



FAKULTETI I SHKENCAVE SHOQËRORE BASHKËKOHORE
ФАКУЛТЕТИ И ШКЕНЧАВЕ ШОКЕРОРЕ БАШКЕКОХОРЕ
FACULTY OF TEMPORAY SCIENCES

STUDIME PASDIPLOMIKE – CIKLI I DYTË

DREJTIMI – ADMINISTRATË PUBLIKE

TEZA E MAGJISTRATURËS:

BARAZIA GJINORE NË ADMINISTRATËN PUBLIKE NË KOSOVË

KANDIDATI:
Hajrie KRASNIQI

MENTORI:
Prof. Dr.Memet MEMETI

Tetovë, Skurt 2023

Mirënjohje

Jam shumë mirënjohëse që kam qenë pjesë e Universitetit të Evropës Juglindore. Kjo tezë nuk mund të realizohej pa rekomandimin dhe kritikën e Prof. Dr. Memet Memetit. E falënderoj shumë për durimin dhe mbështetjen që ka treguar gjatë zhvillimit të kësaj teze masteri. Familja është gjithë më e çmuar në botë. Pa mbështetjen e tyre, nuk mund ta bëja. Këtë temë masteri ia dedikoj familjes time e veçanërisht bashkëshortit tim për mbështetjen e vazhdueshme si financiare ashtu edhe morale.

PËRMBAJTJA

Shkurtesa dhe Akronime.....	6
Abstract.....	7-8
Hyrje.....	9 -11
Hipotezat.....	12
Rëndësia e studimit.....	13

KAPITULLI I

BARAZIA GJINORE.....	14
1.Hyrje.....	14-15
1.1 Statusi i Grave dhe Burrave në Kosovë	16
1.2.Konventat ndërkombëtare për Barazinë Gjinore.....	17-19
1.3.Perfaqësimi i gruas dhe roli saj në Kosovë.....	20
1.4.Ligji për Barazi Gjinore.....	21-22
1.5.Kuota e Përfaqësimit Gjinor.....	23-24
1.6.Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi.....	25
1.7.Ligji i Punës.....	26-27
1.8.Ligji për Shërbimin Civil.....	28-29
1.9.Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil.....	30-33

KAPITULLI II

DISPOZITAT DHE BOSHLLËQET E BARAZISË GJINORE NË KORNIZËN PÛRKATËSE TË POLITIKAVE.....	34
2.Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike.....	34-35
2.1.Programi i Kosovës për Barazi Gjinore.....	36-37
2.2. Korniza Institucionale për Reformën në Administratën Publike dhe Barazinë Gjinore...	38
2.3. Grupi Koordinues për modernizimin e Administratës Publike.....	38
2.4. Departamenti për menagjimin e RAP.....	38
2.5 Vendosja Koordinuese - Institucionale e RAP – Kosovë.....	39

KAPITULLI III

KUADRI INSTITUCIONAL PER BARAZINE GJINORE.....40

3. Zyrtarë të Barazisë Gjinore në Ministri dhe Komuna.....	41
3.1.Zyra për Qeverisje të Mirë (ZQM).....	41
3.2.Institucioni i Ombudspersonit të Kosovës.....	42
3.3.Instituti i Kosovës për Administratë Publike.....	42
3.4.Grupi i Grave.....	43

KAPITULLI IV

STATUSI I GRUAS NË SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS.....44-48

4. Pjesa e gruas në Shërbimin Civil.....	49-52
4.1.Pjesa e grave në Shërbimin Civil në nivel komunal.....	53
4.2.Faktorët dhe barrierat që ndikojnë në statusin e grave në Shërbimin Civil.....	53-54
4.3.Pritshmëria e promovimit.....	55
4.4.Qëndrimet për Barazinë Gjinore.....	56-57
4.5.Qëndrimet ndaj Grave në Shërbimin Civil.....	58

5.Konkluzione dhe Rekomandime.....69-73

6.Bibliografia.....74-77

LISTA E FIGURAVE DHE TABELAVE

Figura 1: Vendosja Koordinuese - Institucionale e RAP – Kosovë

Figura 2: Përqindja e grave në shërbimin civil

Figura 3: Mosha e të anketuarve-gjinia

Figura 4: Pritshmëria për promovim

Figura 5: Mundësi të barabarta për promovim të aplikuara së bashku me meritën

Figura 6: A ka pabarazi gjinore në shërbimin civil?

Figura 7: A konsiderohet gjinia një aset në zhvillimin organizativ

Figura 8: Sa e rëndësishme është që gratë të marrin poste të larta

Figura 9: Ekzistenca e masave që inkurajojnë pjesëmarrjen e barabartë të burrave dhe grave në procesin e vendimmarrjes

Figura 10: Ekzistenca e masave që nxisin pjesëmarrjen e ekuilibruar në aktivitetet profesionale dhe personale

Figura 11: Arsytet për mos prezantimin e masave pozitive

Figura 12: Përzgjedhja dhe kriteret për punësim bazohen në barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin

Figura 13: A i inkurajon institucioni juaj burrat dhe gratë të aplikojnë për pozita kur gjinia e tyre është e nënprefaqësuar?

Figura 14: A përmbajnë njoftimet për punë elemente indirekte të diskriminimit (të qenit i disponueshëm 24/7, statusi martesor)

Figura 15: Me rastin e formimit të komisionit të përzgjedhjes dhe punësimit, respektohet parimi i balancës gjinore

Tabela 1: Përqindja e grave në shërbimin civil për kategori të nëpunësve civilë në Kosovë

Tabela 2: Përqindja e grave në shërbimin civil për institucion

Tabela 3: Qarkullimi vjetor 2016

Tabela 4: GPG Shërbimi Civil në Kosovë

Tabela 5: Dorëzimi i të dhënave të BPGJ-së

Tabela 6: Numri dhe % e të anketuarve sipas gjinisë

Tabela 7: Mosha e të anketuarve

Tabela 8: Pozicioni mbi barazinë

Tabela 9: Opinionet në lidhje me punësimin, promovimin, normat institucionale dhe sociale mbi perspektivat e karrierës së grave

Tabela 10: Si gratë marrin poste të larta drejtuese

SHKURTESA DHE AKRONIME

CEDAW Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj grave

UNMIK Misioni i Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara

OKB Organizata e Kombeve të Bashkuara

ABGJ Agjencia për Barazi Gjinore

LBGJ Ligji për barazinë gjinore

RAP Reforma në Administratën Publike

KB Konventa e Kombeve të Bashkuara

BE Bashkimi Europian

ZKM Zyra e Kryeministrit

IKAP Instituti i Kosovës për Administratë Publike

ZQM Zyra për Qeverisje të mirë

RRGK Rrjeti i Grave të Kosovës

OSHC Organizata të Shoqërisë Civile

OZHM Objektivat Zhvillimore të Mijëvjeçarit

PVPE Plani i Veprimit për Partneritetin Evropian

ABSTRAKT

Barazia mes grave dhe burrave përbën një të drejtë themelore për të gjithë. Ajo është një vlerë thelbësore për demokracinë në Kosovë dhe për integrimin e saj në BE.

Pabarazia gjinore, e cila evidentohet në të gjitha aspektet e jetës shoqërore në Kosove, nëse nuk do të vihet në qendër të politikave sociale, do të dëmtojë përpjekjet për të arritur një zhvillim të qëndrueshëm, pasi nuk do të shfrytëzohet potenciali i plotë njerëzor i vendit. Integrimi gjinor, d.m.th procesi që siguron se perspektiva gjinore dhe qëllimi për barazi gjinore do të jenë në qendër të të gjitha aktiviteteve , zhvillim politikash, kërkime, legjislacion, shpërndarje e burimeve si dhe planifikim, zbatim dhe monitorim i programeve dhe projekteve, si një strategji për të promovuar dhe arritur barazinë gjinore, duhet të jetë pjesë e të gjitha politikave sociale, ekonomike dhe politike në Kosove . Një strategji e tillë jo vetëm siguron arritjen e një zhvillimi të qëndrueshëm nëpërmjet shfrytëzimit të potencialit të plotë njerëzor të vendit, por edhe garanton që të gjitha grupet shoqërore t'i gëzojnë këto arritje. Qëllimet e këtij hulumtimi janë të zbuloj masën e diskriminimit gjinor në institucionet shtetërore dhe mundësitë për karriere. Synimi kryesor nuk është të nxjerr në pah diskriminimin gjinor por të studioj a ekziston barazia gjinore jo vetëm në aspektin e hendeut të pagave por edhe në aspekte të tjera si psh Përfshirja e gruas kundrejt meshkujve në vendimmarrje, perspektivat e avancimit të gruas në karriere, diskriminimi gjinor në vendin e punës, hendeu gjinor në paga ,qëndrimet ndaj grave në shërbimin civil ,faktorët dhe barrierat që ndikojnë në statusin e gruas në shërbimin civil, qëndrimet për barazinë gjinore, përqindjen e femrave dhe e meshkujve të punësuar në institucionet shtetërore duke u bazuar në Shërbimi Civil i Kosovës etj.

Realizimi i këtij hulumtimi është i rëndësishëm ,pasi që kjo tematikë është pak e studiuar deri më tani. Përmes këtij hulumtimi do të pasqyroj pjesëmarrjen gjinore në Administratën Publike të pasqyruara numerikisht përmes tabelave, e poashtu edhe me rezultatet nga anketa që kam zhvilluar me nëpunës civil të paraqitura me statistika ,e përmes tyre të zbulojmë se sa është niveli i masës së diskriminimit gjinor.

ABSTRACT

Equality between women and men is a fundamental right for everyone. It is an essential value for democracy in Kosovo and for its integration into the EU.

Gender inequality, which is evident in all aspects of social life in Kosovo, if not put at the center of social policies, will harm efforts to achieve sustainable development, as the country's full human potential will not be utilized. Gender integration, i.e. the process that ensures that the gender perspective and the goal of gender equality will be at the center of all activities, policy development, research, legislation, distribution of resources as well as planning, implementation and monitoring of programs and projects, as a strategy to promote and achieve gender equality, should be part of all social, economic and political policies in Kosovo. Such a strategy not only ensures the achievement of sustainable development through the use of the country's full human potential, but also guarantees that all social groups enjoy these achievements. The goals of this research are to discover the extent of gender discrimination in state institutions and career opportunities. The main aim is not to highlight gender discrimination but to study whether gender equality exists not only in terms of the wage gap but also in other aspects such as the involvement of women versus men in decision-making, the prospects of women's career advancement, gender discrimination in the workplace, the gender gap in salaries, attitudes towards women in the civil service, factors and barriers that affect the status of women in the civil service, attitudes towards gender equality, the percentage of women and men employed in state institutions, based on the Civil Service of Kosovo, etc.

The realization of this research is important, since this topic has been little studied until now. Through this research, I will reflect the gender participation in the Public Administration, reflected numerically through tables, as well as with the results of the survey I conducted with civil servants, presented with statistics, and through them we will find out what is the level of the measure of gender discrimination.

HYRJE

Përkufizuar si barazi midis burrave dhe grave në të gjitha sferat, si publike dhe private, barazi gjinore do të thotë akses dhe kontroll i barabartë mbi burimet dhe përfitimet, pjesëmarrje e barabartë në vendimmarrjen politike dhe barazi me ligj për gratë dhe burrat. Barazia gjinore nuk është vetëm një domosdoshmëri demokratike në vetvete, por gjithashtu një nevojë ekonomike, politike dhe shoqërore për uljen e varfërisë dhe integrimin e Kosovës në proceset e zhvillimit. Pabarazia gjinore, e cila evidentohet në të gjitha aspektet e jetës shoqërore në Kosovë, nëse nuk do të vihet në qendër të politikave sociale, do të dëmtojë përpjekjet për të arritur një zhvillim të qëndrueshëm, pasi nuk do të shfrytëzohet potenciali i plotë njerëzor i vendit. Integrimi gjinor, d.m.th procesi që siguron se perspektiva gjinore dhe qëllimi për barazi gjinore do të jenë në qendër të të gjitha aktiviteteve , zhvillim politikash, kërkime, legjislacion, shpërndarje e burimeve si dhe planifikim, zbatim dhe monitorim i programeve dhe projekteve, si një strategji për të promovuar dhe arritur barazinë gjinore, duhet të jetë pjesë e të gjitha politikave sociale, ekonomike dhe politike në Kosovë. Një strategji e tillë jo vetëm siguron arritjen e një zhvillimi të qëndrueshëm nëpërmjet shfrytëzimit të potencialit të plotë njerëzor të vendit, por edhe garanton që të gjitha grupet shoqërore t'i gëzojnë këto arritje.

Barazia gjinore dhe qeverisja vendore janë të ndërlidhura në mënyrë të pazgjidhshme bashkë. Ato janë thelbësore për zhvillimin socio-ekonomik dhe demokratizimin. Shpesh, reformat e qeverisjes nuk janë të përgjigjshme nga ana gjinore dhe si rrjedhojë kërkohet vëmendje e veçantë për të nxitur barazinë gjinore. Pjesërisht, kjo ka të bëjë me faktin që shumica e objektivave, sistemeve dhe shërbimeve të qeverisjes në të gjitha nivelet janë përcaktuar, hartuar dhe menaxhuar nën terma të dominuar nga meshkujt dhe si pasojë pasqyrojnë përparësitë dhe këndvështrimet e burrave. Si rrjedhojë, reformat e zakonshme të qeverisjes rrezikojnë të nënvlerësojnë, mënjanëjnë dhe përjashtojnë realitetet dhe nevojat e grave dhe vajzave. Në të njëjtën kohë, reformat qeverisëse të ndjeshme gjinore shpesh priren kryesisht të rrisin aksesin e grave në poste publike. . Gjithsesi, ndonëse arritja e një ekuilibri numerik në përfaqësimin e grave dhe burrave është me rëndësi në vetvete, kjo nuk mjafton. Ato që kanë vlerë në fund janë proceset e qeverisjes – cilësia dhe lloji i vendimmarrjes dhe rezultatet dhe ndikimi i kësaj vendimmarrjeje mbi jetën e grave dhe burrave, djemve dhe vajzave.

Përfshirja e gruas kundrejt meshkujve në vendimmarrje, perspektivat e avancimit të gruas në karriere, diskriminimi gjinor në vendin e punës, hendeku gjinor në paga ,qëndrimet ndaj grave në shërbimin civil ,faktorët dhe barrierat që ndikojnë në statusin e gruas në shërbimin civil , qëndrimet për barazinë gjinore e shume të tjera janë shume të rëndësishme si për gruan ashtu dhe për gjithë shoqërinë.

Kosova ka bërë përparim të dukshëm në krijimin e një kuadri ligjor dhe politikash për të garantuar dhe nxitur barazinë gjinore. Megjithëkëtë, si në shumë vende të tjera, kërkohet të ndërmerren më shumë përpjekje për t'i zbatuar këto ligje dhe politika në të gjitha nivelet.

Realizimi i këtij hulumtimi është i rëndësishëm ,pasi që kjo tematike është pak e studiuar deri me tani, e me gjetjet që do behën ta kuptojmë se a ekziston barazia gjinore në Administratën Publike në Kosovë dhe sa është masa e saj.

Metodat e punës në këtë punim u janë përshtatur kërkesave të këtij punimi, dhe atë:

Metoda përshkruese – përshkruajmë gjendjen në të cilën ka qene dhe është Kosova sot si në aspektin ligjor ashtu edhe në atë institucional në Sfidën për Barazi Gjinore , dhe masat që kanë marrë institucionet e vendit për ndryshime në këtë drejtim.

Metoda e hulumtimit – hulumtojmë mundësitë dhe mënyrat përmes së cilave mund të bëhen reformat e nevojshme për të plotësuar standardet e kërkuara nga BE, si kusht për integrim.

Metoda Statistikore – Përmes tabelave dhe figurave paraqesim gjendjen e barazisë gjinore në institucionet e Republikës së Kosovës

Metoda e analizës – përmes së cilës analizojmë të mirat dhe mangësitë e sistemit aktual ligjor dhe institucional për Barazinë Gjinore dhe nevojën e ndryshimeve të nevojshme dhe të domosdoshme që duhet bërë për ngritjen e nivelit të Barazisë mes Grave dhe Burrave.

Punimi përbëhet prej gjithsej **katër kapitujve**.

Në **kapitullin e parë** është bërë një vështrim mbi historikun e barazisë gjinore duke filluar nga konventat ndërkombëtare për barazinë gjinore, përfaqësimin e gruas dhe rolin e saj në Kosovë, ligjin për barazi gjinore, kuotën e përfaqësimit gjinore në Kosovë, ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, ligjin e punës, dhe ligjin për Shërbimin Civil.

Në **kapitullin e dytë** është bërë vështrim mbi Dispozitat dhe boshllëqet e barazisë gjinore në kornizën përkatëse të politikave, për Strategjinë e modernizimit të administratës publike përkatësisht për Reformat në administratën publike.

Kapitulli i tretë përfshin Kuadrin Institucional për Barazinë Gjinore, përkatësisht Zyrtare të Barazisë Gjinore në Ministri dhe Komuna, Zyrën për Qeverisje të Mirë (ZQM), Institucionin e Ombudspersonit të Kosovës, Institutin e Kosovës për Administratë Publike, dhe grupin e grave.

Ndërsa në **kapitullin e fundit** është hulumtuar për Statusin e Gruas në Shërbimin Civil të Kosovës me informata të marrura nga Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil, pjesë e Ministrisë së Administratës Publike, të paraqitura numerikisht përmes tabelave, poashtu përmes statistikave kam paraqitur edhe rezultatet e anketës të zhvilluar me nëpunës civil.

Hipotezat

Barazia mes grave dhe burrave përbën një të drejtë themelore për të gjithë. Ajo është një vlerë thelbësore për demokracinë në Kosovë. . Në mënyrë që kjo të arrihet vërtet, barazia mes grave dhe burrave duhet jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet me efikasitet nga institucionet e administratës publike. Prandaj hipoteza kryesore e ngritur, që zë vendin qëndror në këtë punim, është:

- **Korniza juridike e barazisë gjinore nuk gjen aplikim në institucionet e administratës publike në Kosovë;**

Po ashtu për ta bërë sa më të kompletuar këtë punim kemi shtjelluar edhe aspektet tjera të barazisë gjinore duke paraqitur edhe tre hipotezat ndihmëse:

- **Në administratën publike në Kosovë ekziston fenomeni i tavanit të qelqtë (glass ceiling) në pozita menaxheriale të administratës publike;**
- **Dispariteti në administratën publike është rezultat i roleve gjinore në shoqëri që paraqesin barierrë për kycje në sektor të ndryshëm të administratës publike dhe pozita specifike.**
- **Aplikimi i masave të përkohshme (diskriminimi pozitiv) ka patur ndikim në reduktimin e hendekut gjinor në vitet e fundit në administratën publike në Kosovë.**

Hulumtimi është mjaft interesant dhe përmbanë të dhëna të sakta të cilat mund të hynë në punë lexuesit.

Rëndësia e studimit

Duke pasur parasysh që si temë e trajtuar, barazia gjinore është pak e studiuar e që mungojnë shumë informacione lidhur me këtë sfidë që përballët femra Kosovare. Arsyeshmëria për shtjellimin e kësaj teme është aktualiteti i saj nga e kaluara e gruas si qënje diskriminuese deri në ditët e sotme, si pjesë e pandashme e vendimarrjes për një shoqëri. Për këtë arsye secila shoqëri në tranzicion, kështu edhe Kosova, është e obliguar që t'i përmbush obligimet që rrjedhin nga shumë konventa ndërkombëtare si dhe legjislacioni vendor , të cilat shprehin që pozita e femres në shoqëri dhe vendimarrje të mos jetë diskriminuese në baza gjinore.

Përfshirja e të dyja gjinive në të gjitha aspektet e zhvillimit krijon mundësinë e përdorimit të të gjitha burimeve njerëzore, aftësive, kontributeve dhe vlerave që bartin, duke siguruar një zhvillim eficient, të plotë dhe të qëndrueshëm për të gjithë shoqërinë.

Integrimi gjinor në administratën publike është konsideruar si një mjet për arritjen e barazisë gjinore. Realizimi i kësaj iniciative në praktikë kërkon ndërgjegjësim dhe angazhim maksimal të të gjitha strukturave qeveritare, si dhe të të gjitha organizatave e personave ekspertë në këtë drejtim, me qëllim që të mund të koordinojnë veprimet e tyre dhe të mundësojnë të gjithë së bashku realizimin e saj.

Qëllimi final i integrimit gjinor në administratën publike është të sigurojë se gratë dhe burrat, djemtë dhe vajzat përfitojnë në mënyrë të barabartë. Integrimi gjinor kërkon që të gjitha vendimet dhe ndërhyrjet që lidhen me procesin e zhvillimit duhet të jenë të ndjeshme ndaj perspektivës gjinore.

