

Abstrakt

Punimi trajton një problematikë gjithëpërfshirëse gjinore në komunat rurale dhe urbane të Maqedonisë Perëndimore.

Kjo si rezultat i faktit se të drejtat po garantohen vetëm përmes ligjeve, por jo edhe në praktike dhe vleresoj se haset një hendek i madh në aplikimin e të drejtave të barazisë gjinore në të gjitha sferat e jetës shoqërore por edhe institucionale. Kështu, ndërsa deri më tani, këtij problemi nuk i kushtohet vëmendje e duhur në qarqet shkencore, konsiderohet e nevojshme për të shpjeguar dhe analizuar aspektin teorik por edhe praktiken e barazisë në komunat e Pollogut në Maqedoninë e Veriut.

Në këtë punim theks të vecantë i kushtohet edhe Intervistës me Kryetaret e të gjitha komunave të rrafshit të Pollogut. Shpresoj që në të ardhmen kjo punë do të nxisë kërkimin dhe aktivitete të tjera që lidhen me politikën e barazisë gjinore dhe ndërmarrjen e aktiviteteve plotësuese për përmirësimin e rezultateve deri në zbatimin e plotë të standardeve në praktike.

Abstract

The paper addresses a comprehensive gender issue in rural and urban municipalities of Western Macedonia.

This is a result of the fact that rights are being guaranteed only through laws, but not in practice, and I estimate that there is a large gap in the application of gender equality rights in all spheres of social and institutional life. Thus, while so far, this problem is not given due attention in scientific circles, it is considered necessary to explain and analyze the theoretical aspect but also the practice of equality in the municipalities of Polog in Northern Macedonia.

In this paper, special emphasis is given to the Interview with the Mayors of all municipalities in the Polog plain. I hope that in the future this work will promote research and other activities related to gender equality policy and undertaking complementary activities to improve results until the full implementation of standards in practice.

Hyrje

Pasi që te drejtat pozitive ne vendet e rajonit të Ballkanit Perëndimor jane te peraferta me standardet nderkombetare te barazise gjinore, konsideroj si te rendesishme qe te trajtoj permes nje punimi te magistratures defektet ne sistemin e mbrojtjes se te drejtave te grave ne praktike.

Punimi shtron çështje serioze për të vështruar ballafaqimin e autoriteteve lokale me nevojat e përditshme për një përfaqësim të drejtë të femrave në administratën komunale dhe në aktivitetet e përditshme në jetën publike.

Llogaritëm të nevojshme që të hulumtohet në këtë problematikë, e në veçanti të merret opinioni i autoriteteve lokale dhe ekspertëve që kanë preokupim barazinë gjinore.

Sa i përket qëllimit të këtij hulumtimi, ai është që të del në pah një analizë studijuese dhe hulumtuese e cila do të na mundësojë të kuptojmë arsyet te cilat ndikojne ne ekzistencen e hendekut mes ligjit dhe praktikës, ne fushen e barazise gjinore.

Ky punim do të shpalos kronologjinë e aktiviteteve të Republikës së Maqedonisë së Veriut ne drejtim të:

- përmiresimit te mekanizmave ligjor, institucional dhe financiar te cilat do te shpien kah zbatimi i drejte i normave te barazise gjinore.
- harmonizimit me standardet nderkombetare
- ndertimit te nje shoqerie me demokratike ku grate do te fuqizohen njesoj sikur burrat me mundesi te barabarta dhe respekt te njejte per cfare do qofte pozite dhe funksioni.
- Mesimit nga praktikat dhe pervoja e mira nga Gjykata Evropiane e Drejtesise e cila permes rasteve te procesuara perpara saj ka vendosur standarde te barazise ne te gjitha vendet anetare tre BE-se, te cilat do te jene te aplikueshme edhe per vendet kandidate si eshte RM. se Veriut.

Ky hulumtim shkencor ka rëndësinë e vet ne qarqet shkencore dhe analitike pasi qe paraqet nje analize te mirefillte te aktiviteteve te Maqedonise ne pjesen e harmonizimit te legjislacionit me ate te BE-se ne fushen e barazise gjinore, si dhe bën krahasime dhe nxjerr mësimet dhe pervojat e mira te shteteve anetare te BE-se, por edhe

jep kahje te rrugetimit ne procesin e harmonizimit te legjislacionit gjinor dhe ndryshimeve qe duhet bere.

Punimi bën të qartë se vendet të cilat pretendojnë anëtarësimin në BE duhet të plotësojnë të gjitha kriteret të cilat janë kusht për anëtarësim, ndersa nuk duhet munguar edhe ndjekja ne hap e legjislacionit te ri, i cili promovon dhe forcon mekanizmat zbatues te ligjit ne praktike.

Punimi eshte i strukturuar me sa vijon:

- Abstrakt
- Hyrje
- Tre kapituj tematike me disa nentituj
- Intervista

Ne kapitullin e pare, te titulluar **“Koncepti i barazisë gjinore në organizatat ndërkombëtare relevante”**, fokusohem ne temat me sa vijon: Barazia gjinore në kuadër të dokumenteve të OKB-së; Instrumentet e Këshillit të Evropës për barazinë gjinore; Barazia gjinore në dokumentet e organizatave të tjera ndërkombëtare.

Kapitulli i dyte, i titulluar **“Barazia gjinore ne kuader te BE-se”** trajton temat: Marreveshjet themeluese te BE-se: dispozitat mbi barazine gjinore; Burimet sekondare ne fushen e barazise gjinore; Institucionet dhe mekanizmat per barazi gjinore; Raportet e vleresimit te BE-se mbi zbatimin e barazise gjinore ne shtetet-anetare; Praktika e Gjykates Evropiane te drejtesise ne fushen e barazise gjinore.

Ne kapitullin e trete te titulluar **“Koncepti i barazise gjinore ne Republiken e Maqedonise se Veriut (RMV)”** shtellohen temat: Baza ligjore per barazi gjinore ne RMV; Institucionet dhe mekanizmat per barazi gjinore; Raportet vjetore te institucioneve nderkombetare per RMV (CEDAW, Komisioni Evropian); Vleresime te pergjithshme dhe analize mbi barazine gjinore ne RMV.

Kapitulli i katert fokusohet ne rrezultatet e hulumtimit, pikerisht ne intervisten me autoritetet kryesore ne kuader te komunave te Pollogut.

Ne fund, jane dhene konstatime perfundimtare.

KAPTIULLI I

KONCEPTI I BARAZISË GJINORE NË ORGANIZATAT NDËRKOMBËTARE RELEVANTE

Barazia gjinore është qendër të vëmendjes në organizatat ndërkombëtare relevante ndërkombetare si Kombet e Bashkuara, Bashkimi Evropian, Këshilli i Evropës etj..

Pasi që R. e Maqedonisë se Veriut është anëtare e Organizatës së Kombeve të Bashkuara, Këshillit të Evropës dhe OSBE-së, ajo ka detyrime të cilat dallojnë nga dokumentet e miratuara në kuadër të këtyre të organizatave, përfshirë dhe normat për barazi gjinore, që njëherit nënkupton promovim dhe nxitje të barazisë gjinore.

Analiza e këtyre akteve ndërkombëtare mbi barazisë gjinore vazhdon të mbetet një prioritet edhe për RMV, njëkohesisht edhe pjesë e detyrimeve të cilat dalin nga anëtarësia tek këto organizata të lartpërmendura. Motiv shtesë drejt këtij objekti paraqet fakti që zbatimi i këtyre instrumenteve paraqet detyrim, i cili del për qeverinë e RM-së drejt procesit të harmonizimit normativ me aktet ndërkombëtare, veçanërisht me ato të cilat rrjedhin nga anëtarësimi në BE.

1. BARAZIA GJINORE NË KUADËR TË DOKUMENTEVE TË OKB-SË

Në kuadër të OKB-së ka një sërë instrumentesh të cilat merren me të drejtat e grave.

Në grupin e tyre mund të numërojmë me sa vijon:

- *Karta e Kombeve të Bashkuara (1945);*
- *Konventa mbi ndalimin e trafikimit të personave dhe shfrytëzimin e prostitucionit të tjerëve (1949);*
- *Konventa mbi të drejtat politike të grave (1954);*
- *Konventa mbi eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave (1980);*
- *Deklarata mbi eliminimin e dhunës ndaj grave (1993);*

- *Deklarata mbi eliminimin e diskriminimit ndaj gruas (1995);*
 - *Deklarata dhe platforma e veprimit e Pekinit (1995);*
 - *Konventa për mbrojtjen e amësisë (2000)etj.*
- ***Karta e Kombeve të Bashkuara (1945).*** Ne Preambulë, potencohet se shtetet-anetare “janë të vendosur, për të ruajtur gjeneratat e ardhshme nga vuajtjet e luftës dhe për të ri-afirmuar besimin në të drejtat themelore njerëzore, në të drejtat e barabarta të burrit dhe gruas ...”. OKB nuk do të bën kufizime mbi të drejtën gjinore për të marrë pjesë në strukturat e saj qendrore dhe ato vartëse (nenit 8).
- ***Konventa mbi ndalimin e trafikimit të personave dhe shfrytëzimin e prostitucionit të të tjerëve (1949).*** Duke konsideruar se prostitucioni cenon dinjitetin njerëzor, të familjes dhe të shoqërisë, si dhe efekteve tjera sociale shtetet kontraktuese e nënshkruan këtë Konvente. “Ndëshkohet cdokush i cili, për të pasionet e tjetërkujt siguron, josh, bind, për qëllim të prostitucionit një tjetër person, madje duke pasur pëlqimin e tij” (neni 1).
- ***Konventa mbi të drejtat politike të grave (1954).*** Konventa mbi të drejtat politike, pohon në Preambulën e vet se “çdo njëri ka të drejtë për pjesëmarrje në qeverisjen e vendit, drejtpërdrejtë ose përmes përfaqësuesve të zgjedhur, të drejtën e qasjes së barabartë tek shërbimet publike, barazon statusin e gjinive në respektimin e të drejtave politike, bazuar në Kartën e OKB-se dhe në Deklaratën Universale mbi të Drejtat e Njeriut.
- ***Konventa mbi eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave(1980)¹.*** Duke marrë në konsideratë se Karta e OKB-se pohon se të drejtat themelore të femrave; dallimet gjinore; të drejtat e njejta gjinore në fushen e ekonomisë, kultures dhe politikës; rolin dhe rëndësinë në edukimin e fëmijëve; si dhe vetëdijesimin për ndryshimin e rolit tradicional të gjinive në familje për arritjen e një barazie të plotë gjinore.

¹ Hyri në fuqi në vitin 1981

- ***Deklarata mbi eliminimin e dhunës ndaj grave (1993).*** Asambleja e Përgjithshme, duke llogaritur si te nevojshme të drejtat dhe mbi barazinë, sigurinë dhe dinjitetin njerëzor, dhe duke konsideruar te nevojshem zbatimin e Konventës mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, ajo shpalli solemnisht Deklaratën e mëposhtme mbi Eliminimin e Dhunës ndaj Grave.
- ***Deklarata mbi eliminimin e diskriminimit ndaj gruas (1995).*** Deklarata e lartepërmendur e Asamblese së Përgjithshme potencon se “diskriminimi kundër grave, mohimi apo kufizimi i barazisë në të drejtat e tyre me burrat, është një e padrejtë dhe paraqet një krim ndaj dinjitetit njerëzor”(neni 1).
- ***Deklarata dhe platforma e veprimit e Pekinit (1995).*** Qeveritë të cilat morren pjesë në Konferencën e IV-t Botërore ku u trajtuan ceshtjet e gruas, në Pekin, Shtator 1995, me suaza të 50 vjetorit të OKB-se, kishin shpreh vendosshmërinë për të ecur përpara barazinë gjinore përmes miratimit të Deklaratës, në të cilën shprehen fushat për barazi të cilat duhet arritur.
- ***Konventa për mbrojtjen e amësisë (2000).*** Kjo Konventë fokusohet te gratë e punësuar (neni 2) dhe përfshin: mbrojtjen shëndetësore të grave (neni 3); lejen e lindjes (neni 4); lejen në rast të sëmundjeve (neni 5); përfitimet (neni 6); mbrojtja e punësimit dhe mos-diskriminimi (neni 8); masat e duhura për të siguruar që amësia nuk përbën një burim diskriminimi në punësim (neni 9); nënat që ushqejnë fëmijët me gji (neni 10).

2. BARAZIA GJINORE NE KUADER TE DOKUMENTEVE TË OSBE-SË

Ne kuader te OSBE-se ka disa instrumente, te cilat garantojne standardet e kesaj organizate ne fushen e te drejtave per grate. Ne grupin e tyre mund ti numerojme me sa vijon:

- *Dokumenti i Madridit (1983)*
 - *Dokumenti i Vjenës (1989)*
 - *Dokumenti i takimit të Moskës, i Konferencës mbi dimensionin e të drejtave të njeriut (1991)*
 - *Dokumenti i Stambollit (1999)*
- ***Dokumenti i Madridit (1983).*** Shtetet anetare, mes tjerash tek pika 16 po e theksojnë rëndësinë per sigurimin e te drejtave të barabarta gjinore; prandaj, ata dakordohen që të ndermarrin gjitha masat e duhura për të nxit pjesëmarrje te barabartë, efektive të te dy gjinive, në jetën e perditshme politike, ekonomike, sociale e kulturore.
- ***Dokumenti i Vjenës (1989).*** Tek pika 15, shtetet anetare e konfirmojnë vendosmërinë për sigurimin e të drejtave të barabarta gjinore. Në pajtueshmeri me rrethanat, ata zotohen se do të ndermarrin masat e duhura ligjore, që të nxitin pjesëmarrje te barabartë, efektive të dy gjinive në jetën politike, ekonomike, sociale e kulturore. Ata do ta kene parasysh mundësinë per miratimi të Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave, nëse akoma nuk e kane bere kete.
- ***Dokumenti i takimit të Moskës, i Konferencës mbi dimensionin e të drejtave të njeriut (1991).*** Shtetet anetare pranojnë se barazia e vërtetë gjinore, paraqet një aspekt të rendesishem i cdo shoqërie demokratike, të drejtë, dhe e bazuar në shtetin ligjor. Ata pranojnë qe zhvillimi i plotë shoqëror dhe i mirëqenies, kërkon mundësi të njëjta, për pjesëmarrjen e plotë e të barabartë gjinore.

- ***Dokumenti i Stambollit (1999).*** Ushtrimi i plotë i të drejtave të grave është thelbësor për arritjen paqes, prosperitetit dhe demokracise më të madhe në rajonin e OSBE-se. Anëtarët e OSBE-se angazhohen për të siguruar se barazia gjinore, do të jetë pjesë integrale e politikave në nivel shtetëror dhe brenda Organizatës (pika 23). Poashtu, ato ndërmarin masa për eliminim të diskriminimit ndaj gruas, për t'i dhënë fund dhunës ndaj grave, por edhe shfrytëzimit të tyre seksual dhe formave tjera të trafikimit me qenie njerëzore.

