



Republika e Kosovës

Republika Kosova-Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA

Agjencia për Barazi Gjinore / Agencija za Ravnopravnost Polova / Agency of Gender Equality

Haxhi Gashi

KOMENTAR I LIGJIT PËR PËR BARAZI GJINORE

Prishtinë, maj 2017

Prof. dr. iur. Haxhi Gashi



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA /
AGENCY OF GENDER EQUALITY

KOMENTAR I LIGJIT Nr. 05/L - 020 PËR PËR BARAZI GJINORE

Prishtinë, maj 2017

Autori:

Haxhi Gashi

Të gjitha të gjitha te drejtat rezervohen:

Agjencia për Barazi Gjinore (ABGJ) nuk ka përgjegjësi për përmbajtjen e treguar, aktualitetet, korrektesinë, tërësinë apo cilësinë e informative të paraqitura.

Refuzohen të gjitha pretendimet rreth dëmit të shkaktuar nga shfrytëzimi informative të dhëna, përfshire edhe informatat të cilat janë të pakompletuara apo të pasakta.

Të drejtat e autorit për materialet e krijuara nga autorët dhe ABGJ-ja janë të rezervuara, nuk lejohet kopjimi/dyfishimi I materialit pa pajtimin nga ana e ABGJ-se dhe autoreve.

Versioni origjinal i dokumentit është në gjuhën shqipe. Agjencia për Barazi Gjinore dhe autori nuk mbajnë përgjegjësi për cilësinë e përkthimit në gjuhën angleze dhe serbe.

Botimi i Parë

Mbeshtetur nga Qeveria Suedeze- Agjencia Suedeze
për Zhvillim dhe Bahkëpunim Ndërkombetare – SIDA





Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT / OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA
AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE / AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA/
AGENCY OF GENDER EQUALITY

Të nderuar/a qytetarë/e,

Republika e Kosovës tani më ka një kornizë ligjore gjithëpërfshirëse dhe moderne që garanton mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore, dhe është në përputhje me konventat dhe standardet ndërkombëtare. Kushtetuta e Republikës së Kosovës paraqet barazinë gjinore si një vlerë themelore të shoqërisë kosovare, duke theksuar se “Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fusha të tjera të jetës shoqërore (Kushtetuta e Kosovës, neni 7, pika 2).

Ligji i parë për barazi gjinore u miratua në vitin 2004, ndërsa në qershor të vitit 2015 Kuvendi i Kosovës miratoi Ligjin e ri për Barazi Gjinore (LBGJ). Ligji i ri sjell ndryshime, risi, në frymën e të sqaruarit të koncepteve dhe jo vetëm aty, duke u fokusuar në mbrojtja dhe promovimi i barazisë si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. Për arsye të normave të rrënjosura kulturore të cilat vënë gratë dhe vajzat në situata më pak të favorshme se burrat dhe djemtë, dhe këtë situatë e dëshmojnë të dhënat në nivele të përfaqësimit në punësim, edukim, të bërit biznes dhe në fushën e trashëgimisë, ky Ligj kërkon përfaqësim dhe pjesëmarrje të barabartë në nivel përfaqësimi prej 50%. Po ashtu kërkon ndërmarrjen e masave të veçanta si kuota, për të arritur përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave, në procesin e rekrutimit, strukturave dhe proceseve vendim-marrëse, fuqizim ekonomik dhe shpërndarje të burime.

Ligji vlen për burra, gra, dhe persona të cilët posedojnë një karakteristikë të mbrojtur në lidhje me identitetin gjinor apo përcaktimin e seksit. Ligji garanton mundësi dhe trajtim të barabartë në sferat publike dhe private, duke përfshirë edhe sferat socio-ekonomike. Ai përcakton standardet për arritjen e barazisë gjinore në nivelet shtetërore dhe lokale,

sisteme dhe procese, duke përfshirë edhe shoqërinë civile. Ky Ligj parasheh zbatimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor si një koncept të ri dhe kërkon : “përfshirjen e tij në të gjitha fushat si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve” (LBGJ, Ligji Nr. 05/L-020). Gjithashtu, në mënyrë të veçantë kërkon që në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacioni të kenë integruar perspektivën gjinore. Kërkon që të gjitha politikat publike me qëllim të nxitjes dhe arritjes së barazisë gjinore të jenë në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore, si platforma më e lartë kombëtare e për barazi gjinore, mbi progresin e së cilës Qeveria e Kosovës duhet të raportojë çdo vit në Kuvendin e Kosovës.

Në krahasim me Ligjin e vitit 2004, Ligji i vitit 2015 përmirëson dukshëm përkufizimet e ngacmimit seksual dhe ndalon viktimizimin e personave të cilët raportojnë për ngacmim seksual. Risi tjetër e këtij ligji është se parashikon masa ndëshkuese në rast të akteve të veprës penale me bazë gjinore që sulmojnë dinjitetin e individëve. Po ashtu obligon institucionet për të mbledhur dhe paraqitur të dhëna të ndara sipas gjinisë.

Zbatimi i ligjit dhe procesi i arritjes së barazisë gjinore përmes trajtimit të barabartë të grave dhe burrave dhe ofrimit të mundësive të barabarta, nënkupton përfshirjen e interesave zhvillimore të grave dhe burrave në arsim, punësim, fuqizim ekonomik - social dhe kulturorë. Qeverisja demokratike obligon institucionet për vendosje të drejtësisë sociale dhe zhvillim të qëndrueshëm dhe kjo nuk mund të bëhet me duke lënë anash gjysmën e popullsisë.

Agjencia për Barazi Gjinore mori iniciativën për hartimin e këtij komentari me qëllim të lehtësimit, sqarimit dhe përsheptimit të procesit të avancimit dhe të zbatimit të drejtësisë, arritjes së barazisë gjinore, dhe marrjes së vendimeve adekuate, nga ana e institucioneve relevante në frymën e parimeve themelore të drejtave të njeriut.

Në emër të Agjencisë për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrit, falënderoj autorin zt Haxhi Gashi për punën profesionale, qasjen bashkëpunuese dhe përkushtimin për të përçuar me korrektësi frymën dhe vlerat e këtij Ligji, me sqarimet, komentimet dhe ofrimin e praktikë së zbatimit.

Falënderim të veçantë shprehë për Qeverinë Suedeze - Agjencinë Ndërkombëtare për zhvillim – SIDA e cila mundësoi hartimin e këtij komentari .

Uroj që ky komentare të na shërbej të gjitha institucioneve të RK, bashkëpunëtorëve/eve , partnerëve vendorë dhe ndërkombëtarë, në rrugëtimin tonë të përbashkët për arritjen e barazisë gjinore dhe ndërtimit të një shoqërie të bazuar në vlera dhe parime.

Faleminderit,

Edi Gusia

Kryeshër Ekzekutive – Agjencia për Barazi Gjinore

Zyra e Kryeministrit



FALËNDERIM

Për hartimin e këtij komentari kanë kontribuar në forma të ndryshme institucione dhe individë të ndryshëm, dhe për këtë jam shumë falënderues.

Në radhë të parë duhet falënderuar Agjencinë për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit, për besimin e dhënë për të përpiluar Komentarin e Ligjit për Barazi Gjinore me qëllim të dhënies së kontributit për lehtësimin e zbatimit të këtij ligji në praktikë. Gjithashtu, falënderojmë znj. Edi Gusia dhe znj. Leonora Selmani për komente dhe sugjerime gjatë hartimit të komentarit. Gjithashtu falënderoj Qeverinë Suedeze dhe Agjencin Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar - SIDA për mbështetje në hartimin e këtij Komentari.

Jam falënderues për kontributin e të gjithë gjyqtarëve, prokurorëve, avokatëve dhe zyrtarëve që merren me barazi gjinore, të cilët kemi pasur rastin t'i kontaktojmë dhe nga të cilët kemi marrë komente, dokumente, shkresa dhe materiale të tjera të nevojshme.

Falënderoj në mënyrë të veçantë Mr. sc. Nur Ceku (PhD kandidat) dhe Mr. sc. Argzon Muqaj (PhD kandidat) për grumbullim të materialeve, sugjerime, komente dhe rekomandim gjatë fazës së komentimit të këtij komentari.

Autori

Prishtinë, 22 maj 2017

PARATHËNIE

Trajtimi i barabartë i të gjithë personave para ligjit është çështje kruciale e sundimit të ligjit. Në këtë kuptim duhet shikuar edhe trajtimin e barabartë të gjinive, çështje kjo mjaft e debatuar në kohën aktuale, si rezultat i trajtimit të pabarabartë të gjinive (grave dhe burrave). Kur flasim për sundimin e ligjit, si prioritet themelor i funksionimit të një shoqërie demokratike, që përqendrimin kryesor e ka në respektimin e të drejtave të njeriut, nuk mund të konsiderohet si i suksesshëm sundimi i ligjit nëse nuk arrihet një barazi efektive e gjinive para ligjit. Por kjo duket se nuk është çështje e lehtë për shoqëritë në tranzicion, pjesë e së cilës është edhe Kosova që nga viti 1999, respektivisht pas luftës, ku ende nuk është krijuar shprehia e të menduarit dhe të vepruarit konform dispozitave ligjore në fuqi. Kjo lidhet me shumë shkaqe: 1) mungesa e njohurive të nevojshme për ligjet e reja; 2) mungesa e praktikës unike për rastet e njëjta; 3) ndikimi i faktorëve të ndryshëm ekonomikë, socialë dhe politikë në krijimin e normave dhe zbatimin e tyre; 4) ndikimi i botëkuptimeve të ndryshme shoqërore rreth gjinive, 5) mungesa e vullnetit për zbatimin e drejtë të normave si rezultat i ndikimit të interesave të ndryshme të grupeve të interesit; 6) qëndrimet e ndryshme rreth instituteve të së drejtës dhe mënyrës së interpretimit etj. Të gjitha këto së bashku përbëjnë korpusin e mungesës së sundimit të ligjit. Një mungesë e këtillë me përmasa të theksuara është vërejtur edhe në zbatimin e ligjeve me të cilat mbrohen liritë dhe të drejtat themelore të njeriut. Edhe pse ka progres në këtë drejtim, studimi i ligjit lë ende për të dëshiruar. Një kategori e tillë e të drejtave janë edhe të drejtat e gjinive dhe mungesa e trajtimit të barabartë, shkeljeve dhe abuzimeve të ndryshme. Edhe pse të gjithë qytetarët gëzojnë mbrojtje të të drejtave të garantuara me ligje pozitive, trajtimi i pabarabartë mes gjinive është i theksuar, në veçanti kur janë në pyetje të drejtat e grave.

Shteti ka detyrim ligjor që t'i sigurojë secilit individ liritë dhe drejtat themelore dhe t'i garantojë ato me Kushtetutë dhe ligje, jo vetëm si njohje ligjore, por edhe mbrojtjen e tyre efektive, siç kërkohet me ligje dhe standarde ndërkombëtare. Kjo mbrojtje përfshin edhe mbrojtjen nga shkelja dhe cenimi i këtyre të drejtave në praktik. Duke ditur që edhe pse parimisht Kushtetuta dhe ligjet e veçanta garantojnë trajtimin e barabartë mes gjinive, ka mungesa të theksuara në zbatimin në praktik të këtij trajtimi të barabartë, prandaj është shfaqur nevoja e nxjerrjes së ligjit të veçantë për barazinë gjinore, për të krijuar një kornizë të veçantë që ndihmon zbatimin e ligjeve tjera.

Në Kosovë është shënuar progres në zbatimin e ligjeve dhe standardeve ndërkombëtare në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut. Në këtë kuptim, edhe mënyra e trajtimit dhe mbrojtjes dhe trajtimi i barabartë i gjinive është rregulluar

me një qasje tjetër, duke krijuar bazë të veçantë ligjore. Ligji i parë i miratuar është Ligji nr. 2004/2 për Barazi Gjinore, i vitit 2004, ndërsa më vonë, në vitin 2015 është nxjerr ligji i ri, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, që aktualisht është në fuqi. Me këtë, ligjvënësi ka dashur t'i kushtojë rëndësi të veçantë trajtimit të barabartë mes gjinive para ligjit, duke paraparë edhe mekanizma të veçantë të zbatimit të ligjit.

Me gjithë ekzistimin e shumë ligjeve, përfshirë edhe ligjin e veçantë për barazi gjinore, ka interpretime dhe kuptime të ndryshme të zbatimit të ligjit dhe po ashtu edhe moszbatim të standardeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut dhe trajtimin e barabartë mes gjinive, të konstatuar nga shumë raporte të Agjencisë për Barazi Gjinore por edhe organizatat tjera që merren me të drejtat e njeriut.

Qëllimi i këtij komentari është sqarimi i dilemave të lartcekura për atë që është e mundur, duke pasur parasysh faktin se kemi të bëjmë me një ligj të ri dhe ende nuk ka teori të zhvilluar dhe praktikë të qëndrueshme në Kosovë. Por, ky ligj ka një veçanti sepse ka lidhshmëri me një numër të madh të ligjeve të veçanta, ashtu që gjatë komentimit, interpretimi në këndvështrim me zbatimin e këtyre ligjeve ka qenë detyrë kryesore.

Komentimi është bazuar në sqarimin e kuptimit të normës nga vetë përmbajtja e saj, në lidhshmëri me normat (nenet) e tjera të vetë ligjit, në lidhshmëri me ligjet e tjera, veçanërisht me praktikën e deritashme gjyqësore, duke i dhënë kuptimin një neni të caktuar rreth asaj se si mund të zbatohet në praktikë. Shpjegimi është mbështetur edhe në literaturë dhe raporte të organizatave vendore dhe ndërkombëtare. Një vëmendje e veçantë i është kushtuar komentimit në lidhshmëri me direktivat e BE-së lidhur me të drejtat e njeriut dhe trajtimin e barabartë të gjinive, direktiva këto që janë edhe pjesë e këtij ligji. Gjithashtu, komentimi është bazuar në standardet ndërkombëtare - konventat dhe aktet e tjera - si dhe në praktikën e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Gjykatës Evropiane të Drejtësisë.

Jemi të vetëdijshëm se në një punë të tillë janë të mundshme lëshime të caktuara, dhe kjo me gjithë përkushtimin e madh, dhe për këtë besojmë të kemi mirëkuptimin e lexueseve. Mirëpresim çdo sugjerim profesional dhe qëllimshëm, që mund të kontribuojë në përmirësimin e punës në të ardhmen.

PËRMBAJTJA

Falënderim	5
Parathënie	7
Shkurtesat	11
Udhëzime për hartimin teknik dhe përdorimin e Komentarit	12
Bibliografia	13
Literatura	13
Konventat dhe akte ligjore ndërkombëtare	16
Direktivat e BE-së	17
Ligjet e Kosovës	17
Raste të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDNj)	19
Raste të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GjED)	20
Aktgjykime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës	20
Raporte	21
HYRJE	23
1. Vështrim i përgjithshëm	23
2. Standardet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore	24
3. Korniza ligjore në Kosovë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe barazinë gjinore	26
4. Natyra juridike e Ligjit për Barazi Gjinore dhe lidhshmëria me ligjet e tjera	26
KOMENTARI I LIGJIT PËR BARAZI GJINORE	29
KAPITULLI I - DISPOZITAT E PËRGJITHSHME	29
Neni 1 Qëllimi	29
Neni 2 Fushëveprimi	38
Neni 3 Përkufizimet	41
Neni 4 Ndalimi i diskriminimit gjinor	54
Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore	60

Neni 6 Masat e veçanta	65
------------------------	----

KAPITULLI II - MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR BARAZI GJINORE	73
Neni 7 Agjencia për Barazi Gjinore	73
Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë	73
Neni 9 Organizimi i Agjencisë	81
Neni 10 Financimi	81
Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore	82
Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna	83
Neni 13 Avokati i popullit	85
Neni 14 Partitë politike	86

KAPITULLI III - MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS	88
Neni 15 Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës	88
Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë	95
Neni 17 Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës	107
Neni 18 Vlerësimi i punës së papaguar	118
Neni 19 Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime	120

KAPITULLI IV - TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË BAZA GJINORE NË FUSHËN E ARSIMIT	123
Neni 20 Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë	123
Neni 21 Edukimi për barazinë gjinore	124
Neni 22 Mbrojtja juridike e të drejtës së trajtimit të barabartë të femrave dhe meshkujve	128
Neni 23 Dispozita kundërvajtëse	129
Neni 24 Nxjerrja e akteve nënligjore	133
Neni 25 Shfuqizimet	133
Neni 26 Hyrja në fuqi	134

SHKURTESAT

KEFDG/ CEDAW	Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (e njohur si CEDAW)
DUDNj	Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut
EC	Këshilli i Evropës
GjED	Gjykata Evropiane e Drejtësisë
GjEDNj	Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut
KNDCP	Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike
KEDNj	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
LBGj	Ligji për Barazi Gjinore
LFK	Ligji i Familjes i Kosovës
LTK	Ligji i Trashëgimisë i Kosovës
Par.	Paragraf

UDHËZIME PËR HARTIMIN TEKNIK DHE PËRDORIMIN E KOMENTARIT

Hartimi teknik i komentarit e ruan renditjen e kapitujve (krerëve) dhe neneve. Ndarja teknike e komentarit është bërë sipas renditjes së neneve, ku pas çdo neni fillon pjesa e komentimit. Nenet janë shkruar me fontin **Bold**, ndërsa pas nenet vjen pjesa e komentimit.

Pjesa e komentit fillon me shprehjen si p.sh. *Koment, neni 1; Koment, neni 20; etj.*, në mënyrë që lexuesi të ketë të qartë se ku fillon komenti për të vendosur vijën ndarëse me nenin. Çdo pjesë e komentimit fillon me numrin e nenet, p.sh. neni 1, **pjesa e komentimit fillon me 1**. Kur neni nuk ka paragraf, komentimi bëhet pa ndarje të materies dhe pa numër. Nëse është e nevojshme, ndarja e materies brenda një neni por që nuk ka paragraf bëhet si në vijim: **1.a), 1.b), 1.c). etj.** Kur neni ka disa paragrafë, pjesë e komentimit është ndarë sipas paragrafëve dhe fillon me shprehjen *Paragrafi 1, Paragrafi 2, Paragrafi 3 etj.*, **dhe pjesa e tekstit të komentimit është e ndarë si vijon: 1.1, 1.2, 1.3 etj.**

Kur është konsideruar e nevojshme që materia brenda një paragrafi duhet të ndahet, ose ka pika të caktuara, **pjesa e komentimit është ndarë si në vijim: 1.1.a), 1.1.b), 1.1.c), etj. 1.2.a), 1.2.b), 1.2.c), etj.** Rënditja është ruajtur kur ka pasur nënparagraf brenda nenet, si p.sh. neni 2.1.1, 2.1.2 etj.

Kur brenda materies së komentimit theksi i fjalisë ose i problemit bie mbi ndonjë fjalë, shprehje ose fjali, ato janë dalluar me fontin *Italic*.

BIBLIOGRAFIA

LITERATURA

- | | |
|---|---|
| Anna Van Der Vleuten, | The Price of Gender Equality, Member States and Governance in the European Union, Ashgate, England 2007. |
| Ann Donahue, The Kalanke Ruling | Gender Equality in the European Labor Market, Northwestern Journal of International Law & Business, Vol. 18. Issue 3, Spring 1998. |
| Christopher McCrudden and Sacha Prechal | The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009. |
| Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights | Handbook on European non-discrimination law, 2010 |
| European Commission | Legal Aspects of the Gender Pay Gap, Report prepared by experts Sacha Prechal, Susanne Burri, Irene van Seggelen and Gina de Graaff, Equality between men and women, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, 2007. |
| Enver Hasani / Ivan Čukalovic | Komentari i Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Publikuar nga GIZ, 2013 GmbH, Prishtinë. |

Haxhi Gashi, Ruzhdi Berisha	Komentari i Ligjit për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, Agjencioni për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Prishtinë 2014
Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi	Komentari i Ligjit për Familjen, botuar nga GIZ, 2012
Instituti i Studimeve Politike dhe Ligjore (ISPL)	Gjykata Evropiane dhe e drejta për jetë private, Tiranë, 2012
International Organization for Migration (IOM)	Handbook on European Non-discrimination Law and its Update including the Manual on the Anti-discrimination Legal, Framework and Referral Mechanism in Azerbaijan, Baku, 2013.
Ivana Radacic	Critical Review of Jurisprudence: An Occasional Series <i>Gender - Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights, The European Journal of International Law Vol. 19 no. 4, EJIL 2008, fq. 841- 856</i>
Mieke Verloo,	Multiple Meanings of Gender Equality, A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe, Central Europe University, Budapest 2007
Ministria e FSK-së	Politika për të drejtat e njeriut dhe barazi gjinore në MFSK dhe në FSK, 2011
Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post	European Commission, Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, Report, 2008.

- Nuria Elena Ramos Martin Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision – Making Positions, Labor Law, Economic Changes and New Society, 2014.
- Rogers. M. Smith Gender at the Margins of Contemporary Constitutional Citizenship, in: Gender Equality, Dimensions of Women's Equal Citizenship, Edited by Linda C. McClain and Joana, Cambridge 2009.
- Sheila Aikman and Elaine Unterhalter Practicing Gender Equality in Education, Oxfam GB in 2007
- Susanne Burri & Sacha Prechal EU Gender Equality Law, Update 2013 in: European Commission, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Directorate-General for Justice Unit JUST/D/1, January 2014.
- Suzan H. Williams Constituting Equality: Gender Equality and Comparative Constitutional Law,
- Sylvia Walby The European Union and Gender Equality: Emergent varieties of gender regime, Paper presented to National feminisms in a Transnational Arena' conference, University of Wisconsin at Madison, 2003
- Zejnullah Gruda Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut, botimi i pestë, Prishtinë 2010,

Konventat dhe akte ligjore ndërkombëtare

- Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, OKB, 10 dhjetor, 1948;
- Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, OKB, Asambleja e Përgjithshme, Rez. 2200 (XXI), 16 dhjetor 1966, KB dok. A/6316 (1966);
- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racial, OKB, Rez. 2106 A (XX) e datës 21 dhjetor 1965, e hyrë në fuqi me datë 4 janar 1969;
- Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Ndaj Grave, OKB, Rez. 34/180, dhjetor 1979, e hyrë në fuqi më dt. 3 shtator 1981;
- Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike, OKB, Asambleja e Përgjithshme, Rez. 2200 (XXI), 16 dhjetor 1966, KB dok. A/6316 (1966);
- Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, miratuar nga Asambleja e Përgjithshme, me Rezolutën A/RES/61/106;
- Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, miratuar nga Asambleja e Përgjithshme, Konventa më 25 qershor 1958 nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e dyzetë e dytë. Hyrja në fuqi më 15 qershor 1960.
- Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, nënshkruar me 4 nëntor 1950; e hyrë në fuqi më 3 shtator 1953;
- Protokolli i 12-të i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, miratuar me 4 nëntor në Romë, e hyrë në fuqi më 1 prill 2005;

Direktivat e BE-së

- Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian, *Gazeta Zyrtare*, C 326, 26/10/2012 fq. 0001 – 0390;
- Direktiva e Këshillit nr. 2000/78/EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, *Gazeta Zyrtare*, L 303, 02/12/2000 fq. 0016 – 0022;
- Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit;
- Direktiva e Këshillit Evropian nr. 79/7/EEC e datës 19 dhjetor 1978 mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror;
- Direktiva nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime;
- Direktiva e Parlamentit Evropian dhe Këshillit nr. 2010/41/EU, e datës 7 Korrik 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në mes të burrave dhe grave të angazhuara në aktivitete të vetëpunësimit me të cilën ndryshohet Direktiva e Këshillit 86/613/EEC.

Ligjet e Kosovës

- Kushtetuta e Kosovës, e miratuar më 9 prill 2008, e cila hyri në fuqi më 15 qershor 2008;
- Ligji nr. 05/L -020 për Barazi Gjinore, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, nr. 16, 26 qershor 2015;
- Ligji nr. 2004/2 për Barazi Gjinore, *Gazeta e Institucioneve të Përkohshme Vetëqeverisëse të Kosovës*, nr. 14, 01 korrik 2007;
- Ligji nr. 2004/26 për Trashëgiminë e Kosovës (këtu e tutje “LTK”),

Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 3/2006, 1 gusht 2006;

- Ligji nr. 2004/32 për Familjen i Kosovës (këtu e tutje “LFK”), Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 4/2006, 1 shtator 2006;
- Kodi nr. 04/L-082 Penal i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 19, 13 korrik 2012;
- Ligji nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit në Kosovë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015;
- Ligj nr. 05/L -021, për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015;
- Ligji nr. 03/L-182 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 76/2010, datë 10 gusht 2010;
- Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 14, 9 shtator 2011;
- Ligji nr. 03/L-068 për Arsimin në Komunitet e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 30, 15 qershor 2008;
- Ligji nr. 02/L-67 për Botimin e Mjeteve Mësimore, Lekturave Shkollore dhe Dokumentacionit Pedagogjik. Ligji u shpall nga PSSP në Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2006/46 të datës 18.08.2006;
- Ligji nr. 05/L-087 për Kundërvajtje. Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 33, 8 shtator 2016;
- Ligji nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-096, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 15, 13 qershor 2012;
- Ligji nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 35, 05 qershor 2014;
- Ligji nr. 05/L -021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015;

- Ligji nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 31, 15 qershor 2008;
- Ligji nr. 03/L-072 për Zgjedhjet Lokale në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 32, 15 qershor 2008;
- Ligji nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 27, 03 qershor 2008;
- Ligji nr. 03/L-174 për Financimin e Subjekteve Politike, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 82, 21 tetor 2010, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-058 dhe Ligjin nr. 04/L-212, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 30, 23 gusht 2013;
- Ligji nr. 02/L-76 për Shëndetin Riprodhues, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 24, 2 maj 2008;
- Udhëzimi Administrativ i Qeverisë së Republikës së Kosovës, Zyra e Kryeministrit, nr. 03/2016 për Masat e Veçanta për Regjistrimin e Pronës së Paluajtshme të Përbashkët në emër të dy Bashkëshortëve, miratuar me vendimin nr. 07/75, më datë 18.02.2016

Raste të Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (GjEDNj)

- GjEDNj, *Markin v. Russia*, aplikacioni nr. 30078/06, vendimi i datës 22 mars 2012;
- GjEDNj *Sejdc and Finci v. Bosnia and Herzegovina*, aplikacioni nr. 27996/06 dhe 34836/06, vendimi i datës 22 dhjetor 2009;
- GjEDNj, *Van Raalte v. Netherlands*, aplikacioni nr. 20060/92, vendimi i datës 21 shkurt 1997;
- GjEDNj, *Thlimmenos v. Greece*, aplikacioni nr. 34369/97, vendimi i datës 6 prill 2000;
- GjEDNj, *Emrl Boyraz v. Turkey*, aplikacioni nr. 61960/08, vendimi i datës 2 mars 2015;

- GjEDNj, *Horváth and Kiss v. Hungary*, aplikacioni nr. 11146/11, vendimi i datës 29 janar 2013;
- GjEDNj, *Lavida and others v. Greece*, aplikacioni nr. 7973/10, vendimi i datës 20 maj 2013;
- GjEDNj, *Luczak v. Poland*, aplikacioni nr. 77782/01, vendimi i datës 02/06/2008.
- GjEDNj, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. UK*, aplikacioni nr. 9214/80; [9474/81](#), vendimi i datës 28 maj 1985;
- GjEDNj, *Salgueiro Da Silva Mouta v. Portugal*, aplikacioni nr. 33290/96, vendimi i datës 21 dhjetor 1999;
- GjEDNj, *Hämäläinen v. Finland*, aplikacioni nr. 37359/09, vendimi i datës 16 korrik 2014;

Raste të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GjED)

- GjED, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV* (Rasti C- 54/07);
- GjED, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassene* (Rasti C-177/88), 8 nëntor 1990;
- GjED, *Hilde Schonheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen*, Rastet e përbashkëta C-4/02 dhe C-5/02 [2003] ECR I-12575, 23 tetor 2003;
- GjED, *Kalanke v. Bremen*, Rasti C-450/93, 17 tetor 1995.

Aktgjykime të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës

- Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Kosovës, në Rastin nr. K013/15. Vlerësim i një amendamenti të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, të propozuar nga pesëdhjetë e pesë deputetë të Kuvendit të Republikës së Kosovës, dhe të referuar nga Kryetari i Kuvendit të Republikës së Kosovës, me 6 shkurt 2015 me shkresën nr. 05-259/DO-179;

- Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës, në rastin KI 89/13, Nr.ref. MM630/14, date 13 Maj 2014:

Raporte

- Programi Kombëtar i Kosovës për Barazi Gjinore (2010) i qasshëm në www.ks-gov.net;
- Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Plani i Veprimit të Kosovës për Fuqizimin Ekonomik të Grave, 2011-2013;
- Raporti i ABGJ-së, Gratë dhe Burrat në Kosovë, 2011;
- Strategjia e Kosovës për të Drejtat Pronësore, Ministria e Drejtësisë, 2016;
- Raporti i Rrjetit të Grave në Kosovë, Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor - Një udhërrëfyes praktik për përdorues, i qasshëm në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140610143939392.pdf>;
- Organizata POLIS, Të Drejtat e Grave në Pronë, Legjislacioni vs Zbatimi në Praktikë, 2017, i qasshëm në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf> ;
- EU REPORT ON COLLECTIVE BARGAINING, nga Network of Legal expert on the application of Community law on equal treatment between women and men, qershor 2006.

HYRJE

1. Vështirim i përgjithshëm

Sundimi i ligjit në aspektin e respektimit dhe mbrojtjes të drejtave të njeriut në pajtim me standardet ndërkombëtare dhe ligjet vendore është një preokupim i të gjitha shoqërive demokratike. Edhe kur mbrojtja e të drejtave të njeriut arrihet me infrastrukturë ligjore, zbatimi i ligjit është problem në vete, aq më shumë kur bëhet fjalë për trajtimin e barabartë mes gjinive. Kjo vështirësi shfaqet edhe për Kosovën. Në Kosovë ka infrastrukturë ligjore për t'i mbrojtur të drejtat e njeriut si dhe për trajtimin e barabartë të gjinive, e që është në përputhje edhe me standardet ndërkombëtare, duke filluar nga Kushtetuta, si akti më i lartë juridik që parasheh në mënyrë eksplicite edhe zbatimin e konventave ndërkombëtare për të drejtat e njeriut,¹ si dhe ligjet e fushave të caktuara. Mirëpo, ka mungesa të zbatimit të ligjit kur është në pyetje trajtimi i barabartë mes gjinive, edhe pse ligjet formalisht e sigurojnë këtë barazi.

Barazia gjinore dhe trajtimi i barabartë mes gjinive në aspektin e të gjitha sferave të jetës është një kërkesë që del nga Kushtetuta, ligjet e veçanta por edhe standardet ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut.² Kjo, si pjesë e trajtimit të barabartë para ligjit, por gjithashtu aty gjenden edhe dispozita të veçanta për barazi gjinore.³

Nga viti 2004 është krijuar baza e re ligjore, respektivisht ligji i veçantë, Ligji nr. 2004/2 për Barazi Gjinore,⁴ me qëllim që të rregullohet dhe forcohet zbatimi i ligjeve të veçanta për të siguruar trajtimin e barabartë mes gjinive. Në vitin 2015 është nxjerr ligji i ri, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore,⁵ me qëllim të garantimit, mbrojtjes dhe promovimit të barazisë midis gjinive, si vlerë themelore e shoqërisë demokratike. Qëllimi i ligjvënësit për të nxjerrë një ligj të veçantë

¹ Shih: Kushtetuta e Republikës së Kosovës, e miratuar me 9 prill 2018 dhe e cila hyri në fuqi më 15 qershor 2008, Kapitulli II që parasheh mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, në veçanti neni 22 që parasheh edhe zbatimin e drejtpërdrejtë të standardeve ndërkombëtare (marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare), e qasshme në linkun: <http://gzk.rks-gov.net/ActsByCategoryInst.aspx?Index=1&InstID=1&CatID=1>.

² Shih disa nga këto konventa dhe akte më të rëndësishme: Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike është miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, e cila njihet edhe si një Parlament Botëror, me Rezolutën 2200A (XXI), Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, nënshkruar më 4 nëntor 1950 dhe e cila hyri në fuqi më 3 shtator 1953 (në Kosovë, ajo është e zbatueshme drejtpërdrejt sipas nenit 22 të Kushtetutës), Protokollin i 12-të i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, miratuar më 4 nëntor në Romë, e cila hyri në fuqi më 1 prill 2005, Konventa e OKB-së për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit të Grave, miratuar nga Rezoluta 34/180 e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së, në sesionin e saj të 34-t, me 18 dhjetor 1979, Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Formave të Diskriminimit Racial, miratuar me Asambleja e Përgjithshme përmes Rezolutës 2106 të datës 21 dhjetor 1965.

³ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 24, par. 2, dhe ligjet e veçanta, si p.sh.: Ligji i Punës, Ligji i Arsimit të Lartë, etj.

⁴ Shih Ligji nr. 2004/2 për Barazi Gjinore, Gazeta e Institucioneve të Përkohshme Vetëqeverisëse të Kosovës, nr. 14, 01 korrik 2007.

⁵ Shih Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

për barazi gjinore ka rrjedhë si rezultat i mungesës së zbatimit të standardeve ndërkombëtare në rastet kur duhet të ketë trajtim të barabartë mes gjinive, sepse vetë ligji përmban konventa dhe direktiva të Bashkimit Evropian, si pika reference për zbatim. Gjithashtu, qëllimi tjetër ishte krijimi i një kornize ligjore që do të parashihet rregullat bazë për sigurimin e barazisë gjinore, masat për të arritur këtë barazi, zbatimin e ligjeve tjera dhe krijimin e mekanizmit zbatues.

2. Standardet ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore

Në Kosovë janë të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë standardet ndërkombëtare për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, ku aktet ndërkombëtare më të rëndësishme edhe janë përfshirë në Kushtetutë.⁶ Të gjitha dispozitat e akteve ndërkombëtare që i referohen barazisë para ligjit, në përmbajtje të neneve për barazi para ligjit e kanë edhe barazinë mes gjinive.

Duhet theksuar faktin se trajtimi jo i barabartë para ligjit është fenomen që prek më së shumti gratë, respektivisht gjininë femërore. Shteti duhet të sigurojë trajtim dhe mbrojtje të barabartë të të gjithëve para ligjit. Kjo shprehimisht kërkohet me nenin 7 të DUDNj ku theksohet: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë që, pa kurrfarë diskriminimi, të mbrohen njësoj nga ligji”*.⁷ Kjo duhet nënkuptuar edhe për barazinë gjinore lidhur me nenin 2 të DUDNj.

Trajtimi i barabartë para ligjit parashihet dhe është garantuar edhe me Konventën Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike (këtu e tutje “KNDCP”).⁸ KNDCP i obligon shprehimisht shtetet që t’i respektojnë dhe sigurojnë të drejtat e të gjithë individëve në territorin e tyre dhe që janë nën pushtetin e tyre pa kurrfarë diskriminimi, duke nxjerrë edhe akte më të përshtatshme për mbrojtjen e këtyre të drejtave.⁹

Në kuptim të konventave dhe akteve tjera ndërkombëtare referuar të drejtave të njeriut, çdo lëshim apo mungesë zbatimi e mbrojtjes së të drejtave të njeriut lidhur me trajtimin e barabartë para ligjit përfshinë edhe moszbatimin e trajtimit të barabartë mes gjinive. Edhe vetë Ligji për Barazi Gjinore parashihet lidhshmërinë dhe zbatimin e këtyre konventave ndërkombëtare dhe direktivave të BE-së, duke i përfshirë në nenet e tij.¹⁰

Duke ditur se gjinia femërore i është nënshtruar formave të diskriminimit në kohë dhe hapësira të ndryshme dhe si rezultat i rrethanave të ndryshme, kjo ka kushtëzuar

⁶ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 22.

⁷ Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, 10 dhjetor 1948, 217 A (III), neni 7.

⁸ Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike, miratuar dhe hapur për nënshkrim, për ratifikim dhe për aderim nga Asambleja e Përgjithshme me Rezolutën e saj 2200 A (XXI) të datës 16 dhjetor 1966, e hyrë në fuqi më 1976; neni 26 mbron të drejtën e trajtimit të barabartë para ligjit pa asnjë lloj diskriminimi.

⁹ Gruda, Zejnullah, Mbrojtja ndërkombëtare e të drejtave të njeriut, Botimi i pestë, Prishtinë 2010, fq. 40.

¹⁰ Shih nenin 1 të këtij ligji.

që në nivel ndërkombëtar të ketë akte ndërkombëtare që mbrojnë gruan (gjininë femërore) nga format e ndryshme të diskriminimit.¹¹ Andaj, siç kërkohet edhe me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, duhet pasur parasysh edhe trajtimin e rasteve në familje por edhe në institucione dhe organizata tjera publike dhe private nga të gjitha organet e ngarkuara me këtë detyrë, për të shmangur çfarëdo forme të diskriminimit.

Në nivelin evropian, si akt me rëndësi të veçantë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe të drejtave familjare duhet të konsiderohet Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (këtu e tutje KEDNJ). Me këtë konventë janë të mbrojtur të drejtat e njeriut (e drejta në jetë, ndalimi i torturës dhe trajtimit mizor, çnjerëzor dhe degradues, e drejta për liri dhe siguri personale, e drejta për dëgjim publik, të drejtë dhe të paanshëm, e drejta e respektimit të jetës private dhe familjare, e drejta për mjete efektive, ndalimi i diskriminimit) të cilat reflektohen edhe në barazinë e gjinive për këto të drejta.¹² Të drejtat e garantuara me konventë mbrohen në mënyrë të njëjtë për të gjithë qytetarët pa asnjë lloj diskriminimi, përfshirë këtu edhe gjininë.¹³

Edhe Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut (këtu e tutje GjEDNJ) në një mori rastesh ka krijuar praktikë dhe standarde për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, përfshirë këtu edhe ato lidhur me mbrojtje e barabartë mes gjinive. Po ashtu, edhe në vende tjera, si p.sh. në SHBA, ka raste të vendosura nga Gjykata e Supreme e SHBA-së përmes të cilave është adresuar çështja e trajtimit të barabartë mes gjinive në aspektin e të drejtave kushtetuese dhe ligjore, veçanërisht përmirësimi i pozitës së gruas në të gjitha sferat e jetës.¹⁴

Duhet shtuar se BE-ja ka nxjerrë në numër të madh të Direktivave që i referohen trajtimit të barabartë të gjinive, me qëllim që shtetet anëtare t'i kenë parasysh dhe t'i përfshijnë në legjislacionin nacional.¹⁵ Kështu ka vepruar edhe ligjvënësi në

¹¹ Shih Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, miratuar dhe hapur për nënshkrim, për ratifikim dhe për aderim nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së me Rezolutën e saj 34/180 të datës 18 dhjetor 1979, hyri në fuqi më 3 shtator 1981. Në nenin 1 të kësaj konvente thuhet: "Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja 'diskriminimi ndaj grave' nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër".

¹² Shih KEDNJ, nenet, 2, 3, 5, 6, 8, 13 dhe 14.

¹³ KEDNJ, neni 14 i cili thotë: "Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të njohura në këtë Konventë duhet të sigurohet pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si, **seksi**, raca, ngjyra, gjuha, feja, opinionet politike ose çdo opinion tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër".

¹⁴ Rogers. M. Smith, Gender at the Margins of Contemporary Constitutional Citizenship, in: Gender Equality, Dimensions of Women's Equal Citizenship, Edited by Linda C. McClain and Joana, Cambridge 2009, fq. 23-24.

¹⁵ Shih në mes tjerash: Direktiva e Këshillit nr. 2000/78/EC, e 27 nëntorit të vitit 2000, që përcakton një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion; Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit; Direktiva e Këshillit Evropian nr. 79/7/EEC, e datës 19 dhjetor 1978, mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror; Direktiva nr. 2004/113/EC, e datës 13 dhjetor 2004, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime; Direktiva nr. 2010/41/EU e Parlamentit Evropian dhe Këshillit, e datës 7 korrik 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në mes të burrave dhe grave të angazhuara në aktivitete të vetëpunësimit, me të cilën ndryshohet Direktiva e Këshillit 86/613/EEC.