KAPITULLI I

BARAZIA GJINORE

1. Hyrje

Rritja e pjesëmarrjes së grave në jetën publike përbën një element kyç për zhvillim dhe demokratizim të një vendi. Përfshirja e grave në të gjitha aspektet e jetës politike është e rëndësishme jo vetëm sepse gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë, por edhe sepse arritja e pjesëmarrjes së balancuar të grave dhe burrave në vendimarrjen politike dhe publike është çështje e zotërimit të plotë të të drejtave të njeriut, drejtësisë sociale dhe një kusht i nevojshëm për funksionim më të mirë të një shoqërie demokratike. Arritja e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në vendimarrjen politike dhe publike çon në vendimarrje më të mirë dhe më efikase dhe ripërkufizim të prioritetve politike dhe vënie të çështjeve të reja në agjendën politike. Gjithashtu, kjo kontribon në përmirësimin e cilësisë së jetës.¹

Pjesëmarrja e rritur e grave në vendimarrje i kontribon proceseve pozitive transformuese për shoqëritë, siç janë ndryshimet e ligjeve, politikave, shërbimeve, institucioneve dhe normave shoqërore.² Është e rëndësishme të sigurohet që të dëgjohen zërat e grave për vendimet që prekin jetët e tyre, jetët e familjeve të tyre dhe komunitetit më gjërë. Këto vendime prekin gratë po aq sa edhe burrat. Prandaj, gratë duhet të përfshihen në vendimarrje në çdo fushë dhe të kenë fuqi dhe numër të barabartë me burrat.³ Është përgjegjësi e qeverisë të sigurojë që grave iu ofrohen mundësi për të marrë pjesë në të gjitha nivelet e vendimarrjes dhe se institucionet përfaqësojnë një llojllojshmëri të njerëzve dhe komuniteteve që ato përfaqësojnë.

Barazia gjinore dhe qeverisja vendore janë të ndërlidhura në mënyrë të pazgjidhshme bashkë. Ato janë thelbësore për zhvillimin socio-ekonomik dhe demokratizimin. Shpesh, reformat e qeverisjes nuk janë të përgjigjshme nga ana gjinore dhe si rrjedhojë kërkohet vëmendje e veçantë për të nxitur barazinë gjinore.

¹ Këshilli i Evropës, Komiteti i Ministrave, Rekomandim Rec(2003)3

² Strategjia për Barazi Gjinore (2014-2017) e Këshillit të Evropës

³ Kofi Anan, Sekretar i Përgjithshëm i OKB-së

Pjesërisht, kjo ka të bëjë me faktin që shumica e objektivave, sistemeve dhe shërbimeve të qeverisjes në të gjitha nivelet janë përcaktuar, hartuar dhe menaxhuar nën terma të dominuar nga meshkujt dhe si pasojë pasqyrojnë përparësitë dhe këndvështrimet e burrave. Si rrjedhojë, reformat e zakonshme të qeverisjes rrezikojnë të nënvlerësojnë, mënjanojnë dhe përjashtojnë realitetet dhe nevojat e grave dhe vajzave. Në të njëjtën kohë, reformat qeverisëse të ndjeshme gjinore shpesh priren kryesisht të rrisin aksesin e grave në poste publike. Gjithsesi, ndonëse arritja e një ekuilibri numerik në përfaqësimin e grave dhe burrave është me rëndësi në vetvete, kjo nuk mjafton. Ato që kanë vlerë në fund janë proceset e qeverisjes – cilësia dhe lloji i vendimmarrjes dhe rezultatet dhe ndikimi i kësaj vendimmarrjeje mbi jetën e grave dhe burrave, djemve dhe vajzave.

Barazia gjinore në sferën publike mbetet sfidë për shumë vende anembanë botës. Kjo ndodh sepse gratë mbesin prapa burrave sidomos në mbajtjen e pozitave udhëheqëse në sektorin publik dhe atë privat. Niveli i sfidës varion nga shteti në shtet dhe për ne si një shoqëri që po kalon tranzicionin, këto sfida janë më kritike për shoqërinë kosovare.

Përfaqësimi i drejtë dhe pjesëmarrja e grave dhe burrave në jetën publike është me rëndësi kritike për barazinë gjinore. Një përfaqësim i barabartë përmirëson legjitimitetin e demokracisë, duke u dhënë mundësi grave të marrin pjesë në çështjet publike, drejtësinë, duke marrë vendime të drejta politike që marrin parasysh nevojat e grave, transparencën, duke qenë të hapur dhe marrjen e inputeve nga gratë gjatë kryerjes së politikave vendimet dhe, rezultatet gjithëpërfshirëse të politikave, duke marrë parasysh nevojat e secilit, përfshirë këtu grate. Mungesa e fuqizimit dhe diskriminimit të grave në sektorë të ndryshëm siç është përmendur këtu, është pengese serioze për grate që të arrijnë pozitën vendimmarrese.

Pavarësisht ndryshimeve pozitive që kanë ndodhur, nuk mund të mos pranohet se në këtë fushë të respektimit të barazisë gjinore, si kusht i respektimit të të drejtave të gruas, ne ende jemi shumë larg standarteve europiane. Për fat të keq ne jetojmë në një shoqëri e cila shpesh e mban femrën të bllokuar në “grushtin e rreptë” të traditës maskiliste, të nënvleftësimit të rolit të saj në jetën sociale. Tradita e mbivlerësimit të burrit mbi gruan, vazhdon t’i qëndrojnë shoqërisë tonë si një “këmishë e hekurt” e cila e ka mbështjellë trupin e saj, me një membranë të fortë maskiliste, të vështirë për t’u “çliruar” nga konceptet moderne feministe të barazisë së plotë, të vërtetë dhe pa kushte gjinore.

1.1 Statusi i Grave dhe Burrave në Kosovë

Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), Kosova ka 1,757,843 banorë: 869,612 ose 49,47% gra dhe 888,231 ose 50,52% burra.⁴ Raporti gjinor në lindje ose koeficienti i mashkulloritetit është 107.9 meshkuj për 100 femra. Raporti i totalit të popullsisë raporti gjinor, i cili për vitin 2015 është 102 meshkuj për 100 femra. Dhe krejt ndryshe nga BE-ja, ku raporti meshkuj/femra është 96.⁵ Shkalla e lindshmërisë në Kosovë ndër vite është në rënie, si rezultat i nivelit të ulët të natalitetit. (3 fëmijë për grua në 2003 dhe 2 fëmijë në 2020. Jetëgjatësia për burrat është 74.1 vjet dhe nga gratë është 79.4 vjet.⁶

Sipas ASK-së, në vitin 2020-2021 shpërndarja e nxënësve në arsim është si vijon: parashkollor- 48,0% femra dhe 52,0% meshkuj; fillore dhe e mesme e ulët- 48,4% femra dhe 51,6% meshkuj; e mesme e lartë- 49.1 % femra dhe 50.9% meshkuj.; dhe nivel universitar- 58.5% studentë femra dhe 41.5% meshkuj.⁷ Normat e punësimit për vitin 2021 tregojnë se nga popullsia aktive vetëm 28.4% ishin të punësuar. Shkalla e punësimit ishte më e lartë për meshkujt sesa për femrat: përkatësisht 42.8% dhe 14.1%. Gjatë periudhës (2012-2020), shkalla e punësimit të grave ka pësuar ndryshime të vogla, me një rritje prej 2.2%.⁸ Sipas statusit të punonjësit, në vitin 2020 përqindja më e lartë e grave 84.8% krahasuar me 69.6% burrat kishin status punonjësi. Në kategorinë e të vetëpunësuarve, vetëm 4.2% janë femra ndërsa meshkujt arrijnë në 11.4%.⁹

Sipas Grave dhe Burrave në Kosovë 2020-2021, ekziston një hendek i konsiderueshëm gjinor në profesionet e ligjvënësve, zyrtarëve dhe menaxherëve. Prandaj, vetëm 17,5% e ligjvënësve, zyrtarëve dhe menaxherëve janë gra dhe shumica absolute janë burra (82.5%).¹⁰ Në punonjësit e kategorisë Administrata publike dhe mbrojtja; sigurimet shoqërore të detyrueshme, 24 % e të punësuarve janë gra dhe 76 % janë burra.¹¹ Kjo e dhënë tregon se përfaqësimi i grave në këto profesione është larg pragut ligjor të përcaktuar në Ligjin për Barazi Gjinore.

⁴ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK), 2021. <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

⁵ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021. <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

⁶ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021. <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

⁷ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021. <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

⁸ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

⁹ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

¹⁰ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

¹¹ Grate dhe Burrat ne Kosove. Agjencia e Statistikave (ASK) 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

Pjesëmarrja në politikë dhe vendimmarrje e grave dhe burrave në pushtetin ekzekutiv dhe legjislativ, është një nga treguesit thelbësorë që tregon respektimin e parimit të barazisë gjinore. Në përbërjen e re të Kuvendit të Kosovës (Zgjedhjet Parlamentare të 14 shkurtit 2021), nga 120 deputetë, 39 ose 32,5 % janë gra.¹²

1.2 Konventat Ndërkombetare për Barazinë Gjinore

Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), e miratuar në vitin 1979 nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, shpesh përshkruhet si një ligj ndërkombëtar i të drejtave të grave. I përbërë nga një preambulë dhe 30 nene, ai përcakton se çfarë përbën diskriminim ndaj grave dhe përcakton një agjendë për veprimet kombëtare për t'i dhënë fund një diskriminimi të tillë. Konventa e përkufizon diskriminimin ndaj grave si "...çdo dallim, përjashtim ose kufizim i bërë në bazë të seksit që ka efekt ose qëllim të dëmtojë ose anulojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga statusi i tyre martesor, në një nga bazat e barazisë së burrave dhe grave, të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër".¹³

Konventa e Kombeve të Bashkuara (KB) për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)¹⁴ pohon se shtetet marrin të gjitha masat e duhura "për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në jetën politike dhe publike të vendit dhe në mënyrë të veçantë u sigurojnë grave, në të njëjtat kushte me burrat, të drejtën:

- Për të votuar në të gjitha zgjedhjet dhe referendumet publike si dhe për të qenë të zgjedhura, në të gjitha organet e zgjedhura publikisht;
- Për të marrë pjesë në përpunimin e politikës së shtetit dhe në zbatimin e saj; për të mbajtur poste publike dhe për të ushtruar të gjitha funksionet publike në të gjitha nivelet e qeverisjes;

¹² Uebfaqja zyrtare e Kuvendit të Kosovës <https://www.kuvendikosoves.org/shq/deputetet/>

¹³ Dugolli, I (2004). Te Drejtat e Njeriut: Permbledhje e Instrumenteve Nderkombetare. Finish- OHCHR Human Right Support Programme. Kosovë.

¹⁴ CEDAW, 1981, në: <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/Ahri/AConEliminationAllFormsDiscriminationAgainstWomen.pdf>, neni 7

- Për të marrë pjesë në organizatat dhe shoqatat joqeveritare që merren me jetën publike dhe politike të vendit”. CEDAW është drejtpërdrejt e zbatueshme në Kosovë në bazë të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.¹⁵

Duke pranuar Konventën, shtetet angazhohen të ndërmarrin një sërë masash për t'i dhënë fund diskriminimit ndaj grave në të gjitha format, duke përfshirë:

- të inkorporojnë parimin e barazisë së burrave dhe grave në sistemin e tyre ligjor, të shfuqizojnë të gjitha ligjet diskriminuese dhe të miratojnë ato të përshtatshme që ndalojnë diskriminimin ndaj grave;
- të krijojnë gjykata dhe institucione të tjera publike për të garantuar mbrojtjen efektive të grave kundër diskriminimit; dhe
- për të siguruar eliminimin e të gjitha akteve të diskriminimit ndaj grave nga persona, organizata ose ndërmarrje.

Konventa ofron bazën për realizimin e barazisë ndërmjet grave dhe burrave nëpërmjet sigurimit të aksesit të barabartë të grave dhe mundësive të barabarta në jetën politike dhe publike. Shtetet palë bien dakord të marrin të gjitha masat e duhura, duke përfshirë legjislacionin dhe masat e veçanta të përkohshme, në mënyrë që gratë të mund të gëzojnë të gjitha të drejtat e tyre njerëzore dhe liritë themelore.

Vendet që kanë ratifikuar ose aderuar në Konventë janë të detyruara ligjërisht të zbatojnë dispozitat e saj në praktikë. Ata angazhohen gjithashtu të paraqesin raporte kombëtare, të paktën çdo katër vjet, për masat që kanë marrë për të përmbushur detyrimet e tyre të traktatit.¹⁶

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas, mbulon të gjitha fushat kryesore të jetës aktive në shoqëri dhe gjithashtu mund të shërbejë si një mjet i dobishëm për gjykatësit, prokurorët dhe avokatët gjatë shqyrtimit të çështjeve të barazisë në mes të burrit dhe gruas në baze të legjislacionit kombëtar.¹⁷

¹⁵ Republika e Kosovës, Kuvendi, Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008, neni 22.

¹⁶ Overview of CEDAW ratification <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

¹⁷ Osmani, N. & Limani, S (2002). Të Drejtat e Njeriut në Administrimin e Drejtësisë. Rominor. Kosovë. Fq.61

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike

Me këtë Konvent shtetet zotohen që të garantojnë se çdo personi kur i cenohen të drejtat dhe liritë ai do të ketë të drejtë në ankesë edhe nëse shkelja kryhet nga personat që ushtrojnë funksione zyrtare. Po ashtu garantojnë se organet gjyqësore, administrative dhe legjislative, në bazë të legjislacionit të shtetit do të përcaktojnë të drejtat e personave që bëjnë ankesë dhe të sigurojnë kushte për një gjykim të drejtë. Në nenin 3 të konventës, shtetet nënshkruese marrin përsipër të sigurojnë të drejta të barabarta për burrat dhe gratë për të gëzuar të drejtat civile dhe politike nga kjo konventë. Pra kjo konventë siguron një kornizë ligjore e cila stimulon punën në favor të rritjes së barazisë në mes të grave dhe burrave në shumë pjesë të botës.

Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut

Sipas nenit 16 të Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut “ burrat dhe gratë e moshës madhore kanë të drejtë të lidhin martesë dhe të krijojnë familje, pa kurrfarë kufizimesh në pikëpamje të racës, të kombit ose të fesë. Ata kanë të drejta të barabarta në martesë, gjatë martesës dhe në prishjen e saj”¹⁸. Kjo Deklaratë është një dokument që ofron një pako principesh për të cilat shtetet pajtohen se do të punojnë në këtë drejtim. Fjala “universale” tregon se këto principe zbatohen çdo kund dhe për çdo kend në mënyrë plotësisht të njëjtë. Këto principe më vonë janë bërë të obligueshme me marrëveshjet ndërkombëtare. Deklarata është përpiluar në një gjuhë të përgjithshme, duke lënë mundësi për pasurimin e sajë.

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.¹⁹

¹⁸ Neni 16 i Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut

¹⁹ Neni 14 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut

1.3 Përfaqësimi i gruas dhe roli i saj në Kosovë

Kushtetuta e Republikës së Kosovës, si akti më i lartë juridik dhe politik i vendit, parimin e barazisë gjinore e ka të inkorporuar si me dispozita të veçanta ligjore, ashtu edhe me vendosjen e këtij parimi si një ndër shtyllat themelore mbi të cilat krijohet fryma kushtetuese.²⁰ Pjesëmarrja e grave kosovare në organet legjislative, si në nivel qendror ashtu edhe në atë lokal, rregullohet konkretisht me Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme, i cili garanton pjesëmarrjen prej 30% të grave në ulëset e Kuvendit.²¹ Ligji nxit dhe siguron të paktën një minimum të numrit të grave në përfaqësim, por ajo që mbetet shqetësuese është roli dhe ndikimi real që mund të ofrojnë gratë, sidomos në një vend të cilin e kanë qeverisur keq burrat për një kohë të gjatë. Kuota gjinore e cila garanton pjesëmarrjen e grave në politikë i ka dy dimensione. Së pari është ana formale apo juridike, e cila identifikohet si normë ligjore, dhe pastaj është dimension i apo ana materiale, e cila duhet të jetë rezultat apo produkt i dimensionit formal. Fatkeqësisht, tek ne, rezultati i normave ligjore ende nuk është pozitiv. Shpeshherë shohim se gratë të cilat na përfaqësojnë, përdoren si “kukulla” për fushata elektorale, me të cilat na gënjejnë për diverzitetin e barazi gjinore, e që pastaj pikërisht këta që “promovojnë” këtë “barazi,” vazhdimisht vendosin burra në organe vendimmarrëse. Thënë shkurt, gratë kosovare në politikë dhe përfaqësim popullor, më shumë përbëjnë numra që i kërkon ligji, sesa emra që mund të bëjnë ndryshimin e shumëpritur në shoqërinë tonë. Rritja e pjesëmarrjes së grave në jetën publike përbën një element kyç për zhvillim dhe demokratizim të një vendi. Përfshirja e grave në të gjitha aspektet e jetës politike është e rëndësishme jo vetëm sepse gratë përbëjnë gjysmën e popullsisë, por edhe sepse arritja e pjesëmarrjes së balancuar të grave dhe burrave në vendimarrjen politike dhe publike është çështje e zotërimit të plotë të të drejtave të njeriut, drejtësisë sociale dhe një kusht i nevojshëm për funksionim më të mirë të një shoqërie demokratike. Arritja e pjesëmarrjes së barabartë të grave dhe burrave në vendimarrjen politike dhe publike çon në vendimarrje më të mirë dhe më efektive dhe ripërkufizim të prioritetëve politike dhe vënie të çështjeve të reja në agjendën politike. Gjithashtu, kjo kontribon në përmirësimin e cilësisë së jetës.²²

²⁰ Kushtetuta e Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702>

²¹ LIGJI NR. 03/L-073 për Zgjedhjet e përgjithshme në Republikën e Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2544>

²² Këshilli i Evropës, Komiteti i Ministrave, Rekomandim Rec(2003)3

Pjesëmarrja e rritur e grave në vendimmarrje i kontribon proceseve pozitive transformuese për shoqëritë, siç janë ndryshimet e ligjeve, politikave, shërbimeve, institucioneve dhe normave shoqërore.²³ Është e rëndësishme të sigurohet që të dëgjohen zërat e grave për vendimet që prekin jetët e tyre, jetët e familjeve të tyre dhe komunitetit më gjërë. Këto vendime prekin gratë po aq sa edhe burrat. Prandaj, gratë duhet të përfshihen në vendimmarrje në çdo fushë dhe të kenë fuqi dhe numër të barabartë me burrat.²⁴ Është përgjegjësi e qeverisë të sigurojë që grave iu ofrohen mundësi për të marrë pjesë në të gjitha nivelet e vendimmarrjes dhe se institucionet përfaqësojnë një llojllojshmëri të njerëzve dhe komuniteteve që ato përfaqësojnë.

Kosova ka bërë hapa të rëndësishëm në rritjen e numrit të grave në udhëheqjen politike. Edhe pse numri i grave në pozicione drejtuese ekzekutive mbetet i ulët, prania e grave me ndikim në një pjesë të vogël të pozitave kyçe është duke e ndryshuar qëndrimin publik në lidhje me gratë dhe është duke e krijuar momentin për rritjen e lidershit të grave në të ardhmen.

1.4 Ligji për Barazi Gjinore

Kuvendi i Republikës së Kosovës; Në bazë të nenit 65 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Miratoi Ligjin për Barazi Gjinore. Ky ligj, garanton, mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë.²⁵ Ky ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të femrave dhe meshkujve, si dhe përcakton institucionet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre. Me këtë Ligj mbrohet, trajtohet dhe vendoset, barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Garantimi i të drejtave të barabarta është detyrë e tërë shoqërisë dhe nënkupton mënjanimin e pengesave në realizimin e barazisë gjinore.

²³ Strategjia për Barazi Gjinore (2014-2017) e Këshillit të Evropës

²⁴ Kofi Anan, Sekretar i Përgjithshëm i OKB-së

²⁵ Neni 65 (1) i Kushtetutës së Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës) <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10923>

Sipas këtij ligji mbrohet, trajtohet dhe vendoset, barazia ndërmjet gjinive si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë së Kosovës, me mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve dhe për kontributin e tyre në zhvillimin, politik, ekonomik, social dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Barazia gjinore bazohet në parimin e sjelljes së njëjtë dhe në parimin e mundësive të barabarta, ndërsa jetësohet në masa pozitive dhe me politikë të vetëdijesuar për barazi gjinore. Ligji për Barazi Gjinore, përcakton standardet për arritjen e barazisë gjinore dhe i ndan përgjegjësitë për arritjen e kësaj barazie duke i përcaktuar mekanizmat për zbatimin e ligjeve për barazi gjinore siç janë: Kuvendi i Kosovës, Qeveria e Kosovës me Ministri, Organet e Pushteteve Lokale dhe Shoqëritë Civile.

Ligji për Barazi Gjinore (Nr. 05/L -020) trajton këtë çështje në më tepër hollësi. Ky Ligj garanton, mbron dhe promovon barazinë gjinore si vlerë demokratike dhe kërkon pjesëmarrje dhe kontribut të të dy gjinive në zhvillimin politik, ekonomik, social, kulturor dhe në sferat tjera të jetës. Kjo pjesëmarrje dhe përfaqësim i barabartë arrihet kur të sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) në organet drejtuese dhe vendimmarrëse në të gjitha organet legjislativë, ekzekutive, gjyqësore dhe institucionet tjera publike. Neni 6 i LBGJ-së gjithashtu ofron masa të veçanta të përkohshme që duhet të ndërmerren nga institucionet për të përshpejtuar barazinë gjinore. Për më tepër, Ligji përcakton ABGJ-në si mekanizëm institucional për barazi gjinore,²⁶ me përgjegjësinë për të bashkërenduar përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoruar zbatimin e tij dhe për të raportuar tek Qeveria për zbatimin e tij. Qeveria, pas shqyrtimit dhe miratimit të Programit, raporton tek Kuvendi dhe e bën raportin publik.

Vlen të theksohet se Ligji për zgjedhjet e përgjithshme nuk është në pajtim me LBGJ-në,²⁷ përkatësisht ai kërkon një kuotë prej 30% të të gjithë kandidatëve në listën e kandidatëve të një partie politike të jenë nga gjinia më pak e përfaqësuar, përderia LBGJ parashikon pjesëmarrje të barabartë (50%) në çdo nivel të vendimmarrjes në jetën politike dhe publike.

