



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

» **UDHËZUES MBI SISTEMIN E INTEGRUAR TË
PLANIFIKIMIT VJETOR PËR AGJENCINË PËR BARAZI
GJINORE DHE MEKANIZMAT GJINOR NË KOSOVË**

Prishtinë, Prill 2018

Mbështetur nga Qeveria Suedeze – Agjencia Suedeze për Zhvillim dhe Bashkëpunim
Ndërkombëtar - SIDA



Tabela e përmbajtjes

AKRONIMET.....	4
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	5
I. Baza ligjore e Kosovës për Barazinë Gjinore	7
II. Mekanizmat Institucional për Barazi Gjinore	11
1. Baza ligjore e Detyrave dhe Përgjegjësi të Agjencisë për Barazi Gjinore në Kosovë.....	12
1.1 Si është e organizuar Agjencia për Barazi Gjinore?	13
1.2 Kush e financon Agjencinë për Barazi Gjinore?	15
2. Baza ligjore e Detyrave dhe Përgjegjësi të Zyrtarëve për Barazi Gjinore në Kosovë.....	15
2.1 Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve për barazi gjinore në nivel qendror	16
2.2 Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarit/es për barazi gjinore në nivel lokal ...	17
III. UDHËZUES.....	19
3. Si i arrijnë qëllimet e tyre Zyrtarët për Barazi Gjinore?.....	19
3.1 Planifikimi, Burimet Financiare dhe Zhvillimi Institucional.....	19
3.2 Çfarë duhet bërë kur dokumentet e politikave, strategjitë dhe planet e veprimit nuk adresojnë barazinë gjinore?	22
3.3 Modeli i Planit Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore, me shpjegime.....	24
3.4 Shembull i një modeli të Planit Vjetor të Punës për stafin e Agjencisë për Barazi Gjinore.....	27
3.5 Modeli i një Plani Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në Nivel Qendror	34
3.6 Modeli i një Plani Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në Nivel Lokal.....	39
3.7 Koordinimi, bashkëpunimi ndërinstitucional dhe korniza e raportimit	45
BIBLIOGRAFIA	50
SHTOJCA 1: Fjalor i Termave - Përkufizimi i Termave dhe Koncepteve Gjinore.....	52
SHTOJCA 2: Lista kontrolluese e integritetit gjinor për projektet dhe dokumentet e politikave	55

AKRONIMET

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
ShGSEK	Shoqata e Grave në Sektorin Energjetik të Kosovës
CEDAW	Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit kundër Grave
OSHC	Organizata e Shoqërisë Civile
EUICC	Qendra informative dhe kulturore e Bashkimit Evropian
ZBGJ	Zyrtarët për Barazi Gjinore
KIESA	Agjencia për Investime dhe Përkrahjen e Ndërmarrjeve në Kosovë
IKAP	Instituti i Kosovës për Administratë Publike
PKBGJ	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
LBGJ	Ligji për Barazi Gjinore
MBPZHR	Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural
MZHE	Ministria e Zhvillimit Ekonomik
MMPH	Ministria e mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
UNSCR 1325	Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për Gratë, Paqen dhe Sigurinë

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky udhëzues synon të ofrojë praktikat dhe standardet më të mira të planifikimit të integruar për mekanizmat gjinorë në Kosovë, me fokus të veçantë në Agjencinë për Barazi Gjinore dhe Zyrtarët e Barazisë Gjinore në nivel qendror dhe lokal. Udhëzuesi u krijua me qëllim që të sigurohen mjetet e zbatueshme të planifikimit, të cilat do të forcojnë integrimin dhe ndërvlerësitë ndërmjet komponentëve të mekanizmave gjinorë dhe të bashkojnë fuqinë punëtore të mekanizmave gjinorë me prioritetet e qeverisë, misionin e organizatës, kornizat e politikave dhe burimet buxhetore. Si i tillë, pritet që të udhëheqë një vend pune mbështetëse dhe kulturë të vazhdueshme të të mësuarit përmes përpjekjeve të planifikimit që lidhen si me të punësuarin ashtu edhe me të mësuarit organizativ. Udhëzuesi jep një pasqyrë gjithëpërfshirëse të përgjegjësive dhe roleve pozicionuese të Zyrtarëve të Barazisë Gjinore, si dhe menaxherët dhe zyrtarët e tjerë që janë pjesë e institucioneve për barazi gjinore dhe subjektet tjera qendrore të financuara nga publiku. Fokus i veçantë i kushtohet bashkëpunimit dhe bashkërendimit ndërinstitutional, si mjet për të arritur shpërndarjen efektive të detyrave dhe përgjegjësive.

Udhëzuesi përdor një qasje miqësore ndaj përdoruesit duke ofruar një pasqyrë të qartë të kornizës ligjore të Kosovës për barazinë gjinore. Për të siguruar qasje të drejtpërdrejtë për të gjithë përdoruesit e tij, manuali është pasuruar me mostra vjetore të integruara për planifikimin, monitorimin dhe raportimin e mekanizmave të ndërlidhur.

Pjesa e parë e udhëzuesit përqendrohet në kuadrin ligjor, duke renditur ligje të rëndësishme ndërkombëtare dhe kombëtare në lidhje me barazinë gjinore. Ndërsa pjesa e dytë fokusohet në mekanizmat institucionale për të arritur barazinë gjinore. Duke marrë parasysh mandatet dhe përgjegjësitë e ndryshme të mekanizmave gjinorë në Kosovë, ky dokument vlerëson kompleksitetin e tyre dhe i dërgon ato në një platformë të drejtpërdrejtë, duke ofruar shpjegime të mjaftueshme për detyrat dhe përgjegjësitë ligjore të institucioneve dhe zyrtarëve përkatës të barazisë gjinore.

Pjesa e tretë ofron shabllone që do t'i ndihmojnë menaxherët dhe të gjithë zyrtarët të përmbushin përgjegjësitë dhe llogaridhënien e tyre në mënyrë efikase. Shabllonet vjetore të planifikimit do të kontribuojnë në përmirësimin e performancës në koordinimin, monitorimin dhe procedurat e raportimit brenda dhe ndërmjet institucioneve të barazisë gjinore në Kosovë. Tabela e parë jep një shembull të përgjithshëm të planit vjetor të punës me shpjegime të dhëna për secilën pjesë të tabelës. Ndërsa tabelat në vijim përdorin shembuj të strategjive dhe

politikave nga niveli qendror dhe lokal për të ndihmuar stafin e ABGJ dhe ZBGJ në nivel qendror dhe lokal në përshtatjen e planeve e tyre individuale vjetore të punës dhe përmbushjen e qëllimeve të tyre vjetore në mënyrë efikase dhe efektive.

Së fundi, për të theksuar rëndësinë e përdorimit të integritetit gjinor si mjet për të avancuar barazinë gjinore për zyrtarët që punojnë në çështjet e barazisë gjinore, ky udhëzues ofron dy shtojca. Shtojca 1 ofron një fjalor të termave dhe koncepteve lidhur me barazinë gjinore. Ndërsa Shtojca 2 ofron një listë kontrolli për integritetin gjinor në dokumentet e politikave. Lista e kontrollit përbëhet nga pyetje të shkurtra që kërkojnë përgjigje nëse aspekti gjinor është përfshirë në pjesët përbërëse të një politike, dokumenti të projektit apo një strategjie. Çdo pyetje është hartuar në atë mënyrë që t'i kujtoj lexuesit të përfshijë një masë specifike që kontribuon në arritjen e barazisë gjinore në një politikë dhe strategji të veçantë.



I. Baza ligjore e Kosovës për Barazinë Gjinore

Kushtetuta e Republikës së Kosovës promovon 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 shoqërore¹. Përveç Kushtetutës, Kosova ka disa mekanizma ligjorë që e plotësojnë kuadrin e saj ligjor në fushën e barazisë gjinore siç është *Ligji Nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore, Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ), Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit 2016-2020*². Përveç kësaj, korniza ligjore e Kosovës përbëhet nga ligje të detyrueshme ndërkombëtare si: Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW)³, Rezoluta 1325 e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për Gratë, Paqen dhe Sigurinë (UNSCR 1325)⁴, *16 Ditë fushatë e aktivizimit kundër dhunës me baze gjinore dhe Plani i Veprimit i Bashkimit Evropian për aspektin gjinor 2016-2020*.

Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore është shtylla kryesore e barazisë gjinore në Kosovë e cila përcakton masat ligjore të përgjithshme dhe specifike për promovimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave. Ajo gjithashtu tregon institucionet përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji si dhe dokumentet e tjera ligjore që kanë të bëjnë me barazinë gjinore.

Ndër të tjera, Ligji për Barazinë Gjinore e parasheh Programin e Kosovës për Barazi Gjinore si një dokument udhëzues për avancimin e barazisë gjinore në një periudhë afatgjatë 4 ose 5 vjeçare. Agjencia për Barazi Gjinore është emëruar si institucion përgjegjës për koordinimin e procesit të përgatitjes së Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitorimin e zbatimit të tij dhe raportimin vjetor për Qeverinë e Republikës së Kosovës lidhur me zbatimin e tij. Qeveria shqyrton dhe miraton

¹Kushtetuta e Republikës së Kosovës. *Faqja zyrtare e Zyrës së Kryeministrit të Republikës së Kosovës*. <<http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>>. E qasur së fundmi më: 26.06.2018

²Republika e Kosovës, Ministria e Drejtësisë, *Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit (2016-2020)*, (Prishtinë, 2016).

³Asambleja e Përgjithshme e KB-ve, *Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave*, 18 Dhjetor 1979, Kombet e Bashkuara, Seria e Traktatit, vol. 1249, p. 13.

⁴UNCSR Këshilli i Sigurimit i KB-ve, Rezoluta e Këshillit të Sigurimit 1325 (2000) [për Gratë, Paqen dhe Sigurinë], 31 Tetor 2000, S/RES/1325 (2000), <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement>>. E qasur së fundmi më 26.06.2018

Programin e Kosovës për Barazinë Gjinore dhe i raporton çdo vit Kuvendit për zbatimin e tij.⁵

Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit 2016-2020 është një strategji e rëndësishme vizioni i të cilit është të sigurojë një jetë pa frikë apo kërcënim nga dhuna në familje për të gjithë qytetarët, të rriturit dhe fëmijët, të krijojë një shoqëri që mbron njerëzit nga dhuna, mban autorët përgjegjës dhe zvogëlon tolerancën e publikut kundër akteve të dhunës⁶

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW) e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara është rezoluta e parë që trajton se si konfliktet e armatosura ndikojnë ndryshe mbi gratë, burrat dhe fëmijët. Duke pranuar se gratë dhe vajzat janë kryesisht viktimat të dhunës seksuale dhe gjinore në konfliktet e armatosura, kjo rezolutë kërkon integrimin e një perspektive gjinore në situatat e konflikteve të armatosura, riadhesimit dhe risistemimit, rehabilitimit, ri-integrimit dhe rindërtimit pas konfliktit. Kjo rezolutë gjithashtu avokon për përfshirjen e grave në bisedimet e paqes, si dhe në proceset e rindërtimit pas konfliktit.⁷

Fushata 16 Ditë e aktivizimit kundër dhunës me bazë gjinore është një fushatë ndërkombëtare që ka nxitur lëvizjen globale për ndërgjegjësimin dhe thirrjen për eliminimin e të gjitha formave të dhunës kundër grave. Fushata organizohet çdo vit nga 25 nëntori (Dita Ndërkombëtare Kundër Dhunës kundër Grave) deri më 10 dhjetor (Dita Ndërkombëtare e të Drejtave të Njeriut) duke avokuar në mënyrë globale se dhuna ndaj grave është një shkelje e të drejtave të njeriut. Deri më tani, 5,179 organizata në rreth 187 vende kanë marrë pjesë në fushatën 16 Ditët e Fushatës që nga viti 1991 dhe Kosova është një prej tyre.⁸ Agjencia për Barazi Gjinore së bashku me organizatat ndërkombëtare dhe vendore organizojnë një sërë aktivitete në Kosovë që lidhen me temën e përzgjedhur për atë vit.

