



Republika e Kosovës
Republika Kosova - Republic of Kosovo

Qeveria - Vlada - Government

ZYRA E KRYEMINISTRIT
OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA / AGENCY FOR GENDER EQUALTY

Ligji për Barazi Gjinore 2015

Vlerësimi i Ex-post i ndikimit rregullativ

Prishtinë, 2017-2018



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

ZYRA E KRYEMINISTRIT
OFFICE OF THE PRIME MINISTER / URED PREMIJERA

AGJENCIA PËR BARAZI GJINORE
AGENCIJA ZA RAVNOPRAVNOST POLOVA / AGENCY FOR GENDER EQUALTY

Ligji për Barazi Gjinore 2015
Vlerësimi i Ex-post i ndikimit rregullativ

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



Shkurtesat

ABGJ - Agjencia për Barazi Gjinore

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

KiE – Këshilli i Evropës

KE – Komisioni Evropian

EIGE – Instituti Evropian për Barazi Gjinore

BE – Bashkimi Evropian

FRA - Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore

DHBGJ – Dhuna me bazë gjinore

BGJ – Barazia Gjinore

Ligji për BGJ - Ligji për Barazi Gjinore

QRK – Qeveria e Republikës së Kosovës

ASK – Agjencia e Statistikave të Kosovës

QKSGJ – Qendra Kosovare për Studime Gjinore

IKAP – Instituti i Kosovës për Administratë Publike

PKBGJ - Programi i Kosovës për Barazi Gjinore

M&E – Monitorim dhe Vlerësim

MPBZHR - Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural

MKK - Ministria për Komunitete dhe Kthim

MKRS - Ministria e Kulturës, Rinisë dhe Sportit

MD – Ministria e Diasporës

MZHE - Ministria e Zhvillimit Ekonomik

MIE - Ministria e Integrimit Evropian

MASHT - Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

MF - Ministria e Financave

MPJ - Ministria e Punëve të Jashtme

MSH - Ministria e Shëndetësisë

MI - Ministria e Infrastrukturës

MPB - Ministria e Punëve të Brendshme

MD - Ministria e Drejtësisë

MFSK - Ministria e Forcës së Sigurisë së Kosovës

MAPL - Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal

MPMS – Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale

MMPH - Ministria e Mjedisit dhe Planifikimit Hapësinor

MAP - Ministria e Administratës Publike

MTI - Ministria e Tregtisë dhe Industrisë

OJQ – Organizata Jo Qeveritare

OECD - Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik

ZKM – Zyra e Kryeministrit

SIDA – Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar

TAIEX - Instrumenti për asistencë teknike dhe shkëmbim të informacionit

GPT – Grupi Punues Teknik

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

UP – Universiteti i Prishtinës

Mohim

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

Tabela e përmbajtjes

Shkurtesat

Mirënjohje, Mohim

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

KAPITULLI I

HYRJE

1.1 Rëndësia e Ligjit për Barazi Gjinore

1.2 Fushëveprimi i detyrës

1.3 Struktura e raportit

KAPITULLI II

Analiza ex-post

2.1 Konteksti i analizës ex-post

2.2 Gjetjet dhe rekomandimet

KAPITULLI III

3.1 Korniza e propozuar për monitorimin e LBGJ-së

3.2 Rekomandimet përfundimtare

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

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

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

Mënyra, se si është zhvilluar korniza ligjore për barazinë gjinore në Kosovë, përshkruan një rrugë të paqartë dhe jo të qëndrueshme siç duhet. Sipas një opinionit të Këshillit të Evropës në lidhje me ligjin e ri të propozuar për barazi gjinore [2015], ligji i mëparshëm për barazi gjinore i vitit 2014 nuk kishte dispozita të qarta për mjetet juridike në dispozicion, duke përfshirë këtu mbrojtjen ligjore, sanksionet dhe kompensimin. Gjithashtu, nuk ishte mjaftueshëm i qartë në ndarjen e përgjegjësi për të gjitha organet publike, duke përfshirë Agjencinë për Barazi Gjinore, dhe nuk kishte dispozita të qarta për integrimin gjinor dhe buxhetimin gjinor, gjë të cilën Agjencia e identifikoi si një mangësi për t'u trajtuar në ligjin e ri.

Megjithatë, i njëjti burim konfirmon se, sipas BE-së, problemi kryesor me LBGJ-në në Kosovë lidhet me zbatimin e tij. Prandaj, pavarësisht përmirësimeve marginale në gjithëpërfshirjen dhe koherencën e terminologjisë përkatëse, ligji i ri i vitit 2015 nuk ndikon ndjeshëm në çështjen e 'zbatimit'.

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

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

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

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

Përkundër kufizimeve të tij, përgjigjet e pyetësit ofrojnë të dhëna interesante, edhe pse të kufizuara në lidhje me aplikimin e kuotës kryesisht prej 50%. Në shumicën e institucioneve të synuara, kjo kuotë nuk zbatohet për disa arsye. Megjithatë, ekzistojnë dy pengesa kryesore të identifikuara: a) kur është fjala për rekrutimin, procedurat në shumicën e rasteve referohen dhe justifikohen në bazë të Ligjit për Shërbimin Civil, sipas të cilit, parimi i mundësive të barabarta balancohet me meritokraci; b) ekziston një mungesë e dukshme e ndërgjegjësimit dhe e njohurive të aplikuara në mesin e akterëve të menaxhimit institucional sa i përket kërkesave praktike të zbatimit të LBGJ-së në qeverisjen e brendshme institucionale, politikat sektoriale dhe shërbimet publike përkatëse; Ka boshllëqe

të tjera që i shtojnë efekt këtyre problemeve, siç janë burimet njerëzore të pamjaftueshme, planifikimi i papërshtatshëm dhe mungesa e të dhënave, strukturat e mbivendosura dhe komunikimi/bashkëpunimi i dobët ndërinstitucional.

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

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

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

Pyetësori i ABGJ-së nuk përmban përgjigjet nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Sipas ASK-së,¹ pjesëmarrja në fuqinë punëtore në vitin 2017 ishte 43,0%, ku përqindja e femrave që i përkisnin fuqisë punëtore ishte 20,0%, ndërsa e meshkujve 65,7%. Në vitin 2017, në Kosovë, 46,8% e meshkujve në moshën e punës ishin të punësuar, për dallim nga 12,7% e femrave në moshën e punës që ishin të punësuar. I njëjti burim thotë: "Kur u pyetën nëse gëzonin të drejtën, në punën e tyre kryesore, të përfitimit nga një skemë e sigurimeve sociale në punë, të dhënat nga anketa treguan se vetëm 5,2% të punëtorëve gëzonin këtë të drejtë". Kjo veçanti është që ligji të trajtoj punëtorët e secilës gjini me shkallë të lartë të cënueshmërisë.

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

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

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

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

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

Kapitulli

Parë



KAPITULLI

HYRJE

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

Lista në vijim përshkruan mekanizmat aktual institucional² për barazi gjinore në Kosovë

Kuvendi i Republikës së Kosovës

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

Niveli i Qeverisë dhe Shtetit të Republikës së Kosovës

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

Mekanizmat në nivel lokal

- Zyrtarët për barazi gjinore nëpër komuna

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

² Burimi: Kosovë

- Organizatat/rrjetet joqeveritare
- Strehimoret (në gjashtë qytete)

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

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

1.1 Rëndësia e Ligjit për Barazi Gjinore në Kosovë

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

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

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

#22 [Zbatimi i drejtpërdrejtë i Marrëveshjeve dhe Instrumenteve Ndërkombëtare]:

Të drejtat dhe liritë e njeriut të garantuara me marrëveshjet dhe instrumentet ndërkombëtare në vijim, garantohen me këtë Kushtetutë, zbatohen drejtpërdrejtë në Republikën e Kosovës dhe kanë prioritet, në rast konflikti, ndaj dispozitave e ligjeve dhe akteve të tjera të institucioneve publike:

- (1) Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut;
- (2) Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut dhe Protokollet e saj;
- (3) Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile e Politike dhe Protokollet e saj;
- (4) Konventa Kornizë e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare;
- (5) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor;
- (6) Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas;
- (7) Konventa për të Drejtat e Fëmijës;
- (8) Konventa kundër Torturës dhe Trajtimeve e Ndëshkimeve të tjera Mizore, Jonjerëzore dhe Poshtëruese;

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

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

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

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

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

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

Ligji aktual për Barazi Gjinore ishte paraprirë nga një ligj i ngjashëm i shpallur përmes Rregullores së UNMIK-ut nr. 2004/18,³ Ligji për Barazi Gjinore i vitit 2004 parashikoi themelimin e Zyrës për Barazi Gjinore 'si institucion i veçantë qeveritar', dhe në vitin 2007, kjo zyre u transformua në Agjencinë për Barazi Gjinore në kuadër të Zyrës së Kryeministrit,⁴ Agjencia është struktura qendrore e bashkërendimit të politikave për çështjet gjinore brenda qeverisë,⁵ ku funksionet dhe struktura organizative e saj përcaktohen me Rregulloren (QRK) nr. 06/2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore. Themelimi i saj mund të konsiderohet si arritja kryesore e Ligjit për Barazi Gjinore të vitit 2004, edhe pse konsolidimi i saj institucional është ende në proces. Përcaktimi i saktë dhe ndarja e detyrave dhe e funksioneve të Z/ABGJ-së kanë qenë të një rëndësie të veçantë sa i përket rishikimit të fushëveprimit të Zyrës Këshillimore për Qeverisje të Mirë, të Drejtave të Njeriut, Mundësive të Barabarta dhe Çështjeve Gjinore ('ZKQM'),⁶ e themeluar në vitin 2002 në kuadër të ZKM-së, dhe tani e riorganizuar si Zyra për Qeverisje të Mirë dhe të Drejta të Njeriut.

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

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

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

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

Fillimisht, ZKQM-ja kishte disa kompetenca për çështjet e barazisë gjinore si pjesë integrale e të drejtave të njeriut. Në kohën kur të dy zyrat ishin themeluar, ato detyroheshin nga legjislacioni përkatës që t'i bashkërendojnë aktivitetet ndërmjet Zyrës/Agjencisë për Barazi Gjinore dhe ZKQM-së, por, siç tregon një analizë ligjore e kryer së fundmi⁷ e realizuar në emër të Këshillit të Evropës sa i përket projektligjit të propozuar për barazi gjinore, kompetencat e dy zyrave ishin disi të mbivendosura dhe kjo çoi në mosmarrëveshje dhe bashkëpunim të pamjaftueshëm midis tyre.

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

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

Mënyra, se si është zhvilluar korniza ligjore për barazinë gjinore në Kosovë, përshkruan një rrugë të paqartë dhe jo të qëndrueshme siç duhet. Sipas një opinionit të Këshillit të Evropës në lidhje me ligjin e ri të propozuar për barazi gjinore [2015], ligji i mëparshëm për barazi gjinore i vitit 2004 nuk kishte dispozita të qarta për mjetet juridike në dispozicion, duke përfshirë këtu mbrojtjen ligjore, ndëshkimet dhe kompensimin.

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

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

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

1.1 Fushëveprimi i detyrës

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

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

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

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

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

a) Statistikat e ndara sipas gjinisë,

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

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

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

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

b) Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor,

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

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

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

Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë

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

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

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

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

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

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

c) Funksionimi organizativ i Agjencisë:

Neni 7 Agjencia për Barazi Gjinore

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

Neni 9 Organizimi i Agjencisë

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

Neni 10 Financimi

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

Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore

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

d) Themelimi i mekanizmave gjinor institucional:

Neni 7 Agjencia për Barazi Gjinore

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

Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore

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

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

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

Neni 13 Avokati i Popullit

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

Neni 14 Partitë politike

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

e) Përfaqësimi dhe pjesëmarrja e barabartë gjinore.

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

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

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

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

Neni 6 Masat e veçanta

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

2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:

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

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

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

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

Neni 14 Partitë politike

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

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

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

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

Gjatë realizimit të detyrave përkatëse, konsulenti u përball dhe u informua nga stafi i ABGJ-së dhe Udhëheqësi i Ekipit të Projektit me një numër kufizimesh dhe mangësish të natyrës dhe kategorive të ndryshme.

- Mungesa e një metodologjie të miratuar, veçanërisht për specifikat e Ligjit të BGJ-së, duhet të shënohet si një sfidë kryesore. Gjatë procesit të shqyrtimit dhe konsultimit të dokumenteve për prodhimin e raportit të vlerësimit ex-post, nuk kishte ndonjë metodologji për kryerjen e këtij procesi vlerësimi.

Ndonëse ekzistojnë udhëzime zyrtare për kryerjen e vlerësimit ex-post, gjithashtu duhet të konsiderohet se çdo ligj është specifik dhe duhet të zhvillohet një metodologji e qartë, në përputhje me natyrën e ligjit dhe natyrën e vlerësimit. Një parakusht i tillë është vërejtur veçanërisht gjatë kryerjes së analizave për të përcaktuar intensitetin e deficitit të barazisë gjinore, në fushat e politikave publike dhe për më tepër është përforcuar fjalë për fjalë në udhërrëfyesin zyrtar mbi vlerësimin e ndikimit rregullator ex-post, duke vënë në dukje se “Metodologjia përcakton kornizën e përgjithshme që rregullon vlerësimin e dispozitave ligjore dhe/ose ligjeve. Sipas natyrës është e standardizuar dhe sistematike. Megjithatë, fushëveprimi i analizës aktuale duhet të përshtatet me ligjin nën shqyrtim.” Ky boshllëk ka prekur rëndë procesin, pasi që mbeti e paqartë se cili lloj i vlerësimit ex-post do duhej të kryhej. Ndërkohë që, udhëzimet zyrtare identifikojnë tre lloje të analizave ex-post, domethënë, të procesit, të rezultateve, të ndikimit, mund të konfirmohet se pyetësi është hartuar në bazë të udhëzimeve për të kryer tre teste: atë të përputhshmërisë, performancës dhe funksioneve/ndikimit. Megjithatë, pyetjet e ngritura në pyetësin për grumbullimin e të dhënave, që kanë të bëjnë me tre testet, nuk duket se i përshtaten listës me kriteret e testeve siç janë identifikuar në udhëzues. Pyetësi ka një strukturë të dobët, me një listë të institucioneve të synuara dhe jo një skemë të fokusuar në test⁸ ose një ndarje tematike që adresojnë nene të veçanta të Ligjit të BGJ-së dhe pyetjeve në lidhje me të, siç këshillohet nga udhëzuesi. Në pyetësin e zbatuar, pyetjet janë formuluar gabimisht duke çuar në deklaramë të paqarta, jo të matshme dhe gjenerike nga të anketuarit. Pyetësi nuk bën referenca të qarta për treguesit e veçantë të procesit, pajtueshmërisë dhe ndikimit, të përfshira në ligjin përkatës dhe në kuadër të politikës së tij, gjegjësisht Programit të Kosovës për Barazi Gjinore. Prandaj, mund të përfundohet se pyetjet joadekuatë dhe struktura e dobët e pyetësit imponuan dyshime në saktësinë e të dhënave të grumbulluara dhe shkallë të konsiderueshme të vështirësive në matjen e pajtueshmërisë, ndikimit dhe performancës, si dhe nxjerrjen e rekomandimeve të dobishme. Mungesa e një metodologjie të qartë dhe ndihmës së vazhdueshme për Grupin Punues Ex-Post dhe Agjencinë si institucion bartës i këtij procesi, një detyrë kjo monumentale edhe për

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

Institucionet e sofistikuar dhe mirë-zhvilluara të administratës publike dhe me ekspertizë të mjaftueshme të brendshme në vendet e zhvilluara, duhet të nënvizohen si kontribuuesit kryesor që ka dëmtuar dhe ndikuar në cilësinë e pyetësorit.