Kosovë duke i paraparë disa nga to në nenin 1.¹⁶

3. Korniza ligjore në Kosovë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe barazinë gjinore

Të drejta e njeriut janë të garantuara dhe mbrojtura me aktin më të lartë juridik, Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Kushtetuta, në Kapitullin II, nenet 21-56, garanton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.¹⁷ Me këto nene janë përmbledhur të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe njëkohësisht është siguruar garantimi dhe mbrojtja e tyre me ligje por edhe nga organet kompetente shtetërore. Gjithashtu, siç u cek më lart, standardet ndërkombëtare që i referohen të drejtave të njeriut janë përfshirë në Kushtetutën e Republikës së Kosovës dhe ato kanë zbatim të drejtpërdrejtë dhe përparësi në raport me ligjin vendor, ku disa nga to edhe janë listuar me emër në Kushtetutë.¹⁸ Vetë fakti që barazia para ligjit i përket të gjithë personave pa dallime, përfshirë këtu edhe gjininë, nënkupton se dispozitat për të drejtat e njeriut përshtatshmërisht zbatohen edhe për shkeljen e barazisë para ligjit, nëse kjo ka për bazë dallimet gjinore. Në praktikë, në secilin rast vlerësohet natyra e dallimeve para ligjit dhe vetëm pasi të konstatohet ky dallim atëherë vlerësohet në pajtim me dispozitat ligjore përkatëse.¹⁹ Në këtë kuptim, nëse kjo ka të bëjë me dallime në gjini, në këto raste edhe dispozitat kushtetuese për barazi para ligjit zbatohen edhe te rastet e dallimeve në gjini.

Ligji për Barazi Gjinore, si ligj i veçantë *lex speciale*, garanton barazinë mes gjinive në të gjitha marrëdhëniet, përfshirë të drejtat kushtetuese, ato nga marrëdhëniet familjare, trashëgimore, të punës, pronës, edukimit, shërbime me mallra etj. Andaj, cenimi i trajtimit të barabartë mes gjinive në të gjitha sferat jetësore paraqet shkelje të të drejtave të garantuara me Ligjin për Barazi Gjinore, por edhe të akteve tjera vendore – ligjeve të veçanta dhe atyre ndërkombëtare që garantojnë dhe mbrojnë barazinë gjinore.

4. Natyra juridike e Ligjit për Barazi Gjinore dhe lidhshmëria me ligjet e tjera

Ligji për Barazi Gjinore është ligj special (*lex speciale*) që ka për qëllim garantimin, mbrojtjen dhe promovimin e barazisë gjinore.²⁰ Ky ligj është një kornizë e veçantë ligjore që në vete ka paraparë disa rregulla parimore të trajtimit të barabartë mes gjinive, referenca në standardet ndërkombëtare dhe ligjet vendore

¹⁶ Shih nenin 1 dhe komentnin për këtë nen.

¹⁷ Për më shumë, shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Kapitulli II, Liritë dhe të drejtat themelore, nenet 21-56.

¹⁸ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 22.

¹⁹ Shih Vendimi i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Kosovës në rastin KI 89/13, nr.ref. MM630/14, data 13 maj 2014, par. 51.

²⁰ Shih LBGj, neni 1 dhe komentnin për këtë nen.

për trajtimin e barabartë të gjinive,²¹ ndalimin e diskriminimit gjinor,²² masat mbrojtëse,²³ mekanizmin zbatues,²⁴ masat e trajtimit të barabartë në punësim, arsim dhe sigurime shoqërore,²⁵ si dhe sanksionet për moszbatimin e ligjit.²⁶ Mirëpo, LBGj ka një lidhshmëri të ngushtë me ligjet tjera që rregullojnë fushat e caktuara, sepse me këto ligje gjithashtu parashihet garantimi dhe mbrojtja e trajtimit të barabartë mes gjinive në këto fusha.²⁷

Shkeljet e të drejtave të njeriut por edhe të të drejtave të rregulluara me ligje të veçanta për materiet e caktuara (ligjet materiale) paraqesin shkelje të këtij ligji. Si shembull, Kushtetuta, Ligji i Familjes, Ligji i Trashëgimisë, Ligji për Shërbimet Sociale dhe Familjare, Ligji për Shëndetësi, Ligji i Punës, Ligji i Arsimit, Ligji për Skema Sociale, Kodi Penal etj., rregullojnë aspekte të caktuara të të drejtave të palëve e të cilat përfshijnë edhe aspektet e barazisë para ligjit, por edhe rregullat e veçanta të trajtimit të barabartë mes gjinive. Andaj, LBGj, jo vetëm që duhet zbatuar si ligj i veçantë, por duhet shikuar dhe zbatuar në lidhshmëri edhe me ligjet e tjera.

Ligji për barazi gjinore vetëm i përcakton disa rregulla themelore, por rregullat e veçanta janë përcaktuar me ligjet e veçanta. Kështu që trajtimi i barabartë i gjinive kërkohet të zbatohet në kuadër të rregullave dhe kushteve të përcaktuar me këto ligj. Nëse ligjet e veçanta nuk e kanë paraparë ose rregulluar trajtimin e barabartë të gjinive, atëherë ato duhet të ndryshohen dhe të marrin parasysh kërkesat që dalin nga LBGj. Po ashtu, LBGj përcakton edhe detyrimin e zbatimit të direktivave të BE-së në fushën e trajtimit të barazisë gjinore, konventat ndërkombëtare dhe praktikën e GjEDNj si dhe GjED. Kështu, LBGj paraqitet si një ligj kryesor (kornizë) në raport me ligjet e veçanta dhe krijon detyrimin e zbatimit të kriterëve dhe standardeve për trajtimin e barabartë mes gjinive. Nëse rast të mospajtimit mes LBGj dhe ligjeve të veçanta, LBGj ka përparësi në zbatim.

²¹ Shih LBGj, neni 1 dhe 2 si dhe komentimin për këtë nen.

²² Shih LBGj, neni 4 dhe komentimin për këtë nen.

²³ Shih LBGj, neni 5, 6 dhe komentimin për këto nene.

²⁴ Shih LBGj, nenet 7-14 dhe komentimin për këto nene.

²⁵ Shih LBGj, nenet 15-20 dhe komentimin për këto nene.

²⁶ Shih LBGj, neni 23 dhe pjesa e komentit.

²⁷ Mes tjerash, shih Ligji nr. 2004/32 për Familjen i Kosovës, Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 4/2006, 1 shtator 2006, neni 3; Ligji nr. 2004/26 për Trashëgiminë i Kosovës, Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 3/2006, 1 gusht 2006, neni 3; Ligji i Punës nr. 03/L-212, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 90, 01 dhjetor 2010, Ligji nr. 03/L-182 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, 76/2010, më datë 10 gusht 2010; Kodi Nr. 04/L-082 Penal i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 19, 13 korrik 2012; Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015; Ligji nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-096, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, 15, 13 Qershor 2012; Ligji nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 35, 05 qershor 2014; Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 14, 9 shtator 2011; Ligji nr. 04/L-125 për Shëndetësi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 13, 07 maj 2013.

KOMENTARI I LIGJIT PËR BARAZI GJINORE

LIGJI NR. 05/L-020 PËR BARAZI GJINORE, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

KAPITULLI I DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

1. Ky ligj, garanton, mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë.
2. Ky ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të femrave dhe meshkujve, si dhe përcakton institucionet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre.
3. Ky ligj është në përputhshmëri me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Femrës (CEDAW), Direktivën për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion (Direktiva 2000/78/EC; Direktivën për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimit dhe profesionit (Direktiva 2006/54/EC); Direktivën në zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e sigurimit shoqëror (Direktiva e Këshillit, datë 19 dhjetor 1978 (78/7/EEC); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis meshkujve dhe femrave të angazhuara në një aktivitet në një kapacitet të vetë-punësuar dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/EEC (Direktiva 2010/41 EU, datë 7 korrik 2010); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis meshkujve dhe femrave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (Direktiva 2004/113/EC).

Koment, neni 1

1. *Shqyrtim i përgjithshëm.* Ligji për Barazi Gjinore paraqet një bazë ligjore që ka për qëllim krijimin e mekanizmave legjislativë dhe institucionalë për të krijuar dhe rregulluar trajtim dhe mbrojtje të barabartë të të drejtave të

femrave dhe meshkujve (grave dhe burrave, vajzave dhe djemve) në të gjitha sferat e jetës. Ligji ka përdorur shprehjen “trajtimi i barabartë i meshkujve dhe fermave” dhe ne i përmbahemi kësaj terminologjie edhe pse ka dilema lidhur me shprehjen, me mendime se duhet të përdoret shprehja “*gratë dhe burrat*”.²⁸ Duhet shtuar se në literaturë por edhe në legjislacione shpesh përdoren terme “dallimi i sekseve” dhe “dallimi i gjinive”. Megjithatë, duhet nënvizuar se përderisa termi “dallimi i sekseve” parimisht përdoret si kriter biologjik për të treguar dallimin në mes burrit dhe gruas, termi “gjini” është më i gjerë ashtu që përfshin dallimet sociale/shoqërore në mes burrit dhe gruas, të tilla si idetë përkatëse për rolin e tyre në familje dhe shoqëri, pra një kategori sociale.²⁹ Nxjerrja e një ligji të tillë është kushtëzuar nga mungesa e zbatimit të ligjeve të veçanta kur është në pyetje trajtimi i barabartë i të gjithë qytetarëve, marrë këtu për bazë trajtimin në baza gjinore. Thënë me fjalë tjera, ligjvënësi ka dashur që me ligj të veçantë të sigurohet trajtimi i barabartë mes gjinive dhe të eliminohen format e mundshme të diskriminimit në baza gjinore. Nëse parashtrohet pyetjase në cilat situata kërkohet zbatimi i ligjit, atëherë themi se ligji duhet të zbatohet në të gjitha fushat. Megjithatë, në mënyrë të veçantë, ligji ka numëruar edhe disa fusha që mund të jenë më specifike për sigurimin e trajtimit të barabartë dhe arritjen e një barazie efektive në mes të gjinive.

2. Duhet thënë se shumë raporte dhe analiza të situatës në Kosovë kanë treguar se Ligji për Barazi Gjinore nuk zbatohet në mënyrën e duhur, kjo për shkak se në shumë sfera të jetës ka mungesë të theksuar të përfshirjes së gjinisë femërore në institucione dhe organizata të ndryshme në sektorin privat dhe publik. Këto të dhëna janë konstatuar edhe në Raportin e Komisionit Parlamentar për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione, me të cilin është bërë Mbikëqyrja e Zbatimit të Ligjit për Barazi Gjinore të Kosovës nr. 2004/2.³⁰ **Kështu**, edhe pse ka ligje të veçanta që parashohin trajtimin e barabartë mes gjinive, me këtë raport është konstatuar se ka raport negativ sa i përket përfshirjes së gjinisë femërore në fusha të ndryshme, si në punësim, arsim, shëndetësi, **çështje pronësore** dhe sektorë tjerë.

²⁸ Ka shumë debate lidhur me terminologjinë e duhur në këtë ligj në lidhje me atë se a duhet të përdoret shprehja “meshkujt dhe femrat”, apo “burrat dhe gratë”, “vajzat dhe djemtë”. Megjithatë, për qëllime të këtij komentari dhe të zbatimit të ligjit do të ruhet terminologjia e përdorur në ligj – d.m.th. shprehja “femrat dhe meshkujt”.

²⁹ Susanne Burri dhe Sacha Prechal, EU Gender Equality Law, i përditësuar në vitin 2013 në: Komisionin Evropian, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, Directorate-General for Justice Unit JUST/D/1, janar 2014, fq. 1.

³⁰ Shih Kuvendi i Republikës së Kosovës, legjislatura IV, Komisioni Parlamentar për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të Pagjetur dhe Peticione, Raport i Mbikëqyrjes së Zbatimit të Ligjit për Barazi Gjinore të Kosovës nr. 2004/2, korrik 2013. Po ashtu shih: hulumtimi “Pjesëmarrja, roli dhe pozita e grave në institucionet qendrore, lokale, dhe partitë politike në Kosovë, realizuar nga ABGJ si dhe në Vlerësimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore 2008-2013 <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Raporti%20ShQ.pdf>

Koment, neni 1, paragrafi 1

1.1 Në paragrafin 1 të këtij neni theksohet qëllimi i ligjit. Ky qëllim është fokusuar në garantimin, mbrojtjen dhe promovimin e barazisë midis gjinive. Ky paragraf përmban tri shprehje themelore “*garantimin*”, “*mbrojtjen*” dhe “*promovimin*” e barazisë midis gjinive duke e ngritur barazinë midis gjinive si një vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë.

1.1.a) “*Garantimi*” i barazisë midis gjinive, si shprehje, i referohet disa mekanizmave të cilat sigurojnë barazinë midis gjinive sepse pa garantim nuk vinë në shprehje as veprimet tjera. Në radhë të parë garantimi i barazisë sigurohet me ligj, duke nënkuptuar këtu krijimin e infrastrukturës së nevojshme ligjore në të gjitha segmentet e jetës si bazë për të arritur barazinë. Nëse një e drejtë nuk është e garantuar me ligj, ajo as që mund të kërkohej të zbatohet, madje as mekanizmat për zbatimin e ligjit nuk mund të kenë sukses nëse nuk mund të thirren në baza ligjore. E drejta e barazisë midis gjinive në Kosovë është garantuar me aktin më të lartë juridik të vendit, Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Në nenin 3 është garantuar barabarësia para ligjit për të gjithë individët si dhe respektimi i të drejtave të njeriut, duke nënkuptuar me këtë edhe barazinë midis gjinive.³¹ Në mënyrë precize dhe shprehimore, garantimi i barazisë midis gjinive është paraparë në nenin 7, i cili i referohet vlerave themelore që përmban Kushtetuta. Në paragrafin 2 është theksuar në mënyrë shprehimore barazia midis gjinive, si në vijim: “*Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore*”³²

1.1.b) Me Kushtetutën e Republikës së Kosovës janë të zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë disa nga marrëveshjet dhe instrumentet më të rëndësishme ndërkombëtare në fushën e garantimit të të drejtave të njeriut, ku disa nga to edhe janë numëruar në Kushtetutë, në nenin 22.³³ Në mesin e këtyre instrumenteve janë paraparë: (1) *Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut*; (2) *Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Protokollet e saj*; (3) *Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj*; (4) *Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave*

³¹ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 3, parasheh: “1. Republika e Kosovës është shoqëri shumetnike, e përbërë nga shqiptarët dhe komunitetet tjera e cila qeveriset në mënyrë demokratike, me respektim të plotë të sundimit të ligjit, përmes institucioneve të veta legjislativë, ekzekutive dhe gjyqësore. 2. Ushtrimi i autoritetit publik në Republikën e Kosovës bazohet në parimet e barazisë para ligjit të të gjithë individëve dhe në respektimin e plotë të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, të pranuar ndërkombëtarisht, si dhe në mbrojtjen e të drejtave dhe në pjesëmarrjen e të gjitha komuniteteve dhe pjesëtarëve të tyre”.

³² Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 7, par. 2.

³³ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 22.

Kombëtare; (5) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor; (6) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave; (7) Konventa për të Drejtat e Fëmijës; (8) Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Ndëshkimeve të tjera Mizore, Jonjerëzore dhe Poshtëruese.

- 1.1.c) Secila nga konventat apo instrumentet ndërkombëtare përmban dispozita që garantojnë liritë dhe të drejtat e njeriut, por disa nga to edhe barazinë midis gjinive në mënyrë specifike. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut (këtu e tutje DUDNj), neni 2, par. 1 thotë: “*Secilit i përkasin të gjitha të drejtat dhe liritë e shpallura në këtë Deklaratë pa kurrfarë dallimesh në pikëpamje të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, mendimit politik ose çdo mendimi tjetër, të prejardhjes kombëtare a shoqërore, të pasurisë, të lindjes apo të ndonjë gjendje tjetër juridike*”;³⁴ **Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, më saktësisht neni 14 i cili ndalon diskriminimin, parasheh:** “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si **seksi**, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër*”;³⁵ **Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike (Këtu e tutje KNDCP), në nenin 2, par. 1, garanton të drejtat civile dhe politike pa kurrfarë diskriminimi, dukë përfshirë edhe mosdiskriminimin në bazë të seksit, si në vijim:** “*1. Çdo shtet palë i këtij Pakti zotohet të respektojë dhe t’u siguroj të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tij dhe që varen nga juridiksioni i tij, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, **seks**, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër*”.³⁶ Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (e njohur si CEDAW), në nenin 1, i ka kushtuar rëndësi rregullimit dhe garantimit të drejtave të barabarta në mes gjinive, duke eliminuar çfarëdo forme të diskriminimit, përfshirë diskriminimin në bazë të gjinisë (seksit). Në nenin 1 theksohet: “*Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësoj njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër*”. Ndërsa në nenin 2, në mënyrë më të theksuar është paraparë që shtetet të ndërmarrin të gjitha masat për të dënuar

³⁴ Shih DUDNj, neni 2.

³⁵ Shih KEDNj, neni 14.

³⁶ Shih KNDCP, neni 2.

diskriminimin e garave.³⁷ Edhe në të drejtën e BE-së, me Kartën për të Drejtat Fundamentale, neni 6, përcaktohet parimi i mosdiskriminimit dhe trajtimit të barabartë. Gjykatat duhet t'i vlerësojnë situatat dhe të zbatojnë këtë parim në të gjitha rastet.³⁸

1.1.ç) Gjithashtu, Kushtetuta e Republikës së Kosovës e ka garantuar barazinë në mes gjinive me nenin 24, referuar barazisë para ligjit. Me nenin 24, par. 1 thuhet: “Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim”.³⁹ Mosdiskriminimi dhe trajtimi i barabartë para ligjit përfshin edhe trajtimin e barabartë kur janë të pyetje të drejtat e barabarta në mes të gjinive. Mirëpo, në nenin 24, par. 2, në mënyrë specifike është garantuar trajtimi i barabartë para ligji, duke përfshirë mosdiskriminimin mbi baza të racës, ngjyrës, **gjinisë**... etj.⁴⁰ Në këtë mënyrë, Kushtetuta ka vendosur parime themelore mbi bazën e të cilave me ligjet e veçanta duhet të garantohet trajtimi i barabartë i të gjithë individëve pavarësisht dallimeve, duke përfshirë këtu edhe trajtimin e barabartë mes gjinive, respektivisht sekseve. Kushtetuta nuk ka lënë hapësirë që me ndonjë ligj të veçantë të ketë të drejta më shumë ose më pak ndonjëra gjini, në ndonjë fushë. Parimi i trajtimit të barabartë mes gjinive hyn edhe në kuadër të trajtimit të barabartë para ligjit, si parim i përgjithshëm e që zbatohet edhe në të drejtën e BE-së, që nënkupton se nuk duhet të ketë të drejta më pak për një gjini se tjetra.⁴¹ Kur përmendet trajtimi i barabartë para ligjit, kjo nënkupton se secili ligj me të cilin rregullohen raporte të caktuara shoqërore duhet të përmbajë po ashtu nene të veçanta në formë të parimeve me të cilat do të garantohet trajtimi i barabartë para ligjit.

1.1.d) “*Mbrojtja*” e barazisë gjinore, si shprehje e veçantë në paragrafin 1 të nenit 1, duhet t'i referohet zbatimit të normave juridike, pra, asaj që është garantuar të mbrohet. Do të ishte e pakuptimtë që të drejtat e njeriut dhe trajtimi i barabartë mes gjinive vetëm të parashihen me ligje por të mos ketë mekanizma për mbrojtjen e këtyre të drejtave të garantuara me akte juridike. Kështu, qëllimi i këtij ligji është të parashihen edhe mekanizmat mbrojtës të zbatimit të ligjeve, në veçanti t'i kushtohet vëmendje mekanizmave që

³⁷ Për më shumë, shih CEDAW.

³⁸ Nuria Elena Ramos Martin, Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision –Making Positions, Labur Law, Economic Changes and New Society, 2014, fq. 20-33, fq. 23.

³⁹ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 24.

⁴⁰ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 24, par. 2: “*Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, **gjinisë**, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal*”.

⁴¹ Christopher McCrudden and Sacha Prechal, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009, fq. 4.

sigurojnë mbrojtjen e trajtimit të barabartë mes gjinive. Kjo përfshin organet administrative, gjyqësore, prokuroriale dhe vetë mekanizmat në institucione apo persona juridikë privatë. Kjo është thënë edhe në paragrafin 2 të nenit 1, duke përcaktuar mekanizmat që garantojnë barabarësinë mes gjinive.

Paragrafi 2

1.2 Në paragrafin 2 të këtij neni sqarohet se me këtë ligj janë përcaktuar edhe masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të femrave dhe meshkujve. Gjithashtu, ky ligj ngarkon edhe institucionet përgjegjëse të cilat kanë përgjegjësi për të siguruar mbrojtjen e trajtimit të barabartë mes gjinive.

1.2.a) Në nenin 5 të këtij ligji janë përcaktuar masat e përgjithshme për të siguruar barazinë në mes të femrave dhe meshkujve. Në këtë drejtim janë numëruar disa masa të përgjithshme, si: analiza e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse; miratimi i strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore; përfshirja e integritetit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacion etj.,⁴² ndërsa masat e veçanta janë paraparë në nenin 6 të këtij ligji.⁴³

1.2.b) Paragrafi 2 i këtij neni ka përcaktuar edhe përgjegjësitë e institucioneve të cilat duhet të kujdesen dhe të sigurojnë trajtimin e barabartë mes gjinive, respektivisht femrave dhe meshkujve. Kjo është pjesa që duhet të shikohet në lidhshmëri me nenet tjera përkatëse të këtij ligji ku parashihen institucionet përgjegjëse, në veçanti nenet 7-11, të cilat përcaktojnë Agjencinë për Barazi Gjinore si institucion përgjegjës, nenin 12 për zyrtarët përkatës në ministri dhe komuna, nenin 13 për Avokatin e Popullit dhe nenin 14 për partitë politike.⁴⁴

Paragrafi 3

1.3 Në paragrafin 3 të nenit 1 është përcaktuar se ky ligj është në përputhje me një numër të konsiderueshëm të konventave ndërkombëtare dhe direktivave të BE-së për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, barazinë gjinore dhe ndalimin e diskriminimit. Jo vetëm që ligji është në përputhje, por theksi në këtë paragraf vendoset në faktin se gjithçka që është paraparë në këtë ligj duhet të interpretohet në lidhshmëri me këto standarde ndërkombëtare dhe me praktikën e krijuar nga organet përkatëse për zbatimin e këtyre akteve.

⁴² Për më shumë lidhur me masat e përgjithshme, shih nenin 5 të këtij ligji dhe pjesën e komentimit për këto masa.

⁴³ Për më shumë lidhur me masat e veçanta, shih nenin 6 të këtij ligji dhe pjesën e komentimit për këto masa.

⁴⁴ Lidhur me përgjegjësitë e institucioneve përgjegjëse, shih nenet 7 deri në 14, si dhe pjesën e komentimit për këto nene.

1.3.a) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (këtu e tutje CEDAW), paraqet një akt ndërkombëtar, që si qëllim ka detyrimin e shteteve për të zhvilluar melanizma që pamundësojnë diskriminimin ndaj femrave, si kategori më e diskriminuar në shumë shoqëri.⁴⁵ Në nenin 1 të kësaj konvente është theksuar: *“Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që behet mbi bazën e seksit, e që ka për pasoj ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër”*.⁴⁶

1.3.b) Në kuptimin e cekur më lart, të gjitha organet gjatë zbatimit të ligjeve të veçanta duhet të kenë parasysh këtë konventë dhe ky ligj po ashtu interpretohet në lidhshmëri me nenet e kësaj konvente. Me nenin 2 të konventës janë paraparë edhe detyrimet e shteteve që të përfshijnë në legjislacionet e tyre disa masa për të parandaluar diskriminimin, siç janë: përfshirja e barazisë ndërmjet burrit dhe gruas në kushtetutat e tyre, të parashohin masa ligjore dhe sanksione, të vendosin masa të mbrojtjes ligjore dhe gjyqësore, të ndërmarrin masa për të parandaluar diskriminimin ndaj grave në çdo organizatë dhe ndërmarrje, të shfuqizojnë çfarëdo dispozite ligjore, përfshirë edhe ato penale që paraqesin diskriminim ndaj femrave etj.⁴⁷ Konventa parasheh jo vetëm aspektin formal-ligjor të mbajtjes nga diskriminimi, por edhe aspektin *de facto*, pra, zbatimin praktik të këtyre standardeve të përcaktuara me konventë.⁴⁸

1.3.c) Me dispozitën e nenit 1, par. 3, është paraparë edhe përputhshmëria e ligjit me *Direktivën për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion (Direktiva 2000/78/EC) dhe Direktivën për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (Direktiva 2006/54/EC)*. Në kuptim të kësaj norme, theksi është vendosur se vet ligji duhet të jetë në pajtim me këto direktiva. Në fakt, ligji është në pajtim me këto direktiva për aq sa është shkruar dhe harmonizuar me nene të veçanta. Por, kuptimi i normës duhet zgjeruar ashtu që gjatë interpretimit të dispozitave të këtij ligji, por edhe ligjeve tjera që i referohen çështjes së punësimit të jenë në përputhje me këto direktiva dhe të eliminojnë format e diskriminimit gjinor, ato të parashohin trajtim të barabartë në mes meshkujve dhe femrave.

⁴⁵ Shih Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj grave (CEDAW), miratuar dhe hapur për nënshkrim, për ratifikim dhe për aderim nga Asambleja e Përgjithshme me Rezolutën e saj 34/180 të datës 18 dhjetor 1979 dhe e hyrë në fuqi me 3 shtator 1981,

⁴⁶ Shih CEDAW, neni 1.

⁴⁷ Shih CEDAW, neni 2.

⁴⁸ Shih CEDAW, neni 4.

1.3.ç) Në Direktivën e Këshillit të Evropës, e njohur si Direktiva 2000/78EC⁴⁹ për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion, me nenin 1 është përcaktuar edhe qëllimi që shtetet të përcaktojnë një kuadër të përgjithshëm për të luftuar diskriminimin në bazë të fesë apo besimit, paafësisë, moshës apo orientimit seksual sa i përket punësimit dhe profesionit, me synimin të vënies në fuqi të parimit të trajtimit të barabartë në shtetet anëtare.⁵⁰ Për qëllime të Direktivës, “*parimi i trajtimit të barabartë*” do të thotë se nuk do të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë për ndonjë nga shkaqet e përmendura në nenin 1. Për qëllime të paragrafit 1, janë numëruar edhe diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë: a) *diskriminimi i drejtpërdrejtë do të konsiderohet se ka ndodhë kur një person trajtohet më keq se një tjetër, ka qenë ose është në një situatë të njëjtë ose të krahasueshme, në ndonjë nga shkaqet e përmendura në nenin 1*; b) *Diskriminimi i tërthortë do të merren se ka ndodhë kur një dispozitë neutrale në dukje, kriter apo praktikë do të vënë personat që kanë një fe të veçantë ose bindjeve paafësi të veçantë, një moshë të caktuar, apo një orientim të caktuar seksual në një disavantazh të veçantë në krahasim me persona të tjerë përveç nëse: (i) ajo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme, ose (ii) për sa i përket personave me aftësi të kufizuar të veçantë, punëdhënësi ose çdo person ose organizatë për të cilin zbatohet kjo direktivë, është i detyruar, sipas legjislacionit kombëtar, për të marrë masat e duhura në përputhje me parimet e përcaktuara në nenin 5 (akomodimi i arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuar) për të eliminuar mangësitë e shkaktuar nga të tillë dispozitë, kriter apo praktikë.*

1.3.d) Në përmbajtjen e nenit 1 të direktivës janë dhënë kornizat brenda të cilave shtetet duhet të krijojnë kushtet për trajtim të barabartë të të gjithë personave, gjinive etj., me disa përjashtime të arsyeshme por të cilat nuk mund të zgjerohen ashtu që më pastaj të paraqesin formë diskriminimi.

1.3.dh) Po ashtu, Direktiva 2006/54/EC **për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit** të barabartë të **burrave dhe grave** në çështjet e punësimit dhe profesionit, me të cilën janë amandamentuar direktivat e mëparshme lidhur me këtë çështje, ka paraparë në nenin 2: “Barazia midis burrave dhe grave si një parim themelore dhe Parimi i së drejtës komunitare në bazë të nenit 2 dhe nenit 3 (2) të Traktatit dhe jurisprudencën e Gjykatës së Drejtësisë. Këto dispozita të Traktatit shpallin barazinë midis burrave dhe grave si një ‘detyrë’ dhe një ‘qëllim’ të Komunitetit dhe imponojnë

⁴⁹ Direktiva e Këshillit 2000/78/EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, Gazeta Zyrtare L 303, 02/12/2000 fq. 0016 – 0022 e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

⁵⁰ Shih Direktiva 2000/78/EC, neni 1.

një detyrim pozitiv për të nxitur atë në të gjitha të aktivitetet e saj”.⁵¹ Kjo direktivë parasheh edhe në nenin 3 se Gjykata e Drejtësisë ka konstatuar se objekti i parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë nuk mund të kufizohet për ndalimin e diskriminimit bazuar në faktin se një person është i një seksit tjetër. Në funksion të qëllimit të saj dhe natyrës së të drejtave të cilat ajo kërkon t’i mbrojë, ajo gjithashtu vlen edhe për diskriminimin që rrjedh nga ndryshimi i gjinisë së një personi. Në këtë kuptim, direktiva ka paraparë çfarëdo forme të diskriminimit në aspektin e dallimeve në gjini, por edhe kur bëhet fjalë për ndërrimet e gjinive, një dukuri tanimë e njohur.

1.3.e) Ligji për Mbrojtje nga Dhuna në Familje e ka fuqizuar funksionin e ligjit duke e lidhur me pajtueshmërinë me këtë direktivë, duke e interpretuar edhe ligjin me të gjitha format e ndalimit të diskriminimit kur janë në pyetje të drejtat në punësim dhe profesion. Kështu, standardet që parashihen me këtë direktivë dhe ato që i parasheh praktika e Gjykatës së Drejtësisë duhet të gjejnë zbatim edhe në rastet e zbatimit të LBGj.

1.3.f) Në paragrafin 3 është paraparë edhe përputhshmëria e LBGj me Direktivën për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e sigurimit shoqëror (Direktiva e Këshillit, e datës 19 dhjetor 1978 (78/7/EEC)). Kjo direktivë i referohet sigurimeve shoqërore, e në Kosovë ka disa ligje që rregullojnë format e ndryshme të sigurimeve, siç janë: Ligji për Skemat Sociale, Ligji për Sigurinë në Punë, Ligji për Pensionet etj.⁵² Gjithashtu, me nenin 16 të këtij ligji është rregulluar trajtimi i barabartë mes gjinive në kuptimin e skemave shoqërore të sigurimit në punë.⁵³

1.3.g) Në paragrafin 3 është paraparë edhe harmonizimi i legjislacionit me Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuara në aktivitete të vetëpunësimit dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/EEC (Direktiva 2010/41 EU, e datës 7 korrik 2010).⁵⁴ Prandaj, gjatë zbatimit të ligjit duhet të merret parasysh kjo direktivë dhe praktika e zhvilluar lidhur me këtë direktivë ose direktivat tjera të Këshillit, nëse është ndryshuar direktiva ekzistuese.

⁵¹ Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, e datës 5 korrik 2006, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (rimodelim), Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian, L 204/24, 26.7.2006.

⁵² Shih Ligji i Punës nr. 03/L-212, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 90, 01 dhjetor 2010, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2735>,

⁵³ Për më shumë, shih nenin 16 dhe pjesën e komentit.

⁵⁴ Direktiva 2010/41/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, e datës 7 korrik 2010, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në mes të burrave dhe grave të angazhuara në aktivitete të vetëpunësimit dhe e cila shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/EEC, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=O-J:L:2010:180:0001:0006:en:PDF>

- 1.3.gj) Direktiva për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (Direktiva 2004/113/EC).⁵⁵ Edhe kjo direktive është njëra nga Direktivat e Këshillit të Evropës që duhet të merret parasysh gjatë zbatimit të këtij ligji dhe ligjeve tjera kur është një pyetje trajtimi i barabartë i gjinive.

Neni 2

Fushëveprimi

- 1. Ky ligj vlen për meshkujt, femrat dhe personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor apo të seksit, si dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë, në sferën publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër.**
- 2. Ndalesa e diskriminimit në bazë të gjinisë dhe seksit dhe obligimet për promovimin e barazisë së meshkujve dhe femrave në këtë ligj, kuptohen se përfshijnë barazinë dhe mos diskriminimin mbi karakteristikën e mbrojtur të identitetit gjinor.**
- 3. Ky ligj siguron kuadrin institucional të nevojshëm për zbatim.**
- 4. Asgjë në këtë ligj nuk mund të merret si kufizim apo pakësim i të drejtave ekzistuese të përcaktuara me ligje tjera, ose me marrëveshje e instrumente ndërkombëtare në fuqi.**

Koment, neni 2

2. Neni përcakton fushëveprimin e zbatimit të këtij ligji, duke listuar në mënyrë taksative se dispozitat e këtij ligji vlejnë për meshkujt, femrat dhe personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor apo të seksit.

⁵⁵ Direktiva e Këshillit 2004/113/EC, e datës 13 dhjetor 2004, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

Paragrafi 1

2.1 Në paragrafin 1 të nenit 2 janë vendosur disa kërkesa ligjore për trajtimin e barabartë mes gjinive dhe përcaktohet edhe fushëveprimi i ligjit në këtë drejtim. Këto dispozita ligjore garantojnë trajtimin e barabartë në sferën publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër.⁵⁶ Fushëveprimi i këtij ligji padyshim se buron nga Kushtetuta e Republikës së Kosovës, e cila përmban shumë dispozita përmes së cilave garantohet parimi i barazisë gjinore. Neni 7, par. 2 i Kushtetutës parasheh se: *“Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore”*⁵⁷, duke përcaktuar barazinë gjinore si vlerë themelore të rendit kushtetues. Por, Kushtetuta përmend konceptin e barazisë gjinore edhe në dispozita tjera me të cilat rregullohet ndërtimi dhe modelimi funksional institucioneve më të rëndësishme publike.⁵⁸ Sipas rendit kushtetues, përbërja e legjislativit, gjyqësorit, Gjykatës Kushtetuese, Këshillit Prokurorial, Këshillit Gjyqësor, Prokurorit të Shtetit dhe shërbimit civil duhet të organizohet duke respektuar dhe garantuar parimin e barazisë gjinore.⁵⁹ Kushtetuta siguron garanci të mjaftueshme ashtu që gjinitë të përfaqësohen dhe të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në jetën publike, megjithatë, duhet shtuar se gratë me kualifikime të barabarta me burrat në shoqërinë kosovare duhet të përfshihen më gjerë në jetën publike, përkatësisht në formimin dhe funksionimin e organeve shtetërore. Kjo duhet të arrihet përmes zbatimit të parimeve, të vlerave dhe të mekanizmave kushtetues.⁶⁰ Është në mandatin e Qeverisë së Kosovës të zbatojë Ligjin për Barazi Gjinore dhe të sigurojë që parimi i barazisë të mos mbetet vetëm vlerë e garantuar *de jure*, por edhe *de facto*. Sigurisht, në funksion më të gjerë të zbatimit të ligjit dhe eliminimit të faktorëve të ndryshëm që pengojnë

⁵⁶ Përveç Ligjit për Barazi Gjinore, si *lex specialis*, në fuqi janë edhe disa ligje tjera që promovojnë konceptin e barazisë gjinore, p.sh.: Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil, Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi etj.

⁵⁷ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 7.2.

⁵⁸ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës

⁵⁹ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, shih nenet: 71[Kualifikimet dhe Barazia Gjinore]; 104[Emërimi dhe Shkarkimi i Gjyqtarëve]; 108 [Këshilli Gjyqësor i Kosovës]; 109 [Prokurori i Shtetit], 110 [Këshilli Prokurorial i Kosovës], dhe nenin 101 [Shërbimi Civil],

⁶⁰ Shih: AKTGJYKIMIN e Gjykatës Kushtetuese të Kosovës, në Rastin nr. K013/15 Vlerësim i një amendamenti të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, te propozuar nga pesëdhjetë e pese deputete te Kuvendit te Republikës së Kosovës, dhe te referuar nga Kryetari i Kuvendit te Republikës së Kosovës me 6 shkurt 2015 me shkresën nr. 05-259/DO-179

zbatimin e parimit të barazisë gjinore në vend nevojitet angazhimi i gjithë shoqërisë. Andaj, edhe ky ligj, në frymën e tij ka paraparë këtë rregullim ligjor me qëllim që të krijohen mekanizma shtesë për trajtimin e barabartë mes gjinive në të gjitha sferat e jetës shoqërore, mes tjerash, në *jetën politike dhe publike, punësim, arsim, shëndetësi, ekonomi, përfitime shoqërore, sport, kulturë dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër*.

Paragrafi 2

2.2 Zbatim i parimit të barazisë gjinore padyshim se është i lidhur ngushtë me zbatimin e parimit të mosdiskriminimit dhe paragrafi 2 i këtij neni i referohet pikërisht ndalimit të diskriminimit gjinor. Trajtimi jo i barabartë i një individi me një individ tjetër duke marrë për bazë gjininë paraqet diskriminim gjinor. Ndalimi i diskriminimit është i rregulluar me shumë dokumente dhe mekanizma të karakterit ndërkombëtar, ku më të rëndësishmet janë Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike⁶¹ dhe Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut⁶² dhe Protokollin nr. 12 i saj.⁶³ Dokumente tjera shumë të rëndësishme që luftojnë aspektet më specifike të diskriminimit janë edhe Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave⁶⁴, Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial⁶⁵, Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara⁶⁶ dhe Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁶⁷, që ndalon diskriminimin në vendin e punës. Këtu hyjnë edhe shumë dokumente të Këshillit të Evropës, mes tyre, Karta Evropiane e vitit 1996 për të Drejtat Sociale e cila përfshin ndalimin e diskriminimit në aspektin

⁶¹ Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike është miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara e cila njihet edhe si një Parlament Botëror, me Rezolutën 2200A(XXI). Në Kosovë ajo është e zbatueshme drejtpërdrejt sipas nenit 22 të Kushtetutës.

⁶² Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, nënshkruar me 4 nëntor 1950 hyri në fuqi me 3 shtator 1953. Në Kosovë ajo është e zbatueshme drejtpërdrejt sipas nenit 22 të Kushtetutës.

⁶³ Protokollin i 12 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, miratuar me 4 nëntor në Rome, hyri në fuqi me 1 prill 2005. Rasti *Sejdic dhe Finci v. Bosnjës dhe Hercegovinës* është rasti i parë në jurisprudencën e Gjykatës Evropiane për të drejtat e njeriut në të cilin Gjykata gjeti shkelje të nenit 1 të protokollit 12.

⁶⁴ Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, miratuar nga Rezoluta 34/180 të Asamblesë së Përgjithshme të OKB, në Sesionin e saj të 34, me 18 dhjetor 1979. Në Kosovë ajo është e zbatueshme drejtpërdrejt sipas nenit 22 të Kushtetutës.

⁶⁵ Konventa e OKB-së për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial, miratuar nga Asambleja e Përgjithshme, me Rezolutën 2106 të datës 21 dhjetor 1965. Në Kosovë ajo është e zbatueshme drejtpërdrejt sipas nenit 22 të Kushtetutës.

⁶⁶ Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me aftësi të Kufizuara, miratuar nga Asambleja e Përgjithshme, me Rezolutën A/RES/61/106. Kjo konventë nuk është e zbatueshme në Kosovë drejtpërdrejt.

⁶⁷ Konventa nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës, miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e Konventës miratuar më 25 qershor 1958 nga Konferenca e Përgjithshme e Organizatës Ndërkombëtare të Punës në sesionin e dyzetë e dytë. Hyrja në fuqi: 15 qershor 1960, në përputhje me Nenin 8.

e punës por edhe në bazë të dallimeve të sekseve.⁶⁸ Me nenet tjera janë specifikuar edhe sferat e caktuara në lidhje me atë se si mund të mbrohet trajtimi i barabartë mes gjinive.

Paragrafi 3

- 2.3 Paragrafi 3 i këtij neni tregon se me këtë ligj është rregulluar edhe kuadri institucional që do të kujdeset për zbatimin e këtij ligji. Në ligj, në mënyrë të detajuar, janë rregulluar kompetencat e Agjencisë për Barazi Gjinore si dhe zyrtarëve tjerë në institucione që janë përgjegjëse për zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe ligjeve tjera për të siguruar barazinë gjinore.⁶⁹ Pa një kuadër institucional që kujdeset për zbatimin e ligjit nuk do të kishte efekt ligji në zbatim. Edhe pse, sipas ligjit, secili institucion duhet të sigurojë trajtim të barabartë mes gjinive si dhe mbrojtje ligjore, megjithatë, me ligj është krijuar një mekanizëm i veçantë - Agjencia për Barazi Gjinore - si organ që detyrë parësore ka zbatimin e këtij ligji dhe ligjeve tjera kur është në pyetje mbrojtja e barabartë mes gjinive.