²⁶ Neni 7 - Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejshëm Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së).

²⁷ Ligji për Barazi Gjinore <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

1.5 Kuota e përfaqësimit gjinor

Kuotat gjinore kanë qenë në qendër të diskutimit në dy dekadat e fundit nga shumë autorë. Për faktin se në fund të viteve '90, numri i shteteve që miratuan kuota u rrit me shpejtësi, si dhe u rrit numri i grave përfaqësuese. Si në shumë diskutime të tjera, edhe në fushën e barazisë gjinore janë diskutuar dhe kundërshtuar rezultatet që vijnë nga zbatimi i kuotave. Kuotat gjinore janë formuluar për të rritur numrin e grave në pozicione përfaqësimi dhe vendimmarrëse. Por ajo që kërkohet më shumë është nëse këto kuota gjatë miratimit dhe zbatimit të tyre po shfaqnin ndikimin e tyre. Nëse analizojmë të dhënat ndër vite, në shumicën e vendeve, përqindja e grave të përfaqësuara në parlament është rritur, por nëse ky lloj përfaqësimi manipulohet dhe nëse çështjet e grave janë të përfaqësuara mirë në parlament, është një çështje që nuk ka një konkretizim.

Misioni i Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK) aplikoi për herë të parë një sistem kuotash gjinore në Kosovë në tetor 2000. Rregullorja 39/2000, e prezantuar nga UNMIK-u, kërkonte të paktën 30 përqind të kandidatëve femra në listat partiake dhe u prit me mbështetje bujare nga gratë e Kosovës dhe shoqërinë civile. Sipas Ligjit për Zgjedhjet e Përgjithshme, KQZ-ja duhet të sigurojë që listat e partive të zbatojnë kuotën gjinore për marrjen e certifikimit.²⁸ Kosova ka arritur të avancojë dhe modernizojë ndjeshëm legjislacionin në fushën e barazisë gjinore si dhe pozitën e gruas në politikë dhe shoqëri.

“Kuvendi i Kosovës ka miratuar një sërë ligjesh që synojnë përmirësimin e pozitës së gruas në shoqëri dhe rritjen e rolit të saj në pozita udhëheqëse, duke përfshirë një ligj të veçantë që synon të sigurojë barazi gjinore, siç është Ligji për Barazi Gjinore”.²⁹

Ligji për Barazinë Gjinore (LBGJ) përcakton përfaqësimin e pabarabartë kur pjesëmarrja ose përfaqësimi i një gjinie është më pak se 50% në çdo nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike. Kështu, Ligji për Zgjedhjet e Përgjithshme dhe Ligji për Zgjedhjet Vendore nuk janë në përputhje me LBGJ- në. LBGJ parashikon gjithashtu masa të ndryshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe garantimin e barazisë gjinore, si kuotat për arritjen e përfaqësimit të barabartë; mbështetja e programeve për të rritur pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe në jetën publike; dhe trajtimi preferencial në rekrutimin, punësimin dhe promovimin.

²⁸ National Democratic Institute (NDI). (2015). Kosovo: Overcoming Barriers to Women's Political Participation.

Fq.9 <https://www.ndi.org/sites/default/files/Gender-Assessment-report-ALB.pdf>

²⁹ Agjencia për barazi gjinore. (2011). Gratë në Procesin e Punës dhe Vendimmarrjes në Kosovë. Konsulencë për Lideritet dhe Zhvillim. Fq.59.

Kosova ka bërë hapa të rëndësishëm në rritjen e numrit të grave në politikë e udhëheqje. Edhe pse numri i grave në pozitat drejtuese ekzekutive mbetet ende e ulët, prania e grave me ndikim në një pjesë të vogël të posteve kyçe po ndryshon publikun qëndrimet për gratë dhe krijimi i vrullit për rritjen e lidershit të grave në të ardhmen. Zbatimi i kuotës gjinore legislative ka hapur rrugë më të mëdha për pjesëmarrjen politike të grave dhe ndihmon gratë në kapërcimin e barrierave në politikë pjesëmarrjen. Është gjithashtu duke rritur numrin e grave që shërbejnë si model public duke ndihmuar në ndryshimin e opinionit publik për aftësinë e grave për të marrë pjesë në politikë. Përfaqësimi i grave në Kuvendin e Kosovës ndër vite ka ardhur duke u rritur. Do të krahasoj përqindjet e përfaqësimit të grave në parlament në lidhje me të dhënat e disponueshme nga Instituti Kombëtar Demokratik.³⁰ Nga zgjedhjet e para të vitit 2001, numri i grave në parlament ishte 34, në vitin 2004 është rritur për dy dhe ka arritur në 36 vende për përfaqësuese gra, vazhdoi në vitin 2007 me vetëm një kandidat më shumë, në total ishin 37 gra në parlament, në vitin 2010 ka dalë me 40 gra përfaqësuese në parlament. Në vitin 2014 për herë të parë kemi pasur një rënie të numrit të grave, 39 përfaqësuese të grave në parlament. Kuotat kanë rezultuar me shumë sukses në periudhën e shtetndërtimit të pasluftës në një vend si Kosova. Edhe pse këto rezultate përmbajnë presion ndërkombëtar, përfaqësim simbolik dhe përfaqësim më përshkrues, por si hapat e parë në balancimin e barazisë gjinore, këto rezultate kanë treguar një ndikim të rëndësishëm dhe kanë zgjuar vetëbesimin tek gratë e tjera për të marrë pjesë aktive në politikë. Në vitin 2011, Atifete Jahjaga u zgjodh Presidente e Kosovës. Për herë të parë në historinë e Kosovës që zgjedhet një grua. Poashtu në vitin 2021, Vjosa Osmani behet grua e dytë që mban këtë pozitë.

Rritja e numrit të grave përfaqësuese në të gjitha institucionet publike do të na bëjë që së shpejti të ndërmarrim rrezikun për të hequr kuotat dhe për të lënë zërin e përfaqësimit thelbësor. Megjithatë, ende na duhet kohë për të balancuar nënpërfaqësimin e grave në shumicën të institucioneve publike. Pas zgjedhjeve të përgjithshme të vitit 2017, në Kuvendin e Kosovës u zgjodhën 38 femra (32%) dhe 82 meshkuj (68%). Nga gratë, 17 morën vendet e tyre falë kuotës (43%), krahasuar me 49% në zgjedhjet e përgjithshme të 2014-ës. Këto statistika sugjerojnë një gjë të vogël rritje e përqindjes së grave të zgjedhura drejtpërdrejt nga votuesit. Në zgjedhjet e parafundit kombëtare që u zhvilluan më 6 tetor

³⁰ Instituti Kombëtar Demokratik. (2015). Raporti Gjinor. Fq.9

2019, rezultatet kanë treguar një rritje të përfaqësimit të grave dhe këtë herë me një kandidaturë grua për postin kryeministre. Gjithashtu, rritja e femrave ka ardhur nga femrat kandidate që kanë fituar mandatet pa nevojën e kuotave, “nga 39 gra u zgjodhën deputete, 25 prej tyre e fituan vendin pa kuotën gjinore”³¹

Në përbërjen e re të Kuvendit të Kosovës (Zgjedhjet Parlamentare të 14 shkurtit 2021), nga 120 deputetë, 39 ose 32,5 % janë gra.³²

1.5 Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Ndalon të gjitha format e diskriminimit në shoqëri, përfshirë këtu diskriminimin në baza gjinore. Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatëzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.³³ Ai zbatohet për të gjitha veprimet ose mosveprimet, të të gjitha institucioneve shtetërore dhe vendore, personave fizikë dhe juridikë, kushteve të sektorit publik dhe privat në lidhje me aksesin në punësim, duke përfshirë kushtet e punësimit dhe kriteret e përzgjedhjes, pavarësisht nga aktiviteti dhe në të gjitha nivelet, hierarkia profesionale, përfshirë ngritjet në detyrë; akses në të gjitha llojet dhe nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, formimit profesional të avancuar dhe rikualifikimeve, duke përfshirë përvojën e praktikës; kushtet e punësimit dhe kushtet e punës, duke përfshirë shkarkimin ose përfundimin e kontratës dhe pagën; aksesin dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve të cilat janë në dispozicion të

³¹ Kosovo Women's Network. (2019). Annual Report 2019. Fq.6 <https://womensnetwork.org/sq/publications/raporti-vjetor-i-rwgk-2019/>

³² Uebfaqja zyrtare e Kuvendit të Kosovës <https://www.kuvendikosoves.org/shq/deputetet/>

³³ Neni 1 LIGJI Nr. 05/L -021 Per Mbrojtjen nga Diskriminimi. (GAZETA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË KOSOVËS / Nr. 16 / 26 qershor 2015). <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

publikut; trajtim i drejtë dhe i barabartë në procedurat gjyqësore dhe të gjitha autoritetet e tjera që administrojnë drejtësinë; dhe çdo të drejtë tjetër të parashikuar nga legjislacioni në fuqi.³⁴

Ligji sanksionon llojet e mëposhtme të diskriminimit: diskriminimin e drejtpërdrejtë, diskriminimin indirekt, ngacmimin, nxitjen e diskriminimit, viktimizimin, ndarjen, diskriminimin në bazë të shoqërimit, dështimin e birësimit të përgjegjshëm për personat me aftësi të kufizuara, diskriminimin e bazuar në perceptim dhe diskriminimin e shumëfishtë.³⁵

Ai bën thirrje për përdorimin e veprimeve afirmative për të parandaluar ose kompensuar në mënyrë të pafavorshme grupet ose personat e lidhur me ndonjë nga shkaqet e përcaktuara në ligj, duke përfshirë gratë dhe parashikon që veprimet afirmative mund të zbatohen në rastet kur grupi i synuar është i nënpërfaqësuar në pozicionin përkatës; por kandidati i grupit të nënpërfaqësuar duhet të ketë të njëjtat kualifikime si ato të kundërkandidatit të tij/saj për sa i përket përshtatshmërisë, aftësisë dhe performancës profesionale; çdo aplikim i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv, i cili duhet të marrë parasysh të gjitha kriteret që janë tipike për secilin kandidat individual.³⁶ Është e rëndësishme të theksohet se në rastet kur një person konsideron se ndaj tij nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë dhe paraqet përpara një autoriteti administrativ ose një gjykatë kompetente, prova nga të cilat mund të supozohet se ka pasur të drejtpërdrejtë ose të tërthortë diskriminimin. Barra e provës i takon të paditurit, i cili duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.³⁷

1.6 Ligji i Punës

Ky ligj ka për qëllim të rregullojë të drejtat dhe detyrimet nga marrëdhënia e punës, siç përcaktohen me këtë ligj. Dispozitat e këtij ligji zbatohen për të punësuarit dhe punëdhënësit e sektorit privat dhe publik në Republikën e Kosovës.³⁸ Ligji për Punën sanksionon diskriminimin në punësim dhe profesion në lidhje me rekrutimin, trajnimin, avancimin

³⁴ Neni 2 Ligji nr. 05/L-021 Per Mbrojtjen nga Diskriminimi (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.16/26)

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

³⁵ Neni 4 Ligji nr. 05/L-021 Per Mbrojtjen nga Diskriminimi (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.16/26)

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

³⁶ Neni 7 Ligji nr. 05/L-021 Per Mbrojtjen nga Diskriminimi (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.16/26)

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

³⁷ Neni 20 Ligji nr. 05/L-021 Per Mbrojtjen nga Diskriminimi (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.16/26)

<http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

³⁸ Neni 2 Ligji nr. 03/L-212 mbi Punen (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, anulimin e kontratës së punës.³⁹

Ligji i Punës ofron bazën për zbatimin e masave pozitive të diskriminimit për arritjen e barazisë. Ligji i Punës i kushton vëmendje të veçantë respektimit të parimit të barazisë gjinore. Në këtë mënyrë, ligji sanksionon përgjegjësinë e punëdhënësit në rast të punësimit të punonjësve të rinj për të krijuar mundësi dhe kriteret e barabarta për aplikantët meshkuj dhe femra.⁴⁰

Përveç kësaj, Ligji i Punës rregullon pagën e barabartë për gratë dhe burrat. Prandaj, punëdhënësit u paguajnë burrave dhe grave një shpërblim të barabartë për punë me vlerë të barabartë, duke mbuluar pagën bazë dhe çdo shtesë tjetër.⁴¹

Neni 46 i Ligjit rregullon mbrojtjen e grave të punësuar, me fokus të veçantë për gratë shtatzëna dhe ato në gjë, dhe ndalon punën e rëndë dhe punën e rëndë fizike për këtë kategori të punëmarrësve.

Një kapitull i ligjit rregullon pushimin e lehonisë. Sipas Ligjit të Punës, gruaja e punësuar ka të drejtë në dymbëdhjetë (12) muaj pushim të lehonisë. Gjashtë (6) muajt e parë të pushimit të lehonisë, pagesa do të bëhet nga punëdhënësi me kompensimin prej shtatëdhjetë për qind (70%) të pagës bazë. Tre (3) muajt në vijim, pushimi i lehonisë paguhet nga Qeveria e Kosovës me kompensimin prej pesëdhjetë për qind (50%) të pagës mesatare në Kosovë. Në pajtim me Ligjin, pushimi i lehonisë mund të vazhdohet edhe për tre (3) muaj të tjerë pa pagesë. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë ose të drejtat e nënit mund të barten në marrëveshje me nënën (leja e atësisë).⁴² E drejta e punës Ligji i punës nuk është i ndjeshëm gjinor, ligji bazohet në premisat që leja prindërore është detyrim dhe e drejtë e nënës dhe jo e babait gjithashtu. Ligji nuk parashikon mundësi dhe të drejta pushimi specifike për babanë.⁴³

³⁹ Neni 5 Ligji nr. 03/L-212 mbi Punën (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

⁴⁰ Neni 5 Ligji nr. 03/L-212 mbi Punën (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

⁴¹ Neni 55 (3) Ligji nr. 03/L-212 mbi Punën (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

⁴² Neni 49 Ligji nr. 03/L-212 mbi Punën (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

⁴³ Memeti, Memet. (2017). Gender Equality in Public Administration in Western Balkans. Beneficiary Report Kosovo

1.7 Ligji për Shërbimin Civil

Ligji për shërbimin civil⁴⁴ rregullon statusin e nëpunësve civilë dhe kushtet e punësimit të tyre në institucionet e administratës qendrore dhe komunale. Këto përfshijnë: administratën e Kuvendit të Kosovës (KK), administratën e Zyrës së Presidentit, Zyrën e Kryeministrit dhe ministritë, agjencitë ekzekutive, agjencitë e pavarura dhe rregullatore dhe administratën komunale. Përveç kësaj, personeli diplomatik dhe konsullor, si dhe personeli administrativ ose i jashtëm ose i punësuar në Ministrinë e Punëve të Jashtme të Kosovës, të punësuarit në Policinë e Kosovës, Forcën e Sigurisë së Kosovës, Doganat e Kosovës dhe Shërbimin Korrektues të Kosovës, dhe me përjashtim të gjyqtarëve dhe prokurorëve, personeli administrativ i punësuar nga gjyqësori është pjesë e shërbimit civil të Kosovës.⁴⁵

Megjithatë, ka kategori të personelit të punësuar në institucionet e lartpërmendura që janë të përjashtuar nga statusi i nëpunësit civil-mësuesit, personeli mjekësor i shërbimit shëndetësor, artistët, zyrtarët policorë të Policisë së Kosovës, doganierët e Doganës së Kosovës, zyrtarët korrektues të Shërbimi Korrektues i Kosovës dhe pjesëtarët e Forcës së Sigurisë së Kosovës, të emëruarit politikë dhe të gjithë personat e emëruar në pozita nga të emëruarit politikë dhe anëtarët e kabineteve të tyre, duke filluar nga kabineti i Presidentit, Kryetarit të Kuvendit, Kryeministrit dhe kabineteve të ministrat. Ligji nuk zbatohet për pozitat e zgjedhura dhe për zyrtarët e emëruar nga zyrtarët e zgjedhur në pozita të veçanta. Personeli i punësuar në kabinetet e zyrtarëve publikë dhe personeli i punësuar nga institucionet e administratës publike në nivel qendror dhe komunal përgjegjës për kryerjen e punëve mbështetëse dhe mirëmbajtjes nuk janë nëpunës civilë.⁴⁶

⁴⁴ Ligji nr.03/1-149 Per Sherbimin Civil te Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁴⁵ Neni 1 dhe 3 Ligji nr. 03/1-149 Per Sherbimin Civil te Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁴⁶ Neni 4, Ligji nr. 03/1-149 Per Sherbimin civil te Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

Nëpunësit civilë të Kosovës ndahen në katër (4) kategori funksionale: nëpunës civilë të nivelit të lartë menaxherial, nëpunës civil të nivelit drejtues, nëpunës civil të nivelit profesional dhe nëpunës civil të nivelit tekniko-administrativ.⁴⁷

Ligji për shërbimin civil bën thirrje për nëpunës civilë të paanshëm, profesionistë dhe të përgjegjshëm që pasqyrojnë multietnicitetin dhe barazinë gjinore.⁴⁸ Ligji integron parimin e **mosdiskriminimit** - „*askush nuk duhet të diskriminohet për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, opinionit politik ose tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, lidhjeve me asnjë komunitet, pronë, ekonomike dhe sociale. gjendja, orientimi seksual, lindja, paaftësia ose statusi tjetër personal, dhe parimi i mundësive të barabarta për komunitetet dhe gjininë* – „komunitetet dhe pjesëtarët e tyre kanë mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil dhe institucionet e administratës qendrore dhe komunale. Mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil, organet e administratës publike kanë anëtarë të të dy gjinive.⁴⁹

Ligji për Shërbimin Civil parasheh të drejtën për trajtim të barabartë dhe mundësi zhvillimi në karrierë. Prandaj, nëpunësi civil do të marrë trajtim të drejtë dhe të barabartë në të gjitha aspektet e zhvillimit të karrierës së menaxhimit të personelit, shpërblimeve, kompensimit dhe mbrojtjes ligjore, pa marrë parasysh seksin, racën, përkatësinë fetare ose besimin, përkatësinë politike, paaftësinë fizike, kushtet, statusin martesor, moshën dhe prejardhjes etnike.⁵⁰

Për sa i përket pranimit në shërbimin civil, ligji parashikon që pranimi në shërbimin civil të bëhet në përputhje me parimet e meritës, aftësisë profesionale, paanshmërisë, mundësive të barabarta, mosdiskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë, në bazë të konkurrencës publike dhe me verifikimin e kualifikimin e kandidatëve për të vepruar. Gjithashtu, komunitetet dhe pjesëtarët e tyre kanë të drejtë për paraqitje të drejtë dhe proporcionale në shërbimin civil dhe organet e administratës publike qendrore dhe vendore dhe brenda shërbimit civil në institucionet e nivelit qendror minimum 10% e pozitive **duhet të rezervohet për personat që u përkasin**

⁴⁷ Neni 23, Ligji nr. 03/I-149 per Shërbimin Civil te Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr.72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁴⁸ Neni 3, Ligji nr. 03/I-149 per Shërbimin Civil te Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁴⁹ Neni 5, Ligji nr. 03/I-149 per Shërbimin Civil te Republikes se Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁵⁰ Neni 43, Ligji nr. 03/I-149 per Shërbimin Civil te Republikes se Kosoves (Gazeta Zyrtare e Republikes se Kosoves nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

për komunitetet që nuk janë shumicë në Kosovë dhe që përmbushin kriteret specifike të punësimit. Në nivel komunal për anëtarët e kualifikuar të komunitetit që nuk janë shumicë në komunë, numri i vendeve të punës të rezervuara duhet të jetë në përputhje me përqindjen e përfaqësimit të komuniteteve në komunën e caktuar.⁵¹

Qasja, përmes avancimit, në nivelet më të larta të hierarkisë funksionale në Shërbimin Civil të Kosovës bazohet në meritë dhe është e hapur për të gjithë nëpunësit civilë të kualifikuar, në përputhje me parimet antidiskriminuese të përcaktuara në Ligjin për Shërbimin Civil dhe Ligjin Kundër Diskriminimit.⁵²

Ligji për Shërbimin Civil parashikon kushte të veçanta për sa i përket orarit të punës për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë deri në 3 vjeç. Rrjedhimisht, gratë shtatzëna, nënat me fëmijë deri në tre (3) vjeç dhe nëpunësit civilë me aftësi të kufizuara nuk do t'u kërkohej të punojnë në ndërrim të natës dhe më shumë se dyzet (40) orë në javë.⁵³

Vëmendje gjinore i kushtohet kur krijohen Komisioni Disiplinor dhe Komisionet e Apelit në një institucion të caktuar. Ligji parashikon që kryetari dhe anëtarët e komisionit disiplinor/komisionet e apelit emërohen nga radhët e nëpunësve civilë me arsim superior, emërohen për një periudhë dy (2) vjeçare me mundësi vazhdimi dhe duhet të pasqyrojnë diversitetin e kosovarit. shoqëria, duke përfshirë diversitetin gjinor.⁵⁴

1.9 Ligji për Pagat e Nëpunësve Civil

Ligji garanton të drejtën për pagë të barabartë për punë të barabartë dhe obligon institucionet e administratës publike në Kosovë që të paguajnë pagë të barabartë për punë të barabartë.⁵⁵

Rregullorja për orarin e punës,⁵⁶ parashikon që gratë shtatzëna, nënat me fëmijë deri në tre vjeç dhe nëpunësi me aftësi të kufizuara nuk janë të detyruar të punojnë në turne të natës dhe

⁵¹ Neni 11, Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁵² Neni 26 Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁵³ Neni 36 Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁵⁴ Neni 70 dhe 82 Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁵⁵ Neni 3 Ligji nr. 03/L-147 Për pagat e nëpunësve civil (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr.72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2678>

⁵⁶ Rregullorja Nr.05/2010 Për Orarin e Punës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8291>

nëna më shumë se 40 orë në javë.⁵⁷ Duhet të theksohet se rregullorja nuk parashikon mundësi për orar fleksibël të punës. Në lidhje me nenin e Rregullores për orarin e punës, orari i punës në shërbimin civil është nga ora 08:00-16:00. Rregullorja parashikon mundësi për orar të përshtatur⁵⁸ sipas nevojës për shërbime publike dhe jo sipas nevojës së nëpunësit civil.