⁵ Ligji Nr. 05/L - 020 për Barazi Gjinore në Kosovë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, (2015), Nen.11. <<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>>. E qasur së fundmi më 26.06.2018.

⁶ Republika e Kosovës, Ministria e Drejtësisë, *Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit (2016-2020)*, (Prishtinë, 2016).

⁷ UNCSR Këshilli i Sigurimit i KB-ve, Rezoluta e Këshillit të Sigurimit 1325 (2000) [për Gratë, Paqen dhe Sigurinë], 31 Tetor 2000, S/RES/1325 (2000), <[https://documents-dds-](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement)

[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement)>. E qasur së fundmi më 26.06.2018

⁸ "Çfarë janë 16 ditët e fushatës së aktivizimit kundër dhunës në baza gjinore?" Web faqja e Qendrës për Lidershipin Global të Grave në Universitetin Rutgers, <<http://16dayscwg.rutgers.edu/about/campaign-profile>>. E qasur së fundmi më 23.06.2018

Plani i Veprimit 2016-2020 i Bashkimit Evropian për aspektin gjinor (GAP II) është dokumenti udhëzues i BE-së që promovon Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave në marrëdhëniet e jashtme në vendet e treta dhe partnere, si dhe në forumet dhe agjendat ndërkombëtare. Ky dokument është i rëndësishëm, pasi ajo përbën manifestimin e parimeve që lidhen me barazinë gjinore të përshkruar në Konsensusin e ri Evropian për Zhvillim.⁹ Qëllimet e parashikuara në këtë dokument janë gjithashtu të ndërlidhura me Synimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SZhQ-të) dhe arritjet e tyre të suksesshme.

Përveç dispozitave të përgjithshme të përcaktuara në dokumentet e lartpërmendura, janë krijuar një numër aktesh nënligjore për të rregulluar në mënyrë specifike funksionimin e Agjencisë për Barazi Gjinore, Zyrtarët e Barazisë Gjinore në nivel lokal dhe qendror, si dhe të gjitha organet tjera qeveritare që punojnë rreth barazisë gjinore.

Qëllimi i Rregullores Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore është të përcaktojë përgjegjësitë dhe strukturën e brendshme të Agjencisë për Barazi Gjinore. Ky dokument përshkruan detajisht detyrat dhe përgjegjësitë e Kryeshefit Ekzekutiv të Agjencisë për Barazi Gjinore, punonjësve në zyrën e Kryeshefit Ekzekutiv, divizioneve, procedurat e planifikimit dhe raportimit, burimet financiare, bashkëpunimin dhe koordinimin ndër-institucional dhe dispozitat tjera të lidhura me të.

Rregullorja nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komunat synon të përcaktojë detyrat, përgjegjësitë, procesin e raportimit dhe bashkëpunimin ndërmjet Agjencisë për Barazi Gjinore dhe Zyrtarëve të Barazisë Gjinore në ministri dhe komuna. Kjo rregullore përshkruan në detaje mekanizmat institucional për barazinë gjinore, detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve në ministri dhe komuna, bashkëpunimin ndër-institucional dhe ndërkombëtar, planifikimin, raportimin, burimet financiare dhe zhvillimin institucional.

Strategjia e Brendshme e Komunikimit për Avancimin e Barazisë Gjinore në Kosovë synon të arrijë një komunikim profesional dhe efikas me audiencën e synuar duke rritur nivelin e informacionit në lidhje me barazinë gjinore në të gjitha segmentet

⁹ "Konkludimet e Këshillit mbi Planin e Veprimit Gjinor 2016-2020." *Marrëveshjet e Tregtisë së BE-së - Konsilium*, Këshilli i Be-së (2015), <www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/10/26/fac-conclusions-gender-development/>. E qasur së fundmi më 26.06.2018

shoqërore. Kjo strategji ka paraparë rekomandime dhe aktivitete që synojnë të avancojnë komunikimin ndërinstitutional (horizontal dhe vertikal); fuqizimin e ABGJ-së për zbatimin e suksesshëm të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore; si dhe ofrimin e mbështetjes efektive për institucionet e Kosovës në integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha fushat, në nivel qendror dhe lokal.



II

II. Mekanizmat Institucional për Barazi Gjinore

Për të siguruar zbatimin e duhur të kuadrit ligjor lidhur me barazinë gjinore në Republikën e Kosovës, janë vendosur mekanizmat gjinor institucional të mëposhtëm:

Komisioni Parlamentar për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të pagjetur dhe Peticione

Është një Komision i Përhershëm i Kuvendit të Kosovës i cili shqyrton dhe propozon ndryshime në hartimin e ligjeve në lidhje me të drejtat e njeriut, barazinë gjinore dhe personat e pagjetur. Komisioni është gjithashtu përgjegjës për të monitoruar zbatimin e ligjeve ekzistuese.¹⁰

Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit

Është një agjenci ekzekutive që vepron nën Zyrën e Kryeministrit duke e bërë barazinë gjinore një element të rëndësishëm në agjendën politike. ABGJ-ja është e mandatuar si organi kryesor qendror institucional përgjegjës për promovimin, koordinimin dhe mbikëqyrjen e zbatimit të masave të barazisë gjinore në Republikën e Kosovës.

Njësia e Barazisë Gjinore në Institucionin e Avokatit të Popullit

Pranon ankesa në lidhje me diskriminimin gjinor në fushat e punësimit, arsimit, pronësisë, dhunës në familje, mbrojtjes së viktimave dhe strehimit dhe njëkohësisht fillon procedurat ligjore që ofrojnë qasje në sistemin gjyqësor për personat të cilët janë diskriminuar.

Zyrtarë për Barazi Gjinore (ZBGJ) në ministritë e linjës dhe komuna

Zyrtarë për Barazi Gjinore në ministri dhe komuna janë aktorët kryesorë përgjegjës për koordinimin, zbatimin, integrimin, monitorimin dhe promovimin e barazisë gjinore në institucionet qeveritare qendrore dhe lokale dhe në të gjitha politikat publike të Republikës së Kosovës.

Duke pasur parasysh që ky udhëzues është përpiluar me qëllim që t'i shërbejë Agjencisë për Barazi Gjinore dhe Zyrtarëve për Barazi Gjinore, përmbajtja e mëposhtme e këtij

¹⁰ "Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, Persona të pagjetur dhe Peticione.", *Faqja zyrtare e internetit e Kuvendit të Republikës së Kosovës*, <www.kuvendikosoves.org/?cid=2,110,133>. E qasur më 22.06.2018

udhëzuesi do të përqendrohet kryesisht në detyrat, përgjegjësitë dhe modelet e Zyrtarëve për Barazi Gjinore në nivel ministror dhe komunal.

1. Baza ligjore e Detyrave dhe Përgjegjësi të Agjencisë për Barazi Gjinore në Kosovë

Neni 8 i Ligjit Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, ia cakton këto përgjegjësi Agjencisë për Barazi Gjinore	
1.1	promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave 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/ose 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 integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor
1.5	udhëheq procesin e zbatimit për Konventën për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Femrës dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve/ligjeve 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 organizatat e shoqërisë civile
1.8	organizon trajnime për përfshirjen e integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;
1.9	analizon gjendjen e barazisë gjinore në Kosovë, në bazë të hulumtimeve dhe studimeve, si dhe paraqet gjetjet në raporte vjetore, raporte të posaçme, udhëzues, kode të mirësjelljes, 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 rëndësisë së veçantë të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre nga marrëdhënia 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 ¹¹

1.1 Si është e organizuar Agjencia për Barazi Gjinore?

Agjencia për Barazi Gjinore vepron nën Zyrën e Kryeministrit. Ajo udhëhiqet nga Kryeshefi Ekzekutiv i cili është përgjegjës për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë. Struktura organizative dhe funksionimi i Agjencisë rregullohet me Ligjin Nr. 05 / L -020 për Barazinë Gjinore, Rregulloren nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore dhe Rregulloren nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore.

ABGJ përbëhet nga këto divizione:

-  Zyra e Kryeshefit ekzekutiv të Agjencisë
-  Divizioni për Administratë, Buxhet dhe Financa
-  Divizioni për Monitorim, Raportim dhe Hulumtime
-  Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim
-  Divizioni për Legjislacion

¹¹ Ligji No. 05/L -020 për Barazinë Gjinore në Kosovë, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, (2015), Nen.8. <<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>>. E qasur së fundmi më 26.06.2018.

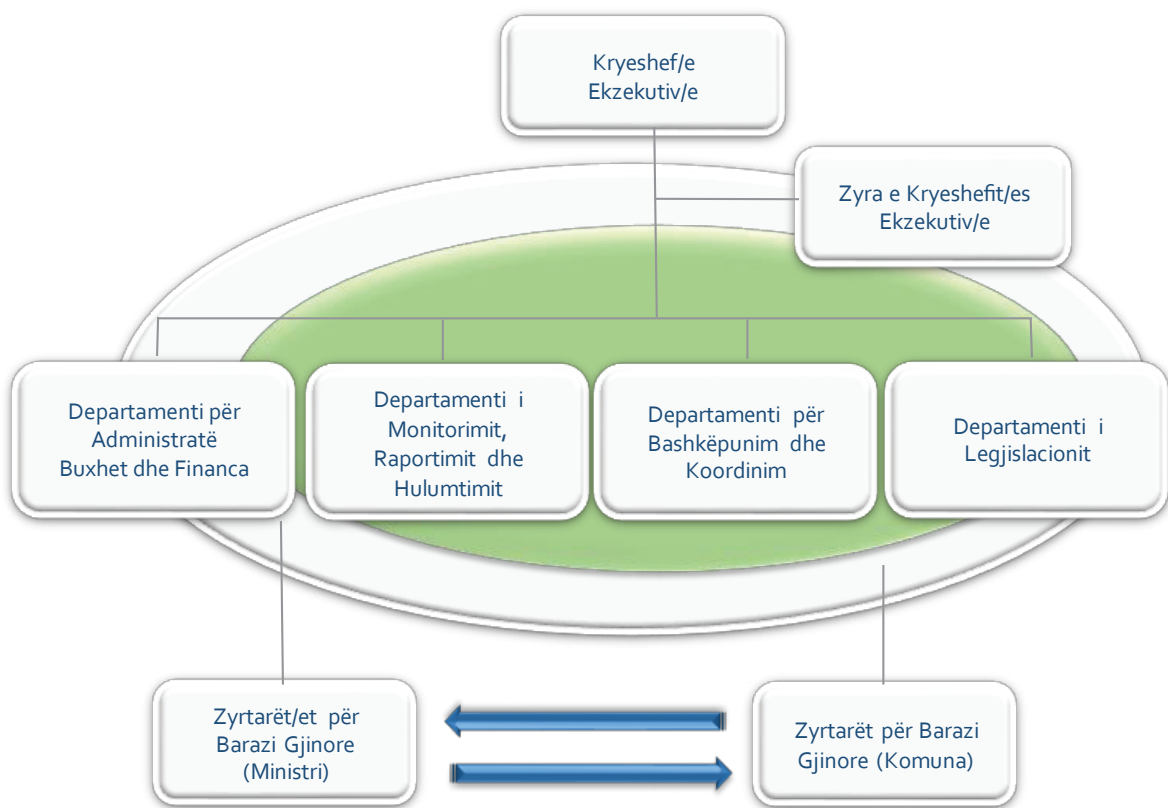


Tabela 1. Struktura organizative (organogrami) i Agjencisë për Barazi Gjinore

1.2 Kush e financon Agjencinë për Barazi Gjinore?

Fondet për funksionimin e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga Buxheti i Republikës së Kosovës. Përveç kësaj, ABGJ mund të pranojë donacione nga donatorë vendorë dhe ndërkombëtarë për të avancuar çështjet e barazisë gjinore në Kosovë. Megjithatë, ABGJ-ja mund ti pranojë këto donacione vetëm nëse nuk ndërhyjnë në pavarësinë e saj financiare apo prekin të drejtat e saj nga Buxheti i Republikës së Kosovës, ose nëse ato nuk janë në kundërshtim me legjislacionin aktual në fuqi. Të gjitha donacionet e pranuar nga donatorët duhet të vihen në dispozicion të publikut¹².

