



# Rrjeti i Grave të Kosovës

Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave në Kosovë

## DOKUMENT I POLITIKAVE

# Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me ligjet e BE-së mbi barazinë gjinore

Nga Sylvia Cleff le Divillec dhe Katharina Miller  
Për Rrjetin e Grave të Kosovës

Prishtinë, Kosovë  
2017

*Mbështetur nga:*





© 2017 Rrjeti i Grave të Kosovës

ISBN-978-9951-737-19-7

Ky publikim u mundësua me përkrahjen bujare të Fondacionit Kvinna till Kvinna, me përkrahje financiare prej Qeverisë Suedeze. Opinionet e shprehura në këtë publikim janë të autoreve dhe jo domosdoshmërisht të paraqesin opinionet e Fondacionit Kvinna till Kvinna ose Rrjetit të Grave të Kosovës.

Shtypur me materiale ekologjike.



# Përmbajtja

Mirënjohje.....	3
Akronimet.....	3
Përmbledhje ekzekutive.....	4
Hyrje.....	5
Sfondi Ligjor.....	5
Hyrje në legjislacionin përkatës të “ <i>acquis</i> -së për BGj të BE-së”.....	6
I.    Transpozimi i LBGj-së së BE-së në legjislacionin e Kosovës.....	11
1.    Paga e barabartë për burrat dhe gratë.....	11
a.    Ç’është “paga” dhe ç’është “vlera e barabartë” në legjislacionin e BE-së?.....	11
b.    Paga e barabartë në legjislacionin e Kosovës.....	13
c.    Analiza dhe propozimi.....	14
2.    Trajtimi i barabartë i burrave dhe grave në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale.....	15
a.    Skemat e sigurimeve shoqërore profesionale sipas LBGj-së së BE-së.....	15
b.    Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës në Kosovë.....	17
c.    Analiza dhe propozimi.....	17
3.    Qasja në punë dhe kushtet e punës.....	18
a.    Qasja në punë dhe kushtet e punës sipas LBGj-së së BE-së.....	18
b.    Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës të Kosovës për “qasjen në punë dhe kushtet e punës”.....	19
c.    Analiza dhe propozimi.....	20
4.    Mbrojtja e shtatzanisë dhe lehonisë; pushimi i lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimi i adoptimit.....	21
a.    Mbrojtja e shtatzanisë dhe lehonisë; pushimi i lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimi i adoptimit sipas <i>acquis</i> -së për BGj të BE-së”.....	21
b.    Legjislacioni i Kosovës.....	23
c.    Analiza dhe propozimi.....	24
5.    Skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore.....	26
a.    Skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore sipas LBGj-së së BE-së.....	26
b.    Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës në Kosovë.....	27
c.    Analiza dhe propozimi.....	27
6.    Kapaciteti për vetëpunësim.....	27
a.    Kapaciteti për vetëpunësim sipas LBGj-së së BE-së.....	27
b.    Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit në Kosovë.....	28
c.    Analiza dhe propozimi.....	29
7.    Mallrat dhe shërbimet.....	29
a.    Mallrat dhe shërbimet sipas LBGj-së së BE-së.....	29
b.    Zbatimi i Direktivës 2004/113 në Kosovë.....	29
c.    Analiza dhe propozimi.....	30
II.   Konceptet qendrore të legjislacionit të BE-së kundër diskriminimit gjinor.....	31
1.    Diskriminimi i drejtpërdrejtë.....	31
a.    Diskriminimi i drejtpërdrejtë sipas LBGj-së së BE-së.....	31
b.    Diskriminimi i drejtpërdrejtë në legjislacionin e Kosovës.....	31
c.    Analiza dhe propozimi.....	31
2.    Diskriminimi i tërthortë.....	32
a.    Diskriminimi i tërthortë sipas LBGj-së së BE-së.....	32
b.    Diskriminimi i tërthortë në legjislacionin e Kosovës.....	32
c.    Analiza dhe propozimi.....	32
3.    Udhëzimi për të diskriminuar.....	33
a.    Udhëzimi për të diskriminuar sipas LBGj-së së BE-së.....	33
b.    Udhëzimi për të diskriminuar sipas legjislacionit në Kosovë.....	33
c.    Analiza dhe propozimi.....	33
4.    Veprimi pozitiv.....	33
a.    Veprimi pozitiv sipas LBGj-së së BE-së.....	33
b.    Veprimi pozitiv në legjislacionin e Kosovës.....	34

c.	Analiza dhe propozimi .....	34
5.	Ngacmimi .....	35
a.	Ngacmimi sipas LBGj-së së BE-së .....	35
b.	Ngacmimi siç përcaktohet nga legjislacioni në Kosovë .....	35
c.	Analiza dhe propozimi .....	35
6.	Ngacmimi seksual .....	35
a.	Ngacmimi seksual sipas LBGj-së së BE-së .....	35
b.	Ngacmimi seksual në legjislacionin e Kosovës .....	35
c.	Analiza dhe propozimi .....	36
III.	Si mund të zbatohet LBGj-ja e BE-së në Kosovë? .....	37
1)	Thirrja në ligjin për barazi gjinore në gjykatat kombëtare .....	37
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	37
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	38
c.	Analiza dhe propozimi .....	38
2)	Barra e provës .....	38
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	38
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	39
c.	Analiza dhe propozimi .....	39
3)	Mbrojtja e të drejtave .....	39
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	39
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	40
c.	Analiza dhe propozimi .....	40
4)	Sanksionet, kompensimi dhe dëmshpërblimi .....	40
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	40
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	42
c.	Analiza dhe propozimi .....	42
5)	Viktimizimi .....	42
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	42
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	42
c.	Analiza dhe propozimi .....	43
6)	Trupat e barazisë .....	43
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	43
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	44
c.	Analiza dhe propozimi .....	44
7)	Dialogu social .....	45
a.	Sipas LBGj-së së BE-së .....	45
b.	Sipas legjislacionit në Kosovë .....	45
c.	Analiza dhe propozimi .....	45
IV.	Sektorë të ndryshëm .....	45
V.	Ligji i BE-së për dhunën mbi baza gjinore .....	46
	Bibliografia .....	48
	Legjislacioni primar .....	48
	Direktivat e BE-së (trajtimi i barabartë i burrave dhe grave) .....	48
	Komunikimet dhe Raportet e Komisionit .....	49
	Propozimet dhe nismat aktuale .....	49
	Jurisprudenca e Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GjDBE) .....	50
	Shtojca I. Sfondi historik .....	51

## Mirënjohe

Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) shprehë mirënjohe të thellë për të gjitha gratë dhe burrat të përfshirë në këtë punim, veçanërisht autoret Sylvia Cleff le Divellec dhe Katharina Miller të cilat punuan pa u lodhur dhe pa kysyer kohën. Agjencia për Barazi Gjinore dha një kontribut dhe sugjerime shumë të vlefshme për këtë dokument. Anëtarët e stafit të RrGK-së Gresa Rrahmani, Nicole Farnsworth dhe Iliriana Banjska që i ndihmuan autoret lidhur me legjislacionin e Kosovës dhe sigurimin e një konteksti të vlefshëm për dokumentin e politikave. Drejtorja Ekzekutive e RrGK-së Igballe Rogova dhe Menaxherja e Financave Besa Shehu ofruan mbështetjen e tyre të vazhdueshme. RrGK falënderon recensentët vullnetarë të cilët dhanë komente të hollësishme në draft dokumentin: Brigitta Jakska, Irmira Kotiuk, Iustina Ionescu, Ariana Qosaj-Mustafa, Maros Palik, Visar Bivolaku, Selma Çekiç-Dincsoy dhe Donjeta Morina. Ky punim u mundësua falë përkrahjes bujare financiare nga Fondacioni Kvinna till Kvinna.

## Akronimet

ABGj	Agjencia për Barazi Gjinore
PPpV	Platforma e Pekinit për Veprim
KEGjFDG	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
GjDBE	Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian
KSG	Komisioni për Statusin e Grave
LBGj	Ligji për Barazi Gjinore
HGjPP	Hendeku Gjinator në Pagesat e Pensioneve (në BE)
HGjP	Hendeku Gjinator në Paga
GREVIO	Grupi i Ekspertëve për Veprim kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje
KE	Komuniteti Evropian
KEE	Komuniteti Ekonomik Evropian
IEBGj	Instituti Evropian për Barazi Gjinore
ARE	Agjenda e Reformës Evropiane
BE	Bashkimi Evropian
<i>Acquis-ja</i> për BGj e BE-së	<i>Acquis-ja</i> për Barazi Gjinore e Bashkimit Evropian
ShEGJ	Shoqata Evropiane e Grave Juriste
ASK	Agjencia e Statistikave të Kosovës
RrGK	Rrjeti i Grave të Kosovës
LShC	Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës
LBGjK	Ligji për Barazi Gjinore në Kosovë
LMD	Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi
ASF	Anketa e Strukturës së Fitimeve
TBE	Traktati për Bashkimin Evropian
TFBE	Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian
MB	Mbretëria e Bashkuar
RKSOKB	Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara

## Përmbledhje ekzekutive

Kryesisht, *acquis-ja* për Barazi Gjinore e Bashkimit Evropian” (*acquis-ja* për BGj e BE-së”), duke përfshirë shumicën e direktivave dhe koncepteve, është transpozuar me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Sidoqoftë, me sa duket këto ligje nuk zbatohen në praktikë. Zbatimi real kërkon kohë. Është akoma më e vështirë të vlerësohet kapaciteti i gjyqësorit vendor për zbatimin e ligjit për barazinë gjinore. Jurisprudenca e kësaj fushe është ende e brishtë, përkundër faktit se përparimi i barazisë gjinore paraqitet si çështje e rëndësishme për shoqërinë civile në Kosovë.

Mungon treguesi vjetor i “Hendekut Gjinor në Paga”, i cili mundëson verifikimin e zbatimit të konceptit të “pagës së barabartë”. Sipas Ligjit të Punës në Kosovë, kontrata e punës për periudhë të caktuar është e ripërtërishme, por nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë vjet. Gratë përbëjnë shumicën e atyre që punojnë me kontrata të tilla. Shpesh, këto kontrata kanë kohëzgjatje prej tre apo gjashtë muajsh. Nëse gratë mbeten shtatzëna gjatë këtyre periudhave, ato nuk gëzojnë mbrojtje të punësimit siç parashihet nga “*acquis-ja* për BGj e BE-së”.