Rregullorja për pushimin e nëpunësit civil⁵⁹ rregullon pushimin prindëror të nëpunësve civil. Nëpunëset civile femra kanë të drejtë në pushim të lehonisë për një periudhë prej dymbëdhjetë (12) muajsh. Nëpunësja civile me paraqitjen e certifikatës mjekësore, mund të fillojë pushimin e lehonisë deri në dyzet e pesë (45) ditë, ose së paku njëzet e tetë (28) ditë para ditës së parashikuar të lindjes, me kompensimin në vijim: 2.1 Gjashtë të parat (6) muaj pushim të lehonisë i paguan institucioni me kompensim prej 70% të pagës bazë të punëtorit. 2.2 Tre (3) muajt në vijim do të paguhën nga Qeveria e Republikës së Kosovës, me kompensim prej 50% të pagës mesatare në Kosovë” dhe 2.3 Tre (3) muaj të tjerë pushim pa pagesë mund të merren me kërkesë të nëpunësit civil. 3. Nëpunësve civilë afatshkurtër kanë të drejtë në pushim të lehonisë, sipas paragrafit 1 dhe 2 të këtij neni. 4. Në rast se nëpunësja civile nuk dëshiron të shfrytëzojë të drejtën për pushim të lehonisë, sipas nënparagrafit 2.2 dhe 2.3 të këtij neni, ajo duhet të informojë mbikëqyrësin e saj të drejtpërdrejtë jo më vonë se pesëmbëdhjetë (15) ditë para përfundimit të pushimit, sipas nënparagrafit. 2.1 të këtij neni. 5. Nëse nëpunësja civile nuk e shfrytëzon pushimin nga nënparagrafi 2.2 i këtij neni, mund të marrë dy (2) orë pushim gjatë orarit të punës dhe nëse nuk e shfrytëzon të drejtën nga nënparagrafi 2.3, ajo mund të marrë një (1) orë pushim në ditë. 6. Nëpunëset civile femra me kohë të pjesshme kanë të drejtën e orëve të dhënies së gjirit të fëmijës në proporcion me numrin e orëve të punës.

7. Babai i fëmijës mund të marrë të drejtat e nënës, nëse nëna vdes ose e braktis fëmijën para përfundimit të pushimit të lehonisë. 8. Nëpunësit civilë meshkuj kanë të drejtë në tre (3) ditë pushim të atësisë për lindjen e secilit fëmijë. Me kërkesë të nëpunësve meshkuj, mund t'i jepet pushimi plotësues i atësisë pa pagesë, deri në maksimum katërmëdhjetë (14) ditë. 9. Të drejtat nga paragrafët 2.2 dhe 2.3 të këtij neni mund t'i barten babait, në marrëveshje me nënën. 10. Leja prindërore përdoret për qëllimin e caktuar dhe nuk mund të grumbullohet apo shndërrohet në vlerë monetare. 11. Institucioni merr vendim për çdo leje prindërore të

⁵⁷ Neni 6 (4) Rregullorja Nr.05/2010 Për Orarin e Punës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8291>

⁵⁸ Neni 8 Rregullorja Nr.05/2010 Për Orarin e Punës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8291>

⁵⁹ Rregullorja Nr. 06/2011 Për Pushimin e Nëpunësve Civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10539>

nëpunësit civil. Ligji është neutral gjinor, ai pranon rolin e prindërimit ashtu siç janë dhe siguron mbrojtje ligjore për gratë dhe burrat. Në krahasim me përcaktimet në Ligjin e Punës ku detyrimi për pushim prindëror shihet si përgjegjësi e nënës e cila mund t'i bartet babait në raste të caktuara (vdekje, sëmundje, burgim), dispozitat e ligjit për shërbimin civil janë të ndjeshme gjinore dhe më pak diskriminuese. prandaj ata lënë mundësinë e marrëveshjes ndërmjet prindërve për kalimin e të drejtës së lejes prindërore tek babai.

Rregullorja GRK nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtjen nga diskriminimi në qeveri dhe komuna⁶⁰ – shtjellon në detaje mekanizmat institucionalë për mbrojtjen nga diskriminimi. Sipas kësaj Rregulloreje, Zyra për Qeverisje të Mirë është përgjegjëse për t'i dhënë këshilla Qeverisë për çështjet që kanë të bëjnë me mbrojtjen nga diskriminimi dhe promovimin e barazisë; monitoron zbatimin e rekomandimeve të Ombudspersonit; harton politika, strategji dhe plane veprimi për çështjet e mbrojtjes nga diskriminimi; mbledhja e të dhënave statistikore dhe të tjera, krijimi i bazave të të dhënave të grupeve kryesore të cenueshme, kryerja e studimeve, hulumtimeve dhe trajnimeve për çështjet e mbrojtjes nga diskriminimi; të bashkëpunojë me organet e tjera përkatëse qeveritare të shteteve të tjera dhe organizatave ndërkombëtare në çështjet e mbrojtjes nga diskriminimi; të paraqesë çdo vit një raport në Qeverinë e Republikës së Kosovës për zbatimin e Ligjit dhe gjithashtu mund të hartojë raporte të veçanta për zbatimin, të bashkëpunojë dhe të mbështesë institucionet e tjera të Republikës së Kosovës në hartimin dhe zbatimin e planeve të veprimit për barazi dhe barazi dhe mosdiskriminimi dhe integrimi i barazisë dhe iniciativat për promovimin e barazisë dhe luftimin e diskriminimit.⁶¹ Aty ka nevojë për më shumë fokus në forcimin e rolit të Zyrës për Qeverisje të Mirë për të kryer mandatin e saj në mënyrë gjithëpërfshirëse.

Rregullorja nr. 06/2010 për procedurat e emërimeve në pozita të larta drejtuese në shërbimin civil të Republikës së Kosovës⁶² - për qëllim të studimit është analizuar rregullorja për procedurën e emërimit në pozita të larta drejtuese. Nuk kishte përcaktime

⁶⁰ Rregullorja Grk nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtjen nga diskriminimi në qeverisje dhe komuna (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 14 / 04) http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_ORK_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf (accessed June 23, 2017)

⁶¹ Neni 8, Rregullorja Grk nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtjen nga diskriminimi në qeverisje dhe komuna (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 14 / 04) http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/RREGULLORE_ORK_NR_03_2017_P%C3%8BR_MEKANIZMAT_INSTITUCIONAL_P%C3%8BR_MBROJTJE_N....pdf (accessed June 23, 2017)

⁶² Rregullorja nr. 06/2010 për procedurat e emërimeve në pozitat e larta drejtuese në shërbimin civil të Republikës së Kosovës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10527>

lidhur me gjininë dhe arritjen e barazisë gjinore në këtë nivel të menaxhmentit të lartë. Duhet theksuar se rregullorja nuk përdor gjuhë të ndjeshme gjinore në përshkrimin e pozicioneve dhe titujve në shërbimin civil.⁶³

Rregullorja nr.03/2011 për dosjet dhe regjistrin qendror të nëpunësve civil⁶⁴ rregullon përmbajtjen e dosjeve personale dhe qasjen në të dhënat nga Regjistri Qendror i Nëpunësve Civil. Neni 5 i rregullores përcakton informacionin dhe përmbajtjen e dosjes personale, ndër të tjera edhe kërkesat që dosja personale të përmbajë të dhëna për gjininë e nëpunësit.⁶⁵ Rregullorja parashikon detyrimin për mbledhjen e të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë.

Rregullore nr.04/2011 për procedurat disiplinore në shërbimin civil⁶⁶

Rregullorja nr. 04/2011 për procedurat disiplinore është relevante, andaj përfshin dispozitat lidhur me diskriminimin të rregulluara në Ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Ligjin për barazi gjinore. Kjo Rregullore e kënaq diskriminimin si shkelje e rëndë e disiplinës së shërbimit civil. Në bazë të nenit 6, si shkelje e rëndë ndër të tjera konsiderohen: dhuna fizike ose presioni psikologjik ndaj nëpunësit tjetër civil, palës apo personit tjetër brenda institucionit, keqtrajtimi ose diskriminimi i rëndë, ngacmimi seksual i përcaktuar si sjellje fizike ose verbale e natyrës seksuale që cenon dinjteti i grave dhe burrave në punë dhe kjo është e padëshirueshme ose fyese për individin. Rregullorja rithekson përcaktimin e ligjit që anëtarët e komisionit disiplinor të cilët vendosin për rastet e shkeljes së procedurave disiplinore përfaqësojnë „ **diversitetin e shoqërisë kosovare, duke përfshirë diversitetin gjinor,**”⁶⁷

Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave⁶⁸

Rregullorja përcakton procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave nga marrëdhëniet e punës së nëpunësve civilë dhe kompetencat dhe kriteret për emërimin e anëtarëve të komisioneve në institucionet e Republikës së Kosovës. Rregullorja përcakton se një nga

⁶³ Rregullorja nr. 06/2010 për procedurat e emërimeve në pozitë e larta drejtuese në shërbimin civil të Republikës së Kosovës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10527>

⁶⁴ Rregullorja nr.03/2011 për dosjet dhe regjistrin qendror të nëpunësit civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8307>

⁶⁵ Neni 5, Rregullorja nr.03/2011 për dosjet dhe regjistrin qendror të nëpunësit civil register <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8307>

⁶⁶ Rregullore nr.04/2011 për procedurat disiplinore në shërbimin civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

⁶⁷ Neni 9, Rregullorja nr.04/2011 për procedurat disiplinore në shërbimin civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

⁶⁸ Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>

kriteret për emërimin e anëtarëve të Komisionit është të merret parasysh diversiteti i Kosovës dhe diversiteti gjinor.⁶⁹

KAPITULLI II

DISPOZITAT DHE BOSHLLQET E BARAZISE GJINORE NE KORNIZEN PERKATESE TE POLITIKAVE

2. Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike

Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020⁷⁰ përcakton objektivat dhe politikat strategjike që Qeveria e Republikës së Kosovës synon t'i arrijë në periudhën e ardhshme afatmesme me qëllim të përmirësimit të funksionimit dhe modernizimit të administratës publike, përmbushjes së kërkesave ligjore dhe përmirësimit të shërbimit, dorëzimi. Fushat në të cilat kjo strategji synon të drejtojë burimet dhe kapacitetet në planin e ardhshëm afatmesëm janë: menaxhimi dhe zhvillimi i shërbimit civil; procedurat administrative dhe ofrimi i shërbimeve administrative; organizimin e administratës publike dhe llogaridhënien. Përveç kësaj, ekziston Plani i Veprimit për Zbatimin e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike për periudhën 2015-2017. Politikat lidhur me reformën e administratës publike janë të inkuorpuara në dokumentet e qeverisë të cilat përcaktojnë prioritetet e Qeverisë, si: Programi Kombëtar i Reformës Ekonomike dhe Fiskale 2015;⁷¹

Deklarata e Prioriteteve Afatmesme të Politikave 2014-2016⁷²; Reforma e Administratës Publike në Kosovë pritet të jetë një nga politikat prioritare të Strategjisë Zhvillimore Kombëtare⁷³ e cila

⁶⁹ Neni 5(6) Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve dhe ankesave <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>

⁷⁰ Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategy-for-Modernisation-of-PA-2015-2020.pdf>

⁷¹ Programi Kombëtar i Reformës Ekonomike dhe Fiskale 2015 <http://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/E3A3E619-220C-45CE-B569-450A1EAB656B.pdf>

⁷² Deklarata e Prioriteteve Afatmesme të Politikave 2014-2016 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Declaration_of_Medium-Term_Policy_Priorities.pdf

është zhvilluar; Strategjia Kombëtare për Integritet Evropian⁷⁴ e miratuar nga Këshilli për Integritet Evropian i kryesuar nga Presidenti; Korniza Afatmesme e Shpenzimeve⁷⁵ si instrument për buxhetimin e politikave të planifikuara dhe Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit 2016-2021.⁷⁶

Qeveria ka miratuar disa dokumente të tjera strategjike për fusha specifike të cilat janë të lidhura drejtpërdrejt ose tërthorazi me administratën publike: Strategjia e E-Qeverisjes 2009-2015⁷⁷; Korniza e Ndërveprueshmërisë së Republikës së Kosovës⁷⁸; Strategjia Kundër Korrupsionit dhe Plani i Veprimit 2021-2023⁷⁹; Strategjia e Vetëqeverisjes Lokale 2016-2026⁸⁰; Strategjia për Rregullim më të Mirë 2017-2021⁸¹; Strategjia e Qeverisë për Bashkëpunim me Shoqërinë Civile 2019-2023⁸²; Strategjia për Trajnimin e Nëpunësve Civil 2016-2020⁸³.

Strategjia përfshinte tre objektiva për fushat që janë në fokus të reformës për këtë periudhë afatmesme dhe që janë nën përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të Ministrisë së Administratës Publike. Strategjia përbëhet nga objektiva të përgjithshëm, objektiva specifike dhe reforma kryesore që propozohen të bëhen në administratën publike në periudhën 2015-2020. Tre shtyllat e ndërhyrjes janë:

- Shërbimi civil në administratën publike
- Procedurat administrative dhe ofrimi i shërbimeve administrative publike
- Organizimi i administratës shtetërore dhe llogaridhënies⁸⁴

Në lidhje me shtyllën e shërbimit civil në administratën publike, objektivi i përgjithshëm i Strategjisë është: “një sistem i avancuar dhe adekuat për menaxhimin, monitorimin dhe zbatimin e legjislacionit për shërbimin civil dhe krijimin e mundësisë për një shërbim civil profesional,

⁷³ Strategjia Kombëtare e Zhvillimit http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

⁷⁴ Strategjia Kombëtare për Integritetin Evropian http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Strategy_for_European_Integration_Kosovo_2020_ENG.PDF

⁷⁵ Korniza Afatmesme e Shpenzimeve http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Medium_Term_Expenditures_Framework.pdf

⁷⁶ Strategjia Kombëtare e Zhvillimit http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

⁷⁷ Strategjia e E-Qeverisjes 2009-2015 [http://testmap.rks-](http://testmap.rks-gov.net/userfiles/file/Strategji%C3%AB%20dhe%20Planet/e_Governance_Strategy_2009_2015_approved_on_12122008_en)

[gov.net/userfiles/file/Strategji%C3%AB%20dhe%20Planet/e_Governance_Strategy_2009_2015_approved_on_12122008_en](http://testmap.rks-gov.net/userfiles/file/Strategji%C3%AB%20dhe%20Planet/e_Governance_Strategy_2009_2015_approved_on_12122008_en)

⁷⁸ Korniza e Ndërveprueshmërisë së Republikës së Kosovës <http://map.rks-gov.net/getattachment/130df6b2-d5a6-4727-90de-3a07c33f766a/.aspx>

⁷⁹ Strategjia dhe Plani i Veprimit Kundër Korrupsionit 2021-2023 <https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/05/Strategjia-Kunder-Korrupsionit-2021-2023.pdf>

⁸⁰ Strategjia e Vetëqeverisjes Lokale 2016-2026 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/ACTION_PLAN_STRATEGY_ON_LOCAL_SELF- GOVERNMENT_2016 - 2026_Eng.pdf

⁸¹ Strategjia e Rregullimit më të Mirë 2017-2021 <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/44370786-C3B2-410D-9BB5-7E42B8AE6516.pdf>

⁸² Strategjia e Qeverisë për bashkëpunim me Shoqërinë Civile <https://konsultimet.rks-gov.net/viewConsult.php?ConsultationID=40488>

⁸³ Strategjia për trajnimin e nëpunësve civilë 2016-2020 [http://www.kryeministri-](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/THE_STRATEGY_FOR_TRAINING_OF_CIVIL_SERVANTS_2016-2020.pdf)

[ks.net/repository/docs/THE_STRATEGY_FOR_TRAINING_OF_CIVIL_SERVANTS_2016-2020.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/THE_STRATEGY_FOR_TRAINING_OF_CIVIL_SERVANTS_2016-2020.pdf)

⁸⁴ Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategy-for-Modernisation-of-PA-2015-2020.pdf>

efektiv dhe efikas i cili do të zhvillohet bazuar në parimet e administrimit të mirë dhe të orientuar drejt zbatimit të kërkesave ligjore”. Lidhur me këtë shtyllë, nuk janë përcaktuar as objektiva dhe as tregues specifik. Për shembull, treguesit - përqindja e nëpunësve civilë sipas origjinës etnike në shërbimin civil në nivel të administratës qendrore; dhe përqindja e numrit të nëpunësve civilë që kanë marrë trajnime nga IKAP së paku një herë në vit nga numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë, nuk janë krijuar, edhe pse mund të prodhohet lehtësisht ndarja e të dhënave sipas gjinisë.⁸⁵

2.1 Programi i Kosovës për Barazi Gjinore (2020-2024)⁸⁶

Barazia gjinore është një e drejtë themelore dhe faktorë i rëndësishëm për rritje ekonomike, zhvillim dhe stabilitet. Barazia gjinore është një parim fundamental në Kushtetutën e Republikës së Kosovës. Përkushtimi për barazi gjinore thekson domosdoshmërinë për zhvillimin dhe zbatimin e politikave, përmes strategjive dhe programeve, kornizës ligjore, dhe ofrimin e të mirave dhe shërbimeve për të arritur qëllimin e përcaktuar për barazi gjinore.

Hartimi i Programit të Kosovës për Barazi Gjinore është obligim i përcaktuar në Ligjin për Barazi

Gjinore 05/L -020. Specifikisht, Neni 11, obligon Agjencinë për Barazi Gjinore të bashkërendoj përgatitjen e Programit, të monitoroj zbatimin e tij, si dhe të raportoj çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij. Ky Nen po ashtu përcakton që Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij, dhe këto raporte bëhen publike. Programi i parë për Barazinë Gjinore në Kosovë ishte 2008-2013.

Programi dhe Plani i Veprimit (2020-2023) janë hartuar në përputhje me Udhëzimin Administrativ (QRK) Nr. 07/2018 për Planifikimin dhe Hartimin e Dokumenteve Strategjike dhe Planeve të Veprimit dhe sipas. Programi është i organizuar në 3 shtylla strategjike :

- Fuqizimi Ekonomik dhe Mirëqenia Sociale;
- Zhvillimi Njerëzor, Rolet dhe Marrëdhëniet Gjinore; dhe,
- të Drejtat e Grave, Qasja në Drejtësi dhe Siguria.⁸⁷

⁸⁵ Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategy-for-Modernisation-of-PA-2015-2020.pdf>

⁸⁶ Programi i Kosovës për Barazi Gjinore <https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ABGJ%20Programi%20i%20Kosov%C3%ABs%20p%C3%ABr%20Barazi%20Gjinore%202020-2024.pdf>

Bazuar në analizën e gjendjes aktuale në Kosovë, problemi kryesor në shtyllën e Fuqizimit Ekonomik dhe Mirëqenies Sociale është prania e pabarazive dhe përjashtimi socio-ekonomiko-strukturo. Faktorët kryesorë që ndikojnë në këtë problem janë:

- mungesa e integritetit gjinor në strategji dhe politikat zhvillimore;
- mos zbatimi i buxhetimit të përgjegjshëm gjinor;
- diskriminimi në punësim;
- niveli i ulët i shkollimit të grave në moshë pune (15-64);
- ndarja e profesioneve gjinore;
- ndarja e pabarabartë e obligimeve për përkujdesjen e fëmijëve dhe të moshuarve;
- pjesëmarrje e ulët e grave në menaxhimin e burimeve;
- mungesa e institucioneve për përkujdesjen e fëmijëve;
- dhe qasja e kufizuar në të drejtat pronësore dhe financa.

Për këtë studim, objektivi strategjik 3, arritja e pjesëmarrjes së barabartë të të dy gjinive në vendimmarrje për të gjitha çështjet e rëndësishme në shoqëri duket shumë i rëndësishëm. Pak nga nënobjektivat e tij kërkojnë zbatimin (pikërisht) LBGJ, harmonizimin e ligjeve dhe dispozitave të tjera me LBGJ dhe me standardet ndërkombëtare që promovojnë dhe inkurajojnë barazinë gjinore në vendimmarrje.

Synimi i këtij objektivi specifik është të ngritën kapacitetet për monitorimin e zbatimit të Ligjit për Barazi Gjinore brenda institucioneve publike, duke qenë se këto të fundit kanë obligime dhe përgjegjësi qoftë në politik- bërje që garanton barazinë gjinore por dhe në zbatimin e tyre.