ABGJ-ja është përgjegjëse për menaxhimin dhe koordinimin e politikave publike me financimin e institucioneve ndërkombëtare në fushën e barazisë gjinore dhe integritit gjinor gjatë zhvillimit të programeve të saj. ABGJ-ja mund të nënshkruajë marrëveshje, kontrata, memorandumë bashkëpunimi dhe mirëkuptimi për blerjen e mallrave dhe shërbimeve, transferimin e fondeve, shkëmbimin e përvojave dhe shkëmbimin e informacionit, tërheqjen e asistencës teknike, kualifikimin e personelit dhe përfitim të fondeve nga institucionet publike dhe ndërkombëtare për përmbushjen e përgjegjësisë dhe zbatimin e politikave publike.¹³

2. Baza ligjore e Detyrave dhe Përgjegjësisë të Zyrtarëve për Barazi Gjinore në Kosovë

Ligji për Barazi Gjinore është mekanizmi i parë ligjor që vendos bazat për detyrat dhe kompetencat e Zyrtarëve për Barazi Gjinore. Sipas nenit 12 të LBZ-së, detyrat dhe përgjegjësitë kryesore të ZBGJ-ve në nivel qendror dhe lokal janë:

-  Koordinimi i zbatimit të ligjit për Barazi Gjinore si dhe Programit të Kosovës për Barazi Gjinore;
-  Përfshirja e integritit dhe buxhetimit gjinor në procesin e hartimit dhe zbatimit të politikave;
-  Bashkëpunimi me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe akterët tjerë përkatës në fushën e barazisë gjinore.
-  Përgatitja e raporteve vjetore për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, si dhe raportet tjera që i dorëzohen Agjencisë¹⁴ Rregullorja

¹² Po aty, Neni 10

¹³ Po aty, Neni 15

¹⁴ Po aty, Neni 12

Nr. 12/2016 Për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministritë dhe Komunitet e cila është ndryshuar në vitin 2016, siguron kompetenca dhe përgjegjësi specifike për ZBGJ-të si në nivelin qendror ashtu edhe në atë lokal.

2.1 Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve për barazi gjinore në nivel qendror

Përgjegjësitë e zyrtarëve për barazi gjinore në ministritë e linjës rregullohen me nenin 9 të Rregullores nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna.

2.1	Siguron rekomandime dhe këshilla profesionale për Udhëheqësin e Lartë Administrativ në formulimin e politikave gjinore dhe integrimin e komponentit gjinor në dokumente strategjike dhe plan programe të shprehur përmes aktiviteteve specifike ose të integruara përmes treguesve gjinorë dhe buxhetimit gjinor
2.2	Merr pjesë dhe kontribuon në hartimin e politikave publike në nivel institucional, në kuadrin e grupeve punuese të krijuara posaçërisht për nisma të tilla
2.3	Koordinon, zbaton, monitoron, raporton në institucionin ku bën pjesë, aktivitetet që burojnë nga Programi për Barazi Gjinore për Kosovën në pajtim me përgjegjësitë e përcaktuara në Program
2.4	Mbledh dhe përpunon të dhëna me bazë gjinore, të natyrës cilësore dhe sasiore, mbi zbatimin e Ligjit për Barazi Gjinore, Programin për Barazi Gjinor të Kosovës dhe për të gjitha strategjitë dhe planprogramet në zbatim nga Ministria
2.5	Siguron që raportimet institucionale përmbajnë të dhëna të detajuara me bazë gjinore
2.6	Ofron raportime cilësore Agjencisë për Barazinë Gjinore, në pajtim me kriteret dhe standardet e vendosura për raportim, për të gjitha politikat publike të aprovuara nga Qeveria e Kosovës, të cilat udhëhiqen nga ABGJ dhe institucionet e tjera përkatëse

2.7	Merr pjesë në planifikimin vjetor të prioritetëve dhe buxhetit institucional dhe siguron që aktivitetet dhe parimet gjinore janë të integruara në dokumentet planifikuese vjetore institucionale
2.8	Harton planin e vet vjetor në përputhje me rekomandimet dhe vendimet e nxjerra nga Ministria e Financave, ABGJ dhe vendimet e Qeverisë për planifikim, dhe siguron buxhet të mjaftueshëm për zbatimin e tyre
2.9	Promovon politikat-publike për çështjet gjinore tek nëpunësit e shërbimit civil dhe punonjësit tjerë dhe identifikon nevojat për trajnim në institucionin ku bëjnë pjesë
2.10	Këshillon Njësinë e Burimeve Njerëzore të institucionit, mbi kriteret gjinore në procesin e punësimit me qasje të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas legjislacionit në fuq
2.11	Bashkëpunon me OJQ-të dhe partnerë të tjerë potencial vendor dhe ndërkombëtar, për koordinimin e aktiviteteve mes institucioneve, sigurimin e burimeve financiare për zbatimin e politikave publike dhe për ngritjen e kapaciteteve institucionale

2.2 Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarit/es për barazi gjinore në nivel lokal

Përgjegjësitë e zyrtarëve të barazisë gjinore në komuna rregullohen me nenin 10 të Rregullores Nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna

2.1	Siguron rekomandime dhe këshilla profesionale Kryetarit të Komunës në formulimin e politikave gjinore dhe integrimin e komponentit gjinor në dokumente strategjike dhe plan-programeve lokale të shprehur përmes aktiviteteve specifike ose të integruara përmes treguesve gjinorë dhe buxhetimit gjinor.
2.2	Merr pjesë dhe kontribuon në hartimin e politikave publike në të gjitha nivelet, në kuadrin e grupeve punuese të krijuara posaçërisht për nisma të tilla
2.3	Koordinon, zbaton, monitoron dhe raporton në institucionin ku bën pjesë, mbi aktivitetet që burojnë nga Programi për Barazi Gjinore për Kosovën në pajtim me përgjegjësitë e përcaktuara në Program

2.4	Mbledh dhe përpunon të dhëna me bazë gjinore, të natyrës cilësore dhe sasiore, mbi zbatimin e Ligjit për Barazi Gjinore, Programin për Barazi Gjinor të Kosovës dhe për të gjitha strategjitë dhe plan-programet në zbatim të hartuara nga komuna ose nga niveli qendror
2.5	Siguron që raportimet institucionale përmbajnë të dhëna të detajuara me bazë gjinore
2.6	Ofron raportime cilësore për Agjencinë për Barazinë Gjinore për aspekte të barazisë gjinore, në pajtim me kriteret dhe standardet e vendosura për raportim, për të gjitha politikat publike të aprovuara nga Qeveria e Kosovës dhe konventat ndërkombëtare
2.7	Merr pjesë në planifikimin vjetor të prioriteteve dhe buxhetit komunal dhe siguron që aktivitetet dhe parimet gjinore janë të integruara në dokumentet planifikuese vjetore komunale
2.8	Harton planin e vet vjetor në përputhje me rekomandimet dhe vendimet e nxjerra nga Komuna, Ministria e Financave, ABGJ dhe vendimet e Qeverisë për planifikim dhe siguron buxhet të mjaftueshëm për zbatimin e tyre
2.9	Promovon politikat-publike për çështjet gjinore tek nëpunësit civilë dhe identifikon nevojat për trajnim në institucionin ku bëjnë pjesë
2.10	Këshillon Njësinë e Burimeve Njerëzore të institucionit, mbi kriteret gjinore në procesin e punësimit me qasje të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas legjislacionit në fuqi
2.11	Bashkëpunon me komunitetin e OJQ-ve dhe partnerë të tjerë potencialë vendor dhe ndërkombëtar, për koordinimin e aktiviteteve me institucioneve, sigurimin e burimeve financiare për zbatimin e politikave publike dhe për ngritjen e kapaciteteve institucionale



III

III. UDHËZUES

3. Si i arrijnë qëllimet e tyre Zyrtarët për Barazi Gjinore?

Të gjitha Ministritë dhe Komunat në Kosovë sipas Nenit 12 të LBGJ-së duhet të emërojnë Zyrtarët për Barazi Gjinore. Zyrtarët për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna punojnë nën autoritetin e drejtpërdrejtë dhe mbikëqyrjen e Menaxherit të Lartë të Ministrisë ose Komunës përkatëse ¹⁵. Zyrtarët e barazisë gjinore, në koordinim të ngushtë me drejtuesit e departamenteve/drejtorive dhe strukturat e tjera që veprojnë nën autoritetin e ministrisë/komunës ndërmarrin iniciativa dhe marrin pjesë në aktivitetet që promovojnë integrimin e barazisë gjinore në të gjitha politikat, programet, aktivitetet dhe funksionet e institucioneve.

3.1 Planifikimi, Burimet Financiare dhe Zhvillimi Institucional

Çdo vit, Zyrtarët për Barazi Gjinore duhet të krijojnë planin individual vjetor të punës me synime dhe aktivitete specifike që ata dëshirojnë të arrijnë për vitin përkatës. Plani vjetor shqyrtohet dhe miratohet nga ABGJ.

Plani individual vjetor i punës duhet të bazohet në Programin aktual të Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ) dhe në dokumentet e tjera strategjike që lidhen me institucionin ku janë angazhuar ZBGJ-të. ¹⁶



ZBGJ-të e emëruar në ministritë e linjës duhet të bazojnë planin e tyre vjetor individual në PKBGJ dhe në strategjinë udhëzuese si dhe planin e veprimit të ministrisë përkatëse.

ZBGJ-të në komuna duhet të krijojnë planin e tyre vjetor individual bazuar në PKBGJ dhe në dokumentet strategjike të komunës, siç janë Plani i Buxhetit Komunal, Plani Komunal i Punës dhe strategjitë e ndryshme zhvillimore të komunës përkatëse (p.sh. Strategjia Zhvillimore Socio-Ekonomike, Strategjia e Mjedisit, Plani Zhvillimor Urban etj.)

¹⁵ Rregullorja (QRK) Nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, (2016), <<https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12897>>. Së fundi qasur më 26.06.2018

¹⁶ Rregullorja (QRK) Nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, (2016), (2016), Neni.6. <<https://qzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12897>>. Së fundi qasur më 26.06.2018

Zakonisht, dokumentet strategjike në ministritë e linjës krijohen për një periudhë afatgjatë prej tre deri në pesë vjet. Ndërsa, në komuna, Plani i Buxhetit dhe Plani i Punës krijohen në një model trevjeçar, por komuna miraton Planin Buxhetor dhe Planin e Punës në baza vjetore.

Është shumë e rëndësishme si për ZBGJ në ministritë e linjës ashtu edhe për ata në komuna të jenë pjesë e takimeve ku krijohen këto dokumente strategjike dhe plane vjetore të punës. Pjesëmarrja aktive në këto takime u ofron ZBGJ-ve mundësin që të fusin integrimin gjinor dhe buxhetimin gjinor në të gjitha aktivitetet strategjike dhe planet e punës që nga fillimi (para fillimit të zbatimit të dokumentit). Në një vizion afatgjatë, kjo thjeshton edhe punën e ZBGJ, pasi që do të jetë më e lehtë të krijohet Plani Vjetor Individual për Barazi Gjinore kur dokumentet strategjike të ministrisë/komunës janë konsoliduar më parë me metodologjitë e integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor.