3. INSTRUMENTET E KËSHILLIT TE EVROPËS PER BARAZI GJINORE

Ne kuader të OKB-se ka një sërë instrumentesh të cilat merren me të drejtat e grave. Ne grupin e tyre mund t'i numerojmë me sa vijon:

- *Rekomandimi mbi mbrojtjen ligjore kundër diskriminimit seksual (1985)*
- *Karta sociale evropiane (e rishikuar, 1996)*
- *Rekomandimi mbi barazinë e të drejtave ndërmjet burrave dhe grave (1994)*
- *Rekomandimi në lidhje me situatën e grave imigrante në Evropë (1995)*
- *Rekomandimi mbi arritjen e progresit real në lidhje me të drejtat e grave që nga viti 1995*
- *Deklarata mbi gratë dhe politikën (1997)*
- *Rekomandimi mbi përmirësimin e situatës së grave në shoqërinë rurale (1997)*
- *Rekomandimi mbi situatën e grave refugjate në Evropë (1998)*
- *Rekomandimi në lidhje me rolin e grave në fushën e shkencës dhe teknologjisë (1999)*
- *Rekomandimi në lidhje me përfaqësimin e barabartë në jetën politike (1999)*
- *Rekomandimi mbi dhunën ndaj grave në Evropë (2000)*
- *Rekomandimi mbi mbrojtjen e grave nga dhuna (2002) etj*

- ***Rekomandimi (Nr. 85) mbi mbrojtjen ligjore kundër diskriminimit seksual (1985).*** Komiteti i Ministrave, kishte vërejtur që akoma ekzistojnë forma të

caktuara të diskriminimi seksual në legjislacion dhe praktikë të disa shteteve-anëtare, kishte pranuar se është e nevojshme që të sigurohet barazia ligjore, përmes përmirësimit të gjendjes së grave duke marrë parasysh nevojat specifike të tyre, i rekomandon qeverive nga shtetet-anëtare që të marrin apo fuqizojnë masat të cilat ata i vlerësojnë si të përshtatshme për zbatimin e parimeve të përcaktuara në këtë Rekomandim.

- ***Karta sociale evropiane (e rishikuar, 1996).*** Tek neni 4, parashihet e drejta për shpërblim të njëjtë. Kesisoj shtetet kontraktuese angazhohen ...të njohin të drejtën e punëtorëve (burra e gra), për pagë të barabartë për punë të vlerës se njëjte.

Ndërsa, me nenin 8 grave të punësuar ju garantohet mbrojtja e amësisë”, dhe palët angazhohen:

- të sigurojnë lejen para e pas lindjes, se paku 12 javë;
- të konsiderojnë të paligjshme një vendim të punëdhënësit i cili e pushon nga puna një grua gjatë mungesës për shkak të lindjes;
- të ndalojnë punësimin e grave shtatzëna apo atyre që kanë lindur në çdo lloj pune që është e papërshtatshme për to për shkak të natyrës së rrezikshme dhe të rëndë, si dhe të marrin masat për mbrojtje të punësimit të tyre.

Me qëllimin që të sigurojnë ushtrim efektiv të trajtimit dhe mundësive të barabarta lidhur me çështjet e punësimit pa asnjë lloj diskriminimi gjinor, palët marrin obligim të njohin të drejtën dhe të marrin masat e duhura që të sigurojnë:

- a. të drejtën për punësimi, mbrojtje kundër pushimit nga puna;
- b. trajnimin dhe rehabilitimin;
- c. kushtet për punësim, përfshirë shpërblimin;
- d. zhvillim të karrierës, përfshirë edhe ngritjen në detyrë (neni 20)

- ***Rekomandimi (Nr. 1229) mbi barazinë e të drejtave ndërmjet burrave dhe grave (1994).*** Asambleja e Përgjithshme e OKB-se pohon se barazia mbi të drejtat mes grave e burrave është parim bazik për demokracinë, si dhe një faktor për njohjen e legjitimitetit të grave në aktivitetet publike. Ajo vlerëson që barazia e të drejtave

gjimore do te pozicionon grate dhe burrat në të gjithë sferat e jetës profesionale, politike, familjare e kulturore.

- ***Rekomandimi (Nr. 1269) mbi arritjen e progresit real në lidhje me të drejtat e grave (1995).*** Asambleja e vlerëson se të drejtat e grave e të burrave, llogariten si universale e të pandashme, ndersa është detyra e shteteve që të sigurojnë respektimin e tyre, pa marrë parasysh traditat socio-kulturore e fetare apo sistemet ekonomike e politike. Kësisoj, Asambleja konsideron se parimi i barazisë mes burrave e grave, paraqet një pjesë perberese e vlerave, të cilat i mbron Këshilli i Evropës.
- ***Rekomandimi (Nr. 1261) në lidhje me situatën e grave imigrante në Evropë (1995).*** Asambleja tregoi shqetësimin e saj për situatën e grave imigrante të cilat përballen me vështirësi më serioze. Ato shpesh kufizohen në kryerjen e punëve të shtëpisë dhe janë të izoluara nga komuniteti lokal, pa pasur mundësi reale për të mësuar gjuhën e vendit pritës, duke shkuar më tej kah izolimi i tyre. Gjendja e tyre shpesh varet nga statusi ligjor i bashkëshortit ose babait të tyre dhe janë në varësinë e tyre. Kur ato humbin statusin e tyre ligjor si rezultat i divorcit ose vdekjes së bashkëshortit të tyre, shumë prej tyre janë të detyruara që të pranojnë punën ilegale, e cila i privon ato nga mbrojtja e përshtatshme sociale dhe shpërblimi i drejtë. Ato kanë nevojë për mbështetje, veçanërisht të natyrës financiare, për kryerjen e analizave dhe vëzhgimeve për të mbështetur kërkesat e tyre tek autoritetet e vendit pritës.
- ***Deklarata mbi gratë dhe politikën (1997).*** Me rastin e Ditës Ndërkombëtare të Gruas, Kongresi i Autoriteteve Lokale dhe Rajonale të Evropës lëshoi një apel të gjitha grave e burrave në Evropë, me cka kumtoi se demokracia e vërtetë nuk duhet të injorohet gjysmën e qytetarëve të Evropës në proceset vendimmarrëse. Është e rëndësishme që gratë të kenë një pjesë aktive në vendimet politike të të gjitha nivelet: Lokale, Rajonale, Kombëtare dhe Evropiane.

➤ ***Rekomandimi (Nr. 1321) mbi përmirësimin e situatës së grave në shoqërinë rurale (1997).*** Asambleja e Këshilli të Evropës rekomandon që Komiteti i Ministrave të:

- përfshijë në programin e tij ndërqeveritar të punës edhe aktivitete specifike të cilat lidhen me gratë;
- fillojë me një konferencë për të analizuar situatën e grave në zonat rurale, me synim që të identifikojnë zonat prioritare ku nevojitet veprim;
- bëjë thirrje të gjithë qeverive të shteteve anëtare, dhe atyre që kanë statusin e të ftuarit të posaçëm ose të vëzhguesit në Asamble, që të zhvillojnë koncepte dhe standarde të reja të punës së paguar dhe papaguar në sektorët formalë dhe informatë të ekonomive rurale;
- kryejnë kërkime për të identifikuar mënyrat në të cilat reformat ekonomike, politike e sociale prekin në mënyra të ndryshme segmente të veçanta të popullsisë;
- rrisin pjesëmarrjen e grave në vendim-marrje
- sigurojnë mundësi të barabarta për akses të barabartë në shërbimet sociale;
- shtojnë pjesëmarrjen e grave në ekonomi;
- krijojnë institucione dhe programe lokale trajnimi në zonat rurale, përfshirë zhvillimin e kurseve të perkohshme, kurset me korrespondencë dhe mësimi në distancë në të gjitha nivelet e arsimimit, duke shfrytëzuar plotësisht teknologjinë e re të informacionit;
- nxisin kurset e trajnimit për gratë rurale në sipërmarrje turizmin në fshat dhe në ferma, agro-pylltari, ekonominë e peshkimit, bujqësia organike, planifikimi i biznesit, kontabilitet, procedurat e financimit dhe huadhënies, çështjet që lidhen me taksat dhe marketingun etj.; por gjithashtu dhe në profesionet që nuk janë tradicionalisht rurale, të cilat mund të kryhen kudo nëpërmjet teknologjisë së re të komunikimit (arkitektura, përkthimi, etj.)

➤ ***Rekomandimi (Nr. 1374) mbi situatën e grave refugjate në Evropë (1998).*** Asambleja e Këshillit të Evropës vlerëson se ky grup refugjatësh është subjekt i diskriminimit dhe problemeve specifike që lidhen me aspektin gjinor.

Asambleja shprehu shqetësim nga disa praktika që aplikohen ndaj grave refugjate gjatë dhe pas procedurës së përcaktimit të statusit në vendet pritëse, të cilat mund të rezultojnë në dhunimin e të drejtave njerëzore.

- ***Rekomandimi (Nr. 1413) në lidhje me përfaqësimin e barabartë në jetën politike (1999).*** Komiteti i Ministrave mbështet interesimin e Asamblese Parlamentare për çështjen e përfaqësimit të balancuar të grave e burrave në jetën politike. Në Samitin e dytë në tetor 1997, kryetarët e shteteve dhe qeverive të shteteve anëtare të Këshillit të Evropës theksuan “rëndësinë e një përfaqësimi më të balancuar të burrave e grave në të gjitha sektorët e shoqërisë, përfshirë jetën politike” dhe bënë thirrje për “vazhdimin e progresit me synim që të arrihet një barazi efektive e mundësive ndërmjet grave e burrave”.
- ***Rekomandimi (Nr. 1435) në lidhje me rolin e grave në fushën e shkencës dhe teknologjisë(1999).*** Komiteti i Ministrave ndan shqetësimin e Asamblesë përse i përket vazhdimësisë së “pabarazive të ndryshme në lidhje me pjesëmarrjen e burrave e grave në zhvillimin shkencor dhe teknologjik në Evropë. Ai vë në dukje se ky Rekomandim potencon se “vajzat dhe gratë vazhdojnë të përballen me pengesa të konsiderueshme në ndjekjen e studimeve dhe karrierave në fushën e shkencës e teknologjisë”.
- ***Rekomandimi (Nr. 1450) mbi dhunën ndaj grave në Evropë (2000).*** Asambleja shpreh keqardhjen për rritjen e numrit të grave që i nënshtrohen dhunës në shtetet anëtare të Këshillit të Evropës. Kesisoj, ajo dënon dhunën ndaj grave si një dhunim të përgjithshëm të të drejtave të tyre si qenie njerëzore – të drejtën për të jetuar, siguri, dinjitet dhe mirëqenie fizike dhe psikologjike.
Asambleja përshëndet rolin e rëndësishëm të luajtur nga OJQ-të në mbrojtje të të drejtave të grave dhe pozicionin që kanë mbajtur ndaj dhunës kundër grave. Ajo i fton shtetet anëtare që të mbështesin plotësisht këto OJQ në aktivitetet e tyre kombëtare dhe ndërkombëtare.

➤ ***Rekomandimi Nr.5 mbi mbrojtjen e grave nga dhuna (2002).*** Komiteti i Ministrave, në bazë të dispozitave të Nenit 15 të Statutit të Këshillit të Evropës, duke ripohuar se dhuna ndaj grave dhunon dhe dëmton gëzimin e të drejtave njerëzore dhe të lirive themelore të tyre; dhe përbën një dhunim të integritetit të tyre fizik, psikologjik dhe/ose seksual ...i rekomandon qeverive të shteteve anëtare që të:

- rishikojnë ligjet e politikat e tyre;
- njohin faktin se ato kanë detyrim për tu kujdesur e parandaluar, hetuar dhe ndëshkuar aktet e dhunës, pavarësisht nëse këto akte janë kryer nga institucionet e shtetit apo persona privatë, dhe të parashikojnë mbrojtje për viktimat;
- njohin faktin se dhuna ndaj grave është një problem madhor struktural dhe social, që bazohet në marrëdhëniet e pabarabarta të pushtetit ndërmjet grave dhe burrave;
- inkurajojnë të gjithë institucionet (policinë, profesionistët e mjekësisë dhe sociale) që të hartojnë plane veprimi të koordinuara, të cilat do të sigurojnë aktivitete për të parandaluar dhunën dhe mbrojtjen e viktimave;
- nxisin krijimin e programeve të arsimimit të lartë dhe të qendrave kërkimore, që merren me dhunën ndaj grave.

➤ ***Konventa Evropiane mbi barazinë e burrave dhe grave në vetëqeverisjen lokale*** (promovuar në Kongresin e Komunave dhe rajoneve evropiane). Kjo paraqet një konvente me të cilën autoritete lokale dhe rajonale, duke shfrytëzuar potencialet e tyre dhe partneritetet, mund të realizojnë barazi me të madhe mes njerëzve.

Ajo u bën thirrje atyre që formalisht dhe publikisht të detyrohen për respektimin e parimeve për barazi gjinore, si dhe të implementojnë të njëjta në suaza të territorit të tyre rregullat që dalin nga kjo Konvente.

Çdo organ i pushtetit detyrohet që të përgatit “Plan veprimi për barazi”, me të cilin do të përcaktohen prioritetet, veprimet dhe resurset deri në fund të procesit.

➤ *Deklarata “Te bëjmë realitet barazinë gjinore”²*. Komiteti i Ministrave pranë Këshillit të Evropës, duke u thirrur në objektivin primar “mbrojtja dhe promovimi i të drejtave të njeriut, demokracisë dhe sundimi i së drejtës”, kujton se barazia gjinore nënkupton emancipim të barabartë, përgjegjësi dhe pjesëmarrje të burrave dhe grave në jetën publike.

Duke pasur parasysh se statusi juridik i grave është përmirësuar gjatë kohës, megjithatë edhe pas 20 vite pas miratimit të Deklaratës për barazi gjinore, akoma në praktike ka dallime gjinore dhe e njëjta paraqet sfidë për të gjitha shtetet anëtare.

² Komiteti i Ministrave 12 maj 2009, në mbledhjen e 119 në Madrid.

KAPITULLI II

BARAZIA GJINORE NE KUADER TE BE-SË

Është e njohur se gratë në të kaluarën, madje edhe në kushte bashkëkohore janë diskriminuar krahas burrave lidhur me qasjen në profesione të caktuara dhe në vende të punës, si dhe gjatë shpërblimit për ushtrimin e punëve të njëjta me burrat.

Në suaza të BE-së ndërmeren aktivitete vendosëse për eliminimin e diskriminimit dhe për barazimin e burrave dhe grave në realizimin e të drejtës për punësim dhe të drejtave tjera sociale.

Barazimi i të drejtave sociale të punëtorëve nga shtetet e ndryshme anëtare, si një nga atributet e tregut të përbashkët është paraparë me marrëveshjet e komuniteteve si një nga bazat e integritit. Këto dhe çështjet tjera nga sfera sociale, zënë vend të rëndësishëm në politikat e përgjithshme të BE-së dhe janë në qendër të vëmendjes së institucioneve, organeve dhe organizatave në suaza të BE-së dhe të shteteve-anëtare.

1. Marrëveshjet themeluese të BE-se: dispozitat mbi barazine gjinore

Në suaza të politikës sociale të BE-së, rëndësi të veçantë i përkushtohet procesit të mbrojtjes së grave në procesin e punës dhe barazimit të tyre me burrat, si dhe eliminimin e diskriminimit në bazë të moshës, prejardhjes etnike dhe religjionit.

Numër i rëndësishëm i masave legjislative janë miratuar gjatë këtyre 56 viteve të ekzistimit të KE-ve, me qëllim që të eliminohet diskriminimi gjinor, ndërsa Gjykata Europiane e drejtësisë me praktikën e saj gjyqësore ndihmoi që të sqarohet kjo kornizë legjislative e miratuar në nivel të BE-së.

Në pajtueshmëri me objektivat e përgjithshme në Marrëveshjen për KEE, barazimi i të drejtave të burrave dhe grave në punë dhe gjatë punës merr një nga vendet prioritare. Të gjitha shtetet-anëtare janë të detyruara që të sigurojnë dhe me pastaj t'a zbatojnë parimin e shpërblimit të njëjtë për burrat dhe gratë për punë të njëjtë (neni 119).