Është evidente se në Kosovë ka një mospërputhje ndërmjet komizës legjislativë dhe zbatimit të legjislacionit ekzistues për integrimin gjinor, përfaqësimin e barabartë gjinor në jetën publike dhe vendimmarrje. Rruga përpara është rritja e kapaciteteve të shërbimi civil dhe politikëbërësit, për të identifikuar pengesat në legjislacionin ekzistues dhe për ta modifikuar për të rritur standardet ligjore në lidhje me monitorimin, zbatimin dhe sanksionimin. Për të arritur këtë, është thelbësore të fokusohemi më shumë në forcimin e institucioneve të makinerisë gjinore në nivel

⁸⁷ Programi I Kosovës për Barazi Gjinore (2020-2024) <https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ABGJ%20Programi%20i%20Kosov%C3%ABs%20p%C3%ABr%20Barazi%20Gjinore%202020-2024.pdf>

qendror dhe lokal. Përfundimisht, përmirësimet në lidhje me procesin e RAP-së dhe aksesin e grave në shërbimin civil mund të arrihen nëse vendimmarrësit mbajnë qëndrim të guximshëm në prezantimin dhe zbatimin e masave të përkohshme për të siguruar barazi gjinore në shërbimin civil në rekrutimin, promovimin, trajnimin dhe paralelisht ndërtimin e kapaciteteve. e institucioneve për të integruar çështjen gjinore në procesin e politikëbërjes.

2.2 Korniza Institucionale për Reformën në Administratë Publike dhe Barazimin Gjinor

Korniza institucionale për RAP

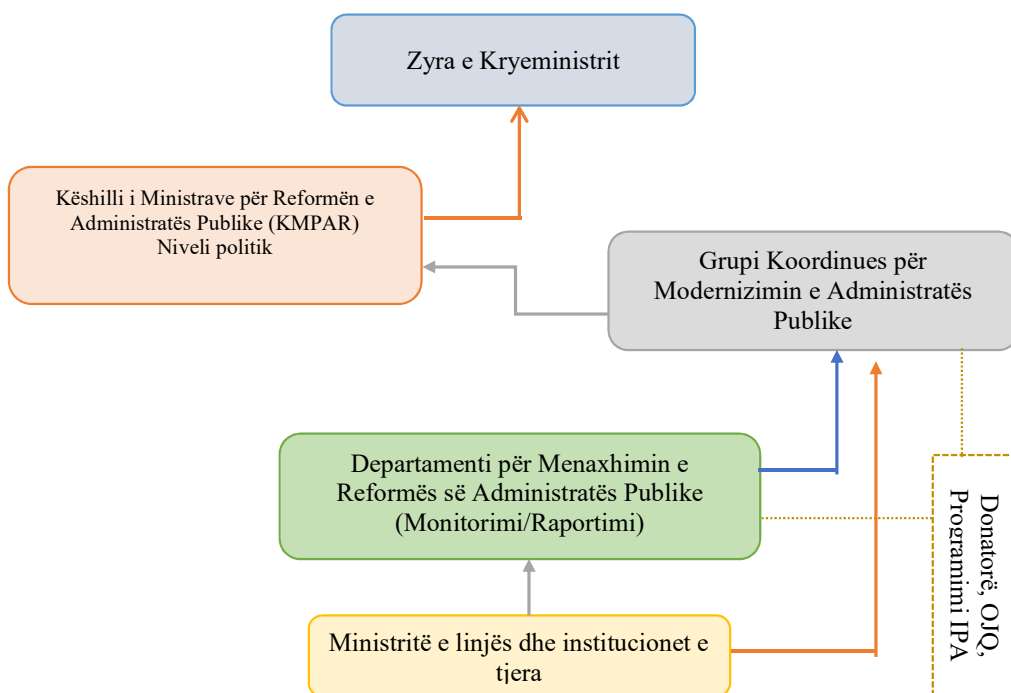
Menaxhimi i reformave në këtë fushë bie nën përgjegjësinë e drejtpërdrejtë të **Zyrës së Kryeministrit**. Gjithashtu, Këshilli i Ministrave për Reformën e Administratës Publike (KMPAR) është struktura kryesore në nivel politik/ministrior përgjegjës për menaxhimin strategjik të reformës, monitorimin e zbatimit të saj dhe shërben si një forum për diskutimin dhe analizimin e progresit, si dhe propozon ndryshimet e nevojshme për reformat në të ardhmen.

2.3 Grupi Koordinues për Modernizimin e Administratës Publike do të jetë një strukturë administrative ndërinstitucionale e udhëhequr nga Sekretari i Përgjithshëm i MAP-it që do të mbikëqyrë dhe koordinojë procesin në përputhje me objektivat e kësaj Strategjie dhe Planit Zbatues. Grupi do të raportojë për progresin çdo gjashtë muaj dhe çdo vit në Këshillin e RAP-it, ndërsa Këshilli i Reformës së Administratës Publike do t'i raportojë Qeverisë për progresin në baza vjetore. Raporti vjetor për zbatimin e reformës bëhet publik pas miratimit të tij nga Qeveria. Sekretari i Përgjithshëm i MAP-it, si kryetar i grupit për progresin e reformave në fushën e përgjegjësisë së tij, do t'i raportojë Këshillit të Sekretarëve të Përgjithshëm në baza tremujore.

2.4 Departamenti për Menaxhimin e Reformës së Administratës Publike (DMRAP) do të jetë përgjegjës për monitorimin dhe raportimin mbi zbatimin e Strategjisë, i cili përveç kësaj shërben edhe si institucion kyç në këshillimin dhe kryerjen e punës profesionale dhe teknike lidhur me menaxhimin dhe raportimin për procesin e reformës sipas kësaj Strategjie. DMRAP do të krijojë një sistem të mbledhjes së të dhënave për të gjithë treguesit e identifikuar që do të

përdoren për të ofruar të dhëna në kohë dhe të sakta për Grupin Koordinues, Këshillin dhe Qeverinë.⁸⁸

Figura 1: Vendorsja Koordinuese - Institucionale e RAP – Kosovë



⁸⁸ Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020, fq. 6,9,39. <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/SDD90335-34B2-4793-A694-E34A30AFA2FC.doc>

KAPITULLI III

KUADRI INSTITUCIONAL PËR BARAZINË GJINORE

Një numër i institucioneve janë përgjegjës për çështjet gjinore, duke përfshirë: Agjencinë për Barazi Gjinore e cila është Agjenci Ekzekutive në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM), Zyrtarët përkatës për Barazi Gjinore në Ministri dhe Komuna, Zyra për Qeverisje të Mirë, Avokati i Popullit, Instituti i Kosovës për Administratë Publike (IKAP), grupi i grave etj. Agjencia për Barazi Gjinore si Agjenci Ekzekutive në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM) është përgjegjëse ndër të tjera për të promovuar, mbështetur, koordinuar dhe bërë zbatimin e legjislacionit në terren për t'i propozuar Qeverisë ndryshime/plotësime të legjislacionit dhe miratimin e masave të tjera dhe për të identifikuar dhe/ose hartuar politika që promovojnë barazinë gjinore dhe monitorojnë zbatimin e tyre.

Agjencia merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar zbatimin e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor. Drejton procesin dhe përgatit raporte për zbatimin e konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve ndërkombëtare në lidhje me barazinë gjinore; bashkëpunon me institucionet publike dhe zyrtarët përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna për të siguruar zbatimin e dispozitave të këtij ligji; bashkëpunon me shoqërinë civile; organizon trajnime për përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor për

institucionet; analizon statusin e barazisë gjinore në Kosovë, në bazë të raporteve, hulumtimeve dhe studimeve dhe publikon Raportin në Qeveri për zbatimin e këtij ligji për Barazi Gjinore.⁸⁹

3. Zyrtarët për barazi gjinore në ministri dhe komuna

Në bazë të Ligjit për Barazi Gjinore, të gjitha ministratë dhe komunat janë të obliguara të caktojnë zyrtarët përkatës për barazi gjinore. Mandati i tyre përfshin: koordinimin e zbatimit të këtij ligji dhe të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore; përfshirja e integritet gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave; bashkëpunimi me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe aktorë të tjerë relevant në fushën e barazisë gjinore; përgatitja e raporteve vjetore për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporteve tjera që i dorëzohen Agjencisë etj.⁹⁰

3.1 Zyra e Qeverisjes së Mirë (ZQM)

Zyra e Qeverisjes së Mirë, të Drejtave të Njeriut, Shanseve të Barabarta dhe Mosdiskriminimit, (Zyra për Qeverisje të Mirë), është institucioni përkatës për studimin. Ai ofron këshilla për Kryeministrin dhe njësitë përkatëse të ZKM-së në fushat e qeverisjes së mirë, të drejtave të njeriut, mundësive të barabarta dhe çështjeve kundër diskriminimit. Përveç kësaj, ai mbikëqyr dhe ofron këshilla për ministratë në fushat e qeverisjes së mirë, të drejtave të njeriut, mundësive të barabarta dhe çështjeve kundër diskriminimit. ZQM shqyrton politikat e veprimit, projektligjet e përgatitura nga organet qeveritare nëse ato janë në përputhje me standardet e të drejtave të njeriut në fuqi dhe praktikatat e qeverisjes së mirë, dhe jep këshilla dhe rekomandime për Kryeministrin dhe ministratë përkatëse. Konsultohet me përfaqësues të grupeve të ndryshme të interesit dhe nëse është e nevojshme themelon organe këshillimore për të shqyrtuar çështjet e

⁸⁹ Neni 8, Ligji Nr. 05/L -020 për Barazinë Gjinore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr.16/26) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

⁹⁰ Neni 12 (2) Ligji Nr. 05/L -020 për Barazinë Gjinore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr.16/26) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

qeverisjes së mirë, të drejtave të njeriut, mundësive të barabarta dhe çështjeve kundër diskriminimit; koordinon procesin e krijimit të sistemit të mbikëqyrjes dhe raportimit për përfshirjen e shoqërisë civile.

Përveç kësaj, ZQM shërben si Sekretariat dhe Njësi Koordinuese për organe dhe mekanizma të ndryshëm qeveritar dhe do të shërbejë si sekretariat për disa komitete dhe këshilla kombëtare në fushën e të drejtave të njeriut dhe qeverisjes së mirë.⁹¹

3.2 Institucioni i Ombudspersonit të Kosovës

Institucioni i Ombudspersonit i Kosovës trajton rastet që kanë të bëjnë me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e përcaktuara me Ligjin për Avokatin e Popullit.⁹² Zyrtarët për barazi gjinore brenda ministrive (ZBGJ) dhe zyrtarët komunalë për barazi gjinore (ZBGJ) janë përgjegjës për avancimin e barazisë gjinore brenda ministrive dhe komunave, përkatësisht. Avokati i Popullit paraqet Raport vjetor në Kuvendin e Republikës së Kosovës.

Duke qenë se Kosova nuk ka një institucion të posaçëm të specializuar për mbrojtjen e barazisë, Ligji për Barazi Gjinore, si pjesë e pakos së ligjeve për të drejtat e njeriut, ia beson këtë rol IAP-së, si organ i barazisë dhe i mbrojtjes nga diskriminimi. Në përgjithësi, kompetencat ligjore të Avokati i Popullit në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi janë të harmonizuara me direktivat e BE-së, me standardet ndërkombëtare dhe me praktikën krahasuese përkatëse dhe si të tilla, pjesërisht i tejkalojnë kompetencat tradicionale të këtij institucioni, sepse LMD-ja parashikon risi të rëndësishme dhe Avokatit të Popullit i cakton kompetenca më të gjëra në çështjet që lidhen me diskriminimin, dhe kështu Avokati i Popullit e fiton rolin qendror në mbrojtjen nga diskriminimi.⁹³

3.3 Instituti i Kosovës për Administratë Publike

Instituti i Kosovës për Administratë Publike është gjithashtu një aktor i rëndësishëm në promovimin e çështjeve gjinore. Në pajtim me nenin 10 të Ligjit nr. 03/L-149 për

⁹¹ Informacionet merren nga ueb-portali i Zyrës së Kryeministrit <http://www.kryeministri-ks.net/?page=2,51> (qasur më 1 shkurt 2017)

⁹² Ligji Nr. 05/L-019 Ligji për Avokatin e Popullit (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Nr.16/26) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10922>

⁹³ IAP- Raporti Vjetor 2021 file:///C:/Users/pk/Downloads/Aip_RaportiVjetor_ALB_22.04.pdf

Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, IKAP organizon programe të aftësimit profesional në fushën e administratës publike. IKAP ka zhvilluar kurrikulën për një trajnim 2-ditor mbi BPGJ (të testuar dhe përdorur për trajnim zyrtarë nga disa ministri dhe komuna nga aktorë të ndryshëm). Është planifikuar të përdoret kjo kurrikulë për trajnimin e nëpunësve civilë shtesë, në pritje të financimit.

3.4 Grupi i Grave

Grupi i Grave Deputete të Kuvendit të Republikës së Kosovës, i themeluar në korrik 2005, përbëhet nga deputete nga të gjitha grupet parlamentare dhe të të gjitha nacionaliteteve. Grupi punon drejt forcimit të pozitës së grave dhe krijimit të një mjedisi në të cilin gratë do të bëhen partnere të barabarta sociale. Roli i grupit është të punojë drejt përmbushjes së Objektivave Zhvillimore të Mijëvjeçarit – OZHM-ve, dhe objektivave që dalin nga Plani i Veprimit për Partneritetin Evropian – PVPE. Grupi i Grave ka mbajtur tryeza dhe takime të shumta; ka realizuar vizita dhe fushata dhe ka marrë pjesë në konferenca lokale, rajonale dhe ndërkombëtare; dhe realizoi shumë aktivitete të tjera. Në përpjekje për të tërhequr diskutime të hapura me një rëndësi të madhe për Kosovën dhe për gratë në veçanti, Grupi i Grave ka ftuar në këto ngjarje përfaqësues të Presidencës, Parlamentit, Qeverisë, komunave, partive politike, institucioneve të ndryshme vendore dhe ndërkombëtare, shoqërisë civile, biznesit. përfaqësuesit etj.⁹⁴ Në përbërjen e fundit të Kuvendit, për shkak të përplasjeve politike dhe partiake (pozitë-opozitë) grupi parlamentar nuk ishte instrumental dhe i zëshëm në ndjekjen e mandatit të forcimit të pozitës së gruas në shoqëri. Grupi nuk është përfshirë në çështjet që kanë të bëjnë me reformën e administratës publike.

⁹⁴Raporti Vjetor 2011 <https://www.kuvendikosoves.org/common/docs/Eng1.pdf>

KAPITULLI IV

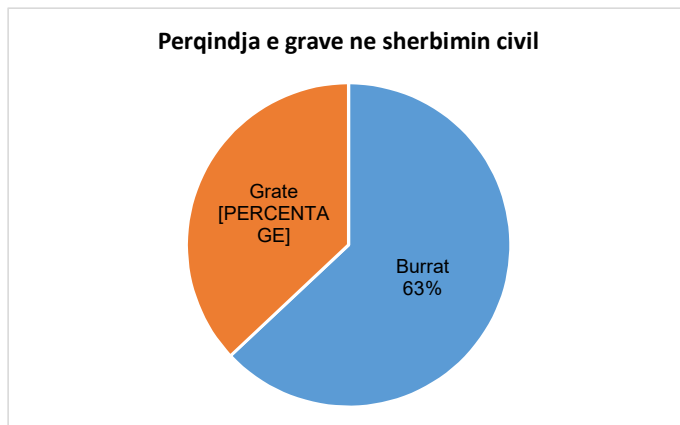
STATUSI I GRUAS NË SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS

4.Pjesa e Gruas ne shërbim civil

Në shërbimin civil të Kosovës, gratë janë të nënpërfaqësuar në të gjitha nivelet e shërbimit civil. Sipas të dhënave të Ministrisë së Administratës Publike (MAP), numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë të Republikës së Kosovës është 13,645. Prej tyre, 8,657 ose 63% janë meshkuj dhe 4,988 ose 37% janë nëpunës civilë femra (shih Figurën 1). Sipas raportit të fundit të Agjencisë së Statistikave të Kosovës, përqindja e grave në sigurimin e detyrueshëm social të administratës publike dhe mbrojtjes është 25%⁹⁵, që nënkupton se në krahasim me administratën publike në përgjithësi, shërbimi civil ka përqindje më të lartë të punësimit të grave. Kjo është e kuptueshme, pasi numri i grave në sektorin e sigurisë është shumë i ulët. Megjithatë, përqindja e grave në shërbimin civil është më e ulët se pragu minimal prej 50%, i përcaktuar në Ligjin për Barazi Gjinore.

⁹⁵ Gratë dhe Burrat në Kosovë, Agjencia e Statistikave, 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burra-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

Figura 2: Përqindja e grave në shërbimin civil



Burimi: *Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil- Ministria e Administratës Publike*

Ligji për shërbimin civil i ndan nëpunësit civilë në katër kategori funksionale: nëpunës civilë të nivelit të lartë drejtues, nëpunës civil të nivelit drejtues, nëpunës civil të nivelit profesional dhe nëpunës civilë të nivelit tekniko-administrativ.⁹⁶

Nënpërfaqësimi i grave në shërbimin civil është më i dukshëm në kategoritë më të larta të nëpunësve civilë, gjë që konfirmon ekzistencën e tavanit prej xhami⁹⁷ në shërbimin civil të Kosovës. Nga të dhënat e marra nga Ministria e Administratës Publike, 91% e nëpunësve civilë në nivele të larta drejtuese janë meshkuj dhe vetëm 9% janë femra. Situatë e ngjashme mund të vërehet në nivelin menaxherial ku vetëm 29% e pozitave janë të zëna nga femrat dhe shumica e qartë 71% janë të zëna nga meshkujt (Shih Tabelën 1 më poshtë). Nga 31 Sekretarë të Përgjithshëm, vetëm 1 është grua.

Të dhënat e marra nga Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil, tregojnë se shërbimi civil i Kosovës është shumë prapa në zbatimin e parimit kushtetues të barazisë gjinore në shërbimin civil⁹⁸ dhe pragut minimal prej pesëdhjetë për qind (50%), të përcaktuar në Ligjin për

⁹⁶ Neni 23, Ligji nr.03/1–149 Për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Nr. 72/25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

⁹⁷ Sipas Merriam Webster Dictionary, taveni i qelqit është: „ një pengesë e paprekshme brenda një hierarkie që i pengon gratë ose pakicat të marrin pozita të nivelit të lartë,

⁹⁸ Neni 101 i Kushtetutës: “Përbërja e shërbimit civil duhet të pasqyrojë diversitetin e popullit të Kosovës dhe të marrë parasysh parimet e njohura ndërkombëtarisht të barazisë gjinore, Kushtetuta e Kosovës <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf> (accessed on May 15, 2017)

Barazia gjinore.⁹⁹ OSHC-të besojnë se shkak kryesor i nënpërfaqësimit është politizimi dhe lidhjet e forta politike me shërbimin civil. Duke pasur parasysh se partitë politike janë klube burrash, dhe kjo ka një ndikim në trupat e lartë drejtues, si rrjedhojë, një vend për ndërhyrje është rritja e ndjeshmërisë së partive politike dhe strukturave brenda një partie për shkak se furnizimi me kuadro për këto poste rrjedh nga partitë politike.

Fatkeqësisht, nuk kemi mundur të marrim të dhëna për tre kategoritë më të ulëta: nëpunës civil të nivelit drejtues, nëpunës civilë të nivelit profesional, dhe nëpunës civilë të nivelit teknik administrativ pasi sistemi i ri i klasifikimit të vendeve të punës dhe gradimeve nuk është funksional.

Tabela 1: Përqindja e grave në shërbimin civil për kategori të nëpunësve civilë në Kosovë

Kategoritë	Nr. Total	Burra	% Burra	Gra	% Gra
Nëpunësit civilë të menaxhmentit të nivelit të lartë	89	80	89,9%	9	10,1%
Nëpunës civilë të nivelit drejtues	430	N/A	N/A	N/A	N/A
Nëpunës civilë të nivelit profesional	1,647	N/A	N/A	N/A	N/A
Nëpunës civilë të nivelit tekniko-administrativ	11,497	N/A	N/A	N/A	N/A

Burimi: Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil- Ministria e Administratës Publike

⁹⁹ Neni 14, Ligji Nr.05/L-020 Barazia Gjinore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr.16/26) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923> (accessed June 23, 2017)

Sipas të dhënave të Departamentit të Administratës së Shërbimit Civil, në Këshillin e Ministrave të Kosovës, vetëm 27% e personelit në nivelin e lartë menaxherial dhe menaxhues janë gra, në Kuvendin e Kosovës përqindja e grave është 38% në menaxhimin dhe menaxhimin e nivelit më të lartë. Përqindjen më të ulët të grave e ka Ministria e Infrastrukturës, me vetëm 17%, Ministria për Komunitete dhe Kthim me 19% dhe Ministria e Brendshme me 25 % gra në pozita të larta drejtuese dhe menaxheriale. Përkundrazi, Auditori i Përgjithshëm i Kosovës ka përqindjen më të ulët të meshkujve, me 33% në pozitat më të larta drejtuese. Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil ka siguruar të dhëna nga 21 institucione; vetëm një institucion respektoi parimin e përfaqësimit minimal gjinor (Shih Tabelën 2 më poshtë). Është evidente se shumica absolute e institucioneve nuk i plotësojnë kriteret minimale të përfaqësimit prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini, të përcaktuara në Ligjin për Barazi Gjinore.