	<i>Gjatë analizimit të dokumenteve strategjike dhe planeve të veprimit, ZBGJ-të fillimisht duhet të theksojnë qëllimet, aktivitetet dhe rezultatet që janë planifikuar të arrihen për vitin përkatës.</i>
Shembull	<i>ZBGJ i/e emëruar në Ministrinë e Arsimit Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT) do të analizojë strategjinë aktuale të MASHT - Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021 dhe Planin e tij të Veprimit.</i> <i>Aktiviteti 6.2.2. i këtij Plani të Veprimit parashikon "Krijimi i një strukture stimuluese (fondi të përbashkët) nga qeveria dhe bizneset, për mbështetjen e shkollimit në drejtimet deficitare dhe për femrat në drejtimet teknike". Plani i Veprimit parashikon dhënien e 45 bursave në vitin 2019. ZBGJ do ta përfshijë këtë në planin e saj vjetor të punës pasi që ka të bëjë me çështjet gjinore dhe do të sigurohet që të kontaktojë divizionin përkatës në MASHT me kërkesën për të kontribuar në proces me njohuritë dhe ekspertizën e saj në çështjet e barazisë gjinore.</i>
Shënim	<i>Gjatë kësaj faze, sigurohuni që të analizoni Strategjinë e Brendshme të Komunikimit për Avancimin e Barazisë Gjinore në Kosovë dhe zgjidhni aktivitetet në të cilat planifikohet që ZBGJ të marrin pjesë si organizatorë ose pjesëmarrës.</i>

Gjatë përzgjedhjes së aktiviteteve, ZBGJ duhet të marr parasysh rrethanat e tanishme politike, ekonomike, sociale si dhe rrethanat e tjera të rëndësishme që

mund të ndikojnë në arritjet e qëllimeve dhe zbatimin e aktiviteteve të ZBGJ. Kjo do të ndihmojë në realizimin e një vlerësim real të arritjes së qëllimeve, aktiviteteve dhe rezultateve të pritshme. Gjatë kësaj faze, ZBGJ-të duhet të konsultohen me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe palët e tjera të përfshira në zbatimin e aktiviteteve me qëllim të planifikimit të aktiviteteve së bashku dhe konsolidimin e punës së tyre në lidhje me zbatimin e PKBGJ dhe dokumenteve të tjera strategjike. Zyrtarët për Barazi Gjinore duhet, të informojnë ABGJ-në 15 deri 30 ditë përpara lidhur me aktivitetet që ata planifikojnë të organizojnë.

	<i>Pasi ZBGJ të ketë caktuar qëllimet preliminare, aktivitetet dhe rezultatet që do të arrihen për atë vit - hapi tjetër është vlerësimi i kostove të tyre financiare. Gjatë kësaj faze, ZBGJ duhet të kontrollojë nëse aktivitetet nga dokumentet strategjike janë buxhetuar nga institucioni për të cilin ajo/ai punon, në ABGJ ose në një institucion tjetër. Varësisht se si janë buxhetuar aktivitetet, ZBGJ duhet të krijojë një listë përfundimtare të aktiviteteve dhe rezultateve që do të arrihen për vitin përkatës me llogaritjet reale të financave dhe vlerësimin e periudhës së zbatimit të tyre.</i>
Shënim	<i>Rregullorja nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, Neni 7.1 thekson qartë se "Zyrtarëve për Barazi Gjinore për zbatimin e detyrave dhe përgjegjësi të caktuara dhe për avancimin e çështjeve të barazisë gjinore, ju ndahen mjete financiare të mjaftueshme nga buxheti. Këto burime financiare do të alokohen në përputhje të plotë me aktivitetet vjetore të parapara në planet e punës së zyrtarëve."¹⁷</i>

Përveç kësaj, ZBGJ-të mund të përfitojnë nga financimi nga ana e institucioneve ndërkombëtare që mbështesin aktivitetet në lidhje me barazinë gjinore. Megjithatë, për të siguruar transparencë në këtë proces, fondet dhe aktivitetet duhet të vihen në dispozicion të publikut.

	<i>Zyrtarët për Barazi Gjinore kanë të drejtë të propozojnë dhe të marrin pjesë në aktivitetet e ngritjes së kapaciteteve në fushën e barazisë gjinore dhe më gjerë. Këto aktivitete duhet të pasqyrohen në Planin Individual Vjetor të Punës.</i>
---	---

¹⁷ Po aty, neni 7.

Shembull

ZBGJ-të mund të propozojnë një trajnim për zhvillim e kapaciteteve lidhur me aftësitë e komunikimit, marrëdhëniet me publikun dhe mediat sociale

Duke pasur parasysh se disa nga aktivitetet e zhvillimit të kapaciteteve do të organizohen nga palë të tjera (p.sh. organizatat ndërkombëtare) dhe nuk është e mundur të dihet numri i saktë dhe kohëzgjatja e këtyre aktivitetëve, ZBGJ-të duhet të planifikojë paraprakisht në fillim të vitit numrin e aktivitetëve për zhvillimit të kapaciteteve në të cilat do të marrin pjesë në tërësi. Kjo pastaj do të ndihmojë në planifikimin e aktivitetëve/iniciativave të tjera të cilat i caktohen rolit të tyre si Zyrtarë për Barazi Gjinore brenda institucionit të tyre.

Gjatë hartimit të planeve individuale vjetore të punës, ZBGJ-të duhet të kenë parasysh aktivitetet e planifikuara dhe të ndërmarra nga institucionet ndërkombëtare të cilat parashikojnë bashkëpunimin me ZBGJ-të dhe i përfshijnë të njëjtit në planet e tyre individuale vjetore të punës.¹⁸ Përveç kësaj, është me rëndësi që ZBGJ-të të sigurojnë që organizatat e shoqërisë civile, puna e të cilëve është e fokusuar në çështjet e barazisë gjinore, të përfshihen në të gjitha aktivitetet e planifikimit.

3.2 Çfarë duhet bërë kur dokumentet e politikave, strategjitë dhe planet e veprimit nuk adresojnë barazinë gjinore?

Është e mundshme që ZBGJ-të dhe zyrtarët e tjerë që punojnë në barazi gjinore të hasin në politika, strategji, plane veprimi dhe dokumente të tjera strategjike që nuk adresojnë fare barazinë gjinore. Në situata të tjera, barazia gjinore mund të përmendet vetëm si një çështje ndër-sektoriale e dokumentit, por pa objektiva dhe aktivitete specifike të planifikuara për arritjen e saj. Kjo nuk duhet të jetë arsyeje për dekurajim. Në vend të kësaj, kjo duhet parë si mundësi për të përdorur "integrimin gjinor" si metodologji praktike për të arritur barazinë gjinore.

Integrimi gjinor është një metodologji e përdorur për të integruar perspektivën gjinore në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave, masave rregullative dhe programeve të shpenzimeve. Ai ndërlidhet me procesin e vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat të çdo veprimi të planifikuar, duke përfshirë legjislacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha

¹⁸ Po aty, neni.5

nivelet.¹⁹ Integrimi gjinor ofron mjete analitike për të analizuar dallimet ndërmjet grave dhe burrave, në aspektin e shpërndarjes së burimeve, mundësive, kufizimeve dhe fuqisë në kontekste të ndryshme.

Për më shumë informata lidhur me atë se si të përdoret integrimi gjinor në vlerësimet e politikave dhe projekteve, ju lutemi shihni Shtojcën 2 të këtij dokumenti: Lista kontrolluese e integritetit gjinor për projektet dhe dokumentet e politikave.

¹⁹ Kombet e Bashkuara, Raporti i Këshillit Social dhe Ekonomik, (1997). [Kapitulli IV, Segmenti i Koordinimit, Integrimi i Perspektivës Gjinore në të gjitha politikat dhe programet e sistemit të Kombeve të Bashkuara].1997, f.24. [http://undocs.org/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://undocs.org/A/52/3/REV.1(SUPP))

3.3 Modeli i Planit Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore, me shpjegime

Tabela në vijim paraqet një model që mund të përdoret nga Zyrtarët për Barazi Gjinore në nivel qendror ose lokal për të planifikuar paraprakisht planin e tyre vjetor të punës. Pjesët e theksuara me ngjyrë portokalli japin një shpjegim për secilën pjesë të shabllonit që duhet të plotësohet nga ZBGJ-të. Mos harroni të fshini këto shpjegime para se të dorëzoni dokumentin të mbikëqyrësi juaj ose përpara se ta veni atë në dispozicion të publikut. Rregulloni tabelën duke shtuar ose hequr kolona varësisht nga numri i qëllimeve dhe aktiviteteve të planifikuara.

Plani Vjetor i Veprimit për Zyrtarët e Barazisë Gjinore							
Emri i ZBGJ: Shkruani emrin dhe mbiemrin tuaj këtu		Komuna/Ministria: Shkruani emrin e Komunës/Ministrit ku punoni		Viti: Shkruani vitin për të cilin po plotësoni planin vjetor të punës			
QËLLIMI 1: Shkruani këtu deklaratën e qëllimit tuaj të parë. Deklarata e qëllimit duhet të tregojë qartë në 1-2 fjali se cili është qëllimi kryesor sa i përket barazisë gjinore që dëshironi të arrini brenda një viti në pozitën si Zyrtar/e për Barazi Gjinore i punësuar në Agjencinë për Barazi Gjinore							
Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetje	Grupi i synuar/përfrituesit	Periodha e zbatimit	Burimet e duhura	Buxheti i duhur	Rezultati i dëshiruar/ Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në përputhje me aktivitetin
Në kolonat e mëposhtme shkruani aktivitetet që dëshironi të organizoni, të cilat do t'ju ndihmojnë të arrini qëllimin 1. Përdorni një kolonë për aktivitet. Shtoni kolona sipas nevojës.	Shkruani emrin e departamenteve brenda institucionit tuaj që ju duhet të kërkonin ndihmë/bashkëpunim në mënyrë që të organizoni aktivitetin. Kur kemi të bëjmë me organizatë - shkruani emrin e organizatës.	Shkruani grupin e synuar për këtë aktivitet/cilët njerëz apo institucione do të përfitojnë pasi aktiviteti të jetë zbatuar me sukses.	Shkruani datën e fillimit dhe përfundimit të aktivitetit. Sigurohuni që të përfshini ditët që ju nevojiten për planifikim dhe përgatitje. Nëse nuk jeni i sigurt për datën e saktë, sigurohuni që të shkruani	Shkruani të gjitha burimet e nevojshme për zbatimin e aktivitetit. Nr. e personelit, pajisjeve, vendin etj.	Shkruani më poshtë buxhetin e nevojshëm për zbatimin e secilit aktivitet.	Shkruani se çfarë lloj rezultati prisni pas zbatimit të secilit aktivitet.	Shkruani strategjitë/dokumentet me të cilat lidhet aktiviteti P.sh. Programi i Kosovës për Barazi Gjinore ose Plani Komunal i Veprimit, Plani Zhvillimor Social-

			<i>një datë paraprake të cilën mund ta përshtatni më vonë.</i>				<i>Ekonomik i Komunës etj.</i>

QËLLIMI 2: Shkruani këtu deklaratën e qëllimit tuaj të dytë. Deklarata e qëllimit duhet të tregojë qartë në 1-2 fjali se cili është qëllimi kryesor sa i përket barazisë gjinore që dëshironi të arrini brenda një viti në pozitën si Zyrtar/e për Barazi Gjinore i punësuar në Agjencinë për Barazi Gjinore

Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetje	Grupi i synuar/përfutjesit	Periudha e zbatimit	Burimet e duhura	Buxheti i duhur	Rezultati i dëshiruar/ Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në përputhje me aktivitetin
<i>Në kolonat e mëposhtme shkruani aktivitetet që dëshironi të organizoni, të cilat do t'ju ndihmojnë të arrini Qëllimin 1. Përdorni një kolonë për aktivitet. Shtoni kolona sipas nevojës.</i>	<i>Shkruani emrin e departamenteve brenda institucionit tuaj që ju duhet të kërkonin ndihmë/bashkëpunim në mënyrë që të organizoni aktivitetin. Kur kemi të bëjmë me organizatë -</i>	<i>Shkruani grupin e synuar për këtë aktivitet/cilët njerëz apo institucione do të përfitojnë pasi aktiviteti të jetë zbatuar me sukses.</i>	<i>Shkruani datën e fillimit dhe përfundimit të aktivitetit. Sigurohuni që të përfshini ditët që ju nevojiten për planifikim dhe</i>	<i>Shkruani të gjitha burimet e nevojshme për zbatimin e aktivitetit. Nr. e</i>	<i>Shkruani më poshtë buxhetin e nevojshëm për zbatimin e secilit aktivitet.</i>	<i>Shkruani se çfarë lloj rezultati prisni pas</i>	<i>Shkruani strategjitë/dokumentet me të cilat lidhet aktiviteti P.sh. Programi i Kosovës</i>