- Mungonte vlerësimi ex-ante i Ligjit të BGJ-së. Nuk ishte bërë një vlerësim ex-ante i Ligjit për BGJ-në. Kjo është arsyeja pse qëllimi, objektivat dhe indikatorët e performancës nuk ishin artikuluar fillimisht në mënyrë të qartë. Nuk u përcaktuan as vlerat bazë të treguesve. Në rastin ideal, vlerësimi ex-ante përmban një sërë qëllimesh, objektivash dhe treguesish të performancës, me anë të të cilëve matet progresi, si dhe vlerat bazë në të cilat krahasohen efektet e ndikimit.

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

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

- Të dhënat dhe informacioni u grumbulluan dhe u përpunuan duke përdorur instrumentin, e sugjeruar nga OSBE-ja, gjatë fazës së orientimit për ndikimin e vlerësimit ex-post. Procesi pasqyron një nevojë shumë të fortë për ndërhyrje dhe përmirësime të kapaciteteve institucionale dhe njerëzore në grumbullimin e të dhënave, monitorimin programatik dhe strategjik, dhe për më tepër në grumbullimin e të dhënave të ndara sipas seksit. Këto vlerësime ex-post dhe grumbullimi i të dhënave u zhvilluan në një situatë të burimeve njerëzore të pamjaftueshme për ABGJ-në.

Midis periudhës kohore të vlerësimit ex-post, tetor 2016 deri në shtator 2017, ABGJ-ja përjetoi mungesën më të madhe të stafit dhe prandaj, ata nuk mund të vepronin në mënyrë proaktive dhe të bëjnë vizita brenda institucioneve të synuara dhe t'i bëjnë presion atyre për dorëzimin e të dhënave. Duket se iniciativa ex-post është marrë ashtu që, proceset e tilla shumë-dimensionale të vlerësimit kërkojnë burime shtesë, si të atyre njerëzore ashtu edhe financiare dhe nuk mund të kryhen si "punë e zakonshme" ose si shtesë në detyrat ditore të stafit të ABGJ-së. Për më tepër, gjatë procesit të grumbullimit të të dhënave, ABGJ-ja nuk mundi të ndjekë ose të zbatojë me kujdes procesin e grumbullimit të të dhënave dhe të kontrollojë cilësinë e të dhënave të dorëzuara nga institucionet e tjera. Duket se gjatë procesit, ABGJ-së nuk i janë ofruar udhëzime për këtë çështje dhe duhet të theksohet se sigurimi i cilësisë në grumbullimin e të dhënave nuk mund të trajtohet si një detyrë shtesë për stafin ekzistues, por kërkon burime njerëzore të specializuara dhe të trajnuara mirë, të cilat ABGJ-ja nuk i posedonte në kohën e realizimit të këtij vlerësimi ex-post. Kjo ka ndikuar si në sasinë e të dhënave të grumbulluara, ashtu edhe në cilësinë e tyre, gjë që ka ndikuar automatikisht në rezultatet e këtij vlerësimi dhe rrjedhimisht në raport. Pavarësisht ndihmës së vazhdueshme, burimeve shtesë të ofruara, përpjekjeve të bëra nga zyra ligjore e ABGJ-së për të ruajtur kanalet e komunikimit me të gjitha institucionet e targetuara të linjës, këto hapa rezultojnë në ngurrim, përgjigje/statistika jo shteruese siç kërkohet nga pyetësi, ligji dhe të kuptuarit jo të duhur të standardeve të ligjit të BGJ-së nga stafi i institucioneve të targetuara. Rrjedhimisht, vlerësimi ex-post rrezikon të mos përfshijë dhe të reflektojë mbi të gjitha aktivitetet dhe veprimet e ndërmarra ose jo në jetën reale, por vetëm ato që janë raportuar dhe për të cilat është siguruar informacioni dhe i është vënë në dispozicion ekipit të ABGJ-së dhe më vonë konsulentit.

- E fundit por jo më pak e rëndësishme, duke pasur parasysh zotimet strategjike të Kosovës në nivel evropian, procesi i integritetit në BE ka një ndikim të veçantë në mjedisin institucional të Kosovës, pasi kërkon futjen e shumë rregulloreve të reja. Vlerësimi ex-post i ndikimit të Ligjit për BGJ-në mbulon një periudhë specifike të zhvillimit të ABGJ-së dhe institucioneve të tjera përkatëse, veçanërisht tranzicionin e tyre në kuadër të procesit të Stabilizim Asociimit.

Duhet të bëhet një rregullim i një numri të madh mjetes rregullative, që rrjedhin nga përafrimi i legjislacionit të Kosovës me *acquis communautaire*. Dihet shumë mirë se, kërkesat e KE-së luajnë një rol të rëndësishëm në shumën e kostove administrative. Megjithatë, ekziston një presion i fortë dhe kërkesë në rritje për përmirësimin e rolit të administratës publike, në sigurimin e barazisë dhe qasjes së barabartë në informata për qytetarët. Gjatë periudhës së analizuar, vetëm disa institucione raportuan të dhënat e kërkuara për zbatimin e Ligjit për BGJ-në. Kjo nuk reflekton vetëm në nivelin e ulët të ndërgjegjësimit për politikën/kornizën ligjore të barazisë gjinore, por gjithashtu konfirmon një rrezik të dukshëm mbi përgjegjësinë institucionale dhe qeverisjen, sundimin e ligjit, si dhe qëndrimin e administratës publike për prioritetet "jashtë" sektorit.

Për arsytet e cituara më sipër, procesi i vlerësimit nga fillimi është ballafaquar me mungesë pronësie, duke penguar pjesëmarrjen në analizë, hartimin e rekomandimeve dhe vendosjen e prioriteteve. Prandaj, punësimi i konsulentit ishte vetëm për të prodhuar një raport të vlerësimit ex-post, me gjetje të besueshme dhe rekomandime të realizueshme.

1.3 Struktura e raportit

Kapitulli II i raportit paraqet kontekstin e vlerësimit ex-post të Ligjit për BGJ-në. Kjo përcakton kornizën e politikës, qëllimin dhe objektivat e LBGJ-së dhe paraqet një sërë treguesish, që janë përdorur për matjet. Nën-seksioni i parë ofron analiza shtesë mbi masat e qeverisë për sigurimin e standardeve të barazisë gjinore brenda kornizës së saj institucionale, iniciativave të ndryshme institucionale dhe tematike. Nën-seksioni i dytë paraqet statusin dhe dinamikën e treguesve të rezultateve. Ky seksion përshkruan gjetjet e vlerësimit të ndikimit ex-post, të fokusuar në nene specifike të Ligjit për BGJ-në. Kapitulli kombinon metoda sasiore dhe cilësore për analizën. Metodot plotësuese cilësore bazohen në: (i) një pyetësor me institucionet e linjës dhe aktorët kyç relevantë për përmbushjen e qëllimit, objektivate dhe mjeteve kryesore për arritjen e objektivate të Ligjit për BGJ-në; dhe (ii) Raportin e progresit të KE-së, për vitin 2017, mbi zbatimin e procesit të MSA-së.

Bazuar në vlerësimin ndikimit ex-post të Ligjit për BGJ-në, Kapitulli i fundit III ripërcakton problemin kryesor, diskuton shtytësit themelor dhe efektet e problemit dhe propozon një kornizë për monitorimin efektiv dhe pjesëmarrës të Ligjit për BGJ-në dhe kornizën e tij të politikave, si dhe nxjerr rekomandime kyçe, përfundimtare për të përmirësuar Ligjin për BGJ-në në tri fusha të veçanta: instrumentale, institucionale dhe sociale.

Kapitulli

Dytë



KAPITULLI II

Analiza ex-post

2.1 Konteksti i analizës ex-post

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

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

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

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

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

#8.1. [ABGJ] promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj;

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

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

A) Vlerësimi ex-post është iniciuar brenda 15 muajve pas miratimit të LBGJ-së, dhe derisa legjislacioni sekondar akoma nuk ishte miratuar. Nuk kishte tregues të qartë për prezencën e një procesi të rregullt të grumbullimit të të dhënave për Programin për Barazi Gjinore, siç kërkohet nga ligji përkatës. Për më tepër, ekzistojnë tregues standard të veçantë të OECD-së¹⁰ që një vlerësim efektiv dhe realist duhet të kërkojë të adresojë brenda një afati kohor, që mundëson mirësjelljen në qëndrimin institucional dhe saktësinë e të dhënave. Në vijim përshkruhen pyetjet brenda praktikës së përgjithshme, për t'u përgjigjur si pjesë e një analize të ndikimit, me qëllim matjen e treguesve standard të lartpërmendur:

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

Kutia. 1: Rezultatet substanciale dhe të orientuara drejt procesit të një politike rregullative.

Administrative [të orientuar drejt procesit]

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

Demokratike [të orientuar drejt procesit]

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

Teknokratike [përmbajtjesore]

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

Ekonomike [përmbajtjesore]

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

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

b) Siç u tha më lart, kur u iniciua vlerësimi ex-post, legjislacioni sekondar ende nuk ishte miratuar. Miratimi i legjislacionit sekondar në këtë rast ka rëndësi të madhe, duke marrë parasysh strukturën organizative dhe institucionale të Agjencisë për Barazi Gjinore dhe mekanizmat gjinorë në ministritë e linjës dhe komuna. Duhet të theksohet se, ndërsa ishte duke u hartuar Ligji i ri për Barazinë Gjinore, shumë ministri të linjës dhe komuna zgjodhën në mënyrë arbitrare riorganizimin e pozitave dhe detyrave të Zyrtarëve të Barazisë Gjinore në strukturat e tyre organizative. Kjo lëvizje arbitrare destabilizoi më tej strukturën tashmë të dobët institucionale të ZBGJ-ve dhe zvogëlimin e autoritetit të tyre. Gjatë kohës kur ishte duke u shkruar ky raport vlerësimi, pozicioni i ZBGJ-ve në ministritë e linjës dhe komuna nuk është përmirësuar ndjeshëm dhe pozita e tyre organizative ende nuk është në përputhje me kërkesat e ligjit. Është e dobishme të theksohet se rregullorja përkatëse¹¹ për zyrtarët e barazisë gjinore në ministritë e linjës dhe komunat e Kosovës është aprovuar më 16.09.2016.

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

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

2.2 Gjetjet dhe Rekomandimet

Gjatë përpjekjes për realizimin e një analizë reflektuese dhe konsekuente të ndikimit të Ligjit për BGJ-në, një pjesë e konsiderueshme e procesit u fokusua në atë që praktika aktuale e VNR-së do të na ndihmojë të arrijmë. Duke pasur parasysh që Ligji për BGJ-në është vetëm 18 muaj i vjetër, dhe me një seri të paplotësuar të akteve nënligjore, me mungesën e analizës së ndikimit ex-ante dhe me korrelacionin e paqartë ndërmjet ligjit aktual dhe atij të mëparshëm, të miratuar nga Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë, është ngritur çështja se a duhet të analizohet i gjithë ligji ose vetëm

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

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

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

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

a) Statistikat e ndara sipas gjinisë		
Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore	Gjetjet	Veprimet e rekomanduara
1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:	Gj. 1 Pyetësi i aplikuar nga ABGJ-ja nuk mund të konsiderohet si mjet i mjaftueshëm, për të matur nivelin e përbushjes së këtyre përgjegjëseve. Pyetjet janë të një natyre gjenerike dhe në formë të pa strukturuar kur kalohet nga qeverisja institucionale në zbatimin e politikave.	R.1 Rekomandohet një kornizë monitorimi, për të matur nivelin e përbushjes së përgjegjëseve institucionale në zbatimin e politikës së barazisë gjinore. Përveç dimensioneve ndër-sektoriale, korniza duhet të përfshijë të gjitha nivelet e qeverisjes, si dhe kompetencat gjyqësore dhe legjislative.
1.1. analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;	Gj. 2 Nuk ka dëshmi të disponueshme dhe të matshme qartë, se si institucionet realizojnë analizën e kërkuar. Përgjigjet e dhëna në pyetësin e ABGJ-së nuk bëjnë asnjë referencë të qartë në Ligjin për BGJ-në, kur raportojnë masa dhe çështje mbi barazinë. Kjo tregon nivel të ulët të ndërgjegjësimit të institucioneve të synuara mbi zbatueshmërinë e dispozitave detyruese, të përcaktuara në ligjin përkatës. Natyra e përgjithshme e pyetjeve të bëra, kufizon cilësinë dhe saktësinë e analizës së të dhënave që ABGJ-ja mund të kryejë si pjesë e rutinës së vet programore.	R.2 Procesi i monitorimit dhe raportimit që do të administrohet dhe rregullohet nga ABGJ-ja, duhet të bazohet në tregues dhe objektiva, për të matur progresin dhe ndikimin. Gjithashtu, gjatë realizimit të një procesi të tillë, duhet të kërkojnë burime të verifikueshme të të dhënave.
1.8. ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblihdhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.	Gj. 3 Përkundër të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe analizave përkatëse të publikuara nga ASK-ja, përgjigjet e pyetësorit pasqyrojnë një domosdoshmëri të madhe për zhvillimin e kapaciteteve	R.3 Për të zbatuar këtë dispozitë kërkohej rishikimi i legjislacionit sekondar, në bazë të Ligjit për BGJ-në dhe zhvillimi i vazhdueshëm i kapaciteteve përkatëse që adresojnë nevojat e nëpunësve civil në

		duke adresuar boshllëqet në ndarjen gjinore në grumbullimin dhe analizën e të dhënave.	grumbullimin dhe raportimin e statistikave përkatëse. ABGJ-ja do të duhet të bashkëpunojë me ASK-në, ose të ketë së paku kanale efektive të komunikimit, në mënyrë që hulumtimi dhe publikimi të bëhet një praktikë, e jo një rutinë e bazuar në projekt. Nevojitet zhvillim i mëtejshëm i shkallës së bashkëpunimit ndërmjet ABGJ-së dhe të gjitha institucioneve të synuara.
		Shih Gj. 1	Shih R.1
		Gj. 4 Nuk ekziston praktika e buxhetimit gjinor, që zbatohet në institucionet e synuara – e anketuar të pyetësorit. Megjithatë, duhet të zhvillohen dhe bashkërendohen përpjekje tjera me qëllim ndërtimin e një bashkësie të praktikave.	R.4 Praktika e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor duhet të ndërtohet nga ABGJ-ja përmes: a) rregullimit me legjislacionin sekondar; b) zhvillimit të kapaciteteve të nëpunësve civilë të synuar, zyrtarëve të BGJ-së në nivel qendror dhe lokal; c)
	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 gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë:	
b) Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor	1.5. përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve;		

	Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë 1. Agjencia, në fushëveprimin e vet, ka përgjegjësi si në vijim: 1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor.	Për shembull, tashmë janë ndërmarrë disa hapa, drejt analizave të ndara të të dhënave, si pjesë e rishikimit të kornizës afatmesme të shpenzimeve [nr. e përfutjesve të granteve/subvencioneve të ndara sipas gjinisë]	përfshirjes së treguesve dhe objektivave përkatës në kornizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit për BGJ-në.
1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;	Gj.5 Niveli i ulët i ndërgjegjësimit mbi ligjin për BGJ-në, njohuritë e zbatueshmërisë së dispozitave specifike vërtetojnë që pavarësisht nga niveli i komunikimit ndërmjet ABGJ-së dhe institucioneve të tjera, kërkohen përmirësime të rëndësishme nga ABGJ-ja, për të konsoliduar rolin e saj dhe për të vepruar si aktor kryesor i BGJ-së në zbatimin e funksioneve dhe përgjegjësi të përcaktuara me ligj.	R.5 Korniza e monitorimit e ABGJ-së do të shërbejë fillimisht për të monitoruar planin vjetor të punës së ABGJ-së. Kjo do të ndihmojë për të matur performancën e ABGJ-së, rezultatet në krahasim me dispozitat e Ligjit për BGJ-në.	
	Gj.6 Pyetësori siguron të dhëna shumë të kufizuara për trajnimet, pa dispozita tematike dhe të ofrimit të shërbimeve të veçanta, detaje të audiencës përfutuese. Institucionet e synuara u përgjigjen pyetjeve mbi këtë çështje të veçantë, vetëm në terma sasiorë. Në pyetësor nuk raportohet asnjë trajnim specifik lidhur me buxhetimin e përgjegjshëm gjinor dhe/ose integritetin gjinor. Instituti i Kosovës për Administratë Publike nuk jep përgjigje në pyetësor.	R.6 Për të mundësuar një praktikë të qëndrueshme të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor dhe integritetit gjinor, aktivitetet për zhvillimin e kapaciteteve, duke përfshirë trajnimin, duhet të përgatiten rregullisht dhe të integrohen në planin e punës së ABGJ-së dhe Programin e Kosovës për BGJ-në. Për të arritur rezultate më të mira, cilësore në hartimin, shpërndarjen dhe përgjigjen ndaj nevojave të grupeve të synuara, ABGJ-ja duhet të bashkëpunojë me një numër institucioneve dhe programesh përkatës në nivel rajonal dhe evropian si EIGE, TAIEK, Këshilli i Evropës,	

			UNESCO, Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, etj., për të mësuar nga praktikat e mëparshme. Kapacitetet e IKAP-it duhet të forcohen më tej, përmes asistencës teknike dhe financiare për të ofruar trajnime gjithëpërfshirëse për Ligjin e BGJ-së.
	Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna 2. Detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë: 2.2. përfshirjen e integritimit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;	Gj.7 Përgjigjet e pyetësorit nuk raportojnë dëshmi të qarta se integrimi gjinor dhe buxhetimi i përgjegjshëm gjinor kuptohen dhe zbatohen në mënyrë korrekte nga ministrinë e linjës dhe komunat.	F.7 Praktika e integritimit gjinor dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor duhet të ndërtohet nga ABGJ-ja përmes: a) rregullimit me legjislacionin sekondar; b) zhvillimit të kapaciteteve të nëpunësve të synuar civil, zyrtarëve të BGJ-së në nivel qendror dhe lokal; c) përfshirjes së treguesve dhe objektivave përkatës në komizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit për BGJ-në.
c) Funkcionimi organizativ i Agjencisë	Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshme Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së). Neni 9 Organizimi i Agjencisë 1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë. 2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe		

përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës. 3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.	Gj. 8 Pavarësisht ekzistencës së bazës rregullative përkatëse, ABGJ-ja përballet me kufizime në burimet njerëzore/financiare, siç konfirmohet nga menaxhmenti i saj gjatë konsultimeve të organizuara, si pjesë e kësaj detyre. Këto kufizime kanë ndikuar ndjeshëm në performancën dhe progresin e kërkuar në zbatimin e Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-së.	R.8 Takimet e përbashkëta konsultative me ZKM-në, Ministrinë e Financave, donatorët që punojnë për BGJ-në, të drejtat e njeriut, përfshirjen sociale në Kosovë dhe menaxhimin e ABGJ-së mund të përdoren si mjete avokimi për ngritjen e llogaridhënies dhe disponueshmërisë së burimeve midis vendimmarrësve dhe donatorëve. Analiza e situatës dhe/ose Mekanizmit Institucional të ABGJ-së dhe BGJ-së mund t'i paraprijnë përgatitjeve dhe diskutimeve në këto takime.
Neni 10 Financimi 1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.	Shih Gj. 8	Shih R.8
Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore 1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij.	Gj.9 Siç është cekur më sipër, pyetësori i aplikuar nga ABGJ-ja nuk mund të konsiderohet si mjet i mjaftueshëm për të matur nivelin e përbushjes së dispozitave të Ligjit për BGJ-në ose, veçanërisht të objektivave dhe qaveve të PKBGJ-së. Kjo ndërlidhet jo vetëm me cilësinë dhe efektivitetin e instrumentit, por mund të përfundohet se janë të nevojshme disa burime informacioni dhe instrumente specifike për një përcjellje të saktë të	R. 9 Raportimi i progresit për PKBGJ-në duhet të jetë i lidhur në mënyrë të integruar me rrjetin e monitorimit të ligjit për BGJ-në, për të marrë rezultate të matshme në arritjen e objektivit të PKBGJ-së. Për më tepër, ky proces duhet të asistojë në strukturimin e raporteve, duke informuar mbi planet vjetore të punës/objektivat e ABGJ-së, rezultatet në sektorët kryesor publik dhe nivelet e qeverisjes.

		progresit. Cilësia e ulët e përgjigjeve të ofruara në pyetësor ngre dyshim të arsyeshëm se, raportit të progresit të ABGJ-i mungojnë konkluzione substanciale mbi rezultatet dhe ndikimin e PKBGJ-së.	
	Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshë Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së). Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore 1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij. 2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike.	Shih Gj.9 Shih Gj.9	Shih R.9 Shih R.9
	(d) Themelimi i mekanizmeve institucionale gjinore		

Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna 1. Të gjitha ministrat dhe komunit janë të obliguara të caktojnë zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore me kapacitete profesionale dhe të ndajnë burime të mjaftueshme nga buxheti, për të koordinuar zbatimin e dispozitave të këtij ligji.	Gj.10 Përgjigjet në pyetësor nuk raportojnë dëshmi të qarta për disponueshmërinë e buxhetit për zbatimin e PKBGJ-së në institucione, territor dhe/ose sektor të caktuar. Shumica e të anketuarve ishin të kufizuar në dhënien e informacioneve për emërimin e zyrtarëve ligjor të BGJ-së. Gjithashtu nuk ka dëshmi të qarta nëse kuptohen saktë llogaridhënia institucionale ndaj PKBGJ-së dhe Ligjit të BGJ-së. Zyrtarët e emëruar të BGJ-së në disa raste janë të vendosur në departamentet e burimeve njerëzore, duke deroguar kështu nga qëllimi i detyrave të pozitës nga planifikimi, programimi, avokimi në detyra të thjeshta të punës administrative.	R.10 Takimet e përbashkëta konsultative me ministrat e linjës, Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal, Asociacionin e Komunave, Agjencitë për Zhvillim Rajonal, donatorët që punojnë në çështjet e BGJ-së, të drejtave të njeriut, përfshirjes sociale në Kosovë dhe menaxhmenti i ABGJ-së mund të përdoren si mjet avokimi, për rritjen e llogaridhënies dhe disponueshmërisë së burimeve midis vendimmarrësve dhe donatorëve. Një analizë e situatës / shënim informativ mbi progresin aktual të zbatimit të PKBGJ mund t'i paraprijë përgatitjeve dhe diskutimeve në këto takime. Programi i ri për barazinë gjinore duhet të përfshijë gjithashtu një kornizë të synimeve dhe treguesve për të mbështetur monitorimin e progresit të zbatimit të tij.
Neni 13 Avokati i Popullit Avokati i Popullit është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.	GJ.11 Përgjigjet në pyetësor, nga institucioni përkatës, raportojnë dëshmi të qarta për relevancën midis funksioneve të saj dhe Ligjit të BGJ-së. Këtu institucioni deklaron se nuk ka financim të mjaftueshëm, i cili kryesisht përdoret për nevojat dhe funksionet prioritare të institucionit. Balanca gjinore e personelit raportohet të jetë në përputhje me kriteret e Ligjit të BGJ-së për kuotat [neni 6.8]. Institucioni raporton prioriteten e tij për DHBGJ-në dhe trafikim të qenieve	R.11 ABGJ-ja duhet që të zhvillojë takime të rregullta [që mund të çojnë në një partneritet institucionall] me Avokatin e Popullit në mënyrë që të marrë informata të azhuruara për rastet e shkeljes së Ligjit të BGJ-së, por gjithashtu për të diskutuar me palën përkatëse, çështjet lidhur me performancën institucionale karshi kriterëve të Ligjit të BGJ-së, ndërmarrjen e iniciativave të përbashkëta, programet dhe fushatat e avokimit për integrimin

		njerëzore, si çështje që lidhen ngushtë me funksionet e saj dhe ligjin e BGJ-së. Nuk raportohet asnjë informacion mbi buxhetimin e përgjegjshëm gjinor apo çfarëdo hapi tjetër të ndërmarrë për sa i përket integritetit gjinor në praktikën e saj të punës, me arsyetimin se ka mjete të kufizuara financiare.	gjinor, buxhetimin e përgjegjshëm gjinor. Pjesë e këtyre diskutimeve duhet të jenë edhe masat parandaluese, monitorimi i rregullt, politikat e përgjegjshme gjinore dhe edukimi i përgjegjshëm gjinor si një agjendë e zgjeruar bashkëpunimi dhe partneriteti midis dy institucioneve.	
	Neni 14 Partitë politike Partitë politike me aktet e tyre obligohen të 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.	GJ.12 Përgjigjet në pyetësor nuk raportojnë asnjë të dhënë nga partitë politike të Kosovës. Në qasjen e tij kërkimore, instrumentit i mungon një diferencim midis të anketuarve të synuar sipas specifikave të tyre. Në këtë rast nuk është e qartë nëse janë trajtuar vetëm partitë parlamentare ose të gjitha subjektet e regjistruara dhe pjesëmarrëse në Komisionin Qendror të Zgjedhjeve. Rrjeti i Gruas [një OJQ] e konfirmon në përgjigjet në pyetësor se sipas të dhënave të vëna në dispozicion të tyre, partitë politike kanë ngecur në respektimin e Ligjit të BGJ-së dhe veçanërisht në masat e veçanta të BGJ-së, të tilla si kuota në zgjedhje, përfaqësimi. Për këto boshllëqe të identifikuar, Rrjeti i Grave i mban përgjegjës jo vetëm subjektet politike, por edhe Komisionin Qendror të Zgjedhjeve.	R.12 Shqyrtimi i programeve të partive politike, qëndrimi në kuvend për të vëzhguar: a) pajtueshmërinë me Ligjin e BGJ-së dhe PKBGJ-në; b) zotimet e tyre politike, zotimet për fuqizimin e grave dhe çështjet përkatëse të përfshirjes sociale; c) gjuhën e urrëjjes dhe justifikimin e veprimeve të paligjshme që ndikojnë në barazinë gjinore në Kosovë. Punëtori për zhvillimin e kapaciteteve me anëtarët e këshillave komunal, për të adresuar integrimin gjinor dhe buxhetimin e përgjegjshëm gjinor në vendimmarrjen lokale. Ushtrimi i vlerësimit gjinor të ligjeve të diskutuara, projektligjeve të dërguara tek komisioni parlamentar, fillimisht duhet bërë me studentët e juridikut dhe ekonomikut në Universitetin e Prishtinës.	
e) Përfaqësimi dhe	Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore			

1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë: 1.4. sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve;	GJ.13 Përgjigjet në pyetësor japin të dhëna shumë të kufizuara për rekrutimin dhe emërimet, duke përfshirë pozitën udhëheqëse. Nuk janë paraparë ose ndërmarrë masa të veçanta në disa raste ku mungon përfaqësimi i barabartë. Institucionet e synuara u përgjigjen pyetjeve vetëm në tema sasiore mbi këtë çështje të caktuar. Arsyetimi i tyre për pajtueshmërinë me standardet i referohet vetëm Ligjit për Shërbimin Civil.	R. 13 Marrëveshje bashkëpunimi me Ministrinë e Administratës Publike, IKAP-in dhe Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimi Civil të Kosovës, dhe Këshillin për Pozitat e Nivelit të Lartë Drejtues, për të organizuar dhe monitoruar rekrutimin e nëpunësve civil në përputhje të plotë me Ligjin e BGJ-së. Stafi i ABGJ-së duhet të përfshihet në panele/procedura të përzgjedhjes/rekrutimit të pozitive të nivelit të lartë, në kuadër të Shërbimit Civil të Kosovës, të ndërmarrë nga Këshilli për Pozitat e Nivelit të Lartë Drejtues. Trajnimi i zyrtarëve për Ligjin e BGJ-së në ministritë e linjës për monitorimin e zbatimit të Ligjit të BGJ-së dhe Ligjit të Shërbimi Civil në vendin e punës.
1.6. sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit; ;	Shih F.6	Shih R. 6
Neni 6 Masat e veçanta		