Paragrafi 4

- 2.4 Në paragrafin 4 të këtij ligji sqarohet se dispozitat të këtij ligji nuk mund të zbatohen dhe interpretohen për të pakësuar të drejtat që janë të garantuara me ligje vendore dhe akte tjera ndërkombëtare. Megjithatë, dispozita është e natyrës së atillë që nëse barazia në mes të gjinive është e garantuar me akte tjera, kjo nënkupton se ky ligj nuk mund t'i pakësojë këto të drejta. Mirëpo, përderisa ligji çdo kund në frymën e tij kërkon që të ketë trajtim të barabartë mes gjinive, rrjedhimisht, në bazë të dispozitave të këtij ligji, organet dhe institucionet e Kosovës duhet t'i ndryshojnë dispozitat ligjore që kanë karakter diskriminues për ndonjërin gjini, ose që i pakësojnë këto të drejta.

Neni 3

Përkufizimet

1. Shprehjet e përdorura në këtë ligj kanë këtë kuptim:

⁶⁸ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European non-discrimination law, 2010, fq. 13; shih gjithashtu nenin 20 dhe nenin E në pjesën v të European Social Charter e cila thotë: "With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields: a) access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration; b) vocational guidance, training, retraining and rehabilitation; c) terms of employment and working conditions, including remuneration; d) career development, including promotion".

⁶⁹ Shih nenet 7, 8, 9 dhe pjesa e komentimit.

1.1. **Barazia gjinore** - është ushtrimi i plotë dhe i barabartë i femrave dhe meshkujve i të drejtave të tyre të njeriut. Është mosprania e diskriminimit në bazë gjinore në mundësitë, ndarjen e burimeve apo përfitimeve si dhe qasjen në shërbime;

1.2. **Femër** - përfshin çdo person që konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor;

1.3. **Mashkull** - përfshin çdo person që konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor;

1.4. **Trajtim i barabartë** - Trajtimi i barabartë pa kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore;

1.5. **Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor** - konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohej një person i gjinisë tjetër në një situatë të krahasueshme;

1.6. **Diskriminimi i tërthortë gjinor** - konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin e gjinisë tjetër në pozitë të pabarabartë, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme;

1.7. **Seksi** - nënkupton karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat përcaktojnë meshkujt dhe femrat;

1.8. **Gjinia** - nënkupton role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen femrave dhe meshkujve, që është identitet i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave;

1.9. **Identiteti gjinor** - kjo karakteristikë e mbrojtur mbulon identitetin që ka të bëjë me gjininë e një personi dukjen apo karakteristikat tjera që lidhen me gjininë e një personi (qoftë përmes ndërhyrjes kirurgjike apo jo) duke mos marrë parasysh seksin që personi e ka pasur në lindje;

1.10. **Mundësi e barabartë** - nënkupton sigurimin e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të meshkujve dhe femrave në të gjitha aspektet e jetës

politike, sociale, kulturore, arsimore,

ekonomike dhe fushat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër;

1.11. **Ngacmimi** - konsiderohet çfarëdo sjellje e padëshirueshme mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinorë, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes;

1.12. **Ngacmimi seksual** - nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyes;

1.13. **Masat e përgjithshme** - janë masa të natyrës normative nga sferat e ndryshme, me të cilat arrihet, mbrohet barazia gjinore dhe parandalohet diskriminimi gjinor me anë të ligjeve, të cilat rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor;

1.14. **Masat e veçanta** - janë masa të përkohshme, të cilat kanë për qëllim garantimin e të drejtave të barabarta gjinore dhe promovimin e barazisë gjinore në fushat specifike të jetës shoqërore;

1.15. **Përfaqësimi i pabarabartë** - është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njërës gjini, është më i ulët së pesëdhjetë përqind (50%) në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike;

1.16. **Integrimi gjinor** - është përfshirje e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit, të planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe vlerësimit të legjislacionit, politikave ose programeve dhe buxheteve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes meshkujve dhe femrave;

1.17. **Buxhetimi gjinor** - është zbatimi i integritetit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së femrave dhe meshkujve;

1.18. **Dhuna në baza gjinore** - nënkupton të gjitha aktet e dhunës që

rezultojnë apo kanë të ngjarë të rezultojnë në dëmtim apo vuajtje fizike, seksuale, psikologjike, sociale apo

ekonomike në baza gjinore, duke përfshirë kërcënime për akte të tilla, shtrëngim, apo heqje arbitrare të lirisë, qoftë kur kjo ndodh në jetën publike apo private;

1.19. **Viktimizimi** - ndodhë kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj ankimit (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit;

1.20. **Pagesa** - paga e zakonshme bazë ose minimale apo paga dhe çdo shpërblim tjetër, qoftë në para ose në mall, të cilën punëtori e merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, përkitazi me punësimin e tij / saj nga punëdhënësi i tij / saj;

1.21. **Skema profesionale e sigurimit shoqëror** - mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për meshkujt dhe femrat në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi i të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuara për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për të zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ;

1.22. **Stereotipet gjinore** - janë pikëpamjet apo paragjykimet e përgjithësuara lidhur me tiparet apo karakteristikat që i takojnë apo do të duhej ti takonin apo rolet që kryhen apo do të kryheshin nga meshkujt dhe femrat.

Koment, neni 3

3. Neni 3 përmban një numër të përkufizimeve të cilat sqarojnë shprehjet e përdorura **në këtë ligj, por edhe vetë kuptimin e disa kategorive të formave të diskriminimit. Përkufizimet kanë rëndësi të veçantë për ligjin sepse dispozitat e ligjit duhet të shikohen dhe interpretohen në lidhshmëri me përkufizimet.** Mirëpo, disa përkufizime e kanë lidhshmërinë edhe me vetë nenet e ligjit, **të cilat edhe e japin** shpjegimin e nocionit ose llojit të diskriminimit. Si për shembull, përkufizimet “*diskriminimi i drejtpërdrejtë gjinor*” dhe “*diskriminimi i tërthortë gjinorë*” janë rregulluar me nenin 4,

paragrafi 1. Andaj, edhe gjatë interpretimit duhet të ketë lidhshmëri në mes të përkufizimit dhe vetë normës së paraparë në nenin 4.

Paragrafi 1

3.1.1 Me nenin 3, “**Barazia gjinore**” është përkufizuar në këtë mënyrë: “është ushtrimi i plotë dhe i barabartë i femrave dhe meshkujve i të drejtave të tyre të njeriut. Është mosprania e diskriminimit në bazë gjinore në mundësitë, ndarjen e burimeve apo përfitimeve si dhe *qasjen në shërbime*”. Sipas këtij përkufizimi, femrat dhe meshkujt jo vetëm që kanë të drejta të barabarta të garantuara me ligj në mënyrë të shkruar, por kjo nënkupton edhe arritjen e një barabarësie përmes ushtrimit të drejtave në mënyrë të barabartë. Ushtrimi i të drejtave i referohet të gjitha të drejtave të njeriut, pra, atyre që garantohen me akte ligjore vendore dhe ndërkombëtare. Shpesh, në praktikë është evident fakti që ligji i ka trajtuar në mënyrë të barabartë të drejtat në mes të gjinive, mirëpo këto nuk arrihen gjatë ushtrimit faktik të të drejtave. Pra, *de jure*, gjinitë janë të barabarta sa i përket të drejtave të njeriut, por *de facto*, ky qëllim i normës juridike nuk arrihet. Andaj, edhe në përkufizim është vendosur theksi që kjo barabarësi në mes të gjinive të arrihet edhe në aspektin praktik. Shembull, të drejtat pronësore janë të garantuara në mënyrë të barabartë për të dy gjinitë, por në praktikë është evidente se prona në të shumtën e rasteve regjistrohet në emër të burrit, respektivisht meshkujve. Andaj, ligji kërkon që të ndërrohet kjo qasje praktike për të arritur një barabarësi efektive. Gjithashtu, me Ligjin e Trashëgimisë, të gjithë trashëgimtarët janë të barabartë pa dallim gjinie,⁷⁰ por në praktikë, femrat heqin dorë nga trashëgimia në dobi të meshkujve/vëllezërve. Ligji për Barazi Gjinore kërkon që kjo praktikë të evitohet dhe të krijohet një ushtrim efektiv i të drejtave në mënyrë të barabartë për të dy gjinitë: femrat dhe meshkujt. Kjo është paraparë edhe me Strategjinë e Kosovës për të Drejtat Pronësore.⁷¹

3.1.2 Përkufizimi “**Femër**” përfshin “çdo person qe konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor”. Me këtë përkufizim, ligji nuk është lëshuar në aspektin biologjik, por e ka vendosur theksin te fakti se secili person mund ta përcaktojë gjininë e tij/saj. Konsiderojmë se me këtë përkufizim nuk është sqaruar sa duhet shprehja “*Femër*”, sepse kjo i përket ligjeve tjera që përcaktojnë gjinitë dhe i referohen aspekteve biologjike.⁷² Megjithatë, ligjvënësi e ka vendosur theksin në faktin se secili person ka të

⁷⁰ Shih Ligji nr. 2004/26 për Trashëgiminë i Kosovës, Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 3/2006, 1 gusht 2006, neni 3.

⁷¹ Shih Strategjia e Kosovës për të Drejtat Pronësore, Ministria e Drejtësisë, 2016, fq. 12-13. Lidhur me qasjen e të drejtave në pronë, shih Organizata POLIS, Të Drejtat e Grave në Pronë, Legjislacioni vs Zbatimi në Praktikë, 2017, i qasshëm në: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf>

⁷² Shih Ligji nr. 02/L-76 për Shëndetin Riprodhues, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 24, 2 maj 2008, neni 2 “Përkufizimet” dhe nenet 7-9 sqarojnë kuptimet e shprehjes “Femër” në kuptimin biologjik si nënë e fëmijës si dhe të drejtat e saj.

drejtë të përcaktohet për gjini (seks) varësisht nga ndjenja e tij dhe këtë të

drejtë ta realizojë me ligjet tjera përkatëse që përcaktojnë edhe mënyrën e rregullimit të aspektit biologjik të gjinive.

3.1.3 Përkufizimi “**Mashkull**” përfshin “çdo person që konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor”. Është e njëjta që u tha për gjininë femër. Pra, edhe këtu, ligji e ke lejuar që vetë personat të përcaktohen për gjini dhe atë sipas ndjeshmërisë që kanë në raport me gjininë.

3.1.4 “**Trajtim i barabartë**” konsiderohet “Trajtimi i barabartë pa kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore” e vendos theksin lidhur me atë se çka konsiderohet trajtim i barabartë. Me këtë është nënkuptuar eliminimi i çfarëdo forme të diskriminimit kur janë në pyetje gjinitë ndërsa me këtë përkufizim është specifikuar se diskriminim mund të jetë i drejtpërdrejtë dhe i tërthorët dhe duhet eliminuar gjatë zbatimit të ligjeve relevante. Për më shumë, edhe vet LBGj përmes nenit 4 e ndalon diskriminimin gjinor të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë.⁷³

3.1.5 “**Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor**”, konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohej një person i gjinisë tjetër në një situatë të krahasueshme”. Me këtë përkufizim është pretenduar që të eliminohen format e diskriminimit të cilat mund të shfaqen drejtpërdrejt në një rast të caktuar duke e favorizuar njërin gjini, ose duke zbatuar masa diskriminuese, respektivisht penguar gjininë tjetër në realizimin e të drejtave. Asnjëra gjini nuk duhet të ketë më shumë të drejta se tjetra, të garantuara me ligj dhe as të realizueshme në praktikë. Në rastin e GJEDNj, **Markin vs. Russia**, mungesa e dhënies së lejes për të atin për të ushtruar mbikëqyrje prindërore nga autoritetet ushtarake, me arsyetim se kjo e drejtë i takon vetëm personelit ushtarak të gjinisë femërore, ishte vlerësuar nga Gjykata si shkelje e nenit 8 dhe 14 të KEDNj.⁷⁴ Rrjedhimisht, autoritetet ushtarake kishin aplikuar masa të drejtpërdrejta diskriminuese duke mos e njohur të drejtën e babait për ushtrim të së drejtës prindërore. Pra, ligjet dhe konventat shpesh nuk e përcaktojnë saktë se çka është diskriminimi, por mbetet që praktika ta identifikojë këtë dhe ta sqarojë se kur ka diskriminim.⁷⁵ Koncepti i

⁷³ Shih nenin 4 të këtij ligji dhe pjesën e komentimit.

⁷⁴ GJEDNj, **Markin vs. Russia**, aplikacioni nr. 30078/06, vendimi i datës 22 mars 2012, fq. 2 dhe pjesa e vendimit – dispozitivit, fq. 44.

⁷⁵ Ivana Radacic, Critical Review of Jurisprudence: An Occasional Series, *Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights*, *The European Journal of International Law* Vol. 19 no. 4, EJIL 2008, fq. 841- 856, fq. 842.

diskriminimit të drejtpërdrejtë njihet edhe në kuadër të së drejtës së BE-së, me KEDNj dhe direktivat, si dhe është më lehtë i identifikueshëm se diskriminimi i tërthortë sepse flet për një situatë të krahasueshme kur një

personi i jepen më pak të drejta ose trajtohet më pak se personi tjetër në një situatë të njëjtë. Ky koncept përfshin trajtimin më pak të favorshëm, situatën e njëjtë, të krahasueshme dhe bazën e mbrojtjes së njëjtë.⁷⁶ E drejta e BE-së flet për rastet kur individët e shteteve anëtare të BE-së trajtohen në mënyrë më pak të favorshme, por në mënyrë analoge përdoret edhe për rastet e diskriminimit gjinor.

3.1.6 “Diskriminimi i tërthortë gjinor konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin e gjinisë tjetër në pozitë të pabarabartë, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme”. Theksi i këtij përkufizimi përfshin edhe rastet kur me legjislacion të shteteve mund të parashihen kushte të ndryshme ligjore për gjinitë, duke i dhënë më shumë ose duke i pakësuar të drejtat njërës gjini në raport me tjetrën. Gjithashtu, këtu përfshihet edhe mundësia që gjatë realizimit të të drejtave në praktikë, një gjini trajtohet në mënyrë më të favorshme. Prandaj, shtetet duhet t'i eliminojnë format e diskriminimit ligjor por edhe zbatimi i ligjeve dhe realizimi i të drejtave në praktikë duhet të jetë i barabartë. Në Kosovë, në ligje, çdo kund përmendet trajtimi i barabartë i të drejtave në mes të gjinive mirëpo, në praktikë, realizimi i tyre është më i vështirë në disa raste për gjininë femërore. *Shembull:* me Ligjin për Trashëgiminë, të gjithë trashëgimtarët pa dallim gjinie janë të barabartë në trashëgim,⁷⁷ mirëpo në praktikë, ka shumë raste kur femrat heqin dorë nga trashëgimia, në dobi të meshkujve.⁷⁸ Edhe KEDNj dhe E drejta e BE-së, përveç që e njohin diskriminimin e drejtpërdrejtë kur dy persona trajtohen ndryshe për situatën e njëjtë, ato njohin edhe diskriminimin e tërthortë kur trajtohen njëjtë dy persona për situata të ndryshme. Pra, ky diskriminim nënkupton se duhet të ketë: 1) disa rregulla neutrale, kriteret ose praktikë të njëjtë, 2) një efekt negativ të konsiderueshëm për një grup të mbrojtur, 3) dhe krahasim të situatave.⁷⁹

3.1.7 “Seksi nënkupton karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat

⁷⁶ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European non-discrimination law, 2010, fq. 22-25.

⁷⁷ Ligji nr. 2004 / 26 për Trashëgiminë i Kosovës, Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr. 3/2006, 1 gusht 2006, neni 3 dhe neni 11.

⁷⁸ Qendra Kosovare për Barazi Gjinore, E Drejta e Trashëgimisë Pronësore të Grave në Kosovë, 2011, fq. 9-11, i qasshëm në: <http://www.kgsceneter.net/wp-content/uploads/2015/05/EdrejtatTrash%C3%ABgimise.pdf>; Organizata POLIS, Të Drejtat e Grave në Pronë, Legjislacioni vs Zbatimi në Praktikë, 2017, i qasshëm në: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/1.%20Raport%20hulumtues%20-%20Final.pdf>

⁷⁹ Council of Europe, European Union Agency for Fundamental Rights, Handbook on European non-discrimination law, 2010, fq. 29-31.

përcaktojnë meshkujt dhe femrat”. Siç shihet nga përkufizimet, Ligji për Barazi Gjinore nuk i ka sqaruar si duhet shprehjet e përdorura “Gjinia”

dhe “Seksi”. Nëse shikohet Ligji i Familjes i Kosovës, përkufizimi apo shprehja “Seks” përdoret për të dalluar meshkujt dhe femrat në aspektin biologjik.⁸⁰ Ndërsa kuptimi i shprehjes “Gjini” përdoret në kuptimin tjetër, jo për dallimin e meshkujve dhe femrave për të treguar afërsinë e personave në familje e që është pengesë për martesë por edhe për realizimin e të drejtave familjare në bazë të afërsisë.⁸¹ Ekzistojnë 3 lloje të gjinisë në kuptimin e së drejtës familjare: 1) gjinia e gjakut, 2) gjinia e adoptimit, 3) gjinia e krushqisë.⁸² Prandaj, sipas përkufizimeve në LBGj, është vështirë të kuptohet kur është fjala për dallime në sekse dhe dallime në gjini.

3.1.8 “Gjinia nënkupton role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen femrave dhe meshkujve, që është identiteti i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave. Siç shihet në këtë përkufizim, ligji i jep një dimension tjetër kuptimit të gjinisë, që nuk e ka vetëm fokusin te dallimi i sekseve femër dhe mashkull në aspektin biologjik, por edhe te fenomeni apo atributi shoqëror që e ka marrë ky dallim, pra, gjinia femërore dhe mashkullore. Duhet shtuar se këtu gjinia nuk përdoret në kuptimin e Ligjit të Familjes, por prapë si dallim i meshkujve dhe femrave.

3.1.9 Përkufizimi për Identitetin gjinor thotë se “*kjo karakteristikë e mbrojtur mbulon identitetin që ka të bëjë me gjininë e një personi dukjen apo karakteristikat tjera që lidhen me gjininë e një personi (qoftë përmes ndërhyrjes kirurgjike apo jo) duke mos marrë parasysh seksin që personi që e ka pasur në lindje*”. Përkufizimi i identitetit gjinor e përcakton identitetin e një personi në aspektin e gjinisë bazuar në dukje, por duke marrë për bazë edhe ndryshimet e mëvonshme që mund të bëhen me ndërhyrje kirurgjike, e të cilat janë legale. Pra, nuk merret për bazë vetëm identiteti gjinor në momentin e lindjes, por ai mund të ndryshojë me rritjen e personit dhe varësisht nga orientimi seksual edhe mund të bëhen ndërhyrje mjekësore për të përcaktuar edhe identitetin gjinor. Kështu, përkufizimi dhe interpretimi në këtë ligj duhet të zgjerohet edhe në ndryshimet e mëvonshme gjinore, jo vetëm ajo gjini që fillimisht është shënuar në librin amzë të të lindurve, si moment i parë i përcaktimit të gjinisë. Në kuadër të praktikës së GjEDNj, në rastin *Hämäläinen vs. Finland*, parashtruesja e rastit ka lindur në vitin 1963

⁸⁰ Shih Ligji nr. 2004/32 për Familjen i Kosovës, Gazeta Zyrtare e IPVQ, nr.4/2006, 1 shtator 2006, neni 14.

⁸¹ LFK, neni 21, 22, 23.

⁸² Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi, Komentari i Ligjit për Familjen, botuar nga GIZ, 2012, fq. 68-73, 103.

në Helsinki të Finlandës me gjini mashkull. Ajo gjithmonë kishte pasur ndjenja që ishte femër në trup të një mashkulli. Megjithatë, ajo vazhdoi jetën e saj dhe në vitin 1996 u martua me një femër. Në vitin 2002 atyre u lindi një fëmijë. Në vitin 2004, parashtruesja e rastit filloi të ndihet keq dhe vendosi që në vitin 2005 të kryej një operacion për ndërrimin e gjinisë.⁸³ Por, GjEDNj vendosi se në këtë rast nuk ka pasur shkelje të Konventës, kur autoritetet shtetërore kishin refuzuar kërkesën për ndryshimin e regjistrimit të gjendjes civile me të dhëna të reja bazuar në ndryshimet e mëvonshme. Megjithatë, ky nen jepe për të kuptuar se këto ndryshime gjinore, në aspektin e ndryshimit të seksit, mund të bëhen në të ardhmen ashtu që mund të dallojë nga seksi që e ka një person në momentin e lindjes

3.1.10 **“Mundësi e barabartë nënkupton sigurimin e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të meshkujve dhe femrave në të gjitha aspektet e jetës politike, sociale, kulturore, arsimore, ekonomike dhe fushat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër”.** Me këtë përkufizim sqarohet se gjinitë jo vetëm që kanë të drejta të barabarta por edhe duhet t’u jepen mundësi të barabarta në të gjitha sferat e jete shoqërore, madje edhe janë përmendur sferat e tilla dhe poret si dhe janë rregulluar me nene të veçanta të këtij ligji.⁸⁴ Pra, përkufizimi ka sqaruar se mundësitë duhet të krijohen me ligje, për të gjitha sferat e jetës shoqërore, por edhe të shoqërohet me masa praktike.

3.1.11 **“Ngacmimi konsiderohet çfarëdo sjellje e padëshirueshme mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinorë, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fytes”.** Ligji e ndalon çfarëdo forme të ngacmimit mbi bazën e dallimeve në gjini, duke eliminuar çfarëdo forme frikësimi, qasje armiqësore, degradimi, nënçmuese përmes të cilave një gjini apo tjetra vendoset në situata të tilla. Këto situata duhet shikuar nga prizmi i sjelljeve njerëzore dhe duhet ndaluar sjelljet e tilla. Organet kompetente çdoherë duhet të jenë të gatshme të ndërmarrin masa siguruese që ngjarje apo veprime të tilla të mos shfaqen në ambiente të hapura apo të mbyllura.

⁸³ GjEDNj, *Hämäläinen vs. Finland*, aplikacioni nr. 37359/09, vendimi i datës 16 korrik 2014. Në rastin e përmendur, parashtruesja e rastit u diagnostifikua si transseksuale në vitin 2006. Më 7 korrik 2006, ajo ndryshoi emrin dhe nxori pasaportën dhe patentë shoferin e ri. Numri personal i saj ende tregon që ajo është mashkull, po ashtu edhe pasaporta. Në vitin 2007, ajo bëri kërkesë në zyrën lokale të regjistrimit për t’ia konfirmuar gjininë e saj të re si femër dhe për ta ndryshuar numrin e saj personal si mashkull në atë të femrës, pasi nuk po korrespondonte me realitetin e tanishëm. Por, zyra lokale e regjistrimit e refuzoi këtë kërkesë. Më vonë, parashtruesja e rastit bëri kërkesë në Gjykatën Administrative të Helsinkut dhe Gjykatën Supreme për Çështje Administrative. Që të dy këto kërkesa u refuzuan nga gjykatat e lartpërmendura. Parashtruesja iu drejtua GjEDNj me kërkesë që Finlanda ka shkelur të drejtën e saj për jetë private dhe në familje me arsyetimin se nuk është njohur në plotësi gjinia e saj e re lidhur me kalimin nga martesa në lidhje të regjistruar. Kështu, parashtruesja ka pretenduar se është shkelur neni 8, 12 dhe 14 i Konventës Evropiane për të Drejtave e Njeriut. Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut, me shumicë votash, vendosi që nuk është shkelur Konventa dhe njohu vendimet e autoriteteve finlandeze.

⁸⁴ Shih LBGj, nenet 5, 15-19 dhe pjesën e komentimit për këto nene.

Me këtë, jo vetëm që shkelen të drejtat në barazi gjinore, por shkelen edhe të drejtat e njeriut, të garantuara me akte ligjore vendore dhe ndërkombëtare.⁸⁵ Ngacmimi mund të paraqitet edhe si vepër penale në kuptim të Kodit Penal të Kosovës (këtu e tutje KPK ose Kodi Penal).⁸⁶

3.1.12 “**Ngacmimi seksual** nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues poshtërues apo fytes”. Përkufizimi jep sqarime se ndalohet çfarëdo forme e ngacmimit seksual. Dispozita ligjore është e çartë dhe në vete përfshinë edhe elemente që rregullohen edhe me ligje tjera në fuqi, posaçërisht me Kodin Penal,⁸⁷ Ligjin për Mbrojtje nga Dhuna në Familje,⁸⁸ Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi etj.⁸⁹

3.1.13 “**Masat e përgjithshme** janë masa të natyrës normative nga sferat e ndryshme, me të cilat arrihet, mbrohet barazia gjinore dhe parandalohet diskriminimi gjinor me anë të ligjeve, të cilat rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor”. Me këtë përkufizim jepet sqarimi se me anë të akteve ligjore duhet të ndërmerren masat e përgjithshme për sigurimin e barazisë gjinore. Masat e përgjithshme përcaktohen në nenin 5 të këtij ligji. Andaj, interpretimi i këtij përkufizimi duhet të shikohet edhe në këndvështrim me nenin 5.⁹⁰

3.1.14 “**Masat e veçanta** janë masa të përkohshme, të cilat kanë për qëllim garantimin e të drejtave të barabarta gjinore dhe promovimin e barazisë gjinore në fushat specifike të jetës shoqërore”. Ky përkufizim sqaron situatat kur duhet të ndërmerren masat e veçanta për garantimin e të drejtave të barabarta mes gjinive dhe promovimin e këtyre të drejtave në fushat specifike. Për më shumë lidhur me përmbajtjen e këtyre masave, flet neni 6 i këtij ligji.⁹¹

3.1.15 “**Përfaqësimi i pabarabartë** është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njëres gjini, është më i ulët së pesëdhjetë përqind (50%) në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike”. Me këtë

⁸⁵ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 22, 23 dhe 24;

⁸⁶ Shih Kodi Nr. 04/L-082 Penal i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr.19 , 13 korrik 2012, neni 186.

⁸⁷ Kodi Penal i Kosovës, neni 150, par. 2.3 dhe veprat penale kundër trupit të njeriut, me theks të veçantë veprat penale të dhunimit, ngacmimit dhe keqtrajtimit seksual.

⁸⁸ Shih Ligji nr. 03/L-182 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, Gazeta Zyrtare e Kosovës, 76/2010, datë 10 gusht 2010

⁸⁹ Ligji nr. 05/L -021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

⁹⁰ Shih LBGj, neni 5 dhe pjesa e komentimit.

⁹¹ Shih LBGj, neni 6 dhe pjesa e komentimit.

përkufizim është vendosur një standard/kriter i sigurimit të barabarësisë në mes të gjinive. Me këtë është konsideruar se çdo përfaqësim që është më i ulët se 50% për njërën apo tjetrën gjini, në të gjitha sferat shoqërore konsiderohet si përfaqësim i pabarabartë. Në Kosovë, sipas statistikave mbi popullsinë, ndarja e popullsisë femra dhe meshkuj është afërsisht në margjinat e njëjta nga raporti me 49-51% ose 50-50% femra dhe meshkuj.⁹² Kjo dispozitë kërkon që të arrihet një përfaqësim i barabartë dhe për këtë duhet të ketë mekanizma që e sigurojnë këtë përqindje të përfaqësimit.

3.1.16 “Integrimi gjinor është përfshirje e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit, të *planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe vlerësimit të legjislacionit, politikave ose programeve dhe buxheteve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes meshkujve dhe femrave*”. Ky përkufizim e vendos theksin te përfshirja e barabartë e gjinive në çdo sferë, sfera të cilat edhe janë numëruar në përmbajtje të dispozitës. Pra, kjo jep të kuptohet se duhet të bëhen përpjekje reale për përfshirjen e barabartë të gjinive e që në Kosovë, gjinia femërore është më pak e përfaqësuar, andaj edhe kërkohen mekanizma që e sigurojnë këtë integrim të gjinisë femërore. Rrjedhimisht edhe lind pyetja se si duhet të veprohet në rrethanat kur kërkohen kriteret profesionale për integrim në vende pune dhe sfera tjera politike dhe shoqërore. Ligji gjithmonë kërkon që të krijohen mundësi për arritje profesionale dhe përmes kësaj edhe integrim të barabartë mes gjinive. Shtrohet pyetja: a mund të ketë të drejta të përparësisë për ndonjërin gjini me qëllim të integrimit të tyre në sfera të jetës shoqërore? Duhet theksuar se ligji nuk e kërkon këtë që integrimi të bëhet jashtë bazave të meritës, por të krijohen mundësi të barabarta të integrimit. Me ligjin e Bremenit në Gjermani ishte paraparë që t’i jepej e drejta e përparësisë gjinisë femërore dhe të ketë të ashtuquajtur diskriminim pozitiv për të promovuar të drejtat e gjinisë femërore.⁹³ Të njëjtin mendim e kishin dhënë edhe Gjykata e Punës dhe Gjykata Gjermane Federale e Punës.⁹⁴ Mirëpo, për të njëjtin rast, GjED kishte konstatuar se zbatimi i ligjit të Bremenit përmes së cilit i ishte dhënë përparësi një kandidates në baza gjinore në mënyrë automatike, pa kriteret të kualifikimit të njëjtë, vetëm se ishte më pak e përfaqësuar, paraqet diskriminim në baza gjinore.⁹⁵ Megjithatë, me vendim të GjED në rastin *Kalanke vs. Bremen*, gjykata kishte konstatuar se mund të ketë

⁹² Shih Raporti i ABGJ, Gratë dhe Burrat në Kosovë, 2011.

⁹³ Bremen Law on Equal Treatment for Men and Women in Public Service) (“Bremen law”)

⁹⁴ Ann Donahue, The Kalanke Ruling: Gender Equality in the European Labor Market, *Northwestern Journal of International Law & Business*, Vol. 18. Issue 3, Spring 1998, fq. 734.

⁹⁵ GjED, *Kalanke vs. Bremen*, Vendimi C-450/93, 17 tetor 1995, I-3078.

dhënie të përparësisë në punësim në pajtim me Direktivën 76/207/EEC në rast kur femrat janë më pak të përfaqësuara, me kusht që të kenë kushtet e njëjta profesionale, pra jo në mënyrë automatike, duke nënkuptuar **këtu që nënpërfaqësimi është më** pak se gjysma brenda një grupi të punësuarve të një institucioni/organizate.⁹⁶

3.1.17 “**Buxheti gjinor** është zbatimi i integritetit gjinor në procesin buxhetor.

Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së femrave dhe meshkujve”. Me këtë përkufizim jepen sqarime se edhe aspektet buxhetore dhe shpërndarja e parasë publike duhet të bëhet në atë mënyrë që të përkrahen gjinitë në mënyrë të barabartë sa i përket buxhetit në të gjitha nivelet. Në Kosovë, tashmë ka shumë iniciativa për përfshirjen e gjinisë femërore në kuotimet buxhetore ashtu që të përkrahen projektet dhe aktivitetet që kanë një përfshirje më të madhe të femrave. Me këtë pretendohet që gjinia femërore të jetë më e përfaqësuar në jetën shoqërore, e kjo mundësohet përmes alokimeve buxhetore të cilat përkrahen aktivitetet e femrave me qëllim të integritetit të tyre në jetën shoqërore, siç është cekur edhe në përkufizimin paraprak “*integriteti gjinor*”.

3.1.18 “**Dhuna në baza gjinore nënkupton të gjitha aktet e dhunës që rezultojnë apo kanë të ngjarë të rezultojnë në dëmtim apo vuajtje fizike, seksuale, psikologjike, sociale apo ekonomike në baza gjinore, duke përfshirë kërcënime për akte të tilla, shtrëngim, apo heqje arbitrare të lirisë, qoftë kur kjo ndodh në jetën publike apo private**”. Shkaktimi i dhunës ndaj secilit individ shkel të drejtat e njeriut. Këto të drejta janë të garantuara me Kushtetutë dhe akte tjera ligjore. Dhuna ndaj njeriut, pa marrë parasysh gjininë, është edhe vepër penale.⁹⁷ Përmbajtja e këtij përkufizimi është mjaftë e gjerë dhe në vete përmban disa forma të dhunës, ku secila mund të paraqitet si vepër penale e veçantë. Por, theksi është vënë në faktin se kjo dhunë është shkaktuar mbi baza të dallimeve gjinore, respektivisht duke pasur parasysh që kjo ka rrjedhur si rezultat që një person ose grup personash i takojnë një gjinie. Andaj, edhe është e ndaluar kjo dhunë jo vetëm si shkelje e të drejtave të njeriut, por edhe për faktin se shkelë barazinë gjinore dhe shfaqet si formë e diskriminimit gjinor.

⁹⁶ GJED, *Kalanke v Bremen*, Vendimi C-450/93, 17 tetor 1995, I-3079.

⁹⁷ Shih KPK, neni 14, në lidhshmëri me nenet, 189, 194, 195, 196 dhe veprat penale të Kapitullit XX- veprat penale kundër integritetit seksual. Edhe pse në Kodin Penal ka përkufizime ndryshe nga shprehjet e përdorura në këtë nen, megjithatë, përmbajtja e veprimeve bie në përmbajtjen e veprimeve që paraqesin edhe lloje të ndryshme të vepra penale kundër trupit dhe lirisë së njeriut.

3.1.19 “**Viktimizimi** ndodhë kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo

pasoja negative si reagim ndaj ankimit (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit”. Ky përkufizim ka si qëllim t’i sqarojë rastet e viktimizimit ndaj një personi si rezultat rrethanave kur ai i ka përdorur procedurat ligjore për të siguruar trajtim të barabartë para ligjit, siç kërkohet me këtë ligj dhe ligjet tjera. Si rezultat i kësaj, ai ose ajo përjeton trajtim të pafavorshëm. Po ashtu, këtu kuptohen edhe rrethanat tjera kur ky trajtim i pafavorshëm ose viktimizim vjen edhe si rezultat kur një person ka dhënë informacione ose ka dëshmuar dhe ndihmuar për të identifikuar rastet kur bëhet trajtim jo i barabartë mes gjinive.

3.1.20 “**Pagesa**” është *“paga e zakonshme bazë ose minimale apo paga dhe çdo shpërblim tjetër; qoftë në para ose në mall, të cilën punëtori e merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, përkitazi me punësimin e tij / saj nga punëdhënësi i tij / saj*”. Ky përkufizim ka sqaruar format e pagesave që mund të merr një person lidhur me punësimin. Format e diskriminimit mund të shfaqen edhe në paga, pagesa dhe forma tjera të shpërblimeve. Andaj, edhe është me rëndësi të kuptohen këto përkufizime sepse nuk është e njëjtë paga dhe pagesa, sikurse nuk është e njëjtë paga dhe shpërblimi tjetër në punë si rezultat i punëve shtesë, dëmtime ose formave tjera të shpërblimeve për merita në punë.

3.1.21 “**Skema profesionale e sigurimit shoqëror** mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për meshkujt dhe femrat në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi I të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuara për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për të zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ”. Me këtë përkufizim janë sqaruar skemat e sigurimit shoqëror dhe kërkesa që edhe në këto kategori të ketë trajtim të barabartë mes gjinive. Në Kosovë ka disa ligje që rregullojnë aspekte të ndryshme të skemave të sigurimit dhe kategorizime të ndryshme profesionale mbi bazën e të cilave edhe ndërtohen skemat e sigurimit shoqëror të punësuarave, vetëpunësuarve, bizneseve etj.⁹⁸ Më gjerësisht, edhe vetë ky ligj me nenin 16 i ka trajtuar skemat e sigurimeve

⁹⁸ Shih Ligji nr. 2003/15 për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë, i ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/L-096, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 15, 13 qershor 2012; Ligji nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të Financuara nga Shteti, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 35, 05 qershor 2014.

shoqërore dhe mënyrën e sigurimit të trajtimit të barabartë mes gjinive në këto skema.⁹⁹

3.1.22 “Stereotipet gjinore janë pikëpamjet apo paragjykimet e përgjithësuara lidhur me tiparet apo karakteristikat që i takojnë apo do të duhej ti takonin apo rolet që kryhen apo do të kryheshin nga meshkujt dhe femrat”. Stereotipet gjinore janë rrethana që shfaqen në shoqëri dhe që kanë të bëjnë me pikëpamjet e njerëzve ose paragjykimet se cilat punë apo veprimtari duhet t’i kryejnë meshkujt dhe cilat femrat. Pra, me këto paragjykime apo pikëpamje krijohen edhe dallime në bazë të gjinive. Kështu shfaqen pabarazi në baza gjinore. Shembull, nëse do të jetë paragjykim se me disa punë mund të merren vetëm femrat, kjo krijon trajtim të pabarabartë të gjinive. Andaj, edhe qëllimi i ligjit është që të evitohen këto paragjykime apo pikëpamje.

Neni 4

Ndalimi i diskriminimit gjinor

1. **Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë gjinor, duke përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të femrave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit, moshës, ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi.**
2. **Dhuna në baza gjinore është një formë e diskriminimit e cila seriozisht pengon aftësinë e femrave dhe meshkujve që t’i gëzojnë të drejtat dhe liritë në baza të barabarta dhe është e ndaluar.**
3. **Ngacmimi dhe ngacmimi seksual janë të ndaluara. Refuzimi apo dorëzimi i një personi ndaj sjelljes së tillë nuk mund të përdorët si bazë për një vendim që prek atë person.**
4. **Me qëllim të ndalimit të diskriminimit gjinor me legjislacion, politika, programe dhe praktika, parimi i barazisë gjinore dhe integritetit gjinor, duke përfshirë përfitimet pas shtatzënësisë dhe lindjes, zbatohet në të gjitha planifikimet, buxhetimet dhe zbatimet e akteve të mësipërme nga subjektet publike dhe private.**

5. Udhëzimi për diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë

⁹⁹ Shih nenin 16 dhe pjesën e komentimit.

të gjinisë konsiderohet diskriminim sipas kuptimit të këtij ligji.

- 6. Nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në parashtrimin apo procedimin e ankesave të diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual të parashtruara në bazë të këtij ligji.**

Koment, neni 4

4. Me nenin 4 është ndaluar diskriminimi duke u fokusuar në dy pika kyçe: diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe atë të tërthortë. Diskriminim është dallimi ose përjashtimi që i behet një personi ose një grupi të personave në raport me të tjerët.

Paragrafi 1

- 4.1 Neni 4, paragrafi 1, parasheh ndalimin e diskriminimit gjinor të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, duke paraparë edhe llojet e diskriminimit për të cilat mund të kërkohet mbrojtje juridike. Këto lloje të diskriminimit janë të natyrave të ndryshme dhe kryesisht lidhen me gjendjen e personit ose me raportet e tij me shtetin, ose me të tjerët. Në fund të këtij paragrafi lejohet mundësia që të paraqiten edhe lloje të tjera të diskriminimit, të cilat nuk janë përcaktuar në këtë paragraf, por që parashihen me ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi. Kjo nënkupton që këto lloje apo shkaqe nuk janë të vetmet në bazë të cilave mund të shkaktohet diskriminimi, por mund të ketë edhe shkaqe të tjera dhe të cilat mund të diktohen në praktikë, por që gjithmonë duhet të shikohen me ligje dhe standarde ndërkombëtare të cekura në nenin 1.¹⁰⁰

- 4.1.a) E drejta për mbrojtje nga diskriminimi është e drejtë universale. Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, e cila është e zbatueshme edhe në Kosovë, ndalimin e diskriminimit e parasheh në nenin 14.¹⁰¹ Neni 14 i KEDNj është përdorur nga vendet e BE-së dhe jurisprudenca e GjEDNj, për të siguruar trajtimin e barabartë mes gjinive dhe ndalimin e diskriminimit gjinor ose në baza të seksit.¹⁰² Në vendimet e GjEDNj është theksuar se trajtimi i barabartë mes gjinive është kërkesë fundamentale për shtetet anëtare të Këshillit të Evropës.¹⁰³ GjEDNj, në rastin *Salgueiro Da Silva Mouta vs. Portugal*,

¹⁰⁰ Lidhur me standardet ndërkombëtare për ndalimin e diskriminimit, shih nenin 1 dhe pjesën e komentimit.

¹⁰¹ Neni 14 i Konventës parasheh ndalimin e diskriminimit, sipas të cilit: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”, e qasshme në: http://www.echr.coe.int/documents/convention_sqi.pdf

¹⁰² Ivana Radacic, Critical Review of Jurisprudence: An Occasional Series *Gender - Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights*, *The European Journal of International Law* Vol. 19 no. 4, EJIL 2008, fq. 841- 856, fq. 842-843.