	<i>shkruani emrin e organizatës.</i>		<i>përgatitje. Nëse nuk jeni i sigurt për datën e saktë, sigurohuni që të shkruani një datë paraprake të cilën mund ta përshtatni më vonë.</i>	<i>person elit, pajisjet , vendin etj.</i>		<i>zbatim it të secilit aktivit et.</i>	<i>për Barazi Gjinore ose Plani Komunal i Veprimet, Plani Zhvillimor Social- Ekonomik i Komunës etj.</i>

3.4 Shembull i një modeli të Planit Vjetor të Punës për stafin e Agjencisë për Barazi Gjinore

Tabela më poshtë paraqet shembullin e një modeli të Planit Vjetor të Punës për zyrtarët që punojnë në Agjencinë për Barazi Gjinore. Kjo tabelë paraqet një shembull se si duket Plani Vjetor i Veprimit i Zyrtarit të Lartë për Bashkëpunim në Agjencinë për Barazi Gjinore

Plani Vjetor i Veprimit për Stafin e Agjencisë për Barazi Gjinore							
Emri i personit: XXX XX XX X		Pozita në ABGJ: Zyrtar për Bashkëpunim, Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim			Viti: 2019		
QËLLIMI 1: Krijimi i bashkëpunimit të suksesshëm dhe ofrimi i udhëzimeve të qarta për ZBGj-të në ministritë e linjës dhe komunat.							
Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetje	Grupi synuar/përfutjesit	Periodha e zbatimit	Burimet e duhura	Buxheti i duhur	Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në përputhje me aktivitetin
Aktiviteti 1.1: Krijimi, i një strategjie specifike për vitin 2019, në bashkëpunim me ZBGj në ministri dhe komuna, lidhur me integrimin e çështjeve gjinore në politikat përkatëse	Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim	ZBGj-të	15 Jan. – 2019 30 Dhje. – 2019	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Krijimi i strategjisë së bashkëpunimit me ZBGj në lidhje me integrimin gjinor për vitin 2019	Rregullore Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë

dhe dokumentet e tjera të ministrive dhe komunave							për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 1.2: Komunikimi me ZBGj dhe planifikimi i takimeve me secilin prej tyre në lidhje me integrimin gjinor	/	ZBGj-të	Në vazhdim e sipër gjatë vitit	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Caktimi i takimeve me ZBGj lidhur me integrimin gjinor	Rregullore Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 1.3: Ofrimi i seancave udhëzuese për ZBGj që përgatisin	Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim	ZBGj-të	Në vazhdim e sipër	Duhet të sigurohet vendi për mbajtje	450 €	XX sesione të parashikuara për ZBGj-të në lidhje me	Rregullore Nr. 06/2017 për Organizimin e

planet e punës dhe hartimin e buxheteve gjatë periudhës së hartimit dhe planifikimit të buxhetit për vitin e ardhshëm përkatës				ne takimeve Duhet siguruar pijet dhe ushqimin për 40-50 persona Duhet përgatitur material et		përgatitjen e planeve të punës dhe buxheteve	Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 1.4: Informimi i ZBGJ-ve lidhur me prioritetet vjetore të politikave publike brenda afateve të përcaktuara për përfshirjen e tyre në planet e punës së institucioneve përkatëse	Zyra e Kryeshefit Ekzekutiv, të gjitha divizionet	ZBGJ-të	Në vazhdim e sipër	Duhet të sigurohet vendi për mbajtjen e takimeve Duhet siguruar pijet dhe ushqimin për 40-50 persona Duhet përgatitur	450 €	Informimi i ZBGJ-ve lidhur me prioritetet vjetore të politikave publike	Rregullore Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

				material et			
Aktiviteti 1.5: Hartimi dhe përditësimi i kalendarit të aktiviteteve të ZBGJ-ve	/	ZBGj-të	Në vazhdi m e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	o €	Kalendari i aktiviteteve të ZBGj- ve hartohet dhe përditësohet rregullisht	Rregullore Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

QËLLIMI 2: Monitorimi i punës së ZBGJ në ministritë e linjës dhe komuna dhe asistimi i tyre në procedurat e raportimit të ABGJ

Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetje	Grupi synuar përfituesit /	Periodha e zbatimit	Burimet e kërkuara	Buxheti i kërkuar	Rezultatet e pritshme	Dokument i Strategjik në linjë me aktivitetin
Aktiviteti 2.1: Në bashkëpunim me Divizionet e ABGJ, të shqyrtohet përmbushja e planit të aktiviteteve të ZBGJ-ve dhe të ofrohen rekomandime dhe sugjerime përkatëse për zbatimin e planit të tyre të punës.	Divizionet e ABGJ	ZBGJ-të	Në vazhdim e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Rekomandimet dhe sugjerimet e dhëna dhe ZBGJ-të tregojnë rezultate të mira në zbatimin e planeve të tyre të punës	Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 2.2: Ndiquen aktivitetet e ZBGJ-ve në ministri dhe komuna duke i vizituar ato.	Divizioni për Monitorim, Raportim dhe Hulumtim	ZBGJ-të	Në vazhdim e sipër gjatë gjithë vitit	Shpenzimet e udhëtimit	300 €	U ndoqën XX aktivitete të ZBGJ-ve	Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës

							në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 2.3: Të shqyrtohen dhe të jepen rekomandime dhe të koordinohet procesi i komenteve dhe rekomandimeve përfundimtare mbi planet/programe të punës së tri Divizioneve të ABGJ-së, veçanërisht për monitorimin, raportimin, legjislacionin dhe bashkëpunimin në planet/programe të punës së Zyrtarëve	Divizioni për Monitorim, Raportim dhe Hulumtim, Divizioni për Legjislacionin, Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim	ZBGJ-të	Në vazhdim e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Shqyrtimi dhe rekomandimet e dhëna për tri divizione të ABGJ-së	Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

të Barazisë Gjinore							
Aktiviteti 2.4: Të kontribuohet në hartimin e raporteve të ABGJ gjatë gjithë vitit	Divizioni për Monitorim , Raportim dhe Hulumtim	ABGJ-të, ZBGJ-të	Në vazhdim e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Kontributi i ofruar për raportet e ABGJ	Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

3.5 Modeli i një Plani Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në nivel qendror

Tabela në vijim paraqet një shembull të Planit Vjetor të Punës të Zyrtarëve të Barazisë Gjinore që punojnë në ministrinë e linjës dhe institucionet e tjera në nivel qendror. Emri i personit dhe i ministrisë janë zgjedhur rastësisht.

Plani Vjetor i Veprimit për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në Ministrinë e Linjës							
Emri i ZBGJ: <i>VJOSA IME RI</i>		Komuna/Ministria: Ministria e Zhvillimit Ekonomik			Viti: 2019		
QËLLIMI 1: Promovimi dhe zbatimi i integritetit gjinor brenda Ministrisë së Zhvillimit Ekonomik me fokus të veçantë në Departamentin e Energjisë							
Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetje	Grupi i synuar / përfituesit	Periodha e zbatimit	Burimet e kërkuara	Buxheti i kërkuar	Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në linjë me aktivitetin
Aktiviteti 1.1: Organizimi i një sërë trajnimesh për mbikëqyrjen e përgjithshme të stafit të ministrisë, me fokus të veçantë në stafin që është i angazhuar në projektet kryesore për energji	Kabineti i Ministrit, Zyra, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm, Departamenti i Energjisë, Divizioni i Politikave të Energjisë, Departamenti i Financave dhe	Stafi i divizioneve të mëposhtme: Departamenti i Energjisë, Divizioni i Sistemeve Energjetike, Burimet e Ripërtërishme të Energjisë, Efikasiteti dhe Kogjenerimi, Divizioni i Politikave të Energjisë, Standardet Teknike dhe	15 janar2019-3 mars 2019	Vendi i siguruar në ambientet e Ministrisë ose (EUICC që ofron vendin pa pagesë) Projektori dhe laptop nga	300 €	Stafi i synuar i ministrisë ka njohuri adekuate për procesin e integritetit gjinor dhe ata janë më të vetëdijshëm për rëndësinë e integritetit	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

brenda ministrisë	Shërbimet e Përgjithshme	Divizioni i Rregullimit		Ministria Pijet dhe ushqimi për 40 vetë duhet të blihen Material et që duhet përgatitur		gjinor në politikat dhe dokumentet e komunës	
Aktiviteti 1.2: Organizimi i një trajnimi dyditor për mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë në kuadër të ministrisë	Kabineti i Ministrit, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm, Departamenti Ligjor	Stafi i departamenteve të mëposhtme: Departamenti i Energjisë, Departamenti Ligjor, Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme, Departamenti i Integritetit Evropian, Departamenti i Koordinimit të Politikave dhe Zhvillimit Ekonomik, Departamenti i Minierave, Departamenti i Postë Telekomunikac	3 prill 2019 – 5 maj 2019	Vendi i siguruar në ambientet e Ministrisë ose (EUICC që ofron vendin pa pagesë) Projektor dhe laptop nga Ministria Pijet dhe ushqimi për 40 vetë	300 €	Stafi i synuar ka njohuri adekuate për mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë në kuadër të ministrisë dhe ata janë të gatshëm të fillojnë procesin e mbledhjes së të dhënave brenda ministrisë	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

		ionit dhe Teknologjisë Informative		duhet të blihen Material et e takimit			
Aktiviteti 1.3: Kryerja e procesit të mbledhjes së të dhënave të ndara sipas gjinisë	Kabineti i Ministrit, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm	Të gjitha departamentet kryesore të Ministrisë	Në vazhdi m e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Ekziston një komunikim dhe bashkëpunim i qartë ndërmjet stafit të ministrisë dhe të gjithë mbledhin të dhëna të ndara sipas gjinisë	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 1.4: Integrimi i perspektivës gjinore në projektet e ministrisë	Kabineti i Ministrit, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm, Të gjitha	Kabineti i Ministrit, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm, Të gjitha departamentet	Në vazhdi m e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto pasi që përfshin vetëm	0 €	Projektet e ministrisë kanë një perspektivë gjinore të	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

(p.sh. Projekti për Eficiencën e Energjisë dhe Energjinë e Ripërtërishme) <i>Shih SHTOJCËN 2 për t'ju ndihmuar në procesin e integritetit gjinor</i>	departamenti kryesor të Ministrisë	kryesore të Ministrisë		takimet që mund të mbahen brenda ambienteve komunale		integruar në kornizën e tyre kryesore.	
---	------------------------------------	------------------------	--	--	--	--	--

QËLLIMI 2: Promovimi i profesionit në sektorin e energjisë në mesin e grave dhe mbështetja e grave në fuqinë punëtore të energjisë

Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetja	Grupi i synuar / përfituesit	Periudha e zbatimit	Burimet e kërkuara	Buxheti i kërkuar	Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në linjë me aktivitetin
Aktiviteti 2.1: Takime të rregullta me Shoqatën e Grave në Sektorin e Energjisë për t'i mbështetur ato të arrijnë qëllimet e Shoqatës të	Shoqata e Grave në Sektorin Energjetik të Kosovës (ShGSEK)	Anëtarët e Shoqatës së Grave në Sektorin Energjetik	Në vazhdim sipër	Material et e takimit Shpenzimet e udhëtimit	100 €	Ministria, ZBGJ dhe ShGSEK kanë një bashkëpunim të suksesshëm në mbështetjen dhe promovimin e grave në	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

caktuara për vitin 2018						sektorin e energjisë	
Aktiviteti 2.2: Krijimi i një strategjie me palët e interesuara për promovimin e profesioneve në fushën e energjisë midis grave	ABGJ, MMPH, MBPZHR, organizata vendore dhe ndërkombëtare	Gratë e interesuara për të studiuar (BA, MA)	4 shkurt-2019-4 prill 2019	Vendi i siguruar në ambientet e Ministrisë ose (EUICC që ofron vendin pa pagesë) Material et e takimit Pijet dhe ushqimi për 20 vetë duhet të blihen	150 €	Ekziston një strategji me aktivitete specifike për promovimin e profesioneve në fushën e energjisë midis grave	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
Aktiviteti 2.3: Përkrahja e ministrisë për të ofruar praktika për gratë që sapo janë kyçur në fuqinë punëtore të sektorit të energjisë	ABGJ	Kabineti i Ministrit, Zyra, Zyra e Sekretarit të Përgjithshëm,	Në vazhdim e sipër	Ky aktivitet nuk ka kosto	0 €	Ministria pajtohet të ofrojë punë praktike për gratë që sapo kanë hyrë në sektorin e energjisë	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

Aktiviteti 2.4: Promovimi i grave që punojnë në sektorin e energjisë si shembuj për t'u ndjekur			6 shtator 2019-20 nëntor 2019	Përgatitja e materialeve të fushatës	5000 €	Gratë që punojnë në sektorin e energjisë në Kosovë promovohen me sukses	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore
---	--	--	-------------------------------	--------------------------------------	--------	---	---------------------------------------

3.6 Modeli i një Plani Vjetor të Punës për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në Nivel Lokal

Tabela në vijim paraqet një model të një Plani Vjetor të Punës të Zyrtarëve të Barazisë Gjinore që punojnë në komuna. Emri i personit dhe i komunës janë zgjedhur rastësisht.