Mungon informacioni për mënyrën se si të zbatohen në praktikë konceptet e BE-së për skemat e sigurimeve shoqërore profesionale ose skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore, si dhe mungon jurisprudenca përkatëse.

Pushimi i atësisë, pushimi prindëror dhe pushimi i kujdestarisë nuk janë transpozuar me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Etërve duhet t’u jepet mundësia t’i kërkojnë të drejtat e tyre për të paktën 10 ditë pune pushimi të paguar dhe katër muaj pushim prindëror, në përputhje me dispozitat e draftit të Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës. Përtej këtij minimumi, Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) ka propozuar që pushimi i barabartë i lehonisë dhe atësisë duhet të ishte në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore në Kosovë. Direktiva e lartpërmendur vendos edhe një të drejtë të re vjetore për punëtorët që të marrin një periudhë pushimi nga puna në rast sëmundjeje të rëndë ose vartësie të një të afërmi.

Koncepti i kapacitetit për vetëpunësim nuk është transpozuar me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Gratë e vetëpunësuar duhet patjetër të regjistrohen zyrtarisht si të tilla. Nëse punojnë për bashkëshortët ose anëtarët e tjerë të familjes, ato duhet ta kenë mundësinë të marrin mbrojtje sociale ose përfitime të lehonisë, duke u bazuar ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare.

Faktor shtesë është mos zbatimi në praktikë i konceptit të “veprimit pozitiv”, edhe pse është transpozuar formalisht në legjislacionin e Kosovës. Shërbimi Civil i Kosovës dhe Zyrat e Punësimit duhet të marrin masa që synojnë garantimin e shtimit të grave në fuqinë punëtore dhe në pozita udhëheqëse. Siç shpjegohet më tutje në dokument, legjislacioni i Kosovës nuk ofron mbrojtje të mjaftueshme kundër shkeljeve të cilësdo direktivë të BE-së për barazi gjinore (LBGj) dhe nuk i përmbush detyrimet për parashikimin e sanksioneve efektive, proporcionale dhe parandaluese për efektivitetin e direktivave të LBGj-së së BE-së.

Duhet të forcohet pozita e trupit të barazisë në Kosovë. Agjencia për Barazi Gjinore (ABGj) duket se nuk ka kompetenca të mjaftueshme dhe burime të përshtatshme për veprimtarinë e saj.

Është shumë e nevojshme të trajtohen akterët ligjorë mbi kuptimin dhe zbatimin e LBGj-së së BE-së, duke u përqendruar posaçërisht tek gjyqtarët, juristët dhe shoqëria civile, veçanërisht shoqatat që përqendrohen në barazinë gjinore gjithashtu edhe fakultetet juridike që trajtojnë ligjet e punës dhe ofrojnë kurse ose seminare të të drejtave themelore dhe gjykime të stimuluar (*moot courts*) për studentët e drejtësisë.

Së fundmi, sugjerohet që Kosova ta përfshijë Konventën e Stambollit në Kushtetutën e saj, në mesin e Konventave Ndërkombëtare të cilat janë drejtpërsëdrejt të zbatueshme. Rishikime të politikave shtesë duhet të ndërmerren për të informuar ndryshimet e dispozitave të ligjit në fuqi, në drejtim të adresimit më të mirë të kërkesave të Konventës së Stambollit brenda legjislacionit kosovar.



## Hyrje

Termi “*acquis-ja* për BGj e BE-së” u referohet të gjitha dispozitave të Traktateve, legjislacionit dhe jurisprudencës përkatëse të Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GjDBE) në lidhje me barazinë gjinore. Ky dokument synon të ndihmojë në vlerësimin e përvijimit të ligjeve të Kosovës sipas legjislacionit për Barazinë Gjinore të Bashkimit Evropian (LBGj-ja i BE-së), përfshirë *acquis-në*, duke identifikuar edhe boshllëqet në zbatim. Për këtë qëllim, është bërë një ekzaminim për të përcaktuar fushat ku Kosova ende nuk i plotëson standardet e vendosura nga Bashkimi Evropian (BE) me referencë specifike për barazinë gjinore. Dokumenti përmbillet me rekomandime konkrete mbi hapat e nevojshëm për përputhshmëri me standardet e “*acquis-së* për BGj të BE-së” që rrjedhin nga ky proces. E drejta e BE-së shpeshherë përdor termin “barazi në mes sekseve” kur i referohet “barazisë gjinore”. Këto dy terme përdoren në këtë dokument, pak a shumë të ndërvarura. Dokumenti u përpilua nga dy eksperte të jashtme<sup>1</sup> me kërkesë të Rrjetit të Grave të Kosovës (RrGK), me mbështetje financiare nga Fondacioni Kvinna till Kvinna, me qëllim të informimit të Strategjisë së Avokimit të RrGK-së lidhur me përfshirjen e çështjeve gjinore në procesin e anëtarësimit të Kosovës në BE. Për më tepër, ky dokument i politikave mund t’i informojë palët e tjera kryesore të interesit për hapat e mëtutjeshëm dhe të nevojshëm që Kosova të përmbushë “*acquis-në* për BGj të BE-së”.

## Sfondi Ligjor

Legjislacioni i BE-së ndahet në legjislacionin “parësor” dhe “dytësor”. Traktati për Bashkimin Evropian (TBE) dhe Traktati për Funkcionimin e BE-së (TFBE) (legjislacioni parësor) vendosin themelet ose rregullat bazë për të gjitha veprimet e BE-së. Legjislacioni dytësor, i cili përfshin rregulloret, direktivat dhe vendimet, rrjedh nga parimet dhe objektivat e përcaktuara në Traktate. Siç e shpjegon BE-ja, “Synimet e përcaktuara në traktatet e BE-së arrihen me disa lloje të akteve ligjore. Disa akte janë të detyrueshme, të tjera jo. Disa zbatohen për të gjitha vendet e BE-së, të tjera vetëm për disa.”<sup>2</sup>

TFBE-ja parashikon që një rregullore “është e detyrueshme në tërësinë e saj dhe drejtpërdrejtë e zbatueshme në të gjitha shtetet anëtare”.<sup>3</sup> Rregulloret mund të konsiderohen si “të ngurta” dhe “të ngjashme me legjislacionin e vendosur nga shtetet anëtare”.<sup>4</sup> Nuk ka rregullore për barazinë gjinore.

Siç përcaktohet nga TFBE-ja, “një direktivë është e detyrueshme, në lidhje me rezultatin që duhet arritur, për secilin shtet anëtar të cilit i drejtohet, por zgjedhja e formës dhe e metodave u takon autoriteteve kombëtare”.<sup>5</sup> Kjo do të thotë se zbatimi dhe transpozimi i

---

<sup>1</sup> Të dyja ekspertet janë juriste dhe anëtare të bordit të Shoqatës Evropiane të Grave Juriste (ShEGJ). Sylvia Cleff le Divellec dhe Katharina Miller kanë qenë koordinatorë për Projektin Evropian për Barazinë Gjinore "Aksionaret Evropiane Kërkojnë Barazi Gjinore" për Francën dhe Spanjën. Sylvia është juriste, trajnere dhe ndërmjetëse gjermano-franceze që jeton afër Parisit, dhe është eksperte e legjislacionit francez dhe evropian kundër diskriminimit, barazisë gjinore dhe dhunës me baza gjinore. Ajo punon për institucione publike, ministri dhe kompani kudo në Evropë. Katharina është juriste dhe trajnere spanjolle-gjermane. Ajo është eksperte gjinore për korporata të mëdha në mbarë botën, si dhe bashkëpunon me GIZ-in dhe ADB-në.

<sup>2</sup> BE, 'Rregulloret, Direktivat dhe aktet e tjera', në dispozicion në: [https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_en](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_en), qasja e fundit më 26.06.2017.

<sup>3</sup> Neni 288, TFBE.

<sup>4</sup> Craig dhe De Búrca, *E drejta e BE-së, tekst, raste dhe materiale* (botimi i 5<sup>të</sup> OUP 2011), f. 105.

<sup>5</sup> Neni 288, TFBE.

direktivave, duke përfshirë direktivat që lidhen me “*acquis-në* për BGj të BE-së” varen nga shtetet anëtare. Rëndësia e zbatimit dhe transpozimit korrekt të direktivave nga shtetet anëtare ilustron nga dy rastet Marshall<sup>6</sup> mbi interpretimin e Direktivës së Këshillit 76/207/EEC të 9 shkurtit 1976 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në lidhje me qasjen në punësim, aftësim profesional, rritje në karrierë dhe kushte të punës.

Siç pohohet nga TFBE-ja, “vendimi është i detyrueshëm në tërësinë e tij. Vendimi që specifikon palët të cilave u drejtohet, është i detyrueshëm vetëm për to”,<sup>7</sup> dhe është drejtpërdrejtë i zbatueshëm.<sup>8</sup> Drejtpërdrejtë i zbatueshëm do të thotë se nuk kërkohet asnjë masë kombëtare për t’u konsideruar si pjesë e legjislacionit vendor. Terminologjia teknike është se ‘nuk kërkohet transpozim’ i një rregulloreje apo vendimi. Për shembull, nëse Këshilli nxjerr një vendim për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje<sup>9</sup>, atëherë ky vendim është i detyrueshëm për palët shkelëse.

Sipas TFBE-së, “rekomandimet dhe opinionet nuk kanë forcë detyruese”.<sup>10</sup> Një opinion mund të miratohet nga institucionet e BE-së (më të zakonshmet janë Komisioni ose Parlamenti). Trupat konsultative, si Komiteti i Rajoneve dhe Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian, kontribuojnë përmes opinionëve në procesin legjislativ të përcaktuar në TFBE. Jurisprudenca ekzistuese konfirmon se konsultimi është i detyrueshëm, edhe pse opinionet nuk kanë zbatim të detyrueshëm. Kjo është pikë e rëndësishme procedurale. Për më tepër, të dyja komitetet mund t’u përgjigjen edhe konsultimeve vullnetare dhe, kur është e përshtatshme, ofrojnë opinione me iniciativën e tyre.