¹⁰³ GjEDNj, *Abdulaziz, Cabales and Balkandali vs. UK*, aplikacioni nr. 9214/80; [9474/81](#), vendimi i datës 28 maj 1985, par. 78.

kishte konstatuar diskriminim gjinor me vendimin e gjykatës së Apelit në Lisbonë, duke shkelur nenin 8 në lidhje me nenin 14 të Konventës. Gjykata e Lisbonës ia kishte besuar kujdesin ndaj fëmijës nënës dhe jo babait bazuar në faktin se babai ishte me orientim të njëjtë seksual (*homoseksual*) sepse jetonte me një burrë tjetër, dhe me këtë rast, diskriminimi ishte bazuar në dallimet seksuale.¹⁰⁴ Të drejtat private familjare dhe e drejta për jetë të përbashkët me fëmijë është e garantuar me nenin 8 të KEDNJ, për secilin prind në mënyrë të barabartë.¹⁰⁵ Përveç kësaj, Karta e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore në paragrafin 1 të nenit 23 parasheh barazinë midis burrave dhe grave, e cila duhet të sigurohet në të gjitha fushat, duke përfshirë punësimin dhe pagën.¹⁰⁶ Po ashtu, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, në paragrafin 2 të nenit 24, në mënyrë të hollësishme i ka përcaktuar mënyrat e diskriminimit.¹⁰⁷

4.1.b) Ky nen parasheh ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë gjinor. *Diskriminim i drejtpërdrejtë* është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo nga shkaqet e theksuara në këtë paragraf. Diskriminimi i drejtpërdrejtë konsiderohet kur një person trajtohet me pak favorshëm se personi tjetër i njëjtës kategori. Kështu, në disa vende të BE-së është vërejtur se me legjislacionet e tyre kanë më pak të drejta për njërën kategori të personave. Në disa vende të BE-së, legjislacionet kishin paraparë të drejtën e rritjes së fëmijës vetëm për nënat, e që konsiderohet diskriminim i drejtpërdrejtë.¹⁰⁸ Diskriminimi i drejtpërdrejtë ekziston kur me ligj nuk i njihen ose i pakësohen të drejtat një kategorie të personave. Ne rastin *Luczak v. Poland*, GjEDNJ kishte konsideruar se kishte pasur diskriminim të drejtpërdrejtë pasi një fermeri francez, i cili kishte jetuar në Poloni, kishte punuar si fermer dhe kishte paguar taksa dhe sigurimin e përgjithshëm social njëjtë si fermerët polakë, nuk iu kishte dhënë mundësia që të përfitonte nga sigurimi i veçantë për fermer, sepse fermeri në fjalë nuk ishte shtetas polak.¹⁰⁹ *Diskriminim i tërthortë* është ajo formë diskriminimi

¹⁰⁴ GjEDNJ, *Salgueiro Da Silva Mouta vs. Portugal*, aplikacioni nr.33290/96, vendimi i datës 21 dhjetor 1999.

¹⁰⁵ Instituti i Studimeve Politike dhe Ligjore (ISPL), Gjykata Evropiane dhe e drejta për jetë private, Tiranë, 2012, fq. 269.

¹⁰⁶ Shih nenin 23 të Kartës së Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹⁰⁷ Neni 24, paragrafi 2 i Kushtetutës së Republikës së Kosovës parasheh: “Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal”, e qasshme në: <https://gzk.rks-gov.net/ActsByCategoryInst.aspx?Index=1&InstID=1&CatID=1>

¹⁰⁸ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, in: European Commission, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, 2008, fq.11.

¹⁰⁹ GjEDNJ, *Luczak v. Poland*, aplikacioni nr. 77782/01, vendimi i datës 02/06/2008, i qasshëm në: <file:///C:/Users/HP/Downloads/001-83464.pdf>

që ndodh kur një dispozitë ligjore, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vendos një person ose grup personash në kushte jo të favorshme në raport me të tjerët, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë. Situatat e diskriminimit të tërthortë kuptohen kur rregullat e njëjta krijojnë diskriminim për situata të ndryshme. GjEDNj në disa raste ka konstatuar se rregullat e njëjta mund të paraqesin diskriminim për situata të ndryshme, në veçanti të diskriminojnë grupe të ndryshme. Edhe GjED, në rastin *Schonheit* kishte konstatuar diskriminimin e tërthortë të rasti i pagesave më të vogla të pensioneve për punëtorët me orar të përgjysmuar në raport me punëtorët me orar të plotë. Edhe pse rregulli ligjor ishte i njëjtë për të gjithë, sepse punëtorët me orar të plotë paguajnë normë më të lartë të kontributeve pensionale dhe marrin pension më të madh se punëtorët me orar të përgjysmuar për shkak edhe të kohëzgjatjes së punës, megjithatë, GjED ka konstatuar se meqë 88% e punëtorëve me orar të përgjysmuar ishin ferma, kjo paraqet diskriminim në raport me grupin tjetër meshkuj.¹¹⁰ *E njëjta është me rastin kur ka pagesa pas orarit të punës (overtime) për një kategori të punëtorëve që punojnë ditën dhe këtë të drejtë e shfrytëzojnë pas orarit ose në mbrëmje. Mirëpo, për një kategori tjetër që kanë orar të shkurtuar ose punojnë natën nuk kanë mundësi të punës shtesë (overtime), dhe praktikisht shfaqet një diskriminim i tërthortë për shkak të vendit dhe natyrës së punës.*¹¹¹ Shpesh në doktrinë kjo dukuri njihet edhe me konceptin si një zbrazëti e pagesës gjinore “Gender pay gap”, ku për shkak të i natyrës së punësimit vetëm një kategori ka kushte dhe vende të caktuar të punës, dhe ju mundësohet pagesa ndryshe nga kategoria tjetër që nuk i jepet kjo mundësi e punës.¹¹²

4.1.c) Po ashtu, paragrafi 1 parasheh ndalimin e trajtimit më pak të favorshëm të femrave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë apo gjendjes martesore. Qëllimi i këtij paragrafi është të ndalojë trajtimin e pabarabartë në rastet e shtatzënisë, sidomos në rastet e marrëdhënies së punës apo aplikimit për punë. Lidhur me këtë çështje, GjEDNj, **në vendimin e saj në rastin *Mary Brown v Rentokil Limited***, ka konstatuar se kur një femër është larguar nga puna në bazë të mungesës për shkak të paafësisë për punë si rezultat i shtatzënisë

¹¹⁰ GjED, *Hilde Schonheit vs. Stadt Frankfurt am Main* dhe *Silvia Becker vs. Land Hessen*, raste të përbashkëta C-4/02 dhe C-5/02 [2003] ECR I-12575, 23 tetor 2003.

¹¹¹ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, in: European Commission, *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, 2008, fq. 12-13.

¹¹² European Commission, *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, Report prepared by experts Sacha Prechal, Susanne Burri, Irene van Seggelen and Gina de Graaff, Equality between men and women, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit EMPL/G/2, 2007, p. 6.

së saj, shkarkimi i tillë nga puna përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të seksit.¹¹³ Paragrafi i lartcekur parasheh ndalimin e diskriminimit edhe në rastet e kombësisë. Në këtë aspekt duhet të ju ofrohet trajtim i barabartë të gjithë personave, pavarësisht kombësisë apo përkatësisë etnike që ata e kanë. Lidhur me këtë çështje, edhe Karta e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, në paragrafin 2 të nenit 21, ka përcaktuar ndalimin e çdo diskriminimi mbi bazën e kombësisë.¹¹⁴

Paragrafi 2

- 4.2 Paragrafi 2 ka përcaktuar dhunën në baza gjinore si formë të diskriminimit, duke paraparë ndalimin e përdorimit të saj. Dhunë në baza gjinore konsiderohet dhuna kundër një personi për shkak të gjinisë së tij/saj. Dhuna gjinore, si e tillë, mund të shfaqet në formë fizike, seksuale ose psikologjike si dhe përfshin: dhunën seksuale (përdhunimin, sulmet seksuale dhe ngacmimet), skllavërinë dhe praktikatat e dëmshme të cilat mund të jenë si martesat e detyruara, gjymtimi gjenital femëror, etj. Për më shumë, këto veprime jo vetëm që janë të karakterit diskriminues mbi baza gjinore, por paraqesin edhe elemente të veprave të ndryshme penale.¹¹⁵ Por, ky paragraf përcakton detyrimin e organeve shtetërore që të ndërmarrin masa për të siguruar mbrojtjen nga dhuna në baza gjinore, për të gjithë personat pa diskriminim.

Paragrafi 3

- 4.3 Ky paragraf parasheh ndalimin e ngacmimit dhe ngacmimit seksual, duke përcaktuar dy lloje të ngacmimeve, në përputhje me përkufizimet të cilat janë të përcaktuara në nenin 3 të ligjit. Qëllimi i këtij paragrafi është të ofrojë mbrojtje ndaj personave të cilët janë të ekspozuar në rastet e ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale. Ngacmimet seksuale janë edhe vepra penale.¹¹⁶ Andaj, refuzimi apo dorëzimi i një personi nuk mund të përdoret kundër tij me rastin e zhvillimit të ndonjë procedure ligjore për shkakun se personi i ka paraqitur parashtresat e tilla. Dispozita ligjor flet në këtë rast për masat mbrojtëse që duhet të ndërmerren për të mbrojtur personat që i paraqesin rastet e tilla të diskriminimit por edhe nëse kanë kryer ndonjë veprim

¹¹³ Shih GjEDNj, *Mary Brown vs. Rentokil Limited, C-394/96 [1998]* i qasshëm në: <http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/brown%20and%20rentokil%202.pdf>

¹¹⁴ Sipas paragrafi 2 të nenit 21 të Kartës së Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore parashihet: “*Brenda fushës së zbatimit* të Traktatit themelues të Komunitetit Evropian dhe të Traktatit të Bashkimit Evropian, dhe pa cenuar dispozitat e veçanta të këtyre traktateve, çdo diskriminim mbi bazën e kombësisë është i ndaluar.” Për më shumë, shih dokumentin në: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹¹⁵ Shih KPK, neni 14, në lidhshmëri me nenet, 189, 194, 195, 196 dhe veprat penale të Kapitullit XX- veprat penale kundër integritetit seksual.

¹¹⁶ Shih KPK, kapitulli XX, veprat penale kundër integritetit seksual.

nën rrethana të tilla nuk duhet të merret si ngarkesë për të ose si veprim i paligjshëm. Me këtë, dispozita flet për rastet kur personi ka qenë i detyruar të veprojë edhe pse kundër vullnetit të tij/saj, por si rezultat i veprimeve të dhunshme diskriminuese.

Paragrafi 4

4.4 Ky paragraf synon të krijoj një siguri me të madhe juridike lidhur me parimin e barazisë gjinore dhe integritetit gjinor, duke synuar që parimi i barazisë gjinore të zbatohet në të gjitha planifikimet, buxhetimet dhe zbatimet e akteve të mësipërme nga subjektet publike dhe private. Në këtë mënyrë, obligohen institucionet publike dhe subjektet private të planifikojnë në buxhetin e tyre, duke siguruar mbështetje financiare, në rastet kur kanë të bëjnë me periudha të shtatzënisë dhe lindjes lidhur me krijimin e raporteve të ndryshme juridike. Në Kosovë njihet e drejta e pushimit të lehonisë dhe gjatë kësaj periudhe kohore ka edhe mbështetje financiare, respektivisht paguhet paga e caktuar.¹¹⁷

Paragrafi 5

4.5 Sipas këtij paragrafi, kushdo që udhëzon ndonjë person në ndërmarrjen e ndonjë veprimi diskriminues në bazë të gjinisë, konsiderohet që vet ai person ka kryer diskriminimin. Kjo ka efekt të rëndësishëm në parandalimin e diskriminimit gjinor, për faktin se në shumë raste, diskriminimi mund të kryhet përmes udhëzimeve të ndryshme. Andaj, personi i cili ka udhëzuar ndonjë person tjetër në ndërmarrjen e ndonjë veprimi diskriminues do të përgjigjet krahas personit i cili e ka kryer diskriminimin.

Paragrafi 6

4.6 Ky paragraf siguron garantimin e të drejtave të personave të cilët mund të jenë të përfshirë si viktimë në ndonjë rast të diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual. Kjo do të thotë se organet gjyqësore, prokuroria dhe organet e tjera shtetërore duhet të veprojnë në përputhje me këtë paragraf, duke ndaluar viktimizimin e personave në rastet e lartcekura në çfarëdo forme që këto raste mund të paraqiten.

¹¹⁷ Shih Ligji i Punës nr. 03/L-212, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 90, 01 dhjetor 2010, neni 12.1 dhe 49.

Neni 5

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

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

1.1. analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;

1.2. miratimin e strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për barazi gjinore;

1.3. përfshirjen e integritit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacion;

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

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

1.6. sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit;

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

1.8. ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblidhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës;

1.9. të marrë parasysh barazinë gjinore në rastin e emërimit të institucioneve, shkollave e rrugëve.

2. Çdo dispozitë, e cila është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji shfuqizohet.

3. Kontratat publike si dhe çdo dispozitë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, e cila është e përfshirë në kontratat apo marrëveshjet individuale a kolektive, janë ose mund të shpallen të pavlefshme apo të ndryshohen në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

Koment, neni 5

5. Me nenin 5 janë paraparë disa masa të përgjithshme të cilat janë të obliguara t'i ndërmarrin të gjitha institucionet e Republikës së Kosovës për të siguruar trajtim të barabartë mes gjinive. Në fakt, disa masa janë përfshirë edhe nene të veçanta p.sh. buxhetimi gjinor, integrimet gjinore në struktura politike etj., megjithatë, ky nen e ka vënë theksin në disa pika që do të sqarohen në vijim.

Paragrafi 1

5.1 Në paragrafin 1 janë paraparë masat legjislative, gjyqësore dhe administrative të cilat duhet të ndërmerren për të siguruar barazi gjinore.

5.1.1 Në këtë paragrafin 1, nënparagrafi 1, kërkohet analizë e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse. Me këtë nënkuptohet se duhet shikuar se çfarë statusi apo tretmani kanë gjinitë brenda organizatave të ndryshme, sa është pjesëmarrja e femrave dhe meshkujve, sistemimi i tyre në vende pune etj. Analiza mendohet të jetë shumëdimensionale për të arritur një barabarësi mes gjinive. Dispozita ligjore e përdor shprehjen “*statusin*”, ashtu që duhet zgjeruar kuptimin e kësaj shprehje për të përfshirë të gjitha aktivitetet që ushtrohen në një organizatë, për të arritur një barazi mes gjinive. Se çka kuptohet si diskriminim në këtë aspekt është e qartë, pra, nëse ka trajtim më pak të favorshëm për një gjini në raport me gjininë tjetër.

5.1.2 Në organizata dhe institucione duhet miratimi i strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore.¹¹⁸ Andaj, në përputhje me këtë program, kërkohet të hartohen strategji dhe plane veprimi për të arritur

¹¹⁸ Shih Programin e Kosovës për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit, Agjencia për Barazi Gjinore, i qasshëm në: [http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20Programi%20i%20Kosoves%20per%20Barazi%20Gjinore%20\(2\).pdf](http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/ABGJ%20Programi%20i%20Kosoves%20per%20Barazi%20Gjinore%20(2).pdf)

rezultate që sigurojnë barabarësinë mes gjinive. Se cilat plane ose veprime kërkohet të miratohen, kjo varet nga natyra e punëve e secilit institucion ose organizatë. Me nenin 11 të këtij ligji është ngarkuar edhe Agjencia për Barazi Gjinore që t'i monitorojë këto veprime që të jenë në përputhje me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore.¹¹⁹

5.1.3 Në këtë dispozitë parashihet *përfshirja e integritetit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacionin*. Çdo dokument që përcakton politika të caktuara institucionale dhe të organizatave, ndërmarrjeve etj., duhet të përmbajë edhe dispozita që garantojnë integritetin gjinor. *Shembull*: në politikat e punësimit duhet të ketë dispozita që rregullojnë mënyrën se si do të integrohen gjinitë dhe si do sigurohet barazia gjinore në punësim, arsim, shëndetësi etj. Gjithashtu, këtu përmendet edhe çdo dokument, pra duke dashur të sigurohet barazia gjinore në çfarëdo dokumenti për të shmangur trajtimin e barabartë mes gjinive. Me ligje, kërkohet që të përfshihen dispozita që sigurojnë barazinë gjinore. Por jo vetëm si parim, por edhe dispozitat kryesore të ligjeve duhet të përmbajnë kritere që sigurojnë trajtim të barabartë mes gjinive. Kështu si shembull, Ligji për Punën, në nenin 5 ndalon diskriminim, por shprehja diskriminim duhet të interpretohet me nenin 1.17 të këtij ligji që e përkufizon diskriminimin duke përfshirë edhe atë gjinor,¹²⁰ tek Ligji për Arsimin e Lartë, në nenin 2.3 përmendet diskriminimi, mirëpo duhet të ketë shprehje të veçantë për diskriminim në baza gjinore,¹²¹ Ligji për Shëndetësi, në nenin 5, paragrafi 1.2, po ashtu e ndalon diskriminimin.¹²²

5.1.4 Në paragrafin 1, pika 4, thuhet se duhet të ndërmerren veprime për *sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve*. Kjo dispozitë i referohet rasteve të punësimit dhe kërkon që të krijohet një proces i sigurt i trajtimit të barabartë mes gjinive në punësim. Këtu përmenden të gjitha fazat, pra, nga përzgjedhja, përzgjedhja e kandidatëve për punë të jetë mbi baza të trajtimit të barabartë, punësimi dhe caktimi në punë. Me nenin 15 rregullohet ndalimi i diskriminimit në marrëdhënie të punës dhe ky nen duhet të interpretohet në lidhshmëri me nenin 15.¹²³ Kjo dispozitë i referohet të gjitha aspekteve të punësimit, procedurave dhe emërimeve në vende të punës.

¹¹⁹ Shih nenin 11, dhe pjesa e komentimit për këtë nen.

¹²⁰ Ligji i Punës nr. 03/L-212, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 90, 01 dhjetor 2010.

¹²¹ Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 14, 9 shtator 2011.

¹²² Ligji nr. 04/L-125 për Shëndetësi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 13, 07 maj 2013.

¹²³ Shih nenin 15 dhe pjesën e komentimit.

5.1.5 Një masë tjetër e përgjithshme që duhet të ndërmerret nga institucionet është edhe përfshirja e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve të financimit. Buxhetimi gjinor është temë shumë e debatueshme në Kosovë lidhur me atë se si duhet të kuptohet por edhe si duhet të zbatohet në praktikë. Kjo nënkupton në radhë të parë shpërndarjen e buxhetit të Kosovës në atë mënyrë që e bën të mundur zhvillimin e barabartë të projekteve për femrat dhe meshkujt, mundësinë e integritit të barabartë gjinor në të gjitha sferat e jetës shoqërore. Për këtë, Agjencia për Barazi Gjinore dhe Grupi i Rrjetit të Grave në Kosovë kanë nxjerr edhe shumë raporte lidhur me buxhetimin gjinor dhe përfshirjen e grave në kuotime buxhetore në të gjithë sektorët dhe në lidhje me atë se sa përfitojnë gratë dhe burrat nga shpërndarja e buxhetit.¹²⁴ Institucionet përgjegjëse, në radhë të parë ABGJ, duhet të kujdesen edhe për masa dhe iniciativa legjislative që të lehtësohet buxhetimi gjinor.

5.1.6 Me këtë nen, në nënparagrafin 1.6 po ashtu kërkohet një përfaqësim i barabartë i gjinive në konferenca, mbledhje, seminare dhe trajnime jashtë vendit. Me këtë dispozitë ligjore është e qartë se në institucione dhe organizata të ndryshme duhet kushtuar rëndësi edhe pjesëmarrjes apo përfaqësimit të gjinive edhe kur janë në pyetje konferencat, seminarët dhe trajnimet. Pse kjo është e rëndësishme? Jo vetëm sa për të siguruar përfaqësim numerik, por përmes këtyre mekanizmave sigurohet edhe integrimi i barabartë gjinor, përgatitja profesionale e cila edhe i mundëson gjinive, veçanërisht gjinisë femërore, që të përgatitet për të konkurruar dhe për t'u përfaqësuar në mënyrë të barabartë në të gjithë sektorët. Punësimi ose integrimi në sektorë të caktuar kërkon kushte ligjore dhe profesionale. Kjo arrihet me përgatitjet profesionale të gjinisë më pak të përfaqësuar për të arritur kuotën e caktuar. Pra, këto janë edhe veprimet konkrete institucionale që japin rezultate në integrim të barabartë gjinor.

5.1.7 Si masë tjetër e përgjithshme e sigurimit të barazisë gjinore konsiderohen edhe caktimi i burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e femrave. Burime të përshtatshme njerëzore konsiderohet identifikimi i individëve me përgatitje përkatëse për programe dhe projekte të caktuara në mënyrë që edhe përfaqësimi të jetë profesional dhe të arrihet barazia gjinore. Kësaj i shtohet edhe identifikimi i burimeve financiare të cilat mundësojnë integrimin e gjinisë femërore në projekte dhe iniciativa të caktuara. Pra, institucionet nuk mjafton që të ndajnë dhe publikojnë këto programe, por me një vëmendje që programet t'i përshtatin kapaciteteve njerëzore (burimeve

¹²⁴ Shih Raporti i Rrjetit të Grave në Kosovë, Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor - Një udhërrëfyes praktik për përdorues, i qasshëm në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140610143939392.pdf>

njerëzore) që janë të përshtatshme për gjininë femërore për të arritur një pjesëmarrje në këto projekte ose iniciativa. Tradicionalisht, meshkujt në Kosovë janë më të përfshirë në biznese dhe projekte të ndryshme, andaj edhe kjo dispozitë e vë theksin që të gjendet një formë më e përshtatshme për burim njerëzor dhe financiar për femrat.

5.1.8 Në nënparagrafin 1.8 caktohet masa e përgjithshme si detyrim për të gjitha institucionet që të kenë të dhëna të nevojshme sipas gjinive. Këto të dhëna duhet të ndahen dhe sistemohen sipas nevojave, varësisht nga natyra dhe organizimi i punës. Kështu, këto të dhëna të sistematizohen, si p.sh., të punësuar, vendimmarrje, përfitime nga puna etj., në institucione të arsimit, sistemimi i nxënësve në gjini, mësues/profesor, administratë, etj. Pas sistemimit, të dhënat duhet t'i dërgohen Agjencisë së Statistikave të Kosovës në mënyrë që të grumbullohen dhe përpunohen nga kjo Agjenci. Roli i Agjencisë me raporte statistikore është tejet i rëndësishëm sepse nga statistikat hartohen edhe programet e zhvillimit. Në këtë drejtim, edhe përfshirja e gjinive në sektorë, siç kërkohet nga ky ligj, mund të pasqyrohet përmes të dhënave statistikore.

Paragrafi 2

5.2 Në paragrafin 2 është bërë e qartë se të gjitha dispozitat e ligjeve në fuqi e të cilat janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji duhet të shfuqizohen. Të gjitha shtetet anëtare të Komunitetit Evropian janë të detyruara që t'i shfuqizojnë dispozitat diskriminuese në legjislacionin e tyre, andaj edhe kjo dispozitë ligjore është në këtë funksion.¹²⁵ Pra, nëse me ndonjë ligj që rregullon fusha të caktuara, ka dispozita të cilat parashohin kushte më pak të favorshme për ndonjërën gjini ose parashohin masa diskriminuese, duhet të shfuqizohen.¹²⁶ Obligimi për shfuqizim i përket institucionit që e ka nxjerr atë ligj ose akt tjetër ligjor. Institucioni që i ka nxjerr dispozitat ligjore ka obligim sipas këtij ligji që t'i rishqyrtojë dispozitat ligjore dhe t'i ndryshojë ato, duke i shfuqizuar ato që janë diskriminuese për ndonjërën gjini dhe që nuk garantojnë trajtim të barabartë. Secili qytetar që i janë shkelur të drejtat mund të iniciojë procedura pranë të njëjtës institucion por edhe institucioneve tjera, si p.sh. Avokatit të Popullit, për ta adresuar ndonjë dispozitë ligjore që është e natyrës diskriminuese apo më pak të favorshme për njërën gjini.

Paragrafi 3

¹²⁵ EU REPORT ON COLLECTIVE BARGAINING, By the Network of Legal expert on the application of Community law on equal treatment between women and men, qershor 2006, faqe 4, i qasshëm në: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2006collective_bargaining_-_report_final_en.pdf

¹²⁶ Në bazë të kësaj dispozite është propozuar që të shfuqizohet Ligji për Zgjedhjet që parasheh kuotën për pjesëmarrjen e grave prej 30%. Sipas këtij ligji, duhet të rritet kuota e përfaqësimit .

5.3 Paragrafi 3 ka rregulluar edhe një rrethanë tjetër si masë e përgjithshme që duhet të ndërmerret për sigurimin e barabarësisë në mes të gjinive. Me këtë kërkohet që të anulohen edhe kontratat publike që janë në kundërshtim me trajtimin e barabartë të gjinive. Gjithashtu parashihet edhe anulimi i çdo dispozite kontraktuese në kontrata individuale ose kolektive nëse ato janë të natyrës diskriminuese. Anulimi ose shpallja e pavlefshme mund të bëhet në pajtim me dispozitat e Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi.¹²⁷

5.3.1 Me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi parashihet që të ketë drejtim të barabartë të gjinive në të gjithë sektorët. Nëse kjo nuk sigurohet, procedura për ankimim ose anulim të dispozitave ligjore mund të iniciohet sipas Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi.

5.3.2 Ligji ka krijuar si masë të përgjithshme mbrojtëse edhe anulimin e ligjeve dhe dispozitave kontraktuese të cilat janë të natyrës diskriminuese, për të siguruar trajtimin e barabartë të gjinive.

Neni 6

Masat e veçanta

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

2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:

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

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

2.3. fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën e femrave apo meshkujve në fushën e punës, në arsim, në shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve;

2.4. trajtim preferencial, rekrutimin, punësimin dhe ngritjen në detyrë, dhe masa të tjera në secilën fushë ku ka pabarazi.

¹²⁷ Shih Ligji nr. 05/l -021 për Mbrojtje nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

3. Kandidati i gjinisë së nënpërfaqësuar duhet t'i ketë kualifikimet e njëjta me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket plotësimit të kushteve.

4. Aplikacioni i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë karakteristike për secilin kandidat individual;

5. Përparësia e dhënë kandidatit të gjinisë së nënpërfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe e pakushtëzuar por, mund të shpërfilllet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij.

6. Nuk përbëjnë diskriminim gjinor rastet kur institucionet publike marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.

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

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

Koment, neni 6

6. Me nenin 6 janë paraparë disa masa të veçanta që duhet të ndërmerren nga institucionet përgjegjëse për të siguruar barazinë gjinore. Këto masa mund të ndërmerren atëherë kur edhe pse formalisht me ligj janë rregulluar në mënyrë të barabartë të drejtat e gjinive, megjithatë në praktikë nuk realizohen, ose një gjini realizon më pak të drejta të parapara me ligj dhe akte ndërkombëtare. Prandaj, kërkohet zbatimi i disa masave të cilat e arrijnë në praktikë qëllimin e trajtimit dhe realizimit të barabartë të drejtave mes gjinive.

Paragrafi 1

6.1 Ne paragrafin 1 janë paraparë dhe numëruar disa masa të veçanta që duhet t'i ndërmarrin institucionet publike për të realizuar në mënyrë faktike të

drejtat e barabarta mes gjinive, në ato raste kur ka pabarazi ose me fjalë tjera nuk është arritur realizimi praktik i këtyre të drejtave. Ka mjaft raste kur ligi parasheh të drejta të barabarta mes gjinive por ato nuk janë të tilla në praktik. Si shembull mund të përmendim çështjet pronësore, trashëgimore, funksionale apo pozita të larta menaxhuese, etj.¹²⁸ Andaj, me masat e veçanta pretendohet që të kenë një qasje afirmative të të drejtave të gjinisë, e cila nuk i ka të realizuar në praktikë të drejtat e që në Kosovë, kryesisht bëhet fjalë për gjininë femërore.

Paragrafi 2

6.2 Në paragrafin 2 janë numëruar në mënyrë takstative masat e veçanta që duhet të ndërmerren nga institucionet publike.

6.2.1 Në nënparagrafin 2.1 parashihet se duhet të ndërmerret, si masë e veçantë, përcaktimi i kuotave të veçanta për të arritur përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve. Çka nënkupton kjo si masë? Kjo nënkupton se duhet të caktohet një numër i vendeve të rezervuar për gjininë e cila është më pak e përfaqësuar, në të shumtën e rasteve në Kosovë është gjinia femërore, me qëllim që të arrihet një përfaqësim i barabartë. Këto kuota janë paraparë në disa funksione. Kështu, me Ligjin për Partitë Politike është paraparë kuota prej 30% si e detyrueshme për gjinitë - kuota gjinore - që në rastin e Kosovës praktikisht është për gjininë femërore, si vende të rezervuara. E njëjta është paraparë edhe për përfaqësimin e partive politike ose koalicioneve në parlament.¹²⁹ Po ashtu, në shumë ligje parashihet se në kushte të barabarta ligjore për një vend pune ose angazhime tjera përparësi duhet dhënë gjinisë femërore në mënyrë që të ketë përfaqësim më të madh të gjinisë femërore për të arritur një realizim dhe përfaqësim të barabartë në praktikë. Kjo masë nuk paraqet cenim të drejtave të gjinisë tjetër ose ndryshe siç njihet si diskriminim pozitiv, por është një masë afirmative e të drejtave të gjinisë e cila është më pak e përfaqësuar e që është detyrim kushtetues dhe ligjor. Qasjen afirmative e ka konfirmuar dhe GjEDNj në rastin Kalanke vs. Bremen, me një vendimi përmes të cilit ka konstatuar se mund të ketë masa afirmative të përfaqësimit të një gjinie më pak të

¹²⁸ Ligi i Pronësisë dhe të Drejtat tjera Sendore, në nenin 2, parasheh të drejta të barabarta për të gjithë qytetarët, duke potencuar se çdo qytetar mund të fitojë të drejta pronësore. Mirëpo, në praktikë, prona regjistrohet në emër të gjinisë mashkullore. Po ashtu, Ligji i Familjes, në nenin 47 dhe 50, parasheh që pronësia e përbashkët e bashkëshortëve duhet të regjistrohet në emër të dy bashkëshortëve. Mirëpo, në praktikë, në shumicën e rasteve pronësia regjistrohet në emër të burrave. Po ashtu, Ligji i Trashëgimisë parasheh dhe siguron trashëgimi të barabartë të femrave dhe meshkujve, por në praktikë, në të shumtën e rasteve, femrat heqin dorë nga trashëgimia në dobi të meshkujve.

¹²⁹ Shih Ligji nr. 03/l-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 31, 15 qershor 2008, neni 27.

përfaqësuar se gjysma brenda e një institucioni ose organizate.¹³⁰

6.2.2 Në nënparagrafin 2.2 parashihet zhvillimi i programeve të ndryshme për të përfshirë gjininë më pak të përfaqësuar në jetën publike. Pra, në lidhshmëri me pikën e parë, këtu theksohet zhvillimi i programeve që mundësojnë aftësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar për t'u përgatitur për jetën publike dhe që të marrin përgjegjësi edhe në vende udhëheqëse të jetës publike. Siç dihet, në vende të caktuara udhëheqëse kërkohen kritere të caktuara profesionale. Kjo parashihet shprehimisht në pikën 3 të këtij paragrafi që gjinitë duhet të kenë kriteret e njëjta profesionale. Andaj, për të arritur përgatitjen profesionale kërkohet zhvillimi i programeve të cilat do të ndihmojnë, respektivisht aftësojnë, gjininë më pak të përfaqësuar, që në një të ardhme kur kërkohet kuota për vend pune dhe vendimmarrje publike dhe politike të jetë e përgatitur dhe të përfaqësohet për të arritur përfaqësimin e barabartë praktik mes gjinive. Këto programe mund të jenë programe trajnimi, specializime të veçanta etj.

6.2.3 Në nënparagrafin 2.3 përshihet fuqizimi ekonomik i gjinive për të përmirësuar pozitën e femrave apo meshkujve në të gjitha fushat e punësimit, arsim, shëndetësi, kulturë dhe shpërndarje ose rishpërndarje të burimeve. Me këtë dispozitë ligjore bëhet e qartë se duhet të ndërmerren masa të veçanta për ta fuqizuar ekonomikisht gjininë e cila është më pak e përfaqësuar ose realizon më pak të drejta në praktikë. Organet e BE-së kanë nxjerrë edhe akte të veçanta për të fuqizuar gruan me arritjen e kuotave të veçanta edhe në vendimmarrje në bordet e kompanive. Kjo është bërë përmes programeve të veçanta të Komisionit Evropian dhe me rezoluta për të fuqizuar dhe promovuar pozitën vendimmarrëse për gratë (femrat) në kompani.¹³¹ Në Kosovë flitet vazhdimisht për fuqizimin ekonomik të femrës si garancion se do të jetë më e fuqishme dhe e përfaqësuar në jetën shoqërore. Në fakt, mungesa e pronës ose e pasurisë, punësimit dhe të ardhurave nga paga e bëjnë njëjërën gjini edhe më pak të përfaqësuar për vet faktin se realizimi i shumë të drejtave, përfshirë arsimimin, aktivitetet kulturore ose vetëpunësimin, kërkon edhe mjete materiale, respektivisht fuqi ekonomike. Prandaj, në këtë pikë është vendosur theksi te fuqizimi ekonomik sepse mungesa e mjeteve materiale/ ekonomike e njëjës gjini e bën të varur nga gjinia tjetër, që në shumë raste edhe heq dorë nga realizimi dhe mbrojtja e të drejtave si rezultat i paaftësisë për mbijetesë, në mungesë të mjeteve materiale.

¹³⁰ **GjEDNJ**, *Kalanke vs. Bremen*, vendimi C-450/93, 17 tetor 1995.

¹³¹ Nuria Elena Ramos Martin, *Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision –Making Positions*, *Labour Law, Economic Changes and New Society*, 2014, fq. 20-33, fq. 29.

6.2.4 Në nënparagrafin 2.4 parashihen masat preferenciale si dhe masa tjera të rekrutimit/punësimit dhe ngritjes në detyrë për gjininë më pak të përfaqësuar ose ku ka pabarazi gjinore. Megjithatë, duhet shtuar se ngritja në detyrë ose masat preferenciale nuk mund të bëhen pa kriteret profesionale sepse ato në mënyrë specifike përmenden më poshtë në pikën 3, 4, 5. Por, theksi i dispozitës është që institucionet publike dhe private duhet të ndërmarrin një numër masash preferenciale kur ka kushte të barabarta për ta përfaqësuar ose emëruar në vendimmarrje gjininë që është më pak e përfaqësuar. Gjithashtu, kërkohet edhe rekrutimi i gjinisë që është më pak e përfaqësuar. Edhe në të Drejtën e BE-së dhe Vendimet e GjED parashihen masat preferenciale për gjininë më pak të përfaqësuar (femrat) për t’iu dhënë përparësi për rekrutime në vende pune dhe pozita vendimmarrëse për të arritur kuotën e barabartë me gjininë tjetër (meshkujt).¹³² Rekrutimi nënkupton edhe ndihmën me masa shtesë të trajnimeve dhe përgatitjes për të arritur kriterin profesional në mënyrë që të përfaqësohet gjinia që është më pak e përfaqësuar. Siç shihet në pikën 4 të këtij paragrafi, lejohet një shmangie ose shpërfillje nga rekrutimi i gjinisë tjetër që është më shumë e përfaqësuar në ato raste kur gjinia më pak e përfaqësuar ka kriteret të atilla që emërimi në vendin e punës nuk paraqet ndonjë dëm për institucionin ose organizatën, ndërsa në anën tjetër e rrit kuotën e përfaqësimit të gjinisë që është më pak e përfaqësuar. Pra, kur rrethanat e secilit rast veç e veç e arsyetojnë një shpërfillje të kriterëve të njëjta profesionale. Kjo duhet kuptuar se duhet dhënë mundësi gjinisë tjetër e cila, me dhënien e kësaj mundësi dhe me masa ndihmëse trajnuese, arrin rezultate të njëjta në punë sikur gjinia tjetër që është përfaqësuar më shumë.

Paragrafi 3

6.3 Në paragrafin 3, në mënyrë të qartë është thënë se kur gjinia më pak e përfaqësuar aplikon për vende pune duhet të ketë kriteret të njëjta profesionale me gjininë tjetër ose kundërkandidatin e gjinisë tjetër. Kjo dispozitë e ka sqaruar mjaft ligjin që nuk mund të ketë ndonjë preferencë të atillë automatike pa plotësuar kriteret profesionale vetëm për faktin se një person i gjinisë më pak të përfaqësuar duhet të zgjidhet sa për të arritur kuotën e caktuar. Siç u tha më lart, për të arritur përfaqësim të barabartë duhet masa shtesë të trajnimeve ose angazhimeve tjera rekrutuese për të arritur kriteret profesionale që kërkohet të arrihen për vendin e caktuar të punës.

¹³² Nuria Elena Ramos Martin, Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision –Making Positions, Labur Law, Economic Changes and New Society, 2014, fq. 20-33, fq. 30.

Paragrafi 4

- 6.4 Me paragrafin 6.4 i kushtohet vëmendje edhe aplikimit të kandidatëve. Kur ka aplikacione të kandidatëve, përfshirë këtu edhe kandidatë me gjini të kundërta, dispozita len për të kuptuar se vlerësimi duhet të jetë objektiv dhe gjatë këtij vlerësimi të merren parasysh të gjitha kriteret që janë karakteristikë për secilin kandidat veç e veç. Dispozita ligjore e ka kuptimin se duhet të ketë vlerësime objektive pa i dhënë përparësi ndonjërit kandidat por në bazë të kriterit profesional, siç edhe shpjegohet më lart në paragrafin 6.3. Por, fjalja e fundit e zgjeron kuptimin e dispozitës ligjore në një aspekt që të merren parasysh kriteret që janë karakteristike për secilin individ. Me këtë mund të kuptohet se jo domosdoshmërisht secili duhet të ketë kriteret e njëjta përveç atyre që janë të domosdoshme, por se mund të jenë disa karakteristika tjera që njërit kandidat që mund t'i jepet përparësi gjatë përzgjedhjes, por kjo vetëm kur është e nevojshme që të përfshihet gjinia e cila është më pak e përfshirë në sektorë të caktuar. Pra, mendohet se disa kriteret mund të ndihmojnë që të përzgjidhet një kandidat i gjinisë më pak të përfaqësuar. Pra, fryma e ligjit, në njërin anë e mbron dhe kërkon kriterin e barabartë profesional, e megjithatë, në anën tjetër, siç mund të lexohet dhe kuptohet dhe duke u lidhur me dispozitat tjera, ka një qasje afirmative për të drejtat e gjinisë që është më pak e përfaqësuar për t'u marrë në konsideratë gjatë shqyrtimit të aplikacioneve të konkurrimit. Kjo dispozitë duhet të interpretohet në këndvështrim dhe lidhshmëri me paragrafin 6.5 i cili i parasheh situatat e përparësisë për një kandidat të gjinisë më pak të përfaqësuar.

Paragrafi 5

- 6.5 Në këtë dispozitë është sqaruar se përparësia kandidatit të gjinisë më pak të përfaqësuar nuk mund t'i jepet në mënyrë automatike vetëm pse i takon asaj gjinie, p.sh. për faktin se kandidatja është femër ose është mashkull, por se një përparësi mund të jetë e pranueshme në rrethana të arsyeshme. Këtu është përdorur shprehja se mund të ketë “shpërfillje” duke veçuar se kandidati i gjinisë më pak të përfaqësuar ka cilësi personale dhe profesionale që arsyetohet dhe rrethanat e secilit rast veç e veç lejojnë të kuptohet se do të arrijë së paku rezultate të njëjta në punë sikur kandidati i gjinisë tjetër që është më shumë e përfaqësuar. Se cilat janë këto rrethana është vështirë të gjeneralizohet, por duhet vlerësuar në çdo rast veç e veç, dhe gjithmonë duhet pasur parasysh kriterin profesional. Si një shembull mund të ilustrojmë rastin kur për një vend të punës mund të kërkohet 3 vite përvojë pune, por kandidati i gjinisë më pak të përfaqësuar ka më pak përvojë pune p.sh. 1 ose 2 vite, por ka shkollim të kualifikuar superior që jep të kuptohet se me

aftësitë e tij/saj shumë lehtë mund të tregoj rezultate në punë për të cilën kërkohet më pak kualifikim. Kjo mund të ishte rrethanë për t'u marrë në konsideratë. Jo domosdoshmërisht përvoja në punë është tregues i punës cilësore, por mund të jenë edhe kriteret tjera shtesë, si p.sh. një shkallë më e lartë e shkollimit ose një shkollim shtesë specifik (specializim) që mund të jetë element ndihmës për dhënien e përparësisë për gjininë më pak të përfaqësuar për të arritur përfaqësim të barabartë. Kjo arsyetohet edhe me dispozitën e pikës 6 të këtij paragrafi që nuk e konsideron si diskriminim një masë të veçantë për të vendosur një barazi faktike mes gjinive.