Plani Vjetor i Veprimit për Zyrtarët e Barazisë Gjinore në Komuna							
Emri i ZBGJ: LULJETA BREZ OVIC A		Komuna/Ministria: OBILIQ		Viti: 2018			
QËLLIMI 1: Integrimi i një perspektive gjinore në rregulloret që planifikohet të miratohen nga komuna e Obiliqit në vitin 2018							
Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetja	Grupi i synuar / përfituesit	Periudha e zbatimit	Burimet e kërkuara	Buxheti i kërkuar	Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në linjë me aktivitetin
Aktiviteti 1.1 Trajnimi me stafin komunal për futjen e integritetit gjinor në	Zyra e Kryetarit dhe Nënkyetarit të komunës,	Stafi i komunës, gratë dhe burrat që	15 mars 2018 deri më 22	Vendi i siguruar në ambientet e	150 €	Stafi i komunës ka njohuri adekuate për procesin e integritetit	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ)

politikat dhe dokumentet e planifikimit	Departamenti Ligjor i Komunës, Departamenti i Politikave Publike	jetojnë në komunë në Obiliqit	mars 2018	Ministri së Projektori dhe laptopi të siguruar nga Komuna Pijet dhe ushqimi për 20 vetë duhet të blihen Material et për t'u përgatitur		gjinor dhe ata janë më të vetëdijshëm për rëndësinë e integritetit gjinor në politikat dhe dokumentet e komunës	
Aktiviteti 1.2 Takimet e avokimit me anëtarët e kuvendit komunal lidhur me integrimin e perspektivës gjinore në rregulloret e ardhshme për vitin 2018	Zyra e kryetarit të komunës, kryesuesi i Kuvendit, anëtarët gra,	Anëtarët e Kuvendit , gratë dhe burrat që jetojnë në komunë në Obiliqit	12 prill 2018 deri më 30 prill 2018	Ky aktivitet nuk ka kosto pasi që përfshin vetëm takimet që mund të mbahen brenda ambienteve komunale	0 €	Anëtarët e Kuvendit pajtohen të mbështesin/ votojnë integrimin e perspektivës gjinore në rregulloret e ardhshme për vitin 2018	PKBGJ

Aktiviteti 1.3 Integrimi i perspektivës gjinore në Rregulloren për Ndarjen e Bursave dhe Kompensimin e Shpenzimeve të Udhëtimit për studentët (Shih shpjegimin më poshtë në shënim) ²⁰	Drejtoria e Arsimit, Drejtoria për Rini, Sport dhe Kulturë, Departamenti Ligjor i Komunës, Departamenti i Politikave Publike	Gratë dhe burrat nga Obiliqi të cilët aktualisht ndjekin studimet e tyre	3 maj 2018 deri më 10 maj 2018	Ky aktivitet nuk ka kosto pasi që përfshin vetëm takimet që mund të mbahen brenda ambienteve komunale	0 €	Rregullorja për Ndarjen e Bursave dhe Kompensimin e Shpenzimeve të Udhëtimit për studentët ka një perspektivë gjinore dhe favorizon si femrat ashtu edhe meshkujt për të qenë të pranueshëm për bursë	PKBGJ Plani i Veprimit Komunal i Obiliqit
Aktiviteti 1.4 Avokimi për integrimin e perspektivës gjinore në Rregulloren Komunale mbi Pronën e Paluajtshme. Më	Zyra e Kryetarit të Komunës, Departamenti Ligjor i Komunës, Departamenti i Politikave Publike,	Gratë dhe burrat nga Obiliqi	5 shtat or 2018 deri më 10 tet or 2018	Ky aktivitet nuk ka kosto pasi që përfshin vetëm takimet që mund të	0 €	Rregullorja për Pronën e Paluajtshme në Obiliq ka një perspektivë gjinore që lehtëson gratë dhe burrat në	PKBGJ Udhëzimi Administrativ Nr. 04/2017 për ndryshimin dhe plotësimin

²⁰ Sipas Rregullores Komunale për Ndarjen e Bursave dhe Kompensimin e Shpenzimeve të Udhëtimit, personat që kanë të drejtë për kompensim janë vetëm studentët e Fakultetit Teknik ose studentët e Fakultetit të Matematikës dhe Shkencave të Natyrës, Departamenti i Matematikës dhe Fizikës. Këto dy fusha tradicionalisht dominohen nga studentët meshkuj pasi ato konsiderohen si profesione të burrave. Prandaj, kriteret automatikisht skualifikojnë gratë. Kështu, Rregullorja kufizon vetëm studentët që ndjekin studimet në këto dy fusha. Neni 10 i kësaj rregulloreje parashikon pikë shtesë për personat që mund të diskriminohen prej saj, përkatësisht personat me aftësi të kufizuara, fëmijët e veteranëve dhe dëshmorëve të luftës, minoritetet, etj. Me qëllim që të kontribuojë drejt barazisë gjinore dhe të eliminojë diskriminimet gjinore nga këto kritere, ZBGJ duhet të avokojë studentet femra në këto fusha për të marrë pikë shtesë, ngjashëm si fëmijët e veteranëve dhe dëshmorëve të luftës, minoritetet, etj. Kjo do të konsiderohej si përparim i barazisë gjinore, promovimi i grave në profesione të dominuara nga meshkujt dhe luftimi i stereotipave gjinorë në profesione.

konkretisht, të miratohet një Udhëzim Administrativ për masa të veçanta për regjistrimin e pronës së paluajtshme të përbashkët në emër të dy bashkëshortëve në Komunën e Obiliqit	anëtarët e Kuvendit			mbahen brenda ambienteve komunale		procesin e të pasurit/trashëguarit pasuri të paluajtshme	e Udhëzimit Administrativ Nr. 03/2016 për Masat e Veçanta për Regjistrimin e Pronës së Paluajtshme të Përbashkët në emër të të dy bashkëshortëve Plani i Veprimt Komunal i Obiliqit
---	---------------------	--	--	-----------------------------------	--	--	--

QËLLIMI 2: Mbështetja e fuqizimit ekonomik të grave në Obiliq të cilat janë të interesuara për të filluar një biznes dhe grave sipërmarrëse që tashmë kanë një biznes

Aktiviteti	Departamenti nga i cili kërkohet mbështetja	Grupi i synuar / përfituesit	Periudha e zbatimit	Burimet e kërkuara	Buxheti i kërkuar	Rezultatet e pritshme	Dokumenti Strategjik në linjë me aktivitetin
Aktiviteti 2.1 Organizimi i një punëtorie strategjike njëditore me gratë që janë të interesuara të fillojnë një biznes dhe	Zyra Komunale për Marrëdhënie me Publikun (ndihmë në shpërndarjen e ftesës	Gratë në Obiliq të cilat janë të interesuara për të filluar një biznes	1 mars 2018 deri më 10 mars 2018	Vendi i siguruar në hapësirat e Komunës ose në hapësir	150 €	Gratë e Obiliqit dhe ZBGJ-të kanë identifikuar së bashku nevojat dhe objektivat për	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

gratë sipërmarrëse të cilat tashmë kanë një biznes	te gratë e interesuara për këtë temë) Departamenti për Ekonomi, Financa dhe Zhvillim OJQ-të lokale dhe ndërkombëtare	dhe gratë sipërmarrëse që tashmë kanë një biznes		at e një OJQ-je lokale Material et e takimit Pijet dhe ushqimi për 20 vetë duhet të blihen Përgatitja dhe shtypja e materialëve të takimit		prosperitet ekonomik dhe kanë bërë një plan specifik se si të arrihen qëllimet	
Aktiviteti 2.2 Kërkoni mundësi, ofroni informata dhe bëni ndërlidhjen e grave nga Obiliqi me programet ekzistuese në Kosovë nga institucione të ndryshme që ofrojnë arsimim financiar, mikro-financa, programe të	Departamenti për Ekonomi, Financa dhe Zhvillim Institucionet mikrofinanciare, institucionet financiare ndërkombëtare, KIESA	Gratë në Obiliq të cilat janë të interesuara për të filluar një biznes dhe gratë sipërmarrëse që tashmë kanë një biznes	Aktiviteti në vazhdim e sipër	Udhëtimi për takime me akterë të ndryshëm për të marrë informata Internet dhe telefon për të informuar gratë mbi	180 €	Gratë në Obiliq vazhdimisht informohen për mundësitë e biznesit dhe marrin pjesë në programe lidhur me edukimin financiar, mikrofinancimin, programet e kredive mikro, mundësitë e vetëpunësimit	Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

kredive mikro, mundësi vetëpunësimi, programe mentorimi, pjesëmarrje në panaire, etj.	Dhoma Ekonomike e Grave të Kosovës – G7			mundës itë e ardhsh me (pa impliki me buxheto re pasi që ofrohen nga komuna)		it, programet e mentorimit, në panaire, etj.	
Aktiviteti 2.3 Përkrahja e komunës dhe akterëve relevantë në përfshirjen e kriterëve të ndjeshme gjinore në projektin komunal "Mbështetni bletarët e rinj". (Shih shpjegimin më poshtë në shënim) ²¹	Drejtoria Komunale për Bujqësi dhe Zhvillim Rural, Zyra e Kryetarit të Komunës	Gratë e Obiliqit të cilat janë të interesu ara për të filluar një biznes në fushën e bletarisë	01 shkurt 2018 deri më 1 prill 2018	Ky aktivitet nuk ka kosto pasi që përfshin vetëm takimet që mund të mbahen brenda ambienteve komunale	0 €	Kriteret në thirrjen për aplikim për projektin komunal "Mbështetja e bletarëve të rinj" kanë ndryshuar duke lejuar aplikime nga gratë që nuk zotërojnë ndonjë tokë	Plani i Veprimt Komunal Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

²¹ Thirrja për Aplikim për projektin "Mbështetja e bletarëve të rinj" që është publikuar në faqen e internetit të komunës së Obiliqit ka vendosur kriteret që nuk favorizojnë gratë. Një nga kriteret është që aplikanti të "sigurojë një dëshmi të pagesës së tatimit në pronë". Duke marrë parasysh se numri i grave në Obiliq që zotërojnë një tokë është shumë i kufizuar, kriteret e thirrjes automatikisht diskriminojnë ndaj grave. ZBGJ duhet të avokojë në komunë duke shpjeguar kriteret diskriminuese dhe duke kërkuar që këto kriteret të eliminohen. Për të inkurajuar gratë të aplikojnë, komuna duhet të ofrojë pikë shtesë për gratë që duan të bëhen bletare. Në këtë mënyrë, komuna do të promovojë barazinë gjinore dhe në të njëjtën kohë do të tregojë përkushtimin e saj ndaj fuqizimit ekonomik të grave në Obiliq.