1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimin të realizimit të barazisë faktike midis femrave dhe meshkujve në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi. 2. Masat e veçanta mund të përfshijnë: 2.1. kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve;	GJ.14 Pavarësisht kufizimeve të tij, përgjigjet në pyetësor japin të dhëna interesante, edhe pse të kufizuara në lidhje me aplikimin e kuotës prej 50%. Në shumicën e institucioneve të synuara kjo kuotë nuk zbatohet për disa arsye. Megjithatë ka dy pengesa kryesore të identifikuar: a) kur bëhet fjalë për rekrutimin, procedurat në shumicën e rasteve i referohen dhe justifikohen sipas Ligjit të Shërbimit Civil, ku parimi i mundësive të barabarta është i ekuilibruar me meritokracinë. <i>Kështu që ne zgjodhëm kandidatin më të mirë sipas Ligjit të SHC-së dhe doli që ai të ishte mashkull</i>, pohojnë të anketuarit; b) ekziston një mungesë e dukshme e ndërgjegjësimit dhe njohurive të aplikuara në mesin e akterëve të menaxhmentit institucional mbi kërkesat praktike të zbatimit të Ligjit të BGJ-së në qeverisjen e brendshme institucionale, politikat sektoriale dhe shërbimet publike përkatëse; Ekzistojnë boshllëqe të tjera që i rrisin efektet këtyre problemeve, siç janë burimet njerëzore të pamjaftueshme, planifikimi i papërshtatshëm dhe mungesa e të dhënave, strukturat e mbivendosura dhe komunikimi / bashkëpunimi ndërinstitucional javor.	R. 14 Të realizohet një vlerësim gjinor i aplikimit të Ligjit të Shërbimit Civil dhe ndikimit në të gjitha nivelet e administratës publike, me fokus të veçantë në kuotën e barazisë [neni 6.8]; Marrëveshje bashkëpunimi me Ministrinë e Administratës Publike, IKAP-in dhe Komisionin e Shërbimit Civil për të organizuar dhe monitoruar rekrutimin e nëpunësve civilë, në përputhje të plotë me Ligjin e BGJ-së. Stafi i ABGJ-së duhet të përfshihet në panele/ procedura të përzgjedhjes/rekrutimi të pozitive të nivelit të lartë në kuadër të Shërbimit Civil të Kosovës. Trajnimi i zyrtarëve të BGJ-së në ministrinë e linjës në monitorimin e zbatimit të Ligjit të BGJ-së dhe Ligjit të Shërbimit Civil në vendin e punës. Propozimi i korrigjimit gjuhësor të klauzolës në të gjitha gjuhët zyrtare: [Art 6.8] ... <i>arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini...</i> [Art 6.8] ... <i>arrihet kur sigurohet përfaqësimi jo më pak se pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini...</i>
---	--	---

	Një pikë që është veçanërisht hutuese ngritet me vetë dispozitën kur thotë [cit]: <i>... arrihet kur sigurohet një përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për çdo gjini.</i> Me artikullimin 'minimal', dispozita mbështet një standard që është i kuantifikueshëm. Prandaj, niveli maksimal i përfaqësimit mund të interpretohet si i nënkuptuar, por kjo mungon në dispozitën e dhënë, edhe pse është çështje që duhej përfshirë në këtë dispozitë.	
2.2.programe për të ndihmuar dhe mbështetur ritjen e pjesëmarrjes së gjinisë në pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike;	GJ.15 Siç është konfirmuar nga grumbullimi i të dhënave dhe i përshkruar në Shtojcën 1¹³, standardi i barazisë gjinore, përkatësisht Neni 6.8 i Ligjit për BGJ-në, vazhdon të jetë i pafavorshëm në shërbimin civil. Në vitin 2015, vetëm 5.2% ose 3 nga 58 pozitat e larta drejtuese në Qeveri udhëhiqeshin nga gratë¹⁴, ndërsa sa i përket gjithsej pozitave të larta drejtuese 26.1% ose 301 nga 1155 pozita udhëhiqeshin nga gratë. Vlen të përmendet se gratë mbanin pozita të larta drejtuese vetëm në tre ministri. Të anketuarit në pyetësor konfirmojnë se nuk është bërë ndarja e burimeve njerëzore dhe financiare për të mbështetur masat ose programet e kërkuara që duhet të	R.15 ABGJ-ja duhet të marrë rolin udhëheqës në koordinimin e të gjitha programeve që janë ndërmarrë në nivel kombëtar dhe në përputhje me këtë nen të veçantë ose me Ligjin e BGJ-së në përgjithësi. Për të arritur këtë, ABGJ-ja duhet të shqyrtojë të gjitha iniciativat aktuale kombëtare që ndërthuren me qëllimet e Ligjit të BGJ-së, të takohen me aktorët zbatues të këtyre programeve dhe të ndërtojnë sinergjitë që ndihmojnë në kornizën e ABGJ-së për monitorimin e Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-në/identifikimin e çështjeve kritike/urgente dhe krijimin e intervenimeve avokuese/zhvillimore. ABGJ-ja gjithashtu do të duhet të përmirësojë ndjeshëm komunikimin e saj

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

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

	ndërmerren nga institucioni publik. Përgjigjet në pyetësor japin dëshmi të qarta se planifikimi i veprimit në bazë të Ligjit të BGJ-së dhe PKBGJ-së është ose jo i zbatueshëm ose shumë i kufizuar (pjesëmarrja në trajnimet/punëtoritë e sponsorizuara) në ministritë e linjës dhe në komuna. Të anketuarit i arsyetuan këto mangësi me mungesë të mjeteve financiare dhe personel të pamjaftueshëm.	me publikun, duke angazhuar mediat si partner, dhe jo si ofrues, në dhënie e porosisë, për trajtimin e pabarazive, DHBGJ-në dhe në promovimin e kampioneve të BGJ-së në sektorë të ndryshëm, institucione dhe komunitete në të gjithë Kosovën.
7. Organet legislative, 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 gimisë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas këtij ligji.	GJ.16 Përkundër legjislacionit të miratuar, zgjerimit të përbërjes gjinore institucionale, ndihmës së disponueshme dhe rolit aktiv të OJQ-ve dhe rjeteve në avokimin e barazisë gjinore në Kosovë, organet legislative, ekzekutive, gjyqësore në të gjitha nivelet dhe institucionet e tjera publike ofrojnë të dhëna shumë të kufizuara si përgjigje ndaj pyetësorit, në lidhje me miratimin dhe zbatimin e masave të veçanta. Nevoja për masa të veçanta është reale dhe në raste të caktuara konfirmohet nga institucionet. Mungesa e veprimit në shumicën e rasteve, kur të dhënat janë në dispozicion, justifikohet me mungesë mjeteve. Sidoqoftë, madje edhe institucioni me performancë më të mirë sipas përgjigjeve të paraqitura, nuk kanë të dhëna për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor apo praktikant relevante të integritetit gjinor. Mungesa e udhëzimeve rregullative mbi politikat e përgjegjshme gjinore mund të pengojnë zbatimin e suksesshëm të atyre masave të veçanta të kërkuara nga Ligji i BGJ-së.	R.16 ABGJ-ja duhet të vë në përdorim mekanizmat dhe instrumentet e mbikëqyrjes së veprimit, për të vëzhguar performancën e institucioneve të synuara, përpunjen e aktivitetit me ligjin përkatës dhe për të zbërthyer të dhënat gjinore nga rezultatet e tyre të performancës. Duke vepruar kështu, ABGJ-ja do të duhet të krijojë praktikë bashkëpunimi me institucionet e mbikëqyrjes siç janë Zyra Supreme e Auditimit të Përgjithshëm, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Zyra e Prokurorit, Agjencia Kosovare Kundër Korrupsionit, Akademia e Drejtësisë, Këshilli i Mediave, Autoriteti i Konkurrencës etj. Kërkohej një partmertet i fortë me mediat lokale dhe komunitetin e gazetarëve për të informuar vazhdimisht publikun, se si po zbatohet Ligji i BGJ-së nga ana e institucioneve publike dhe operatorëve të sektorit publik. Çdo vit ABGJ-ja mund të zgjedhë të publikojë progresin e bërë nga institucionet dhe aktorët e sektorit publik

	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 përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.	Shih GJ.14	në zbatimin e masave të veçanta, duke uruar kampionët dhe duke avokuar ndryshimin. Shih R.14
Neni 14 Partitë politike Partitë politike me aktet e tyre obligohen të zbatojnë masat për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të meshkujve dhe femrave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e nenit 6 të këtij ligji.	Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë 2. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, për: 2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;	Shih GJ.12	Shih R.12
2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;	GJ. 17 Pyetësori i ABGJ-së nuk përmban përgjigjet nga Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale. Sipas ASK-së¹⁵, pjesëmarrja në fuqinë punëtore në vitin 2017 ishte 43,0%, ku përqindja e femrave që i përkisnin fuqisë punëtore ishte 20,0%, ndërsa e meshkujve 65,7%. Në vitin 2017, në Kosovë, 46,8% e meshkujve në moshën e punës ishin të punësuar për dallim nga 12,7% e femrave në moshën e punës që ishin të punësuar. I njëjti burim thotë:		R.17 Nga ana tjetër, të gjitha institucionet përkatëse, Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Ministria e Zhvillimit Ekonomik do të duhet të përfshijnë perspektivën / integrimin gjinor në procesin e planifikimit / vendimmarrjes. ABGJ-ja duhet të marrë një rol udhëheqës, jo vetëm në bashkërendimin e programit për BGJ-në, por të gjitha

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

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

Kapitulli
Treë



Kapitulli III

3.1 Theksi i monitorimin të Ligjit të BGJ-së

Ky kapitull përshkruan theksimet koncize dhe propozimin për kornizën e monitorimit që mund të krijohet dhe zbatohet në ABGJ, për progresin e zbatimit të Ligjit për Barazinë Gjinore dhe kornizën e tij të politikave. Korniza e monitorimit përmbledh mësimet e nxjerra nga praktikatat më të mira në Evropë dhe nxjerr 12 klauzola të rëndësishme dhe të nevojshme. Gjithashtu korniza liston pyetje specifike për çështjet gjinore, që mund të përfshihen në një vlerësim të një sistemi kombëtar monitorimi dhe vlerësimi për barazinë gjinore, si dhe një listë preliminare të treguesve të harmonizuar me nene specifike [është vënë fokus në këtë detyrë], për të ndihmuar një matje tematike dhe sistematike.

3.1.1 Pjesëmarrja dhe Partneritetet si të domosdoshme në planifikimin efektiv

Një kuadër efektiv mbi kornizën e monitorimit rregullativ të barazisë gjinore fillon duke siguruar që gjinia të adresohet në politikat dhe procedurat institucionale. Gjithashtu, kërkon burime njerëzore të përkushtuara monitoruese dhe vlerësuese me njohuri dhe kompetenca të kërkuara për grumbullimin, verifikimin, analizimin, raportimin dhe përdorimin e të dhënave gjinore. Pjesëmarrja e palëve institucionale i kontribuon zhvillimit të një plani kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit të barazisë gjinore dhe planit të punës, të cilat kanë gjininë e integruar plotësisht në të gjitha proceset e monitorimit dhe vlerësimit. Institucionet gjithashtu duhet të krijojnë një kulturë për përdorimin e të dhënave me ndjeshmëri gjinore për të informuar programet e tyre.

Gjashtë nga 12 klauzolat e kornizës që përfshijnë funksionet e njerëzve, partneriteteve dhe planifikimit të sistemit të monitorimit dhe vlerësimit janë klauzola 1, strukturat institucionale me funksione të monitorimit dhe vlerësimit; klauzola 2, kapaciteti njerëzor për monitorim dhe vlerësim; klauzola 3, partneritetet për të planifikuar, koordinuar dhe menaxhuar një sistem të monitorimit dhe vlerësimit; klauzola 4, një plan i monitorimit dhe vlerësimit shumë sektorial kombëtar; klauzola 5, një plan pune vjetor i monitorimit dhe vlerësimit i kostuar në baza vjetore; dhe klauzola 6, avokimi, komunikimet dhe kultura e monitorimit dhe vlerësimit.

3.1.2 Grumbullimi, Verifikimi dhe Analiza e të Dhënave

Një kornizë qendrore e monitorimit dhe vlerësimit të Ligjit për BGJ-në, që vendoset lehtë në kohezion me sistemin kombëtar të monitorimit, që mbështetet në mekanizmat për grumbullimin e të dhënave të nevojshme për matjen e progresit të zbatimit dhe informimin e programimit. Korniza kërkon të dhëna për të informuar llojet e shërbimeve dhe ndërhyrjet që janë të nevojshme dhe për të vlerësuar se me çfarë niveli të efektivitetit janë zbatuar këto shërbime dhe ndërhyrje, nëse ka qasje në to dhe përdoren, sa efektive janë në arritjen e objektivave të programit dhe cili është ndikimi i tyre i përgjithshëm në barazinë gjinore në Kosovë. Këto mekanizma që përdoren për të grumbulluar të dhëna përmes monitorimit rutinor të programit, anketave, vlerësimeve dhe hulumtimeve kërkojnë rishikim të kujdesshëm për përafrimin me kornizën e politikave kombëtare për barazinë gjinore. Ato gjithashtu duhet të mbahen të azhurnuara, për të siguruar që janë të ndjeshëm ndaj gjinisë dhe që përfshijnë të dhëna gjinore të specifikuara në planin e monitorimit dhe vlerësimit. Pesë nga 12 klauzolat e propozuara që grumbullojnë, verifikojnë dhe analizojnë të dhënat për përdorim në hartimin e programeve dhe vendimmarrjen janë: klauzola 7, monitorimi rutinor i programit; klauzola 8, anketat dhe mjetet / aktivitetet e monitorimit; klauzola 9, bazat e të dhënave qendrore dhe komunale; klauzola 10, mbikëqyrja mbështetëse dhe auditimi i të dhënave; dhe klauzola 11, vlerësimi dhe hulumtimi.

3.1.3 Përdorimi i të dhënave për vendimmarrje

Klauzola e fundit në kornizë, 12, ka të bëjë me shpërndarjen dhe përdorimin e të dhënave. Qëllimi kryesor i një sistemi kombëtar për monitorim dhe vlerësim është kapja e të dhënave që do të përdoren për politikën e bazuar në dëshmi dhe vendimmarrjen e programeve. Për të siguruar që palët e interesit i përdorin këto të dhëna, informacioni duhet të orientohet dhe të shpërndahet në një format që është i dobishëm dhe i zbatueshëm. Kjo kërkon vlerësimin e nevojave të palëve të interesit për të dhëna, duke përfshirë ato të palëve kryesore të interesit gjinor. Duke përfshirë mekanizmat që kapin të dhëna për dallime gjinore dhe aspekte të tjera të pabarazive gjinore, jo vetëm sistemi i monitorimit dhe vlerësimit i Ligjit të BGJ-së, por edhe korniza të ngjashme me fokus në gjini në sektorë dhe nivele të ndryshme të qeverisjes mund të ndihmojnë në gjurmimin e progresit dhe vlerësimin e efektivitetit të kornizës së politikave të BGJ-së dhe programeve strategjike, të lidhura me sektorin për adresimin e pabarazive gjinore.

Mekanizmat brenda këtyre kornizave janë gjithashtu të nevojshme për mbledhjen e dëshmive - në formën e politikave, strategjive dhe raporteve të programeve - për të demonstruar se si janë përdorur të dhënat gjinore për vendimmarrje.

3.2 Korniza e Propozuar për Monitorimin e Ligjit të BGJ-së

3.2.1 Propozimi i Kornizës për monitorim të Politikave të BGJ-së në 12 klauzola

- Klauzola 1: Strukturat Institucionale me Funksionet e monitorimit dhe vlerësimit

Aspekti gjinor duhet të shqyrtohet në një institucion nga dy pikëpamje kryesore: e para, nga politikat dhe procedurat e tij; dhe e dyta, nga burimet njerëzore të tij.