Marrëveshja parasheh status të barabartë të burrave dhe grave dhe promovon kornizë për harmonizimin e legjislacioneve nacionale lidhur me beneficionet sociale dhe ekonomike të grave.³

Lidhur me nenin 119 të Marrëveshjes për KEE, Gjykata Europiane e drejtësisë në rastet që u paraqitën përpara saj, në mënyrë të kurtë përcaktoi se çka në përgjithësi përfshin nocioni “shpërblim i njëjtë i burrave dhe grave për punë të njëjtë”, gjegejshisht nocioni “shpërblim”, përveç rrogës së rregullt bazë ose minimale ose mëditjes, hyjnë edhe të gjithë kompenzimet tjera dhe të drejtat në para, të cilat i takojnë punëtorit në bazë të marrëdhënies së punës. Me fjalë tjera, nocioni “shpërblim” i përfshin edhe të gjitha beneficionet sociale dhe të drejtat të cilit i takojnë punëtorit në ndërmarrje.

Politika e të drejtave të barabarta të gjinive filloi t’i jep rezultatet e duhura pas vendimit të Gjykatës Europiane të drejtësisë, inicuar në kërkesë të Gjykatës Belge lidhur me çështjen paraprake për lëndën e stjuardesës së mëparshme Defrenne⁴, e cila e paditi kompaninë e ajrore në të cilën ka punuar, pasi që në kohën kur ka qenë në marrëdhënie të punës ka punuar ka pranuar më pak rrogë nga burrat-stjuard të cilët punonin punë të njëjtë. Ky ishte rasti i parë për zbatimin praktik të parimit të barazisë së burrave dhe grave gjatë pagesës së punës. Gjykata në bazë të nenit 119 të Marrëveshjes për KEE, mori qëndrim të kurtë se burrat dhe gratë duhet të pranojnë rrogë të njëjtë për punë të njëjtë e cila ushtrohet në institucion të njëjtë, qoftë ai privat apo publik.

Me angazhim të përhershëm për respektimin e barazisë për këtë çështje dhe për çështjet tjera nga jeta profesionale dhe sociale, sigurohet barazia e të drejtave midis gjinive.⁵

Dokument tjetër në të cilin poashtu është potencuar parimi i trajtimit të njëjtë dhe shanseve të njëjta midis gjinive është edhe Karta e Komunitetit për të drejtat themelore të punëtorëve, sipas së cilës për realizimin e qëllimit të njëjtë duhet të implementohen mundësitë e barabarta gjatë përcaktimit të kushteve për punësim, mbrojtje sociale, aftësim profesional dhe avansim në karrierë (pika 16).

³ Crawley, C. “*The European Parliament Committee on Women’s Rights*”, Cross-national Research Papers; 1990, p.7

⁴ European Court of Justice, Case 80/70, *Defrenne v. Sabena* (1971), ECR 445.

⁵ Ruzin N., *Evropsko socijalno pravo*, Fondacija Fridrih Ebert-kancelarija Skopje, 2001, p.155.

Hap i madh përpara në këtë drejtim u bë me Marrëveshjen e Amsterdimit, e cila parashikoi promovimin e mundësive të njëjta midis burrave dhe grave, si një nga detyrat kryesore të BE-së, dhe ate:

- neni 2: promovimi i barazisë midis burrave dhe grave është detyrë e BE-së,
- neni 3 (2): promovimi i barazisë dhe eliminimi i pabarazive duhet të zë vend në të gjitha aktivitetet e BE-së,
- neni 13: BE-ja mund të ndërmer aktivitete për eliminimin e diskriminimit të bazuar në gjini,
- neni 14 (4): u lejon shteteve-anëtare të sjellin ose mbajnë përparësi të caktuara për gjininë e cila nuk është aq sa duhet e përfaqësuar në aktivitetet profesionale dhe karrierë.
- neni 137: BE-ja duhet t'i përkrah dhe plotëson masat e shteteve-anëtare për barazi në tregun e punës,
- neni 141: shtetet-anëtare duhet të sigurojnë rroga të njëjta për punëtorët e të dy gjinive për punë të njëjtë ose punë të vlerës së njëjtë, zbatimin e parimit të mundësive të njëjta midis burrave dhe grave lidhur me çështjen e punësimit dhe profesionit,

Në këtë drejtim, qëndron edhe Deklarata N.28 e bashkangjitur Marrëveshjes së Amsterdimit, sipas së cilës shtetet-anëtare duhet t'a përmirësojnë gjendjen e grave në punë.

Poashtu, edhe Konventa për të drejtat fundamentale të BE-së ndalon çfarëdo lloj diskriminimi në baza gjinore dhe e respekton të drejtën e trajtimit të njëjtë midis burrave dhe grave në të gjitha sferat, përfshirë punësimin, punën dhe të ardhurat personale (neni 21 dhe 23).

2. Burimet sekondare ne fushen e barazise gjinore

Nga legjislacioni sekondar i BE-së lidhur me çështjen e barazisë gjinore, vlen të përmenden direktivat e miratuara nga Këshilli Europian, nga të cilat mund t'i veçojmë:

- *Dir. 75/117 (OJ L 45) për mundësi të barabarta për burrat dhe gratë për punë të vlerës së njëjtë.*
- *Dir. 76/207 (OJ L 39) për trajtim të njëjtë të burrave dhe grave lidhur me qasjen në punësim, trajnim profesional dhe kushtet e punës.*

- *Dir. 97/80 (OJ L 14) për obligimin e dëshimit të diskriminimit gjinor;*
- *Dir. 86/378 (OJ L 225) për trajtimin e njëjtë gjatë mbrojtjes profesionale sociale;*
- *Dir. 2002/73 (OJ L 269) për definimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe indirekt, ngacmimin gjinor dhe seksual;*
- *Dir. 2004/113 (OJ L 373/37) për mundësi të njëjta midis burrave dhe grave në qasjen deri te të mirat dhe shërbimet;*
- *Dir. 2006/54 (OJ L 2004/26) për implementimin e parimit të mundësive të njëjta lidhur me çështjen e punësimit dhe profesionit.*

Komisioni Europian, poashtu ishte aktiv lidhur me çështjen e barazisë gjinore, gjegjësisht sigurimit të mundësive të njëjta në të gjitha sferat shoqërore. Kësisoj ai kishte miratuar disa plane aksionale në këte drejtim:

- *Plani aksional për mundësi të njëjta për periudhën 1982-1985 (N.9/1982),*
- *Plani i dytë aksional për periudhën 1986-1990 (N.23/1986),*
- *Plani aksional i vitit 1991 (OJ L 142/1, 31.05.1991),*
- *Plan tjetër aksional për mundësi të njëjta midis burrave dhe grave, për periudhën 1996-2000 (OJ L 1335/37, 30.12.1995),*
- *Plani aksional për mundësi të barabarta për periudhën 2001-2005 (OJ L 17, 19.1.2001)*

Këto dhe shumë instrumente tjera lidhur me të drejtat e barabarta të burrave dhe grave në sferën sociale, në procedurë të caktuar me marrëveshjet themeluese ishin implementuar në sistemin juridik të shteteve-anëtare dhe në atë mënyrë vjen deri te harmonizimi gradual i legjislacionit lidhur me këtë çështje. Disa shtete para, ndërsa të tjerat pas anëtarësimit në KE, dispononin me legjislacion për rregullimin e çështjes së barazisë gjinore. Kështu, Ligji *Italian* për çështje sociale (1947) mundësonte pagesë të njëjtë për punë të njëjtë dhe mbrojtje të punëtorëve të gjinisë femërore në plotësimin e obligimeve familjare. Në *Belgjikë*, parimi i pagesës së njëjtë për punë të njëjtë në kontratat kolektive filloi të zbatohet në sektorin privat në vitin 1975, në *Holandë* në vitin 1975, në *Luksemburg* dhe në *Irlandë* në vitin 1974, në *Britaninë e Madhe* në vitin 1970, në *Danimarkë* në vitin 1976, ndërsa shtetet tjera e rregulluan këtë çështje pas vitit 1980. *Spanja* filloi me harmonizimin e legjislacionit para anëtarësimit të saj në KE (ndryshime të shpejta radikale u bënë në statusin juridik të grave me miratimin e Kodit civil në vitin

1975, me të cilin gratë u barazuan me burrat në të gjitha sferat e jetës shoqërore, përfshirë edhe jodiskriminimin gjinor në punë. *Franca* në legjislacionin e vet e parashihte parimin e pagës së njëjtë në Ligjin për çështje sociale të vitit 1946, mirëpo nuk ishte rregulluar në mënyrë me precize vlerësimi i njëjtë deri në vitin 1983, kur i njëjti ligj ishte ndëruar dhe plotësuar. Në *Greqi* në vitin 1985 ishte shtuar në Kushtetutë nen i ri me të cilin parashihet barazia gjinore në marrëdhëniet e punës, ndërsa parimi i barazisë ishte zgjëruar me implementimin e legjislacionit të BE-së në sistemin nacional.⁶

Implementimi i legjislacionit për trajtim të njëjtë gjatë punësimit, trajnimi profesional dhe kushtet e punës ishte proces më i vështirë sesa procesi i implementimit të legjislacionit për paga të njëjta. Shtetet-anëtare arritën më shpejt të gjejnë zgjidhje për çështjen e pagave të njëta për dallim nga realizimi i parimit të barazisë në të gjitha sferat tjera sociale. Kështu, në *Gjermani* dhe në *Belgjikë* në vitin 1985, ndërsa në *Luksemburg* në vitin 1986, u miratuan ndryshime në ligjet sociale, duke i implementuar dispozitat për barazi gjatë punësimit dhe trajnimit profesional. *Austria* e kishte miratuar Ligjin për paga të njëta në vitin 1978, ndërsa *Finlanda* miratoi Ligj për barazi midis burrave dhe grave në punë në vitin 1986. *Finlanda* dhe *Suedia* themeluan Ombudsman për mundësi të barabarta, me qëllim që të përkujdesen për harmonizimin e legjislacionit nacional për mundësi të barabarta me legjislacionin e BE-së. *Suedia* në vitin 1980 miratoi Ligj kundër diskriminimit në punë, i cili u plotësua në vitin 1992 dhe përsëri u dryshua në vitin 1994. Me të është rregulluar jodiskriminimi lidhur me rrogat, është precizuar koncepti i fitimit të njëjtë, si dhe diskriminimi indirekt dhe maltretimi seksual në punë. Politika e BE-së kishte rol të rëndësishëm në promovimin e barazisë së burrave dhe grave, veçanërisht në eliminimin e diskriminimit gjinor, me çka shtetet-anëtare e zgjëruan legjislacionin nacional dhe themeluan institucione të posaçme të cilat do t'a mbikëqyrin këtë proces. Kështu, në *Danimarkë* ishte themeluar trup i veçantë, Këshill për status të njëjtë në vitin

⁶ Shih: Bimbi, F. “*Women and Social Policy in Europe:work family and the state*”, Aldershot: Edward Elgar, 1993, p.138; Hantrais, L. “*Gendered Policies in Europe:reconciling employment and family life*”; London 2000, p.68.

1978, i cili do të përkujdeset për mundësitë e barabarta dhe statusin e njëjtë midis gjinive.⁷

Politika e barazisë është një segment i politikës sociale, i cili më së shumti ka nxitur vëmendje për hulumtim. Mirëpo, kjo nuk nënkupton se me vetë këtë ka arritur sukses të madh. Kështu, papunësia e grave ka qenë dhe do të jetë më e madhe se burrat. Rrethanë pozitive është se rritet niveli i pjesëmarrjes së tyre në fuqinë punëtore, mirëpo prapëseprap kjo nuk nënkupton se diskriminimi është tejkaluar, pasi që numri më i madh i grave punësohen në sfera të cilat tradicionalisht llogariten si punë tipike për gra, të cilat janë edhe me pak të paguara.⁸

Sot, barazia midis gjinive pranohet si një nga objektivat e BE-së dhe bëhen orvatje në drejtim të mbajtjes së nivelit ekzistues dhe avansimit të dimensionit gjinor në të gjitha aktivitetet e BE-së.

➤ ***Direktiva nr.76/207/KEE, “mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në lidhje me punësimin, formimin profesional dhe ngritjen në detyrë, dhe kushteve të punës”.***⁹ Këshilli i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian, në veçanti nenin 235 të tij, pohon që përcaktimi dhe zbatimi progresiv i parimit të trajtimit të barabartë në çështjet e sigurimit social, duhet të realizohet me anë të instrumenteve të mëposhtëm, të përcaktuar në këtë direktive.

Qëllimi i kësaj Direktive është të bëjë efektive në shtetet anëtare, parimin e trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë përsa i përket punësimit, përfshirë ngritjen në detyrë, formimin profesional si dhe të kushteve të punës dhe, mbi kriteret e referuara në paragrafin 2, të sigurimit social. Ky parim, që tani e tutje, do të referohet si “parimi i trajtimit të barabartë” (neni 1). Me qëllim që të sigurohet zbatimi progresiv i parimit të trajtimit të barabartë në çështjet e

⁷ Shih: Berqqqvist, C and Jungar, A-C, “*Adaptation or diffusion of the Swedish gender model*”; London 2000, p.160-169.

⁸ Gurovska M., *Socijalnata politika vo EU*, Skopje, 2007, p.14.

⁹ 9 shkurt 1976.

sigurimit social, Këshilli, me propozim të Komisionit, do të miratojë dispozita që përkufizojnë thelbin dhe qëllimin e tij si dhe masat për zbatimin e këtij parimi.

Për qëllimet e dispozitave të mëposhtme, parimi i trajtimit të barabartë do të thotë që nuk do të ketë asnjë lloj diskriminimi, të drejtpërdrejtë ose jo, për shkak të gjinisë, duke iu referuar në mënyrë të veçantë gjendjes civile ose familjare.

Kjo Direktivë nuk cenon të drejtën e shteteve anëtare që të përjashtojnë nga fusha e zbatimit të kësaj direktive ato aktivitete profesionale dhe, kur është e mundur, edhe trajnimin për këto aktivitete profesionale, për të cilat, për shkak të vetë natyrës së tyre ose të kontekstit në të cilin realizohen, gjinia e punëtorit përbën një faktor vendimtar.

Kjo Direktivë nuk do të cenojë masat për te nxitur mundësitë e barabarta për burrat dhe gratë, e as dispozitat në lidhje me mbrojtjen e grave përsa i përket periudhës së shtatzënisë dhe amësisë.

Zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë nënkupton se nuk duhet të ketë asnjë diskriminim mbi bazë gjinie në kushtet, përfshirë kriteret e përzgjedhjes, e hyrjes në punë apo emërimit në një detyrë, pavarësisht nga sektori apo linja e aktivitetit, dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.

Në këtë aspekt, shtetet anëtare do të marrin masat e nevojshme për të siguruar:

- a. shfuqizimin e çdo ligji, rregulloreje dhe dispozite administrative që është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë,
- b. çdo dispozitë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, të cilat janë përfshirë në marrëveshjet kolektive, në kontratat individuale të punës, në rregullat e brendshme të sipërmarrjeve, ose në normat që rregullojnë profesionet e lira, duhet të deklarohen të pavlefshme ose të rregullohen;
- c. duhet të rishikohen ato ligje, rregullore dhe dispozita administrative të cilat janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë dhe që nevoja për mbrojtjen e këtij parimi, që bëri të mundur miratimin e tyre, nuk është më e bazuar; dhe në rastin kur dispozita të së njëjtës natyre janë përfshirë në marrëveshjet kolektive të punës, punëdhënësve dhe punëmarrësve do tu kërkohet të ndërmarrin ndryshimet e nevojshme.

Zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në lidhje me aksesin në të gjitha llojet dhe nivelet e punësimit, drejtimit profesional, formimit profesional, formimit të avancuar profesional dhe ri-trajnimit, nënkupton që shtetet anëtare do të marrin të gjitha masat e nevojshme (neni 4).