3.7 Koordinimi, bashkëpunimi ndërinstitucional dhe korniza e raportimit

Koordinimi dhe bashkëpunimi ndërinstitucional

ABGJ funksionin në bazë të hierarkisë së strukturës së saj organizative dhe vendosjes së saj horizontale me të gjitha njësitë dhe divizionet. Njësitë dhe stafi i Agjencisë do të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin duke respektuar etikën e punës dhe sjelljen profesionale që synon të arrijë misionin kryesor të ABGJ-së në lidhje me barazinë gjinore.²²

Dispozitat e përgjithshme për koordinimin ndërinstitucional dhe bashkëpunimin e ABGJ dhe ZBGJ rregullohen me Nenin 14 të Rregullores (QRK) Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore. Si e tillë, ABGJ është përgjegjëse për të udhëhequr dhe koordinuar punën me zyrtarët/et për barazi gjinore në nivel lokal dhe qendror në fushat e mëposhtme:

- 1.1. Udhëheq procesin e planifikimit vjetor për zbatimin e politikave publike dhe vendosjen e prioriteteve kombëtare në fushën e barazisë gjinore;
- 1.2. Udhëzon zyrtarët e barazisë gjinore për integrimin e aktiviteteve që burojnë nga prioritetet kombëtare, PKBGJ dhe strategjitë apo plan-programet e aprovuara nga qeveria në plan-programet e tyre;
- 1.3. Sqaron dhe rekomandon zgjidhjet e përshtatshme për implikimet financiare për aktivitetet e propozuara;
- 1.4. Rishikon dhe ofron sugjerime për planet-vjetore të zyrtarëve;
- 1.5. Monitoron zbatimin e politikave publike nga zyrtarët/et e barazisë gjinore në sektorin dhe nivelin përkatës të qeverisjes, përmes raportimeve, pjesëmarrjes në aktivitetet e organizuara në terren, dhe vlerësimeve të herëpashershme të politikave dhe plan-programeve;
- 1.6. Siguron pjesëmarrjen e zyrtarëve/ve në trupa punuese për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e politikave dhe plan-programeve.²³

Gjithashtu, ABGJ është përgjegjëse për të identifikuar vazhdimisht nevojat për ngritjen e kapaciteteve të ZBGJ dhe shërbyesve civilë në fushën e barazisë gjinore. Bazuar në këtë vlerësim të nevojave, ABGJ në bashkëpunim me IKAP krijon

²²Rregullorja (GRK) Nr.06 / 2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2017), Neni 18. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=1486>. Qasur së fundmi më 26.06.2018

²³Po aty, neni 14

programe efkase për integrimin gjinor në sistemet, proceset dhe programet institucionale.

Për të siguruar bashkëpunim dhe koordinim profesional ndërmjet ZBGJ-ve dhe Agjencisë për Barazi Gjinore, është krijuar një ndarje specifike e Bashkëpunimit dhe Koordinimit brenda strukturave të ABGJ-së. Strukturimi i kësaj ndarjeje, rolet dhe përgjegjësitë janë përcaktuar në nenin 8 të *Rregullores (QRK) Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore*.²⁴

Divizioni për Bashkëpunim dhe Koordinim udhëhiqet nga Shefi i Divizionit për Bashkëpunim dhe Koordinim, i ndjekur nga Zyrtari i Lartë për Bashkëpunim dhe Zyrtari i Lartë për Koordinim me Donatorët dhe Shoqërinë Civile. Këto tri pozicione kanë detyra dhe përgjegjësi që synojnë të koordinojnë dhe forcojnë bashkëpunimin mes ABGJ dhe ZBGJ.

Tabelat e mëposhtme ofrojnë një pasqyrë të detyrave dhe përgjegjësi të zyrës për Bashkëpunim dhe Koordinim lidhur me Zyrtarët e Barazisë Gjinore:

Udhëheqësi i Divizionit për Bashkëpunim dhe Koordinim	
4.1	Propozon dhe harton politika që forcojnë bashkëpunimin me Zyrtarët për Barazi Gjinore në ministri dhe komuna dhe mbikëqyr zbatimin e tyre
4.2	Propozon instrumente dhe metodologji për hartimin e planeve vjetore të punës dhe planifikimin e buxhetit për zyrtarët për barazi gjinore dhe mbikëqyr zbatimin e tyre
4.3	Rishikon dhe miraton materiale udhëzuese të përgatitura nga stafi i Departamentit për udhëzimin e Zyrtarëve për Barazi Gjinore për planifikimin, buxhetimin, bashkëpunimin me donatorët dhe shoqërinë civile dhe materiale të tjera që kontribuojnë në përmirësimin e efektivitetit të punës
4.4	Koordinon me Divizionet në ABGJ për prioritetet vjetore të politikave publike dhe informon Zyrtarët për Barazi Gjinore në ministri dhe komuna rreth afateve të përcaktuara për përfshirjen e tyre në planet e punës të institucioneve përkatëse

²⁴ Po aty, neni 8

4.5	Udhëheq punën me Zyrtarët për Barazi Gjinore në mbledhjen dhe hartimin e raporteve vjetore për kryerjen e aktiviteteve për politikat e miratuara nga Qeveria, të cilat garantojnë dhe promovojnë barazinë gjinore
4.6	Propozon dhe harton politika për bashkëpunim dhe koordinim me donatorët në projektet e barazisë gjinore dhe integrimin e barazisë gjinore në programet e donatorëve dhe siguron donacione për zbatimin e projekteve dhe aktiviteteve të ABGJ-së

Zyrtari i Lartë për Bashkëpunim	
5.1	Bashkëpunon me Zyrtarët për Barazi Gjinore në ministritë dhe komunat për integrimin e perspektivës gjinore në aktivitetet e ministrive dhe komunave
5.2	Shqyrton dhe ofron rekomandimet fillestare dhe koordinon procesin e komenteve dhe rekomandimeve përfundimtare mbi planet/programet e punës të tri divizioneve të ABGJ-së, veçanërisht për monitorimin, raportimin, legjislacionin dhe bashkëpunimin në planet/programet e punës së Zyrtarëve për Barazi Gjinore.
5.3	Informon Zyrtarët për Barazi Gjinore për prioritetet vjetore të politikave publike mbi afatet e përcaktuara për përfshirjen e tyre në planet e punës së institucioneve përkatëse
5.4	Siguron seanca udhëzuese për Zyrtarët për Barazi Gjinore që përgatisin planet e punës dhe që hartojnë buxhete gjatë periudhës së hartimit dhe planifikimit të buxhetit për vitin e ardhshëm në mënyrë që të sigurohet që aktivitetet e parashikuara financohen në mënyrë adekuate në buxhetin e Kosovës.
5.5	Koordinon aspektet logjistike dhe informuese për aktivitetet e ndërmarra për Zyrtarët për Barazi Gjinore në emër të ABGJ dhe bashkëpunon me departamentin përkatës të ABGJ dhe i raporton Kryeshefit Ekzekutiv të ABGJ
5.6	Harton dhe përditëson kalendarin e aktiviteteve të Zyrtarëve për Barazi Gjinore dhe ndjek aktivitetet në ministri dhe komuna
5.7	Në bashkëpunim me Divizionet e ABGJ, rishikon rregullisht përmbushjen e planit të aktiviteteve të Zyrtarëve për Barazi Gjinore dhe ofron rekomandime dhe sugjerime përkatëse për avancimin e punës së tyre.

Zyrtari i Lartë për Koordinim me Donatorët dhe Shoqërinë Civile përgjegjës për:

6.5	Informimin e ABGJ-së dhe Zyrtarëve për Barazi Gjinore mbi planet dhe strategjitë e donatorëve
6.6	Familjarizohet me kriteret e donatorëve për propozimet e projekteve dhe informojë dhe udhëzojë zyrtarët e ABGJ lidhur me kriteret, mundësitë dhe afatet për aplikim
6.8	Informohet dhe mbanë ABGJ-në dhe Zyrtarët për Barazi Gjinore të informuar lidhur me aktivitetet e trajnimit siç janë: sesionet e trajnimit, punëtoritë, seminaret, etj..

Duke u nisur nga detyrat dhe përgjegjësitë e përshkruara në tabela, është e qartë se mekanizmat për koordinim dhe bashkëpunim janë të përcaktuara mirë. Është shumë e rëndësishme që ZBGJ të jenë në kontakt të ngushtë me Agjencinë për Barazi Gjinore, veçanërisht me Divizionin e Bashkëpunimit dhe Koordinimit pasi që puna e të dyja palëve është e ndërlidhur në çdo aspekt.

ZBGJ veprojnë si ndërmjetësues përderisa forcojnë bashkëpunimin e komunave dhe ministrive me ABGJ në fushën e barazisë gjinore. Si të tillë, ZBGJ bashkëpunojnë me akterë të ndryshëm përfshirë OSHC dhe organizatat ndërkombëtare për avancimin e agjendës së barazisë gjinore në Kosovë. ZBGJ duhet të informojnë ABGJ për aktivitetet e organizuara me OSHC dhe organizatat ndërkombëtare të cilat nuk janë përfshirë më parë në planet e tyre vjetore ose në dokumentet strategjike të miratuara nga ABGJ.

Raportimi

ZBGJ në Ministri raportojnë tek Zyrtari i Lartë Administrativë brenda ministrisë përkatëse, kurse ZBGJ në komuna i raportojnë drejtpërdrejtë Kryetarit të Komunës²⁵. Përveç kësaj, si ZBGJ në nivel ministror dhe ashtu edhe në lokal duhet t'i raportojnë Agjencisë për Barazi Gjinore. Raportet duhet të përmbushin kushtet dhe standardet e përcaktuara paraprakisht nga Agjencia për Barazi Gjinore. Nga ana tjetër, ABGJ është e detyruar të krijojë instrumente të përshtatshme për raportim dhe të sigurojë udhëzime dhe orientime për ZBGJ në lidhje me procedurat e raportimit.

ZBGJ-të duhet të jenë në bashkëpunim të ngushtë me Udhëheqësin e Divizionit për Bashkëpunim dhe Koordinim në kuadër të zyrës së ABGJ-së pasi që ai ajo është përgjegjëse për mbledhjen e raporteve dhe hartimin e raporteve vjetore për zbatimin e aktiviteteve dhe politikave lidhur me barazinë gjinore. Është shumë e rëndësishme që raportet e dorëzuara nga ZBGJ-të të japin të dhëna të ndara sipas gjinisë si pjesë e procesit të integritetit gjinor. Për këtë qëllim, ABGJ ka themeluar Divizionin për Monitorim, Raportim dhe Hulumtim në kuadër të të cilit Zyrtari i Lartë për Monitorim dhe Raportim është përgjegjës që të këshilloj ZBGJ-të për cilësinë e të dhënave për monitorim dhe raportim. Ai/ajo është gjithashtu përgjegjës për të përcaktuar nevojat e trajnimit për ZBGJ-të dhe për të organizuar sesione trajnimi me qëllim të përmirësimit të mbledhjes së të dhënave.²⁶

²⁵ Rregullorja (QRK) Nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2016), Neni 6.3. <<https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12897>>. E qasur së fundmi më 26.06.2018

²⁶ Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2017), neni 9. <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=1486>. Qasur së fundmi më 26.06.2018

BIBLIOGRAFIA

Komisioni për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur dhe Peticione. *Faqja zyrtare e internetit e Kuvendit të Republikës së Kosovës*, www.kuvendikosoves.org/?cid=2,110,133.

Kushtetuta e Republikës së Kosovës. *Faqja zyrtare e Zyrës së Kryeministrit të Republikës së Kosovës*. <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>.