Politikat dhe procedurat e përgjegjshme gjinore duhet të orientojnë strukturën dhe funksionin institucional. Për shembull, është e rëndësishme që të ofrohen mundësi të barabarta për zhvillimin dhe ngritjen profesionale në monitorim dhe vlerësim si për burrat ashtu dhe për gratë dhe të bëhen përpjekje për një përfaqësim të ekuilibruar sipas gjinisë, në nivele të ndryshme të institucionit. Për të arritur barazinë në një institucion, nevojitet një vlerësim për të përcaktuar përqindjen e pozitive të mbajtura nga burrat dhe gratë në nivele të ndryshme. Rezultatet do të tregojnë të gjitha dallimet që duhet të adresohen për të siguruar barazinë gjinore dhe për të orientuar vendosjen e objektivave për rekrutimin ose zhvillimin profesional për të ekuilibruar përfaqësimin gjinor. Politikat gjithashtu duhet të sigurojnë që stafi i monitorimit dhe vlerësimit trajtohet në mënyrë të barabartë dhe merr të njëjtat përfitime.

Nga pikëpamja e burimeve njerëzore, është qenësore që stafi i monitorimit dhe vlerësimit të ketë kapacitet për monitorimin e Ligjit të BGJ-së dhe kornizës së tij të politikave. Për të siguruar këtë, njësia e monitorimit dhe vlerësimit duhet të ketë të paktën një ekspert të së drejtës gjinore ose pikë fokale gjinore, i cili mund të sigurojë mbikëqyrje për të aplikuar vazhdimisht dhe në mënyrë strategjike një lente gjinore, në proceset dhe praktikat e monitorimit dhe vlerësimit. Në vijim është dhënë një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me strukturat monitorimit dhe vlerësimit institucional:

a. Në nivel të politikave:

- Vlerat e institucionit dhe deklarata etike specifikojnë barazinë gjinore si qëllim.
- Politikat e përgjegjshme gjinore janë të zbatueshme brenda njësisë së monitorimit dhe vlerësimit.
- Ekziston një politikë e zbatueshme ose dëshmi e përpjekjeve të institucionit për të punuar drejt përfqësimit të barabartë gjinor në mesin e staftit në të gjitha nivelet.
- Procedurat standarde të veprimit ose protokollet e organizatës specifikojnë komponentën gjinore në mekanizmat rutinorë, për planifikimin dhe menaxhimin e monitorimit dhe vlerësimit brenda njësisë së monitorimit dhe vlerësimit.

B. Në nivel të burimeve njerëzore:

- Së paku një anëtar i staftit, brenda njësisë së monitorimit dhe vlerësimit, është i trajnuar për barazi gjinore dhe ai/ajo është anëtar/e i/e panelit të komisionit përzgjedhës për rekrutimin/vlerësimin e performancës profesionale të shërbyesve civil. Zyrtari/ja gjinor/e në ministritë e linjës dhe komuna duhet të jetë anëtar/e i/e përhershëm/e e paneleve intervistues/rekrutues.
- Së paku një anëtar i staftit të njësisë së monitorimit dhe vlerësimit ka një përshkrim të punës që përfshin një fokus në praktikën e monitorimit të së drejtës gjinore.

• *Klauzola 2: Kapaciteti njerëzor për monitorim dhe vlerësim*

Monitorimi i ndjeshëm gjinor i politikave publike kërkon një fuqi punëtore të monitorimit dhe vlerësimit, që ka ekspertizë në çështjet gjinore dhe një të kuptuar të gjerë të rëndësisë së vlerësimit të dallimeve dhe pabarazive gjinore në sektorin e tyre të punës. Institucionalizimi i ekspertizës gjinore si një shkathtësi e nevojshme e monitorimit dhe vlerësimit është qenësor. I gjithë stafi i monitorimit dhe vlerësimit në institucione duhet të kuptojnë, se pse aspekti gjinor është i rëndësishëm në sektorin e tyre dhe në praktikën e monitorimit dhe vlerësimit. Në nivel kombëtar, kurrikulat e trajnimit për monitorim dhe vlerësim duhet të jenë përfshirëse gjinore. Stafi me shkathtësi dhe ekspertizë gjinore të monitorimit dhe vlerësimit duhet të rekrutohet në njësitë e monitorimit dhe vlerësimit dhe stafi ekzistues duhet të trajnohet për monitorimin e kornizës ligjore/politikave të barazisë gjinore.

Zhvillimi i rregullt profesional dhe ngritja e kapaciteteve të shërbyesve civil duhet të marrin parasysh rëndësinë e aspektit gjinor; planet e ngritjes së kapaciteteve në nivel institucioni apo njësie, prandaj duhet të përfshijnë një monitorim dhe vlerësim të integruar gjinor.

Në vijim është dhënë një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me kapacitetin njerëzor të monitorimit dhe vlerësimit:

- Monitorimi i Ligjit për Barazi Gjinore në mesin e shkathtësive dhe kompetencave të monitorimit dhe vlerësimit, të kërkuara nga stafi i njësisë së monitorimit dhe vlerësimit në ministritë e linjës, komunat dhe institucionet e tjera publike.

- Kurrikula zyrtare e trajnimit për monitorim dhe vlerësim për nëpunësit civilë të jetë e ndjeshme gjinore dhe të mbuloj në mënyrë specifike elementet në vijim:

 - o Metodatat: metoda dhe mostrimi i ndjeshëm gjinor;

 - o Mbledhja e të dhënave: të dhënat e ndara sipas gjinisë biologjike, treguesit gjinorë dhe masat komplekse të qëndrimeve dhe normave shoqërore;

 - o Analiza dhe interpretimi i të dhënave: të kuptuarit se si gjinia mund të ndikojë në rezultatet e zbatimit të politikave përmes sektorëve të ndryshëm;

 - o Raportimi, shpërndarja dhe përdorimi i të dhënave: të dhënat gjinore mbledhen, shpërndahen dhe përdoren për të marrë vendime të bazuara në dëshmi dhe të dhënat gjinore shfaqen në raporte dhe produkte;

- Stafi i njësisë së monitorimit dhe vlerësimit posedon shkathtësi dhe kompetenca për mbledhjen, analizimin, raportimin dhe përdorimin e të dhënave gjinore dhe të dhënave të ndara sipas gjinisë.

- Stafi i njësisë së monitorimit dhe vlerësimit përfshin të paktën një person me shkathtësi për mbledhjen e të dhënave, në mesin e popullatave të veçanta me rrezik të lartë.

- Njohuritë dhe shkathtësitë gjinore në monitorim dhe vlerësim inkorporohen në planin e zhvillimit të burimeve njerëzore të institucionit të caktuar.

- Burimet ndahen për ndërtimin e kapaciteteve të monitorimit dhe vlerësimit gjinor në planin e kostuar të ngritjes së kapaciteteve njerëzore.
- Specialistët e monitorimit të ligjit të BGJ-së, të aftë për të ngritur kapacitetet e monitorimit dhe vlerësimit, përfshihen në bazën kombëtare të të dhënave të trajnerëve dhe ofruesve të ndihmës teknike që mund të administrohen bashkërisht nga ABGJ-ja dhe IKAP-i.

• *Klauzola 3: Partneritetet për Planifikimin, Koordinimin dhe Menaxhimin e Sistemit të monitorimit dhe vlerësimit*

Përfshirja e ekspertëve gjinorë dhe akterëve të tjerë kyç gjinorë si anëtarë në grupin teknik të punës (GTP) të monitorimit dhe vlerësimit ndihmon që një lente gjinore të përdoret për të planifikuar, koordinuar dhe menaxhuar sistemin kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit, veçanërisht sistemet e monitorimit dhe vlerësimit të bazuara në sektor. Këta ekspertë dhe akterë kanë nevojë për një shteg për të kontribuar në planifikimin dhe menaxhimin e sistemit të monitorimit dhe vlerësimit në mënyrë kuptimplote. Konsultimi i tyre është veçanërisht i nevojshëm në fazat kryesore të zhvillimit dhe planifikimit të strategjive dhe aktiviteteve kombëtare të monitorimit dhe vlerësimit. Kontributet, nga këta akter kyç në hartimin dhe zbatimin e një sistemi të monitorimit dhe vlerësimit me ndjeshmëri gjinore, mund të ndihmojnë në përcaktimin e masave të suksesit. Këshilla e tyre mund të ndihmojë në sigurimin e mbledhjes së të dhënave të dobishme për vendimmarrjen programatike në nivele të ndryshme të sistemit të monitorimit dhe vlerësimit dhe për përdoruesit e ndryshëm të të dhënave. Ata gjithashtu mund të inkurajojnë pronësinë lokale dhe përdorimin e të dhënave.

Në vijim është dhënë një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me partneritetet për sistemin e monitorimit dhe vlerësimit:

- Mekanizmi kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit përfshin të paktën një ekspert të së drejtës gjinore.
- Termat e referencës për GPT-në kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit specifikojnë se proceset e monitorimit dhe vlerësimit dhe dokumentacioni shoqërues duhet të rishikohen për të siguruar integritimin e aspektit gjinor.

- Një regjistër kombëtar i akterëve kyç të monitorimit dhe vlerësimit përfshinë akterët kyç gjinor.

• *Klauzola 4: Plani kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit shumë-sektorial për Barazinë Gjinore*

Objektivat e planit kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit duhet të jenë të lidhura qartazi me Programin e Kosovës për Barazi Gjinore për të siguruar që grumbullohen të dhëna përkatëse për të ndjekur zbatimin e programit dhe për të ecur përpara, drejt objektivave dhe qëllimeve të tij, duke përfshirë adresimin e pabarazive kryesore gjinore dhe të qasjes në përgjithësi dhe në sektorët specifik të politikave. Plani kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit dhe treguesit e tij duhet t'i përmbahen standardeve teknike eksplicite globale dhe kombëtare dhe praktikave më të mira të dakorduara. Midis këtyre praktikave më të mira janë ndarja e të dhënave sipas gjinisë dhe moshës dhe matja e treguesve të tjerë, për të kapur informacion mbi barrierat gjinore në qasjen e shërbimeve publike, normat gjinore që ndikojnë në sjelljet e rrezikut dhe treguesit e tjerë që zbulojnë dallimet gjinore.

Të paktën një ekspert i së drejtës gjinore – në mënyrë ideale dikush që merr pjesë në GTP-në për monitorim dhe vlerësim – duhet të përfshihet në zhvillimin e planit kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit. Eksperti gjinor mund të sigurojë të dhëna për të siguruar që barazia gjinore të përfshihet në të gjitha klauzolat e planit të monitorimit dhe vlerësimit dhe të koordinojë një rishikim të planit monitorimit dhe vlerësimit nga akterët kyç gjinorë.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me planin kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit:

- Është kryer vlerësimi i informacionit të nevojshëm të akterëve kyç gjinorë.
- Ekspertët gjinorë dhe akterët kyç gjinorë konsultohen në zhvillimin e planit kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit.
- Plani Kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit imponon analizën gjinore nëpër procese të ndryshme të monitorimit dhe vlerësimit për të mbledhur, përpiluar, analizuar, raportuar dhe përdorur të dhënat.
- Plani kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit përfshin tregues për matjen e progresit në barazinë gjinore në strategjitë dhe ndërhyrjet specifike sektoriale dhe përfshin tregues gjinorë dhe tregues të ndarë sipas gjinisë dhe moshës.

• *Klauzola 5: Plani i punës për monitorim dhe vlerësim me kosto vjetore*

Burimet njerëzore, fizike dhe financiare janë të nevojshme për të zbatuar me sukses një plan pune të monitorimit dhe vlerësimit. Duke u siguruar se plani i punës është i ndjeshëm nga pikëpamja gjinore, rrjedhimisht kërkon burime që janë të angazhuara posaçërisht për mbledhjen, përpilimin, analizimin, raportimin, shpërndarjen dhe përdorimin e të dhënave gjinore, përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë dhe moshës dhe të dhënave që janë specifike për politikat/sectorët publik dhe për territorin.

Ashtu si në hartimin e planit kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit, të paktën një ekspert ligjor për çështjet gjinore duhet të përfshihet në ekipin që zhvillon planin kombëtar të punës për monitorim dhe vlerësim. Ky ekspert për të drejtën gjinore duhet të kuptojë konceptet dhe proceset e monitorimit dhe vlerësimit, për të dhënë udhëzime të përshtatshme për zhvillimin e planit të punës për monitorim dhe vlerësim. Eksperti gjinor mund të koordinojë, konsultojë dhe kërkojë rishikimin e planit të punës me akterët kryesorë gjinor.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me planin kombëtar të punës për monitorim dhe vlerësim:

- Burime adekuate janë ndarë dhe janë në dispozicion për të grumbulluar, analizuar, raportuar, përhapur dhe përdorur të dhëna gjinore, përfshirë të dhënat e ndara sipas gjinisë dhe moshës.

• *Klauzola 6: Avokimi, Komunikimi dhe Kultura për monitorimin dhe vlerësimin*

Një monitorim i vazhdueshëm i Ligjit për Barazinë Gjinore dhe kornizën e tij të politikave mund të ofrojnë dëshmi që rrisin ndërgjegjësimin për statusin e dallimit të grave dhe pabarazitë gjinore dhe mund të përdoret për të avokuar ndryshimet. Është e rëndësishme që planet strategjike kombëtare, të bazuara në sektor të përkrahshëm marrëdhënien dhe rëndësinë gjinore dhe sektorin veçantë dhe të diskutojnë, se cilat strategji dhe ndërhyrje po zbatohen për të adresuar dhe përmirësuar dallimet gjinore dhe pabarazitë. Ashtu si plani kombëtar i monitorimit dhe vlerësimit dhe plani i tij i punës, planet strategjike kombëtare duhet gjithashtu të synojnë përfshirjen e akterëve kyç gjinorë në konsultimin dhe zhvillimin e planit. Strategjia kombëtare e komunikimit duhet të referojë në mënyrë eksplicite, se si do të shpërndahen dhe përdoren të dhënat gjinore që lidhen me një sektor të caktuar në një komunë të caktuar.

Shembujt e monitorimit dhe vlerësimit gjinor duhet të identifikohen jo vetëm në ministritë e linjës apo komuna, por edhe në agjencitë e tjera koordinuese kombëtare, siç është Zyra për Qeverisje të Mirë dhe të Drejta të Njeriut, Avokati i Popullit, Komisioni i Shërbimit Civil, Asociacioni i Komunave. Ata duhet të ndihmojnë në avokimin e integritit gjinor dhe buxhetimin të përgjegjshëm gjinor në planet strategjike dhe inkurajimin e monitorimit dhe vlerësimit lidhur me çështjet gjinore që mund të mbledhin, analizojnë, shpërndajnë dhe përdorin të dhënat gjinore për të ndjekur progresin dhe efektivitetin e strategjive gjinore.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me avokimin, komunikimin dhe kulturën për monitorim dhe vlerësim:

- Një shembull gjinor në një ministri të linjës dhe agjenci të tjera kombëtare punon për të promovuar mbledhjen, analizimin, shpërndarjen dhe përdorimin e të dhënave gjinore.
- Planet strategjike kombëtare përshkruajnë marrëdhënien midis rezultateve të politikave gjinore dhe sektoriale dhe përfshijnë strategjitë specifike gjinore për adresimin e dallimeve gjinore dhe pabarazive.
- Produktet informative të sistemit kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit, siç janë raportet, përmbajtja e ueb faqes dhe grafikeve, ofrojnë informacion rreth progresit në zbatimin e politikave gjinore dhe publike.