Shtetet anëtare do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të mbrojtur punëmarrësit nga pushimi nga puna prej punëdhënësve, si reagim ndaj ndonjë ankese brenda kësaj sipërmarrjeje ose ndaj ndonjë procesi ligjor, që synon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë (neni 7). Ndërsa me nenin 9, shtetet anëtare obligohen që të miratojnë ligje, rregullore dhe dispozita të nevojshme administrative, me qëllim përputhshmërinë me këtë Direktivë, brenda 30 muajve nga njoftimi i saj. Shtetet anëtare duhet të informojnë menjëherë Komisionin për këto masa. Shtetet anëtare do të dërgojnë, gjithashtu, pranë Komisionit tekstet e ligjeve, rregulloreve dhe dispozitave administrative, të cilat ato do të miratojnë në fushën e mbuluar nga kjo Direktivë.

Brenda dy viteve pas përfundimit të periudhës tridhjetë mujore, të përcaktuar në nën paragrafin e parë të nenit 9(1), shtetet anëtare do t'i dërgojnë Komisionit çdo informacion të nevojshëm për të bërë të mundur hartimin e një raporti mbi zbatimin e kësaj Direktive, raport i cili do t'i paraqitet Këshillit (neni 10)

Parlamenti Evropian dhe Këshilli i Bashkimit Evropian, duke pasur parasysh Traktatin themelues të Bashkimit Evropian dhe në veçanti nenin 141(3) të tij, dhe faktin se Direktiva nr. 76/207/KEE nuk arriti të jep rezultate për shkak të pamundësisë që shtetet anëtare të të përcaktojnë sanksione efektive, kanë miratuar Direktivën e Këshillit dhe e Parlamentit Evropian nr. 73 (2002), që ndryshon direktivën e këshillit nr. 76/207/KEE “mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në lidhje me aksesin në punësim, formimin profesional, nxitjen dhe kushtet e punës” (23 shtator 2002)

- ***Direktiva nr. 79/7/KEE, “mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e sigurimit social”.***¹⁰ Këshilli i Komuniteteve Evropiane, me këtë Direktive ka për qëllim në fushën e sigurimeve

¹⁰ 19 dhjetor 1978

sociale dhe të elementeve të tjerë të mbrojtjes sociale të siguron zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e sigurimit social (neni 1). Kjo Direktivë do të jetë e zbatueshme për popullsinë aktive për punë, përfshirë personat e vetëpunësuar, punëtorët dhe personat e vetëpunësuar veprimtaria e të cilëve është ndërprerë nga sëmundja, aksidenti apo papunësia jo e dëshirueshme dhe personat që janë në kërkim të punës, si dhe për punëtorët, të vetëpunësuar ose jo, që kanë dalë në pension pleqërie apo invaliditeti (neni 2).

Sipas nenit 4, parimi i trajtimit të barabartë nënkupton që nuk do të ketë asnjë lloj diskriminimi, të drejtpërdrejtë ose jo, për shkak të gjinisë, duke iu referuar në mënyrë të veçantë gjendjes martesore ose familjare, sidomos përsa i përket:

- zbatueshmërisë së skemave dhe kushteve të hyrjes në to,
- detyrimit për të derdhur kontributet dhe llogaritjes së tyre,
- llogaritjes së përfitimeve, përfshirë rritjet që i takojnë bashkëshortit/ bashkëshortes, dhe për personat në varësi, si dhe kushteve që rregullojnë kohëzgjatjen dhe të drejtën e përfitimeve.

Shtetet anëtare do të miratojnë ligje, rregullore dhe dispozita administrative të nevojshme për zbatimin e kësaj Direktive, brenda gjashtë viteve nga njoftimi i saj. Shtetet anëtare do të informojnë menjëherë Komisionin për masat e marra për zbatimin e kësaj Direktive (neni 8). Shtetet anëtare do t'i komunikojnë Komisionit tekstin e ligjeve, rregulloreve dhe dispozitave administrative që ato do të miratojnë në fushën e mbuluar nga kjo Direktivë.

- ***Direktiva nr. 86/613/KEE, “mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave e grave që merren me një veprimtari, përfshirë bujqësinë, ku janë të vetëpunësuar”, dhe “ mbi mbrojtjen e grave të vetëpunësuar gjatë shtatzënisë dhe amësisë”.***¹¹ Këshilli i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian, dhe në veçanti nenin 100 dhe 235 të tij, ka miratuar këtë Direktivë, e cila zbatohet për

¹¹ 11 dhjetor 1986

- Punëtorët e vetëpunësuar, pra për të gjithë personat që kryejnë një aktivitet fitimprurës për llogari të tyre, sipas kushteve të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar, përfshirë fermerët dhe anëtarët e profesioneve të lira;

- Bashkëshortët e tyre, që nuk janë të punësuar ose partnerë në aktivitet, në ato raste ku ata zakonisht, sipas kushteve të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar, marrin pjesë në aktivitetet e punëtorit të vetëpunësuar dhe kryejnë detyra të njëjta ose ndihmëse (neni 2).

Për qëllimet e kësaj Direktive, parimi i trajtimit të barabartë nënkupton mungesën e çfarëdolloj diskriminimi për shkak të gjinisë, qoftë drejtpërdrejt ose jo, duke iu referuar në mënyrë të veçantë gjendjes civile ose familjare (neni 3)

Në lidhje me personat e vetëpunësuar, shtetet anëtare do të marrin masat e nevojshme për të shfuqizuar të gjitha dispozitat që janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë të përcaktuar në Direktivën 76/207/EEC, sidomos përsa i takon themelimit, pajisjes apo zgjerimit të një biznesi, ose fillimit apo zgjerimit të çfarëdolloj forme tjetër të një aktiviteti vetëpunësues, përfshirë lehtësitë financiare (neni 4).

Shtetet anëtare do të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare të gjitha masat e nevojshme për tu mundësuar të gjithë personave, që e konsiderojnë veten padrejtësisht të përjashtuar nga zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në aktivitetet vetëpunësues, që të kërkojnë pretendimet e tyre edhe nëpërmjet procesit gjyqësor, mundësisht pas ankimit pranë autoriteteve të tjera kompetente (neni 9).

➤ ***Direktiva nr. 75/117/KEE, “mbi përfaqsimin e ligjeve të shteteve anëtare në lidhje me aplikimin e parimit të pagesës së barabartë për burrat dhe gratë”.***¹²

Këshilli i Komuniteteve të Komuniteteve Evropiane, duke qenë se vazhdojnë të ekzistojnë dallime në shumë shtete anëtare të ndryshme pavarësisht nga përpjekjet e bëra deri me tani në lidhje me pagesën e barabartë për gratë dhe burrat dhe duke qenë se, për pasojë, duhet të përafrohen dispozitat kombëtare përsa i përket aplikimit të parimit të pagesës së barabartë, ka miratuar këtë Direktivë. Ne nenin

¹² 10 shkurt 1975

1, parimi i pagesës së barabartë për gratë dhe burrat e parashikuar në nenin 119 të Traktatit, këtej e tutje i quajtur “parimi i pagesës së barabartë”, nënkupton që për të njëjtën punë ose për një punë që ka vlerë të barabartë, të eliminohen të gjithë llojet e diskriminimit për shkak të seksit në lidhje me të gjitha aspektet e kushteve të shpërblimit. Në veçanti, në rastet kur shfrytëzohet një sistem për klasifikimin e punës për të përcaktuar pagën, ky duhet të bazohet në të njëjtat kritere, si për gratë ashtu dhe për burrat, dhe të hartohet në mënyrë të tillë që të përjashtojë diskriminimin për shkak të gjinisë.

Shtetet anëtare duhet të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare masa të tilla që janë të nevojshme për t’i mundësuar të gjithë të punësuarve, të cilët pretendojnë se u është bërë një padrejtësi për shkak të mos aplikimit të parimit të pagesës së barabartë, që të ndjekin pretendimet e tyre nëpërmjet proceseve gjyqësore pasi t’i jenë drejtuar autoriteteve të tjera kompetente (neni 2).

Shtetet anëtare do të shmangin të gjithë format e diskriminimit ndërmjet grave dhe burrave që rrjedhin prej ligjeve, rregulloreve ose dispozitave administrative të cilat janë në kundërshtim me parimin e pagesës së barabartë (neni 3); ndërsa sipas nenit 4 do të ndërmarrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që dispozitat që bëjnë pjesë në marrëveshjet kolektive, shkallët e pagesës, marrëveshjet e pagesës ose kontratat individuale të punësimit, të cilat janë në kundërshtim me parimin e pagesës së barabartë do të konsiderohen ose mund të deklarohen, si të anuluar ose të pavlefshme, ose mund të ndryshohen.

Shtetet anëtare do të vënë në zbatim ligje, rregullore dhe dispozita administrative që janë të nevojshme për të qenë në pajtim me këtë Direktivë brenda një viti nga njoftimi i saj dhe do të informojnë për pasojë menjëherë Komisionin, dhe do t’i komunikojnë Komisionit tekstet e ligjeve, rregulloreve dhe dispozitave administrative që do të miratojnë në lidhje me fushën që mbulohet nga kjo Direktivë (neni 8).

➤ ***Direktiva nr. 97/80/KE, mbi barrën e provës në rastet e diskriminimit të bazuar në gjini.***¹³ Këshilli i Bashkimit Evropian, duke pasur parasysh Marrëveshjen mbi

¹³ 15 dhjetor 1997

Politikën Sociale, bashkangjitur Protokollit 14, mbi politikën sociale, bashkëngjitur Traktatit të Komunitetit Evropian dhe në veçanti nenit 2(2) të tij, ka miratuar këtë Direktivë. Qëllimi i kësaj Direktive është të sigurojë se të gjitha masat e marra nga shtetet anëtare për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të jenë më efektive, në mënyrë që t'i mundësojë, të gjithë personave që janë dëmtuar për shkak të mos zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë ndaj tyre, për të kërkuar të drejtat e tyre në proceset gjyqësore pas adresimit të mundshëm tek strukturat e tjera kompetente (neni 1)

Për qëllimet e kësaj Direktive, parimi i trajtimit të barabartë do të kuptohet se nuk duhet të ketë diskriminim, direkt ose të indirekt, të bazuar në gjini. Diskriminimi indirekt do të ekzistojë kur një dispozitë neutrale në dukje, kriteret apo praktika, krijon disavantazhe të një shkallë të lartë, për personat e një gjinie, përveç rasteve kur dispozita, kriteret apo praktika janë të përshtatshme dhe të justifikuara nga faktorë objektivë që nuk kanë lidhje me gjininë (neni 2)

Shtetet anëtare do të marrin masa të tilla që janë të nevojshme, në përputhje me sistemet gjyqësore kombëtare të tyre, për të siguruar që, kur personat të cilët e konsiderojnë veten të dëmtuar për shkak të moszbatimit të parimit të trajtimit të barabartë ndaj tyre, para gjykatës dhe ndonjë autoriteti tjetër kompetent, për faktet nga të cilat pretendohet të ketë pasur një diskriminim direkt ose indirekt, do të jetë i padituri që do të ketë barrën e provës për të provuar se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë (neni 4).

- ***Direktiva nr. 113, mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrit dhe gruas, në aksesin dhe për ofrimin e mallrave dhe shërbimeve.***¹⁴ Këshilli i Bashkimit Evropian, duke pasur parasysh Traktatin themelues të Komunitetit Evropian dhe në veçanti nenin 13 të tij, ka miratuar këtë direktivë. Qëllimi i kësaj Direktive është vendosja e një kuadri për luftimin e diskriminimit të bazuar mbi gjininë, në aksesin dhe ofrimin e mallrave dhe shërbimeve, me qëllimin e bërjes efektive të parimit të trajtimit të barabartë midis burrit dhe gruas në shtetet anëtare

¹⁴ 13 dhjetor 2004

(neni 1). Për qëllimet e kësaj Direktive, do të zbatohen, përkufizimet e mëposhtme në nenin 2:

a. diskriminim direkt: kur një person, mbi bazën e gjinisë, trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa është trajtuar, trajtohet apo mund të trajtohet një person tjetër, në një situatë të krahasueshme;

b. diskriminim indirekt: kur një dispozitë neutrale në dukje, kriteret apo praktika, mund të vendosin personat e një gjinie në një disavantazh të veçantë, në krahasim me persona të gjinisë tjetër, përveç kur dispozitat, kriteret apo praktika, është e justifikuar objektivisht nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të domosdoshme;

c. ngacmim: kur një sjellje e padëshiruar e lidhur me gjininë e një personi, ndodh me qëllimin apo efektin e dhunimit të dinjitetit të një personi dhe krijimin e një atmosfere frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese apo fyese;

d. ngacmim seksual: ku çdo formë e sjelljes ngacmuese, të padëshiruar, fizike, verbale, jo verbale apo psikike, të një natyre seksuale, ndodh me qëllimin apo efektin e dhunimit të dinjitetit të një personi dhe krijimin e një atmosfere frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese apo fyese;

Kjo Direktivë do të zbatohet për të gjithë personat, të cilët sigurojnë mallra dhe shërbime, të cilat janë të disponueshme për publikun pavarësisht personit të interesuar, lidhur me sektorët publikë apo privat, duke përfshirë strukturat publike, dhe të cilat ofrohen jashtë fushave të jetës private dhe familjare, dhe të veprimeve të ndërmarra në këtë kontekst. Ajo nuk duhet të zbatohet në fushën e medias apo reklamave dhe as për arsimin, në çështjet e punësimit apo profesionit, në çështjet e vetëpunësimit për aq sa këto çështje mbulohen nga akte të tjera të legjislacionit Komunitar.

Shtetet anëtare do të paraqesin në sistemet e tyre ligjore kombëtare, masa të tilla, të cilat janë të domosdoshme, për sigurimin real dhe efektiv të kompensimit apo të dëmshpërblimit, sipas përcaktimit të shtetit anëtar, për humbjen apo dëmtimin e pësuar, nga një person i dëmtuar si rezultat i diskriminimit sipas kuptimit të kësaj Direktive, në një mënyrë e cila është e argumentuar dhe në proporcion me dëmin

e pësuar. Vendosja e një kufizimi maksimal paraprak nuk kufizon një kompensim apo dëmshpërblim të tillë (Neni 8)

Shtetet anëtare do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që parimi i trajtimit të barabartë të respektohet në lidhje me aksesin në/dhe për ofrimin e mallrave dhe shërbimeve, brenda qëllimit të kësaj Direktive dhe në veçanti që:

- a. të shfuqizohet çdo ligj, rregullore apo dispozitë administrative që është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë;
- b. të deklarohet nulë dhe anulohet ose të ndryshohet çdo dispozitë kontraktuale, rregullat të brendshme të sipërmarrjeve, si dhe rregullat drejtuese të shoqërive fitimprurëse apo jo fitimprurëse të cilat janë apo mund të jenë kundër parimit të trajtimit të barabartë (neni 13).

➤ ***Rezoluta në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë.***¹⁵

Këshilli i Komuniteteve Evropiane duke pasur parasysh që sjellja me një natyrë seksuale, ose çdo sjellje tjetër që bazohet tek seksi që cenon dinjitetin e grave dhe burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, është e papranueshme dhe, në rrethana të caktuara, mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit barabartë.