Përfundimet e Këshillit mbi Planin e Veprimit Gjinor 2016-2020. *Marrëveshjet e Tregtisë së BE-së - Consilium*, Këshilli i BE-së (2015), www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/10/26/fac-conclusions-gender-development/

Ligji Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore në Kosovë, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2015). <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Rregullorja (GRK) Nr. 12/2016 për Detyrat dhe Përgjegjësitë e Zyrtarëve Përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2016), <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12897>

Rregullorja Nr. 06/2017 për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Agjencinë për Barazi Gjinore, *Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës*, (2017). <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=1486>

Republika e Kosovës, Ministria e Drejtësisë, *Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtje nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit (2016-2020)*, (Prishtinë, 2016)

Republika e Kosovës, Zyra e Kryeministrit, Agjencia për Barazi Gjinore, *Konceptet dhe Përkufizimet Gjinore*, (Prishtinë 2012). <https://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Perkufizimet%20dhe%20konceptet%20gjinore.pdf>

Kombet e Bashkuara, *Raporti i Këshillit Social dhe Ekonomik*, (1997). [Kapitulli IV, Segmenti i Koordinimit, Integrimi i Perspektivës Gjinore në të gjitha politikat dhe programet në sistemin e Kombeve të Bashkuara]. 1997, fq.24. [http://undocs.org/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://undocs.org/A/52/3/REV.1(SUPP))

Këshilli i Sigurisë i OKB-së i UNCSR, *Rezoluta e Këshillit të Sigurisë 1325, (2000)*.
[për gratë dhe paqen dhe sigurinë], 31 tetor 2000, S/RES/1325 (2000).

[https://documents-dds-](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement)

[ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf?OpenElement)

Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, *Konventa për Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit kundër Grave*, 18 dhjetor 1979, Kombet e Bashkuara, Seria e Traktateve, vëllimi 1249, f. 13.

Çfarë është kampanja 16 ditët e aktivizmit kundër dhunës në baza gjinore?, *Faqja e internetit e Qendrës për Lidershipin Global të Grave në Universitetin Rutgers*,
<http://16dayscwg.rutgers.edu/about/campaign-profile>.

SHTOJCA 1: Fjalor i Termave - Përkufizimi i Termave dhe Koncepteve Gjimore

Gjinia

Gjinia është një konstrukt shoqëror që i referohet sjelljeve të caktuara shoqërore, pritjeve, opinionëve, qëndrimeve, rregullave dhe vlerave që shoqëria i cakton për grat dhe burrat. Gjinia nuk është diçka me të cilën lindim, por është një konstrukt shoqëror që u caktohet grave dhe burrave pas lindjes.

Seksi

Seksi i referohet dallimeve universale biologjike dhe fiziologjike midis burrave dhe grave. Ajo i referohet dallimeve midis burrave dhe grave në organet gjinitale dhe në funksionet riprodhuese.

Barazia gjimore

Barazia gjimore nënkupton qasje në të drejta të barabarta politike, ekonomike dhe shoqërore pavarësisht gjinisë. Nënkupton mundësi të barabarta dhe qasje të barabartë për gratë dhe burrat lidhur me burimet dhe përfitimet në të gjitha programet dhe politikat.

Mundësitë e barabarta gjimore (Ekuiteti gjinor)

Ekuiteti gjinor do të thotë se sa të saktë dhe të drejtë jemi në ndaj grave dhe burrave sipas nevojave dhe interesave të tyre. Termi drejtësi gjimore lind nga rritja e padrejtësive e nxiturë nga sistemi patriarkal, stereotipet gjimore dhe praktikat diskriminuese që kanë disfavorizuar gratë dhe vajzat në shumë aspekte shoqërore gjatë rrjedhës së historisë. Ekuiteti gjinor konsiderohet si mjet për të arritur barazinë gjimore..

Raportet gjimore

I referohet raporteve të fuqisë mes burrave dhe grave të cilat dalin në kontekste, ide dhe manifestime të ndryshme, duke përfshirë ndarjen e punës, roleve dhe burimeve mes burrave dhe grave dhe caktimin e aftësive, qëndrimeve, dëshirave, tipareve të personalitetit, modeleve të sjelljeve të ndryshme, etj. Marrëdhëniet gjimore formohen në ndërveprim me strukturat e tjera të hierarkisë sociale, siç janë klasa

dhe raca. Këto mund të shihen si të ndërtuara kryesisht nga shoqëria (se sa biologjike) dhe ato mund të ndryshojnë me kalimin e kohës dhe në hapësirë.²⁷

Ndarja gjinore e punës

Bëhet fjalë për caktimin e roleve, përgjegjësi dhe detyrave të ndryshme për burrat dhe gratë, bazuar në qëndrimet shoqërore dhe stereotipet e asaj që burrat dhe gratë duhet "të bëjnë" dhe çfarë ata janë në gjendje të bëjnë. Detyrat dhe përgjegjësitë u caktohen vajzave dhe djemve, grave dhe burrave, sipas roleve të tyre dhe jo domosdoshmërishtë sipas aftësive ose preferencave personale.²⁸

Qasja

I referohet mundësive që gratë dhe burrat kanë në ofrimin ose përdorimin e burimeve (ushqim, kredi, teknologji, etj.) ose shërbimeve (arsim, kujdes shëndetësor etj.). Aftësia për të përfituar nga burimet nuk do të thotë domosdo që njerëzit do të kenë fuqinë për të vendosur ose kontrolluar përfitimet që rrjedhin nga aktivitetet e tilla. Për shembull, gratë në zonat rurale shpesh kanë qasje në tokë ose kredi, por nuk kanë fuqi ose mundësi të marrin vendime në lidhje me këto burime.²⁹

Integrimi gjinor

Integrimi gjinor është një metodologji e përdorur për të integruar perspektivën gjinore në hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave, masave rregullative dhe programeve të shpenzimeve. Kjo lidhet me procesin e vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar, duke përfshirë legjisllacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet³⁰. Integrimi gjinor siguron mjete për të analizuar dallimet ndërmjet dhe në mesin e grave dhe burrave, në aspektin e shpërndarjes së burimeve, mundësive, kufizimeve dhe fuqisë në kontekste të ndryshme.

²⁷ Republika e Kosovës, Zyra e Kryeministrit, Agjencia për Barazi Gjinore, *Konceptet dhe përkufizimet gjinore*, (Prishtinë 2012). <https://abgj.rks-gov.net/Portals/0/Perkufizimet%20dhe%20konceptet%20gjinore.pdf>

²⁸ Po aty, fq. 6

²⁹ Po aty, fq. 8

³⁰ Kombet e Bashkuara, Raporti i Këshillit Social dhe Ekonomik, (1997). [Kapitulli IV, Segmenti i Koordinimit, Integrimi i Perspektivës Gjinore në të gjitha politikat dhe programet në sistemin e Kombeve të Bashkuara] .1997, f.24. [http://undocs.org/A/52/3/REV.1\(SUPP\)](http://undocs.org/A/52/3/REV.1(SUPP))

Buxhetimi gjinor

Buxhetimi gjinor është një metodologji specifike që përdoret për të analizuar pabarazitë në buxhetet dhe shpenzimet (publike) midis grave dhe burrave, vajzave dhe djemve. Analiza e buxhetimit gjinor ndihmon në vlerësimin e pabarazive financiare midis grave dhe burrave në një kontekst të veçantë. Nuk synon të krijojë buxhet të posaçëm për gratë apo burrat, as të krijojë shpenzime të barabarta për gratë dhe burrat në çdo situatë. Përkundrazi synon të njohë nevojat e ndryshme të grave dhe burrave në një kontekst të caktuar dhe t'i adresojë ato financiarisht për të arritur barazinë gjinore.

SHTOJCA 2: Lista kontrolluese e integritit gjinor për projektet dhe dokumentet e politikave

Përveç shembujve të parashikuar në këtë udhëzues, Lista kontrolluese e integritit gjinor synon të ndihmojë zyrtarët në procesin e përfshirjes së perspektivës gjinore në një projekt, dokument të politikave, strategji ose ndonjë dokument tjetër administrativ të ministrisë përkatëse / komunës ku ata punojnë.

Lista kontrolluese përbëhet nga pyetje të shkurtra që kërkojnë përgjigje për atë se a është përfshirë aspekti gjinor është në pjesët përbërëse të një politike, dokumenti të projektit ose strategji. Çdo pyetje është hartuar në atë mënyrë që të rikujtoj përfshirjen e një mase e cila kontribuon në arritjen e barazisë gjinore. Në rastet kur përgjigja për pyetjet e mëposhtme është "jo", zyrtari duhet të planifikojë dhe shtojë një masë specifike të barazisë gjinore në seksionin përkatës të dokumentit.

Analiza e situatës:

A i identifikon analiza e situatës dallimet ekzistuese dhe pabarazitë midis grave dhe burrave?

A ofron analiza e situatës të dhëna të ndara sipas gjinisë?

A e merr parasysh analiza e situatës se si ndikon politika/projekti në jetën e përditshme të grave dhe burrave?

A janë marrë parasysh nevojat dhe prioritetet e ndryshme të grave dhe burrave?

A janë konsultuar dhe përfshirë gratë dhe burrat në propozimin e një zgjidhjeje për "problemin"?

A siguron ndërhyrje specifike se si të zvogëlojë pabarazitë dhe të kontribuojë drejt barazisë gjinore?

Objektivat specifike dhe të përgjithshme:

A janë objektivat e projektit në mënyrë eksplicite të lidhura me nevojat e grave dhe burrave?

A i pasqyrojnë këto objektiva në mënyrë adekuate nevojat e grave dhe burrave?

Kush ka marrë pjesë në përcaktimin e këtyre objektivave? A janë konsultuar gratë?

Përfituesit e synuar:

Kush është objektivi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë i projektit, politikës apo strategjisë? Kush do të përfitojë? Gratë, burrat apo të dytë? Cilat gra? Cilët burra?

A e pasqyrojnë barazinë gjinore numrat e objektivit të vendosur në politikë / dokument?

Aktivitetet:

A janë projektuar aktivitetet në atë mënyrë që parashikojnë përfshirjen e burrave dhe grave?

A janë aktivitetet mjaftueshëm gjithëpërfshirës?

A ka ndonjë mekanizëm specifik për të inkurajuar dhe mbështetur gratë që të marrin pjesë në projekte, politika ose strategji, përkundër rolit dhe lokacionit të tyre tradicionalisht më shtëpiak?

A i adresojnë aktivitetet nevojat dhe interesat e burrave dhe grave?

Rreziqet:

A janë marrë parasysh si rreziqe normat tradicionale kulturore, stereotipet dhe keqkuptimet në lidhje me barazinë gjinore ?

A janë marrë në konsideratë faktorë të ndryshëm që mund të pengojnë arritjen e barazisë gjinore për strategjinë, projektin, politikën përkatëse etj.?

Indikatorët:

A përmban dokumenti indikator të ndjeshëm gjinor dhe targete specifike për arritjet e objektivave?

A i matin këta tregues ndryshimet në marrëdhëniet midis grave dhe burrave në lidhje me projektin, politikën ose strategjinë përkatëse?

A i matin treguesit ndryshimet në statusin e grave dhe burrave?

A përfshijnë targetet specifike objektivat e ndara gjinore?

Monitorimi dhe vlerësimi:

A ka strategjia e monitorimit dhe vlerësimit perspektivë gjinore?

A ka veprime specifike që do të matin barazinë gjinore dhe ndikimin gjinor të dokumentit?

A ka masa specifike të vlerësimit të ndikimit gjinor?

Stafi implementues:

A ka barazi gjinore brenda stafit që do ta zbaton këtë projekt / strategji?

A ka stafi i cili e zbaton këtë projekt / strategji njohuri të mjaftueshme për integrimin gjinor / barazinë gjinore?

A ka nevojë stafi për trajnime shitesë për çështjet gjinore dhe si ta zbaton projektin, strategjinë/ politikat duke marrë parasysh barazinë gjinore?

A do të ofrojë dokumenti mundësi të barabarta për gratë dhe burrat gjatë emërimit të personave në pozita të larta / vendimmarrëse për zbatimin e këtij dokumenti?

Buxheti:

A ka stafi njohuri dhe kapacitete për buxhetimin gjinor?

Kush do të përfitojë nga ndërhyrja e propozuar? A ka alokime financiare për adresimin e prioriteteve dhe nevojave të identifikuara të grave dhe burrave?

A është perspektiva gjinore e integruar në të gjithë procesin e buxhetimit?

A do të përfitojnë gratë dhe burrat njëloj nga linjat specifike buxhetore të planifikuara në buxhetin e dokumentit?