• *Klauzola 7: Monitorimi Rutinor i Programit*

ABGJ-ja duhet të krijojë një sistem informacioni, që lidhet me kornizën e politikave të saj, të nevojshme për grumbullimin e të dhënave që ofrojnë informacion mbi dallimet gjinore në kërkesën për, qasjen dhe përdorimin e shërbimeve publike. Mjetet e grumbullimit të të dhënave, analizat e të dhënave dhe mekanizmat e shpërndarjes dhe raportimit duhet të përfshijnë të gjitha të dhënat gjinore dhe të dhënat e ndara sipas seksit dhe moshës. Organizatat joqeveritare (OJQ-të) dhe organizata për të drejtat e grave janë partnerë të rëndësishëm, zbatues në shumë fusha të politikave dhe ato janë gjithashtu kontribues kyç në monitorimin rutinor të të drejtave të njeriut. Këto organizata kanë nevojë për udhëzime të qarta dhe lidhje të forta midis programeve të tyre dhe kuadrit kombëtar të politikës gjinore, për të siguruar që të dhënat gjinore grumbullohen dhe integrohen në kuadrin kombëtar.

Kur një OJQ është akteri kryesor i ndërmarrjes së veprimeve dhe shërbimeve ndihmëse për grupet e marginalizuara, monitorimi rutinor që zakonisht grumbullon të dhëna të standardizuara duhet të përfshijë tregues specifik për këto grupe të veçanta. Është i rëndësishëm grumbullimi i këtyre të dhënave nga këto organizata në mënyrë që të integrohen në sistemin kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit, e kjo kërkon që ato të para këtij veprimi të marrin udhëzime, forma të standardizuara të raportimit të ndjeshëm gjinor dhe trajnime për monitorim dhe vlerësim gjinor.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore, që lidhen me monitorimin rutinor të programeve:

- Ekzistojnë udhëzimet kombëtare që dokumentojnë procedurat e grumbullimit, përpilimit, analizimit dhe raportimit të të dhënave gjinore në sistemin e informacionit të kornizës së politikave, duke përfshirë të dhënat e bazuara në institucion dhe komunitet.
- Janë zhvilluar dhe shpërndarë udhëzime për partnerët zbatues, për të dokumentuar procedurat e programit për grumbullimin, përpilimin, analizimin dhe raportimin e të dhënave gjinore.
- Format e standardizuara të raportimit grumbullojnë të dhëna gjinore të ndara sipas seksit dhe moshës.
- Treguesit e nivelit kombëtar raportohen sipas seksit dhe moshës.
- Raportet e monitorimit rutinor përfshijnë informacion mbi dallimet gjinore, të dhëna të tilla të ndara sipas seksit ose treguesve të tjerë gjinorë.

• *Klauzola 8: Monitorimi dhe Anketimet*

Të dhënat nga aktivitetet e anketimit dhe monitorimit mund të japin informacion mbi njohuritë, sjelljet dhe mbulimin me shërbime dhe ndërhyrje në popullatën më të gjerë, duke përfshirë edhe ata që nuk mund të kenë qasje në shërbime dhe rrjedhimisht nuk janë përfshirë në të dhënat e monitorimit rutinor. Anketimet dhe monitorimi periodik janë, pra, mënyra të rëndësishme për të grumbulluar informacion rreth popullsisë që nuk kanë ose nuk mund të kenë qasje në shërbimet rutinë, ose që kanë karakteristika ose nevoja specifike që nuk janë kapur/përfshirë në raportimin rutinor. Grumbullimi i të dhënave nga këto popullata, shpesh të marginalizuara, është e rëndësishme për të kuptuar dimensionet gjinore ose kontekstin e çështjeve specifike, siç janë kohezioni social, pabarazitë rurale, shpërndarja e shërbimeve dhe pabarazitë rurale. Nevojiten më shumë kërkime dhe kuptim më i mirë i marrëdhënieve ndërmjet gjinisë dhe rezultateve specifike të politikave publike.

Disa aftësi dhe kapacitete të rëndësishme janë të nevojshme për të hulumtuar popullata të veçanta dhe për të kapur të dhëna për tema të ndjeshme, siç është DHBGJ-ja. Së pari, duhet të respektohen konsiderata etike, të rëndësishme për të siguruar sigurinë dhe konfidencialitetin e këtyre popullatave të veçanta. Për shembull, në rastin e grave të trafikuar dhe LGBT, identifikimi i popullatave me rrezik të lartë mund të rezultojë në stigmatizim dhe dhunë, dhe për këtë arsye duhet të tregohet kujdes i posaçëm, për të përcaktuar se ku dhe si bëhet qasja tek popullsia e tillë dhe për të siguruar sigurinë dhe konfidencialitetin e tyre. Gjithashtu, kërkohet aftësi specifike metodologjike, duke përfshirë njohjen e teknikave të ndryshme të mostrimit për t'ju qasur grupeve të veçanta të popullsisë dhe aftësinë për t'i zbatuar ato. Grumbullimi i të dhënave për tema të fushave të ndjeshme, siç është DHBGJ-ja, kërkon trajnim të specializuar. Anketimet janë një metodë e përdorur shpesh në vlerësim dhe hulumtim. Udhëzimi për integrimin gjinor dhe elementët e vlerësimit të përshkruar këtu vlejné edhe për Klauzolën 11.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me aktivitetet e anketimit dhe monitorimit:

- Aktivitetet e anketimit dhe monitorimit grumbullojnë të dhëna për dallimet e seksit dhe moshës, sipas nevojës.
- Anketat mbledhin të dhëna për dimensionet e rëndësishme gjinore që lidhen me politikat publike, siç janë normat gjinore dhe pritshmëritë, rolet dhe përgjegjësitë, vendimmarrja, qasja dhe kontrolli mbi burimet dhe informacioni.
- Anketimet kryhen kryesisht për të vlerësuar popullatën e marginalizuar ose me rrezik të lartë.

• *Klauzola 9: Bazat e të dhënave kombëtare dhe komunale*

Bazat e të dhënave ekzistuese kombëtare dhe komunale duhet të krijohen për të kapur klauzolat e të dhënave që janë përshkruar në Planin kombëtar të Monitorimit dhe vlerësimit Gjinor. Kjo përfshin të dhëna gjinore dhe të dhëna të ndara sipas seksit dhe moshës. Gjithashtu, duhet të jetë e mundur të grumbullohen të dhënat e ndara sipas seksit dhe moshës dhe t'i grumbullojnë ato përmes secilit nivel qeverisës/administrativ të sistemit të grumbullimit të të dhënave.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore në lidhje me bazat e të dhënave kombëtare dhe komunale:

- Bazat e të dhënave kombëtare dhe komunale kapin të dhëna të ndara sipas seksit dhe moshës.
- Bazat e të dhënave kombëtare dhe komunale janë përditësuar për të kapur treguesit gjinorë që janë përfshirë në planin kombëtar të monitorimit dhe vlerësimit.

• *Klauzola 10: Mbikëqyrja Mbështetëse dhe Auditimi i të Dhënave*

Është e preferueshme që i gjithë personeli i përfshirë në grumbullimin dhe raportimin e të dhënave në çdo institucion kupton rëndësinë e grumbullimit dhe përdorimit të të dhënave gjinore, por kjo është më e rëndësishmja për personelin që është përgjegjës për analizimin dhe përdorimin e të dhënave për vendimmarrje. Personeli i njësisë së monitorimit dhe vlerësimit dhe mbikëqyrësit brenda këtyre strukturave shpesh janë tepër të mbingarkuar dhe nuk janë drejtpërdrejtë përgjegjës për analizimin e të dhënave. Kështu, mund të mos jetë prioritet ngritja e njohurive dhe kapaciteteve të tyre specifike për monitorim dhe vlerësim gjinor, përtej një kuptimi themelor të rëndësisë së vlerësimit gjinor në zbatimin e politikave publike. Sidoqoftë, mbikëqyrësit në nivel komunal dhe rajonal duhet të kuptojnë se cilat të dhëna duhet mbledhur për analizën fillestare dhe vendimmarrjen vendore dhe përse informacioni është i rëndësishëm. Mbikëqyrësit komunal dhe rajonal duhet të kuptojnë elementet e rëndësishme të sistemeve të monitorimit dhe vlerësimit dhe vlerën e kapjes së dimensioneve gjinore të qeverisjes nëpërmjet sistemeve të të dhënave rutinore. Mbikëqyrësit e nivelit kombëtar duhet ta përforcojnë këtë përmes aktiviteteve të tyre të mbikëqyrjes dhe mentorimit në nivel rajonal dhe komunal.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me mbikëqyrjen mbështetëse dhe auditimin:

- Shqyrtimi i duhur i të dhënave të zbërthyera përfshihet në protokollet për auditimin e të dhënave të ofrimit të dhe qasjes në shërbime.
- Mbikëqyrësit e kuptojnë rëndësinë e grumbullimit të të dhënave të ndara sipas seksit dhe moshës për vlerësimin e dallimeve gjinore në kërkesën për, qasje në dhe përdorim të shërbimeve publike.

Klauzola 11: Vlerësimi dhe Hulumtimi

Duhet të aplikohet një lente gjinore në të gjitha studimet e hulumtimit dhe vlerësimet të kryera nga dhe në emër të institucioneve publike, në nivel qendror dhe lokal në Kosovë. Kjo nënkupton sigurimin e procedurave dhe standardeve përkatëse të aprovimit etik, duke aplikuar metoda të ndjeshme gjinore dhe marrjen e të dhënave që ofrojnë informata për gjininë ose që u përgjigjen pyetjeve specifike në lidhje me marrëdhëniet midis gjinive dhe rezultateve të zbatimit të politikave publike.

Një agjendë kombëtare, e priorizuar e hulumtimit duhet të ndjekë një qasje ndër-sektoriale dhe të përfshijë shkencat shoqërore dhe hulumtimet operacionale. Lenta gjinore duhet të zbatohet për të gjitha metodat e hulumtimit, dhe pyetjet hulumtuese specifike për gjininë, duhet të merren parasysh në secilën fushë. Vlerësimet duhet të shqyrtojnë se si rezultatet dhe ndikimet e ndërhyrjeve, programeve ose politikave dallojnë në të gjithë popullsinë.

Procedurat dhe standardet e aprovimit etik duhet të adresojnë popullatën e marginalizuar dhe popullatën tjetër të veçantë, veçanërisht ato më të rrezikuara ose të cenuara. Zbutja e rreziqeve dhe sigurimi i konfidencialitetit janë veçanërisht të rëndësishme në mesin e popullatës së cenueshme. Metodot e ndryshme të marrjes së mostrave dhe grumbullimit të të dhënave mund të jenë të nevojshme për popullatat e veçanta. Udhëzimet për standardet e vlerësimet dhe hulumtimit për popullatat të veçanta duhet të zhvillohen dhe të shpërndahen nëpër njësitë e monitorimit dhe vlerësimet dhe me partnerët zbatues. Kjo përfshin standardet dhe procedurat për anketat (klauzola 8), metodë kjo e përdorur shpesh në vlerësim dhe hulumtim.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore që lidhen me vlerësimin dhe hulumtimin:

- Agjenda kombëtare e hulumtimit përfshin profilin gjinor, indeksin gjinor, analizën e të dhënave të ndara nga ASK-ja, objektivat strategjike dhe tematike dhe ndikimet në Ligjin për barazi gjinore, relevante për Kërkim dhe Zhvillim.
- Komisionet kombëtare që aprovojnë dhe bashkërendojnë hulumtimin dhe vlerësimin mbi politikat publike/prioritetet e zhvillimit kombëtar duhet që secila prej tyre të përfshijnë së paku një ekspert të së drejtës gjinore dhe të kërkojnë konsultime me akterët kyç gjinor për të zhvilluar agjendën kombëtare të hulumtimit.

• *Klauzola 12: Shpërndarja dhe përdorimi i të dhënave*

Të dhënat gjinore për të informuar programimin dhe zbatimin e politikave janë të rëndësishme për akterët institucional, qendror dhe lokal, në vendimmarrjen e tyre. Këto të dhëna mundësojnë që informacioni t'i udhëzojë ata për mënyrat më të mira në trajtimin e nevojave të ndryshme të grave, burrave, vajzave, djemve, personave jashtë përputhjes gjinore (gender non-conformity) dhe grupeve kryesore të popullsisë. Shpërndarja e të dhënave duhet të përfshijë informacion kyç në lidhje me analizën e të dhënave dhe një kontekst për të ndihmuar interpretimin e treguesve, veçanërisht për treguesit gjinor. Nëse analiza e të dhënave të ndara sipas seksit nuk tregon dallime sipas seksit, mund të mos jetë e nevojshme të diskutohen rezultatet sipas seksit në raporte ose produkte të tjera; megjithatë, është ende e rëndësishme të përshkruhen analizat për të specifikuar që janë vlerësuar dallimet sipas gjinisë.

Duhet të bëhet një vlerësim, për të përcaktuar përdoruesit kryesorë të të dhënave, për të siguruar që janë marrë parasysh përfituesit dhe akterët e tjerë kyç, duke përfshirë akterët gjinor, dhe të kuptohet nevoja specifike e të dhënave për secilin përdorues. Një hap i rëndësishëm në këtë vlerësim është të punohet me përdoruesit e të dhënave dhe vendimmarrësit, duke iu ndihmuar atyre të kuptojnë rëndësinë e barazisë gjinore dhe si ajo ndikon dhe prekë rezultatet e zbatimit të politikave. Duhet të zhvillohet dhe të përdoret një format standard për raportimin e të dhënave, për të kapur informacionin gjinor dhe për zbërthimin e duhur të të dhënave sipas seksit dhe moshës. Shpërndarja e të dhënave duhet të jetë në shënjestër të vendimmarrësve kryesorë dhe duke përfshirë akterët gjinorë. Interpretimi dhe përdorimi i të dhënave për vendimmarrje kërkon një kuptim të asaj se si të interpretohen të dhënat gjinore dhe dallimet sipas seksit dhe moshës dhe llojet e përfundimeve dhe veprimeve që mund të nxirren nga të dhënat.