Tabela 2: Përqindja e grave në shërbimin civil për institucion

Institucionet	Menaxhim i nivelit të lartë Burra	Gratë e menaxhimit të nivelit të lartë	Niveli i menaxhi mit Burrat	Niveli i menaxhimit Gratë	Totali Meshkuj +Femra të dyja kategorit ë	Totali i meshkujve (%) të dyja kategorive	Gjithsej femra (%) të dyja kategorit ë
Zyra e Kryeministr it	6	1	92	43	142	98(69%)	44(31%)
Parlamenti	1	0	29	18	48	30(62%)	18(38%)
Zyra e Presidentit	1	0	6	3	10	7(70%)	3(30%)

Ministria e Financave	11	3	94	42	150	105(70%)	45(30%)
Ministria e Mbrojtjes	1	0	41	10	52	42(81%)	10(19%)
Ministria e Punëve të Jashtme	1	0	25	8	34	26(77%)	8(23%)
Min. e Tregtisë dhe Industrisë	4	2	32	18	56	36(64%)	20(36%)
Ministria e Shendetesise	2	0	29	13	44	31(70%)	13(30%)
Ministria e Kultures, Rinise dhe Sportit	3	0	48	24	75	51(68%)	24(32%)
Ministria e Infrastrukturu rës	1	0	34	7	42	35(83%)	7(17%)
Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë	8	1	37	22	68	45(66%)	23(34%)
Min. e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Zhvillimit Rural	3	0	49	17	69	52(75%)	17(25%)
Ministria e Zhvillimit Ekonomik	4	0	56	30	90	60(67%)	30(33%)
Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal	0	1	12	12	25	12(48%)	13((52%)

Ministria e Drejtësisë	9	0	80	27	116	89(77%)	27(23%)
Ministria e Punëve të Brendshme	4	1	131	45	181	135(75%)	46(25%)
Ministria për Komunitete dhe Kthim	1	0	12	3	16	13(81%)	3(19%)
Dogana e Kosovës	0	0	11	7	18	11 (61%)	7 (39%)
Sekretariati i Komisionit Qendror të Zgjedhjeve	1	0	10	5	16	11 (69%)	5 (31%)
Auditori i Përgjithshëm i Kosovës	0	0	2	4	6	2 (33%)	4 (64%)
Këshilli Gjyqësor i Kosovës	3	0	10	4	17	13 (76%)	4 (24%)

Burimi: Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil- Ministria e Administratës Publike^[MM1]

4.1 Pjesa e grave në shërbimin civil në nivel komunal

Sipas Raportit të fundit të gjendjes së Shërbimit Civil (2021), përqindja e grave nëpunëse civile është në proporcion të njëjtë me përqindjen mesatare në shërbimin e përgjithshëm civil. Raporti thekson se në vitin 2021 ,janë 1664 ose 36,6% e punonjësve në shërbimin civil janë gra.¹⁰⁰

Qarkullimi vjetor i grave nëpunëse civile si përqindje e xhiros totale vjetore 2016

¹⁰⁰ Raporti i gjendjes së Shërbimit Civil të Kosovës (2021)

Një nga treguesit e analizuar ishte qarkullimi vjetor i femrave nëpunëse civile si përqindje e xhiros totale vjetore për vitin 2021. Studimi vlerësoi të dhënat për: **punësimet e reja, pensionet, pushimet nga puna dhe ngritjet në detyrë**. Megjithatë, të dhënat e marra nga Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil nuk ishin të plota dhe nuk mund të vlerësoheshin sipas qëllimit **Përqindja e grave të punësuar në vitin e fundit si përqindje e totalit të nëpunësve civilë të rinj të punësuar në shërbimin civil**

Gjatë vitit 2021 në shërbimin civil janë regjistruar 73 punësime të reja. Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil nuk ka ofruar të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me treguesin e punësimeve të reja.

Pensionimi i nëpunësve civilë

Në vitin 2021, numri i përgjithshëm i nëpunësve civilë në pension ishte 267. Për shkak të mungesës së të dhënave të ndara sipas gjinisë së pensionistëve, ne nuk mund të vlerësonim këtë tregues.

Numri total i pushimeve nga puna

Në vitin 2021, 39 nëpunës civilë u larguan nga shërbimi civil, ngjashëm me treguesin e mëparshëm nuk është bërë analizë gjinore pasi nuk kemi marrë të dhëna të ndara.

Përqindja e grave në shërbimin civil që janë promovuar vitin e fundit si përqindje e gradimeve totale

Një nga treguesit më të rëndësishëm për të parë tendencat në promovim dhe ekzistimin e tavanit prej xhami është promovimi në shërbimin civil. Sipas informacioneve të marra nga Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil, gjatë vitit 2021 ka pasur 35 gradime, por nuk kanë mundur të na japin të dhëna se sa prej tyre janë burra dhe gra.

Tabela 3: Qarkullimi vjetor 2021

Qarkullimi vjetor 2016 ^[MM2]	Numri total	Meshkuj	Femra
---	-------------	---------	-------

Numri total i punonjësve të rinj	73	N/A	N/A
Numri total i të punësuarve në pension	267	N/A	N/A
Numri total i pushimeve nga puna	39	N/A	N/A
Numri total i promovimeve	35	N/A	N/A

Burimi: Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil- Ministria e Administratës Publike

Hendeku gjinor i pagave

Një nga treguesit për të aksesuar statusin e grave dhe burrave në shërbimin civil është hendeku gjinor i pagave. Hendeku gjinor i pagave është diferenca midis pagës mesatare nominale vjetore për burrat dhe paga mesatare vjetore nominale për gratë në të gjitha postet e shërbimit civil. Për Kosovën ne ishim në gjendje të analizojmë HGP-në për menaxhimin e nivelit të lartë dhe nivelin e menaxhimit. Ne kemi kërkuar të dhëna të ndara sipas gjinisë për të gjitha nivelet e shërbimit civil, por Departamenti i Administratës së Shërbimit Civil nuk ka dhënë të dhëna për nëpunësit civilë të nivelit profesional dhe nëpunësit civilë të nivelit administrativ teknik, pra HGP për këtë nivel dhe shërbimin civil në përgjithësi nuk mund të llogaritet.

Megjithatë, pozicionet më interesante për të analizuar HGP janë pozicionet e nivelit të lartë. Analiza e HGP tregon një hendek të madh pagash në nivelin më të lartë të posteve në shërbimin civil. Për ilustrim, HGP në pozitat e larta drejtuese është 90% që nënkupton se pjesa e femrave nga femrat është 1/10 e përqindjes së pagave të fituara nga meshkujt. Gjithashtu, në nivelin drejtues, HGP është 59%, ose thënë ndryshe meshkujt fitojnë 60% më shumë se femrat e kësaj kategorie. Këto të dhëna konfirmojnë se gratë në Shërbimin Civil të Kosovës përballen me tavanin e qelqtë dhe se parimi i përfaqësimit prej 50% nuk respektohet dhe zbatohet në nivelin më të lartë të shërbimit civil të Kosovës (Shih Tabelën 4).

Tabela 4: Shërbimi Civil i GPG-së në Kosovë

Shërbimi civil	Paga Burrat	Paga Gratë	HGP
Menaxhmenti i nivelit të lartë	125352.5	12397.5	90
Niveli i menaxhimit	612843	250096	59
Shuma e dy kategorive	738195.5	262493.5	64

Buxhetimi i përgjegjshëm gjinor

Ligji për Barazi Gjinore në Kosovë, specifikisht Neni 5, paragrafi 1.5., e përcakton si të domosdoshëm implementimin e Buxhetimit të Përgjegjshëm Gjinor në të gjitha fushat “si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve”.¹⁰¹

Një nga fokuset e këtij studimi është të vlerësojë shkallën në të cilën BPGJ është e integruar në planifikimin financiar dhe formulimin e buxheteve në nivel qendror dhe lokal. Sipas të dhënave të marra nga Ministria e Financave, nga 82 institucione në nivel qendror dhe lokal, 56% prej tyre kanë paraqitur të dhënat e BPGJ-së në dokumentet e tyre buxhetore. Prej tyre, pushteti vendor ka përqindje më të lartë të paraqitjes së të dhënave të BPGJ-së (66%) në krahasim me institucionet në nivel qendror (48%).

Tabela 5: Dorëzimi i të dhënave të BPGJ-së

Organizata buxhetore	Gjithsej asnjë organizatë buxhetore	Të dhënat e BPGJ të dorëzuara	Totali i institucioneve në nivel qendror	Të dhënat e dorëzuara të BPGJ në nivelin qendror	Totali i Komunave	Të dhënat e dorëzuara të BPGJ-së Komunat
	82	46 (56%)	44	21 (48%)	38	25 (66%)

Burimi: Ministria e Financave

Për të përmirësuar ndjeshmërinë dhe shkallën e përgjigjes së organizatave buxhetore, Agjencia për Barazi Gjinore, në bashkëpunim me Ministrinë e Financave dhe mbështetjen e Agjencisë Suedeze për Bashkëpunim Ndërkombëtar për Zhvillim (Sida), ka iniciuar një proces për

¹⁰¹ Neni 5, Ligji 05/L-020 për Barazinë Gjinore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Nr. 16 / 26)
<https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10923>

përgatitjen dhe miratimin e një **Koncept Dokument për BPGJ**.¹⁰² Koncept dokumenti ofron paraqitjen dhe bazën për aplikimin e BPGJ-së, përshkruan qëllimin dhe rezultatet e parashikuara të BPGJ-së dhe përgjegjësitë e Organizatave Buxhetore në fushën e BPGJ-së. Deri më tani janë organizuar disa punëtori dhe një takim pune me homologët e Republikës së Shqipërisë dhe së shpejti planifikohet që propozimi i Koncept Dokumentit t'i dorëzohet Qeverisë së Kosovës për miratim.¹⁰³

Trajnimet

Në bazë të nenit 6 paragrafi 2.5 të Ligjit nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Kosovës, Ministria e Administratës Publike është përgjegjëse për zhvillimin dhe koordinimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, edukimit dhe zhvillimit të kapaciteteve të shërbimit civil të Kosovës. Gjithashtu, në bazë të nenit 10 të ligjit nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Kosovës, Instituti i Kosovës për Administratë Publike (në tekstin e mëtejme IKAP) është përgjegjës për zbatimin e politikave dhe strategjive të trajnimit, edukimit dhe zhvillimit të kapacitetet e shërbimit civil të Kosovës.

Gjatë vitit 2021, në trajnimet e IKAP janë përfshirë nëpunësit e 218 njësive dhe organizatave publike dhe janë trajnuar gjithsej 4,447 zyrtarë publikë në kuadër të pesë e objektivave strategjike të IKAP. Sa i përket pjesëmarrjes në trajnime sipas gjinisë, gjatë vitit 2021, 52% e pjesëmarrësve në trajnime ishin burra, ndërsa 48% gra. Gjatë vitit 2021, për shkak të pandemisë COVID 19 ka ndryshuar mënyra e mbajtjes së disa trajnimeve. Disa nga trajnimet janë mbajtur në mënyrë online ndërsa disa te tjera në mënyrë fizike. Për mbajtjen e trajnimeve në mënyrë online janë përdorur platformat elektronike “Skype for Business” si dhe “ZOOM”. Trajnimet online janë realizuar gjatë gjithë vitit. Nga gjithsej 802 ditë të realizuara të trajnimit, 464 ditë trajnimi janë mbajtur në mënyrë online ose 58% ndërsa 338 janë mbajtur në mënyrë fizike ose 42%. Trajnimet trajtuan tema si : Rritja e kapaciteteve për politika publike, përmirësimi i kapaciteteve për Integrim Evropian, Modernizimi i Administratës Publike, Përmirësimi i menaxhimit të financave publike, dhe Mbështetje qeverisjes lokale.¹⁰⁴

¹⁰² Edi Gusia, Drejtor i Agjencisë për Barazi Gjinore

¹⁰³ Edi Gusia, Drejtor i Agjencisë për Barazi Gjinore

¹⁰⁴ Raport mbi gjendjen e shërbimit civil për vitin 2021, f.23, Ministria e Administratës Publike

Në organizimin e programeve dhe trajnimeve, IKAP ka bashkëpunuar me donatorë të ndryshëm, si UN WOMAN, PECK III, GIZ, NOVUS, EIPA, DEMOS, TERRES DE HOMES etj.¹⁰⁵

4.2 Faktorët dhe barrierat që ndikojnë në statusin e grave në Shërbimin Civil

Për të vlerësuar nëse dhe si ndikojnë faktorët institucionalë dhe socio-kulturorë në çështjet gjinore në shërbimin civil, kam administruar një pyetësor në muajt nëntor-dhjetor 2022. Përgjigjet e anketës nuk janë të peshuara dhe si rrjedhim nuk përfaqësojnë pikëpamjet e grave dhe burrave në shërbimin civil. Anketës i janë përgjigjur vetëm 100 nëpunës civilë. Nga totali i përgjigjeve, rreth 55% ishin nga femrat dhe 45% nga meshkujt. (Shih tabelën 6 më poshtë)

Tabela 6: Numri dhe % e të anketuarve sipas gjinisë

Meshkuj	45,0%	45
Femra	55,0%	55

Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Sipas moshës, të anketuarit e moshës 25-34 vjeç kanë shkallën më të lartë të përgjigjes, të ndjekur nga ata të grupmoshës 35-44 dhe ata 55+. Asnjë nëpunës civil i grupmoshës 18-24 nuk iu përgjigj anketës (shih Tabelën 7 më poshtë)

Tabela 7: Mosha e të anketuarve

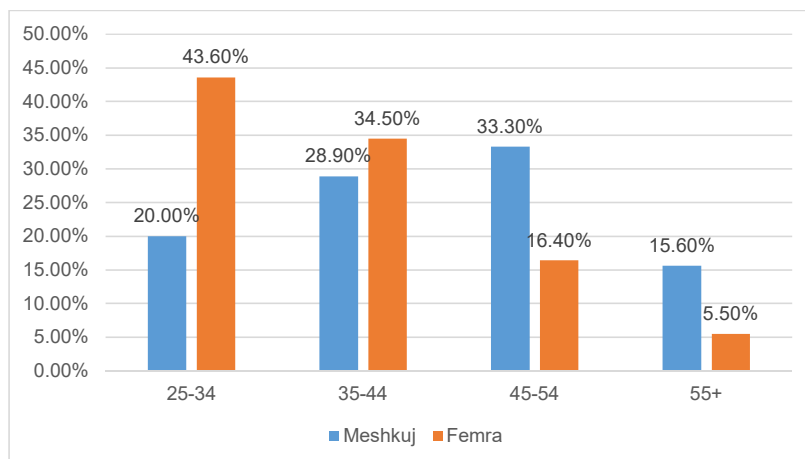
18 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 +
0.00%	33.63%	32.74%	19.47%	14.16%

Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Për sa i përket korrelacionit ndërmjet gjinisë dhe moshës, më shumë të anketuar femra se meshkuj janë të grupmoshës 25-34 vjeç, poashtu më shumë femra të anketuara se meshkuj janë edhe në grupmoshën 35-44 vjeç, ndërsa në dy grupmoshat e tjera ka më shumë të anketuar meshkuj se femra. (shih Figurën 3 më poshtë).

¹⁰⁵ Raporti vjetor i punës (2021) IKAP <https://ikap.rks-gov.net/media/83fc9994-218f-4eee-9124-9e1367f37fbf.pdf>

Figura 3: Moshë e të anketuarve-gjinia

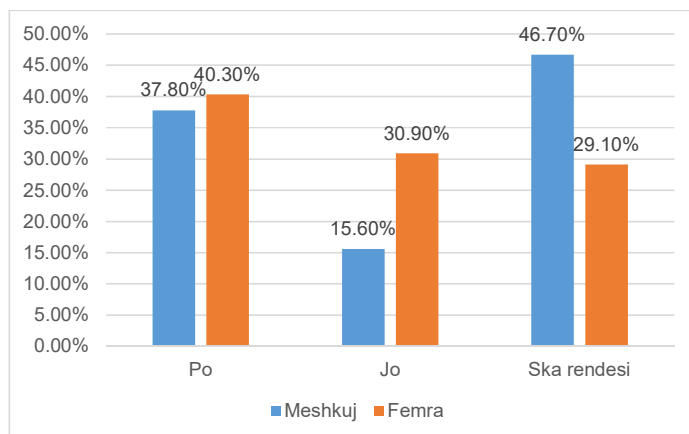


Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

4.3 Pritshmëria e promovimit

Përqindja e nëpunësve civilë që presin avancim është 38,9% dhe është më e lartë se përqindja e atyre që nuk e presin (24,1%). Megjithatë, për çdo të anketuar të katërt, promovimi është i parëndësishëm. Sipas gjinisë së të anketuarve, më shumë femra se sa meshkuj presin apo shpresojnë të promovohen (përkatësisht 40,3% dhe 37,8%). Është interesante se më shumë burra sesa gra e konsiderojnë promovimin jo të rëndësishëm (46,7% dhe 29,1%), që është disi në kundërshtim me besimin se gratë janë më pak të interesuara për promovim, për shkak të rolit të tyre mbizotërues në kujdesin ndaj familjes dhe fëmijëve. (Shih Figurën 4 më poshtë).

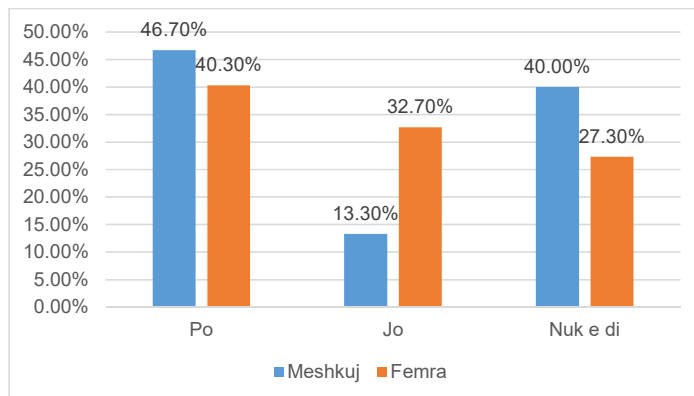
Figura 4: Pritshmëria për promovim



Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Figura 5 më poshtë tregon perceptimet e të anketuarve për mundësitë e barabarta për promovim. 43% e tyre mendojnë se të gjithë gëzojnë mundësi të barabarta së bashku me meritën, 24% besojnë se nuk zbatohet parimi i mundësive të barabarta dhe 33% e të anketuarve nuk e dinë. Ka dallime në mendime mes femrave dhe meshkujve, me përqindje më të lartë të meshkujve (46,7%) krahasuar me femrat (40,3%), duke besuar se parimi i mundësive të barabarta vlen për të gjithë. Kjo nuk është për t'u habitur, pasi burrat priren të jenë më pak të vetëdijshëm për diskriminimin strukturor, ndërsa gratë, duke qenë të ekspozuara ndaj tij, janë më të ndjeshme. Kështu, përqindja e grave që besojnë se mundësitë e barabarta nuk zbatohen në mënyrë të barabartë është gjithashtu shumë më e lartë (32,7%) se përqindja e burrave (13,3%). Është interesante se 40% e meshkujve dhe 27,3% e femrave të anketuara nuk e dinë ose nuk kanë mendim në lidhje me këtë çështje.

Figura 5: Mundësi të barabarta për promovim të aplikuara së bashku me meritat



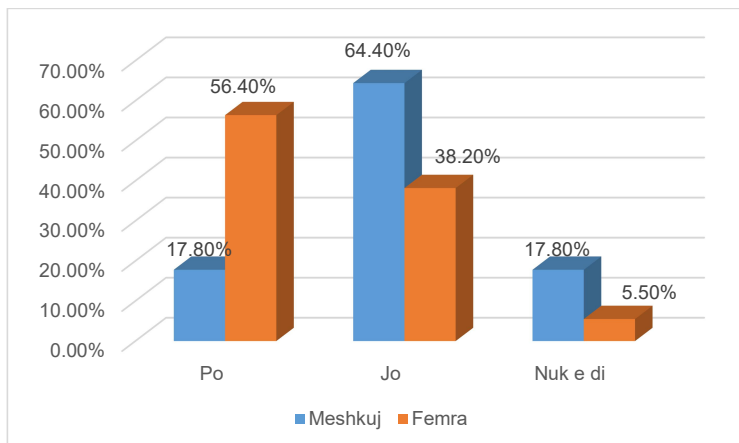
Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Të anketuarve të cilët iu përgjigjën “JO” pyetjes së mëparshme, iu kërkua të japin mendimin e tyre se pse është kështu. Është interesante se kësaj pyetjeje iu përgjigjën 20 të anketuar. Ata besojnë se mundësitë e barabarta nuk janë një qasje e realizueshme sepse: „,, ndërhyrje e partive politike,, „nepotizmi, „ nuk lidhet me gjininë por me faktin se meritokracia nuk është funksionale.

4.4 Qëndrimet për barazinë gjinore

Figura 6 më poshtë paraqet pikëpamjet e të anketuarve nëse ka apo jo barazi gjinore në shërbimin civil. Një masë e konsiderueshme 50% e të anketuarve besojnë se nuk ka pabarazi gjinore, 11% nuk e dinë. Megjithatë, ka një ndryshim të madh në përgjigjet e burrave dhe grave, ku më shumë femra (56,4%) sesa meshkuj (17,8%) që besojnë se ka pabarazi. Rrjedhimisht, më shumë meshkuj (64,4%) sesa femra (38,2%) nuk pajtohen. Përqindja e meshkujve që nuk kanë mendim është më e lartë se përqindja e femrave (përkatesisht 17,8% dhe 5.5%).