Së fundi, duhet të bëhet dallimi mes institucioneve dhe trupave. Neni 13 i TBE-së rendit shtatë institucione: Parlamenti Evropian, Këshilli Evropian, Këshilli, Komisioni Evropian, Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (GjDBE), Banka Qendrore Evropiane dhe Gjykata e Auditorëve. Çdo “akter” tjetër është trup (ose agjenci). Është e dobishme të nxirret në pah se ka disa Këshilla. Kemi Këshillin Evropian (i themeluar së fundmi) që përfshin kryetarë shtetesh (vetëm një, Presidentin francez) ose të qeverive të 28 shteteve anëtare të BE-së, Presidentin e Këshillit Evropian dhe Presidentin e Komisionit Evropian. Vlen të theksohet se Këshilli Evropian nuk ka rol legjislativ. Ai përcakton drejtimin dhe prioritetet e përgjithshme politike të BE-së dhe jep ‘konkluzione’. Kurse Këshilli (i Ministrave) përbëhet nga ministra të shteteve anëtare që mbulojnë lëndën e një mbledhjeje të caktuar të Këshillit (për të diskutuar dhe mundësisht për aprovuar një projekt-akt ligjor). Për shembull, kur lënda e mbledhjes është ligji i punës, Këshilli duhet të përfshijë ministrat e punës.

## **Hyrje në legjislacionin përkatës të “*acquis-së* për BGj të BE-së”**

Përveç nenit 157 të TFBE-së, Direktiva përkatëse për barazinë gjinore<sup>11</sup>, e cila vendos parimin e pagës së barabartë për gratë dhe burrat, është: Direktiva 2006/54, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit. Kjo Direktivë e Riformulimit, siç edhe njihet, ka modernizuar dhe thjeshtuar dispozitat ekzistuese dhe, duke hyrë në fuqi nga 15 gushti 2009, ka shfuqizuar

<sup>6</sup> Rasti 152/84 *Marshall kundër Southampton dhe SW Hampshire AHA* [1986] ECR 723, 726 dhe Rasti C-271/91 (Nr. 2) [1993] ECR I-4388 (të njëjtat palë).

<sup>7</sup> Neni 288 i TFBE-së.

<sup>8</sup> Neni 288 i TFBE-së.

<sup>9</sup> Propozim për Vendim të Këshillit për përfundimin, nga Bashkimi Evropian, të Konventës së Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, COM (2016) 109 përfundimtar.

<sup>10</sup> Neni 288 i TFBE-së.

<sup>11</sup> Neni 157 i TFBE-së, ish-neni 119 i TKEE-së, ish-neni 141 i TKE-së.

direktivat e mëposhtme: Direktivën për pagën e barabartë për burrat dhe gratë (75/117), Direktivën për trajtimin e barabartë (76/207, ndryshuar nga Direktiva 2002/73), Direktivën për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale (86/378, ndryshuar me Direktivën 96/97) dhe Direktivën mbi barrën e provës (97/80). Po aq të rëndësishme janë Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore (79/7), Direktiva për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në aktivitete në cilësi të vetëpunësuarish (Direktiva 86/613, e cila u shfuqizua nga Direktiva 2010/41), Direktiva për punëtorët shtatzëna (92/85), Direktiva për pushimet e prindërve (Direktiva 96/34, e cila u shfuqizua nga Direktiva 2010/118) dhe Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime (2004/113).

Kur hyri në fuqi në vitin 1958, TKEE-ja kishte vetëm një dispozitë<sup>12</sup> me rëndësi të drejtpërdrejtë për barazinë gjinore, përkatësisht atë për paga të barabarta për burrat dhe gratë.<sup>13</sup> Neni 119 u përfshi në TKEE sepse Franca donte të parandalonte shtrembërimet në konkurrencën mes ndërmarrjeve të themeluara në shtete të ndryshme anëtare ku paga e barabartë për gratë nuk ishte e detyrueshme, çka mund të krijonte një disavantazh konkurrues për Francën. Sidoqoftë, në vitin 1976 GjDBE-ja vendosi se neni 119 i TKEE-së<sup>14</sup> kishte edhe një qëllim social<sup>15</sup>. Më pas, GjDBE-ja vendosi se parimi i pagës së barabartë është shprehje e një të drejte themelore të njeriut.<sup>16</sup>

GjDBE-ja ka luajtur një rol shumë të rëndësishëm në fushën e trajtimit të barabartë të burrave dhe grave. Këtë e ka bërë duke garantuar që individët të mund të kërkojnë dhe të zbatojnë të drejtën e tyre për barazi gjinore. Në këtë kontekst, gjykata ka dhënë gjykime të rëndësishme që interpretojnë legjislacionin e BE-së për barazinë, nenet përkatëse të Traktateve dhe pajtueshmërinë e shteteve anëtare me detyrimet e tyre që rrjedhin nga legjislacioni i BE-së. Rastet e lartpërmendura *Marshall* janë shembuj të rëndësishëm të ushtrimit të rolit interpretues nga GjDBE-ja.

Paraqitja e paditësve të guximshëm,<sup>17</sup> dhe veprimtaria e zgjeruar legjislative që shtjellon formulimin e kursyer të nenit 119 të TKEE-së (si dhe rritja e njohurive dhe gatishmërisë për t'i referuar rastet në GjDBE), kontribuan në zhvillimin e "*acquis-së* për BGj të BE-së". Kjo ndodhi si reagim ndaj ngurimit të shteteve për t'i pëmbushur këto detyrime. Pjesërisht, kjo rezistencë u shkaktua nga kuptimi i pamjaftueshëm i "rendit të ri ligjor" të krijuar nga Traktatet Evropiane. Përkundër formulimit të qartë në nenin 119 të TKEE-së mbi afatet<sup>18</sup> për zbatimin e pagës së barabartë për burrat dhe gratë, kjo nuk ndodhi brenda afatit kohor të përcaktuar. Përfundimisht, zbatimi i parimit të pagës së barabartë u bë prioritet i programit social të pranuar më 1974, dhe

---

<sup>12</sup> Neni 119 i TKEE-së

<sup>13</sup> Në Traktatin e Amsterdimit, i cili hyri në fuqi në vitin 1999, neni original mori numër të ri dhe u kthye në nenin 141 të TKE-së. Tash, ky është neni 157 i TFBE-së.

<sup>14</sup> Tash neni 157 i TFBE-së

<sup>15</sup> Rasti C-43/75 *Gabrielle Defrenne kundër Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena* [1976] ECR 455 (*Defrenne II*);

<sup>16</sup> Rasti C-50/96 *Deutsche Telekom AG, ish Deutsche Bundespost Telekom kundër Lilli Schröder* [2000] ECR I-743.

<sup>17</sup> Gra si Gabrielle Defrenne, e cila paraqiti tre raste në GjDBE në vitet 1970: Rasti C-80/70 *Gabrielle Defrenne kundër shtetit belg* [1971] ECR 00445 (*Defrenne I*); Rasti-43/75 (*Defrenne II*); Rasti C-149/77 *Gabrielle Defrenne kundër Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena* [1978] ECR 01365 (*Defrenne III*).

<sup>18</sup> Neni 119.I TKEE-së përcakton se: "Secili shtet anëtar, në vazhdim të fazës së parë do të sigurojë dhe më pas do të ruajë zbatimin e parimit të shpërblimit të barabartë për punë të barabartë mes punëtorëve dhe punëtorëve". Kjo do të thotë se duhet të ishte zbatuar para 1 janarit 1962.

shtetet anëtare vendosën të miratojnë një direktivë të re për pagën e barabartë të burrave dhe grave. Përveç kësaj, që nga viti 1975 e në vazhdim, në GjDBE janë paraqitur raste në të cilat Gjykata ka vendosur se individët mund të mbështeten në nenin 119 të TKEE-së (tash neni 157 i TFBE-së) para gjykatave kombëtare, me qëllim të marrjes së pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë, pa diskriminim në bazë të gjinisë<sup>19</sup>. Neni 1 i Direktivës së vitit 1975 për pagën e barabartë e zgjeroi hapësirën materiale (të nenit 119 të TKEE-së) duke shtuar në formulimin e pagës së barabartë për punë të barabartë edhe shpjegimin “të njëjtën punë ose punë të cilës i atribuohet vlera e barabartë”. Ky ishte një zhvillim i rëndësishëm përballë tregut (ende) të segreguar të punës.

Teksa ky juridiksion u mundësoi individëve që t’i kërkojnë të drejtat e sanksionuara nga BE-ja duke i paraqitur rastet në gjykatat kombëtare të shteteve anëtare, gjithashtu u bë e qartë se është e vështirë të izohet pagat nga aspekte të tjera të kushteve të punës, shpërblimet e veçanta të paguara nga punëdhënësi<sup>20</sup> ose skemat e përfshira të pensione. <sup>21</sup> Bashkë me programin social të vitit 1974, kjo siguroi një shtysë të rëndësishme për legjislacionin në fushën e trajtimit të barabartë të burrave dhe grave. Me kalimin e kohës, këto direktiva u interpretuan nga GjDBE-ja, edhe si pasojë e shfrytëzimit nga gjykatat kombëtare të rolit (interpretuese) të GjDBE-së për referencë paraprake të akorduar në Traktat.

Me hyrjen në fuqi të Traktatit (plotësues) të Amsterdimit në vitin 1999, barazia gjinore u integrua duke u përfshirë në mënyrë specifike në TKE. Si KE-ja (tash BE-ja) ashtu edhe shtetet anëtare kishin obligime në këtë drejtim. Më konkretisht, kjo përfshinte promovimin e barazisë mes burrave dhe grave në mbarë Komunitetin (BE). Për eliminimin e pabarazisë përmendet në mënyrë specifike nxitja e barazisë mes burrave dhe grave në të gjitha veprimtaritë e renditura në nenin 3 të TKE-së. Ky detyrim i integritit gjinor nënkuptonte se si Komuniteti (BE) ashtu dhe shtetet anëtare duhej të konsideronin në mënyrë aktive objektivin e barazisë mes burrave dhe grave në formulimin dhe zbatimin e ligjeve, rregulloreve, dispozitave administrative, politikave dhe aktiviteteve (Neni 29 i Direktivës 2006/54).

Ndryshimet e paraqitura nga Traktati i Lisbonës theksuan më tej rëndësinë e parimeve të mosdiskriminimit dhe barazisë si parime themelore të së drejtës së BE-së. Neni 2 i TBE-së thekson se:

Bashkimi bazohet në vlerat e respektit për dinjitetin njerëzor, lirinë, demokracinë, barazinë, sundimin e ligjit dhe respektimin e të drejtave të njeriut, duke përfshirë të drejtat e personave që u përkasin pakicave. Këto vlera janë të përbashkëta për shtetet anëtare në një shoqëri në të cilën mbizotërojnë pluralizmi, mosdiskriminimi, toleranca, drejtësia, solidariteti dhe barazia mes grave dhe burrave.