Këshilli i KE-ve pohon se sjellja e një natyre seksuale, ose çdo sjellje tjetër që bazohet tek seksi që cenon dinjitetin e grave dhe burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, përbën një dhunim të patolerueshëm të dinjitetit të punonjësve ose rekrutëve të rinj dhe është e papranueshme nëse:

- a. një sjellje e tillë është e padëshiruar, e paarsyeshme dhe fyese për personin ndaj të cilit ushtrohet;
- b. kundërshtimi ose nënshtrimi i personit ndaj kësaj sjelljeje të kryer nga ana e punëdhënësve ose punonjësve (përfshirë eprorët ose kolegët) shfrytëzohet në mënyrë të qartë ose të nënkuptuar si një bazë për marrjen e një vendimi i cili prek mundësinë e atij personi për t'u trajnuar profesionalisht, punësuar, vazhduar

¹⁵ 29 maj 1990

punësimin, promovuar profesionalisht, shpërblyer dhe për çdo vendim tjetër që lidhet me punësimin;

c. kjo sjellje krijon një mjedis pune frikësues, armiqësor ose poshtërues për personin ndaj të cilit ushtrohet kjo sjellje;

Njeherit Këshilli i Komuniteteve i bën thirrje shteteve anëtare që:

-të zhvillojnë fushata informimi dhe sensibilizimi për punëdhënësit dhe punonjësit (përfshirë eprorët dhe kolegët), duke marrë parasysh praktikën më të mirë që ekziston në një numër shtetesh anëtare, për të luftuar sjelljen e padëshiruar të një natyre seksuale ose çdo sjellje tjetër që bazohet tek seksi që cenon dinjitetin e grave dhe burrave në punë;

-të kujtojnë punëdhënësit se ata kanë përgjegjësinë që të përpiqen për të siguruar që në mjedisin e punës të mos ekzistojë asnjë: sjellje e padëshiruar e një natyre seksuale ose sjellje të tjera që bazohen tek gjinia që cenojnë dinjitetin e grave dhe burrave në punë; viktimizim i ndonjë ankuesi ose i një personi që dëshiron të japë, ose jep, prova në rastin e një ankese;

-të zhvillojnë masa të përshtatshme pozitive në përputhje me legjislacionin kombëtar në sektorin publik që mund të shërbejnë si një shembull për sektorin privat;

-të marrin në konsideratë faktin se të dy palët e industrisë, në kohën që respektojnë autonominë e tyre dhe duke iu nënshtruar traditave dhe praktikave kombëtare, mund të shqyrtojnë në kontekstin e procesit të marrëveshjeve kolektive çështjen e përfshirjes së dispozitave të përshtatshme në marrëveshje

Këshilli i Komuniteteve i bën thirrje Komisionit që të vazhdojë përpjekjet e tij për të informuar dhe sensibilizuar punëdhënësit, punonjësit (përfshirë eprorët dhe kolegët) avokatët dhe anëtarët e gjykatave, tribunalëve dhe autoritetet e tjera kompetente se në rrethana të caktuara, mosrespektimi i këtij koncepti mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë.

➤ ***Rekomandimi nr. 87/567/KEE, në lidhje me trajnimin profesional të grave.***¹⁶

Komisioni i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh Traktatin themelues të

¹⁶ 24 nëntor 1987

Komunitetit Ekonomik Evropian dhe kryefjalën e dytë të nenit 155 të tij, ka miratuar këtë Rekomandim.

Rekomandohet që shtetet anëtare duhet të miratojnë një politikë që ka si synim inkurajimin e pjesëmarrjes së të rinjve dhe të rriturve në skemat e trajnimit, veçanërisht ato që kanë lidhje me punësimin në të ardhmen, dhe duhet të zhvillojnë masa specifike, veçanërisht përsa i përket trajnimit, për vende pune ku gratë janë të përfaqësuara ulët (neni 1).

Me nenin 2, Rekomandohet që shtetet anëtare duhet të paraqesin, vazhdojnë dhe inkurajojnë masa aktive që kanë për synim:

- të integrojnë trajnimin e grave brenda një procesi më të gjerë bashkëpunimi ndërmjet të gjitha palëve të interesuara: autoriteteve dhe organizatave arsimore, shkollës dhe drejtimit profesional, të dy palëve të industrisë, organizatave trajnuese, kreditorëve të kapitalit, autoriteteve qendrore, rajonale dhe lokale, organizatave për mundësitë e barabarta, sipërmarrjeve, grupeve dhe shoqatave të grave;

- të rekrutojnë për qëllimet e shërbimeve të orientimit, trajnimit dhe gjetjes së vendeve të punës persona të kualifikuar që të merren me problemet specifike të grave (psh. këshilltarë të problemeve konsullore) dhe për të marrë masat për të rritur sensibilizimin e instruktorëve;

- të inkurajojnë pjesëmarrjen e grave dhe vajzave në kurse trajnuese duke u ofruar më shumë lehtësira arsimimi dhe trajnimi të decentralizuara dhe më të shpërndara gjerësisht;

- të zhvillojnë masa sensibilizimi dhe informimi të tilla që t'i ofrojnë grave dhe personave që i rrethojnë imazhet e grave të angazhuara në aktivitete jo-tradicionale, veçanërisht ato që lidhen me punësimin në të ardhmen;

- të inkurajojnë pjesëmarrjen e grave dhe vajzave në arsimin më të lartë veçanërisht në fushën teknik dhe teknologjike,

- të inkurajojnë pjesëmarrjen më të madhe të vajzave në sistemet e ndryshme të trajnimit profesional fillestar jashtë sistemit arsimor, veçanërisht si praktikantë pune,

-të zhvillojnë masa që kanë si synim të nxisin pjesëmarrjen e grave në trajnime të vazhdueshme që përfshijnë:

-të sigurojnë kurse specializimi për kategori të caktuara grash, veçanërisht gratë e paprivileguara dhe ato që kthehen në punë pas një ndërprerjeje, dhe në veçanti në fazat e ndërtimit të besimit, sensibilizimit dhe para-trajnimit etj.

➤ ***Rekomandimi nr. 92/131/ KEE, në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë.***¹⁷ Komisioni i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh se sjellja e padëshirueshme e natyrës seksuale, ose sjellje të tjera që bazohen tek gjinia që prekin dinjitetin e grave dhe të burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, është e papranueshme dhe, në rrethana të caktuara, mund të jetë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë Rekomandon “që shtetet anëtare të veprojnë për të nxitur ndërgjegjësimin që mënyra e sjelljes e një natyre seksuale, ose çdo sjellje tjetër që bazohet në gjini dhe që prek dinjitetin e grave dhe burrave në punë, përfshirë sjelljen e eprorëve dhe kolegëve, është e papranueshme nëse:

a. një sjellje e tillë është e padëshirueshme, e paarsyeshme dhe ofenduese për personin ndaj të cilit ushtrohet;

b. një refuzim ose nënshtrim i një personi kundrejt kësaj sjelljeje nga ana e punëdhënësve ose punonjësve (përfshirë eprorët ose kolegët) shfrytëzohet në mënyrë të qartë ose nënkuptuar si një bazë për marrjen e një vendimi i cili ndikon në mundësinë e atij personi për t’u trajnuar profesionalisht, për t’u punësuar ose vazhduar punën, për t’u promovuar në detyrë, për t’u shpërblyer ose në çdo vendim tjetër që lidhet me punësimin; dhe

c. një sjellje e tillë krijon një mjedis kërcënues, armiqësor ose poshtërues për personin ndaj të cilit ushtrohet” (neni 1).

Neni 2, rekomandon që shtetet anëtare të veprojnë, në sektorin publik, për të zbatuar kodin e praktikës së Komisionit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë, të bashkëngjitur këtu. Veprimi i shteteve anëtare, që ndërmerr dhe zbaton në këtë mënyrë masa pozitive që kanë për qëllim krijimin e

¹⁷ 27 nëntor 1991

një klime në punë ku gratë dhe burrat të respektojnë integritetin njerëzor të njëri-tjetrit, duhet të shërbejë si një shembull për sektorin privat.

Ndërsa neni 3, rekomandon që shtetet anëtare të inkurajojnë punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punonjësve që të zhvillojnë masa për zbatimin e kodit të praktikës së Komisionit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë.

Këshilli i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh se ngacmimi seksual është një problem serioz për shumë gra që punojnë në Komunitet dhe një pengesë për integrimin e tyre të plotë në jetën aktive ka miratuar *Deklaratën në lidhje me zbatimin e rekomandimit të Komisionit në lidhje me mbrojtjen e dinjitetit të grave dhe burrave në punë, përfshirë kodin e praktikës për të luftuar ngacmimin seksual* (19 dhjetor 1991)

➤ ***Rekomandimi nr. 84/635/ KEE, në lidhje me nxitjen e aksionit pozitiv për gratë.***¹⁸ Këshilli i Komuniteteve Evropiane, duke pasur parasysh nenin 235 të Traktatit themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian, i rekomandon shteteve anëtare që:

-Të miratojnë një politikë aksioni pozitiv që ka si synim eliminimin e pabarazive ekzistuese që cenojnë gratë në jetën e punës dhe të nxisin një balancë më të mire ndërmjet gjinive në punësim, duke përfshirë masa të përshtatshme të përgjithshme dhe specifike, brenda kuadrit të politikave dhe praktikave kombëtare,

-Të ndërmarrin, vazhdojnë ose nxisin masat e aksionit pozitiv në sektorët publikë dhe privatë.

-Të ndërmarrin hapat për të siguruar që aksioni pozitiv të përfshijë sa më shumë të jetë e mundur veprime që kanë ndikim në informimin dhe shtimin e sensibilizimit të publikut të gjerë dhe të botës së punës për nevojën e nxitjes së barazisë së mundësive për gratë punonjëse; në respektimin e dinjitetit për gratë në vendin e punës; në studimet dhe analizat cilësore dhe sasiore në lidhje me pozitën e grave në tregun e punës; në inkurajimin e grave kandidate dhe në rekrutimin dhe promovimin e grave në sektorët dhe profesionet e të gjitha niveleve ku ato janë

¹⁸ 13 dhjetor 1984

përfaqësuar në numër të pakët; në pjesëmarrjen aktive të grave në organet vendimmarrëse, përfshirë ato që përfaqësojnë punonjësit, punëdhënësit dhe të vetëpunësuarit;

-Të inkurajojnë të dy palët e industrisë, kur është e mundur, që të nxisin aksionin pozitiv brenda organizatave dhe vendeve të tyre të punës, për shembull; duke sugjeruar orientime, parime, kode të sjelljes së mirë ose praktikës së mirë ose çdo formulë tjetër të përshtatshëm për zbatimin e një aksioni të tillë.

-Të bëjnë përpjekje gjithashtu në sektorin publik për të nxitur mundësitë e barabarta të cilat mund të shërbejnë si një shembull, veçanërisht në ato fusha ku janë duke u përdorur ose shfrytëzuar teknologjitë e reja të informacionit.

3. Institucionet dhe mekanizmat për barazi gjinore

Qytetaret e BE-se mund të ndodhë që të ballafaqohen me diskriminimin dhe të pengohen që tërësisht të kyçen në tregun e punës dhe aktivitetet tjera sociale. Për këtë arsye, në nivel të BE-së ishte miratuar legjislacion i cili i garanton të drejta për të gjithë njerëzit, pa marrë parasysh moshën, religjionin, racën ose përkatësinë etnike, si dhe ndihmon në eliminimin e diskriminimit.¹⁹

Neni 13 i Marrëveshjes së Amsterdamt e potencon nevojën për qasje koherente të BE-së në luftën kundër diskriminimit. Këshilli European me vendim të njëzëshëm, në bazë të propozimit të Komisioni European dhe pas konsultimeve të bëra me Parlamentin European, mund të ndërmarë masa të përshtatshme për të luftuar diskriminimin e bazuar në dallime gjinore, racore, etnike, fetare si dhe në dallime të cilat dalin nga hendikepi i caktuar, pleqëria ose përcaktimi seksual.

Parimi i jodiskriminimit ishte riafirmuar edhe në Konventën për të drejtat fundamentale të BE-së, e cila e parashtron parimin e përgjithshëm të barazisë përpara ligjit dhe parimin e jodiskriminimit në të gjitha sferat (nenet 20 dhe 21).

Për respektimin e këtyre dispozitave të parapara në legjislacionin e BE-së, të cilat janë në favor të eliminimit të diskriminimit, janë të nevojshme të ndërmeren veprime më

¹⁹ Spidla V., *Combating discrimination in the EU*, An initiative of the EU, 2005, p.2.

të sigurta nga shtetet-anëtare dhe të gjithë faktorët relevant, veçanërisht kur bëhet fjalë për diskriminimin bazuar në moshë, racë ose përkatësi etnike.

Si masë për përkrahjen e eliminimit të diskriminimit paraqet *Programi aksional i BE-së për periudhën 2001-2006*²⁰, i cili i mbulon të gjitha llojet e diskriminimit dhe ka për qëllim t'a ndjek këtë fenomen në shtetet-anëtare dhe të parashen ndërmarjen e masave të nevojshme për pengimin e tij. Programi aksional ka për qëllim: t'a ngrit vetëdijen për një politikë më efektive në drejtim të eliminimit të diskriminimit, të parashih masa për prevencë nga diskriminimi, duke përkrah fuqimisht gjegjësisht OJQ-të dhe promovuar praktikë të mirë kundër diskriminimit, përfshirë edhe kampanja për këtë. Komisioni, madje obligohet të bashkëpunon me autoritetet nacionale, lokale dhe rajonale, OJQ, Universitetet dhe institucionet për hulumtim në këto sfera: barazinë në administratën publike; pjesëmarrjen e njëjtë në jetën politike dhe ekonomike, si dhe në marrjen e vendimeve në sferën sociale; barazinë në media; qasje të njëjtë në të mirat dhe shërbimet; ndjekjen e diskriminimit dhe ndërmarjen e masave për pengimin e tij etj. Buxheti i përgjithshëm i paraparë për realizimin e programit llogaritet në 98.4 milion €, nga i cili për çdo vit mbulohen rreth 100 projekte.

Legjislacioni është një komponentë për të vepruar kundër diskriminimit, ndërsa masat tjera të kësaj natyre (siç është programi i përmendur), janë të nevojshme për zbatimin praktik të legjislacionit të BE-së në këtë sferë.

Trajtimi i ndryshëm i personave duke u bazuar në paragjykimet nga ana e pleqve dhe të rinjve, është pjesë e praktikës së përditshme. Për shembull, tek të rinjtë si zakonisht mungon pjekuria, ndërsa tek të vjetrit fleksibiliteti, motivimi dhe gatishmëria për të pranuar ide të reja.²¹ Këto paragjykime, si zakonisht nuk janë të sakta dhe bazohen në stereotipe të cilat nuk e reflektojnë të vërtetën për personat e kategorive të përmendura.²²

²⁰ Council Decision 2000/750, *Community action programme to combat discrimination (2001-2006)* published in OJ L 303/23, 2.12.2000.

²¹ S. Fredman, *"The Age of Equality"*, Oxford: Hart (2003), p.22-35.

²² Rasti Irlandez, *Byrne v. FAS, DEC-E2002-045*, është shembull për diskriminimin në bazë të moshës, me arsye të pabaza. Në këtë rast një grua 48 vjeç ishte refuzuar të merr pjesë në trajnim profesional dhe në intervistë i ishte thënë se personat më të vjetër si ajo, janë më pak efikas për shkak se ato kanë më tepër obligime familjare.

Kur personat janë subjekt i diskriminimit si rezultat i këtyre stereotipeve, barazia si e drejtë e tyre fundamentale nuk respektohet. Diskriminimi në bazë të moshës prodhon pasoja negative sociale, nga të cilat mund t'i veçojmë: marginalizimin social, rritjen e varfërisë, pengimin e qasjes deri të të mirat dhe shërbimet, rritjen e harxhimeve të shtetit për përkujdesjen e tyre.²³

Si masë dhe aktivitet i cili ndikon në jodiskriminimin e bazuar në moshë është *Strategjia Europiane për punësim* (e njohur si procesi i Luksemburgut), i cili kishte për qëllim t'a rrit shkallën e punësimit në baza të qëndrueshme në nivel të BE-së, si dhe "*Udhërfyesit për punësim*" për vitin 2000, dakorduar në Këshillin Europian në Helsinki më 11-12 dhjetor të vitit 1999, ku ishte potencuar nevoja për udhëheqje të politikës së jodiskriminimit në tregun e punës, gjegjësisht rritjen e pjesëmarrjes së të gjitha moshave në tregun e punës.