Paragrafi 6

- 6.6 Në paragrafin 6 është specifikuar se ndërmarrja e masave të veçanta për të promovuar të drejtat e një gjinie më pak të përfaqësuar nuk konsiderohet si masë diskriminuese. Me nenin 4 të këtij ligji parashihet se gjinitë duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe nuk duhet të ketë masa diskriminuese.¹³³ Në këtë dispozitë ligjore parashihen masa të veçanta e që janë të përkohshme vetëm për të arritur një barazi faktike. Këto masa duhet të pushojnë pasi të jetë arritur qëllimi, pra arritja e barazisë faktike. Natyra e kësaj dispozite është përjashtim nga parimet e përgjithshme dhe e natyrës afirmative për t'i dhënë përparësi një gjinie vetëm sa për të arritur përfaqësim të barabartë. Ndërsa, këto masa pushojnë së zbatuari nëse paraqesin masë diskriminuese, pra e tejkalojnë përfaqësimin e barabartë.

Paragrafi 7

- 6.7 Në paragrafin 7 parashihet detyrimi i të gjitha institucioneve legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucioneve tjera të të gjitha niveleve që t'i ndërmarrin masat e veçanta që ceken më lart për të arritur një përfaqësim faktik dhe barabarësi faktike mes gjinive. Këto masa duhet të vazhdojnë derisa të arrihet përfaqësimi i barabartë i meshkujve dhe femrave për të gjithë sektorët, ashtu edhe siç kërkohet sipas këtij ligji. Pra, kjo dispozitë është e natyrës obligative për institucionet që të aplikojnë masat e veçanta që përfshihen në këtë ligj. Po ashtu, duhet shtuar se nuk janë vetëm këto masa të cekura, por mund të ndërmerren edhe masat tjera shtesë të cilat ndihmojnë në arritjen e barazisë gjinore.¹³⁴

¹³³ Shih nenin 4 dhe komentimin për këtë nen.

¹³⁴ Shih si shembull, Udhëzimi Administrativ i Qeverisë së Republikës së Kosovës, Zyra e Kryeministrit, nr. 03/2016 për Masat e Veçanta për Regjistrimin e Pronës së Paluajtshme të Përbashkët në emër të dy Bashkëshortëve, miratuar me vendimin nr. 07/75, më datë 18.02.2016.

Paragrafi 8

- 6.8 Në paragrafin 8 është përcaktuar edhe kuota prej 50% e përfaqësimit për secilën gjini e cila edhe merret si kriter i barabarësisë mes gjinive. Pra, këtu kërkohet 50% përfaqësim për gjininë femërore dhe 50% përfaqësim për gjininë mashkullore. Të gjitha masat e përcaktuara në këtë ligj duhet të jenë në funksion të kësaj dispozite për të arritur përfaqësimin e barabartë mes gjinive.

KAPITULLI II

MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR BARAZI GJINORE

Neni 7

Agjencia për Barazi Gjinore

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

Koment, neni 7

7. Kapitulli i dytë i ligjit trajton rregullimin e mekanizmave institucionalë të cilët kenë mandat të zbatojnë jo vetëm dispozitat e këtij ligji por të kujdesen për të zbatuar dhe promovuar zbatimin e parimit të barazisë gjinore në vend. Kapitulli përcakton dhe numëron institucionet kyçe për këtë, e që janë: Agjencia për Barazi Gjinore¹³⁵, institucionet në nivel qendror dhe lokal, Avokati i Popullit, si dhe partitë politike. Po ashtu, me këtë kapitull përcaktohen obligimet e institucioneve për të miratuar Programin Kombëtar për Barazinë Gjinore, si dokument që vendosë një kornizë të veprimeve në këtë kuadër, duke caktuar prioritet kohore. Neni 7 rregullon themelimin e Agjencisë Kosovare për Barazi Gjinore, e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit të Kosovës.¹³⁶ Pra, ky nen, përveç që përcakton themelimin e kësaj Agjencie, përcakton edhe statusin ligjor të saj duke e kualifikuar edhe si një institucion kyç për të përkujdesje në zbatimin e ligjit.

Neni 8

Funksionet dhe përgjegjësitë

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

1.1. promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave

¹³⁵ Agjencia për Barazi Gjinore fillimisht është themeluar nga Qeveria e Kosovës me vendim nr. 5/131 të datës 1 shkurt 2005 si Zyrë për Barazi Gjinore dhe si organ i veçantë i Qeverisë së Kosovës konform nenet 5.1 të Rregullores së UN-MIK-ut, nr. 2004/18, të datës 7 qershor 2004, mbi shpalljen e Ligjit për Barazi Gjinore të miratuar nga Kuvendi i Kosovës (Ligji nr. 2004/2). Me vendimin e Qeverisë së Kosovës nr. 03/2006 të datës 12.07.06, Zyra për Barazi Gjinore, prej 1 shtatorit 2006, shndërrohet në Agjenci për Barazi Gjinore, në Zyrën e Kryeministrit.

¹³⁶ Zyra e Kryeministrit të Kosovës është organ i lartë i Administratës Shtetërore të Kosovës. Shih: Ligji nr. 03/L-189 për Administratën Shtetërore të Republikës së Kosovës; Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës VITI V/ nr. 82/21, Prishtinë. Lidhur me kompetencat e Zyrës së Kryeministrit, shih Rregullorja e Qeverisë nr. /02 2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, neni 6.

të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj;

1.2. i propozon Qeverisë ndryshimet/plotësimet e ligjeve dhe akteve nënligjore, si dhe miratimin e masave tjera për zbatimin e këtij ligji, në pajtim me procedurat ligjore në fuqi;

1.3. identifikon dhe harton politika që promovojnë barazinë gjinore dhe monitorojnë zbatimin e tyre;

1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor;

1.5. udhëheq procesin dhe përgatit raporte për zbatimin e Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Femrës dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore;

1.6. bashkëpunon me institucionet publike dhe zyrtarët përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna për të siguruar zbatimin e dispozitave të këtij ligji;

1.7. bashkëpunon me shoqërinë civile;

1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;

1.9. analizon gjendjen e barazisë gjinore në Kosovë, në bazë të raporteve, hulumtimeve dhe studimeve, si dhe paraqet gjetjet, monitoron gjetjet në raporte vjetore, raporte të posaçme, udhëzime, kode sjelljeje, opinione dhe jep rekomandime për autoritetet përkatëse dhe i publikon këto rezultate;

1.10. merr masa me qëllim të ngritjes së vetëdijes mbi barazinë gjinore;

1.11. merr masa adekuate për promovimin e trajtimit të barabartë gjinor në bashkëpunim me partnerët social, përmes zhvillimit të dialogut social për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështjet e rëndësishme të veçantë të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre nga marrëdhëniet e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet tjera profesionale;

1.12. Raporton në Qeveri për zbatimin e këtij ligji për vitin e shkuar, jo më

vonë se fundi i marsit, raporti pas miratimit nga Qeveria bëhet publik.

Koment, neni 8

8. Neni 8 përcakton fushëveprimin specifik të kësaj Agjencie dhe përgjegjësitë në kuadër të zbatimit të këtij ligji dhe tërë procesit afirmativ të zbatimit të parimit të barazisë gjinore në Kosovë.

Paragrafi 1

- 8.1 Paragrafi 1, me disa nënparagrafë (ndryshe të paraqitur si pika) i ka përcaktuar dhe numëruar kompetencat e Agjencisë.

8.1.1 Në nënparagrafin 1.1 ngarkohet ky institucion me kompetencën për të promovuar, koordinuar dhe zbatuar dispozitat e këtij ligji dhe akteve tjera nënligjore të nxjerra për zbatimin e këtij ligji dhe ato që do të nxjerrën në të ardhmen. Termi *promovim* nënkupton se Agjencia do të ndërmarrë aktivitete të ndryshme që mbështesin ose ofrojnë inkurajim aktiv për të çuar përpara parimin e barazisë gjinore përmes aktiviteteve dhe programeve të ndryshme.¹³⁷ Po ashtu, veç promovimit, Agjencia *koordinon* edhe aktivitetet rreth zbatimit të këtij ligji, pra, koordinimin mes aktiviteteve institucionale, sektoriale, shoqërisë civile e kështu me radhë. Agjencia, si mekanizëm institucional, ka mandatin të bëjë zbatimin e këtij ligji dhe shikuar në aspekt më të gjerë, zbatimin e ligjit duhet ta bëjnë edhe institucionet tjera dhe jo vetëm kjo Agjenci. Në fakt, përveç rolit ekzekutiv, Agjencia ka rolin e “*kujdestarit*” të zbatimit të dispozitave të këtij ligji nga aktet dhe mekanizmat tjerë.

8.1.2 Në nënparagrafin 1.2 të këtij neni, Agjencia autorizohet dhe mandatohet me një përgjegjësi tjetër, atë të propozimit të ndryshimit dhe plotësimit të legjislacionit përkatës dhe miratimin e masave për zbatimin e këtij ligji. Pra, këtu kemi të bëjmë me dy veprime. E para, gjatë zbatimit të këtij ligji, Agjencia mund t’i propozojë Qeverisë të miratojë ligje, plotësim-ndryshim të ligjeve apo akte nënligjore, si: udhëzime, urdhëresa apo udhëzime të cilat janë të domosdoshme për zbatimin në praktikë të materies që përmbajnë dispozitat ligjore. Veprimi i dytë ka të bëjë me masat tjera që nuk janë masa në formën e akteve ligjore por nënkuptohet se duhet të jenë në pajtim me ligjin. Mosspecifikimi i masave tjera është lënë në diskrecionin e Agjencisë që t’i propozojë veprimet adekuate të identifikuara nga ajo në shërbim të zbatimit të ligjit. Masat tjera mund të jenë: fushata sensibilizimi për opinionin, tryeza, seminare, hulumtime, veprime me karakter artistik,

¹³⁷ Programi Kombëtar për Barazi Gjinore (2010) si objektivi të parë strategjik përmend këto veprime: Përhapja e vlerave dhe praktikave që promovojnë barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave dhe fuqizimin e gruas, fq. 28, i qasshëm në www.ks-gov.net.

shkëmbime përvojash rajonale e ndërkombëtare etj.

8.1.3 Nënparagrafi 1.3 mund të interpretohet në kuptim të paragrafit 1.1 të nenit 8, pasi edhe ky përcakton rolin e Agjencisë për të identifikuar dhe hartuar politika që promovojnë barazinë gjinore si dhe për të ushtruar mbikëqyrjen e zbatimit të tyre në praktikë. Tri karakteristikat e këtij nënparagrafi janë: *i pari*, që e vendosë Agjencinë në rolin e identifikuesit dhe propozuesit të politikave që promovojnë barazinë gjinore, e kësaj sigurisht i paraprinë një proces hulumtues dhe analitik për të identifikuar politikën e përshtatshme; *së dyti*, është ndërtimi i pozicionit të Agjencisë për të miratuar politikat e përshtatshme dhe, *së treti*, mbikëqyrja e zbatimit të kësaj politike në praktikë. Pra, këto janë në fakt pjesët përbërëse të një veprimi të cilat janë të ndërlidhura organikisht mes tyre.

8.1.4 Nënparagrafi 1.4 ndërton rolin e Agjencisë në një fushë specifike dhe shumë domethënëse si dhe pjesëmarrjen e saj në përgatitjen e legjislacionit, dokumenteve strategjike dhe programeve, duke siguruar përfshirjen e integritetit të buxhetimit gjinor.¹³⁸ Pra, Agjencia duhet të ketë rol përcaktues dhe jo vetëm të jetë pjesëmarrës i thjeshtë në diskutimet gjatë hartimit të legjislacionit apo strategjive lidhur me buxhetimin gjinor, pra, të ketë rol aktiv. Në fakt, zbatimi i legjislacionit dhe këtyre dokumenteve e programeve kërkon mjete financiare. Integrimi i buxhetimit gjinor sipas kësaj dispozite nënkupton se qysh në fillim të hartimit të një politike, programi apo ligji duhet të integrohet buxheti gjinor i cili është në funksion të efikasitetit më të madh të shpenzimit të mjeteve financiare. Buxheti gjinor konceptohet si një instrument për të integruar perspektivën gjinore në planifikimin ekonomik dhe buxhetin e përgjithshëm qeveritar. Me të synohet që të përvetësohet një perspektivë për përmirësimin e barazisë së grave dhe burrave në bazë të një analize gjinore në secilën fazë të planifikimit, programit dhe realizimit të buxheteve qeveritare.¹³⁹

8.1.5 Nënparagrafi 1.5 i nenit 8, në vazhden e numërimit të detyrave të Agjencisë, përcakton një kompetencë tjetër të Agjencisë lidhur me detyrimin për udhëheqjen e procesit të zbatimit të Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave dhe kontributin në raportim për zbatimin e obligimeve ndërkombëtare lidhur me procesin e barazisë gjinore në Kosovë. Miratimi i Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara paraqet pikën kulmore të përpjekjeve ndërkombëtare për

¹³⁸ Buxheti nënkupton procesin e përcaktimit të burimeve financiare të nevojshme për të përballuar shpenzimet e objektivave të një politike të caktuar.

¹³⁹ Shih: Buxheti i Përgjithshëm Gjinor në Nivel Qendror - Buxheti i Kosovës, Udhëzime Praktike, botuar nga Rrjeti i Grave Deputete, Prishtinë 2014.

mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të grave në mbarë botën, dhe ishte rezultat i punës së madhe të bërë nga Komisioni i Statusit të Gruas, i themeluar më 1947 si një strukturë në sistemin e Kombeve të Bashkuara me qëllim bërjen e politikave që synonin përmirësimin e statusit të gruas.¹⁴⁰ Konventa sot njihet ndryshe edhe si Kushtetuta e Grave për shkak të rëndësisë së madhe që ajo ka për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të grave në të gjitha fushat e jetës. Preambula e saj rikujton që elimini i diskriminimit ndaj grave dhe nxitja e barabarësisë ndërmjet burrave dhe grave janë të drejta themelore të cilësuar dhe të detyruara sipas Kartës së të Drejtave të Njeriut. Në preambulë theksohet se zhvillimi i plotë i një vendi, çështjet që e shqetësojnë mbarë botën, si dhe çështjet e paqes kërkojnë përpjekje maksimale nga të dy gjinitë, si burrat, ashtu edhe gratë. Konventa i bën thirrje shteteve palë që e ratifikojnë atë t'i përmbushin disa detyrime specifike për eliminimin e diskriminimit mbi baza gjinore dhe gëzimin e ushtrimin e të drejtave civile, politike, ekonomike, sociale dhe kulturore në mënyrë të barabartë ndërmjet burrave dhe grave. Më 6 tetor të vitit 1999, Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, me një vendim historik për gratë, të bazuar në konsensus, miratoi Protokollin Opsional të Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave me 21 nene dhe u bëri thirrje të gjitha shteteve palë të Konventës të bëhen sa më parë palë edhe e këtij instrumenti. Ky Protokoll ofron mundësinë që Komisionit t'i adresohen ankesa individuale të bazuara në CEDAW. Duke qenë një instrument institucional, Agjencia, si organ i specializuar në këtë rast, do të udhëheqë dhe koordinojë zbatimin e parimeve dhe obligimeve që parasheh Konventa në rrafshin praktik në Kosovë. Pra, ky është detyrim i Agjencisë i cili nuk është i shkëputur nga tërë obligimet që ka ky mekanizëm në procesin e zbatimit të barazisë gjinore. Agjencia duhet që, përmes raportimeve, hulumtimeve, analizave dhe proceseve monitoruese, të matë nivelin e zbatimit të këtij instrumenti të rëndësishëm. Kjo situatë lidhet edhe me aktivitetet e përgjithshme që Agjencia kryen në raportimin për zbatimin e parimeve dhe standardeve ndërkombëtare në Kosovë lidhur me parimin e barazisë gjinore. Po të shikohet veprimtaria e kësaj Agjencie, shihet se ajo vazhdimisht synon që me aktivitetet e saj të përmbushë këtë obligim.¹⁴¹

¹⁴⁰ Pabarazia në shumë fusha të jetës së përditshme, pastaj varfëria në mesin e grave dhe diskriminimi ndaj fëmijëve vajza ishin ato rrethana që shtynë Kombet e Bashkuara që gjatë viteve të 1970-ta të vendosin për lansimin e **Dekadës së Kombeve të Bashkuara për Gratë: Barazia, Zhvillimi dhe Paqja**, nga viti 1976 deri më 1985. Në vitin 1979, me miratimin e Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), Dekada arriti kulminacionin. Kjo Konventë është instrumenti më i rëndësishëm për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të grave. Për herë të parë, CEDAW, e cila në vete përmban të drejta civile, politike dhe ekonomike, sociale e kulturore, duke bashkuar kështu dy kategori të të drejtave, të cilat përndryshe janë të ndara në dy kategori, njohu gratë si qenie të plota njerëzore. ([HTTP://WWW.UN.ORG/WOMENWATCH/DAW/CEDAW/SIGOP.HTM](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/sigop.htm)).

¹⁴¹ Shih raportet të ndryshme nga ABGJ, të qasshme në: <http://abgj.rks-gov.net/sq-al/publikimet.aspx>.

8.1.6 Ky nënparagraf përcakton një detyrë tjetër të Agjencisë, e cila me qëllim të zbatimit të këtij ligji në aspektin formal dhe material, duhet të këtë një bashkëpunim me institucionet publike dhe zyrtarët për barazi gjinore në ministri dhe komuna. Shprehja “institucionet publike” përfshin një nocion të gjerë dhe nënkupton të gjitha ato institucione të përmbledhura në kuadër të administratës publike, e ku në fakt bëjnë pjesë edhe ministrinë dhe komunat. Por, këto dy të fundit, sipas Ligjit për Administratën Shtetërore, janë organe të administratës shtetërore. Megjithatë, institucione publike janë edhe organizatat tjera, si spitalet, shkollat, universitetet publike, agjencitë e pavarura etj., pra të gjitha ato që financohen me buxhetin e Kosovës. Zyrtarët për Barazi Gjinore nëpër ministrinë e Qeverisë së Republikës së Kosovës janë njësi të veçanta që kanë mandatin për përmbushjen e detyrave nga aspekti i barazisë gjinore në kuadër të kompetencave të ministrive, duke u bazuar në LBGj dhe në bashkëpunimin me Agjencinë për Barazi Gjinore. Përveç në nivelin qendror, edhe në rrafshin e pushtetit lokal, në të gjitha komunat e Republikës së Kosovës funksionojnë zyrtarët/et për barazi gjinore. Këta zyrtar promovojnë dhe krijojnë mundësi të barabarta, hartojnë politikat e tyre duke u bazuar në barazinë gjinore, miratojnë masa dhe ndërmarrin aktivitete të nevojshme për krijimin e mundësive të barabarta për femra dhe meshkuj. Zyrtarët/et këtyre zyrave bashkëpunojnë me Agjencinë për Barazi Gjinore. Këshilli Ndërmintor për Barazi Gjinore, anëtarë të të cilit janë zyrtarët/et për barazi gjinore në ministri, e koordinon punën e të njëjtave dhe parasheh detyrat në të ardhmen. Zyrtarët për barazi gjinore nëpër ministri dhe komuna veprojnë nën autoritetin dhe mbikëqyrjen e drejtpërdrejtë të drejtuesit më të lartë administrativ të ministrisë përkatëse apo kryetarit të komunës përkatëse.¹⁴²

8.1.7 Në kuadër të detyrave që ka Agjencia, një prej më të rëndësishmeve mund të vlerësohet ajo e bashkëpunimit me shoqërinë civile. Organizatat e shoqërisë civile sigurojnë se kanë eksperiencë të madhe në fushat e ndryshme të hulumtimit të opinionit, përgatitjen e hulumtimeve analitike si dhe përvoja rajonale e ndërkombëtare lidhur me aspektet të ndryshme të zbatimit të parimit të barazisë gjinore. Prandaj, bashkëpunimi i Agjencisë me to është mjaft i rëndësishëm sepse e koordinon punën e tyre në fushën e barazisë gjinore me institucionet qeveritare, si dhe me institucionet tjera të përcaktuara me ligj, respektivisht kontribuojnë në zbatimin e LBGj.

8.1.8 Nënparagrafi 1.8 është i ndërlidhur me nënparagrafët tjerë të këtij neni dhe rregullon një fushëveprim tjetër të Agjencisë, në kuadrin e fushëveprimit të saj të tërësishëm: atë të trajnimit për përfshirjen e integritit gjinor

¹⁴² Shih: Rregullorja nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, miratuar nga Qeveria e Kosovës me vendimin nr. 02/109 të datës 16.09.2016

dhe buxhetimit gjinor në institucione. Kjo dispozitë e vendos theksin tek organizimi i trajnimeve por në kuadër të trajnimeve sigurisht se mund të ndërmerren veprime të ndryshme, si, konferenca, seminare, seanca simulative, interpretime të legjislacionit, komente, analiza etj., veprime këto që ndërtojnë dhe krijojnë modele për pjesëmarrësit në lidhje me atë se si duhet zbatuar ligji. Ligjvënësi fokusin e vendos tek trajnimet në dy fusha specifike: e para, integrimi gjinor i cili mund të kuptohet si procesi i përfshirjes së perspektivës gjinore në hartimin e politikave shtetërore të të gjitha fushave duke pasur parasysh pasojat e tyre për gratë dhe burrat.¹⁴³ Që nga viti 1995, BE-ja ka aplikuar parimin e integritit gjinor si një mënyrë për të arritur barazinë ndërmjet burrave dhe grave. Integrimi gjinor është një proces kompleks ku përfshihet: organizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve politike, në mënyrë që perspektiva gjinore të trupëzohet në të gjitha politikat, nivelet dhe fazat nga akterët që përfshihen normalisht në hartimin e politikave. Është një strategji për t'i ngritur shqetësimet e grave dhe burrave si dhe eksperiencat e tyre në një dimension integral në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe programeve në sferën politike, ekonomike, sociale etj.

8.1.9 Nënparagrafi 1.9 i nenit 8 në një mënyrë pretendon t'i përmbledhë aktivitetet e këtij mekanizmi zbatues të parapara edhe përmes paragrafëve tjerë të këtij neni. Nëse shikohet veprimtaria e Agjencisë, shihet se ajo vazhdimisht analizon, hulumton, monitoron dhe jep rekomandime e udhëzime për autoritetet përkatëse. Deri më tani, Agjencia ka nxjerr shumë rekomandime, broshura, raporte, analiza si dhe plane veprimi. Një prej dokumenteve më të rëndësishme që padyshim ka dalë nga aktiviteti i Agjencisë është plani dhe raporti për monitorimin e zbatimit të Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të OKB i titulluar “GRUAJA, PAQJA DHE SIGURIA” i miratuar në vitin 2000.¹⁴⁴ Kjo rezolutë i referohet pjesëmarrjes së grave në konsolidimin e paqes, ku në nenin 11 thekson obligimet e shteteve për përfaqësimin e grave: *“Nxist Shtetet Anëtare, që të sigurojnë një përfaqësim më të madh të grave në të gjitha nivelet vendimmarrëse në institucionet kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare dhe në mekanizmat për parandalimin, drejtimin dhe zgjidhjen e konfliktit”*. Me qëllim të zbatimit të obligimeve që parashihte kjo Rezolutë, Qeveria e Kosovës miratoi “Plani i Veprimit në zbatim të

¹⁴³ Për ilustrim: Agjencia për Barazi Gjinore, në bashkëpunim me Institutin Evropian për Barazi Gjinore në Vilnius të Lituanisë, të përkrahur nga Zyra e Komisionit Evropian në Kosovë, kanë mbajtur punëtori dyditore më 04 dhe 05 qershor 2015, me temë “Indeksi Gjinor si mekanizëm për përfshirjen e perspektivës gjinore në politika publike”. Kjo punëtori kishte si qëllim t'i analizojë të dhënat ekzistuese të mbledhura nga institucionet e Kosovës dhe të japë rekomandime konkrete për përgatitjen e një Raporti për Indeks të Barazisë Gjinore në Kosovë, i cili do të hartohej në bazë të një metodologjie të unifikuar dhe do të ofronte rezultatet të bazuara në indikatorë të qëndrueshëm e të standardizuar. Shih Buletin Informativ të ABGJ të vitit 2015.

¹⁴⁴ Kjo Rezolutë është miratuar nga Këshilli i Sigurimit në takimin e tij të 4213-të, më 31 tetor 2000.

Rezolutës 1325 ‘Gratë, Paqja dhe Siguria’ 2013-2015”¹⁴⁵ dhe i dha mandat Agjencisë si mekanizim institucional për të monitoruar zbatimin e këtij plani të veprimit.

8.1.10 Në dispozitën e nënparagrafit 10 të nenit 8 listohet një tjetër mandat (kompetencë) i Agjencisë, ai i marrjes së masave me qëllim të ngritjes së vetëdijes mbi barazinë gjinore në Kosovë. Realisht, i gjithë aktiviteti i këtij mekanizmi i referohet ngritjes së vetëdijes së institucioneve dhe qytetarëve. Në këtë dispozitë, ligjvënësi nuk ka përcaktuar taksativisht se cilat masa duhet të ndërmerren por i është lënë në diskrecion Agjencisë. Këto masa mund të jenë të ndryshme, si: fushata sensibilizimi për një çështje të caktuar, vendosje e pankartave, tryeza të rrumbullakëta, seminare, fletushka, udhëzues të ndryshëm etj.¹⁴⁶

8.1.11 Kjo dispozitë ligjore i referohet veprimtarisë së Agjencisë lidhur me masat adekuate për promovimin e trajtimit të barabartë gjinor në tregun e punës midis partnerëve socialë. Një mekanizim i rëndësishëm do të ishte punësimi i femrave dhe trajtimi i mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në çështje të punësimit dhe pozicionit në punë. Trajtimi i barabartë për sa i përket qasjes së punësimit, trajnimit profesional dhe promovimit në punë po ashtu duhet të jetë një element esencial në marrëdhëniet e punës. Po ashtu, edhe parimi i kohës së njëjtë të orarit të punës dhe pagesë së njëjte janë çështje me rëndësi në këtë aspekt të pagesës së njëjtë.¹⁴⁷

8.1.12 Kjo dispozitë ndërton detyrimin e Agjencisë për të raportuar në Qeveri për zbatimin e këtij ligji çdo vit, jo më vonë se deri më 31 mars. Raporti përmban (përmbledh) aktivitetet e Agjencisë gjatë vitit dhe shikuar nga një këndvështrim më i gjere, raportimi nuk ka të bëjë vetëm me kornizat e zbatimit të ligjit por edhe me ndërmarrjen e masave konkrete. Përgjegjës për raportim është Divizioni për Raportim dhe Monitorim i Agjencisë.¹⁴⁸

¹⁴⁵ Më 20 shkurt 2012, Qeveria e Republikës së Kosovës mori vendimin për hartimin e Planit të Veprimit në zbatim të Rezolutës së Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 1325 “Gratë, Paqja dhe Siguria”. Vendimi obligoi Agjencinë për Barazi Gjinore pranë Zyrës së Kryeministrit të koordinojë dhe të udhëheqë grupin punues për hartim të Planit të Veprimit, të përbërë nga përfaqësues të institucioneve, shoqërisë civile dhe partnerëve ndërkombëtarë.

¹⁴⁶ Si ilustrim lidhur me masat për qëllim të ngritjes së vetëdijes së barazisë gjinore mund të përmenden udhëzuesit e Agjencisë: *Kërko Mbrojtje Ligjore* apo *Kushtetuta ju Mbron*.

¹⁴⁷ Lidhur me diskriminim në bazë gjinisë në sferën e marrëdhënies së punës, përmendim një rast nga jurisprudenca e Gjykatës Kushtetuese Federale të Gjermanisë, Vendimi nr. BVergfGE 191 (1992). Rasti kishte të bënte me atë se një mbikëqyrëse në një fabrike ëmbëlsirash ishte dënuar pasi kishte shkelur ligjin që ndalonte punësimin e grave si punëtorë krahu gjatë natës. Pasi kishte përdorur mjetet e zakonshme të ankimit, mbikëqyrësja plotësoi një ankesë kushtetuese duke pretenduar se ligji në fjalë shkelte dispozitat e barazisë, të parashikuara nga neni 3 i Ligjit Themelor Gjerman. Kërkesa u pranua nga Gjykata kushtetuese e cila në vendimin e saj theksonte se dispozita e ligjit që ndalonin punësimin e grave natën ishte diskriminuese dhe ishte në kundërshtim me Ligjin Themelor.

¹⁴⁸ Shih: Rregullorja nr. 1/2007 mbi Organizmin dhe Funksionimin e Brendshëm të Agjencisë për Barazi Gjinore, neni 6.

Neni 9

Organizimi i Agjencisë

- 1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë.**
- 2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës.**
- 3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.**

Koment, neni 9

9. Neni 9 rregullon organizimin e brendshëm të Agjencisë për Barazi Gjinore. Në paragrafin 1 përcaktohet se kjo Agjenci udhëhiqet nga Kryeshefi Ekzekutiv, i cili është zyrtari kryesor administrativ në këtë Agjenci dhe përgjegjësi kryesor për funksionimin dhe zbatimin e politikave të Agjencisë. Ndërkaq, paragrafi 2 i po këtij neni përcakton apo thënë më mirë i referohet dispozitave të legjislacionit në fuqi lidhur me emërimin dhe shkarkimin dhe funksionit të Kryeshefit të Agjencisë. Në këtë paragraf, ligjvënësi ka ruajtur një nivel uniform të organizimit të kësaj Agjencie me agjencitë tjera në nivel qeverie, pra, nuk ka përcaktuar rregulla të reja. Ndërkaq, në paragrafin 3 përcaktohet se Qeveria, me akt nënligjor, e miraton organizimin e brendshëm të Agjencisë, sepse kjo Agjenci i raporton direkt dhe është nën ombrellën e Qeverisë. Natyrisht, inicimin dhe propozimin e aktit nënligjor e bën vetë Agjencia. Thënë në përgjithësi, organizimi i Agjencisë nuk dallon nga organizimi i agjencive tjera në nivel të Qeverisë.

Neni 10

Financimi

- 1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.**
- 2. Agjencia për Barazi Gjinore për realizimin e mandatit që promovon barazinë gjinore mund të pranojë donacione nga donatorët vendorë dhe ndërkombëtarë, të cilat nuk ndikojnë në pavarësinë financiare të Agjencisë**

për Barazi Gjinore ose në të drejtat e saj prej Buxhetit të Republikës së Kosovës dhe që nuk janë në kundërshtim me ligjin. Donacionet e pranuar duhet të bëhen publike

Koment, neni 10

10. Në Nenin 10 të ligjit është rregulluar mënyra e financimit të Agjencisë. Siç është e përcaktuar qartë në paragrafin 1 të këtij neni, Agjencia e siguron veprimtarinë e saj nëpërmjet buxhetit të shtetit, sikurse çdo institucion tjetër në Republikën e Kosovës.

Paragrafi 1

- 10.1 Me paragrafin 1, në mënyrë të qartë është rregulluar mënyra e financimit, ashtu që ABGJ financohet nga buxheti i shtetit, respektivisht buxheti i Republikës së Kosovës. Pra, kjo dispozitë është mjaft e qartë dhe nuk do koment. Megjithatë, për të arritur funksionin dhe qëllimin për cilin është ngarkuar, ABGJ duhet të ketë buxhet të mjaftueshëm, në përputhje me funksionin që i është dhënë, në të kundërtën, shumë kompetenca nuk mund të realizohen në praktikë.

Paragrafi 2

- 10.2 Në paragrafin 2 **është paraparë që AGJB** mund të pranojë edhe donacione nga donatorët vendorë apo të huaj, por këto donacione nuk duhet të ndikojnë në pavarësinë buxhetore të Agjencisë dhe po ashtu të gjitha donacionet e pranuar duhet të bëhen publike në mënyrë **që të ndikojë** direkt në transparencën e ndarjes së këtyre donacioneve.

Neni 11

Programi i Kosovës për barazi gjinore

- 1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.**
- 2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike.**

Koment, neni 11

11. Me nenin 11 parashihet që Kosova të ketë programin e vet për barazi gjinore. Në këtë nen përcaktohet organi që e përgatit programin dhe organi që e shqyrton dhe miraton.

Paragrafi 1

- 11.1 Me paragrafin 1, ky nen e ngarkon Agjencinë për Barazi Gjinore për përgatitjen e programit si dhe monitorimin dhe raportimin në Qeveri. Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (2008-2013), është program strategjik për integrimin e barazisë gjinore në politikat dhe programet publike të Qeverisë së Republikës së Kosovës.¹⁴⁹ Programi përbën 6 fusha specifike: 1. Integrimi i femrave në ekonomi; 2. Integrimi i femrave në tregun e punës dhe përkujdesjes sociale për kategoritë e prekura nga problemet sociale; 3. Femrat në proceset e vendimmarrjes; 4. Përkujdesja shëndetësore dhe qasja e femrave dhe meshkujve në shërbime shëndetësore; 5. Arsimit; 6. Përfaqësimi dhe kontributi i tyre në kulturë dhe media. Programi duhet t'i ndihmojë institucionet e Qeverisë së Kosovës për adresim të çështjeve të barazisë gjinore (historike, ekonomike, sociale, kulturore, politike etj.).¹⁵⁰

Paragrafi 2

- 11.2 Në paragrafin 2 sqarohet se Qeveria është organi që e shqyrton dhe miraton programin për barazi gjinore, duke e ngritur kështu në nivel të lartë përkujdesjen e shtetit për të drejtat e barabarta mes gjinive. Madje, ky nen kërkon që Qeveria të raportojë çdo vit në Kuvend lidhur me zbatimin e këtij programi.

Neni 12

Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna

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

¹⁴⁹ Programi Kombëtar për Barazi Gjinore (2010) si objektivi të parë strategjik përmend këto veprime: Përhapjen e vlerave dhe praktikave që promovojnë barazinë gjinore, mbrojtjen e të drejtave dhe fuqizimin e gruas, fq. 28, i qasshëm në www.ks-gov.net.

¹⁵⁰ ABGJ është duke e përgatitur edhe programin e ri bazuar në kërkesat që dalin nga ky ligj. Programi aktual është hartuar në bazë të Ligjit për Barazi Gjinore të vitit 2004.

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

2.1. koordinimin e zbatimit të këtij ligji, si dhe të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore;

2.2. përfshirjen e integritimit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;

2.3. bashkëpunimin me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe akterët tjerë përkatës në fushën e barazisë gjinore;

2.4. përgatitja e raporteve një vjeçare për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, si dhe raportet tjera që i dorëzohen Agjencisë;

2.5. zbatimin e masave të parapara me këtë ligj.

3. Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore detyrat dhe përgjegjësitë e tyre i ushtrojnë në pajtim me dispozitat e përcaktuara me këtë ligj dhe me aktin përkatës nënligjor që miratohet nga Qeveria, sipas propozimit nga Agjencia.

Koment, neni 12

12. Me dispozitat e nenit 12 obligohen të gjitha ministritë dhe komunat e Kosovës që të caktojnë zyrtarë përkatës për barazi gjinore dhe njëkohësisht të ndajnë burime të mjaftueshme për ta realizuar mandatin e tyre. Sipas paragrafit 2 të këtij neni janë të listuar taksativisht pesë detyra dhe përgjegjësi që duhet t'i kryejnë, e të cilat përfshijnë: koordinimin e zbatimit të ligjit dhe Programit për Barazi Gjinore; buxhetimin dhe integrimin gjinor; bashkëpunimin me agjenci për barazi gjinore; përgatitjen e raporteve si dhe mënyrën e raportimit dhe zbatimit të politikave ligjore në fushën e barazisë gjinore. Paragrafi 3 *ex officio* i detyron zyrtarët në ministri dhe komuna që të kryejnë detyrat dhe përgjegjësitë në kuadër të këtij ligji dhe akteve të tjera nënligjore që burojnë nga ky ligj dhe legjislacioni në fuqi. Me këtë dispozitë, ligjvënësi ka dashur që tërë aparati shtetëror të jetë i vetëdijshëm për rëndësinë e barazisë gjinore si standard të avancuar, në mënyrë që mos të mbetet mbrojtja dhe promovimi i barazisë gjinore vetëm mbi supet e Agjencisë.¹⁵¹

¹⁵¹ Shih Rregulloren nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, miratuar nga Qeveria e Kosovës me vendimin nr. 02/109 të datës 16.09.2016.

Neni 13

Avokati i popullit

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

Koment, neni 13

13. Në nenin 13 vihet në pah rëndësia e institucionit të Avokatit të Popullit lidhur me diskriminimin gjinor. Avokati i Popullit është institucion i pavarur i themeluar duke u bazuar në Kushtetutën e Republikës së Kosovës¹⁵² dhe Ligjin për Avokatin e Popullit.¹⁵³ Avokati i Popullit është mekanizëm i barazisë për promovim, monitorim dhe mbështetje të trajtimit të barabartë pa diskriminim në bazat e mbrojtura nga Ligji për Barazi Gjinore dhe Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi.¹⁵⁴ Në këtë nen përmenden disa nocione, siç janë *barazia* dhe *diskriminimi gjinor*, të cilat janë komentuar më lart.¹⁵⁵ E rëndësishme në këtë nen është të sqarohet se cila është procedura të cilën e zhvillon Zyra e Avokatit të Popullit me rastin e trajtimit të rasteve që kanë të bëjnë me diskriminimin gjinor. Njësia për Barazi Gjinore në kuadër të Avokatit të Popullit angazhohet për zbatimin e LBGj. Ajo pranon ankesa lidhur me diskriminimin në baza gjinore në fushën e punësimit, edukimit, pronësisë dhunën në familje, mbrojtjen e viktimës dhe strehimit, si dhe qasje në sistemin gjyqësor. Bashkëpunon me organet qeveritare, shoqërinë civile dhe organizatat ndërkombëtare dhe media. Zyra e Avokatit të Popullit zhvillon procedura lidhur me shkeljen e të drejtave të njeriut, por me theks të veçantë edhe me rastet që i referohen diskriminimit, duke përfshirë këtu edhe diskriminimin në baza gjinore.

13.a) Sipas këtij neni, çdo person i cili pretendon se është diskriminuar në baza gjinore mund të kërkojë nga institucioni i Avokatit të Popullit fillimin e procedurës e cila parimisht bëhet me ankesë më shkrim, por mundet edhe në mënyrë elektronike dhe gojarisht në rast se nuk mund të bëhet me shkrim.¹⁵⁶ Pas pranimit të ankesës, Avokati i Popullit, në afat prej dhjetë

¹⁵² Kushtetuta e Kosovës, nenet 132, 133, 134 dhe 135.

¹⁵³ Ligji nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit në Kosovë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

¹⁵⁴ Neni 1, paragrafi 2 i Ligjit për Avokatin e Popullit. Gjithashtu shih Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

¹⁵⁵ Shih LBGj, nenet 2 dhe 4 si dhe pjesën e komentimit.

¹⁵⁶ Neni 20 i Ligjit për Avokatin e Popullit.

(10) ditë pune, vendos për pranimin e çështjes si në vijim: 1. të shqyrtojë në procedurë të përshpejtuar rastin; 2. të fillojë hetimin e plotë; 3. të hedh poshtë ankesën; 4. të refuzojë ankesën si të pabazuar; 5. të ndërpretë hetimet kur konstaton se rasti është zgjidhur në ndonjë mënyrë tjetër në pajtim me kërkesën e ankuesit.¹⁵⁷ Në të gjitha rastet e mësipërme, Avokati i Popullit e njofton me shkrim palën brenda tridhjetë (30) ditësh nga dita e pranimin të ankesës. Rrjedhimisht, pas zhvillimit të procedurës merret vendimi i cili është i formës së prerë dhe paraqiten konstatimet dhe rekomandimet të cilat ju dërgohen parashtruesit të ankesës dhe autoriteteve publike përgjegjëse.¹⁵⁸

13.b) Me këtë nen është vendosur fokusi në mekanizmin për sigurimin e trajtimit të barabartë mes gjinive dhe me këtë, institucioni i Avokatit të Popullit është veçuar si një nga këto institucione apo mekanizma që kujdesen për respektimin e të drejtave të njeriut nga institucionet përgjegjëse.

Neni 14

Partitë politike

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

Koment, neni 14

14. Në nenin 14 precizohet obligimi i partive politike që të marrin masa për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive politike. Në Kosovë ekziston Ligji për Financimin e Subjekteve Politike dhe dy ligjet për plotësimin e këtij ligji.¹⁵⁹ Është e rëndësishme të përmendet se Ligji për Barazi Gjinore përmend termin *parti politike*, kurse Ligji për Financimin e Subjekteve Politike përdor termin *subjekt politik*, por nganjëherë edhe termin *parti politike*. *Subjekt politik* nënkupton *parti politike, koalicion, nismë qytetare ose kandidat i pavarur*.¹⁶⁰ Kurse, *parti politike* nënkupton *një organizatë e individëve të cilët vullnetarisht bashkohen në bazë të ideve, interesave ose pikëpamjeve të përbashkëta, me qëllim të ushtrimit të ndikimit dhe zgjedhjes*

¹⁵⁷ Neni 21 i Ligjit për Avokatin e Popullit.