Sipas nenit 3.3 të TBE-së, një nga qëllimet e BE-së është të “luftojë përjashtimin social dhe diskriminimin, dhe (...) të promovojë drejtësinë dhe mbrojtjen sociale, barazinë mes grave dhe burrave, solidaritetin mes gjeneratave dhe mbrojtjen e të drejtave të fëmijës.” Përveç kësaj, Neni 8 i TFBE-së përcakton se “në të gjitha aktivitetet e veta, Bashkimi synon të eliminojë pabarazitë

---

<sup>19</sup> Për shembull: Rasti C-69/80 *Susan Jane Worringham dhe Margaret Humphreys kundër Lloyds Bank Limited* [1981] ECR 767.

<sup>20</sup> Për shembull: Rasti C-333/97 *Susanne Lewen kundër Lothar Denda* [1999] ECR 7243.

<sup>21</sup> Për shembull: Rasti C-170/84 *Bilka – Kaufhaus GmbH kundër Karin Weber von Hartz* [1986] ECR I 607 dhe Rasti C-262/88 *Douglas Harvey Barber kundër Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889.

dhe të promovojë barazinë mes burrave dhe grave". Barazia mes burrave dhe grave përbën pjesë të parimeve themelore mbi të cilat bazohet BE-ja.<sup>22</sup>

Që nga viti 1999, BE-ja ka pasur kompetencën të ndërmarrë veprimet e duhura për të luftuar diskriminimin në bazë të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar dhe moshës ose orientimit seksual.<sup>23</sup> Direktiva 2004/113 për parimin e trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime, vendos kornizën për luftimin e diskriminimit në bazë të gjinisë.

Propozimi i Komisionit Evropian i vitit 2008 për të rishikuar Direktivën e Këshillit 92/85/EEC<sup>24</sup> u tërhoq. Prandaj, Komisioni paraqiti një propozim më 26 prill 2017 për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit për ekuilibrin mes punës dhe jetës për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU.<sup>25</sup> Sipas këtij propozimi të ri, "paketa synon të adresojë nën-përfaqësimin e grave"<sup>26</sup> në fuqinë punëtore. Një synim i mëtejshëm është "të mbështetet përparimi i tyre në karrierë përmes përmirësimit të kushteve"<sup>27</sup> që gratë të arrijnë ekuilibrin mes punës dhe jetës. Gjithashtu, propozimi thekson se "ngrihet mbi të drejtat dhe politikat ekzistuese dhe nuk zvogëlon nivelin e mbrojtjes së ofruar" nga<sup>28</sup> "*acquis-ja* për BGJ e BE-së" duke ruajtur "të drejtat ekzistuese të dhëna sipas së drejtës ekzistuese të BE-së. Për më tepër, propozimi përmirëson të drejtat ekzistuese dhe prezanton të drejta të reja për gratë dhe burrat, duke adresuar trajtimin dhe mundësitë e barabarta në tregun e sotëm të punës, "duke promovuar mosdiskriminimin dhe duke nxitur barazinë gjinore".<sup>29</sup>

Komisioni Evropian e ndërlidh shkallën e ulët të punësimit të grave të moshës 20-64 vjeç<sup>30</sup> me:

Hendekun Gjinator në Paga (HGJP) (që arrin në 28 përqind në disa shtete anëtare), i cili gjatë punësimit akumulohet në Hendekun Gjinator në Pagesat e Pensioneve (HGJPP) (mesatarisht 40 përqind në BE), sjell rrezik më të lartë të varfërisë dhe përjashtimit social

<sup>22</sup> Shih për shembull nenet 2 dhe 3.3 të TBE-së.

<sup>23</sup> Shih ish-nenin 13(1) të TKE-së, tash neni 19 i TFBE-së.

<sup>24</sup> Direktiva e Këshillit 92/85/EEC e 19 tetorit 1992 për vendosjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe të punëtoreve lehona ose që ushqejnë me gj (Direktiva e dhjetë e veçantë sipas kuptimit të nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/EEC).

<sup>25</sup> Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit për ekuilibrin mes punës dhe jetës për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU, COM(2017) 253 përfundimtar.

<sup>26</sup> Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit për ekuilibrin mes punës dhe jetës për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU, COM(2017) 253 përfundimtar, faqe 1 (në vijim: Direktiva për ekuilibrin mes punës dhe jetës)

<sup>27</sup> Idem.

<sup>28</sup> Idem.

<sup>29</sup> Idem.

<sup>30</sup> Gjatë fjalimit të saj në shkurt të vitit 2017, gjatë një drekte debati të organizuar nga Shoqata Evropiane e Grave Juriste (ShEGJ), Marianne Thyssen, Komisionere e BE-së për Punësimin, Çështjet Sociale, Aftësitë dhe Lëvizshmërinë e Punës, tha: "Në vitin 2015, shkalla e punësimit të grave të moshës 20-64 vjeç ishte mesatarisht, në të gjithë BE-në, 11.6 përqind më e ulët se ajo e burrave. Një përqindje shumë më e lartë e grave punojnë me kohë të pjesshme (31,3% e grave krahasuar me 8,3% të burrave). Prandaj, dallimet gjinore në punësimin me kohë të plotë janë edhe më të mëdha, me një hendek prej 18,1 pikë përqindjeje për BE-në! Sot, në BE, gratë kryejnë çdo javë 17 orë punë të papaguar më shumë se burrat dhe shpesh janë të bllokuara në sektorë dhe punë me produktivitet të ulët, me kualifikim të ulët dhe me paga të ulëta". Në: <https://www.ewla.org/sites/default/files/MThyssen%20Speech%20EWLA%20200217.pdf> (qasja e fundit më 26.06.017)

të grave, sidomos në pleqëri.<sup>31</sup> Parashikimet sipas skenarit bazë tregojnë se sfidat e mësipërme nuk do të adresohen në mënyrë të mjaftueshme pa veprimin e BE-së. Hendeku gjinor në punësim pritet të mbetet në 9 pikë përqindje në vitin 2055.<sup>32</sup>

Komisioni Evropian konsideron se politika e papërshtatshme e ekuilibrit mes punës dhe jetës është një nga shkaqet kryesore të këtij problemi:

Projektimi i pabalancuar i pushimit mes gjinive, stimujt e pamjaftueshëm për burrat që të marrin pushim për kujdesin për fëmijët dhe/ose të afërmit në vartësi, mundësitë e kufizuara për të shfrytëzuar zgjidhjet fleksibël të punësimin, shërbimet e pamjaftueshme të kujdesit formal dhe pengesat ekonomike, së bashku i përkeqësojnë sfidat e punësimin të grave.<sup>33</sup>

Korniza aktuale ligjore në BE dhe e shteteve anëtare siguron dispozita të kufizuara që burrat të marrin një pjesë të barabartë të përgjegjësi të kujdesit me gratë. Aktualisht, asnjë legjislacion i BE nuk parashikon:

pushimin e atësisë ose pushimin për t'u kujdesur për një të sëmurë ose të afërm në vartësi, me përjashtim të mungesës për shkak të *forcave madhore*. Në shumë shtete anëtare mungojnë zgjidhjet për pushime të paguara për etërit në krahasim me nënat. Në këtë mënyrë, mosbalancimi mes grave dhe burrave në hartimin e dispozitave të ekuilibrit mes punës dhe jetës mund të përforcojë dallimet gjinore në punë dhe kujdestari. Nga ana tjetër, përdorimi nga etërit i zgjidhjeve të ekuilibrit mes punës dhe jetës, siç është pushimi, ka treguar se ka ndikim pozitiv në përfshirjen e tyre në rritjen e fëmijëve më vonë, duke ulur sasinë relative të punëve familjare të papaguara të ndërmarrë nga gratë dhe duke u lënë grave më shumë kohë për punësim të paguar.<sup>34</sup>

Objektivi i përgjithshëm i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës është sigurimi i zbatimit të parimit të barazisë mes burrave dhe grave në lidhje me mundësitë e tregut të punës dhe trajtimin në punë. Përmes përshtatjes dhe modernizimit të kornizës ligjore të BE-së, Direktiva do t'u lejojë prindërve dhe personave me përgjegjësi kujdestarie të vendosin ekuilibër më të mirë mes punëve dhe detyrave të tyre të kujdestarisë. Direktiva bazohet në të drejtat ekzistuese, si dhe i forcon ato në disa pjesë, ose vendos të drejta të reja. Direktiva e ruan nivelin e mbrojtjes të ofruar tashmë nga "*acquis-ja* për BGj e BE-së". Objektivat specifike të Direktivës së propozuar përcaktohen si më poshtë:

- të përmirësohet qasja në zgjidhjet e ekuilibrit mes punës dhe jetës - siç janë pushimi dhe zgjidhjet fleksibile të punës;
- të shtohet mundësia e marrjes së pushimeve nga burrat të lidhura me familjen dhe zgjidhjet fleksibile të punës për ta.

<sup>31</sup> Dëshmitë nga Kosova tregojnë një tendencë të ngjashme (shih RrGGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale*).

<sup>32</sup> Direktiva për ekuilibrin mes punës dhe jetës, faqe 1.

<sup>33</sup> Idem.

<sup>34</sup> Idem, f. 2.

# I. Transpozimi i LBGj-së së BE-së në legjislacionin e Kosovës

Në këtë pjesë shqyrtohet deri në ç' masë është transpozuar në legjislacionin e Kosovës, LBGj-ja e BE-së e parashikuar në direktiva të cekura më lartë.<sup>35</sup> Ky vlerësim përqendrohet në: (1) pagën e barabartë për burrat dhe gratë; (2) trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale; (3) trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në punësim; (4) mbrojtjen e shtatzënisë dhe lehonisë; pushimin e lehonisë, atësisë, prindëror dhe të adoptimit; (5) trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore; (6) trajtimin e barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në aktivitete në cilësi të vetëpunësuarish; dhe (7) trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime. Fillimisht, (a) sqarohet përmbajtja substanciale e LBGj-së së BE-së. Së dyti, (b) vlerësohet transpozimi i LBGj-së së BE-së në legjislacionin e Kosovës. Së treti, (c) paraqitet analiza dhe rekomandimet.