Në vijim është një listë e elementeve specifike gjinore në lidhje me shpërndarjen dhe përdorimin e të dhënave:

- Kanalet dhe mjetet e informacionit, siç janë raportet, informatat dhe prezantimet, që shpërndahen nga institucioni, që nxjerrin në pah ose përfshijnë dallimet gjinore dhe të dhëna të tjera gjinore.
- Udhëzuesit për shpërndarjen dhe përdorimin e të dhënave trajtojnë mënyrën e paraqitjes së të dhënave gjinore, përfshirë të dhënat e ndara sipas seksit dhe moshës.

- Të dhënat shpërndahen, ose planifikohet shpërndarja tek akterët kyç gjinor.
- Ekzistojnë dëshmi të përdorimit të të dhënave gjinore, për rishikimin e intervenimeve programore kombëtare të zhvillimit, të strategjive, planeve të punës dhe politikave.
- Të dhënat gjinore përdoren për të rishikuar strategjitë programore, planet e punës ose politikat e partnerëve zbatues.
- Të dhënat gjinore përdoren për të informuar agjendën kombëtare të hulumtimit.

3.2.2 Paketa e propozuar e treguesve për monitorimin e ligjit për BGJ

a) Statistikat të ndara sipas gjinisë	Nenet/dispozitat e renditura në tekstin e Ligjit	Tregues të verifikueshëm	Burimet e të dhënave
Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore <i>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:</i>	1.1. Analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;	- Niveli i gjithëpërfshirjes, koherencës, shpeshëtisë dhe disponueshmërisë në sferën publike dhe gjuhët zyrtare të të dhënave të publikuara/raporteve të progresit/analizës së situatës; - Numri, tipologjia dhe nivelet e pozitive të fituara nga gratë e punësuar në administratën publike në nivel qendror dhe lokal;	ABGJ-ja, ministrinë e linjës, ASK-ja, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil /MAP-ja, Policia e Kosovës, Gjykatat e Qarkut, komunat, UP-ja, Oda Ekonomike e Kosovës, OJQ-të, mediat (lista mund të zgjerohet sipas nevojës).
1.8. Ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mbliiden, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.		Niveli i gjithëpërfshirjes, koherencës, shpeshëtisë dhe disponueshmërisë në sferën publike dhe gjuhët zyrtare të të dhënave të publikuara;	ABGJ-ja, ministrinë e linjës, ASK-ja, mediat, Gjykatat e Qarkut, Komisioni i Shërbimit Civil, komunat, UP-ja, Oda Ekonomike e Kosovës, OJQ-të.
b) Buxheti			
	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 arrijtes 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: 1.5. 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;	▪ Numri i praktikave të buxhetimit të përgjeshëm gjinor dhe/ose instrumenteve të ngjashme të financimit, për t'iu përmbajtur objektivave të Ligjit të BGJ-së dhe qëllimeve strategjike të përcaktuara në kuadrin politik/juridik ndërkombëtar dhe evropian të zbatueshëm në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuar;	ABGJ-ja, Sekretariati Koordinues i Qeverisë, Zyrtarët BGJ-së në nivel qendror dhe komunal, Zyra për Qeverisje të Mirë, Ministria e Financave, Zyra Ligjore në ZKM, komunat, ministrinë e linjës, OIQ-të.
Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë 1. Agjencia, në fushëveprimin e vet, ka përgjegjësitë si në vijim: 1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor.	▪ Numri i strategjive sektoriale dhe planeve të veprimit për barazinë gjinore; ▪ Numri i praktikave të rishikimit të legjislacionit në përputhje me objektivat e Ligjit të BGJ-së dhe qëllimet strategjike përkatëse të vendosura në kornizën politike / juridike ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuar; ▪ Numri i aktiviteteve të zhvillimit të kapaciteteve, programeve dhe fushatave të planifikuara;	ABGJ-ja, Sekretariati Koordinues i Qeverisë, Zyra për Qeverisje të Mirë, Zyrtarët BGJ-së në nivel qendror dhe komunal, Ministria e Financave, Zyra Ligjore në ZKM, Ministria e Drejtësisë, komunat, ministrinë e linjës, OIQ-të.

	1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;	▪ Numri i aktiviteteve të zhvillimit të kapaciteteve, programeve dhe fushatave të planifikuara; ▪ Raportet e rregullta të aktivitetit me të dhëna të ndara në baza gjinore në % e burrave dhe grave, pjesëmarrës nga institucionet publike në nivel qendror dhe lokal;	ABGJ-ja, IKAP-i, Asociacioni i Komunave, ministrinë e linjës, gjyqësori dhe institucione të tjera publike, OJQ-të
Neni 12 Zyratë/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna <i>2. Detyrat dhe përgjegjësitë e zyratëve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë:</i> 2.2. përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;		▪ Numri i strategjive sektoriale dhe planeve të veprimit për barazinë gjinore; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ, të miratuar;	ABGJ-ja, ZKM-ja, ministrinë e linjës, komunat, gjyqësori dhe institucione të tjera publike, OJQ-të
Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshme Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).		▪ Niveli i realizimit në caktimin e stafit dhe kompletimin e njësive përgjegjëse me infrastrukturën e duhur; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare;	ABGJ-ja, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil/MAp, Ministria e Financave.
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		▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ, të miratuar;	ABGJ-ja, Ministria e Financave.
		▪ Numri i praktikave të rishikimit të	ABGJ-ja, Zyra Ligjore në

d) Themelimi i mekanizmave	Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.	legjislacionit, në përputhje me objektivat e Ligjit të BGJ-së dhe qëllimet strategjike përkatëse të vendosura në kornizën politike / juridike ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuar;	ZKM, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil/MAP-ja.
	Neni 10 Financimi 1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.	▪ Niveli i realizimit në caktimit caktimin e stafit dhe kompletimin e njësive përgjegjëse me infrastrukturën e duhur; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare;	ABGJ-ja, Ministria e Financave.
	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.	▪ Numri i strategjive sektoriale dhe planeve të veprimit për barazinë gjinore; ▪ Numri i praktikave të rishikimit të legjislacionit, në përputhje me objektivat e Ligjit të BGJ-së dhe qëllimet strategjike përkatëse të vendosura në kornizën politike / juridike ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuar; ▪ Niveli gjithëpërfshirës, koherenca, shpeshësia dhe disponueshmëria në sferën publike dhe në gjuhët zyrtare të raporteve të progresit;	ABGJ-ja, ZKM-ja, OJQ-të.
	Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshme Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).	▪ Niveli i realizimit në caktimin e stafit dhe kompletimin e njësive përgjegjëse me infrastrukturën e duhur; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve	ABGJ-ja, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil/MAP-ja, Ministria e Financave.

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.	financiare; ▪ Numri i strategjive sektoriale dhe planeve të veprimit për barazinë gjinore; ▪ Numri i praktikave të rishikimit të legjislacionit në përputhje me objektivat e Ligjit të BGJ-së dhe qëllimet strategjike përkatëse të vendosura në kornizën politike / juridike ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i akteve nënligjore që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuara; ▪ Niveli gjithëpërfshirës, koherenca, frekuenca dhe disponueshmëria në sferën publike dhe në gjuhët zyrtare të raporteve të progresit;	ABGJ-ja, ZKM-ja, Komisioni Parlamentar për Barazi Gjinore dhe të Drejtat të Njeriut, ministrit e linjës, komunat, OJQ-të.
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.	▪ Numri i praktikave të rishikimit të politikave/legjislacionit, në përputhje me objektivat e Ligjit të BGJ-së dhe qëllimet strategjike të përcaktuara në kornizën politike/ligjore ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Niveli gjithëpërfshirës, koherenca, frekuenca dhe disponueshmëria në sferën publike dhe në gjuhët zyrtare të raporteve të progresit;	ABGJ-ja, ZKM-ja, Komisioni Parlamentar për Barazi Gjinore dhe të Drejtat të Njeriut, ministrit e linjës, komunat, OJQ-të
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.	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e konkurremeve për punë nga gratë në administratën publike, në nivel qendror dhe lokal; ▪ Niveli i realizimit në caktimin e stafit dhe kompletimin e njësive përgjegjëse me infrastrukturën e duhur; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare;	ABGJ-ja, ministritë e linjës, komunat, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil/MAP-ja, MAPL-ja Asociacioni i komunave.

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.	▪ Numri i akteve rregulative që ndikojnë në zbatimin e Ligjit të BGJ-së, të miratuar; ▪ Niveli i gjithëpërfshirjes, koherencës, frekuencës dhe disponueshmërisë në sferën publike dhe gjuhët zyrtare të raporteve të analizës së situatës; ▪ Numri i rasteve të paraqitura në Komisionin Mbikëqyrës të Shërbimeve Civile, të Avokati i Popullit, për abuzime dhe sjellje të pahijshme, veprime të tjera të paligjshme lidhur me dispozitat e Ligjit të BGJ-së, Ligjit për Shërbimin Civil, Ligjit kundër Diskriminimit; ▪ Numri i aktiviteteve të planifikuara për zhvillimin e kapaciteteve, programeve dhe fushatave për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura;	Avokati i Popullit, ABGJ-ja, OJQ-të.
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.	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të dizajnuara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të zbatuara; ▪ Niveli i përputhshmërisë së masave të sugjeruara me programin e Kosovës për Barazinë Gjinore; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare, të alokuara për zbatimin e masave të sugjeruara; ▪ Numri i aktiviteteve të planifikuara për zhvillimin e kapaciteteve, programeve dhe fushatave për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura;	ABGJ-ja, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, Kuvendi, OJQ-të

e) Përfaqësimi dhe pjesëmarrja e barabartë gjinore			
Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe për sigurimin e barazisë gjinore <i>1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së barazisë gjinore, institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike janë përgjegjëse për të zbatuar masat legjislative dhe masat tjera duke përfshirë :</i> 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;	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e aplikimeve/nominimeve/emërimeve të grave në administratën publike në nivel qendror dhe lokal; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e pozitave të fituara nga gratë e punësuar në administratën publike në nivel qendror dhe lokal; ▪ Numri i akteve rregullative, të miratuara që ndikojnë në zbatimin e Ligjit për BGJ-në;	ABGJ-ja, Departamenti për Administrimin e Shërbimit Civil/MAP-ja, ASK-ja.	
1.6. sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit ;	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e grave aplikante, pjesëmarrëse nga institucionet publike, në nivel qendror dhe lokal; ▪ Numri i aktiviteteve, programeve dhe fushatave, për zhvillimin e kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura, pjesëmarrja dhe të dhënat mbi pjesëmarrjen, të ndara sipas seksit;	ABGJ-ja, IKAP-i, Zyrtarët Gjinor në ministrinë e linjës dhe në komuna.	
Neni 6 Masat e posaçme			

1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshejtitimit të realizimit të barazisë faktike midis femrave dhe meshkujve në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi .	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të dizajnuara/hartuara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të zbatuara; ▪ Niveli i pajtueshmërisë së masave të sugjeruara me programin e Kosovës për Barazinë Gjinore; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare të ndara për zbatimin e masave të sugjeruara; ▪ Numri i aktiviteteve, programeve dhe fushatave të planifikuara për zhvillimin e kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura;	ABGJ-ja, ministritë e linjës, komunat, gjykatat e qarkut.
2. <i>Masat e veçanta mund të përfshijnë :</i> 2.1. kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve ;	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e aplikimeve për punë dhe pozitave të arritura nga gratë në administratën publike, në nivel qendror dhe lokal; ▪ Raportet e shpeshta të gjendjes, me të dhëna të ndara sipas gjinisë për % të burrave dhe grave, punëtorëve në administratën publike në nivel qendror dhe lokal; ▪ Numri i akteve të miratuara të legjislationit sekondar që ndikojnë në zbatimin e Ligjit për BGJ-në;	ABGJ-ja, Komisioni i Shërbimit Civil, gjykatat e qarkut, komunat, oda ekonomike, OIQ-të, ASK-ja.
2.2. programe për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike ;	▪ Numri i strategjive sektoriale dhe planeve të veprimit për barazinë gjinore; ▪ Numri i akteve të miratuara të legjislationit sekondar që ndikojnë në zbatimin e Ligjit për BGJ-në; ▪ Numri i aktiviteteve, programeve dhe fushatave, të planifikuara për zhvillimin e kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura; ▪ Niveli i mbulimit gjeografik të planeve të veprimit/programeve të zhvillimit të kapaciteteve për barazinë gjinore në nivel komunal;	ABGJ-ja, IKAP-i, Zyrtarët Gjinor në ministritë e linjës dhe në komuna , OIQ-të,

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.	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të dizajnuara/hartuara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të zbatuara; ▪ Niveli i pajtueshmërisë së masave të sugjeruara me programin e Kosovës për Barazinë Gjinore; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare, të ndara për zbatimin e masave të sugjeruara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e aplikimeve për punë dhe pozitave të arritura nga gratë në administratën publike në nivel qendror dhe lokal pas zbatimit të masave; ▪ Numri i praktikave të buxhetimit të përgjeshëm gjinor dhe/ose instrumentet e ngjashme të financimit për të qenë në pajtueshmëri me objektivat e Ligjit për BGJ-në dhe qëllimet strategjike të përcaktuara në kornizën politike/ligjore ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Numri i aktiviteteve, programeve dhe fushatave të planifikuara, për zhvillimin e kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura; ▪ Niveli i mbulimit gjeografik të planeve të veprimit për barazinë gjinore në nivel komunal;	ABGJ-ja, Akademia e Drejtësisë, ASK-ja, Ministria e Financave, gjykatat e qarkut, komunat, parlamenti.
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 përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse .	▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e aplikimeve për punë dhe pozitave të arritura nga gratë në administratën publike, në nivel qendror dhe lokal; ▪ Numri i aktiviteteve, programeve dhe fushatave të planifikuara për zhvillimin e kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e ndërlidhura; ▪ Raportet e shpeshta të gjendjes me të dhëna të ndara sipas gjinisë për % të burrave dhe grave, punëtorëve në administratën publike në nivel	ASK-ja, Departamenti i Administrimit Civil/MAP-ja, Media, komunat. ABGJ-ja, për Shërbimit MAPL-ja,

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 .	qendror dhe lokal; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të dizajnuara/hartuara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e masave të zbatuara; ▪ Niveli i pajtueshmërisë së masave të sugjeruara me programin e Kosovës për Barazinë Gjinore; ▪ Niveli i mjaftueshmërisë së burimeve financiare, të ndara për zbatimin e masave të sugjeruara; ▪ Numri, tipologjia dhe nivelet e aplikimeve për punë dhe pozitave të arritura nga gratë në administratën e partisë, në nivel qendror dhe lokal;	ABGJ-ja, Komisioni Qendror i Zgjedhjeve, Parlamenti, OJQ-të.
Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë 2. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, për: 2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë ;	▪ Disponueshmëria, niveli i frekuencës dhe mjaftueshmërisë së të dhënave, të ndara sipas gjinisë për pjesëmarrjen në një skemë profesionale të sigurimeve shoqërore; ▪ Numri i rasteve të shkeljeve në pjesëmarrjen në një skemë profesionale të sigurimeve shoqërore, të raportuara tek avokati i popullit, në ABGJ, te zyrtarët për barazi gjinore, në organizatat e të drejtave të njeriut, tek inspektorati i punës, strukturat kundër korrupsionit dhe autoritetet e zbatimit të ligjit; ▪ Numri i praktikave të buxhetimit të përgjeshëm gjinor dhe/ose instrumentet e ngjashme të financimit, për të qenë në	ABGJ-ja, Avokati i Popullit, Ministria e Punës, Inspektorati i Punës, OJQ-të

		pajteshmëri me objektivat e Ligjit për BGJ-në dhe qëllimet strategjike të përcaktuara në kornizën politike/ligjore ndërkombëtare dhe evropiane të zbatueshme në kontekstin e Kosovës; ▪ Klauzolat për barazi gjinore të përfshira në Ligjin për Punë dhe marrëdhëniet e ndërlidhura në sektorin publik dhe privat në Kosovë;	
--	--	---	--

3.2.3 Mësimet e nxjerra

Si rregull i përgjithshëm, vlerësimi i ndikimit të Ligjit për BGJ-në nuk përcakton vendimet, por siguron të dhëna empirike që mund të qartësojnë opsionet në dispozicion të një procesi vendimmarrës. Ky është një mjet që mund të përdoret për transformimin e kuptueshmërisë së palëve sa i përket çështjes se cili veprim është i përshtatshëm dhe mund të ndihmojë në përcaktimin e rolit të administratës publike moderne. Kjo praktikë vlerësimi që kombinon objektivat për avokimin e barazisë gjinore dhe rregullimin më të mirë mund të forcojë ose dobësojë pozitat e palëve të përfshira në një vendim dhe aftësinë e tyre për sqarimin e pikëpamjeve. Aftësia e saj për të ndryshuar thellësisht natyrën e një diskutimi është një arsye pse një ushtrim i vlerësimit të ndikimit rregullativ mbetet i diskutueshëm dhe i vështirë për t'u zbatuar. Më poshtë janë dy grupe këshillash të ofruara si mësimet/parimet të nxjerra nga OECD-ja, për të ndihmuar në shqyrtimin e perspektivës gjinore gjatë diskutimit dhe zbatimit të reformës rregullative për përmirësimin e qeverisjes dhe forcimin e institucioneve.