¹⁵⁸ Neni 27 i Ligjit për Avokatin e Popullit.

¹⁵⁹ Ligji nr. 03/174 për Financimin e Subjekteve Politike dhe Ligji për Plotësimin dhe Ndryshimin e Ligjit nr. 03/174 për Financimin e Subjekteve Politike, të ndryshuar dhe plotësuar me Ligjin nr. 04/058.

¹⁶⁰ Ligji për Financimin e Partive Politike, neni 2, 1.10.

*së përfaqësuesve të tyre në post publik nëse nuk është përkufizuar ndryshe sipas legjislacionit në fuqi.*¹⁶¹ Partitë politike në Kosovë në statutet e tyre garantojnë anëtarësimin dhe përfaqësimin e të gjithë individëve pa dallim gjinie. Megjithatë, vërehet një proporcion numerik jo i barabartë ndërmjet meshkujve dhe femrave që janë pjesë e partive politike.

14.a) Duke ditur se nuk ka përfaqësim të barabartë mes gjinive në parti politike, janë themeluar forumet e grave në partitë kryesore politike në vend, me qëllim që sa më shumë femra (gra) të jenë pjesë e partive politike, rrjedhimisht jetës politike.¹⁶² Gjithashtu, janë vendosur edhe kuota minimale prej 30% të përfaqësimit të grave në Parlamentin e Republikës së Kosovës, për të promovuar pjesëmarrjen e gjinisë femërore në jetën politike. Secila parti ose secili koalicion duhet të ketë përfaqësim të grave së paku 30% si kuotë e veçantë.¹⁶³

14.b) Me qëllim të përfaqësimit të gjinisë femërore në Parlamentin e Republikës së Kosovës, është paraparë edhe kuota prej së paku 30% e gjinisë femërore. Kjo, me qëllim të promovimit të drejtave të grave dhe arritjes së një përfaqësimi pavarësisht numrit të votave të fituara. Ky është një sistem zgjedhor që promovon barazinë në mes të gjinive, duke paraparë edhe mekanizimin me kuotën prej 30%, si minimumi i përfaqësimit i siguruar sipas ligjit.¹⁶⁴

¹⁶¹ Shih nenin 2 të Ligjit nr. 03/L-072 për Zgjedhjet Lokale në Republikën e Kosovës.

¹⁶² Shih statutet e partive politike kryesore në Kosovë: PDK, LDK, VV, AAK, Nisma, AKR, etj.

¹⁶³ Ligji nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 31, 15 qershor 2008, neni 27.

¹⁶⁴ Ligji nr. 03/L-073 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 31, 15 qershor 2008.

KAPITULLI III

MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËR-KATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS

Neni 15

Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, sa i përket:

1.1. kushteve për qasje në punësim, në punë të pavarur ose të obliguar, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht degës së aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë avancimin;

1.2. qasjes në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, trajnimit profesional dhe të avancuar dhe rikualifikimet përfshirë përvojën e punës praktike;

1.3. punësimi dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna, si dhe paga;

1.4. anëtarësimi dhe përfshirja në një organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga organizatat e tilla;

1.5 Qasjes në punësim, përfshirë trajnimin për punësim, një trajtim i ndryshëm i cili është i bazuar në një karakteristikë lidhur me gjininë nuk paraqet diskriminim kur, për shkak të natyrës së veçantë të aktiviteteve profesionale apo të kushteve në të cilin kryhen ato, nëse një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe kërkesa është proporcionale.

Koment, neni 15

15. Neni 15 parasheh ndalimin e diskriminimit gjinor në marrëdhënien e punës, duke parashikuar edhe rastet në bazë të cilave mund të ndodh diskriminimi. Diskriminimi gjinor në vendin e punës nënkupton një sjellje të dukshme me anë të së cilës njerëzit trajtohen ndryshe dhe jo në mënyrë të favorshme për shkak të statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, të drejtës prindërore dhe secilës formë të kujdestarisë. Diskriminimi gjinor në vendin e punës mund të përdoret si një tregues i saktë se sa respektohet barazia gjinore në një vend.
- 15.a) Organizata Ndërkombëtare e Punës, diskriminimin në lidhje me punësimin dhe profesionin e përkufizon si çdo dallim, përjashtim ose preferencë, që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, gjuhën, besimin, opinionet politike, prejardhjen kombëtare ose shoqërore, dhe që ka për qëllim ose pason eliminimin ose dëmtimin e barazisë së mundësisë ose trajtimit në punësim apo profesion. Po ashtu, interpretimi dhe zbatimi i këtij neni duhet të behet në lidhshmëri me nenin 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212, i cili po ashtu parasheh ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit gjatë krijimit të marrëdhënies së punës.¹⁶⁵
15. b) Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës përveç që është i rregulluar me legjislacion vendor rregullohet edhe nga një numër i madh i konventave ndërkombëtare. Njëra ndër këto konventa është Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, e cila në nenin 11 specifikon detyrimet e shteteve palë në fushën e punësimit duke kërkuar që shtetet palë të marrin të gjitha masat për eliminimin e diskriminimit të gruas në fushën e punësimit.¹⁶⁶ Po ashtu, Konventa siguron bazën për realizimin e barazisë mes grave dhe burrave me sigurimin e qasjes së barabartë të grave me mundësi të barabarta në jetën politike dhe publike, duke përfshirë të drejtën për të votuar dhe për të kandiduar në zgjedhje, si dhe arsimin, shëndetin dhe punësimin. Konventa e lartcekur, në bazë të nenit 22 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës është e zbatueshme drejtpërdrejt në Kosovë.¹⁶⁷ Po ashtu, Kushtetuta e Kosovës në nenin 49 e rregullon të drejtën në punë dhe në ushtrimin e profesionit duke garantuar lirin e zgjedhjes së profesionit dhe vendit të punës.¹⁶⁸

¹⁶⁵ Shih nenin 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212 <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2010-212-alb.pdf>

¹⁶⁶ Shih nenin 11 të Konventës Për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave <http://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

¹⁶⁷ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 22.

¹⁶⁸ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 49.

Paragrafi 1

15.1 Në paragrafin 1 të këtij neni ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë i cili mund të kryhet në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat gjatë krijimit të marrëdhënieve të punës dhe pastaj në nënparagrafët e tjerë i përmend edhe rastet kur mund të kryhen këto lloje të diskriminimit. Diskriminimi i drejtpërdrejtë gjinor në vendin e punës nënkupton ndërmarrjen e politikave dhe praktikave që haptazi mohojnë shanset e barabarta individuale të individëve në bazë të gjinisë së tyre. Ndërsa, diskriminimi i tërthortë mund të ndodhë duke përdorur praktika dhe politika të cilat duken si neutrale për nga ana e gjinisë por që gjithmonë çojnë në mohimin e mundësive ose privilegjeve të njëjës prej gjinive. Kjo mund të ilustruhet me faktin se në shumë vende të BE-së burrat kanë marrëdhënie pune me orar të plotë, ndërsa gratë gjysmë orari, ose orar të shkurtuar.¹⁶⁹

15.1.a) Përkufizimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë të diskriminimit e parasheh edhe Direktiva e Këshillit Evropian nr. 2000/78/EC, e datës 27 nëntor 2000, për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion. Qëllimi i kësaj direktive është të përcaktojë një kuadër të përgjithshëm për të luftuar diskriminimin në bazë të fesë apo besimit, paaftësisë, moshës apo orientimit seksual sa i përket punësimit dhe profesionit, me synimin për të vënë në fuqi në shtetet anëtare parimin e trajtimit të barabartë.¹⁷⁰ Direktiva duhet të zgjerohet edhe në kuptimin e trajtimit të barabartë dhe ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë edhe në kuptim të nenit 14 të KEDNj, ashtu që direktivat duhet të interpretohen në lidhshmëri me të drejtat e mbrojtura me KEDNj, përfshirë edhe ndalimin e diskriminimit në marrëdhënie pune mbi baza gjinore.¹⁷¹

15.1.b) Neni 15 i ligjit, në nënparagrafët vijues ka përcaktuar edhe rastet se kur mund të ndodhë diskriminimi, duke synuar të garantojë ushtrimin e efektshëm të të drejtave dhe lirive të përcaktuara me këtë ligj dhe me akte të tjera ndërkombëtare të përcaktuara në paragrafin 3 të nenit 1 të këtij ligji. Lidhur me rastet e diskriminimit nga marrëdhënia e punës, rëndësi të madhe ka edhe vendimi i GjEDNj në rastin *Konstaktin Markin vs. Russia* i

¹⁶⁹ Sylvia Walby, The European Union and Gender Equality: Emergent varieties of gender regime, Paper presented to National feminisms in a Transnational Arena' conference, University of Wisconsin at Madison, 2003, fq. 2.

¹⁷⁰ Shih Direktiva e Këshillit Evropian nr. 2000/78/EC e datës 27 nëntor 2000, neni 1 që përcakton një kuadër të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, e qasshme në:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>

¹⁷¹ International Organization for Migration (IOM), Handbook on European Non-discrimination Law and its Update including the Manual on the Anti-discrimination Legal, Framework and Referral Mechanism in Azerbaijan, Baku, 2013, fq. 46-47.

vitit 2010. GjEDNJ gjeti shkelje të nenit 14 në lidhje me nenin 8 të KEDNJ. Gjykata u shpreh se refuzimi i shtetit anëtar (Rusisë) për t'i dhënë ushtarakut lejen prindërore, ndryshe nga ushtaraket femra, është diskriminues. Edhe pse neni 8 nuk përfshin të drejtën për lejen prindërore, Gjykata theksoi se në qoftë se një shtet vendos për të krijuar një skemë të lejes prindërore, ky shtet duhet ta bëjë këtë në një mënyrë jodiskriminuese. Gjykata konstatoi se avancimi i barazisë mes burrave dhe grave është sot një objektiv i madh i vendeve anëtare të Këshillit të Evropës dhe se duhet të paraqiten arsye shumë të forta përpara se një dallim në trajtim midis seksve të mund të konsiderohet në përputhje me Konventën.¹⁷²

15.1.1 Përmes këtij nënparagrafi obligohen institucionet publike dhe private të ofrojnë qasje dhe kushte të barabarta për punësim, duke siguruar zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e punësimit dhe profesionit. Zbatimi i kushteve me rastin e rekrutimit nënkupton mospërfshirjen e elementeve të diskriminimit në bazë të gjinisë me rastin e shpalljes së vendit të lirë të punës, duke siguruar mundësi të barabarta për gratë dhe burrat lidhur me aplikimin në vendet e lira të punës. Një interpretim me të zgjeruar sa i përket këtij nënparagrafi e parasheh edhe Direktiva e Këshillit nr. 2000/78/ EC e datës 27 nëntor 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion. Kjo direktivë zbatohet për të gjithë personat në sektorët publik dhe privat lidhur me kushtet për qasje në punësim, për punë të pavarur apo në profesion, duke përfshirë edhe kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, në çfarëdo dege dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.¹⁷³ Bazuar në faktin se ligji është plotësisht në përputhje me direktivën e lartcekur, institucionet kompetente për zbatimin e këtij nënparagrafi duhet të kenë parasysh nenin 10 të kësaj direktive, sipas të cilit nen, shtetet anëtare duhet të marrin masa të tilla që janë të nevojshme, në përputhje me sistemet e tyre kombëtare gjyqësore, për të siguruar që kur personat, që janë dëmtuar për shkak se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre përpara një gjykate ose tjetër autoriteti kompetent. Provimi i këtyre fakteve nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, do të jenë obligim për të paditurin (barra e provës) për të provuar se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.¹⁷⁴ Fryma e direktivës është për të siguruar mundësi të barabarta

¹⁷² Shih vendimin e GjEDNJ [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["904732"\],"itemid":\["001-109868"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

¹⁷³ Për më shumë, shih nenin 3, paragrafin 1, pikën a) të Direktivës së Këshillit 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁷⁴ Shih nenin 10, të Direktivës së Këshillit 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, e qasshme në: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

të punësimit për të dy gjinitë (burrat dhe gratë) për të gjitha vendet ngase, nga analiza të shumta të bëra nga Komisioni Evropian, ka rezultuar se në shumë vende shkalla më e lartë e punësimit është tek burrat.¹⁷⁵

15.1.2 Nënparagrafi 1.2 i nenit 15 garanton qasje të barabartë në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, duke njohur të drejtën për qasje në të gjitha nivelet profesionale, si në sektorin publik, ashtu edhe në atë privat. Po ashtu, ky nënparagraf, në përputhje me Direktivën e Këshillit 2000/78/EC të 27 nëntorit 2000, parasheh edhe krijimin e një qasje në të gjitha llojet dhe të gjitha nivelet e udhëheqjes profesionale, trajnimeve profesionale, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikimeve, përfshirë edhe përvojën e punës praktike.¹⁷⁶ Trajnimi profesional nënkupton promovimin dhe shpërndarjen e barabartë ndërmjet grave dhe burrave në lloje të ndryshme të vendeve të punës, duke ofruar shpërndarje dhe mundësi të barabarta përmes informimit në kohë dhe në mënyrë të drejtë. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësi nuk mund të përdorë standarde ose procedura të diferencuara për shkak të gjinisë ndaj punëmarrësve.

15.1.3 Nënparagrafi 1.3 i nenit 15 garanton punësimin dhe kushtet e punës në mënyrë të barabartë për gratë dhe burrat, duke përfshirë shkarkimin nga puna, pagesën dhe trajtimin e barabartë. Pabarazia në mes burrave dhe grave vjen edhe për shkak të pozitës dominuese të burrave në tregun e punës ose edhe për shkak të mënyrave të pagesave për punën me orar të plotë dhe jo të plotë, ku gratë janë ato që janë më shumë të punësuar me orar të shkurtuar.¹⁷⁷ Ky nënparagraf obligon punëdhënësit të zbatojnë masa të barabarta lidhur me kushtet e punës, duke filluar nga rekrutimi, kryerja e punës e deri të rastet e shkarkimit nga puna, duke përfshirë edhe pagën e barabartë për punën me vlerë të barabartë. Sa i përket kushteve të punës, neni 5 i Direktivës së Këshillit nr. 2000/78/EC, e datës 27 nëntor 2000, rëndësi të veçantë i kushton akomodimit në punë për personat me aftësi të kufizuara, duke garantuar respektimin e parimit të trajtimit të barabartë. Sipas direktivës së lartcekur, punëdhënësit do të marrin masat e duhura, ku nevojiten në një rast të veçantë, për të mundësuar një person me aftësi të kufizuara të ketë qasje në punë, ose paraprakisht në punësim, ose t'i nënshtrohen trajnimit, përveç rasteve kur masa të tilla do të imponojnë një

¹⁷⁵ Nik de Boer, Susanna Burri, Hélène Masse-Dessen, Simone van der Post, in: European Commission, Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries, 2008, fq. 2-3.

¹⁷⁶ Për më shumë, shih nenin 3, paragrafin 1, pikën b) të Direktivës së Këshillit 2000/78/EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, e qasshme në: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁷⁷ Mieke Verloo, Multiple Meanings of Gender Equality, A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe, Central Europe University, Budapest 2007, fq. 28.

barrë të shpërpjesëtuar mbi punëdhënësin.¹⁷⁸

15.1.4 Pagesa e barabartë nënkupton pagesën e barabartë në mes të punës së kryer nga një punëmarrëse femër dhe nga një punëmarrës mashkull. Paga e barabartë për punë të barabartë për punëtoret femra dhe meshkuj është e paraparë edhe me Traktatin për Funksionimin e Bashkimit Evropian. Sipas nenit 157 të këtij traktati “*Çdo shtet anëtar do të sigurojë parimin e pagesës së barabartë për punëtoret meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë*”.¹⁷⁹ Siç shihet më lart, traktati ka përcaktuar edhe punën me vlerë të barabartë. Lidhur me pagesën e barabartë në mes të femrave dhe meshkujve, GjED, në vendimin e saj në rastin *Barber v Guardian Royal Exchange*, theksoi nevojën për transparencë të vërtetë, duke lejuar një shqyrtim të efektshëm. Sipas Gjykatës, kjo gjë arrihet vetëm nëse parimi i pagës së barabartë respektohet në secilin prej elementëve të shpërblimit që u jepet burrave dhe grave.¹⁸⁰ Në këtë aspekt, rol të rëndësishëm ka edhe Karta e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, e cila në paragrafin 1 të nenit 23 parasheh barazinë në mes të burrave dhe grave në të gjitha fushat, duke përfshirë punësimin dhe pagën.¹⁸¹ Rëndësi të veçantë pagës së barabartë i ka kushtuar edhe Organizata Ndërkombëtare e Punës përmes Konventës së saj me nr. 100 për Pagë të Barabartë për Burrat dhe Gratë për Punë me Vlerë të Barabartë, që është ratifikuar nga shumica e shteteve palë të Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. Konventa e lartcekur rekomandon të merret parasysh studimi, zhvillimi dhe miratimi i sistemeve të vlerësimit të punës, mbështetur në kritere neutrale ndaj gjinisë, që do të lehtësonin krahasimin e vlerës së atyre punëve me natyrë të ndryshme, ku gratë mbizotërojnë aktualisht, me ato punë ku aktualisht mbizotërojnë burrat.¹⁸²

15.1.5 Ky nënparagraf garanton të drejtën e anëtarësimit dhe përfshirjen në një organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve me qëllim të mbrojtjes

¹⁷⁸ Për më shumë, shih nenin 5 të Direktivës së Këshillit nr. 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, *Official Journal L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022*, e qasshme në: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁷⁹ Shih nenin 157 të Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian, i qasshëm në:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

¹⁸⁰ Për më shumë, shih vendimin e GjED në: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX-%3A61988CJ0262>

¹⁸¹ Shih paragrafin 1 të nenit 23 të Kartës së Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore e cila me Traktatin e Lisbonës ka karakter obligativ për shtetet anëtare dhe e cila shënon një moment të rëndësishëm në zhvillimin e të drejtës së barazisë gjinore në BE. Kjo Kartë, ndër të tjera, do të ndalojë diskriminimin për çdo lloj shkak, duke përfshirë seksin (neni 21); ajo e njëjtë të drejtën e barazisë gjinore në të gjitha fushat, jo vetëm në punësim, dhe nevojën e vepërimeve pozitive për nxitjen e saj (neni 23). Karta garanton gjithashtu “të drejtën e lejes së paguar të lindjes dhe lejen prindërore” (neni 33). http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

¹⁸² Për më shumë, shih Konventa me nr. 100 për Pagë të Barabartë për Burrat dhe Gratë për Punë me Vlerë të Barabartë të Organizatës Ndërkombëtare të Punës http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312245:NO

së interesave të tyre në punë. Për qëllime të këtij nënparagrafi, termi *organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve* nënkupton ato organizata të cilat themelohen për t'u shërbyer anëtareve që i kanë krijuar, duke ofruar një varg të shërbimeve lidhur me përmirësimin e efikasitetit dhe efektivitetit për anëtarët e tyre. Njëra ndër shërbimet më themelore që e ofrojnë këto organizata është mbikëqyrja e zbatimit të legjislacionit lidhur me të drejtat e punëtorëve në punë. Nënparagrafi i lartcekur është në përputhje të plotë me paragrafin 1, pikën d) të nenit 3 të Direktivës së Këshillit me nr. 2000/78/ EC të 27 nëntorit 2000 për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.¹⁸³ Në bazë të këtij nënparagrafi, institucionet përgjegjëse të Inspektoratit të Punës duhet të bëjnë mbikëqyrjen dhe procedimin e rasteve në bazë të të cilave punëmarrësve ju shkelen të drejtat e tyre si pasojë e anëtarësimit në ndonjë organizim i cili si qëllim ka mbrojtjen e të drejtave të punëtorëve. Në mënyrë që ky nënparagraf të jetë sa më i zbatueshëm, institucionet të cilat kanë përgjegjësi për zbatimin e tij inkurajohen që të kenë parasysh paragrafin 1 të nenit 13 të direktivës së lartcekur sipas së cilës, shtetet anëtare, në përputhje me traditat e tyre kombëtare dhe të praktikës, duhet t'i marrin masat e duhura për të nxitur dialogun midis partnerëve social, me synim nxitjen e trajtimit të barabartë, duke përfshirë monitorimin e praktikave në vendin e punës, marrëveshjet kolektive, kodet e sjelljes përmes hulumtimeve ose shkëmbimeve të përvojave dhe praktikave të mira.¹⁸⁴

15.1.6 Ky nënparagraf paraqet rastet të cilat nuk paraqesin diskriminim në qoftë se për një vend të caktuar të punës kërkohet karakteristika të veçanta lidhur me gjininë, bazuar në kushtet e natyrës së veçantë të aktiviteteve profesionale apo të kushteve në të cilat kryhen ato, në qoftë se një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe kërkesa është proporcionale. Një qasje të njëjtë sikurse ky nënparagraf ka edhe Direktiva e riformuluar nr. 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, e datës 5 korrik 2006, në paragrafin 2 të nenit 14.¹⁸⁵ Sipas këtij paragrafi të direktivës së lartcekur, shtetet anëtare mund të parashikojnë, për sa i përket qasjes në punësim, duke përfshirë trajnimin kryesor për këtë, se një ndryshim i trajtimit i cili bazohet në një karakteristikë të lidhur me seksin nuk do të përbëjë diskriminim, ku për shkak të natyrës së

¹⁸³ Për më shumë, shih nenin 3, paragrafin 1, pikën d) të Direktivës së Këshillit nr. 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁸⁴ Shih paragrafin 1 të nenit 13 të Direktivës së Këshillit nr. 2000/78/ EC e 27 nëntorit 2000. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:en:HTML>.

¹⁸⁵ Në vitin 2006, u miratua Direktiva e re 2006/54/ e KE-së, e cila bashkon dispozitat ekzistuese të direktivave të ndryshme të barazisë së seksve, duke përfshirë edhe disa raste nga praktika gjyqësore të e GJED-së. Qëllimi i kësaj Direktive është të sqarojë dhe bashkojë në një tekst të vetëm dispozitat për punësimin, duke përfshirë ngritjen në detyrë dhe trajnimin profesional, si edhe kushtet e punës, bashkë me pagën dhe skemat profesionale të sigurimeve shoqërore.

aktiviteteve profesionale ose kontekstit në të cilin kryhen, një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë të vërtetë dhe përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim me kërkesat proporcionale.¹⁸⁶

Neni 16

Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë në të gjitha skemat e sigurimit shoqëror në punë, në veçanti sa i përket:

1.1. fushës së skemave të tilla dhe kushtet e qasjes në to;

1.2. detyrimit për të kontribuar dhe llogaritjet e kontributeve;

1.3. llogaritjes së përfitimeve, përfshirë përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortin/en apo vartësve, si dhe kushtet që rregullojnë kohëzgjatjen dhe gëzimin e të drejtës për përfitime.

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

2.1. përcaktimin e personave që mund të marrin pjesë në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;

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

2.3. hartimin e rregullave të ndryshme në lidhje me moshën e hyrjes në këtë skemë ose të periudhës minimale të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë me qëllim përfitimin prej saj;

2.4. hartimin e rregullave të ndryshme, me përjashtim siç parashikohet në nënparagrafët 2.8 dhe 2.10 të këtij neni, për ri-mbursimin e kontributeve kur një punëtor lë një skemë pa përmbushur kushtet që garantojnë të drejtat për përfitime afatgjata;

2.5. përcaktimin e kushteve të ndryshme për dhënien e përfitimeve

¹⁸⁶ Shih paragrafin 2 të nenit 14 të Direktivës së lartcekur:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX%3A32006L0054>

apo kufizimin e këtyre përfitimeve për punëtorët e njërit apo tjetrit seks;

2.6. rregullimin e moshave të ndryshme të daljes në pension;

2.7. pezullimin e mbajtjes apo përfitimit të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lindjes ose pushimit për arsye familjare, të garantuara me ligj ose me marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi;

2.8. përcaktimin e niveleve të ndryshme të përfitimit, përveç për aq sa mund të jetë e nevojshme për të marrë parasysh faktorët përlogaritës të sigurimeve të cilat ndryshojnë në bazë seksi në rastin e skemave me kontribute të përcaktuara; në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit, elemente të caktuara mund të jenë të pabarabartë ku pabarazia e shumave rezulton nga efektet e përdorimit të faktorëve të sigurimeve që ndryshojnë në bazë të gjinisë në kohën kur financimi i këtij programi është zbatuar;

2.9. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëtorëve;

2.10. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve, me përjashtim:

2.10.1. në rastin e skemave të përcaktuara të kontributeve nëse qëllimi është për të barazuar shumën e përfitimeve përfundimtare ose për t'i bërë ato gati më të barabarta për të dyja sekset;

2.10.2 në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit ku kontributet e punëdhënësit kanë për qëllim për të siguruar përshtatshmërinë e fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuara.

2.11. vendosjen e standardeve të tjera ose të standardeve që zbatohen vetëm për punëtorë të një gjinie të caktuar, përveç sa parashikohet në nënparagrafët 2.8 dhe 2.10 të këtij neni, lidhur me garantimin ose mbajtjen e të drejtës për përfitime të mëvonshme kur një punëtor lë një skemë.

3. Kur dhënia e përfitimeve brenda fushëveprimit të këtij neni është lënë në kompetencë të organeve drejtuese të skemës, kjo e fundit duhet të jenë në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë.

Koment, neni 16

16. Neni 16 i ligjit ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë apo të tërthortë gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë. Sa i përket diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, sqarim është ofruar në paragrafët paraprak, mirëpo është e rëndësishme të theksohet se përveç diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, doktrina e barazisë gjithashtu njeh edhe diskriminimin formal dhe substantiv lidhur me marrëdhënien e punës. Në rastin *Thlimmenos vs. Greece*, GjEDNJ ka pranuar shprehimisht se jo vetëm diskriminimi formal që nënkupton trajtimin e pabarabartë të çështjeve të barabarta, por edhe diskriminimi substantiv që nënkupton trajtimin e barabartë të çështjeve të pabarabarta hynë në gamën e nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.¹⁸⁷ Andaj, është e rëndësishme të kihen parasysh edhe këto forma të diskriminimit gjatë zbatimit të këtij Ligji. Sipas këtij neni me skema të sigurimeve shoqërore në punë nënkuptojmë sigurimet shoqërore të cilat i mbrojnë në mënyrë të detyrueshme të gjithë shtetasit të cilët janë aktiv në aspektin ekonomik mirëpo që pësojnë zvogëlim të ardhurave si pasojë e lindjes, pleqërisë, invaliditetit apo humbjes së mbajtësit të familjes. Po ashtu, skemat e sigurimit shoqëror ofrojnë mbrojtje të detyrueshme për të gjithë personat e punësuar me rastin e zvogëlimit të të ardhurave si pasojë e paaftësisë së përkohshme të shkaktuar nga sëmundja, aksidenti në punë apo edhe nga papunësia. Lidhur me këtë nen, Kushtetuta e Kosovës në nenin 51 e parasheh mbrojtjen shëndetësore dhe sociale.¹⁸⁸ Sipas këtij neni kujdesi shëndetësor dhe siguri social dhe siguri social themelor, që ka të bëjë me papunësinë, sëmundjen, aftësitë e kufizuara dhe moshën e shtyrë, rregullohet me ligj.¹⁸⁹ Siç shihet nga neni paraprak i Kushtetutës çështja e skemave të sigurimit shoqëror është paraparë të rregullohet me ligje përkatëse. Aktualisht në legjislacioni që ka të bëjë me këtë nen përfshin Ligjin për Skemën e Ndihmës Sociale në Kosovë, Ligjin për Fondet Pensionale të Kosovës si dhe Ligjin për Sigurime Shëndetësore. Lidhur me skemat e sigurimit shoqëror, rol të rëndësish ka edhe Konventa Evropiane e Sigurimeve Shoqërore e cila nder katër parimet kryesore që i përmban, parimin e trajtimit të barabartë e përcakton si parimin e parë, sa i përket organizimit të skemave të sigurimeve shoqërore. Zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në skemat sociale kërkon përfshirjen e një spektri të gjerë të akterëve, jo vetëm qeverinë, por edhe punëdhënësit, unionet tregtare dhe

¹⁸⁷ Shih GjEDNJ, *Thlimmenos v Greece* i qasshëm në:

<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20%20Case%20of%20Thlimmenos%20v%20Greece%202.pdf>

¹⁸⁸ Shih Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 51. Lidhur me përmbajtjen dhe kuptimin e këtij neni shih Enver Hasani, *Komentari i Kushtetutës së Republikës së Kosovës*, Publikuar nga GIZ, 2012 GmbH, Prishtinë, Komenti i nenit 51, fq. 191-196.

¹⁸⁹ Shih nenin 51 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

përfaqësuesit e sektorit publik dhe jo rrallë hasen edhe vështirësi në gjetjen e konsensusëve sociale.¹⁹⁰ Konventa zbatohet për të gjitha legjislacionet dhe rregullon degët e sigurimeve shoqërore që kanë të bëjnë me sëmundjet dhe përfitimet e lindjes, përfitimet e invaliditetit, përfitimet e pleqërisë, përfitimet e të mbijetuarve, përfitimet në rast të vdekjes, përfitimet lidhur me sëmundjet profesionale, përfitimet e papunësisë dhe përfitimet familjare.¹⁹¹ Po ashtu, Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, në pikën c) të nenit 1 parashikon trajtimin e barabartë për shkak të gjinisë në lidhje me skemat e sigurimeve shoqërore.¹⁹²

16.1.1 Sipas këtij nënparagrafi nuk lejohet asnjë lloj diskriminimi qoftë i drejtpërdrejtë apo i tërthortë me rastin e organizimit të skemave të sigurimit shoqëror në punë si dhe lidhur me kushtet e qasjes në to. Sipas Direktivës nr. 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik 2006 me rastin e skemave të sigurimeve shoqërore duhet të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë duke përjashtuar kontributet e paguara nga punëtoret në baza vullnetare. Po ashtu, kjo direktive në nenin 7 ka përcaktuar edhe skemat profesionale për të cilat mund të kërkohej mbrojtje nga rreziku duke përfshirë rrezikun nga sëmundjet, invaliditetin, moshën e vjetër duke përfshirë pensionin e parakohshëm, aksidentet industriale, sëmundjet profesionale si dhe papunësinë. 193

16.1.2 Ky nënparagraf ndalon diskriminimin apo trajtimin e pa barabartë në çfarëdo forme të detyrimit për të kontribuar dhe llogaritur kontributet. Sipas këtij neni duhet të ketë trajtim të barabartë si për burrat ashtu edhe për gratë, me rastin e pagesës së kontributeve dhe llogaritjes së tyre lidhur me sigurimet e detyrueshme shoqërore. Për të zbatuar parimin e trajtimit të barabartë kujdes të veçantë duhet të i kushtohet hartimit të kontratave

¹⁹⁰ Shih Anna Van Der Vleuten, *The Price of Gender Equality, Member States and Governance in the European Union*, Ashgate, England 2007, np. 2.

¹⁹¹ Shih paragrafin 1 të nenit 2 të Konventës Evropiane të Sigurimeve Shoqërore <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680074611>
Po ashtu, kjo Konventë zbatohet për të gjitha skemat e përgjithshme të sigurimeve shoqërore dhe skemat e veçanta, qofshin kontribuues ose jo-kontribuues, duke përfshirë skemat me përgjegjësi të punëdhënësve në lidhje me përfitimet e përmendura në paragrafin 1 të nenit 2 të saj. Sipas Konventës marrëveshjet dypalëshe ose shumëpalëshe ndërmjet dy ose më shumë palëve kontraktuese do të përcaktojnë, për aq sa është e mundur, kushtet në të cilat kjo Konventë do të zbatohet për skemat e përcaktuara me anë të marrëveshjeve kolektive të bëra të detyrueshme me vendim të autoriteteve publike.

¹⁹² Shih Direktivën e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

¹⁹³ Shih Direktiva nr. 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik 2006, paragrafin 1, pikën a) të nenit 7, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX-%3A32006L0054>

për sigurime shoqërore sepse këto kontrata shpesh here ofrohen me kushte të ndryshme për burrat dhe gratë, si në lidhje me primet ashtu dhe me përfitimet, sidomos në skemat private të pensioneëve. Këto dallime zakonisht mbështetin në faktin se mesatarisht, gratë jetojnë më gjatë se burrat dhe shoqëritë e sigurimeve si pasojë e kësaj kanë një rrezik më të madh financiar në sigurimin e grave, krahasuar me sigurimin e burrave. Lidhur me këtë çështje paragrafi 1 i nenit 5 të Direktivës nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave, në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve, obligon shtetet anëtare që të sigurojnë se në të gjitha kontratat e reja të sigurimeve, të nënshkruara të paktën pas 21 dhjetorit 2007, përdorimi i seksit si një faktor në përlllogaritjen e primeve dhe përfitimeve për qëllimet e sigurimit dhe shërbimet financiare që lidhen me to, nuk duhet të rezultojnë në dallime në primet dhe përfitimet e individëve.¹⁹⁴ Sa i përket detyrimit për të paguar kontributet Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut në rastin Van Raalte v Netherlands, (Application no. 20060/92) duke ju referuar nenit 14 të KEDNj kishte konstatuar se diferencimi në trajtim është diskriminues. Lidhur me këtë rast aplikuesi ishte shtetas i Holandës, nuk ishte i martuar dhe nuk kishte fëmijë. Ai paguante kontributet për kujdesin e përgjithshëm të fëmijëve sipas një akti të nxjerr në vitin 1962 i cili e obligonte çdo person nën moshën 65 vjeçare i cili realizonte paga përmes një kontrate të punës. Mirëpo, gratë e pa martuara mbi 45 vjeç me një dekret mbretëror ishin liruar nga detyrimi për të paguar kontributet për këtë kategori, ndërsa burrat e moshës së njëjtë nuk ishin të përjashtuar. Aplikuesi kishte pretenduar se përjashtimi i grave pa fëmijë në moshën mbi 45 vjeç paraqet diskriminim në bazë të gjinisë e cila është e ndaluar me nenin 14 të KEDNj. Paraprakisht shteti i Holandës një kërkesë të tillë e kishte refuzuar. Kërkesën e aplikuesi e kishte aprovuar GjEDNj e cila kishte konstatuar se faktet e prezantuara hyjnë në kuadër të nenit 14 të KEDNj dhe të nenit 1 të protokollit nr. 1 të saj. Gjykata konstaton se për qëllimet e nenit 14, diferenca në trajtim është diskriminuese në qoftë se ajo nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, në qoftë se ajo nuk ndjek një qëllim legjitim, ose nëse mjetet nuk janë në proporcion me qëllimin që kërkohet të realizohet. Gjykata pranoi se Shtetet gëzojnë një liri vlerësimi në situata të ndryshe apo të ngjashme duke justifikuar një trajtim të ndryshëm, por konsiderohet se për një dallim në trajtim bazuar ekskluzivisht në baza të seksit nuk do të duhet të jetë arsye me shumë peshë. Mbi këtë bazë, Gjykata konsideroi se arsyetimet e ofruara nga shteti nuk ishin të mjaftueshme, dhe gjeti njëzëri se ka pasur shkelje të

¹⁹⁴ Shih Direktiva nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve, neni 5, paragrafi 1, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32004L0113>

nenit 14 të Konventës, marrë së bashku me nenin 1 të protokollit nr. 1.195

16.1.3 Sipas këtij nen-paragrafi ndalohet çdo lloj diskriminimi sa i përket llogaritjet se përfitimeve në raport me femrat dhe meshkujt, po ashtu, duke përfshirë përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortet apo vartësve, si dhe kushtet që rregullojnë kohëzgjatjen dhe gëzimin e të drejtës për përfitime. Sa i përket llogaritjes së përfitimeve nga skemat e sigurimeve shoqërore si dhe përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortet Direktiva e Këshillit Evropian nr. 79/7/EEC e datës 19 dhjetor 1978 mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror një çështje të tillë e trajton në paragrafin 1 të nenit 4 të saj. Direktiva në këtë paragraf konstaton se duhet të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë, duke nënkuptuar se nuk duhet të ketë asnjë lloj diskriminimi në bazë të seksit në mënyrë të drejtpërdrejtë, ose të tërthortë duke iu referuar në mënyrë të veçantë gjendjes civile ose familjare, në veçanti për sa i përket: qëllimit të skemave dhe kushteve për qasje në to, detyrimit për të kontribuar dhe llogaritjen e kontributeve e po ashtu edhe llogaritjen e përfitimeve, duke përfshirë rritjet për shkak të lidhjes me një bashkëshort dhe ngarkimin me kushte që rregullojnë kohëzgjatjen dhe mbajtjen e të drejtës për përfitime.¹⁹⁶

Paragrafi 2

16.2 Ky paragraf i përcakton rastet të cilat janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë për shkak të seksit, të cilat mund të ndodhin qoftë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo tërthorazi me rastin e aplikimit të skemave shoqërore të sigurimit. Për qëllime të këtij paragrafi, *parimi i trajtimit të barabartë* nënkupton përjashtimin e diskriminimit të drejtpërdrejt dhe të tërthortë, duke garantuar përmes dispozitave ligjore zbatimin e këtij parimi. Po ashtu, njëkohësisht duke mundësuar pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave në të gjitha aspektet e sigurimit shoqëror në punë, të përcaktuara me këtë ligj ose me ndonjë ligj tjetër. Sipas këtij paragrafi diskriminimi i drejtpërdrejt për shkak të seksit mund të ndodh kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme në raport me personin tjetër për shkak të seksit të tij apo të saj. Ndërsa, diskriminimi i tërthortë i referohet diskriminimit i cili është rezultat i zbatimit të kriterit asnjans ndaj seksit, i cili i ve në pozitë të pafavorshme veçanërisht personat që i përkasin njërit seks krahasuar me personat e seksit tjetër. Ky paragraf, në

¹⁹⁵ Shih GjEDNJ, *Van Raalte v Netherlands*, Application no. 20060/92, i qasshëm në:

[http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"dmdocnumber":\["695908"\],"itemid":\["001-58031"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

¹⁹⁶ Për me shumë shih paragrafin 1 të nenit 4 të Direktivës së Këshillit Evropian nr. 79/7/EEC e datës 19 dhjetor 1978 mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:31979L0007>

nënparagrafët vijues, në mënyrë të njëjtë sikurse Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, e datës 5 korrik, me nr. 2006/54/EC, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit i ka përcaktuar në mënyrë taksative shembujt apo rastet e diskriminimit si pasojë e seksit në skemat e sigurimeve shoqërore.¹⁹⁷ Po ashtu, sa i përket ndalimit të diskriminimit në skemat e sigurimit shoqëror Direktiva e Këshillit Evropian e datës 29 qershor 2000 me nr. 2000/43/EC për Zbatimin e trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike në pikën e) dhe f) të paragrafit 1 të nenit 3 e parasheh mbrojtjen sociale, duke përfshirë sigurimet shoqërore, sigurimet shëndetësore si dhe avantazhet sociale.

16.2.1 Sipas këtij nënparagrafi konsiderohet diskriminim i drejtpërdrejt ose tërthorazi, përcaktimi paraprak i personave, të cilët për shkak të seksit të tyre marrin pjesë në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë. Andaj, me rastin e zbatimit të skemave shoqërore duhet të kushtohet vëmendje e veçantë hartimit të dispozitave të tilla në mënyrë që të respektohet parimi i trajtimit të barabartë. Qëllim tjetër i këtij nënparagrafi është ndalimi i përcaktimit paraprak të personave të cilët mund të marrin pjesë në skemë të sigurimeve shoqërore në punë duke ju krijuar përparësi apo favorizime bazuar në seksin e tyre. Nënparagrafi po ashtu obligon institucionet përgjegjëse që të eliminojnë çdo mundësi përmes hartimit të akteve ligjore në përputhje me këtë ligj, të cilat do të ndalonin mundësin e përcaktimit të personave që mund të marrin pjesë në një skemë të sigurimeve në punë, duke shkelur parimin e trajtimit të barabartë përkatësisht dallimet në bazë të seksit.

16.2.2 Sipas këtij nënparagrafi obligohen institucionet shtetërore përmes krijimit të bazës ligjore të rregullojnë mënyrën e funksionimit të sigurimeve shoqërore, duke përfshirë sigurimet e detyrueshme dhe ato vullnetare. Me rastin e rregullimit të këtyre skemave duhet të ofrohet trajtim i barabartë duke përjashtuar çdo lloj diskriminimi për shkak të seksit. Qëllimi tjetër i këtij nënparagrafi është të ofroj mundësi për pjesëmarrje të barabartë në skemë të sigurimeve shoqërore. Andaj, me rastin e hartimit të skemave të tilla duhet të respektohet parimi i mos diskriminimit duke ofruar qasje dhe mundësi të barabarta.