## 1. Paga e barabartë për burrat dhe gratë

a. Ç'është "paga" dhe ç'është "vlera e barabartë" në legjislacionin e BE-së?

"Paga", sipas nenit 2.1 (e) të Direktivës së Rifformulimit, është "paga ose rroga e zakonshme ose minimale dhe çdo shpërblim tjetër, qoftë në para ose në natyrë, që punonjësi/ja merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, në saje të punësimit nga punëdhënësi/ja i/e tij/saj."<sup>36</sup> Për të njëjtën punë ose punë së cilës i atribuohet vlera e barabartë, parimi i pagës së barabartë përfshin eliminimin e të gjitha diskriminimeve në bazë të gjinisë në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit. Kur paga përcaktohet sipas një sistemi të klasifikimit të punës, duhet të bazohet në të njëjtat kriteret për burrat dhe gratë (neni 4 i Direktivës së Rifformulimit). Paga e barabartë zbatohet jo vetëm për rrogën, por edhe për të gjitha kushtet kontraktuale të punësimit, siç janë të drejtat e pushimit, shpërblimet, skemat e pagesave dhe shpërblimeve, pagesat e pensioneve dhe përfitimet e tjera. Parimi i pagës së barabartë duhet të zbatohet në vendin e punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Sipas konsideratës 8 të Direktivës së Rifformulimit:

Parimi i pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë, (...) i lartësuar vazhdimisht në jurisprudencën e GjDBE-së, përbën një aspekt të rëndësishëm të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave dhe një pjesë thelbësore dhe të domosdoshme të *acquis communautaire*, duke përfshirë jurisprudencën e Gjykatës në lidhje me diskriminimin gjinor.

Pjesa më e rëndësishme e rasteve gjyqësore në lidhje me pagën e barabartë përfshin:

- Siç u shpreh GjDBE-ja në rastin *Defrenne*<sup>37</sup>, parimi i barazisë së shpërblimit i nenit 157 të TFBE-së<sup>38</sup> mund të ngrihet para juridiksioneve kombëtare dhe duhet të zbatohet për

<sup>35</sup> Siç u tregua më lart, përveç nenit 157 të TFBE-së, direktivat përkatëse për barazinë gjinore janë Direktivat 2006/54 (Direktiva e Rifformulimit), 2004/113 (Mallra dhe Shërbime), 79/7 (Sigurimet e Detyrueshme Shoqërore), 2010/41 (Punëtorët e Vetëpunësuar), 92/85 (Shtatzënia dhe Lehonja) dhe 2010/18 (Pushimi Prindëror).

<sup>36</sup> Neni 2.1 (e) i Direktivës së Rifformulimit.

<sup>37</sup> Rasti-43/75 *Defrenne II*.

<sup>38</sup> Ish neni 119 i TKE-së, ish neni 141 i TKE-së.

të sanksionuar diskriminimin sipas legjislacionit kombëtar, por edhe sipas marrëveshjeve kolektive. Gjithashtu, Gjykata tregoi se ligjvënësi kombëtar nuk ka kompetencë ekskluzive për zbatimin e pagës së barabartë.

- Në rastin *Danfoss*<sup>39</sup> gjyqtarët e BE-së vendosën se një sistem shpërblimi i karakterizuar nga mungesa e transparencës dhe që rezultoi në shpërblim mesatar më të ulët të grave, supozohet të jetë diskriminues. Mungesa e transparencës pengon qasjen në prova. Barra e provës se kjo praktikë nuk është diskriminuese bie mbi punëdhënësin.<sup>40</sup> Punëdhënësi duhet të krijojë një sistem shpërblimi objektiv, jodiskriminues dhe proporcional. Nëse gjatë vlerësimit punëdhënësi zbaton kriteret e shtesave, për shembull për lëvizshmërinë, dhe kjo përkon me një vlerësim të cilësisë që nuk është i favorshëm për gratë, praktika është abuzive. Nëse përkon me përshtatshmërinë me oraret dhe vendin e punës, punëdhënësi duhet të përcaktojë më tej një vlerë të veçantë për punën specifike të punonjësit. Në rast se punëdhënësi zbaton kriteret e trajnimit profesional, atëherë kjo shtesë mund të bartë një vlerë nëse punëdhënësi ka vendosur se një trajnim i veçantë ka një vlerë të veçantë për ekzekutimin e funksionit të punonjësit.<sup>41</sup>
- *Enderby*<sup>42</sup> ishte një rast i dallimit në shpërblim mes dy vendeve të punës me vlerë të krahasueshme, që kishte të bënte me nivelet e pagave dhe klasifikimet në një marrëveshje kolektive të shëndetit publik dhe përfshinte një logopede (grua) dhe farmacistë (burra). Statistikat e pranisë së burrave dhe grave në secilën kategori të punës tregonin diskriminim të dukshëm.<sup>43</sup> Gjykata Evropiane vendosi se punëdhënësi duhet të tregojë arsyet objektive që justifikojnë dallimin në shpërblim. Fakti që dallimet janë rezultat i negociatave kolektive nuk është justifikim, pasi marrëveshjet kolektive duhet të respektojnë parimin e trajtimit të barabartë. As fakti që asnjë proces i negociatave nuk i ka marrë parasysh konsideratat diskriminuese nuk është justifikim (paragrafi 22 i aktgjykimit). Nuk mund të supozohet numri i pamjaftueshëm i profesionistëve që shpjegon vlerën e tyre të lartë në treg. GjDBE sqaroi rolin e gjykatës kombëtare në vlerësimin e ndikimit të forcave të tregut që i atribuohen dallimit në paga dhe marrëdhënien me parimin e justifikimit objektiv (paragrafët 27-28 të aktgjykimit).
- Në rastin *Brunnhofe*<sup>44</sup> paditësja u ankua se një koleg burrë, i punësuar një vit pas saj, mori një shtesë individuale. Shuma mujore ishte përafërsisht 2,000 shilinga austriake më e lartë se shtesa e marrë prej saj sipas kontratës së saj me Bankën. Ajo u shkarkua pas katër vjetësh për shkak të problemeve që kishin ndodhur para se të punësohej kolegu i saj burrë. Punëdhënësi u thirr në cilësinë e punës së paditëses (për të justifikuar veprimin e tij). Gjykata vendosi se për të justifikuar pagën e pabarabartë të caktuar në kohën e punësimit të punonjësit punëdhënësi nuk mund të thirret në cilësinë e punës së paditësit, ose elemente që lidhen me kryerjen e punës. Punësimi në të njëjtin nivel të klasifikimit është i pamjaftueshëm për të përcaktuar se të dy punonjësit kryejnë punë të krahasueshme. Elementet që nuk merren parasysh nga marrëveshja kolektive mund të respektohen nëse janë objektive, jodiskriminuese dhe proporcionale. Gjykata përcaktoi

---

<sup>39</sup> Rasti I-109/88 *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark kundër Dansk Arbejdsgiverforening*, duke vepruar në emër të Danfoss [1989] ECR 03199.

<sup>40</sup> Paragrafët 10-16 të aktgjykimit.

<sup>41</sup> Paragrafët 17-25 të aktgjykimit.

<sup>42</sup> Rasti C-127/92 *Dr. Pamela Mary Enderby kundër Frenchay Health Authority dhe Secretary of State for Health* [1993] ECR I-05535.

<sup>43</sup> Paragrafi 16 i aktgjykimit.

<sup>44</sup> Rasti C-381/99 *Susanna Brunnhofer kundër Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-04961.



situatën e krahasueshme në paragrafin 43 të aktgjykimit: “Në mënyrë që të përcaktohet nëse punonjësit kryejnë të njëjtën punë ose punë të cilës mund t’i atribuohet vlerë e barabartë, është e nevojshme që duke marrë parasysh një sërë faktorësh, si natyra e punës, kërkesat e trajnimit dhe kushtet e punës, të konstatohet nëse ata persona mund të konsiderohen të jenë në situatë të krahasueshme”.

- Në rastin *Gisela Rummler*,<sup>45</sup> sistemi i klasifikimit bazohet në përpjekjet fizike, duke marrë parasysh lodhjen muskulare dhe mundimin fizik. Gjykata vendosi se faktorët që përcaktojnë vlerën e punës sipas performancës mesatare në punë të punonjësve të një gjinie, jashtë çdo konteksti të përgjithshëm, përbëjnë një formë të diskriminimit gjinor. Për të vlerësuar punën, sistemi i klasifikimit duhet të ndërtohet në mënyrë të tillë që të marrë parasysh faktorët që pasqyrojnë cilësitë e përbashkëta për punëtorët e të dy gjinive në çdo nivel. Paragrafi 25 i aktgjykimit pohoi:

Në veçanti, nga Direktiva 75/117 rrjedh se: (a) kriteret që rregullojnë klasifikimin e pagës duhet të sigurojnë që puna që është objektivist e njëjtë ka të njëjtën shkallë të pagës qoftë nëse kryhet nga burra ose nga gra; (b) përdorimi i vlerave që pasqyrojnë performancën mesatare të punëtorëve të një seksi si bazë për përcaktimin e shkallës së përpjekjeve ose mundimit që kërkon puna apo nëse është e rëndë, përbën një formë të diskriminimit në bazë të seksit, në kundërshtim me direktivën; (c) në mënyrë që sistemi i klasifikimit të punës të mos jetë diskriminues në tërësi, duhet të marrë parasysh, për aq sa e lejon natyra e detyrave të ndërmarra, kriteret për të cilat punonjësit e secilës gjini mund të tregojnë zotësi.

## **b. Paga e barabartë në legjislacionin e Kosovës**

### **(i) Nocioni i “pagës” siç zbatohet në Ligjin e Punës në Kosovë**

“Paga” sipas legjislacionit të Kosovës përkufizohet në nenin 3 (I.13) të Ligjit të Punës si “shpërblimi ose fitimi i çfarëdo niveli të llogaritur e shprehur në para për të punësuarin”. Përveç kësaj, neni 3 (I.14) parasheh që “pagesa minimale e propozuar nga KES-i ndërsa e vendosur nga Qeveria, sipas kriterëve të përcaktuara në pajtim me këtë ligj”. Neni 3 (I.20) i Ligjit për Barazi Gjinore (LBGJK) kopjon përkufizimin identik të pagës nga Direktiva e Reformimit.