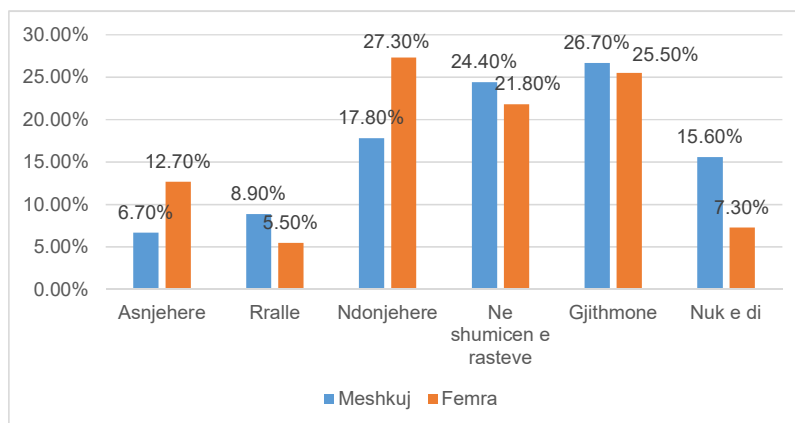
Figura 6: A ka pabarazi gjinore në shërbimin civil?



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Të anketuarve iu kërkua të vlerësonin nëse barazia gjinore është një pasuri në organizatën e tyre apo jo, 23% e tyre besojnë se është një pasuri në shumicën e rasteve, 11% nuk kanë mendim, 26% besojnë se është gjithmonë një pasuri, ndërsa vetëm 9,8% janë përgjigjur se barazia gjinore nuk është kurrë një pasuri në organizatën e tyre. Përqindja e meshkujve që nuk kanë një opinion është më e lartë se përqindja e femrave 15,6% dhe 7,3% respektivisht. (Shih figurën 7 më poshtë)

Figura 7: A konsiderohet gjinia një aset në zhvillimin organizativ?

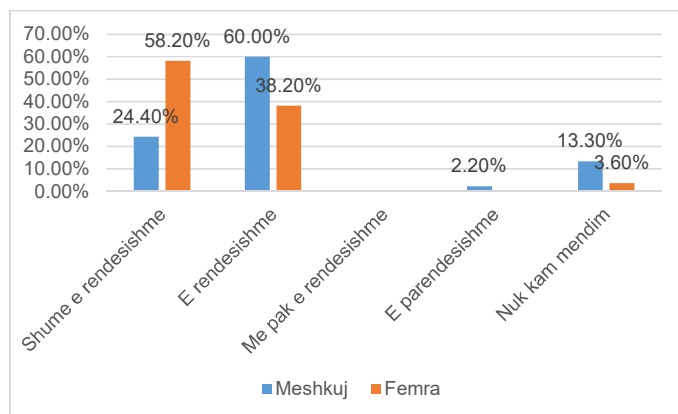


Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

4.5 Qëndrimet ndaj grave në shërbimin civil

Një numër pyetjesh u shtruan për të vlerësuar qëndrimet ndaj grave në shërbimin civil dhe për aftësinë e tyre për të harmonizuar jetën e punës me atë familjare. Të anketuarve iu kërkuar të vlerësonin rëndësinë që gratë të jenë në poste të nivelit të lartë. Për shumicën e të anketuarve (91%), emërimi i grave në pozita të larta është ose i rëndësishëm ose shumë i rëndësishëm. Vetëm për 1% emërimi i grave në poste të larta nuk është i rëndësishëm dhe 8% nuk kanë ndonjë mendim. Megjithatë, ka dallime në mendimin e burrave dhe grave, 58,2% e grave e shohin këtë si shumë të rëndësishme ndërsa vetëm 24,4% e burrave mendojnë kështu. Ndërkohë vetëm 2,2% e burrave nuk e shohin të rëndësishme që gratë të marrin poste të larta, respektivisht asnjë grua nuk ishte e këtij mendimi. Përqindja e meshkujve që nuk kanë mendim për këtë çështje është më e lartë se përqindja e femrave (13,3% dhe 3,6% respektivisht). Gjetjet tregojnë dallim të madh në ndërgjegjësimin dhe ndjeshmërinë e burrave dhe grave ndaj kësaj çështjeje dhe bëjnë thirrje për sensibilizimin më të madh gjinor të shërbimit civil.

Figura 8: Sa e rëndësishme është që gratë të marrin poste të larta



Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Tabela 8 më poshtë ilustron perceptimet e të anketuarve për barazinë gjinore dhe balancën gjinore në pozitat e nivelit të lartë. Shumica absolute e të anketuarve pajtohen plotësisht ose pajtohen (80,0%) që burrat dhe gratë duhet të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në procesin e

vendimmarrjes. Kjo tregon se të paktën në mënyrë deklarative, si burrat ashtu edhe gratë besojnë në parimin e barazisë gjinore në procesin e vendimmarrjes. Pikëpamje të ngjashme mund të vërehen edhe për deklaratat për barazinë gjinore në shërbimin civil. Pothuajse 90% e të anketuarve mendojnë se numri i grave dhe burrave në shërbimin civil duhet të jetë i barabartë. Përafërsisht 85,44% e të anketuarve nuk pajtohen ose nuk pajtohen plotësisht me pohimin se gratë që marrin pozita të larta në administratën publike nuk mund të jenë nëna dhe bashkëshorte të mira, ndërsa 6,98% e tyre pajtohen plotësisht me pohimin. Në mënyrë të ngjashme, shumica dërrmuese nuk pajtohen plotësisht ose nuk pajtohen (76%) me pohimin se gratë duhet të qëndrojnë në pozita të reja për t'u fokusuar më shumë në familjen dhe fëmijët. Në përgjithësi, vetëm përqindja statistikisht e parëndësishme e të anketuarve (6%) është neutrale ose nuk ka një opinion për deklaratat e paraqitura në Tabelën 8.

Tabela 8: Pozicioni mbi barazinë

Deklaratë	Plotësisht dakord	Dakord	Pjesërisht dakord	Neutral	Deri diku nuk jam dakord	Nuk jam fare dakord
Burrat dhe gratë duhet të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në procesin e vendimmarrjes	48.0%	32.0%	14.0%	3.0%	3.0%	2.83%
Numri i burrave dhe grave në poste të larta në administratën publike duhet të jetë i barabartë	37.96%	30.0%	24.0%	0.00%	6.0%	2.98%
Gratë që marrin poste të larta në administratën publike nuk mund të jenë nëna dhe bashkëshorte të mira	7.0%	1.98%	2.91%	1.94%	10.0%	75.0%
Pas martesës, gratë duhet të punojnë në pozicione të reja, të cilat nuk u marrin shumë kohë	4.99%	6.0%	6.98%	6.0%	5.98%	70.0%

Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Opinionet për ndikimin e normave institucionale dhe sociale në perspektivat e grave

Një numër i deklaratave janë dhënë për të vlerësuar opinionin e të anketuarve nëse burimet njerëzore dhe praktikrat e tjera institucionale janë të ndjeshme gjinore apo jo. Tabela 9 më poshtë, ilustron perceptimet e të anketuarve në lidhje me procesin e punësimit dhe respektimin e kriterëve të meritës dhe mundësive të barabarta në praktikrat institucionale të shërbimit civil. Ekziston një mendim i ndarë për deklaratën se punësimi bazohet në merita. 52,9% e të anketuarve plotësisht pajtohen ose pajtohen me një deklaratë të tillë, dhe 19% plotësisht nuk pajtohen ose nuk pajtohen me të. 6,0 % kanë pikëpamje neutrale për këtë çështje. Pikëpamje të ngjashme mbizotërojnë edhe në deklaratën se politika dhe praktika e promovimeve të administratës publike janë të drejta dhe të ndjeshme gjinore, ku 14,0 % kanë pikëpamje neutrale. 38% e të anketuarve pajtohen ose pajtohen plotësisht se ekzistenca e normave institucionale diskriminuese ka ndikim negativ në zhvillimin e karrierës dhe 25% plotësisht nuk pajtohen ose nuk pajtohen me këtë deklaratë. Me deklaratën se ekzistenca e normave diskriminuese sociale dhe kulturore ka ndikim negativ në zhvillimin dhe promovimin në karrierë të gruas 40% e të anketuarve plotësisht u pajtuan ose u pajtuan me këtë deklaratë, 17% ishin neutral dhe 19% nuk u pajtuan plotësisht apo nuk u pajtuan me këtë deklaratë. Të përqindja e të anketuarve që pajtohen dhe pajtohen plotësisht se ekzistenca e politikave dhe praktikave që pajtojnë jetën profesionale dhe personale (orari fleksibël i punës, kujdesi i disponueshëm për fëmijët) kanë ndikim pozitiv në zhvillimin e karrierës së grave është 43%. Të dhënat e mësipërme tregojnë se pavarësisht marrëveshjes dërrmuese të të anketuarve që barazia gjinore duhet të respektohet në të gjitha praktikrat institucionale në shërbimin civil, perceptimet e tyre për praktikrat aktuale të punësimit dhe respektimin e parimit të mundësive të barabarta janë më pak homogjene.

Tabela 9: Opinionet për punësimin, promovimin, normat institucionale dhe sociale mbi perspektivat e karrierës së grave

Deklaratë	Plotësisht dakord	Dakord	Pjesërisht dakord	Neutral	Deri diku nuk jam dakord	Nuk jam fare dakord
Procesi i punësimit në administratën publike bazohet në parimin e meritës, në të gjitha fazat dhe nuk i diskriminon gratë	19.00%	34.00%	22.00%	6.00%	5.98%	13.00%
Politika dhe praktika e promovimeve në administratën publike janë të drejta dhe të ndjeshme gjinore	13.00%	25.00%	23.00%	16.98%	6.00%	12.00%
Ekzistenca e normave institucionale diskriminuese, ka ndikime negative në zhvillimin e karrierës dhe promovimin e grave	21.00%	19.00%	24.00%	17.00%	6.00%	13.00%
Ekzistenca e normave diskriminuese sociale dhe kulturore ka ndikim negativ në zhvillimin e karrierës dhe promovimin e grave	18.00%	28.00%	26.00%	18.00%	5.00%	8.00%
Ekzistenca e politikave dhe praktikave që pajtojnë jetën profesionale dhe personale) orari fleksibël i punës, kujdesi në dispozicion për fëmijët) kanë ndikim pozitiv në zhvillimin e karrierës së grave dhe promovimin e tyre.	19.00%	24.00%	26.00%	17.80%	5.00%	8.00%

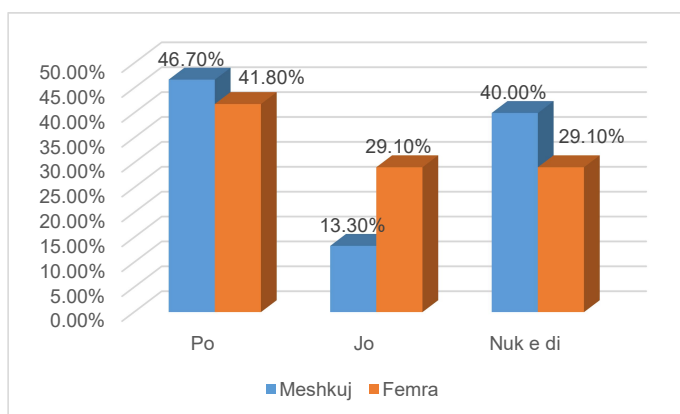
Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Njohuri dhe opinion mbi praktikat e menaxhimit të burimeve njerëzore

Të anketuarve iu kërkua të shprehin pikëpamjet e tyre nëse organizata e tyre ka miratuar masa që inkurajojnë pjesëmarrjen e barabartë të burrave dhe grave në procesin e vendimmarrjes. 34% e të anketuarve nuk janë të vetëdijshëm se organizata e tyre ka miratuar masa të tilla, 44% kanë konfirmuar ekzistencën e masave të tilla dhe 22% janë përgjigjur se organizata e tyre nuk ka miratoi çdo masë që inkurajon pjesëmarrjen e barabartë të burrave dhe grave në procesin e vendimmarrjes. . Ndërsa 46,7 % e të anketuarve meshkuj mendojnë se organizata e tyre ka miratuar masa të tilla, përqindja e grave që kanë të njëjtin mendim është 41,8%. 40% e meshkujve të anketuar nuk janë në dijeni ose nuk e dinë nëse masa të tilla janë miratuar në

organizatën e tyre në krahasim me 29,1% të femrave. Megjithatë, kjo përqindje është e lartë dhe mund të dëshmojë faktin se masat specifike ose nuk janë futur ose nëse janë, nuk ka ndërgjegjësim në të gjitha gradat dhe kategoritë e shërbimit civil. (Shih Figurën 9)

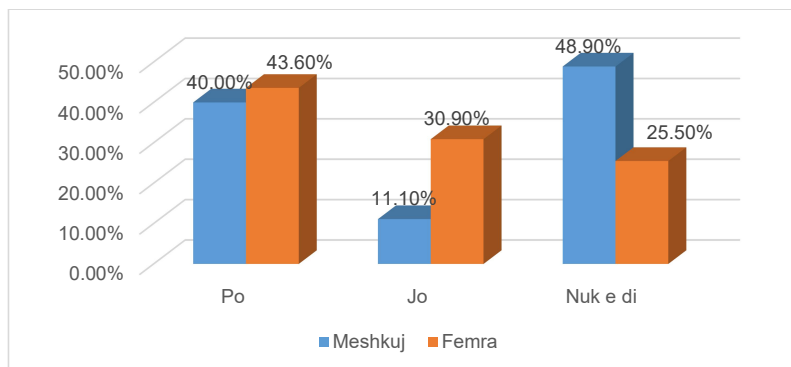
Figura 9: Ekzistenca e masave që inkurajojnë pjesëmarrjen e barabartë të burrave dhe grave në procesin e vendimmarrjes



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Të anketuarve iu kërkua gjithashtu të shprehin pikëpamjet e tyre nëse ka masa që sigurojnë pjesëmarrje të balancuar të grave dhe burrave në aktivitetet profesionale. 22% besojnë se organizata e tyre nuk ka miratuar masa të tilla, 36% nuk kanë një mendim. Përqindja e meshkujve që nuk e dinë është 48,9% dhe më e lartë se përqindja e femrave që është 25,5%. Për më tepër, përqindja e grave që nuk mendojnë se organizata ka miratuar masa për të lehtësuar pjesëmarrjen e balancuar është puna e tyre është dukshëm më e lartë se ajo e burrave (30,9% dhe 11,1% përkatësisht). Kjo tregon sërish se gratë ndihen më të pafavorizuara dhe janë të vetëdijshme për mungesën e masave të ndjeshme gjinore në shërbimin civil të përfituesit.

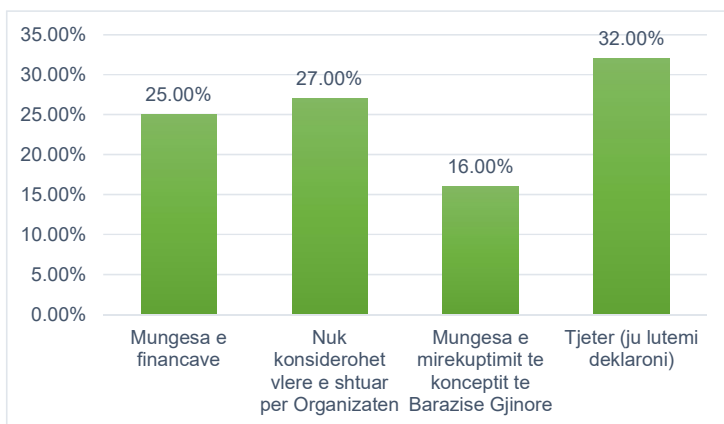
Figura 10: Ekzistenca e masave që nxisin pjesëmarrjen e ekuilibruar në aktivitetet profesionale dhe personale



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Kur të anketuarve iu kërkua të shënojnë arsye të shumta se cilat janë arsyet pse institucioni i tyre nuk ka vendosur masa të tilla, 27% mendojnë se nuk është një vlerë e shtuar për institucionin, 16% mendojnë kështu për shkak se ka mungesë të të kuptuarit të konceptit të barazisë gjinore, 25% për shkak të mungesës së financave dhe 32% e të anketuarve deklaruan opsionin tjetër me mendimin se nuk i dinë arsyet pse institucioni nuk ka vendosur masa të tilla. (Shih Figurën 10).

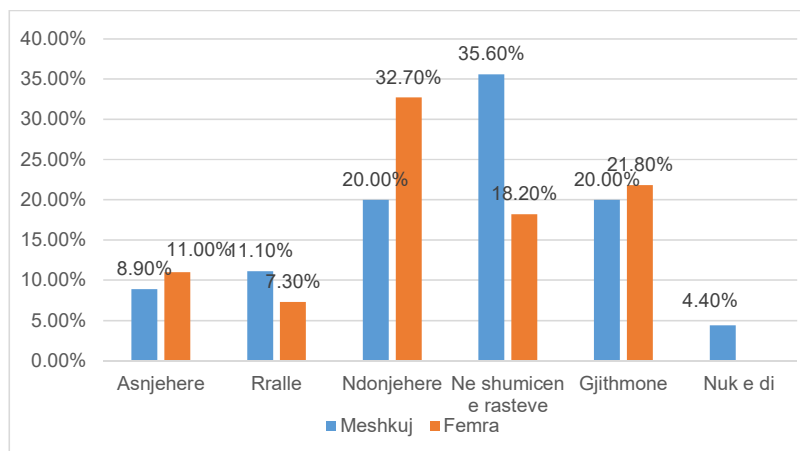
Figura 10: Arsyet për mosprezantimin e masave pozitive



Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Figura 11 më poshtë tregon se 26% e të anketuarve në shumicën e rasteve besojnë se procedurat e përzgjedhjes bazohen në parimet e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit. 21% mendojnë se gjithmonë respektohet dhe vetëm 15% mendojnë se mundësitë e barabarta nuk merren parasysh në procedurat e përzgjedhjes dhe punësimit. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se nuk ka dallim të rëndësishëm në bazë gjinie të përqindja e meshkujve dhe femrave që mendojnë se organizata e tyre gjithmonë i përmbahet parimit të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit, pasi që përqindja e tyre pothuajse është e njëjtë femrat (21,8% përkatësisht 20,0%). Gratë në krahasim me burrat janë më të prirura të besojnë se organizata e tyre, ndonjëherë, i përmbahet parimit të barazisë gjinore (32,70 % përkatësisht 20,0%).

Figura 11: Përzgjedhja dhe kriteret për punësim bazohen në barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin

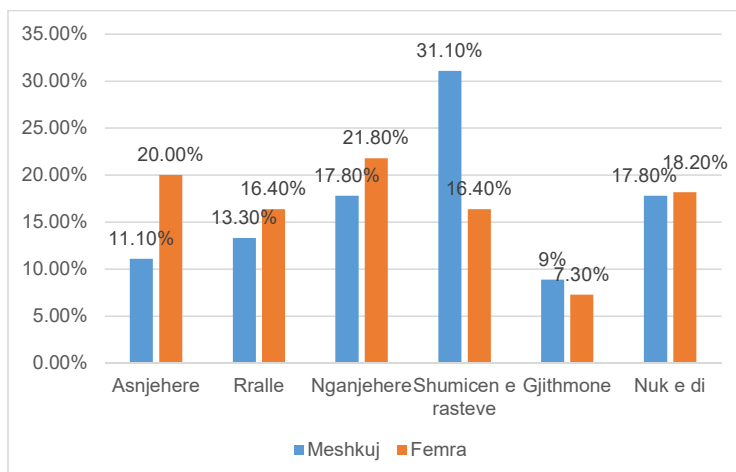


Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Në figurën 12, 18% e të anketuarve nuk e dinë ose mendojnë se institucioni i tyre nuk i inkurajon kurrë burrat dhe gratë të aplikojnë për pozicione kur gjinia e tyre është e nënpërfaqësuar. 16% e të anketuarve besojnë se institucioni i tyre asnjëherë nuk i inkurajon

meshkujt dhe femrat që të aplikojnë për pozita të nënpërfaqësuar. Ka një ndryshim në përgjigjet e grave dhe burrave. Ndërsa vetëm 11.1% e meshkujve mendojnë se organizata e tyre nuk i inkurajon kurrë meshkujt dhe femrat të aplikojnë për pozicione kur gjinia e tyre është e nënpërfaqësuar, përqindja e femrave është shumë më e lartë (20%). Kjo sërish tregon se gratë janë më të vetëdijshme për çështjet gjinore në shërbimin civil dhe për faktin se nuk zbatohen masat afirmative, përkundër faktit se shërbimi civil i Kosovës tregon mospërputhje të konsiderueshme në numrin e grave dhe burrave të punësuar dhe në postet e nivelit më të lartë në të veçanta.

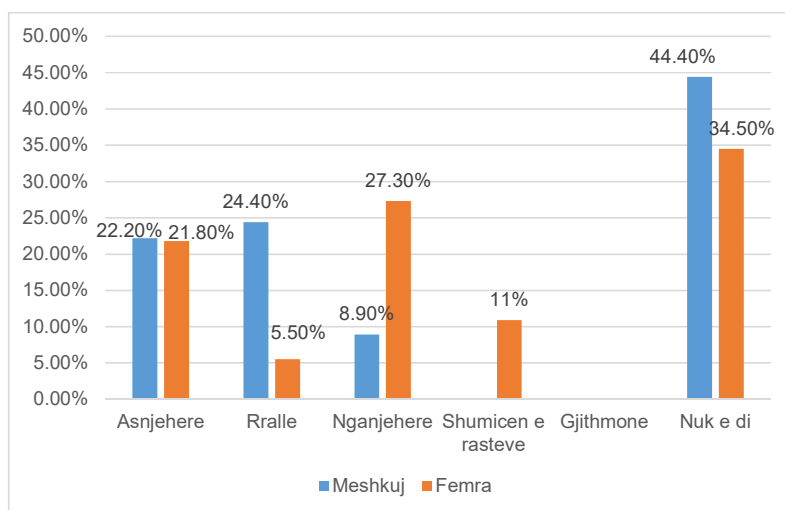
Figura 12: A i inkurajon institucioni juaj burrat dhe gratë të aplikojnë për pozita kur gjinia e tyre është e nënpërfaqësuar?