16.2.3 Ky nënparagraf parasheh hartimin e atyre rregullave që kanë të bëjnë me ndalimin e diskriminimit gjinor në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, në skemat e sigurimit shoqëror në punë. Sipas këtij nënparagrafi, me rastin e hartimit të rregullave të ndryshme në lidhje me moshën e hyrjes

¹⁹⁷ Shih Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, neni 9, e qasshëm në : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

në këtë skemë ose të periudhës minimale të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë, duhet të krijohen mundësi të barabarta të cilat eliminojnë çdo mundësi e cila paraqet diskriminim në bazë të seksit. Nënparagrafi e parasheh hartimin e rregullave apo dispozitave lidhur me moshën e hyrjes në këtë skemë, duke nënkuptuar obligimin e institucioneve për përjashtimin e çdo elementi i cili do të ishte në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë. Bazuar në këtë, hartimi i këtyre dispozitave duhet të ofroj mundësi të barabarta pavarësisht seksit të cilitdo person. Nënparagrafi e trajton edhe periudhën minimale të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë me qëllim përfitimi prej saj, duke nënkuptuar obligimin për respektimin e parimit të trajtimit të barabartë si me rastin e anëtarësimit po ashtu edhe të respektimit të periudhës minimale të punësimit.

16.2.4 Sipas këtij nënparagrafi është i ndaluar hartimi i cilitdo rregull i cili është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, duke përfshirë edhe ato në bazë të seksit të cilat kanë të bëjnë me ri-mbursimin e kontributeve kur një punëtor lë një skemë pa përmbushur kushtet që garantojnë të drejtat për përfitime afatgjata. Nënparagrafi parasheh edhe mundësin e mos përmbushjes së kushteve të cilat garantojnë të drejtat për përfitime afatgjate duke garantuar edhe në këto raste respektimin e parimet të trajtimit të barabartë në bazë të seksit.

16.2.5 Ky nënparagraf parasheh ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë, duke përcaktuar obligimin e institucioneve përgjegjëse lidhur me nxjerrjen e dispozitave të cilat nuk janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë në bazë të seksit. Përmes këtyre dispozitave duhet të përcaktohen kushtet e barabarta lidhur me dhënien e përfitimeve apo kufizimin e përfitimeve për punëtorët e njërit apo seksit tjetër. Sipas këtij nënparagrafi, përcaktimi paraprak i kushteve të ndryshme për dhënien e përfitimeve apo kufizimin e këtyre përfitimeve, përmes dispozitave të cilat janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë në bazë të seksit, do të përbëj diskriminim të drejtpërdrejt apo të tërthortë. Kjo nënkupton obligimin e institucioneve përgjegjëse të cilat kanë përgjegjësi për të siguruar mbrojtjen dhe trajtimin e barabartë me rastin e përcaktimit të këtyre kushteve.

16.2.6 Sipas këtij nënparagrafi, ndalohet diskriminimi gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë përmes dispozitave që janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi me rastin e rregullimit të moshave të ndryshme të daljes në pension. Për qëllime të këtij nënparagrafi, me shprehjen "*pension*" nënkuptojmë pagesën e rregullt mujore për një person gjatë tërë jetës, duke filluar nga

mosha e pensionimit, paaftësia fizike ose vdekja e personit. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të përcaktojë një rregull të qartë i cili duhet të zbatohet me rastin e pensionimit të personave pavarësisht nga mosha e tyre. Në këto raste duhet të zbatohet parimi i trajtimit të barabartë në mes të grave dhe burrave duke mos njohur asnjë lloj diskriminimi qoftë të drejtpërdrejt apo të tërthortë. Ky nënparagraf i obligon institucionet përgjegjëse që me rastin e rregullimit të moshës së pensionimit, të kihet parasysh parimi i trajtimit të barabartë në bazë të seksit duke eliminuar çdo lloj diskriminimi.

16.2.7 Ky nënparagraf parasheh ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë, duke obliguar institucionet përgjegjëse që me rastin e hartimit të dispozitave të kihet parasysh parimi i trajtimit të barabartë duke mos lejuar asnjë lloj diskriminimi. Sipas këtij nënparagrafi, parimi i trajtimit të barabartë duhet të zbatohet me rastin e pezullimit të mbajtjes apo përfitimit të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lindjes ose pushimit për arsye familjare, të garantuara me ligj ose me marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi. Në këto raste duhet të ketë trajtim të njëjtë në mes të burrave dhe grave, duke ju njohur dhe zbatuar të gjitha të drejtat lidhur me pagesat të cilat janë të garantuara me ligj ose me marrëveshje dhe që paguhen nga punëdhënësi. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të garantojë një siguri më të madhe juridike e cila do të ndikonte eliminimin e çfarëdo forme të diskriminimit përmes mbikëqyrjes së zbatimit të ligjeve dhe marrëveshjeve që kanë të bëjnë me raste të tilla. Një çështje e tillë në mënyrë të njëjtë sikurse më këtë paragraf është e paraparë edhe në piken g) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit.¹⁹⁸

16.2.8 Ky nënparagraf përcakton ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë lidhur me përcaktimin e niveleve të ndryshme të përfitimit, përveç për aq sa mund të jetë e nevojshme për të marrë parasysh faktorët përllogaritës të sigurimeve të cilat ndryshojnë në bazë seksi në rastin e skemave me kontribute të përcaktuara, në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit, elemente të caktuara mund të jenë të pabarabartë ku pabarazia e shumëve rezulton nga efektet e përdorimit të faktorëve të sigurimeve që ndryshojnë në bazë të gjinisë në kohën kur financimi i këtij programi është zbatuar. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të krijojë një liri të veprimit lidhur me skemat e sigurimit shoqëror, duke

¹⁹⁸ Për me shumë shih: piken g) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

lejuar në disa raste konkrete mos zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë. Një çështje e tillë është e lejuar edhe me legjislacion evropian. Përmbajtje të njëjtë me këtë nënparagraf ka edhe Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit në pikën h) të nenit 9.¹⁹⁹

16.2.9 Sipas këtij nënparagrafi, ndalohet çdo lloj diskriminimi i cili është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë duke përfshirë edhe ato në bazë të seksit, si pasoj e përcaktimit të niveleve të ndryshme për kontributet e punëtoreve. Në këto raste obligohen institucionet përgjegjëse që me rastin e përcaktimit të niveleve për kontributet e punëtoreve të zbatojnë të gjitha kriteret të cilat e eliminojnë çdo lloj diskriminimi në mes të burrave dhe grave. Për qëllime të këtij nënparagrafi, me *kontribute të punëtoreve* nënkuptojmë burimin kryesor të financimit të sigurimeve shoqërore. Kontributet paguhet në fonde të veçanta, ku secili ka për detyrë të financojë një program social të caktuar, (si p.sh sigurimi shëndetësor, pensionet, ose mbrojtja sociale dhe papunësia). Kontributet paguhet nga punëdhënësit dhe të punësuarit (duke u zbritur nga paga e tyre).

16.2.10 Nënparagrafi paraparak ndalonte diskriminimin sa i përket përcaktimit të niveleve të ndryshme për kontributet e punëtoreve, ndërsa ky nënparagraf ka për qëllim të ndalojë diskriminimin me rastin e përcaktimit të niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve. Po ashtu, sa i përket asaj se çka nënkuptojmë me *kontribute të punëdhënësve* u sqarua në paragrafin paraparak. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të ndalojë çdo lloj diskriminimi qoftë të drejtpërdrejt apo të tërthortë i cili mund të kryhet si pasoj e gjinive (seksit), duke bërë dallime në mes të burrave dhe grave me rastin e përcaktimit të niveleve për kontributin e punëdhënësve. Nënparagrafi ka përmbajtje të njëjtë sikurse pika j) e nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit.²⁰⁰

16.2.10.1 Nënparagrafi paraparak, si qëllim kryesor kishte ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror, me rastin e përcaktimit të niveleve

¹⁹⁹ Për me shumë shih: piken h) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

²⁰⁰ Për me shumë shih: piken j) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

të ndryshme për kontributet e punëdhënësve, mirëpo nga ky përcaktim përjashtim bën ky nënparagraf. Sipas këtij nënparagrafi, me rastin e përcaktimit të niveleve për kontributet e punëdhënësve zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë bën përjashtim vetëm nëse qëllimi është për të barazuar shumën e përfitimeve përfundimtare ose për t'i bërë ato gati më të barabarta për të dyja seksat. Nga përmbajtja e këtij nënparagrafi del se vetëm në këtë rast bën përjashtim zbatimi i këtij parimi, çka nënkupton se gjatë zbatimit të dispozitave lidhur me ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë duhet ti kushtohet vëmendje e veçantë dhe mos të ketë përjashtim në raste të tjera gjatë zbatimit të këtij ligji. Një përmbajtje të njëjtë me këtë nënparagraf e ka edhe Direktiva e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit në pikën i) të nenit 9.²⁰¹

16.2.10.2 Edhe ky nënparagraf parasheh një përjashtim nga nënparagrafi 2.10 sa i përket përcaktimit të niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve, duke lejuar përjashtimin e parimit të trajtimit të barabartë, në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit ku kontributet e punëdhënësit kanë për qëllim për të siguruar përshtatshmërinë e fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuara. Nga përmbajtja e këtij nënparagrafi del se në rastet e organizimit të skemave të financimit lidhur me kontributet e punëdhënësve, lejohet nxjerrja e dispozitave të cilat janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, duke përfshirë edhe ato në bazë të seksit me qëllim të sigurimit të fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuara. Qëllimi i lejimit të këtij përjashtimi është të garantoj sigurimin e fondeve të nevojshme duke mbuluar kostot e përfitimeve të përcaktuara. Nënparagrafi, në mënyrë shprehimore e përcakton rastin se kur lejohet një përjashtim i tillë, andaj institucionet përgjegjëse duhet të jen shumë të kujdesshme në mënyrë që mos të keqpërdoret edhe në raste të tjera kjo dispozitë. Një çështje e tillë është e përcaktuar edhe në pikën ii) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik, me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit.²⁰²

²⁰¹ Për më shumë shih: pikën i) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

²⁰² Për më shumë, shih pikën ii) të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik, me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

16.2.11 Ky nënparagraf ka për qëllim ndalimin e vendosjes së standardeve diskriminuese, të cilat mund të arrihen duke shkelur parimin e trajtimit të barabartë, lidhur me punëtorët e një gjinie të caktuar. Sipas këtij nënparagrafi, nuk lejohet asnjë lloj diskriminimi gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë, përmes hartimit të dispozitave të cilat mund të jenë të favorshme apo më pak të favorshme, si për burrat ashtu edhe për gratë. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të garantojë dhe sigurojë që vendosja e standardeve do të jetë e barabartë dhe nuk do të lejojë asnjë lloj diskriminimi në bazë të seksit, përmes dispozitave që janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë.

Paragrafi 3

16.3 Paragrafi 3 i nenit 16 lidhur me ndalimin e diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë, në rastet kur dhënia e përfitimeve brenda fushëveprimit të këtij neni është lënë në kompetencë të organeve drejtuese të skemës, i obligon organet drejtuese të skemës të zbatojnë parimin e trajtimit të barabartë, duke ofruar mundësi të barabarta si për burrat ashtu edhe për gratë. Sipas këtij paragrafi, obligohen organet drejtuese të skemës në të gjitha rastet kur bëhet ndarja e skemave të sigurimit shoqëror në punë, të respektojnë këtë parim duke siguruar pjesëmarrje të plotë dhe të barabartë. Ky paragraf është në përputhje të plotë me paragrafin 2 të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik, me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, e cila ka të njëjtën përmbajtje sikurse ky paragraf.²⁰³

²⁰³ Shih paragrafin 2 të nenit 9 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit,

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

Neni 17

Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës

1. Punëdhënësi/sja në të gjithë sektorët obligohet:

1.1. të shmang përfshirjen e elementeve diskriminuese në bazë të gjinisë në shpalljen e

vendit të lirë të punës;

1.2. të promovojë barazinë gjinore para dhe gjatë marrëdhënies së punës;

1.3. të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt që aplikojnë për vende të lira të punës;

1.4. Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune nuk ka barazi gjinore, nuk paraqet diskriminim gjinor nëse shpallja inkurajon gjininë më pak të përfaqësuar të aplikojnë me qëllim të promovimit të barazisë gjinore;

1.5. që të mos disfavorizojë një punëkërkues, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e një gjinie, që përmban diskriminim të tërthortë gjinor;

1.6. të punësojë personin pa dallim gjinor, në çdo pozitë ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;

1.7. të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet meshkujve dhe femrave në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punonjësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale si dhe masave të tjera të përkohshme;

1.8. të sigurojë që femrat dhe meshkujt të kenë mundësi të barabarta për të vazhduar shkollimin dhe aftësimin profesional dhe të përcjellin trajnimet të cilat mbahen për të shtuar shkathtësitë profesionale ose të përgatiten për profesione të tjera;

1.9. të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës;

1.10. Punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër;

1.11. Në veçanti, kur sistemi i klasifikimit të vendeve të punës përdoret për të përcaktuar pagën, bazohet në kriteret e njëjta për meshkujt dhe femrat dhe shmangë diskriminimin në bazë të gjinisë;

1.12. të japë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë;

1.13. Punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë një mjedis të tillë të punës në të cilin asnjë nga punëtorët nuk është subjekt i trajtimit të padëshirueshëm të natyrës seksuale nga punëdhënësi, mbikëqyrësi, apo kolegët, duke përfshirë trajtimin e padëshiruar fizik, verbal ose joverbal apo sjelljet e tjera seksuale që krijojnë marrëdhënie dhe një mjedis frikësimi, armiqësor ose poshtërues të punës dhe që cenojnë dinjitetin e femrave dhe meshkujve në punë;

1.14. të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ose ngacmim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë;

1.15. Punëdhënësit janë të obliguar të marrin masa të nevojshme për t'u mundësuar femrave dhe meshkujve të përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare;

1.16. Organizimi i punës dhe orarit, në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe gjendjen familjare të të punësuarve, bëhet në mënyrë që të sigurojë kthimin në vendin e njëjtë të punës pas pushimit të lindjes, pushimit prindëror, pushimit të abortit, pushimit mjekësor ose pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkaqe urgjente familjare, apo aftësi profesionale.

2. Çdo person pas pushimit prindëror, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit.

Koment, neni 17

17. Neni 17 i ligjit përcakton detyrimet e punëdhënësit lidhur me marrëdhëniet e punës në të gjithë sektorët, duke obliguar ndërmarrjen e veprimeve të cilat e përjashtojnë diskriminimin gjinor në vendin e punës. Ky nen obligon punëdhënësit që të ndërmarrin veprime konkrete që nga momenti i shpalljes së konkursit, krijimi i marrëdhënies së punës, e deri të përfundimi i marrëdhënies së punës. Lidhur me ndalimin e diskriminimit dhe detyrimet e punëdhënësit me rastin e krijimit të marrëdhëniet së punës Ligji i Punës nr. 03/L-212 në paragrafin 1 të nenit 5 parasheh ndalimin e diskriminimit në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.²⁰⁴ Po ashtu, ligji i lartcekur në paragrafin 4 të nenit 5 parasheh obligimin e punëdhënësit që më rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.²⁰⁵ Andaj, punëdhënësit, me rastin e aplikimit të procedurave lidhur me marrëdhëniet e punës, duhet të respektojnë procedurat dhe të ndërmarrin veprime konkrete të cilat e përjashtojnë çdo veprim diskriminues në përputhje me këtë nen dhe me Ligjin e Punës. Zbatimi i këtyre dispozitave duhet të bëhet në lidhshmëri me njëra-tjetrën, duke përfshirë edhe dispozitat e Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi, një çështje të tillë e parasheh edhe paragrafi 5 i nenit 5 të Ligjit të Punës, sipas të cilit: *“Dispozitat e Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi, do të zbatohen drejtpërsëdrejti kur është në pyetje marrëdhënia e punës e lidhur në mes të të punësuarit dhe punëdhënësit”*.²⁰⁶

Paragrafi 1

- 17.1 Paragrafi 1 i nenit 17 obligon të gjithë punëdhënësit në të gjithë sektorët që me rastin e krijimit të marrëdhënies së punës të respektojnë nënparagrafët të cilët i ka përcaktuar ky nen, duke përcaktuar edhe rastet se kur mund të ndodhë diskriminimi gjinor në marrëdhënien e punës. Ky paragraf ka për qëllim të përcaktojë rregulla të hollësishme, të cilat garantojnë mbrojtje dhe trajtim të barabartë në bazë të përkatësisë gjinore në marrëdhëniet e punës, duke përfshirë kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë edhe

²⁰⁴ Shih paragrafin 1 të nenit 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>.

²⁰⁵ Shih paragrafin 4 të nenit 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212.

²⁰⁶ Shih paragrafin 5 të nenit 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212.

avancimet. Këto të drejta kanë për qëllim të sigurojnë zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për meshkujt dhe femrat, në lidhje me qasjen në punësim dhe me kushtet e punës.

- 17.1.1 Sipas këtij nënparagrafi obligohen punëdhënësit në të gjithë sektorët që të shmangin dhe eliminojnë çdo element diskriminues në bazë të gjinisë, i cili mund të ketë efekt negativ me rastin e krijimit të marrëdhënies së punës, duke shkelur parimin e trajtimit të barabartë. Ky nënparagraf detyron punëdhënësit që me rastin e publikimit të konkurseve, të cilat e kanë për qëllim krijimin e marrëdhënieve të punës, të mos përmbajnë elemente diskriminuese në bazë të gjinisë duke krijuar përparësi për njërin gjini. Një çështje të tillë e përcakton edhe Ligji i Punës në paragrafin 2 të nenit 8, sipas të cilit, konkursi për themelimin e marrëdhënies së punës duhet të jetë i barabartë për të gjithë kandidatët e synuar, pa asnjë lloj diskriminimi, ashtu siç parashihet me këtë ligj dhe aktet tjera në fuqi.²⁰⁷ Po ashtu, ndalohej diskriminimi në bazë të gjinisë me rastin e shpalljes së vendit të lirë të punës lidhur me përzgjedhjen e kandidatëve për shkak të mundësisë së shtatzënësisë në të ardhmen, shtatzënësisë aktuale, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile si dhe përgjegjësisë familjare. Në rastin *Emrl Boyraz v. Turkey*, GjEDNJ kishte konstatuar shkelje të nenit 14 të Konventës në lidhje me nenin 8, kur kandidatja e gjinisë femërore ishte përjashtuar nga puna në një kompani publike energjetike për shkak se nuk ishte e gjinisë mashkull dhe nuk kishte kryer shërbimin ushtarak.²⁰⁸ Prandaj, një dallim i tillë për vendin e punës është shkelje e këtij ligji dhe akteve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe përbën diskriminim në baza gjinore. Sa i përket kushteve për qasje në punësim, duke përfshirë edhe shpalljen e vendit të lirë të punës, kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit në çfarëdo dege dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, në kuadër të Bashkimit Evropian kjo çështje është e rregulluar me Direktivën e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik, me nr. 2006/54/EC për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit. Kjo Direktivë, në nenin 14 parasheh ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë në sektorin publik ose privat, duke përcaktuar në piken a) të paragrafit 1 të këtij neni edhe rastet në bazë të cilave mund të ndodh diskriminimi, ku përfshihen kushtet për qasje në punësim, për punë të pavarur apo në profesion, duke përfshirë edhe kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, në çfarëdo dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale dhe në rastet e promovimit.²⁰⁹

²⁰⁷ Shih paragrafin 2 të nenit 8 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212 <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

²⁰⁸ GjEDNJ, *Emrl Boyraz v. Turkey*, aplikacioni nr. 61960/08, vendimi i datës 02/03/2015.

²⁰⁹ Shih paragrafin 1 të nenit 14 të Direktivës nr. 2006/54/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, e datës 5

17.1.2 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit në respektimin e parimit të trajtimit të barabartë, duke promovuar barazinë gjinore para dhe gjatë krijimit të marrëdhënies së punës. Institucionet dhe organizatat e ndryshme me akte të brendshme duhet të rregullojnë mënyrën e trajtimit të barabartë të punëtorëve si e drejtë e njeriut por edhe barazinë gjinore.²¹⁰ Promovimi nënkupton detyrimin e çdo punëdhënësi apo individit që vepron në emër të punëdhënësit të bëjë përjashtimin e çdo elementi diskriminues, duke përfshirë elementet e diskriminimit në bazë të gjinisë që nga shpallja e vendit të lirë të punës, në mënyrë që të sigurohen mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt. Po ashtu, promovimi nënkupton shpërndarje të barabartë ndërmjet femrave dhe meshkujve në lloje dhe kategori të ndryshme të punës, përmes trajtimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale. Qëllim tjetër i këtij nënparagrafi është obligimi i punëdhënësve si në sektorin publik ashtu edhe në sektorin privat që të ndërmarrin masa afirmative përmes njoftimit dhe publikimit të dokumenteve apo broshurave të ndryshme përmes të cilave njoftohen punëmarrësit me të drejtat e tyre, në mënyrë që të respektohen sa me shumë parimet e barazisë gjinore.

17.1.3 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit në të gjithë sektorët, që të krijojnë dhe sigurojnë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt që aplikojnë për vende të lira të punës. Me rastin e sigurimit të mundësive të barabarta, punëdhënësit duhet t'i zbatojnë parimet e barazisë gjinore, përkatësisht parimin e trajtimit të barabartë gjinor duke eliminuar çdo element të diskriminimit gjinor. Në këtë rast, respektimi i parimit të trajtimit të barabartë do të thotë se nuk duhet të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë për shkak të seksit (gjinisë), duke përfshirë edhe trajtimin më pak të favorshëm të grave për shkaqe të shtatzënisë dhe lindjes. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësi duhet t'i sigurojë mundësitë e barabarta që nga momenti i shpalljes së konkursit përmes të cilit personat aplikojnë për punë. Në këto raste, konkurset nuk mund të përmbajnë asnjë diferencim në kriteret sa i përket gjinisë, duke krijuar favore për njërin apo tjetrin gjini. Një trajtim të pabarabartë në lidhje me punësimin kishte shqyrtuar GjED. Është interesant të përmendet rasti Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV. Është ky rast i punëdhënësit të mundshëm i cili haptazi kishte deklaruar se nuk do të punësojë persona me origjinë të caktuar racore ose etnike. Sipas GjED-së, deklarata e këtillë kishte pasur efekt të fuqishëm dhe zbrapsës mbi kandidatë të caktuar për t'u paraqitur në shpalljen për disa nga pozitat, dhe me këtë ata ishin të penguar

korrik 2006, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TEXT/?qid=1449588923123&uri=CELEX-%3A32006L0054>

²¹⁰ Shih, mes tjerash, Ministria e FSK-së, Politika për të drejtat e njeriut dhe barazi gjinore në MFSK dhe në FSK, 2011.

për t'iu qasur tregut të punës.²¹¹

17.1.4 Ky nënparagraf ka për qëllim të krijojë mundësi shtesë në mënyrë që të arrihet barazia gjinore në ato raste apo në ata sektorë në të cilët nuk ka barazi gjinore. Në këto raste, sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësve u lejohet e drejta si dhe inkurajohen që përmes shpalljeve publike të ftojnë për aplikim gjininë e cila është më pak e përfaqësuar në këto raste konkrete. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësit obligohen që të ndërmarrin veprime konkrete përmes së cilave duhet të bëhet promovimi i barazisë gjinore, duke ftuar për aplikim gjininë e cila është më pak e punësuar apo e përfaqësuar në mënyrë që të arrihet barazia gjinore. Nënparagrafi i lartcekur lejon një shmangie ose shpërfillje nga rekrutimi i gjinisë tjetër që është më shumë e përfaqësuar, në ato raste kur gjinia më pak e përfaqësuar ka kritere të atilla që emërimi në vendin e punës nuk praqet ndonjë dëm për institucionin ose organizatën, ndërsa në anën tjetër e rrit kuotën e përfaqësimit të gjinisë që është më pak e përfaqësuar. Kjo duhet kuptuar në aspektin pozitiv, duke i dhënë mundësi gjinisë tjetër e cila me dhënien e kësaj mundësie dhe me masa tjera ndihmëse trajnuese arrin rezultate të njëjta në punë, sikurse gjinia tjetër që është përfaqësuar më shumë.

17.1.5 Ky nënparagraf obligon punëdhënësit që të trajtojnë në mënyrë të barabartë të gjithë punëkërkuesit, duke ndaluar çdo favorizim përmes vendosjes së rregullave apo kritereve procedurale të cilat janë më të favorshme ose jo të favorshme për njërin gjini apo tjetrën. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësit janë të obliguar të vendosin rregulla dhe kritere të cilat duhet të jenë transparente, në mënyrë që punëkërkuesit të krijojnë qasje të barabartë me rastin e aplikimit për punë. Po ashtu, ky nënparagraf detyron punëdhënësit të ndërmarrin masa të cilat duhet të jenë neutrale edhe gjatë zbatimit në praktikë, duke krijuar mundësi të barabarta si për meshkuj ashtu edhe për femra. Qëllim tjetër i këtij nënparagrafi është të ndalojë çdo formë të diskriminimit i cili mund të shfaqet në forma të fshehura, ku si pasojë e kësaj mund të krijohen kushte më të favorshme për personat e një gjinie. Po ashtu, ky nënparagraf, përveç që parasheh ndalimin e masave të cilat mund të jenë diskriminuese në aspektin gjinor gjatë realizimit të tyre në praktikë, me qëllim të krijimit të një sigurie më të madhe gjatë marrëdhënies së punës, e përcakton se në të gjitha këto raste diskriminimi mund të jetë i tërthortë.

²¹¹ Për më shumë, shih rastin C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV*, në: http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Microsoft%20Word%20%20Centrum%20voor%20gelijkheid%20van%20kansen%20en%20voor%20racismebestrijding%20v%20Firma%20Feryn%20NV%20_final_.pdf

17.1.6 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit me rastin e krijimit të marrëdhënies së punës në të gjithë sektorët, të eliminojnë çdo formë të diskriminimit gjinor në çdo pozitë apo vend të lirë pune, duke përfshirë të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale. Lidhur me këtë, sipas nënparagrafit, diskriminimi gjinor në punë ndodh kur një person ose grup personash trajtohen jo në mënyrë të barabartë në kontekstin e punës për shkak të përkatësisë gjinore. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësit kanë obligim ligjor që nga momenti i përpilimit të kushteve të cilat nevojiten për një vend pune, duke përfshirë shpalljen e konkursit e deri të përzgjedhja e kandidateve, t'i përjashtojë dallimet gjinore dhe çdo lloj të diskriminimit, qoftë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Qëllimi i këtij nënparagrafi është detyrimi i punëdhënësve që me rastin e shpalljes së konkurseve të garantohet dhe sigurohet qasja e barabartë pa dallime gjinore në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.

- a) Një obligim të njëjtë sikurse ky nënparagraf e parasheh edhe Ligji i Punës në paragrafin 4 të nenit 5, sipas të cilit: *“Punëdhënësi është i obliguar që në rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriteret dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj”*.²¹² Po ashtu, legjislacioni dhe jurisprudenca e BE-së e ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë gjinor midis meshkujve dhe femrave lidhur me punësimin. Ky legjislacion kërkon që asnjë nga ligjet, rregulloret dhe praktiket e shteteve anëtare sa i përket tregut të punës dhe politikave sociale nuk duhet të përmbajë ndonjë lloj diskriminimi. Diskriminimi gjinor në punë ka një efekt negativ në tregun e punës në përgjithësi, kjo sepse ndarja gjinore në punë shkakton mungesën e fleksibilitetit në tregun e punës dhe bën që punëdhënësit shpeshherë të ndjekin politika punësimi që janë të bazuara në stereotipe gjinore dhe paragjykime, në vend të kualifikimeve personale dhe cilësive të individit. Ndarja në tregun e punës bën që gjysma e fuqisë punëtore të mos i shfrytëzojnë talentet e tyre, duke çuar kështu në një zhvillim të paplotë, joefikas dhe të paqëndrueshëm. Andaj, kërkohet një përgjegjësi më e madhe institucionale e cila do të ndikonte në aspektin pozitiv sa i përket përjashtimit të diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës.
- b) Një nga rastet më të shpeshta në praktikë ku mund të ndodh diskriminimi gjinor paraqitet te rastet e shtatzënësisë së femrave. Në këto raste, punëdhënësit përdorin kriteret diskriminuese duke përjashtuar nga mundësitë e barabarta për femrat të cilat janë shtatzëna apo supozohet

²¹² Shih paragrafin 4 të nenit 5 të Ligjit të Punës nr. 03/L-212, i qasshëm në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>

se mund të jenë shtatzëna. Lidhur me këto raste, ka edhe qëndrime nga jurisprudenca e GJED-së, GJED-ja, në rastin *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassene* pohoi se një punëdhënës është në kundërshtim të drejtpërdrejtë me parimin e trajtimit të barabartë të përcaktuar në nenin 2 pika 1 dhe nenin 3 pika 1 të Direktivës së Këshillit 76/207/EEC nëse ai refuzon të hyjë në një kontratë punësimi me një kandidate femër të cilën ai e konsideron të papërshtatshme për punë, ku refuzimi i tillë është i bazuar në pasojat e mundshme negative për të që të punësojë një grua shtatzënë për shkak të rregullave të paaftësisë për punë, të miratuar nga autoritetet publike, të cilat asimilojnë paaftësinë për të punuar për shkak të shtatzënisë dhe izolimit të paaftësisë për punë për shkak të sëmundjes. Më tej, GJED-ja u shpreh se zbatimi i Direktivës së trajtimit të barabartë nuk do të ndryshojë, ku në rrethanat e përshkruara më lart, asnjë mashkull nuk ka aplikuar për një pozitë. Nëse një grua është refuzuar për punësim për shkak të çështjeve që lidhen me seksin (gjininë) e saj, për shembull shtatzënisë, ajo është gjithmonë diskriminuese.²¹³

17.1.7 Qëllimi i këtij nënparagrafi është detyrimi i punëdhënësve të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet meshkujve dhe femrave në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punonjësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale si dhe masave të tjera të përkohshme që nga themelimi i marrëdhënieve të punës në të gjithë sektorët e deri në përfundimin e saj. Promovimi përmes informimit të barabartë nënkupton që punëdhënësit janë të obliguar të përdorin metoda informuese të drejta dhe adekuate, duke njoftuar të gjithë punëtorët në mënyrë të drejtë dhe në të njëjtën kohë. Po ashtu, promovimi nënkupton dhënien e mundësive të barabarta në mes të femrave dhe meshkujve lidhur me avancimet e ndryshme në karrierë përmes mundësive të zhvillimit të aftësive profesionale. Njëkohësisht, rol të rëndësishëm në promovimin e të drejtave të punëtorëve kanë edhe organizatat e ndryshme sindikale, të cilat përmes aktiviteteve të ndryshme promovuese dhe informuese arrijnë të sensibilizojnë punëdhënësit në ndërmarrjen e masave të cilat ndikojnë në trajtimin e barabartë të punëtorëve.

17.1.8 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit që gjatë gjithë marrëdhënies së punës të eliminojnë çdo lloj diskriminimi i cili mund të ndikojë në pengimin e punëtorëve lidhur me aftësimin profesional. Punëdhënësit në të gjithë sektorët obligohen të sigurojnë trajtim të barabartë në mes të femrave dhe meshkujve sa i përket vazhdimin të shkollimit dhe

²¹³ Për më shumë shih vendimin e GJED, i qasshëm në:

<http://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/Dekker%20v%20Stichting.pdf>

aftësimi profesional dhe të përcjellin trajnimet të cilat mbahen për të shtuar shkathtësitë profesionale ose të përgatiten për profesione të tjera. Sipas këtij nënparagrafi obligohen punëdhënësit që të krijojnë kushte adekuate për avancim, të cilat duhet të jenë të barabarta për të gjithë të punësuarit, duke ofruar mundësi për aftësim profesional përmes trajnimeve të cilat ndikojnë në përfitimin e shkathtësive profesionale ose në përgatitjen e profesioneve të tjera.

17.1.9 Qëllimi i këtij nënparagrafi është t'i obligojë punëdhënësit që me rastin e krijimit të marrëdhënies së punës, në të gjithë sektorët, qoftë publik apo privat të zbatojnë kritere të barabarta lidhur me vlerësimin e cilësisë së punës. Vlerësimi i cilësisë në punë kryhet me qëllim të rritjes së suksesit të punës dhe për të siguruar përmirësimin gradual të aftësisë profesionale dhe të cilësisë së shërbimeve të cilat kryhen nga punëmarrësit. Pothuajse në çdo organizatë të punëdhënësve, në fund të çdo viti bëhet vlerësimi i rezultateve në punë, i kryer nga punëmarrësi. Vlerësimi i rezultateve në punë mbështetet në verifikimin e realizimit të objektivave apo detyrave të caktuara në fillim të periudhës së vlerësimit nga punëmarrësi. Andaj, lidhur me atë që u përmend më lart, ky nënparagraf synon të garantojë një vlerësim real të kryer nga ana e punëmarrësve, duke respektuar parimin e trajtimit të barabartë dhe duke zbatuar të gjitha kriteret e barabarta të cilat eliminojnë çdo lloj diskriminimi gjinor në vendin e punës.

17.1.10 Ky nënparagraf ka për qëllim të garantojë një sistem real të vlerësimit, duke obliguar punëdhënësit që gjatë gjithë marrëdhënies së punës me rastin e vlerësimit të punëtorëve të zbatojnë kritere vlerësuese të cilat janë të barabarta jo vetëm në aspektin teorik, por edhe në atë praktik. Andaj, punëdhënësit në të gjithë sektorët obligohen që gjatë tërë kohës të përdorin kritere të barabarta të vlerësimit, si për meshkuj ashtu edhe për femra, në mënyrë që vlerësimi të jetë i drejtë dhe real. Sipas këtij nënparagrafi, konsiderohet që është diskriminues çdo veprim i cili krijon disavantazh të personave të gjinisë tjetër përmes përdorimit të kriterëve vlerësuese të cilat në vete përmbajnë elemente diskriminuese.

17.1.11 Ky nënparagraf parasheh një obligim shtesë për punëdhënësit në të gjithë sektorët, qoftë publik apo privat, lidhur me sistemin e klasifikimit të vendeve të punës. Sipas këtij nënparagrafi, obligohen punëdhënësit që sistemi i klasifikimit të vendeve të punës që përdoret për të përcaktuar pagën të bazohet në kritere të njëjta si për meshkuj ashtu edhe për femra, duke shmangur diskriminimin në bazë të gjinisë. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të garantojë një klasifikim të drejtë të të punësuarve lidhur me vendet e tyre të punës në ato raste kur ky klasifikim përdoret për të përcaktuar

pagën. Andaj, sipas këtij nënparagrafi nuk lejohet asnjë lloj diskriminimi në të gjithë sektorët me rastin e klasifikimit të vendeve të punës lidhur me përcaktimin e pagës.

17.1.12 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i përjashtojë format e diskriminimit që kanë të bëjnë me pagën e të punësuarve duke obliguar punëdhënësit në të gjithë sektorët që të japin pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë. Trajtimi jo i barabartë në nivelin e pagesës mund të ndodhë në rastet kur një femër paguhet me pak se një mashkull për një punë të njëjtë, ose e kundërta, kur një mashkull paguhet me pak se një femër për një punë të njëjtë. Lidhur me pagën e njëjtë për punën është komentuar edhe në nënparagrafin 1.3 të nenit 15 të këtij ligji. Paga e barabartë për punë të barabartë për punëtorët femra dhe meshkuj është e paraparë edhe me Traktatin për Funkcionimin e Bashkimit Evropian. Sipas nenit 157 të këtij traktati, *“Çdo shtet anëtar do të sigurojë parimin e pagesës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë”*.²¹⁴

17.1.13 Ky nënparagraf trajton një aspekt më të zgjeruar sa i përket obligimeve të punëdhënësve lidhur me marrëdhënien e punës në të gjithë sektorët, duke përfshirë sigurimin e një mjedisi të tillë të punës në të cilin asnjë nga punëtorët nuk është subjekt i trajtimit të padëshirueshëm të natyrës seksuale nga punëdhënësi, mbikëqyrësi apo kolegët, duke përfshirë trajtimin e padëshiruar fizik, verbal, joverbal apo sjelljet e tjera seksuale që krijojnë marrëdhënie dhe një mjedis frikësimi, armiqësor ose poshtërues të punës dhe që cenojnë dinjitetin e femrave dhe meshkujve në punë. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësi ka për obligim të sigurojë kushte të barabarta të punës, duke përfshirë edhe raportet me mbikëqyrësit dhe kolegët e punës, duke eliminuar çdo formë të trajtimit të padëshirueshëm me natyrë seksuale. Edhe në kuadër të Bashkimit Evropian, direktivat për barazinë gjinore e përcaktojnë ngacmimin seksual si një lloj të posaçëm diskriminimi, ku sjellja e padëshiruar “verbale, joverbale, ose fizike” është me natyrë seksuale. Direktiva e Këshillit nr. 2004/113/EC, e datës 13 dhjetor 2004, lidhur me *zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime* në paragrafin 3 të nenit 4 parasheh se ngacmimi dhe ngacmimi seksual në kuptimin e kësaj Direktive do të konsiderohet diskriminim mbi bazën e gjinisë dhe për këtë arsye është i ndaluar. Refuzimi i një personi ose nënshtrimi ndaj një sjellje të tillë nuk mund të përdoret si një bazë për një vendim që prek atë person.²¹⁵

²¹⁴ Shih nenin 157 të Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>

²¹⁵ Shih paragrafin 3 të nenit 4 Direktivës së Këshillit nr. 2004/113/EC, të datës 13 dhjetor 2004, lidhur me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1429086989424&uri=CELEX:32004L0113>

- 17.1.14 Ky nënparagraf ka për qëllim mbrojtjen juridike për të gjithë të punësuarit si në sektorin publik po ashtu edhe në sektorin privat, e ndaj të cilëve, në rast ankimi apo kundërshtimi lidhur me diskriminimin gjinor në vendin e punës, të mos përdoren masa diskriminuese mirëpo të sigurohet trajtim i barabartë nga ana e punëdhënësve edhe në këto raste. Po ashtu, ky nënparagraf ju ndalon punëdhënësve vendosjen në pozitë të pafavorshme ose ndërmarrjen e masave disiplinore ndaj punëmarrësit i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim apo ngacmim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese ose ngacmim seksual të kryer prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.
- 17.1.15 Ky nënparagraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit në të gjithë sektorët në ndërmarrjen e masave të nevojshme për t'u mundësuar femrave dhe meshkujve kushte të përshtatshme lidhur me detyrimet e tyre profesionale dhe familjare. Në këto raste, punëdhënësit janë të obliguar që të krijojnë kushte të barabarta për të gjithë punëmarrësit, duke zbatuar parimin e trajtimit të barabartë dhe duke eliminuar çdo element të diskriminimit gjinor. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësit janë të obliguar t'i plotësojnë të gjitha kushtet në raport me punëmarrësit lidhur me të drejtat e tyre sa i përket ngritjes profesionale dhe mbajtjes së raporteve të rregullta familjare. Qëllimi i këtij nënparagrafi është të respektohet parimi i trajtimit të barabartë, d.m.th., se nuk do të ketë asnjë lloj diskriminimi për shkaqe seksi, qoftë drejtpërdrejt qoftë tërthorazi, duke iu referuar në veçanti statusit martesor apo familjar. Në të gjitha këto raste, punëdhënësit janë të obliguar të përjashtojnë çdo element të diskriminimit qoftë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, i cili ka të bëjë me mundësimin e femrave dhe meshkujve lidhur me përshtatjen e detyrimeve të tyre profesionale dhe familjare.
- 17.1.16 Ky nënparagraf ka për qëllim të garantoj të drejta shtesë për punëmarrësit në situata të caktuara të cilat mund të ndodhin gjatë kryerjes së marrëdhënies së punës. Sipas këtij nënparagrafi obligohen punëdhënësit në të gjithë sektorët që gjatë marrëdhënies së punës, organizimi i punës dhe orarit të bëhet në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe gjendjen familjare të të punësuarve, në mënyrë që të sigurojë kthimin në vendin e njëjtë të punës pas pushimit të lindjes, pushimit prindëror, pushimit të abortit, pushimit mjekësor ose pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkaqe urgjente familjare, apo aftësi profesionale. Sipas këtij nënparagrafi, punëdhënësve nuk u lejohejt përdorimi i asnjë mase diskriminuese sa i përket trajtimit të punëmarrësve në rastet që lidhen me ndërprerjen e marrëdhënies së punës sipas këtij nënparagrafi.