Si masë e legjislacionit sekondar të BE-së, me të cilën ndalohet diskriminimi gjatë punësimit në bazë të religjionit dhe besimit, hendikepit, moshës ose përcaktimit seksual, paraqet Direktiva e Këshillit 2000/78 (OJ L 303/16) e vitit 2000. Mirëpo, ajo nuk e kundërshton energjikisht diskriminimin në bazë të moshës, pasi që lejon trajtim të njëjtë për arsye objektive dhe qëllim legjitim. Trajtime të ndryshme në bazë të moshës, ndonjëherë nuk paraqesin diskriminim nëse në kontekst të legjislacionit nacional ato janë të arsyeshme dhe objektive për arritjen e qëllimit të caktuar, për shembull: përcaktimi i moshës minimale dhe maksimale për trajnim profesional dhe qasje në të drejtat tjera të punës (neni 6, p.1).

Nga kjo dalin edhe brengat se legjislacioni i BE-së nuk do të jetë i qëndrueshëm dhe i suksesshëm nëse lejohen me tepër përjashtime nga rregullat themelore.²⁴

Rast i parë përpara Gjykatës Europiane të drejtësisë lidhur me çështjen e jodiskriminimit në bazë të moshës, i cili ishte gjykuar në nëntor të vitit 2005, Mangold v.

²³ Shih: UK Employers Forum on Age, *The cost of Ageism*, London: EFA, 1998 quoted in H.Meenan, "Age Discrimination in the UK(2000), *International Journal of Discrimination and the Law*, p.247-292.

²⁴ McCan Laurie, *Age Discrimination Law-The slow drag to 2006*, AARP Policy Institute, May 2003.

Helm.²⁵ Gjykata vërtetoi se në këtë rast ekziston diskriminim në bazë të moshës, për shkak të faktit se kontrata e punës ishte lidhur për orar të caktuar, e jo për orar të pacaktuar, vetëm për shkak të faktit se bëhej fjalë për person më të vjetër.²⁶

Çështje tjetër të cilës BE-ja i përkushton vëmendje është edhe *diskriminimi në bazë të prejardhjes racore ose etnike*. Kjo për shkak të faktit se racizmi dhe ksenofobia janë koncepte të gjëra, prezente në aktivitetet e përditshme, si pengesë me të cilën njerëzit ballafaqohen në të gjitha nivelet në institucionet publike dhe ato private.

Ky fenomen është i papranueshëm dhe jokompatibil me vlerat e BE-së, bazuar në liritë themelore dhe sundimin e së drejtës. Qëllimi i BE-së është të krijoj shoqëri të lirë, të sigurtë dhe të drejtë e cila do të parasheh masa efektive për prevencën dhe eliminimin e racizmit dhe ksenofobisë.

Komisioni Europian miratoi „*Plan aksional kundër diskriminimit*“²⁷ me qëllim që t’a inkorporon luftën kundër diskriminimit në të gjitha aktivitetet e BE-së, veçanërisht në: politikën e punësimit, arsimimit, trajnimit dhe shoqërisë informatike, kulturës dhe sportit, aktivitetet hulumtuese etj.

Që të sigurohet zhvillim i shoqërisë demokratike dhe tolerante, e cila lejon pjesëmarrjen e të gjithë personave pavarësisht nga prejardhja e tyre racore dhe etnike, Këshilli Europian e miratoi Direktivën kundër diskriminimit racor 2000/43 (OJ L 180/22), e cila kishte për qëllim t’a implementon parimin e trajtimit të njëjtë dhe i obligon shtetet-anëtare të themelojnë organe ose institucione për promovimin e trajtimit të njëjtë, të cilat do të jenë përgjegjëse në nivel nacional për: sigurimin e ndihmës së pavarur personave viktimë të diskriminimit, udhëheqjen e studimeve të pavarura lidhur me diskriminimin dhe përgaditjen e raporteve të pavarura.

Kjo Direktivë, ndër të tjerat e definon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe atë indirekt në bazë të prejardhjes racore ose etnike. *Diskriminim i drejtpërdrejtë* ekziston kur një person trajtohet më sesa nga tjetri në situatë të caktuar për shkak të prejardhjes së tij racore ose etnike, ndërsa *diskriminim indirekt* ekziston kur nga të vërejturit ndonjë

²⁵ Case C-144/04, ECR No 64.

²⁶ Në vitin 2003, z.Mangold në moshën 56 vjeç ka lidhur kontratë për punë me z.Helm për periudhën 1.7.2003 - 28.2.2004

²⁷ COM (1998) 183, 25.3 1998

dispozitë duket si neutrale, ndërsa praktika dhe kriteret e vënë personin e ndonjë përkëtesie racore ose etnike në pafavorshmëri të rëndësishme krahas personave tjerë (neni 2). Ajo njeh të drejtën e kompensimit të viktimave në procedurë gjyqësore ose administrative (neni 15) dhe që lejon shtetet-anëtare të miratojnë masa të posaçme për prevencë, veçanërisht përmes programeve t'i kompenzojnë dëmet që kanë rezultuar nga diskriminimi racor ose etnik (neni 5). Si vërejte që i shkruhet Direktivës është se ajo demonstroi frymë të kjo qytetëruese, mirëpo nuk i përmend disfavoret socio-ekonomike të disa grupeve.²⁸

Në Raportin e vitit 2001²⁹, Komisioni vlerësoi se është bërë përparim i vogël në luftën kundër racizmit në shtetet-anëtare dhe e potencioi nevojën e përkrahjes me të madhe në luftën kundër diskriminimit sipas të gjitha bazave.

Si sferë e cila potencohet në legjislacionin e BE-së, dhe poashtu meriton mbrojtje nga diskriminimi është edhe çështja e religjionit. Kryesisht, lejohet liria e besimit ose mosbesimit dhe liria e ndërrimit të religjionit. Të drejtat religjioze dhe liritë të cilat parashihen me legjislacionin e shteteve-anëtare, kryesisht zbatohen edhe garantohen nga BE-ja. Sipas Marrëveshjes së Amsterdimit-neni 6 (2), BE-ja duhet t'i respektojë të drejtat themelore të cilat garantohen me Konventën Europiane për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, e nënshkruar më 4 nëntor të vitit 1950 në Romë dhe që dalin nga traditat e përbashkëta kushtetuese për shtetet-anëtare, si instrumente të përgjithshme juridike të BE-së. Në Deklaratën për statusin e kishave dhe organizatave jokonfesionale (Declaration No 11 to the last act of the Treaty of Amsterdam, adopted by the Conference, *OJ L 340*), BE-ja e respekton statusin e kishave dhe komuniteteve religjioze në shtetet-anëtare. Në Kartën për të drejtat fundamentale të BE-së parashihen: liria e besimit dhe religjionit, sipas së cilës çdokush ka të drejtën e mendimit të lirë, besimit dhe religjionit, si dhe lirisë së ndërrimit dhe shprehjes së lirë të religjionit (neni 10); e drejta e themelimit të institucioneve arsimore sipas besimeve religjioze, filozofike dhe pedagogjike (neni 14); ndalimi i diskriminimit në bazë të religjionit dhe besimit (neni 21); respektimi i dallimeve kulturore, religjioze dhe gjuhësore (neni 22). Një nga instrumentet

²⁸ Chalmers D, *The mistakes of the Good European?* In Fredman, S. and P. Alston (eds) *Discrimination and Human Rights: The case of Racism*, Oxford university press, 2001 p.193-249.

²⁹ COM (2001), 1.07.2001.

më të reja që e ndalon ndër të tjerat edhe diskriminimin në bazë të religjionit dhe besimit është Direktiva e Këshillit European 2000/78. Mirëpo, duhet të merret parasysh se manifestimi i opinionit të lirë, besimit dhe religjionit mund të kufizohet me ligj për shkak të mbrojtjes së shoqërisë demokratike, rendit publik, shëndetit, moralit dhe të drejtat e tjerëve (neni 9 i Konventës për mbrojtjen e lirive themelore dhe të drejtave).

Edhe pse diskriminimi vazhdon të jetë realitet i përditshëm për miliona njerëz, të cilët jetojnë dhe punojnë në shtetet-anëtare, sidoqoftë legjislacioni i BE-së dukshëm e ngriti nivelin e mbrojtjes kundër diskriminimit, dhe sfida për të ardhmen do të jetë implementimi i saj në të gjitha sferat relevante në krejt territorin e BE-së.³⁰

Modeli social i përcaktuar nga BE-ja, me të cilin vendosen të drejtat sociale minimale të qytetareve të shteteve-anëtare të BE-së, paraqet investim në njerëz, sigurimin e tyre social, arsimimin, kushtet e punës dhe jetesës, familjen, si dhe mundëson siguri për njerëzit që ato të shohin me besim ardhmërinë e tyre.

BE përmes politikës sociale dha mund të madh në eliminimin e diskriminimit dhe rreziqeve sociale me të cilat ballafaqohen qytetarët e BE-së, pa marrë parasysh se a bisedohet për persona të punësuar apo të papunë, dhe atyre ju mundësohet të shfrytëzojnë të drejtat sociale varësisht nga nevojat e tyre reale. BE-ja edhe me tepër tenton të bën ndryshime në drejtim të përmirësimit të mirëqenies sociale të popullatës dhe të vendos marrëdhënie të drejta sociale.

Trajtimi i njëjtë i gjinive si çështje e poasçme në politikën sociale është sferë në të cilën BE-ja ka bërë hapa të sigurt përpara. Aktivitetet e BE-së në këtë drejtim ishin ngushtë të lidhura me integrimin e grave në të gjitha aktivitetet e jetës shoqërore, dhe rezultuan me obligimet e rrepta për shtetet-anëtare të parapara me legjislacionin e BE-së gjatë ndarjes së obligimeve profesionale dhe familjare për burrat dhe gratë, trajtimin e njëjtë në punësimin dhe procesin e punës, si dhe barazimin e të drejtave të tyre. Mirëpo, ishte paraparë edhe mbrojtje e poasçme për gratë në procesin e punës, me qëllim që atyre tu mundësohet pa pengesë t'i ushtrojnë detyrat e punës, ndërsa njëkohësisht tu përgjigjen edhe obligimeve familjare si gra dhe si nëna.

Aktivitetet e BE-së nuk kufizohen vetëm tek gratë dhe burrat, por edhe në mbrojtjen e vlerave themelore të lirisë dhe barazisë së të gjithë njerëzve dhe në të njëjtën

³⁰ Quitin O., *Equality and nondiscrimination in an enlarged EU*, 2004, p.3.

kohë sigurojnë jo vetëm mirëqenie materiale por edhe dinjitetin e tyre. Në këtë drejtim janë të rëndësishme rezultatet e BE-së lidhur me bazën juridike për mënjanimin e diskriminimit, veçanërisht të grave, fëmijëve, personave të hendikepuar, ndërsa në nivel të shteteve-anëtare janë ndërmarrë aktivitete konkrete në arritjen e barazisë. Përveç kësaj, diskriminimi në baza racore, nacionale, bindje politike dhe religjioze, si dhe në bazë të prejardhjes sociale është zvogëluar si rezultat i implementimit të masave të përshtatshme dhe programeve të BE-së.

4. Praktikët e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë në fushën e barazisë gjinore

Vështrimi historik i zhvillimit të politikës sociale në BE do të ishte jo i plotë nëse nuk përmendej roli i rëndësishëm i Gjykatës Evropiane të drejtësisë.

Gjykata Evropiane e drejtësisë siguron zbatimin e burimeve primare dhe sekondare të legjislacionit Europian. Me nenin 164 të Marrëveshjes për KEE, dhe nenin 136 të Marrëveshjes për EUROATOM, përcaktohet se funksion themelor i Gjykatës është të siguron interpretimin dhe zbatimin e drejtë të normave të përcaktuara në këto Marrëveshje.

Nëse Gjykata konstaton se ndonjë shtet-anëtar nuk e ka plotësuar ndonjërin nga obligimet e marrëveshjeve të KE-ve, atëherë do t'a detyron të njëjtin që të ndërmer masat e duhura në drejtim të realizimit të obligimeve. Konkretisht, nëse Gjykata konstaton se shteti-anëtar nuk i ka realizuar obligimet e caktuara në sferën sociale, në procedurë të caktuar sjell vendim me të cilin e detyron shtetin përkatës që t'i realizon obligimet dhe do t'a obligon të paguan dënim në para.

Gjykata shprehet dhe miraton aktvendime për çështje paraprake të parashtruara nga gjykatat nacionale lidhur me interpretimin e dispozitave të legjislacionit të BE-së, kur për zgjidhjen e kontestit përpara gjykatës nacionale duhet të zbatohet e drejta e komuniteteve.

Gjykata e Drejtësisë ka edhe funksionin e “jurisprudencës mbi çështjet sociale dhe të punës” kur bëhet fjalë për lëvizjen e lirë të personave, sigurimin social si dhe trajtimin e njëjtë të burrave dhe grave gjatë procesit të punës. Ajo vendos edhe për kërkesat për kompensim të dëmit të shkaktuar shtetit ose personave fizik dhe juridik, me

aktivitetet e kundërligjshme të institucioneve të Komunitetit ose të funksionarëve, gjatë ushtrimit të kompetencave të tyre.

Realizimi i parimit të barazisë paraqet punë mjaft specifike dhe kërkon vëmendje të veçantë për shqyrtim. Në këtë drejtim, vendimet e Gjykatës Europiane të drejtësisë ndihmuan në zgjidhjen e një vargu problemesh lidhur me implementimin e parimit të njëjtë dhe zbatimin e së drejtës së komuniteteve të miratuar në suaza të institucioneve kompetente në shtetet-anëtare. Gjykata ka definuar qëndrimin se shtetet-anëtare duhet t'a kompenzojnë dëmin kur bëhet fjalë për lëshim nga puna, kompenzim ose raste tjera të diskriminimit lidhur me procesin e punës, ndërsa kompenzimi duhet të jetë adekuat me dëmin e jo vetëm simbolik. Përveç aspektit material, gjatë kompenzimit duhet pasur parasysh edhe aspektin moral të pasojës që ka lindur nga diskriminimi.

Një nga preokupimet kryesore të Gjykatës Evropiane është që të siguron realizimin e atyre normave Europiane, të cilat kanë të bëjnë me marrëdhëniet ndërnjerëzore në jetën e përditshme dhe kanë lidhje me të drejtat legjitime dhe obligimet që dalin nga legjislacioni i shteteve-anëtare.³¹

Në periudhën që kaloi, Gjykata zhvilloi një sferë të interesave, të cilat mundësuan përmes ligjeve plotësuese në shtetet-anëtare të realizohen në mënyrë më efektive objektivat e përcaktuara me legjislacionin e BE-së. Për këtë arsye, Gjykata i shfrytëzoi rastet sociale si mjet i rëndësishëm në zhvillimin e këtij koncepti dhe implementimin e dispozitave të BE-së në legjislacionin e shteteve-anëtare.

³¹ Davies, A. *"The European Court of Justice, National Courts and the Member States"*, 2000, p.131.

KAPITULLI III

INTERVISTA ME AUTORITETET NË KOMUNAT E POLLOGUT

Ne kuader te hulumtimit, vecanerisht tek pjesa empirike vemendje i eshte perkushtuar Intervistes me Kreret e Komunave ne rajonin e Pollogut, e realizuar ne periudhen Janar – Shkurt 2020.

Ne vazhdim do i paraqesim pergjigjet e Kryetareve te komunave lidhur me aktivitetet e tyre mbi barazine gjinore ne komunen ku ato operojne.