Tabela: Aplikimi i Perspektivës Gjinore në Parimet e OECD-së për Cilësinë Rregullatore

Parimi i OECD-së	Perspektivat gjinore
1. Të miratohen në nivel politik programeve të gjera të reformës rregullative, që krijojnë objektiva dhe korniza të qarta për zbatim.	1. A është inkorporuar përkushtimi gjinor në nivel të lartë në reformën rregullative, apo është një shtesë (ose nuk është fare në agjendë)?
2. Të vlerësohet ndikime dhe të rishikohen rregulloret në mënyrë sistematike, për të siguruar që ato përbushin objektivat e synuara në mënyrë efektive dhe efektive në një mjedis të ndryshueshëm	2. A e shqyrton procesi i rishikimit nëse rregulloret kanë ndikime të ndryshme tek burrat dhe gratë dhe a e përcakton nëse janë të nevojshme masat korrigjuese?
3. Të sigurohet se rregulloret, institucionet rregullative të ngarkuara me zbatimin dhe proceset rregullative janë transparente dhe jo-diskriminuese.	3. A ka mundësi që gratë të jenë pjesëmarrëse direkte ose indirekte përmes grupeve të shoqërisë civile dhe a ekziston monitorimi i vet pjesëmarrjes?
4. Të rishikohet dhe fuqizohet fushëveprimi, efektiviteti dhe zbatimi i politikës së konkurrencës, aty ku është e nevojshme.	4. A ka barrierë në qasjen e përgjithshme të firmave me pronësi të grave apo në prokurimet qeveritare?
5. Të hartohen rregullore ekonomike në të gjithë sektorët, për nxitjen e konkurrencës dhe efikasitetit dhe eliminimi i tyre, përveçse kur dëshmitë e qarta dëshmojnë se ato janë mënyra më e mirë për t'u shërbyer interesave të gjera publike.	5. A ka kërkesa administrative që përveç që paraqesin pengesa për ndërmarrësit në përgjithësi, janë veçanërisht të rënda për gratë, apo a ka fusha ku pronat apo të drejta e tjera të grave janë të mangëta në mënyra që pengojnë zhvillimin e biznesit?
6. Të eliminohen pengesat e panevojshme rregullative ndaj tregtisë dhe investimeve përmes liberalizimit të vazhdueshëm dhe rritja e konsiderimit dhe integritetit më të mirë të hapjes së tregut gjatë gjithë procesit rregullator, duke forcuar kështu konkurrencën dhe eficiencën ekonomike.	6. A ballafaqohen gratë me barrierë të veçanta sa i përket të pasurit qasje në kredi apo punësim? A ka barrierë në qasjen e grave në trajnime, shërbime këshillimore apo aktivitete të tjera, që do të forconin pjesëmarrjen e tyre ekonomike si punëdhënës dhe punonjës?
7. Të identifikohen lidhjet e rëndësishme me objektivat e tjera të politikave dhe zhvillimi i politikave për arritjen e këtyre objektivave në mënyra që mbështesin reformën.	7. A janë identifikuar këto dhe lidhjet e tjera gjinore dhe a janë politikë-bërësit të inkurajuar që t'i marrin parasysh në mënyrë aktive në formimin e politikave?

Bazuar në parimet dhe diskutimet e mësipërme, ekzistojnë tri fusha që në përgjithësi përbëjnë shqetësime prioritare jo vetëm për procesin e reformës rregullative dhe rezultateve të saj, por kryesisht për një praktikë relevante të integritetit gjinor. Secila nga këto duhet të trajtohet në mënyrë që të formësojë reformën rregullative, që i përgjigjet nevojave të grave dhe konsideratave gjinore. Këto fusha dhe disa nga pikat kryesore në çdo fushë janë përmbledhur më poshtë:

Kutia 2. Çështjet e Reformës Rregullative prioritare nga një Perspektivë Gjinore¹⁶

Rregulloret të cilat përgjithësisht njihen si rregullore që ndikojnë në rolin e grave

Arsimi: qasja, diskriminimi, përparësia;

Shëndetësia dhe çështjet shëndetësore: qasja në kujdesin shëndetësor, qasja në kujdesin shëndetësor familjar, shqetësimet specifike gjinore;

Çështjet e vendit të punës: barazia gjinore në vendin e punës, qasja në trajnime, barazia e pagës, puna e detyrueshme/trafikimi;

Çështjet familjare: të drejtat e grave si bashkëshorte dhe nëna, divorci, dhuna;

Sfera publike: kufizimet për paraqitjen, sjelljen ose praninë e grave jashtë shtëpisë, qasjen në gjykata, pjesëmarrjen politike dhe shoqërinë civile;

Rregulloret që kanë nevojë për më shumë vëmendje sa i përket ndikimit mbi gratë

E drejta në pronë;

Qasja në kapital;

Qasja në Shërbimet Qeveritare Jo-Personale;

Pjesëmarrja në procesin rregullativ

Transparenca: e mjaftueshme për krijimin e mundësive për pjesëmarrje;

Zëri: diskutime publike të mjaftueshme për ofrimin e mundësive për të dhëna/informacione dhe ngritjen e shqetësimeve, sugjerimeve;

Llogaridhënia: raportimi i rezultateve të mjaftueshme për të ngritur dhe adresuar shqetësimet në zbatim;

¹⁶ 'Introducing Gender Analysis into Regulatory Frameworks' Dokument i qëndrimeve nga Dr. Jennifer Bremer, Universiteti Amerikan në Kajro, prezantuar në 'ADDRESSING GENDER IN PUBLIC MANAGEMENT' në takim të parë të Fokus Grupit të OECD për Gjininë, më 18 Maj 2009, në Kajro, Egjipt

3.3 Rekomandimet përfundimtare

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Më shumë vëmendje dhe përpjekje duhet investuar për mobilizimin dhe mbajten e vullnetit politik, për promovimin e agjendës së barazisë gjinore dhe forcimin e mekanizmave kombëtar. Rezistenca ndaj agjendës duhet të kundërshtohet duke zgjeruar bazën masive të mbështetjes politike të drejtave të grave. ABGJ-ja duhet të krijoj aleanca strategjike me shoqatën e grave pa kompromentuar autonominë dhe zërin e pavarur të kësaj së fundit. Bashkëpunimi dhe shkëmbimi me institucionet dhe proceset rajonale, Evropiane dhe ndërkombëtare duhet të inkurajohen pasi ato kanë treguar të jenë efektive në forcimin e mekanizmave vendor të barazisë gjinore.

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

Këto shkelje kanë më shumë gjasa të përjetohen nga popullatat që janë më të cenuara dhe të marginalizuara në shoqëri, p.sh. gratë siç thotë statistika aktuale nga ASK-ja, edhe pse janë po ato popullata në lidhje me të cilët institucionet publike kanë një detyrim më të madh në rastet më të shpeshta.

Prandaj, është e rëndësishme të mos harrohet arsyeja pse ky raport ka konsideruar qasjet për inkurajimin e një kuptimi më të mirë të marrëdhënieve midis barazisë gjinore dhe përmirësimit të vendimmarrjes. Qëllimi përfundimtar është mbrojtja ndaj diskriminimit me bazë gjinore, kurse qëllimi fillestar është publikimi më i mirë dhe përgjegjshmëria ndaj gjithë qytetarëve.

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

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

Supozimi se një qasje e integritit gjinor do të çojë drejt qeverisjes më të mirë dhe ofrimit të shërbimeve publike dhe përmirësimeve të prekshme për qytetarët, ka nevojë më shumë për një bazë empirike se sa që është aktualisht. Nevojitet informacion për nivelet aktuale të mirëkuptimit midis institucioneve publike të natyrës së barazisë dhe koncepteve gjinore (veçanërisht vlera themelore e “integritit”) dhe shkallës së përgjegjësisë të tyre ligjore (veçanërisht “detyrimet pozitive”).

Megjithatë, qartësia rreth asaj se cilat organizata kanë përgjegjësi ligjore sipas Ligjit për BGJ-në ka të ngjarë të jetë parakusht për pajtueshmërinë efektive. Duhet të hetohen efektet e kombinimit të ofrimit të barazisë gjinore dhe kërkesave të të drejtave të njeriut në institucionet publike dhe ndryshimet pasuese në infrastrukturë dhe procedura. Hulumtimi primar i një sërë institucioneve publike në nivel qendror dhe lokal duhet të ndërmerret për testimin e pikave të cekura në këtë raport dhe për mbledhjen e dëshmive rreth asaj se çfarë funksionon dhe çfarë jo. Hulumtimi duhet të kërkojë dëshmi të praktikave më të mira dhe të çdo përmirësimi pasues në zbatimin e politikave dhe të përdorë mekanizma monitorimi për të ndihmuar në zhvillimin e tyre më tej. Rezultatet e hulumtimit do të sigurojnë të dhëna të domosdoshme për informimin e çdo propozimi të kornizës monitoruese për të matur progresin e zbatimit të PKBGJ-së dhe ndikimin e tij në qeverisjen, shërbimet publike si dhe do të zbulojnë se çfarë lloj udhëzuesi duhet t'u ofrohet institucioneve publike.

Udhëzuesi për institucionet publike është qartazi një prioritet. Në varësi të gjetjeve të hulumtimit, duket se institucionet publike kanë nevojë për një grup mjetesh që përcaktojnë konceptet dhe kërkesat e përshkruara në këtë raport. Nevojiten specifika se çka nënkuptohet me promovimin e një "qasje pozitive" për barazinë gjinore. Ekziston një udhëzues i shkëlqyeshëm në pajtueshmëri me standardet dhe praktikat ndërkombëtare për barazinë gjinore, por informata më praktike të hartuara për nëpunësit civilë dhe palët e tjera jo-shtetërore do të plotësojnë me sukses tekstet në dispozicion të avokatëve.

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

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

Literatura:

Kushtetuta e Republikës së Kosovës [2008], Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës. Akti numër: K-09042008

Ligji nr. 2004/2 për Barazinë Gjinore në Kosovë, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 14/2007

Ligji nr. 05/L-020 për Barazinë Gjinore, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 16/2015

Ligji nr. 2004/3: Ligji kundër diskriminimit, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 14/2007

Ligji nr. 05/L-021 për mbrojtjen nga diskriminimi, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 16/2015

Ligji nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 16/2015

Ligji nr. 04/L-036 për statistikat zyrtare, Kuvendi i Republikës së Kosovës, Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës 26/2011

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), UN Women, Enti i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave, <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

Challenges to women's human rights in the EU, European Union Agency for Fundamental Rights, <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/colloq-womens-rights>

Anketa e Fuqisë Punëtore TM2 – 2017, Seritë 5: Statistika Sociale, Agjencia e Statistikave të Kosovës, Prishtinë, Tetor 2017.

Rregullorja për organizimin dhe funksionimin e brendshëm të Agjencisë për Barazi Gjinore, Akti numër: QRK-1/2007-RR, Gazeta Zyrtare.

Rregullorja (GRK) nr. 12/2016 për detyrat dhe përgjegjësitë e zyrtarëve përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna, Akti numër: RR-12/2016-QRK, Gazeta Zyrtare.

Rregullorja (GRK) nr.06 / 2017 për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në Agjencinë për Barazi Gjinore, Akti numër: QRK-06/2017-RR, Gazeta Zyrtare: 18/2017

Gratë dhe Burrat në Kosovë, 2014-2015, Agjencia e Statistikave të Kosovës (ASK), Prishtinë, Dhjetor 2016

Urdhëresa administrative nr. 2007/3 që zbaton Rregulloren e UNMIK-ut 2001/19 mbi Degën e Ekzekutivit të Institucioneve Vetëqeverisëse.

Rregullorja nr. 16/23 mbi strukturën organizative të Zyrës së Kryeministrit (2013).

'Opinion për Draft-ligjin për Barazi Gjinore' – Përmirësimi e mbrojtës së të Drejtave të Njeriut në Kosovë– Projekt i përbashkët BE Këshilli i Evropës 2012-2014

Udhëzime për vlerësimin ex-post të legjislacionit në Republikën e Kosovës fq.9,27

'Measuring regulatory performance: Evaluating the impact of regulation and regulatory policy' by Cary Coglianese, Expert paper no. 1, OECD, gusht 2012.

Measuring Regulatory Quality' OECD Policy Briefs, prill 2008

'Introducing Gender Analysis into Regulatory Frameworks' Position Paper by Dr. Jennifer Bremer, American University in Cairo, presented in 'ADDRESSING GENDER IN PUBLIC MANAGEMENT' OECD Kick-Off Meeting of the Gender Focus Group 18 maj 2009 Kajro, Egjipt

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

Këshilli i Sigurimit i OKB (2000). Rezoluta 1325 "Gratë, paqja de Siguria".
<https://www.un.org/ruleoflaw/files/womenpeaceandsecurity.pdf>

UN (1995). Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

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