### **(ii) Formulimi i detyrimit të pagës së barabartë në legjislacionin e Kosovës**

Neni 55.3 i Ligjit të Punës pohon se: “Punëdhënësi duhet t’u paguajë grave dhe burrave kompensimin e njëjtë për punën e vlerës së njëjtë, kompensim i cili mbulon pagën bazë dhe shtesat e tjera.” Neni 5 ndalon të gjitha format e diskriminimit:

në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.

Neni 3 (I.17) e përkufizon diskriminimin si:

---

<sup>45</sup> Rasti 237-85 *Gisela Rummler kundër Dato-Druck GmbH* [1986] ECR 02101.

çdo dallim që përfshin përjashtim ose dhënie të përparësisë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, fesë, moshës, gjendjes familjare, mendimit politik, prejardhjes kombëtare ose sociale, gjuhës ose anëtarësisë sindikale, që e ka fuqinë e anulimit ose mosdhënies së mundësive të barabarta për punësim apo profesion apo ngritje profesionale

Më tej, neni 17 i LBGJ-së, në paragrafët 1.11 dhe 1.12 parashikon se:

punëdhënësi/sja në të gjithë sektorët obligohet: 1.11. në veçanti, kur sistemi i klasifikimit të vendeve të punës përdoret për të përcaktuar pagën, bazohet në kriteret e njëjta për burrat dhe gratë dhe shmang diskriminimin në bazë të gjinisë. 1.12. të japë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë.

Ende nuk ka raste gjyqësore mbi këtë çështje në Kosovë.

**(iii) Justifikimet për dallimet në pagë të pranuar sipas legjislacionit dhe/ose jurisprudencës**

Nuk ka justifikime për dallimet në paga që pranohen sipas legjislacionit.

**c. Analiza dhe propozimi**

Koncepti i BE-së për pagën e barabartë është transpozuar me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Janë të paktën tre ligje të ndryshme në Kosovë që merren me konceptin e pagës së barabartë; përkufizimet dallojnë pak dhe nuk janë përvijuar saktësisht. Kjo nuk ndikon në transpozimin e konceptit në legjislacionin e Kosovës. Sidoqoftë, nuk ka informacion si zbatohet në praktikë, dhe nuk ka raste gjyqësore të njohura mbi çështjen.

Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës (ASK), situata socio-ekonomike është sfiduese, pasi vetëm 12,7 përqind e grave marrin pjesë në tregun formal të punës.<sup>46</sup> Në Kosovë nuk ka të dhëna zyrtare mbi Hendekun Gjiner në Paga (HGjP).<sup>47</sup> Të dhëna të tilla do të siguronin një kuptim më të qartë të dallimit mes të ardhurave bruto mesatare në orë të burrave dhe grave, duke i shprehur të ardhurat e grave si përqindje e të ardhurave mesatare bruto në orë të burrave. Sidoqoftë, është domethënëse se sipas ASK-së, paga mesatare e grave ishte 263 euro në vitin 2016, ndërsa paga mesatare e burrave ishte 329 euro.<sup>48</sup> Kjo dhe të dhëna nga vende të tjera në Evropë sugjerojnë që ekziston hendeku gjiner në paga mes grave dhe burrave në Kosovë.

<sup>46</sup> ASK, *Anketa e Fuqisë Punëtore*, 2016, fq. 10, në dispozicion në: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf> (qasja e fundit më 26.07.2017)

<sup>47</sup> EUROSTAT-i e llogarit HGjP-në duke përdorur Anketën katër vjeçare të Strukturës së Fitimeve (ASF); vlerësimet kombëtare të viteve mes viteve të ASF-së, me të njëjtin mbulim si ASF-ja, sipas formulës:  $HGjP = [(të ardhurat mesatare bruto në orë të punonjësve burra të paguar - të ardhurat mesatare bruto në orë të punonjësve gra të paguara) / mesatarja e të ardhurave bruto në orë e punonjësve burra të paguar]$ . Fitimet mesatare të HGjP-së llogariten si mesatare aritmetike (shih EUROSTAT, Hendeku gjiner në paga në formë të parregulluar - aktiviteti NACE Rev. 2 (earn\_grgpg2), në: [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm#stat\\_pres1488984702568](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm#stat_pres1488984702568).

<sup>48</sup> ASK, Askdata, në dispozicion në: [http://askdata.rks-gov.net/PXWeb/pxweb/en/askdata/askdata\\_00%20Household%20budget%20survey\\_3%20Private%20income%20in%20Kosovo/hbs08.px/table/tableViewLayout1/?rxid=6e13a71b-eea2-473e-8cd3-dfa126a0f74c](http://askdata.rks-gov.net/PXWeb/pxweb/en/askdata/askdata_00%20Household%20budget%20survey_3%20Private%20income%20in%20Kosovo/hbs08.px/table/tableViewLayout1/?rxid=6e13a71b-eea2-473e-8cd3-dfa126a0f74c) (qasja e fundit më 12.07.2017).

Për të rritur ndërgjegjësimin për pagën e barabartë, HGjP-ja në Kosovë duhet të llogaritet dhe publikohet së paku një herë në vit, si pjesë e anketës ekzistuese të fuqisë punëtore. Sindikatave dhe gjyqtarëve duhet t'u ofrohet trajnimi i duhur në mënyrë që ata të mund të vlerësojnë nëse ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë. Kapitulli III më poshtë, i cili adreson zbatimin e LBGj-së së BE-së, propozon përgjigje të mundshme nga gjykatat kombëtare në rastet përkatëse.

Në Gjermani, HGjP-ja mes grave dhe burrave është 21 për qind. Prandaj, Parlamenti ka miratuar "Aktin për Transparencën e Pagave"<sup>49</sup>, i cili hyri në fuqi më 6 korrik 2017. Qëllimi është nxitja e pagës së barabartë. Për ta arritur këtë, akti imponon detyrime të ndryshme ndaj kompanive që të zbulojnë informacionin e pagave. Shtrirja e këtyre detyrimeve dhe pasojat e papajtueshmërisë mbeten të paqarta në disa pika.<sup>50</sup> Në thelb, rregullat e reja kanë të bëjnë me tre aspekte: së pari, të drejtat individuale të informacionit mbi shpërblimin që u paguhen kolegëve të gjinisë tjetër dhe kriteret për të përcaktuar shpërblimin në kompani, çka është me rëndësi për kompanitë që rregullisht kanë më shumë se 200 punonjës; së dyti, auditimin (vullnetar) të dispozitave për shpërblimin dhe shpërndarjen e shpërblimit në lidhje me mospërputhjet në pagë nëpërmjet kompanive, çka është me rëndësi për kompanitë që rregullisht kanë më shumë se 500 punonjës; dhe së fundi, detyrimin e raportimit për aspekte të caktuara të pagës së barabartë, çka është me rëndësi për kompanitë që rregullisht kanë më shumë se 500 punonjës. Edhe Kosova mund ta hartojë një ligj të tillë që të garantojë paga të barabarta për gratë dhe burrat.

## **2. Trajtimi i barabartë i burrave dhe grave në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale**

### **a. Skemat e sigurimeve shoqërore profesionale sipas LBGj-së së BE-së**

Sipas nenit 2.1 (f) të Direktivës së Riformalimit "skemat e sigurimeve shoqërore profesionale" janë:

Skemat që nuk rregullohen nga Direktiva e Këshillit 79/7/EEC e 19 dhjetorit 1978 për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e sigurimeve shoqërore (I) qëllimi i të cilave është t'u ofrojnë punonjësve, qoftë të punësuar ose të vetëpunësuar, në një ndërmarrje ose grup ndërmarrjesh, fushë të veprimtarisë ekonomike, sektor profesional ose grup të sektorëve, përfitime që synojnë të **plotësojnë përfitimet e siguruar nga skemat e sigurimeve të detyrueshme shoqërore ose t'i zëvendësojnë ato**, pavarësisht nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm ose fakultativ.

Neni 5 i Direktivës së Riformalimit ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në bazë të seksit në sigurimet shoqërore profesionale, në veçanti për sa i përket:

- (a) fushëveprimin të skemave të tilla dhe kushteve të qasjes në to;
- (b) detyrimin për të kontribuar dhe llogaritjes së kontributeve;

<sup>49</sup> Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen nga 30.06.2017, në dispozicion në: [http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBl&jumpTo=bgblI17s2152.pdf](http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgblI17s2152.pdf) (qasja e fundit më 26.07.2017).

<sup>50</sup> Shih, për shembull, opinionin juridik nga Shoqata Gjermane e Grave Juriste, në dispozicion në: [https://www.djb.de/Kom-u-AS/K1/st17-05/#\\_ftn5](https://www.djb.de/Kom-u-AS/K1/st17-05/#_ftn5) (qasja e fundit më 26.07.2017).

(c) llogaritjes së përfitimeve, duke përfshirë përfitimet plotësuese në sajë të bashkëshortëve ose personave në vartësi, si dhe kushteve që rregullojnë kohëzgjatjen dhe mbajtjen e të drejtës për përfitime.

Kategoritë e personave të mbrojtur listohen në nenin 6 dhe përfshijnë:

anëtarët e fuqisë punëtore, duke përfshirë personat e vetëpunësuar, personat veprimtaria e të cilëve ndërpritet nga sëmundja, amësia, aksidenti ose papunësia e pavullnetshme, personat që kërkojnë punësim dhe punonjësit në pension dhe me aftësi të kufizuara, si dhe ata që paraqesin kërkesa sipas tyre, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe/ose praktikën.