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Sa i përket vendeve të lira të punës, 22% e të anketuarve besojnë se shpallja e punës në institucionin e tyre nuk përmban asnjëherë elementë diskriminimi. 18% deklarojnë se nganjëherë shpallja e punës përmbanë elementë të tërthortë të diskriminimit. Ndërkohë 39% e të anketuarve nuk e dinë apo nuk kanë opinion lidhur me këtë ceshtje (Shih Figurën 13 më poshtë).

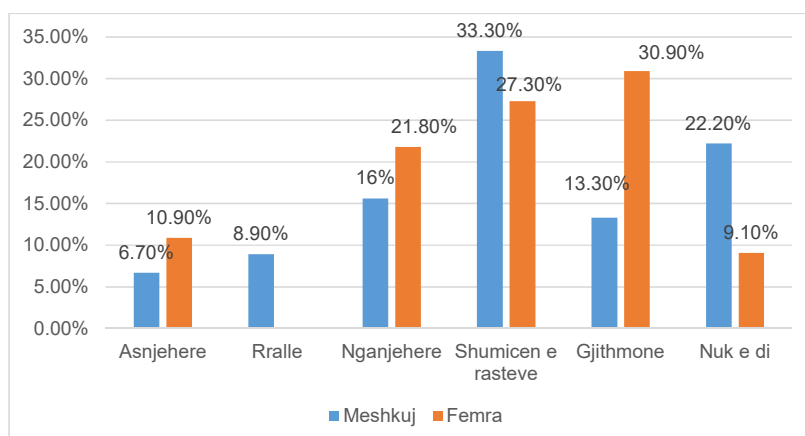
Figura 13: A përmbajnë njoftimet për punë elemente indirekte të diskriminimit (të qenit i disponueshëm 24/7, statusi martesor)



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Opinionet për balancën gjinore në panelet e rekrutimit tregojnë se 53% e të anketuarve besojnë se në shumicën e rasteve dhe gjithmonë komisionet e përzgjedhjes dhe punësimit janë të balancuara gjinore. Vetëm 15% e të anketuarve nuk e dinë ose nuk janë në dijeni se në komisionet e përzgjedhjes dhe punësimit respektohet parimi i balancës gjinore. 9% e të anketuarve mendojnë se ky parim nuk respektohet asnjëherë. Përqindja e femrave që nuk e dinë është pak më e ulët se përqindja e meshkujve. (9,1% dhe 22,2% respektivisht).

Figura 14: Me rastin e formimit të komisionit të përzgjedhjes dhe punësimit, respektohet parimi i balancës gjinore



Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Gratë dhe rritja e karrierës

Të anketuarit renditën deklaratat mbi mënyrën se si gratë marrin pozitat e larta në shërbimin civil. Përqindja më e lartë e marrëveshjes ose marrëveshjes së plotë është në deklaratën se gratë hyjnë në postet e larta përmes mbështetjes politike (72%), e ndjekur nga kualifikimet (57%),

nepotizmi (54%), diskriminimi pozitiv (32%) dhe përmes rrjeti i grave (25%). Përqindja më e lartë e të anketuarve që janë neutralë vërehet në pyetjen mbi diskriminimin pozitiv (36%), dhe rrjetëzimin e grave (27%) që është tregues dhe mund të nënkuptojë se të anketuarit nuk e kuptojnë dhe/ose nuk janë të njohur me këto koncepte. Përgjigjet tregojnë qartë se të anketuarit e perceptojnë rëndësinë e përkatësisë politike dhe nepotizmit në aksesin e grave në poste të nivelit të lartë si më të rëndësishme sesa masat e diskriminimit pozitiv ose rrjetëzimi i grave. Kjo mund të jetë rezultat i mungesës së ekzistencës dhe njohurive për masa të tilla.

Tabela 10: Si gratë marrin pozita të larta drejtuese

Deklaratë	Pajtohem plotësisht	Pajtohem	Pajtohem pjesërisht	Neutral	Nuk pajtohem	Nuk jam fare dakord
Kualifikimet	36.00%	21.00%	25.00%	0.00%	13.00%	5.00%
Mbështetje Politike	45.00%	27.00%	14.00%	4.00%	5.00%	5.00%
Nepotizmi	23.00%	31.00%	9.00%	12.00%	20.00%	5.00%
Rrjetet e grave/mbështetje nga gra të tjera	11.00%	14.00%	21.00%	27.00%	19.00%	8.00%
Diskriminimi pozitiv	13.00%	19.00%	20.00%	36.00%	7.00%	5.00%

Burimi: Anketa e Vetëvlerësimit për nëpunësit civilë 2022

Konkluzionet dhe Rekomandimet

Bazuar në analizën gjinore të ligjeve, politikave, strukturës institucionale, të dhënave për statusin e grave dhe burrave në shërbimin civil si dhe në perceptimet e të anketuarve për çështjet gjinore në shërbimin civil, ka një sërë përfundimesh dhe rekomandimesh që duken përkatëse për t'u bërë.

Kuadri ligjor, politik dhe institucional

1. Ligji për shërbimin civil nuk është i harmonizuar me nenin 101 të Kushtetutës, i cili thotë se: „përbërja e shërbimit civil duhet të pasqyrojë diversitetin e popullit të Kosovës dhe të marrë parasysh parimet e njohura ndërkombëtarisht të barazisë gjinore dhe nenin 6. , pika 8 e Ligjit për Barazinë Gjinore, ku thuhet se “përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislativë, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet një përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini, duke përfshirë edhe qeverisjen e tyre. dhe organet vendimmarrëse”.
2. Gratë janë dukshëm më pak të përfaqësuara në shërbimin civil të Kosovës. Vetëm 37% janë gra, që është dukshëm më e ulët se pragu i përcaktuar në Ligjin për barazi gjinore. Situata është shumë shqetësuese pasi vetëm 9% e grave zënë poste të nivelit të lartë të shërbimit civil. Pavarësisht kësaj, duket se nuk është ndërmarrë asnjë masë afirmative për të kapërcyer këtë boshllëk, pasi masa të tilla nuk janë të përcaktuara as në dokumentet strategjike të RAP-së.
3. Kuadri legjislativ nuk përdor gjuhë të ndjeshme gjinore.
4. Dispozitat e përgjithshme në lidhje me respektimin e parimit të barazisë gjinore nuk janë pasqyruar në objektivat e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020. Qëllimet dhe objektivat specifike të Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020, janë të verbëra gjinore dhe nuk adresojnë boshllëqet dhe sfidat ekzistuese gjinore.
5. Nuk ka një regjistrë funksional dhe sistem për mbledhjen e të dhënave që mbledh dhe regjistron të dhënat për nëpunësit civilë bazuar në kritere të përbashkëta dhe të ndara

sipas gjinisë. Kjo është një sfidë serioze pasi nuk lejon analizën e duhur të çështjes së përfaqësimit të grave në shërbimin civil.

6. Mungesa e raportimit dhe analizës së statistikave nga perspektiva gjinore, në përputhje me kërkesat e Ligjit për Barazi Gjinore, mbetet sfidë në Kosovë. Institucionet e Kosovës vazhdojnë ndër vite të sfidohen me mungesën e raportimit dhe analizës së statistikave nga perspektiva gjinore. Hulumtimet e fundit tregojnë se Ministria e Administratës Publike (MAP), në mes tjerash përgjegjëse për shërbimin civil, nuk pranon raporte të rregullta nga institucionet përkatëse në aspektin e ndarjes së të dhënave të shërbyesve civil bazuar në gjini, moshë, dhe ndarjen e të dhënave të institucioneve të agjencive të pavarura.
7. Agjencia për Barazi Gjinore, edhe pse është pjesë e Zyrës për Qeverisje të Mirë, nuk ka staf të duhur për të adresuar çështjet gjinore në të gjitha aspektet e shoqërisë kosovare. Roli i tyre në RAP ka qenë minimal pasi çështja e RAP nuk konsiderohet e një rëndësie të madhe për barazinë gjinore të përfituesi. Mungesa e interesimit gjinor në RAP dëshmohet edhe nga fakti se grupi i grave në Kuvendin e Kosovës nuk është përfshirë në këtë çështje. Po kështu, shumë pak OJQ janë duke punuar në çështjen e RAP-it, por njohuritë e tyre për gjininë nuk janë të mjaftueshme për të dhënë kontribut kuptimplotë në procesin e RAP.

Statusi i grave dhe burrave në shërbimin civil dhe faktorët që ndikojnë në të:

Gratë janë dukshëm më pak të përfaqësuara në shërbimin civil të Kosovës. Vetëm 37% janë gra, që është dukshëm më e ulët se pragu i përcaktuar në Ligjin për barazi gjinore. Situata është shumë shqetësuese pasi vetëm 9% e grave zënë poste të nivelit të lartë të shërbimit civil. Përkundër kësaj, duket se nuk është ndërmarrë asnjë masë afirmative për të kapërcyer këtë boshllëk, pasi që masa të tilla nuk janë të përcaktuara as në dokumentet strategjike të RAP.

Edhe pse ngritja e kapaciteteve është një instrument i rëndësishëm për të kapërcyer hendekun gjinor në shërbimin civil, gjinia nuk përfshihet në kurrikulat ekzistuese të trajnimit të nëpunësve civilë. as gjinia nuk është një kriter i rëndësishëm në menaxhimin e sistemit të performancës së nëpunësve civilë.

Edhe pse deklarativisht shumica e nëpunësve civilë që iu përgjigjën anketës pajtohen me barazinë gjinore dhe nevojën për të siguruar barazi gjinore, ka dallime të konsiderueshme në

pikëpamjet e grave dhe burrave për aspektet specifike të tij. Gratë në përgjithësi priren të jenë më të vetëdijshme për boshllëqet specifike dhe i perceptojnë praktikatat në shërbimin civil më pak të drejta se burrat. Megjithatë, niveli i përgjithshëm i njohurive dhe ndjeshmërisë ndaj çështjes është i ulët dhe meriton më shumë vëmendje.

Perceptimet e të anketuarve duket se konfirmojnë pikëpamjet se shërbimi civil në përgjithësi dhe praktikatat e tij për rritjen e numrit të grave në të, nuk po promovon parimin e mundësive të barabarta. Përkundrazi, nepotizmi dhe përkatësia politike duket se janë kriteret mbizotëruese për punësimin dhe ngritjen në detyrë në shërbimin civil.

Rekomandimet

- Harmonizimi i Ligjit për Shërbimin Civil me qëllim që të detyrojë institucionet publike që t'i përmbahen parimit të përfaqësimit të barabartë gjinor, duke siguruar përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini, duke përfshirë organet e tyre qeverisëse dhe vendimmarrëse, vendos sanksione. dhe mekanizma të qartë të pasqyrës për të gjurmuar (mos) arritjen e përfaqësimit të barabartë gjinor në institucione.
- Ndryshimi i Rregullores nr. 06/2010 për procedurat e emërimeve në pozitat e larta drejtuese në shërbimin civil të Republikës së Kosovës me kusht që të obligohen institucionet publike që t'i përmbahen parimit të përfaqësimit të barabartë gjinor, duke siguruar përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini.
- Futja e mekanizmave monitorues dhe zbatues dhe sanksioneve që do të përfshinin ndër të tjera anulimin e procedurës nëse shkelet parimi i përfaqësimit të balancuar gjinor.
- Ligji për Barazinë Gjinore duhet të ndryshohet në mënyrë që të përfshijë referenca për procedurat përkatëse të përgjegjësisë dhe sanksionet për shkeljen kur: nuk është ndërmarrë integrimi gjinor i të gjitha politikave, dokumenteve dhe legjislacionit, institucioni nuk ka siguruar që proceset e përzgjedhjes, rekrutimit dhe emërimit, duke përfshirë edhe postet drejtuese, është në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave, buxhetimi gjinor nuk është përfshirë, nuk ka siguruar përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha konferencat, takimet dhe seminarat dhe trajnimet brenda dhe jashtë vendit, dhe nuk po alokon burime adekuate njerëzore dhe financiare për programe, projekte dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave.
- Futja dhe sanksionimi i përdorimit të gjuhës së ndjeshme gjinore në Ligjin për shërbimin civil (Parashikimi dhe sanksionimi për përdorimin e gjuhës së ndjeshme gjinore në aktin e organizimit të brendshëm dhe sistematizimit, si dhe në aktet individuale për hyrjen në punë, emërimin, emërimin dhe ricaktimin e nëpunësve civilë dhe punonjësit e shtetit, si dhe në akte të tjera që vendosin për të drejtat dhe detyrimet e tyre)

- Të prezantohet analiza gjinore si një kërkesë përpara miratimit të Strategjisë së re.
- Përfshirja e detyrueshme e makinerisë gjinore në nivel kombëtar për të krijuar, synimet, dhe objektivat që synonte strategjia
- Punonjësi i Ministrisë së Administratës Publike për Barazinë Gjinore të jetë pjesë e kuadrit institucional të RAP.
- Përdorimi dhe aplikimi i statistikave të ndara sipas gjinisë dhe të dhënave gjinore
- Ndryshimi i Ligjit për barazinë gjinore me dispozitë që do të vendosë gjoba për institucionet që nuk kanë arritur të integrojnë politikën, dokumentet dhe legjislacionin.
- Prezantimi i Udhëzimit Administrativ për integrimin gjinor të politikave, dokumenteve dhe legjislacionit.
- Futja e udhëzimeve administrative me udhëzime të qarta për institucionet e nivelit qendror dhe lokal për procedurat e aplikimit të BPGJ-së nga ministrinë e linjës dhe komunat.

Bibliografia

Memeti, Memet. (2017). Gender Equality in Public Administration in Western Balkans. Beneficiary Report Kosovo.

Udhëzim Administrativ (grk) - nr. 03/2016 për masat e veçanta për regjistrimin e pasurisë së përbashkët të paluajtshme në emër të të dy bashkëshortëve [http://www.kryeministriks.net/repository/docs/UDHEZIM_ADMINISTRATIV_\(QRK\)_NR_03-2016_PER_MASAT_E_VECANTA_PER_REGJISTRI_.pdf](http://www.kryeministriks.net/repository/docs/UDHEZIM_ADMINISTRATIV_(QRK)_NR_03-2016_PER_MASAT_E_VECANTA_PER_REGJISTRI_.pdf)

Strategjia Kunder Korrupsionit 2021-2023 <https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/05/Strategjia-Kunder-Korrupsionit-2021-2023.pdf>

Strategjia e Rregullimit më të Mirë <https://konsultimet.rks-gov.net/viewConsult.php?ConsultationID=40363>

Kushtetuta e Kosovës <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Constitution1Kosovo.pdf>

Deklarata e Prioriteteve Afatmesme të Politikave 2014-2016 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Declaration_of_Medium-Term_Policy_Priorities.pdf

Raporti i Progresit i KE-së për Kosovën, 2015 fq.20 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2015/20151110_report_kosovo.pdf

Strategjia e E-Qeverisjes 2009-2015 <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/57D4FA7B-FFB5-440F-A8D7-2E96A975A28C.pdf>

Strategjia e Qeverisë për bashkëpunim me Shoqërinë Civile [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategjia_qeveritare_per_bashkepunim_me_shoqerine_civile_drafti_perfundimtar_\(2\).pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategjia_qeveritare_per_bashkepunim_me_shoqerine_civile_drafti_perfundimtar_(2).pdf)

Korniza e Ndërveprueshmërisë së Republikës së Kosovës <http://map.rks-gov.net/getattachment/130df6b2-d5a6-4727-90de-3a07c33f766a/.aspx>

Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024 <https://abgj.rks-gov.net/assets/cms/uploads/files/ABGJ%20Programi%20i%20Kosov%C3%ABs%20p%C3%ABr%20Barazi%20Gjinore%202020-2024.pdf>

Ligji Nr. 03/L-147 Për Pagat e Shërbyesve Civil (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr. 72 / 25 QERSHOR 2010) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2678>

Ligji Nr. 03/L-073 Për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2544>

Ligji Nr. 04/L-131 për Skemat Pensionale të financuara nga shteti (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës Nr. 35 / 05) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=12002>

Ligji Nr. 05/L -020 për Barazinë Gjinore (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 16/26) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10923>

Ligji nr. 05/l-021 Për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 16/26) <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/05-L-021%20a.pdf>

Ligji nr.03/l –149 Për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës, Nr. 72 / 25) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2679>

Ligji Nr.03/L –212 për Punën (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 90 / 01) <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>

Ligji Nr.2004/32 Ligji për Familjen i Kosovës (Gazeta Zyrtare e Institucioneve të Përkohshme të Vetëqeverisjes në Kosovë NR. 4 / 01) http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2004_32_en.pdf

Korniza Afatmesme e Shpenzimeve http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Medium_Term_Expenditures_Framework.pdf

Strategjia Kombëtare për Zhvillim http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf

Programi Kombëtar i Reformës Ekonomike 2022-2024 <https://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/4417FC05-282D-46C0-B111-B3EA629C7960.pdf>

Strategjia Kombëtare për Integrimin Evropian http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Strategy_for_European_Integration_Kosovo_2020_ENG.PDF

Rregullorja Grk nr. 03/2017 për mekanizmat institucionalë për mbrojtjen nga diskriminimi në qeveri dhe komuna (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 14/04) <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=14645>

Rregullorja nr. 05/2011 për procedurat për zgjidhjen e kontesteve dhe ankesave <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8318>

Rregullorja nr. 06/2010 për procedurat e emërimeve në pozita të larta drejtuese në shërbimin civil të Republikës së Kosovës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10527>

Rregullorja Nr. 06/2011 Për Pushimin e Nëpunësve Civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10539>

Rregullorja nr.03/2011 për dosjet dhe regjistrin qendror të nëpunësve civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8307>

Rregullore nr.04/2011 për procedurat disiplinore në shërbimin civil <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8317>

Rregullorja Nr.05/2010 Për Orarin e Punës <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8291>

Strategjia për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 <http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategy-for-Modernisation-of-PA-2015-2020.pdf>

Strategjia e Vetëqeverisjes Lokale 2016-2026 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/ACTION_PLAN_STRATEGY_ON_LOCAL_SELF-GOVERNMENT_2016_-_2026_Eng.pdf

Strategjia për trajnimin e nëpunësve civilë 2016-2020 http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/THE_STRATEGY_FOR_TRAINING_OF_CIVIL_SERVANTS_2016-2020.pdf

Departamenti i Administratës Publike, Struktura gjinore dhe etnike e të punësuarve në shërbimin civil, Departamenti i Administratës Publike, Raporti Vjetor 2021 <http://map.rks-gov.net/getattachment/353fccc3-1a25-4918-a615-3ff48ddf6194/Struktura-gjinore-dhe-etnike-e-te-punesuarve-ne-sh.aspx> <http://www.dap.gov.al/publikime/raporte-vjetore>

Vendet e Ballkanit - Shqipëri, Bosnje dhe Hercegovinë, Kosovë, IRJ të Maqedonisë, Mali i Zi, Serbi”, UN Women, 2014 coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/CDEG%282006%293_en.pdf COM_94_333_A.pdf

Raporti i Progresit i KE-së për Kosovën, 2016 https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_kosovo.pdf

Korniza Kosovare për Barazi Gjinore, Një analizë e dallimeve gjinore në të gjitha nivelet në Kosovë, ORGUT, 2014

http://www.swedenabroad.com/ImageVaultFiles/id_20757/cf_347/Orgut_Kosovo_Gender_Profile_FINAL_2014-05-08.PDF

Programi Kombëtar i Reformës Ekonomike dhe Fiskale 2015 <http://mf.rks-gov.net/desk/inc/media/E3A3E619-220C-45CE-B569-450A1EAB656B.pdf>

Pjesëmarrja e Grave në Vendimarrje në Kosovë, 2017, Qendra Kosovare për Studime Gjinore https://www.kgscenter.net/site/assets/files/1458/3_pjesemarrja_e_grave_ne_vendimarrje_ne_kosove.pdf

Gratë dhe Burrat në Kosovë, Agjencia e Statistikave 2021 <https://ask.rks-gov.net/media/7207/burrrat-dhe-grate-2020-2021f.pdf>

Raport për gjendjen e shërbimit civil për vitin 2021, Ministria e Administratës Publike Kosova - ndihma financiare në kuadër të IPA II https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/instruments/funding-by-country/kosovo_enKosovo

Agjencia e Statistikave të Kosovës, <http://ask.rks-gov.net/en/>

SIGMA (2015) Raporti i Matjes Bazë, Parimet e Administratës Publike në Kosovë, Botime OECD, Paris http://www.sigmaweb.org/publications/Baseline_Measurement_2015_Kosovo.pdf

Plani i Trajnimit të Nëpunësve Civil për vitin 2016-2020, IKAP <https://mpb.rks-gov.net/ap/desk/inc/media/00F91D25-5ADB-4F57-8E27-19DE2F1065EA.pdf>

Dugolli, I (2004). Te Drejtat e Njeriut: Permbledhje e Instrumenteve Nderkombetare. Finish-OHCHR Human Right Support Programme. Kosovë.

Osmani, N. & Limani, S (2002). Të Drejtat e Njeriut në Administrimin e Drejtësisë. Rominor. Kosovë.