Paragrafi 2

17.2 Sikurse paragrafi 1, edhe ky paragraf ka për qëllim t'i obligojë punëdhënësit sa i përket respektimit të të drejtave të punëmarrësve me rastin e pushimit prindëror, si dhe kthimin e tyre në vendin e punës pas këtij pushimi. Ky paragraf obligon punëdhënësit të aplikojnë kushte të barabarta dhe jo më pak të favorshme për një punonjës apo tjetër. Po ashtu, qëllim tjetër i këtij paragrafi është mbrojtja punonjësve edhe në periudhën e pushimit, duke u njohur të drejtën edhe për avancim në punë. Ky paragraf krijon një siguri më të madhe për punonjësit, duke obliguar punëdhënësit në zbatimin e barabartë edhe për ata punonjës të cilët në periudha të caktuara kanë shkëputje nga marrëdhënia e punës.

Neni 18

Vlerësimi i punës së papaguar

1. Puna e papaguar e femrave dhe meshkujve vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo:

1.1. kujdeset për mirëqenien e familjes;

1.2. kujdeset për fëmijët;

1.3. kujdeset për anëtarë të tjerë të familjes;

1.4. merret me punët në bujqësi dhe ekonomi familjare.

2. Subjektet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të trajnimit profesional bazuar në legjislacionin në fuqi.

Koment, neni 18

18. Neni 18 rregullon vlerësimin e punës së papaguar dhe me këtë kërkon edhe trajtimin e barabartë të gjinive. Theksi në këtë dispozitë ligjore është në vlerësimin e llojeve të punëve të cilat nuk janë në para kesh, pra në formë të të ardhurave, por kryerje e punëve të caktuara të cilat po të kryhen nga ndonjë punëtor tjetër do të kishin kosto, pra do të kushtonin në aspektin e parave.

Paragrafi 1

18.1 Në paragrafin 1 të neni 18 parashihet që të vlerësohet puna e papaguar e femrave dhe meshkujve të cilët kanë dhënë një kontribut për zhvillimin e familjes dhe shoqërisë. Ky nen ka për qëllim t'i eliminojë format e diskriminimit sidomos ndaj femrave të cilat përkujdesen për familjen, fëmijën dhe punët bujqësore por, që kjo punë nuk shndërrohet në formë të një të ardhure në para. Megjithatë, kjo punë ka një vlerë të caktuar dhe si e tillë duhet të vlerësohet sepse me këtë përfiton fëmija dhe shoqëria në tërësi. Një gjë e tillë parashihet edhe me Ligjin e Familjes, nenin 54, ku parashihet vlerësimi i pasurisë së përbashkët të bashkëshortëve por edhe në mënyrë analoge i familjeve edhe për punët rreth ndihmës së bashkëshortëve ofruar njëri-tjetrit, përkujdesja ndaj familjes dhe fëmijëve.²¹⁶ Në mënyrë analoge duhet të vlerësohen edhe punët tjera, si ato bujqësore dhe të ngjashme, të cilat nuk paguhen në para të gatshme, por duhet të llogariten si kontribute të anëtarit të familjes sepse ato ndikojnë në të ardhurat familjare. Prandaj, dispozita ligjore shkon në të kuptuarit në këtë drejtim dhe zbatimi i saj mund të shikohet në këndvështrim edhe me dispozitat e Ligjit të Familjes për çdo situatë tjetër të ngjashme.

Paragrafi 2

18.2 Në paragrafin 2 është përcaktuar e drejta e subjekteve të lartpërmendura në paragrafin 1 të përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe punësimit, si dhe trajnime profesionale. Dispozita nuk është shumë e qartë dhe nuk ka një lidhje logjike me paragrafin 1. Megjithatë, duhet nxjerr kuptimin se personat e papunësuar duhet të kenë kujdesin e komunitetit, të trajtohen me prioritet në çështje të punësimit, pra gjetjes së vendit të punës, dhe trajnimet profesionale në mënyrë që të përgatiten për tregun e punës.

²¹⁶ Shih Ligji i Familjes, neni 54; gjithashtu, shih Haxhi Gashi/Abdulla Aliu/Adem Vokshi, Komentari i Ligjit të Familjes, botuar nga GIZ GmbH, Prishtinë 2012, fq. 147-151.

Neni 19

Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime

- 1. Ndalohe Diskriminimi në bazë të gjinisë në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime.**
- 2. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat të cilët ofrojnë mallra dhe shërbime, të cilët janë në dispozicion për publikun pavarësisht nëse personi në fjalë i përket sektorit publik apo privat, duke përfshirë dhe organet publike, të cilat janë ofruar jashtë zonës së jetës private dhe familjare të ofruara nga institucionet publike dhe private.**
- 3. Ky ligj nuk cenon lirinë e individit për të zgjedhur një partner kontraktual për sa kohë që zgjedhja e një individit e partnerit kontraktual nuk është bazuar në gjininë e atij personi.**
- 4. Ky ligj nuk do të përjashtojë diferencat në trajtim, nëse sigurimi i mallrave dhe shërbimeve ekskluzivisht ose kryesisht për anëtarët e një gjinie justifikohet me një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë adekuate dhe të nevojshme.**

Koment, neni 19

19. Me nenin 19 përfshihet rregullimi i çështjes për furnizim me mallra dhe shërbime për të dy gjinitë pa dallime. Kjo dispozitë ligjore është e influencuar nga Direktiva e BE-së, Direktiva nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime.²¹⁷ Kjo direktivë i ka detyruar shtetet anëtare të BE-së që të krijojnë kushte të barabarta për të dy gjinitë dhe pa diskriminim kur është në pyetje qasja në mallra dhe shërbime. Pra, kuptimi është në drejtim se nuk duhet të ketë kufizime në aspektin e ndonjë marrëdhënie kontaktuale për vende pune/shërbime por edhe për shitblerje ose forma tjera të furnizimit me mallra nga sektori publike dhe privat. Në të drejtën e BE-së, sidomos në traktatet e BE-së, ka mjaft dispozita që e ndalojnë diskriminimin në aspektin ekonomik dhe social në mes të

²¹⁷ Shih Direktiva e Këshillit nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 lidhur me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime, e qasshme në:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1429086989424&uri=CELEX:32004L0113>

qytetarëve të shteteve anëtare të BE-së.²¹⁸ Këto parime duhet të zbatohen kur janë në pyetje edhe diskriminimet në aspektin gjinor.

Paragrafi 1

19.1 Paragrafi 1 është mjaft i qartë se e ndalon diskriminimin në baza gjinore lidhur me qasjen në furnizim me mallra dhe shërbime. Pra, me këtë dispozitë, nëse një ofrues i shërbimeve ose mallrave/kompani ose ndonjë person tjetër fizik, apo edhe persona juridik publik dhe institucione, bëjnë kufizime në baza gjinore, kjo paraqitet si diskriminim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë, varësisht se çfarë veprimesh janë ndërmarrë.

Paragrafi 2

19.2 Paragrafi 2 është pothuajse identik me nenin 3 të direktivës së BE-së, Direktiva nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004. Në nenin 3 të Direktivës parashihet pikërisht ndalimi i diskriminimit në qasje në mallra dhe shërbime, pavarësisht nëse ofruesi është privat apo publik, dhe nëse këtë kufizim e bën në baza gjinore.²¹⁹ Direktiva për trajtimin e barabartë gjinor në qasjen në mallra dhe shërbime i referohet gjithashtu nenit 57 të Traktatit për Funkcionimin e Bashkimit Evropian, i cili parasheh: “*Shërbimet konsiderohen si ‘shërbime’ sipas kuptimit të Traktateve kur normalisht ofrohen kundrejt një shpërblimi*. Në veçanti “shërbimet” përfshijnë: aktivitete me karakter industrial, aktivitete me karakter tregtar, aktivitete të artizanëve, aktivitete të profesioneve. Rastet e diskriminimit mbi baza gjinore ose racore duhet të eliminohen. Në një çështje përpara Gjykatës së Apelit në Suedi, parashtruesi i kërkesës ishte përpjekur të blejë një kafshë (qen-këlysh). Sapo shitësi e kishte kuptuar se blerësi ishte homoseksual, ai/ajo kishte refuzuar të përfundonte shitjen për shkak të merakut për mirëqenien e qenit për shkak të bindjes që kishte shitësi për sjelljet e personave homoseksual. Gjykata e Apelit në Suedi vendosi se refuzimi për shitjen e qenit përbënte diskriminim të drejtpërdrejtë në kontekstin e mallrave dhe shërbimeve, duke thënë konkretisht se përbënte ngacmim për shkak të orientimit seksual.²²⁰ Po ashtu edhe GjEDNj kishte gjetur diskriminim në

²¹⁸ Christopher McCrudden and Sacha Prechal, The Concepts of Equality and Non-Discrimination in Europe: A practical Approach, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, European Commission Report, 2009, fq. 6.

²¹⁹ Direktiva e Këshillit nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 lidhur me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime, neni 3, “*Brenda kufijve të kompetencave të dhëna në kuadër të Komunitetit, kjo Direktivë do të zbatohet për të gjithë personat që ofrojnë mallra dhe shërbime, të cilat janë në dispozicion të publikut, pavarësisht nga ajo se personi në fjalë i përket sektorit publik apo privat, duke përfshirë edhe organet publike, dhe të cilat janë ofruar jashtë zonës së jetës private dhe familjare dhe transaksionet e kryera në këtë kontekst*”.

²²⁰ *Ombudsman Against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation v. A.S.*, Rasti nr. T-3562-06, Gjykata e Apelit

rastin *Horváth and Kiss vs Hungary*. Gjykata kishte shqyrtuar nëse vendosja e fëmijëve romë në një shkollë të posaçme ku ndiqnin mësimin fëmijë me aftësi të kufizuara mendore paraqet një diskriminim të tërthortë. Gjykata kishte gjetur se segregimi i nxënësve kishte treguar se shteti nuk kishte respektuar obligimin pozitiv. Veç kësaj, shteti u kishte lejuar qasje në arsim, e cila “kishte shkaktuar ndërlikim plotësues të vështirësive të tyre dhe kishte rrezikuar zhvillimin e tyre të mëtejshëm personal, në vend se t’u ndihmojë të integrohen në shkollat e rregullta dhe t’i zhvillojnë aftësitë, të cilat do t’ua lehtësonin jetën me popullsinë tjetër.”²²¹

Paragrafi 3

19.3 Paragrafi 3 ka për qëllim të shpjegojë se liria e kontaktimit lejohet midis palëve dhe ajo duhet respektuar, por përderisa një kufizim i mundshëm në kontrata lidhur me shërbime dhe mallra nuk janë të bazuara në baza gjinore. Nëse, një ndalesë ose kufizim për të hyrë në marrëdhënie kontraktuese, p.sh. lidhur me një kontratë për furnizim me mallra, është bazuar në faktin se njëra palë është e gjinisë tjetër, dhe për këtë kontraktuesi nuk lidh kontratë, do të konsiderohet diskriminim. Por, në anën tjetër, nëse kufizimi për të hyrë në marrëdhënie kontraktuese ka për qëllim kushtet e tregut dhe jo bazën gjinore, atëherë në këtë rast, kjo situatë nuk paraqitet diskriminim. Kjo dispozitë është në harmoni me Direktivën e BE-së nr. 2004/113/EC, neni 5.²²²

Paragrafi 4

19.4 Në paragrafin 4 ka një përjashtim lidhur me furnizimin me mallra dhe shërbime edhe nëse bazohet në një gjini, por që ky lloj furnizimi duhet të ketë një qëllim legjitim dhe që arrihet me mjete adekuate. Këtu mendohet nëse fjala është për të nxitur dhe angazhuar një gjini në mënyrë afirmative për shkak se është më pak e përfaqësuar.

në Suedi, 11 shkurt 2008). Përmbledhje në anglisht në dispozicion në Rrjetin Evropian të Ekspertëve Ligjorë në Fushën Mbrojtjes nga Diskriminimi, 8 (Korrik 2009) “Revista Juridike Evropiane për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, fq. 69

²²¹ GjEDNJ, *Horváth and Kiss vs Hungary*, aplikacioni nr. 11146/11, vendimi i datës 29 janar 2013, versioni anglisht i qasshëm në: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-116124"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

²²² Direktiva e Këshillit nr. 2004/113/EC e datës 13 dhjetor 2004 lidhur me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime, neni 3, e qasshme në: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF>

KAPITULLI IV

TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË BAZA GJINORE NË FUSHËN E ARSIMIT

Neni 20

Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë

1. Ndalohet diskriminimi mbi bazë gjinore në institucione arsimore në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në arsimim, procesin e pranimit, qasjen në shërbime, mjete dhe përfitime si bursat, rezultatet e vlerësimit, marrjen e diplomave dhe titujve shkencor, qasjen në trajnime profesionale, ndjekjen e arsimimit, sporteve dhe fushave tjera.

2. Veprimet në vijim përbëjnë diskriminim në bazë gjinore dhe janë të ndaluara:

2.1. çdo kufizim apo pengesë me bazë gjinore, në krijimin e mundësive të nevojshme, për t'u shkolluar në institucione publike e private, të cilat ofrojnë shkollim apo kualifikime tjera dhe shërbime trajnimi;

2.2. Ofrimin e mundësive të ndryshme për meshkujt dhe femrat në zgjedhjen e fushës së veçantë të studimit, trajnim apo diplomim, dhe në lidhje me kohëzgjatjen e klasave, përveçse kjo përligjet nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë ato që duhen dhe të nevojshme.

Koment, neni 20

20. Me nenin 20 është rregulluar diskriminimi në baza gjinore sa i përket fushës së arsimit. Diskriminimi edhe në baza tjera, si p.sh. raca, etj. janë të kualifikuara si diskriminim në kuadër të praktikës së GjEDNj. Një rast i tillë për komunitetin rom në qasjen në arsim është rasti *Lavida and others vs Greece*. GjEDNj kishte gjetur se mundësia për fëmijët romë të regjistrohen vetëm në shkollat fillore ku mësimin e ndjekin vetëm fëmijë romë paraqet diskriminim në lëmin e arsimit.²²³ Ky nen, në mënyrë eksplicite i referohet diskriminimit në baza gjinore.

²²³ GjEDNj, *Lavida dhe të tjerë kundër Greqisë*, numri i aplikacionit 7973/10, vendimi i datës 20 Maj 2013.

Paragrafi 1

20.1 Në paragrafin 1 parashihet ndalimi i diskriminimit në baza gjinore në të gjitha nivelet e arsimit, përfshirë këtu edhe arsimimin, qasjen në arsimim, bursa, shërbime sporte etj. Pra, në këtë nen kërkohet trajtim i barabartë mes gjinive në fushën e arsimit në të gjitha dimensionet.

Paragrafi 2

20.2 Në paragrafin 2 janë numëruar rastet kur paraqitet diskriminimi në baza gjinore. Me këto dispozita ndalohet ofrimi **i shërbimeve të** ndryshme arsimore për femrat dhe meshkujt në institucione publike dhe private. Pra, çfarëdo dallimi i cili ka si fokus ofrimin e shërbimeve të veçanta si: shkollim, kualifikim, siç edhe është cekur në paragrafin 2, nënparagrafi 1, por që ky ofrim bëhet ndarazi për gjininë femërore dhe ndarazi për gjininë mashkullore (gra dhe burra) është i natyrës diskriminuese. **Në nënparagrafin 2 të paragrafit 2 ndalohet çfarëdo diskriminimi në baza gjinore, si për studime, trajnime apo diplomim, kohëzgjatje të klasave etj. Megjithatë, këtu ka një përjashtim nëse një ofrim i tillë i shërbimeve të veçanta mund të arsyetohet në formë ligjore se është i përshtatshëm për një qëllim që duhet të jetë i nevojshëm. Shtrohet pyetja se çfarë mund të jenë këto qëllime? Në çdo rast veç e veç duhet arsyetuar.** Shembull, kurse trajnuese vetëm **për femra me qëllim që** të nxitet përfshirja e tyre në profesione të caktuar në të cilat feramat janë më pak të përfaqësuar. Kurse për ferma me qëllim të ngritjes profesionale për të konkurruar në vende pune për të rritur kuotat e kërkuara sipas ligjit etj.

Neni 21

Edukimi për barazinë gjinore

1. Në shkolla dhe institucione të tjera arsimore mjetet mësimore të përdorura duhet të bazohen në barazinë gjinore dhe edukimin për barazinë gjinore duhet përfshirë në kurrikulat shkollore në të gjitha nivelet.

2. Përgatitja, miratimi dhe zbatimi i programit arsimor – edukativ, hartimit të materialeve, teksteve shkollore dhe rishikimit të materialeve dhe teksteve ekzistuese duhet të bëhet me përfshirjen e perspektives gjinore dhe

eliminimin e stereotipeve negative, paragjykimeve, praktikave zakonore dhe praktikave tjera, që janë në kundërshtim me parimin e barazisë gjinore

3. Përfshirja në programet e shkollave aktivitete edukative dhe trajnuese që synojnë sensibilizimin e të rinjve për barazinë gjinore dhe përgatitjen e tyre për qytetari demokratike.

4. Të ketë përfshirje të barabartë të femrave dhe meshkujve në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe këshillimit për ato profesione të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për femra dhe vetëm për meshkuj.

Koment, neni 21

21. Në nenin 21 rregullohet edukimi ashtu që duhet të jetë i bazuar në barazinë gjinore, përfshirë këtu kurrikulat (programet) shkollore të të gjitha niveleve, si dhe përgatitja dhe miratimi i programeve mësimore, përfshirë edhe tekstet shkollore. Këto programe duhet të bëhen në kuadrin e barazisë gjinore dhe eliminimit të praktikave negative dhe paragjykimeve të tjera të cilat bien ndesh me parimet e barazisë gjinore. Po ashtu, paragrafët 3 dhe 4 të këtij neni përcaktojnë se përfshirja e barabartë e të dy gjinive në aktivitetet edukative dhe trajnimet profesionale dhe joprofesionale duhet të jenë të hartuara në akte formale.

Paragrafi 1

21.1 Paragrafi 1 ka përcaktuar detyrimin e të gjitha institucioneve për trajtim të barabartë të gjinive në edukim dhe hartim të kurrikulave (programeve). Edukimi dhe shkollimi konsiderohen se janë ndër të drejtat themelore sociale dhe ekonomike, sepse qasja dhe mundësitë e barabarta në shkollim për femrat dhe meshkujt mundëson ngritjen e aftësive dhe përgatitjen e tyre për të gjitha sferat e jetës,²²⁴ kështu që edhe mundësohet integrimi i barabartë në të gjitha vendet e punës. Korniza ligjore që rregullon çështjet e arsimit po ashtu i referohet në mënyrë specifike mosdiskriminimit dhe aspektit afirmativ të parimit të barazisë gjinore. Ligji për Arsimin e Lartë, si një prej parimeve themelore parasheh garantimin e mundësive të barabarta për të gjithë studentët dhe personelin në institucionet e arsimit të lartë.²²⁵ Neni 5.1 i Ligjit për Arsimin e Lartë parasheh: “*Në arsimin e lartë që ofrohet nga bartësit e licencuar të arsimit të lartë në Kosovë do të kenë qasje të gjithë personat brenda apo jashtë territorit të Kosovës,*

²²⁴ Sheila Aikman and Elaine Unterhalter, *Practicing Gender Equality in Education*, Oxfam GB in 2007, fq. 3-4.

²²⁵ Shih Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 14, 9 shtator 2011, Prishtinë.

pa asnjë lloj diskriminimi".²²⁶ Por, në tekstin e këtij ligji ka edhe dispozita tjera që parashohin parimin e mosdiskriminit dhe parimin e barazisë gjinore. Neni 22 nënparagrafi 3.2 që flet për kushtet e financimit parashihet se *"nuk paragjykon detyrën e bartësit për të ushtruar veprimtarinë e tij pa asnjë lloj diskriminimi për arsye që kanë lidhje me gjininë, racën, prirjen seksuale, aftësinë e kufizuar, gjendjen martesore, ngjyrën, gjuhën, fenë, opinionet politike apo të tjera, origjinën kombëtare, etnike apo sociale, përkatësinë ndaj një komuniteti etnik, pronësinë, lindjen apo që lidhen me gjendje të tjera"*.²²⁷ Nuk ka dyshim se ky ligj, në frymën dhe shkronjën e tij përmban qasjen afirmative të parimit të barazisë gjinore. Ligji për Arsimin në Komunitet në Kosovë i cili ka për qëllim të rregullojë organizimin e institucioneve arsimore publike dhe ofrimin e arsimit publik në nivelet arsimore parashkollore, fillore, të mesëm të ulët, të mesëm të lartë dhe të lartë në komunitet në Kosovë, po ashtu i referohet shprehimisht parimit të mosdiskriminimit dhe të barazisë në nenin 5.b kur parashihet që në rastin e regjistrimit të nxënësve të zbatohet parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit.²²⁸ Ligji për Botimin e Teksteve Mësimore, Lekturave Shkollore, dhe Dokumentacionit Pedagogjik po ashtu normon obligimin institucional që ndalon tekstet shkollore ku ka diskriminim apo shkelje të parimit të barazisë gjinore, duke potencuar: *"Nuk lejohen tekstet shkollore, mjetet mësimore, lekturat shkollore dhe dokumentacioni pedagogjik që bëjnë propagandë kundër Kosovës, që cenojnë të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore dhe që nxisin urrejtje politike, nacionale dhe fetare"*.²²⁹

Paragrafi 2

- 21.2 Dispozitat e këtij neni që i referohen edukimit për barazinë gjinore, sigurojnë që paraqesin obligime multiinstitucionale të cilat hartojnë, projektojnë dhe zbatojnë programe të veçanta, kurrikula, programe apo ndërmarrin masa tjera edukative. Këto veprime, edhe pse kategori ligjore, kërkojnë specifikim të posaçëm gjatë zbatimit të tyre në rrafshin praktik. Edukimi shihet si një prej masave me të dëshmuara për emancipimin e shoqërisë apo edhe zbatimin e masave afirmative në rrafshin e respektimit të të drejtave të njeriut apo barazisë gjinore. Dispozitat e këtij neni janë gjithëpërfshirëse sa

²²⁶ Shih Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë, neni 5.1.

²²⁷ Shih Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë, neni 22, pika 3.2.

²²⁸ Shih Ligji nr. 03/L-068 për Arsimin në Komunitet në Kosovë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Prishtinë, Viti III, nr. 30, 15 qershor 2008.

²²⁹ Shih Ligji nr. 02/L-67 për Botimin e Mjeteve Mësimore, Lekturave Shkollore dhe Dokumentacionit Pedagogjik. Ligji u shpall nga PSSP në Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2006/46 të datës 18.08.2006.

i përket detyrimit të veprimeve institucionale në fushën e arsimit dhe duke u ndërlidhur me nenet e mësipërme të këtij ligji mund të thuhet se Agjencia mund të ofrojë një ndihmesë të madhe në procesin e trajnimeve, duke qenë se nga veprimtaria e saj ajo posedon mostrat e specializuara të programeve të cilat mund të futen në programe trajnimi dhe edukimi.

Paragrafi 3

21.3 Me këtë paragraf parashihet trajtim i barabartë në arsimim kur janë në pyetje trajnimet profesionale, joprofesionale, këshillimet, edhe kur ato konsiderohen tradicionalisht se i përkasin vetëm një gjinie. Është me rëndësi të theksohet fakti se si shoqëri nuk jemi plotësisht të liruar nga botëkuptimet e vjetra, stereotipat për gratë, paragjykimet e nuancave diskriminuese që kemi trashëguar edhe nga e kaluara jonë dhe e drejta zakonore, prandaj, ndërmarrja e masave konkrete në zbatimin e parimit të barazisë edhe shumë me rëndësi. Me gjithë përparimet e mëdha, ende ka paragjykime se disa pune u takojnë vetëm burrave e disa janë për gratë. Luftimi i këtij paragjykimi sigurisht se duhet të jetë shumëdimensional, por mbi të gjitha është masa edukative. Gratë në vendimmarrje, gratë në uniforme, gratë që ngasin taksi, e shumë profesione tjera ende tek ne shihen si punë burrash. Kjo duhet të ndryshojë në të ardhmen, por me të ndryshuar duhen edhe masa konkrete, si ato të legjislacionit, ashtu edhe të veprimeve konkrete. Qasja e femrave në arsim, shëndetësi apo administratë publike është ndër problemet kryesore. Ka më shumë të ngjarë që femrat në Kosovë janë të papunësuara dhe ekonomikisht joaktive (në kuptimin e fitimit të të hyrave) sesa meshkujt si rezultat i arsimit të tyre joadekuat dhe diskriminimit gjinor. Shumë femra kanë mungesë të shkathtësive bazike, një numër i madh sosh ndalohen të marrin pjesë në aktivitetet normale ekonomike dhe sociale, duke i lënë ato të cenueshme ndaj eksploatimit. Femrat që jetojnë në zonat e thella rurale janë një kategori e cila është posaçërisht në disavantazh. Varfëria në mënyrë serioze ndikon te gratë në shoqëri, dhe kufizon mundësitë e tyre, dhe perceptimi kulturor dhe publik i femrave se si shprehet në media dhe gjetiu është i varfër. Ky realitet rezulton në reduktim drastik të mundësive zhvillimore për femrat, mirëpo edhe i kontribuon mbajtjes së strukturës konservatore të shoqërisë, duke penguar ndryshimin gjithëpërfshirës dhe zhvillimin ekonomik.

Neni 22

Mbrojtja juridike e të drejtës së trajtimit të barabartë të femrave dhe meshkujve

1. Personat të cilët konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, mund të iniciojnë procedura dhe paraqesin prova para organit administrativ apo Gjykatës kompetente në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

2. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.

Koment, neni 22

22. Me nenin 22 përcaktohen rregullat e ofrimit të mbrojtjes juridike dhe trajtimi i rasteve të diskriminimit në procedura para organeve kompetente. Në këtë nen janë dhënë referenca se në rast të diskriminimit në baza gjinore palët kanë të drejtën e mbrojtjes dhe kjo mbrojtje bëhet para organeve kompetente administrative dhe gjyqësore.

Paragrafi 1

22.1 Në paragrafin 1 i jepet mbrojtje juridike personave të cilët konsiderojnë se u janë shkelur të drejtat e tyre të trajtimit të barabartë. Me këtë nen udhëzohen palët (personat) që u janë shkelur të drejtat që t'i ndjekin procedurat në organet administrative ose gjyqësore sipas Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi.²³⁰ Shteti mund të dështojë edhe në mbrojtje të të drejtave të njeriut, e sidomos kur janë në pyetje shkeljet e të drejtave të grave, që shpesh paraqiten si dhunë në familje por që lidhen me një lloj diskriminimi në dhënien e mbrojtjes efektive.²³¹ Në rastin *M.G. v. Turkey*, GjEDNj kishte konstatuar shkelje të KEMDNj sepse autoritetet shtetërore ishin pasive dhe kanë dështuar lidhur me mbrojtjen nga dhuna të një gruaje gjatë martesës dhe kërcënimet pas shkurorëzimit, si dhe procedura te tjera.²³²

²³⁰ Për më shumë, shih Ligji nr. 05/1 -021 për Mbrojtje nga Diskriminimi, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 16, 26 qershor 2015.

²³¹ Lidhur me mbrojtjen nga dhuna në familje, shih Ligji nr. 03/L-182 për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, 76/2010, më datë 10 gusht 2010. Po ashtu, shih Haxhi Gashi/Ruzhdi Berisha, Komentari i Ligjit për Mbrojtje nga Dhuna në Familje, botuar nga Agjencia për Barazi Gjinore, Prishtinë 2014.

²³² GjEDNj, *M.G. v. Turkey*, aplikacioni nr. 646/10, vendimi i qasshëm në: [http://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{"item id":\["003-5332256-6646783"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng-press#{)

Paragrafi 2

22.2. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji në rastet kur përbëjnë vepër penale dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës. Në paragrafin 2 është sqaruar se disa veprime jo vetëm që përbëjnë diskriminim në baza gjinore, por përmbajtja e veprimeve mund të përbëjë edhe elemente të verave penale. Andaj, në rastet kur veprimet përbëjnë elemente të veprave penale, ato do të ndiqen dhe ndëshkohen në bazë të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.

Neni 23

Dispozita kundërvajtëse

1. Për kundërvajtje nga nenet 2, 3 dhe 5 të këtij ligji gjykata kompetente zhvillon procedurë kundërvajtëse dhe shqipton sanksione.

2. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në sfera për kundërvajtje nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji.

3. Gjobë në shumë prej pesëqind (500) deri në shtatëqind (700) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës ose personit tjetër në personin juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore do ta shkelë dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedise, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nënparagrafi 1.1, 1.11, 1.12 të këtij ligji.

4. Gjobë në shumë prej shtatëqind (700) deri në nëntëqind (900) euro do t'i shqiptohet personit juridik për kundërvajtje nga neni 3 nënparagrafi 1.4 i këtij ligji.

5. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 5 nën paragrafi 1.8 i këtij ligji nëse nuk grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të ndara në bazë gjinore dhe nuk i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.

6. Mjetet e mbledhura nga gjobat derdhen në Buxhetin e Kosovës.

Koment, neni 23

23. Neni 23 parasheh dispozitat kundërvajtëse të cilat normojnë zhvillimin e procedurës kundërvajtëse dhe shqiptimin e sanksioneve në rast të moszbatimit të dispozitave të caktuara të këtij ligji. Kundërvajtja, sipas legjislacionit pozitiv, përkufizohet si *“sjellja me të cilën shkelet ose rrezikohet rendi dhe qetësia publike, dhe vlerat shoqërore të garantuara me Kushtetutën e Republikës së Kosovës, mbrojtja e të cilave nuk është e mundur pa sanksionimin kundërvajtës”*.²³³ Duke u ndërlidhur me këtë përkufizim të kundërvajtës, shohim se kundërvajtja në mes tjerash (*inter alia*) zhvillohet në rast kur me sjellje apo veprime të ndryshme nga subjektet e ndryshme mund të shkelen apo rrezikohen vlerat shoqërore të garantuara me Kushtetutën e Kosovës. E kemi parë dhe trajtuar në nenet e sipërme se parimi i barazisë gjinore paraqet një prej vlerave themelore të shoqërisë në Kosovë, parim ky i garantuar me kushtetuta. E ligjet mund të përkufizohen edhe si akte të cilat përpunojnë me tutje parimet dhe dispozitat kushtetuese. Pra, këtu shohim se dispozitat kundërvajtëse të Ligjit për Barazi Gjinore, të sanksionuara në këtë nen, janë në pajtim të plotë me dispozitat e legjislacionit special që rregullon kundërvajtjen. Kjo përputhje është për faktin se Ligji për Kundërvajtjen lë në diskrecion që ligjvënësi, përmes ligjeve, apo komunat, përmes akteve të tyre nënligjore, mund të përcaktojnë shqiptimin e sanksioneve kundërvajtëse.

Paragrafi 1

23.1 Paragrafi 1 i këtij neni rregullon dispozitat e caktuara për moszbatimin e të cilave do të zhvillohet procedura dhe do të shqiptohen sanksionet që janë disa nënparagrafë të caktuar të neneve 2, 3 dhe 5 të këtij ligji. *Ligjvënësi* me listimin e këtyre neneve të caktuara në fakt ka vlerësuar së zbatimi i tyre është thelbësorë për arritjen e objektivave që përcakton ky ligj dhe në rast të kundërt do të shqiptohet sanksioni kundërvajtës. Procedura e shqiptimit të sanksionit kundërvajtës do të behet sipas dispozitave të Ligjit për Kundërvajtje ndërsa gjykata kompetente për ta zhvilluar këtë procedurë sipas kompetencës territoriale është Gjykata Themelore, konkretisht Divizioni për Kundërvajtje,²³⁴ i cili është i themeluar në çdo gjykatë themelore të vendit tonë.

²³³ Neni 2 i Ligjit nr. 05/L-087 për Kundërvajtje, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 33, 8 shtator 2016.

²³⁴ Divizioni i Kundërvajtës gjykon të gjitha veprat kundërvajtëse, funksionon në kuadër të Departamentit të Përgjithshëm dhe vepron në selinë e secilës gjykatë themelore si dhe degë të gjykatës. Në këtë departament gjykohen në shkallë të parë të gjitha çështjet, përveç nëse janë në kompetencë ekskluzive të një departamenti tjetër të Gjykatës Themelore. Të gjitha lëndët e paraqitura pranë Departamentit të Përgjithshëm gjykohen nga një (1) gjyqtar i vetëm, përveç nëse me ligj parashihet ndryshe.

Paragrafi 2

23.2 Paragrafi 2 i këtij neni rregullon caktimin e shumës së gjobës e cila mund të jetë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro dhe e cila mund t'i shqiptohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në sfera për kundërvajtje nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji. Neni 2 paragrafi i parë rregullon disa prej çështjeve themelore lidhur me parimin e barazisë gjinore “*dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë, në sferën publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër*”. Si dispozita themelore dhe garanci për zbatimin e barazisë gjinore, për t'i dhënë rëndësi zbatimit të tyre, ligjvënësi ka rregulluar që në rast të moszbatimit të tyre të shqiptohet gjobë.²³⁵

Paragrafi 3

23.3 Paragrafi 3 i nenit 23 përcakton lartësinë e shumës së gjobës e cila mund të jetë prej pesëqind (500) deri në shtatëqind (700) euro. Kjo dispozitë përcakton, përveç lartësisë së shumës së gjobës, edhe subjektet ndaj të cilave mund të shqiptohet ky sanksion: personit përgjegjës të personit juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore e shkel dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedise, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nënparagrafët 1.1, 1.11, 1.12 të këtij ligji). Për të pasur një pasqyrë më të qartë rreth çështjeve që rregullojnë nënparagrafët përkatës të nenit 3, mund të shikohet interpretimi i nenit 3 më sipër. Në fakt, tërë neni 3 rregullon vetëm përkufizimet të cilat nuk përmbajnë materie normative por paraqesin frymën e ligjit dhe kjo frymë është e integruar në tërë normat ligjore.

Paragrafi 4

23.4 Paragrafi i katërt është i ndërlidhur me pikën paraprake sepse i referohet një shqiptimi të gjobës në shumë prej shtatëqind (700) deri në nëntëqind (900) euro që i shqiptohet personit juridik për kundërvajtje nga neni 3 nënparagrafi 1.4 i këtij ligji. Pra, sipas kësaj dispozite, personi juridik mund të gjobitet nëse ka shkelje të parimit të trajtimit të barabartë gjinor, pavarësisht a ka statusin e personit juridik të sferës publike apo private. Ky

²³⁵ Sipas Ligjit nr. 05/L-087 për Kundërvajtje “Gjoka shqiptohet si sanksion kundërvajtës e cila mund të parashihet në shumë të përcaktuar ose në shumë të caktuar”.(neni 29)

parim, në mënyrë specifike mund të vijë në shprehje në sferën e punësimit dhe avancimit në karrierë, edukimit, pjesëmarrjes etj.

Paragrafi 5

23.5 Paragrafi i pestë parasheh gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro, e cila mund t'i shqiptohet si masë për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 5 nënparagrafi 1.8 i këtij ligji nëse nuk grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të ndara në bazë gjinore dhe nuk i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.²³⁶ Mbledhja, ruajtja dhe përpunimi i të dhënave statistikore në baza gjinore paraqet një mekanizëm shumë të rëndësishëm për të parë realizmin e aspekteve të ndryshme të ligjit dhe progresin e arritur, por edhe për të ndërtuar platformat apo programet në të ardhmen në fushat e identifikuara sepse vetëm të dhënat statistikore mundësojnë të shihet gjendja reale e zbatimit të barazisë gjinore në fushën e arsimimit, punësimit, pjesëmarrjes në jetën publike, vendimmarrje, organizmat e ndryshëm politikë e sindikalë, organizatat joqeveritare, në jetën ushtarake etj. Me një fjalë, përdorimi i të dhënave statistikore është instrument thelbësor matës për nivelin e zbatimit real të vlerës së barazisë gjinore.

Paragrafi 6

23.6 Paragrafi i gjashtë i këtij neni rregullon një procedurë teknike sipas të cilës të gjitha mjetet të cilat do të mblidheshin nga shqiptimi i gjobave ndaj subjekteve të ndryshme sipas këtij neni derdhen në buxhetin e Kosovës. Kjo normë është në pajtim me Ligjin për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë,²³⁷ sipas të cilit, çdo burim financiar i mbledhur nga autoritetet publike derdhet në buxhetin e Kosovës dhe Kosova ka një llogari unike financiare. Pastaj, fondet apo burimet financiare, në pajtim me legjislacionin përkatës, shpërndahen sipas planifikimit të paraparë me Ligjin për Buxhetin e Kosovës.²³⁸

²³⁶ Agjencia e Statistikave të Kosovës është institucion profesional i cili merret me grumbullimin, përpunimin dhe publikimin e të dhënave zyrtare të statistikave. Agjencia e Statistikave të Kosovës vepron sipas Ligjit nr. 04/L-036, i cili ka hyrë në fuqi më 12.12.2011. (ask.rks-gov.net/).

²³⁷ Shih Ligjin nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, nr. 27, 03 qershor 2008.

²³⁸ Ligji për Buxhetin është ligj i veçantë me afat vlefshmërie një vjet me të cilin miratohet planifikimi i të hyrave dhe shpenzimeve të parashë publike në Kosovë për çdo vit.

Neni 24

Nxjerrja e akteve nënligjore

Për zbatimin e këtij ligji me propozimin e Agjencisë për Barazi Gjinore, Qeveria do të miratoi aktet nënligjore në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji.

Koment, neni 24

Neni 24 realisht është një dispozitë kalimtare që përcakton detyrimin për miratimin e akteve nënligjore për zbatimin e këtij ligji e të cilat do të propozohen nga Agjencia dhe do të miratohen nga Qeveria e Kosovës. Dispozitat ligjore nuk zbatohen me automatizëm, dhe për zbatimin e tyre është e nevojshme të nxirren aktet nënligjore të cilat kanë fuqi juridike më të ulë se ligji por e ndihmojnë zbatimin e tij. Shprehimisht, ky ligj përcakton nxjerrjen e Rregullores për Organizimin dhe Funksionimin e Agjencisë dhe Rregullores për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarë për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna. Këto rregullore janë në fuqi pasi janë propozuar nga Agjencia dhe janë miratuar nga Qeveria e Kosovës.²³⁹

Neni 25

Shfuqizimet

1. Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon:

1.1. Ligjin nr. 2004/2 për barazi gjinore;

1.2. Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2004/18 mbi shpalljen e ligjit për barazi gjinore në Kosovë të miratuar nga Kuvendi i Kosovës;

1.3. Urdhëresën administrative nr. 2007/3 për zbatimin e Rregullores së UNMIK-u nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes;

1.4. Rregulloren nr. 1/2006 për themelimin, kompetencat dhe detyrat e Këshillit ndërministror për barazi gjinore;

²³⁹ Këto rregullore mund të shkarkohen në këtë adresë elektronike: abgj.rks-gov.net.

1.5. Udhëzimin Administrativ MAPL Nr.2005/8 për përcaktimin e kompetencave dhe përshkrimin e detyrave të zyrtarët/ët për barazi gjinore në komuna.

Koment, neni 25

Neni 25 rregullon një situatë të re juridike e cila krijohet pas hyrjes në fuqi të këtij ligji. Kjo ka të bëjë me atë pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, me automatizëm shfuqizohet ligji paraprak dhe aktet përcjellëse nënligjore të tij. Janë 5 akte juridike të cilat shfuqizohen sepse kjo materie rregullohet me ligjin e ri. Shfuqizimi dhe nxjerrja e ligjit të ri është bërë me qëllim të nxjerrjes së një legjislacioni më të avancuar dhe të mbështetur në parimet kushtetuese të Kosovës, pasi aktet e shfuqizuara janë nxjerrë para miratimit të Kushtetutës së Kosovës.

Neni 26

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Koment, 26

Neni i fundit i këtij ligji përcakton momentin e hyrjes në fuqi të ligjit. Në fakt, kjo dispozitë ligjore është edhe dispozitë kushtetuese,²⁴⁰ e cila parasheh që ligjet që miratohen nga Kuvendi hyjnë në fuqi 15 ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare. Kjo periudhë ka të bëjë me parimin e sigurisë juridike që subjektet e ndryshme, e sidomos ato për të cilat dedikohet ligji, të jenë të njoftuara me përmbajtjen e normave përkatëse. Ky parim është i përgjithshëm për të gjitha ligjet, por ka edhe raste specifike kur ligji vet mund ta parasheh një datë tjetër të hyrjes në fuqi.

²⁴⁰ Shih, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, neni 80.6.

Katalogimi në botim – (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

347(094.4)

Gashi, Haxhi

Komentar i ligjit për barazi gjinore / Haxhi Gashi. –
Prishtinë : Agjencia për barazi gjinore, 2017. -113 f. ; 21 cm.

Prathënie : f. 4-5

ISBN 978-9951-545-13-6