Direktiva e Riformalimit zbatohet për skemat e sigurimeve shoqërore profesionale që ofrojnë “mbrojtje nga rreziku i sëmundjes, invaliditetit, plakjes, duke përfshirë daljen në pension të parakohshëm, aksidentet industriale, sëmundjet profesionale dhe papunësinë”.<sup>51</sup> Përfitimet sociale, dhe në veçanti përfitimet e të mbijetuarve dhe ndihmat familjare mbulohen nëse përfitimet e tilla u akordohen personave të punësuar dhe kështu “përbëjnë shpërblimin e paguar nga punëdhënësi për punonjësin për shkak të punësimit të këtij/kësaj të fundit”.<sup>52</sup> Për më tepër, kapitulli i dytë i Direktivës së Riformalimit zbatohet ndaj skemave të pensioneve për një kategori të caktuar punonjësish, siç janë nëpunësit civilë, nëse përfitimet paguhen për shkak të marrëdhënies së punës me punëdhënësin publik.<sup>53</sup>

Ndalohej përcaktimi i moshave të ndryshme të pensionimit në skema të tilla.<sup>54</sup> E njëjta vlen edhe për “pezullimin e fitimit të të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lehonisë ose pushimit për arsye familjare, të cilat jepen nga ligji ose me marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi”.<sup>55</sup>

Sipas nenit 8 të Direktivës së Riformalimit, trajtimi i barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale nuk zbatohet për:

kontratat individuale për personat e vetëpunësuar, skemat me një anëtar për personat e vetëpunësuar; kontratat e sigurimit në të cilat punëdhënësi nuk është palë; në rastin e punëtorëve; dispozitat opsionale të skemave të sigurimeve shoqërore profesionale të ofruara për pjesëmarrësit individualisht për t’i garantuar ato: (i) përfitime shtesë, (ii) ose zgjedhjen e datës në të cilën do të fillojnë përfitimet normale për personat e vetëpunësuar ose zgjedhjen midis disa përfitimeve; skemat e sigurimeve shoqërore profesionale për aq sa përfitimet financohen nga kontributet e paguara nga punëtorët në baza vullnetare.

Ky kapitull nuk përjashton që një punëdhënës t’u japë personave të cilët tashmë kanë arritur moshën e pensionit për qëllime të dhënies së pensionit për shkak të skemës së sigurimeve shoqërore profesionale, por që ende nuk kanë arritur moshën e pensionit për qëllime të dhënies së pensionit ligjor pension, një shtojcë pensionesh, qëllimi i së cilës është të barazojë ose pothuajse të barazojë shumën e përgjithshme të përfitimit të paguar për këta persona në raport me shumën e paguar personave të seksit tjetër në të

<sup>51</sup> Neni 7.1 (a) i Direktivës së Riformalimit.

<sup>52</sup> Neni 7.1 (b) i Direktivës së Riformalimit.

<sup>53</sup> Neni 7.2 i Direktivës së Riformalimit.

<sup>54</sup> Neni 9.1 (f) i Direktivës së Riformalimit.

<sup>55</sup> Neni 9.1 (g) i Direktivës së Riformalimit.

njëjtën situatë që kanë arritur tashmë pensionin e ligjshëm moshën, derisa personat që përfitojnë nga plotësimi arrijnë moshën e pensionit të ligjshëm.

## b. Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës në Kosovë

LBGj i Kosovës i referohet në mënyrë specifike Direktivës së Riformulimit dhe Direktivës 79/7/EEC. LBGj është i vetmi ligj në Kosovë që përcakton skemat e sigurimeve shoqërore profesionale si më poshtë:

për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi i të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuar për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për t'i zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ [neni 3 (1.21)].

Siç u përmend më lart, skemat e sigurimeve shoqërore profesionale duhet të ofrojnë mbrojtje edhe nga rreziku i papunësisë. Ndihma për gratë dhe burrat e papunë duhet të jepet në formën e trajnimeve dhe shërbimeve të tjera nëpërmjet Zyrës së Punësimit. Vetëm një pjesë shumë e vogël e grave dhe burrave të papunë përfitojnë nga këto skema përkrähese.<sup>56</sup> Hulumtimi i RrGK-së tregon se ndonëse papunësia është më e lartë tek gratë sesa tek burrat, numri i grave që përfitojnë nga këto shërbime është më i ulët se ai i burrave.<sup>57</sup>

Ende nuk ka raste gjyqsore përkatëse në Kosovë, si dhe nuk ka përjashtime të parapara sipas nenit 8 të Direktivës së Riformulimit.

## c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i BE-së për skemat e sigurimeve shoqërore profesionale është transpozuar formalisht me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Sidoqoftë, nuk ka informacion si zbatohet në praktikë, dhe nuk ka jurisprudencë të njohur mbi çështjen.

Në mënyrë që të ju mundësohet më shumë grave të marrin pjesë në trajnimet e ofruara nga Zyrat e Punësimit, duhet të realizohet një anketë që të përcaktohen arsyet objektive për "hendekun e pjesëmarrjes" mes burrave dhe grave. Grave duhet t'u garantohen të njëjtat informata dhe mundësi në lidhje me trajnimin. Siç parashikohet nga LBGjK-ja dhe si veprim afirmativ mund të vendosen mundësi të veçanta trajnuese për gratë. Zyrat e Punësimit mund të ofrojnë iniciativa të tilla.

---

<sup>56</sup> "Skema e Ndihmës Sociale (SNS) nuk u është përshtatur ndryshimeve dhe kushteve mikro- dhe makro-ekonomike në Kosovë. Andaj, nuk i përmbush nevojat themelore humane dhe duhet të rritet sipas indeksit të shportës minimale familjare Aktualisht, teksa burrat kanë tendencë të marrjes të transfertës së ndihmës sociale në emër të ekonomisë familjare (71%), gratë përbëjnë shumicën e pjesëtarëve të ekonomive familjare që mbështeten në SNS (58%)." Për më tepër, shih RrGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale: Analizë e shpejtë gjinore për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë*, Prishtinë, 2014, f. 5, në dispozicion në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20140702111942678.pdf> (qasja e fundit më 26.07.2017).

<sup>57</sup> Idem dhe RrGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale: Analizë gjinore+ për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë 2016-2018*, f. 24, Prishtinë, 2015, në dispozicion në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20151203094304537.pdf> (qasja e fundit më 26.07.2017).

Përveç kësaj, nënave që kanë nevojë për këtë mbështetje dhe që duan t'i shfrytëzojnë mundësitë për trajnim, duhet t'u vihen në dispozicion objektet e kujdesit për fëmijë. Shërbimet cilësore të kujdesit për fëmijët u identifikuan si prioritet në Anketën Vjetore të Rritjes,<sup>58</sup> sepse gratë me fëmijë të vegjël kanë tendencë të dalin nga tregu i punës nëse nuk ka shërbime cilësore për kujdesin e fëmijëve. Sipas objektivave të Barcelonës:<sup>59</sup>

Shtetet anëtare duhet të heqin pengesat ndaj pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore, duke marrë parasysh që deri në vitin 2010 kërkesa për kujdesin për fëmijët do të përfshijë së paku 90 për qind të fëmijëve mes moshës 3 vjeç dhe moshës së detyrueshme shkollore dhe së paku 33 për qind të fëmijëve nën 3 vjeç.<sup>60</sup>

Kosova është larg përmbushjes së objektivave të Barcelonës, pasi që kujdesi për fëmijët dhe edukimi parashkollor janë kryesisht të padisponueshme për një pjesë të konsiderueshme të popullsisë.<sup>61</sup> Teksa nevoja për zgjerimin e mundësive të kujdesit për fëmijë është vërejtur në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim të Kosovës,<sup>62</sup> ende kërkohen investime të konsiderueshme në zgjerimin e sistemit të kujdesit për fëmijët, në drejtim të krijimit të një mjedisi të përshtatshëm për pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

### **3. Qasja në punë dhe kushtet e punës**

#### **a. Qasja në punë dhe kushtet e punës sipas LBGj-së së BE-së**

Direktiva e Riformulimit shfuqizoi edhe Direktivën 76/207.<sup>63</sup> Neni kryesor i Direktivës së Riformulimit është neni 14, i cili ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në bazë të seksit në sektorin publik dhe privat (duke përfshirë trupat publike) për sa i përket:

- (a) kushteve për qasje në punësim, në vetëpunësim ose në profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht nga dega e veprimtarisë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë rritjen në detyrë;
- (b) qasjes në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e udhëzimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikimit, përfshirë përvojën praktike të punës;
- (c) punësimin dhe kushteve të punës, duke përfshirë shkarkimet nga puna, si dhe pagën siç është parashikuar në nenin 141 të Traktatit (TKE - tash neni 157 TFBE-së);
- (d) anëtarësimin dhe përfshirjes në organizata të punëtorëve ose punëdhënësve, ose organizata anëtarët e të cilave i përkasin një profesioni të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga organizatat e tilla.

---

<sup>58</sup> COM (2012) 750.

<sup>59</sup> Në: [http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf) (qasja e fundit më 22.06.2017).

<sup>60</sup> COM(2010) 2020.

<sup>61</sup> Shiko RrGK, Kush kujdeset? Kërkesat, Ofertt dhe Opsionet për rritjen e mundësive të kujdesit të fëmijëve në Kosovë, Prishtina: RrGK, 2016 në: <http://womensnetwork.org/documents/20161103153827479.pdf>

<sup>62</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Zyra e Kryeministrit, Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021, Prishtinë: 2016, f. 11, në: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf).

<sup>63</sup> Direktiva 76/207, ndryshuar nga Direktiva 2002/73, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në punësim. Dispozitat përkatëse tani përfshihen nën Titullin II, Kapitulli 3 i Direktivës 2006/54.

Direktiva e Riformulimit lejon tre përjashtime nga parimi i trajtimit të barabartë. Së pari, në nenin 14.2 Direktiva e Riformulimit përcakton se:

për sa i përket qasjes në punësim dhe trajnimin që paraprin punësimin, shtetet anëtare mund të vendosin që një dallim në trajtim, i bazuar në një karakteristikë që lidhet me seksin, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve të veçanta profesionale ose kontekstit në të cilin ato kryhen, kjo karakteristikë përbën një kërkesë profesionale të mirëfilltë dhe përcaktuese, me kusht që objektivi i saj të jetë legjitim dhe kërkesa proporcionale.

Së dyti, neni 28.1 i Direktivës së Riformulimit pohon se: “Kjo Direktivë nuk do të paragjykojë dispozitat që kanë të bëjnë me mbrojtjen e grave, veçanërisht sa i përket shtatzanisë dhe lehonisë”. Përjashtimi i tretë është përcaktuar në nenin 3 të Direktivës së Riformulimit dhe lidhet me veprimin pozitiv (shih edhe Kapitullin II më poshtë): “Shtetet anëtare mund të mbajnë ose të miratojnë masa sipas kuptimit të nenit 141 (4) të Traktatit me qëllim të sigurimit të barazisë së plotë në praktikë mes burrave dhe grave në aktivitetin punës”.