Kryetaret u jane pergjigjur pyetjeve te hapura te cilat i kam pergaditur ne bashkepunim me mentorin. Ato kane pasur mundesine qe te shprehen lirshem, ne varijantin qe kane konsideruar si me te pershtatshem, shkurtimisht apo gjeresisht. Duhet pasur ne konsiderate se periudha te cilen e kemi perdorur per te intervistuar Kryetaret, eshte nje periudhe e fushates parazgjedhore, dhe ne kuptojme drejte se ne mungese te kohes se mjaftueshme ne raste te caktuara pergjigjet e tyre jane te shkurtuara, por mbajne kuptimin dhe logjiken e pershkrimit te drejte te punes se tyre.

Jane intervistuar kreret e komunave me sa vijon: Tetove, Gostivar, Tearce, Bervenice, Bogovine dhe Vrapcisht.

Intervistë e realizuar me znj. Teuta Arifi, Kryetare e Komunës së Tetovës		
Nr.	Pyetje	Përgjigje
1	Sa ndikon tradita në respektimin e të drejtave të femrave në Komunën e juaj. Pikërisht, sa janë emancipuar femrat dhe janë të vetëdijshme për të kërkuar të drejtat e tyre?	Според нашите истражувања и податоците што ги имаме од терен жените во нашата општина свесни за нивните права но сеуште во делови поточно во рурални средини големо влијание има традицијата.
2	Sa është e mundur arritja e barazisë së vërtetë gjinore, kur jetojmë në një shoqëri me elemente patriarkale?	Во нашата општина тешко е да се постигне родова еднаквост но има голем наредок. За овој напредок голема заслуга имаат невладините организации поточно организацијата „Форум на жената“, од Тетово. Со посебни анализи на состојбата и обуки и предавања на оваа тема постигани се позитивни резултати на ова поле.
3	Çfarë roli luajnë femrat si votuese në avancimin e të drejtave të tyre?	Во унапредувањето на своите права жените како гласачи во советот имаат голема улога но со оглед на тоа дека се уште се во помал број о за разлика од изминатите години бројот е значително зголемен и сега брои 12 жени советнички.
4	Cilat janë sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në komunën tuaj?	Најголем предизвик со кои се соочуваат жените во нашата општина е предизвикот со остварување на нивните имотни права.
5	Çfarë roli luajnë femrat si anëtare të Këshillit Komunal në Komunën tuaj, veçanërisht përmes Komisionit për mundësi të barabarta mes	Комисијата за еднакви можности во нашата општина е активна и за се што се работи за прашањата за унапредувањето на родовата

	burrave dhe grave?	еднаквост се залагаат песпрекорно
6	Me çfarë masash përmes politikave lokale mund ta promovoni barazinë gjinore në territorin e komunës suaj?	Локалните политики преку различни годишни акциски планови и програми и други програми од сите сектори во склоп на нашата општина ја промовираат родовата еднаквост.
7	Sa arrijnë që partitë politike të ndikojnë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, sipas dispozitave ligjore?	Политичките партии во зависност од моменталната состојба се трудат да го зголемат учеството на жените во одлучувањето.
8	A mendoni se standardet ndërkombëtare mbi të drejtat e femrës, të inkuorporuara përmes ligjëvënësit në RMV, aplikohen në komunën tuaj?	Како што на територијата на целата наша држава важат меѓународните стандарди за правата на жените преку законските одредби, така и на локално ниво се трудите истите да се почитуваат.
9	A mendoni se në komunën tuaj, pikërisht në administratën komunale dhe në jetën publike janë pjekur kushtet për trajtim të njëjtë mes burrave dhe femrave?	Општинската администрација преку обуки организирани од Министерството за труд и социјална политика и од организацијата UNWOMEN – која работи и дејствува на ова поле во РСМ се обучуваат за создавање на услови за еднаков третман меѓу жените и мажите
10	A keni të dhëna statistikore mbi përfaqësimin e drejtë gjinor në institucionin e komunës tuaj; në bizneset dhe çështjet e punësimit në territorin e komunës; dhe si mendoni ta përmirësoni pasqyrën e përfaqësimit gjinor gjatë mandatit tuaj?	Статистички податоци за правната застапеност на жените и мажите во нашата институција има, а исто и од областа на бизнисот и вработувањето ги добиваме преку Државниот завод за статистика на РСМ, но сметаме дека тешко се воспоставува бидејќи за тоа влијаат различни фактори.

Intervistë e realizuar me z. Isen Asani, Kryetar i Komunës së Tearcës		
Nr.	Pyetje	Përgjigje
1	Sa ndikon tradita në respektimin e të drejtave të femrave në Komunën e juaj. Pikërisht, sa janë emancipuar femrat dhe janë të vetëdijshme për të kërkuar të drejtat e tyre?	Në komunën e Tearcës si në cdo komunë të R. se Maqedonisë Veriore ndikonë tradita në shumë aspekte dhe mënyra. Mirpo në vitet e fundit emancipimi i femrave ka aritë në një nivel të lartë. Poashtu për të kërkuar dhe për t'u realizuar të drejtat e grave është i pashmangshëm edhe emancipimi i meshkujve si dhe ngritja e vetëdijes edhe të meshkujve për ti përkrahur femrat në realizimin e të drejtave të tyre
2	Sa është e mundur arritja e barazisë së vërtetë gjinore, kur jetojmë në një shoqëri me elemente patriarkale?	Nuk është shumë e mundur arritja e kësaj barazie. Edhe pse shoqëria jonë kalon në shume tranzicione emenetetpatriarkale shumë pak kanë lëvizur dhe janë të shprehura në shumë aspekte të përditshmërisë dhe jetës në përgjithësi.
3	Çfarë roli luajnë femrat si votuese në avancimin e të drejtave të tyre?	Roli i femrave në procesin e votimit është shunë i madh pasi që përqindja më e madhe e popullatës që jetojnë është e gjinisë fmërore pasi që një numër i madhë i të rinjeve dhe burave janë shpërngulur ne Europë. Ndërsa avansimi i tyre është shumë i ulët pasi që shumë qartë dhe ndjeshëm shihen kontekstet gjinore dhe pabarazia.
4	Cilat janë sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në komunën tuaj?	Rritja e të ardhura mujore dhe vjetore, hapja e vendeve të reja të punës, përkrahja ebizniseve dhe grave të përsosmërinë zanateve. Rritja e e numrit të grave në udhëheqësi etj.
5	Çfarë roli luajnë femrat si anëtare të Këshillit Komunal në Komunën tuaj, veçanërisht përmes Komisionit për mundësi të barabarta mes	Përgatitja e programës për barazi gjinore. Përgatitja dhe aplikimi për projekte dhe plane aksionale për barazi gjinore, avancimi i statusit të

	burrave dhe grave?	grave, mbrotja nga diskriminimi dhe njohja me të drejta ligjore etj.
6	Me çfarë masash përmes politikave lokale mund ta promovoni barazinë gjinore në territorin e komunës suaj?	Përmes pjesmarrjes në mbledhje, fuqizimi i grave, perspektiva gjinore etj
7	Sa arrijnë që partitë politike të ndikojnë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, sipas dispozitave ligjore?	Përmes takime të tyre dhe futjen e idesë në seancat e këshillit të komunës dhe komisioneve përkatëse.
8	A mendoni se standardet ndërkombëtare mbi të drejtat e femrës, të inkorporuara përmes ligjëvënësit në RMV, aplikohen në komunën tuaj?	Shumë pak.
9	A mendoni se në komunën tuaj, pikërisht në administratën komunale dhe në jetën publike janë pjekur kushtet për trajtim të njëjtë mes burrave dhe femrave?	Shumë pak.
10	A keni të dhëna statistikore mbi përfaqësimin e drejtë gjinor në institucionin e komunës tuaj; në bizneset dhe çështjet e punësimit në territorin e komunës; dhe si mendoni ta përmirësoni pasqyrën e përfaqësimit gjinor gjatë mandatit tuaj?	Ka të dhëna mirpo nuk janë të azhuruara, dmth nuk llogariten si të sakta.

Intervistë e realizuar me z. Enver Pajaziti, Kryetari i Komunës Bërvenicë		
Nr.	Pyetje	Përgjigje
1	Sa ndikon tradita në respektimin e të drejtave të femrave në Komunën e juaj. Pikërisht, sa janë emancipuar femrat dhe janë të vetëdijshme për të kërkuar të drejtat e tyre?	Në komunën tonë respektohet tradita familjare por ajo nuk ndikon në atë masë sa që të mos respektohen të drejtat e tyre. Femrat në komunën tone janë të emancipuara dhe janë të vetëdijshme si për të drejtat e tyre poashtu edhe për obligimet e tyre.
2	Sa është e mundur arritja e barazisë së vërtetë gjinore, kur jetojmë në një shoqëri me elemente patriarkale?	Arritja e barazisë së vërtetë gjinore në shoqërinë me elemente partiarkale bëhet duke u nis nga respektimi i femrës në rrethin ku ajo jeton e më pas ne vendin ku punon dhe t'i mundësohet balancë në mes jetës private dhe profesionale që ajo mos të jetë në situatë që të zgjedh në mes karrierës dhe familjes poashtu të përfshihet në pozita të larta në organet e administratës si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat.
3	Çfarë roli luajnë femrat si votuese në avancimin e të drejtave të tyre?	Arrin që fjala e saj të ndegjohet dhe të ketë vlerën e saj shoqërore, arsimohet në të njëjtat lëmi si burri dhe konkuron në vende të njëjta të punës.
4	Cilat janë sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në komunën tuaj?	Sfidat kryesore që ballafaqohen femrat në Komunën tonë: - Pas shkollimit mungesa e vendeve të punësimit, të gjitha grat kërkojnë punë në qytet; - Diskriminimi gjatë shtazënisë, mungesa e ordinancave gjinekologjike; - Mungesa e kopshteve për fëmijë; - Pronësia nuk kalon te gratë.
5	Çfarë roli luajnë femrat si anëtare të Këshillit Komunal në Komunën tuaj, veçanërisht përmes Komisionit për mundësi të barabarta mes burrave dhe grave?	Në komunën tonë në mandatin 2009-2013 Kryesuese e Këshillit komunal ka qenë femër përveç se janë të përfshira në komisione ato në shumicën prej tyre janë edhe kryetare Komisioni.

6	Me çfarë masash përmes politikave lokale mund ta promovoni barazinë gjinore në territorin e komunës suaj?	Komuna përmes fushatave publike dhe manifestimeve tjera ndikonë në mendimin publik të qytetarve për rolin shoqëror të femrave. Përfaqsimi i lartë i femrës në pozitë udhëheqëse komunale, Financim të programeve që avancojnë statusin e femrës rurale.
7	Sa arrijnë që partitë politike të ndikojnë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, sipas dispozitave ligjore?	Mund të themi se femrat janë në listat zgjedhore pasi këtë e kërkon ligji e jo se duan partitë politike e aktivistët e tyre. Partitë politike vetëm se e respektojnë kornizën ligjore dhe institucionale për arritjen e barazisë gjinore të kuotës prej 40%.
8	A mendoni se standardet ndërkombëtare mbi të drejtat e femrës, të inkorporuara përmes ligjëvënësive në RMV, aplikohen në komunën tuaj?	Po. Komuna jonë është mjaft aktive në programet për Përfshirjen Sociale ku ne theksojmë të veçantë është roli i femrës, dhe nëpërmes trajnimeve të ndryshme ku potencohen standardet ndërkombëtare të njëjtat aplikohen në komunën tonë.
9	A mendoni se në komunën tuaj, pikërisht në administratën komunale dhe në jetën publike janë pjekur kushtet për trajtim të njëjtë mes burrave dhe femrave?	Po. Komisioni për mundësi të barabarta mes burrave dhe grave ka bërë anketa të ndryshme në kontekst të kësaj pyetje dhe në bazë të rezultateve është konstatuar se ka kushte për barazi gjinore.
10	A keni të dhëna statistikore mbi përfaqësimin e drejtë gjinor në komunë; në bizneset; si mendoni ta përmirësoni pasqyrën e përfaqësimit gjinor gjatë mandatit tuaj?	Në komunën tonë ka përfaqësim të drejtë gjinor, ka edhe femra në pozita udhëheqëse, si psh. Udhëheqës i sektorit tatimor-femër.

Intervistë e realizuar me z. Albon Xhemaili, Kryetari i Komunës së Bogovinës		
Nr.	Pyetje	Përgjigje
1	Sa ndikon tradita në respektimin e të drejtave të femrave në Komunën e juaj. Pikërisht, sa janë emancipuar femrat dhe janë të vetëdijshme për të kërkuar të drejtat e tyre?	Femrat, për një kohë të gjatë kanë qenë të detyruara të luftojnë për të pranimin e tyre si qenie të plota në shoqëri dhe për pranimin e të drejtave të tyre themelore. Tradita ka ndikuar posaçërisht për shkollimin dhe emancipimin e femrave në Komunën e Bogovinës, ku shumica prej tyre kanë qenë të diskriminuara dhe nuk kanë pasur mundësi që të shfaqin aftësitë e tyre dhe të arrijnë të kenë një të ardhme më të mirë që të jenë të pavarura. Fatmirësisht, me kalimin e kohës me anë të shkollimit dhe emancipimit të tyre filloi edhe ngritja e vetëdijes për të kërkuar të drejtat e tyre.
2	Sa është e mundur arritja e barazisë së vërtetë gjinore, kur jetojmë në një shoqëri me elemente patriarkale?	Në një shoqëri me elemente patriarkale, arritja e barazisë gjinore mund të arrihet me identifikimin e problemeve kyçe dhe përcaktimin e rekomandimeve për integrim gjinor në politikat lokale dhe në një shoqëri të tillë vetëm në këtë mënyrë mund të përmirësohet pozita e femrave.
3	Çfarë roli luajnë femrat si votuese në avancimin e të drejtave të tyre?	Roli i femrave dhe pjesëmarrja e tyre në zgjedhje është shumë të rëndësishme dhe për këtë shkak ato duhet të jenë të informuara në politikë si dhe të motivuara për të bërë ndryshimet e duhura në kohën e duhur.
4	Cilat janë sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në komunën tuaj?	Sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në Komunën e Bogovinës janë: mentaliteti si dhe sistemi, i cili është i bazuar në mentalitetin e njerëzve që i përkasin kësaj komune
5	Çfarë roli luajnë femrat si anëtare të Këshillit Komunal në Komunën tuaj, veçanërisht përmes Komisionit	S'ka përgjigje.

	për mundësi të barabarta mes burrave dhe grave?	
6	Me çfarë masash përmes politikave lokale mund ta promovoni barazinë gjinore në territorin e komunës suaj?	Masat për promovimin e barazisë gjinore në territorin e Komunës janë: shërbimet që duhet t'u përgjigjen nevojave të femrave dhe të meshkujve dhe përfaqësimi i njëjtë i të dy gjinive në procesin e sjelljes së vendimeve në Komunë.
7	Sa arrijnë që partitë politike të ndikojnë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, sipas dispozitave ligjore?	Nuk mendoj se partitë politike arrijnë të ndikojnë shumë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, pasi që këtu tek ne ende ekziston bindja se politika i përket sferës së meshkujve. Poashtu, ndikon negativisht edhe mjedisi që nuk e përkrah femrën.
8	A mendoni se standardet ndërkombëtare mbi të drejtat e femrës, të inkuorporuara përmes ligjëvënësit në RMV, aplikohen në komunën tuaj?	Mendoj se deri diku aplikohen. Duke marrur parasysh edhe kuotat që janë vendosur për përfaqësimin gjinor, mendoj se ato kanë ndikuar në pjesëmarrjen e femrës nëpolitikë dhe pozita vendimmarrëse.
9	A mendoni se në komunën tuaj, pikërisht në administratën komunale dhe në jetën publike janë pjekur kushtet për trajtim të njëjtë mes burrave dhe femrave?	Në Komunën e Bogovinës, në administratën komunale dhe në jetën publike mund të thuhet se janë përmirësuar kushtet për trajtim të njëjtë mes meshkujve dhe femrave dhe e njëjta do të vazhdojë, gjithmonë duke pasur parasysh përfaqësimin e njëjtë të të dy gjinive në administratën komunale si dhe kërkesat dhe problemet e tyre në jetën publike.
10	A keni të dhëna statistikore mbi përfaqësimin e drejtë gjinor në komunë, në bizneset; dhe si mendoni ta përmirësoni pasqyrën e përfaqësimit gjinor gjatë mandatit tuaj?	Momentalisht kemi të dhëna statistikore mbi punësimet në kuadër të insitucioneve shtetërore në Komunë, por jo edhe për bizneset. Do të mundohemi të krijojmë mundësi për të dhëna statistikore gjinore, për shkak se edhe neve si institucion i kemi të nevojshme.

Intervistë e realizuar me z. Arben Taravari, Kryetari i Komunës së Gostivarit		
Nr.	Pyetje	Përgjigje
1	Sa ndikon tradita në respektimin e të drejtave të femrave në Komunën e juaj. Pikërisht, sa janë emancipuar femrat dhe janë të vetëdijshme për të kërkuar të drejtat e tyre?	Më shumë se tradita do të thoja mentaliteti shqiptar dhe ai i Gostivarit ka tentuar të jetë prej shekujsh patriarkal. Kjo e vërtetë aspak pozitive ka bërë viktimat të shumta brez pas brez tek gjinia femërore duke shtypur pozitën e femrës. Mirëpo fatmirësisht bota virtuale ka sjellë ndërgjegjësim më të madh dhe shoqëria në përgjithësi e sidomos në Gostivar, po e vendos femrën në nivelin e duhur. Krenarisht mund të them se femra në Gostivar po respektohet gjithnjë e më shumë pasi emancipimi i saj as nuk vihet në dyshim. Në komunën që drejtoj gjinia femërore është një domosdoshmëri që ndikon bindshëm në suksesin e saj.
2	Sa është e mundur arritja e barazisë së vërtetë gjinore, kur jetojmë në një shoqëri me elemente patriarkale?	Është e vështirë, por sigurisht aspak e pamundur. Barazia gjinore është një problem global, pasi periudha e matriarkatit si duket është shumë e largët në histori, ndaj ende dominon patriarkati, por realiteti na tregon që gjithshka po lëviz pozitivisht. Sa më i varfër dhe sa më i izoluar një vend aq më e marginalizuar është femra, rritja ekonomike dhe shkollimi në masë, do të sjellë ç'kompleksimin mashkullor dhe femra do jetojë çdo ditë e më lirë.
3	Çfarë roli luajnë femrat si votuese në avancimin e të drejtave të tyre?	Femrat si votuese nuk luajnë rol vetëm në avancimin e tyre, ato luajnë rol absolut në avancimin e të gjithë shoqërisë. Roli i femrës nuk duhet të krahasohet kurrë me atë të mashkullit, pasi ata janë thjesht të barabartë.

4	Cilat janë sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen femrat në komunën tuaj?	Nuk ndonjë sfidë specifike. Ka raste ku janë nën shënjestrën e paragjykitimit gjinor, por ne kemi ndërtuar një atmosferë të atillë ku me sportivitet i tregojmë të gjithë atyre që gabohen, se femra e potencojë është absolutisht e barabartë me mashkullin.
5	Çfarë roli luajnë femrat si anëtare të Këshillit Komunal në Komunën tuaj, veçanërisht përmes Komisionit për mundësi të barabarta mes burrave dhe grave?	Kanë rol shumë të rëndësishëm, retorikisht. Ekzistenca e një komisioni të tillë, tregon që ende ka punë për t'u bërë, por këto femra janë në vendin e duhur për të bërë punën e duhur.
6	Me çfarë masash përmes politikave lokale mund ta promovoni barazinë gjinore në territorin e komunës suaj?	Duke përfshirë femrat në çdo sektor e sidomos në sektor tabu pak a shumë deri tani, ku një femër mund të kontribuojë. Jemi të gjithë të ndërgjegjshëm që nëse një femër do thoshte që punon shofere autobuzi apo shefe e një stacioni policor, ajo do të paragjykohej menjëherë jo vetëm nga burrat por edhe nga gratë, ndaj përqëndrimi kryesor i energjive është tek pranimi i të dyja gjinive se femra tashmë mund të bëjë gjithcka!
7	Sa arrijnë që partitë politike të ndikojnë në rritjen e participimit për pjesëmarrje politike të femrave, sipas dispozitave ligjore?	Dëgjo, ka dy pengesa serioze në këtë drejtim: e para që gratë e shikojnë pjesëmarrjen në politikë si një aksion të rrezikshëm, nuk kanë faj, pasi politika mashkullore dominon jo rrallë herë me veprime anti-ligjore, duke treguar muskujt në mungesë të trurit, por nga ana tjetër falë Zotit pjesa më e madhe e burrave janë bijë të mirë të nënave të tyre dhe nuk hezitojnë të mbrojnë dhe respektojnë prezencën e gruas në politikë, prezencë e cila është e Domosdoshme! Pengesa tjetër që ndikon në mospërfshirjen e madhe të femrës në politikë është mosmarrja e tyre seriozisht. Fatkeqësisht duket se partitë kanë preferuar më shumë të

		plotësojnë kushtet ligjore se sa të aktivizojnë realisht një femër. Jam i lumtur që partia me të cilën jam, duke qënë se edhe në natyrë ka ndryshimin dhe është autore e disa ndryshimeve me rëndësi historike në vend, e ka femrën pjesë aktive dhe madje as në disa raste konceptet dhe idetë më të mira të partisë tonë mbajnë firmën e femrës.
8	A mendoni se standardet ndërkombëtare mbi të drejtat e femrës, të inkorporuara përmes ligjëvënësit në RMV, aplikohen në komunën tuaj?	Uroj dhe përpiqem që Po!
9	A mendoni se në komunën tuaj, pikërisht në administratën komunale dhe në jetën publike janë pjekur kushtet për trajtim të njëjtë mes burrave dhe femrave?	Do isha utopik për të mos thënë gënjeshtar nëse thoja po. Ka ende punë për të bërë po jemi në rrugën e duhur.
10	A keni të dhëna statistikore mbi përfaqësimin e drejtë gjinor në institucionin e komunës tuaj; në bizneset dhe çështjet e punësimit në territorin e komunës; dhe si mendoni ta përmirësoni pasqyrën e përfaqësimit gjinor gjatë mandatit tuaj?	S'ka pergjigje.

PËRFUNDIM

Normat ligjore të Maqedonise Veriut janë harmonizuar me standardet nderkombetare për barazi gjinore, por fatkeqesisht nuk ka rezultuar zbatimi i tyre në praktike dhe perkundrazi akoma hasim një hendek mes formales dhe reales.

Ajo cka duhet të kerkohet është promovimi i mekanizmave efektiv (institucional dhe financiar) të cilat do të shpien kah zbatimi praktik i standardeve nderkombetare për barazi gjinore.

Poashtu, edhe vërejtjet e Komisionit Evropian të cilat dalin nga raport-progreset vjetore duhet të trajtohen drejtpërdrejt, të kerkohet që të ndermeren hapa konkret sepse me sa duket do të vazhdon akoma diskriminimi në jetën e përditshme. Veçanërisht, ajo që i duhet vendit tonë është ndryshimi i konceptit të veprimit institucional dhe politik rreth çështjeve gjinore, perkatesisht në rajonin e Pollogut.

Është e qartë se procesi i harmonizimit ligjor po ecen shumë ngadalë, nganjëherë i shoqëruar me traditën, stereotipet dhe paragjykimet të cilat akoma ekzistojnë në rrethin tonë. Në fakt, të gjithë ata që dëshirojnë të bashkohen me BE, patjetër duhet të kuptojmë se vazhdimisht duhet të ndryshojnë legjislacionin e vendit, por jo vetëm kaq, duke filluar nga ndryshimet ligjore, mekanizmat për implementim deri në zbatimin e plotë të normave në praktike.

Ja edhe disa konstatime përfundimtare:

- Pjesëmarrja e grave në administratën komunale është shumë e vogël krahas burrave, ndërsa përqindja e shprehur nuk përfaqëson numrin e saktë por shprehjen e përgjithshme të opinionit të autoriteteve pa numra konkret. Pjesa dërmuese e autoriteteve pranojnë se gratë nuk janë të përfaqësuara në numrin e duhur në administratën e komunës, ndërsa brengosës është fakti se në disa komuna aspak nuk ka të punësuar gra. S'ka komuna ku gratë janë të përfaqësuara aq sa burrat.

- Mund të flasim për një pjesëmarrje më të vogël të femrave në ndërmarrjet publike komunale, ndërsa pjesa më e madhe e autoriteteve lokale në komunat e banuara me shumicë të popullatës shqiptare kanë deklaruar aspak nuk ka gra të punësuar në ndërmarrjet publike. Për asnjë komunë akoma nuk mund të flitet për barazi gjinore nga aspekti i punësimit në ndërmarrjet publike.

- Pjesa më e madhe e grave janë amvise dhe merren me angazhime në shtëpi, më pas regjistrohet aktiviteti i tyre në sektorin privat, përfshirë këtu edhe biznesin familjar. Pjesëmarrja në sektorin publik duket të jetë më e vogël.

- Disa nga autoritetet lokale janë të mendimit se i zbatojnë relativisht standardet ndërkombëtare të implementuara në legjislacionin kombëtar, ndërsa të tjerët janë përgjigjur se aspak nuk i kanë implementuar ato në nivel të komunës së tyre. Vetëm një përqindje e vogël e komunave mendojnë se i kanë implementuar plotësisht këto standarde, por për të vërtetuar një gjë të tillë duhet bërë një studim më i përafërt në ato komuna, ku do të merren parasysh aktet relevante ndërkombëtare mbi këtë çështje dhe krijimi i mekanizmave përkatës për implementimin e standardeve ndërkombëtare.

- Pjesa dërmuese të autoriteteve lokale janë të mendimit se relativisht zbatojnë normat ligjore, ndërsa ka edhe përgjigje të atilla kur zyrtarët japin mendime diametralisht të kundërta rreth kësaj çështje.

- Brengosës është fakti se në disa komuna pranohet publikisht se pak i përkushtohet vëmendje kësaj çështje.

- Autoriteteve lokale pohojnë se e kanë plotësuar detyrimin ligjor për themelimin e Komisioneve për mundësi të barabarta gjinore pranë komunës së tyre. Në keto komisione anëtarësohen burra dhe gra këshilltar në Këshillat komunal nga parti të ndryshme politike. Detyra kryesore e komisioneve është që pozitivisht të ndikojnë në politikën lokale nga aspekti i barazisë gjinore, me qëllim të tejkalimit të problemeve specifike gjinore.

- Pjesa më e madhe e autoriteteve pohojnë se duhet ndërmarrë aktivitete si masa afirmative për përmirësimin e përfaqësimit të grave në komunë, veçanërisht përmes dhënies së përparësisë gjinisë femërore në punësimet e reja.

CONCLUSION

The legal norms of Northern Macedonia have been harmonized with the international standards for gender equality, but unfortunately their implementation has not resulted in practice and on the contrary we still encounter a gap between the formal and the real.

What should be required is the promotion of effective mechanisms (institutional and financial) which will lead to the practical implementation of international standards for gender equality.

Also, the remarks of the European Commission which arise from the annual progress report should be treated fairly, to be asked to take concrete steps because it seems likely that discrimination will still continue in everyday life. In particular, what our country needs is a change in the concept of institutional and political action on gender issues, namely in the Polog region.

It is clear that the process of legal harmonization is progressing very slowly, sometimes accompanied by the tradition, stereotypes and prejudices that still exist in our district. In fact, all those who want to join the EU, must definitely understand that they must constantly change the country's legislation, but not only that, starting from legal changes, implementation mechanisms to the full implementation of norms in practice.

Here are some final findings:

- The participation of women in the municipal administration is very small compared to men, while the expressed percentage does not represent the exact number but the general expression of the opinion of the authorities without concrete numbers. The majority of the authorities admit that women are not represented in the right number in the municipal administration, while the fact that in some municipalities there are no employed women at all is worrying. There are no municipalities where women are represented as much as men.

- They can talk about a lower participation of women in municipal public enterprises, while most local authorities in the municipalities inhabited by a majority of the Albanian population have stated that there are no women employed in public

enterprises. No one municipality can yet be talked about gender equality in terms of employment in public enterprises.

- Most women are housewives and do housework, then their activity is registered in the private sector, including the family business. Public sector participation appears to be lower.

- Some of the local authorities are of the opinion that they relatively apply the international standards implemented in the national legislation, while others responded that they have not implemented them at all at the level of their municipality. Only a small percentage of municipalities think that they have fully implemented these standards, but to prove this should be done a closer study in those municipalities, which will take into account relevant international acts on this issue and the establishment of mechanisms. relevant to the implementation of international standards.

- The vast majority of local authorities are of the opinion that they relatively apply the legal norms, while there are also such answers when officials give diametrically opposed opinions on this issue.

- Of concern is the fact that in some municipalities it is publicly acknowledged that little attention is paid to this issue.

- Local authorities claim to have fulfilled the legal obligation to establish Gender Equality Opportunities Commissions in their municipality. These commissions include men and women councilors in the Municipal Councils from various political parties. The main task of the committees is to positively influence local policy in terms of gender equality, in order to overcome specific gender issues.

- Most authorities claim that activities should be undertaken as affirmative action measures to improve the representation of women in the municipality, especially by giving priority to women in new employment.

BIBLIOGRAFIA

1. Bandarevski B.(2007). *Rodovata ednakvost i lokalnata samouprava*, Zdru`enska, Skopje, 11.
2. Berqgqvist, C and Jungar, A-C. (2000). “*Adaptation or diffusion of the Swedish gender model*”; London,160-169.
3. Bimbi, F. (2000). “*Women and Social Policy in Europe: work family and the state*”, Aldershot: Edward Elgar, 1993, p.138; Hantrais, L. “*Gendered Policies in Europe: reconciling employment and family life*”; London, p.68.
4. Chalmers D. (2001). *The mistakes of the Good European?* In Fredman, S. and P. Alston (eds) *Discrimination and Human Rights: The case of Racism*, Oxford university press, 193-249.
5. Council Decision 2000/750, *Community action programme to combat discrimination (2001-2006)* published in OJ L 303/23, 2.12.2000.
6. Crawley, C. (1990). “*The European Parliament Committee on Women’s Rights*”, Cross-national Research Papers; 7-9
7. Davies, A.(2000). “*The European Court of Justice, National Courts and the Member States*”, 131.
8. European Court of Justice, Case 80/70, *Defrenne v. Sabena* (1971), ECR 445.
9. Gurovska M.(2007). *Socijalnata politika vo EU*, Skopje,14.
10. McCan Laurie. (2003). *Age Discrimination Law-The slow drag to 2006*, AARP Policy Institute, May.
11. *Национален план за акција за родова рамноправност 2007-2012*, Скопје, мај 2007.
12. Quitin O., *Equality and nondiscrimination in an enlarged EU*, 2004, p.3.
13. Ru`in N. (2001). *Evropsko socijalno pravo*, Fondacija Fridrih Ebert-kancelarija Skopje, , str.155.
14. S. Fredman. (2003). “*The Age of Equality*”, Oxford: Hart, 22-35.
15. Spidla V. (2005). *Combating discrimination in the EU*, An initiative of the EU, 2.

16. UK Employers Forum on Age. (1998). *The cost of Ageism*, London: EFA, quoted in H. Meenan, "Age Discrimination in the UK (2000), International Journal of Discrimination and the Law, p.247-292.
17. Костовска С., Талев И (2009). *Застапеност на жените во политиката*, во "Кон родово еднаква Македонија", CRPM.