Nëse një shtet anëtar nuk i transpozon këto dispozita ose cilëndo dispozitë të vendosur nga cilado direktivë, GjDBE-ja konsideron se secila direktivë, edhe nëse nuk është transpozuar në legjislacionin kombëtar ose transpozimi nuk është bërë me korrektësi, mund të japë mbrojtje të caktuar të drejtpërdrejtë për individët, nëse dispozitat e direktivës i japin individit të drejta specifike<sup>64</sup> dhe nëse janë të pakushtëzuara dhe mjaftueshëm të qarta e të sakta.<sup>65</sup>

#### **b. Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës të Kosovës për “qasjen në punë dhe kushtet e punës”**

Në nenin 2 (1.3.), Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Kosovë parasheh “kushtet e punësimin dhe të punës, përfshirë shkarkimin apo ndërprerjen e kontratës dhe pagesës”. Në nenin 10.4, Ligji i Punës në Kosovë pohon se: “kontrata për periudhë të caktuar nuk mund të lidhet për një periudhë më të gjatë se dhjetë (10) vite”. Neni 12 (1.1) parasheh: “vazhdimin e punësimin pas shfrytëzimit të pushimit vjetor, pushimit mjekësor, pushimit të lehonisë ose çfarëdo pushimi tjetër të shfrytëzuar në përputhje me ligjin”. Neni 15 (periudha e provës) nuk ofron ndonjë mbrojtje të veçantë për nënat, etërit ose kujdestarët. Nenet 22 dhe 52 parashikojnë uljen e orarit të punës vetëm nëse punonjësi ekspozohet ndaj ndikimeve të dëmshme në shëndet ose nëse ka fëmijë, i cili “domosdo ka nevojë për përkujdesje të veçantë për shkak të gjendjes së rëndë shëndetësore, respektivisht fëmija i cili është me aftësi të kufizuara të përhershme”. Kjo ngrihet në kontekstin e dispozitave të sigurimit shëndetësor, i cili i mundëson prindit të punojë me kohë të pjesshme, pas përfundimit të pushimit të lehonisë, deri sa fëmija të mbushë moshën dyvjeçare.

Edhe përjashtimet e Direktivës së Riformulimit janë miratuar në legjislacionin e Kosovës, përkatësisht në nenin 6 të LMD-së dhe në nenet 4.3 dhe 5.3 të Ligjit të Punës. Sipas Ligjit të Punës, neni 5.3, “nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim përjashtim ose dhënie e përparësisë, përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kriterëve të caktuara që kërkohen për atë vend pune”.

Ligji i Shërbimit Civil të Republikës së Kosovës (LShC) në nenin 3.1 pohon se: “Shërbimi civil është i përbërë nga nëpunës civilë, të paanshëm, profesionalë, të përgjegjshëm dhe reflekton

<sup>64</sup> Rasti C-22/02 *Peter Paul et al kundër Bundesrepublik Deutschland* (2004) ECR I-9425.

<sup>65</sup> Shih edhe, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:II4527> (qasja e fundit më 23.06.2017).

shumë etnicitetin dhe barazinë gjinore”. Neni 5.1 (1.2) konfirmon konceptin e mosdiskriminimit në bazë të gjinisë. Neni 20.3 mund të zgjasë emërimet e punës provuese në rast të pushimit së lehonisë. Neni 36.3 përcakton se “grave shtatzëna, nënave me fëmijë deri në moshën tre (3) vjeçare (...) nuk u kërkohet të punojnë natën dhe më shumë se dyzet (40) orë në javë”. Sipas nenit 40.1 (1.3) nëpunësit civilë kanë të drejtë për pushim prindëror. Neni 43 konfirmon sërish të drejtën e nëpunësve civilë për trajtim dhe mundësi të barabarta për zhvillimin e karrierës pa marrë parasysh gjininë e tyre. Neni 45 parasheh të drejtën për mbajtjen e vendit të punës dhe ruajtjen e pozitës ekuivalente. Neni 87.3 pohon se “Marrëdhënia e punës së nëpunësve civilë të karrierës mund të ndërpritet në rast të kryerjes së dobët të detyrës.”

Ende nuk ka raste gjyqësore për këto çështje.

### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i BE-së për qasjen në punë dhe kushtet e punës është transpozuar në legjislacionin e Kosovës. Sidoqoftë, transpozimi duhet të përshtatet me praktikën më të mira në shtetet anëtare të BE-së. Nuk ka informacion si zbatohet në praktikë. Për shkak të mënyrës si mbledhen të dhënat nga gjykatat, nuk ishte e mundur që në kuadër të këtij dokumenti të shqyrtohej ndonjë rast gjyqësor ekzistues, nëse vërtet ekzistojnë raste gjyqësore të tilla.

Në vijim paraqiten disa propozime për të ndihmuar në shmangien ose parandalimin e diskriminimit në një marrëdhënie pune. Derisa LMD adreson paligshmërinë e kontratave dhe vendimeve diskriminuese gjinore, rekomandohet që të harmonizohet dhe të pasqyrohet kjo edhe në Ligjin e Punës së Kosovës. Së pari, Ligji i Punës në Kosovë, neni 4.3, duhet të ndryshohet si më poshtë: “Akti i Brendshëm i Punëdhënësit dhe Kontrata e Punës, si dhe çdo vendim i njëanshëm i punëdhënësit për punësimin, pagën, orarin e punës dhe situata të tjera të punësimit, konsiderohen të pavlefshme në situata të diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë sipas nenit 3 (1.17.). Gjithashtu, konsiderohet i pavlefshëm çdo urdhër dhe vendim i punëdhënësit që përfshin trajtim të pafavorshëm të punëtorëve si kundërpërgjigje ndaj ankesave të paraqitura në ndërmarrje apo në një veprim administrativ ose gjyqësor që synon të zbatojë parimin e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit”. Në nenin 4.3 duhet të përfshihet edhe fraza e mëposhtme: “Përkufizimi i çdo kategorie dhe grupi në Kontratën Kolektive, Aktin e Brendshëm të Punëdhënësit dhe Kontratën e Punës bazohet në kritere dhe sisteme që synojnë të sigurojnë mungesën e diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë mes grave dhe burrave”.

Së dyti, afati prej 10 vitesh i përcaktuar nga neni 10.4 i për tu konsideruar një kontratë si kontratë për periudhë të caktuar është shumë i gjatë dhe nuk ka mbrojtje të qartë për nënat, etërit etj. Propozohet të formulohet si më poshtë: “Neni 10.4 periudha e caktuar. Pas mbushjes në vazhdimësi të periudhës prej tre (3) vitesh dhe një (1) dite, punonjësi kualifikohet për kontratë me kohëzgjatje të pacaktuar pa nevojën për intervistë. Situatat e paaftësisë së përkohshme, rreziku gjatë shtatzanisë, lehonisë, adoptimit, kujdestarisë për adoptim, kujdestarisë për të mitur, rreziku gjatë ushqyerjes me gji dhe gjatë atësisë e ndërpresin llogaritjen e kohëzgjatjes së kontratës”.

Së treti, në nenin 12.1.1, formulimi *pushim i lehonisë* duhet të ndryshohet dhe të zgjerohet me pushimin e lehonisë, pushimin e atësisë dhe pushimin prindëror.

Së katërti, neni 15 duhet të ndryshohet: “Situatat e paaftësisë së përkohshme, rreziku gjatë shtatzanisë, lehonisë, adoptimit, kujdestarisë për adoptim, kujdestarisë për të mitur, rreziku gjatë ushqyerjes me gji dhe gjatë atësisë e ndërpresin llogaritjen e kohëzgjatjes së periudhave të provës. Është diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor nëse ndërprerja e periudhës së provës është e lidhur me shtatzaninë e punonjëses. Vendimi shpallet i pavlefshëm, punonjësjë rivendoset në pozitën e saj dhe dëmshpërblehet. Punëdhënësi sanksionohet sipas ligjit”. Edhe



pse LBGj dhe LMD parashohin diskriminimin, rekomandohet që kjo të shprehet në mënyrë eksplicite edhe në Ligjin e Punës.

Së fundmi, nenet 22 dhe 52 duhet të ndryshohen dhe çdo prindi duhet t'i lejohej ta reduktojë orarin e punës nëse ajo ose ai duhet të kujdeset për fëmijët e vegjël. Sipas Direktivës 2010/18 “mbrojtja e përgjegjësive të ekuilibrit mes punës dhe jetës” përfshin edhe të drejtën për “orare të lira”, çka përfshin orarin e reduktuar të punës. Për më tepër, propozimi i fundit i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës përfshin, në nenin 9, aranzhimet fleksibël të punës me qëllim që të inkurajohen prindërit e punësuar me fëmijë të vegjël (të paktën deri në moshën 12 vjeçare) dhe kujdestarët që të mos largohen nga tregu i punës. Për këtë qëllim, ata duhet të jenë në gjendje t'i përshtatin oraret e tyre të punës me nevojat dhe preferencat e tyre personale.

Sa i përket kushteve të punës së nëpunësve civilë, shërbimi civil në tërësi ka nevojë për trajnim për ta zbatuar me korrektësi LBGJ-në, veçanërisht konceptin e BE-së për veprim pozitiv, përshkruar më poshtë në Kapitullin II. Së pari, neni 40.1 i LShC-së duhet të përfshijë pushimin e lehonisë, pushimin e atësisë dhe pushimin e kujdestarisë.<sup>66</sup> Së dyti, neni 87.3 i LShC-së duhet të ndryshohet si më poshtë: “Një vlerësim pas kthimit nga pushimi i lehonisë nuk mund të justifikojë ndërprerjen e marrëdhënies së punës”.

Së fundi, dhe siç përmendet në Kapitullin I 3 c), duhet të garantohen shërbime cilësore për kujdesin e fëmijëve, veçanërisht për fëmijët nën tre vjeç.

Qeveria e Kosovës ka parashikuar përfshirjen gjithnjë e më të madhe të fëmijëve në institucionet parashkollore si prioritet në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021<sup>67</sup> dhe në Agjendën e Reformës Evropiane (ARE).<sup>68</sup>

#### **4. Mbrojtja e shtatzanisë dhe lehonisë; pushimi i lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimi i adoptimit**

##### **a. Mbrojtja e shtatzanisë dhe lehonisë; pushimi i lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimi i adoptimit sipas acquis-së për BGj të BE-së”**

Aktualisht ekzistojnë dy direktiva, 92/85 (Shtatzania dhe Lehonja) dhe 2010/18 (Pushimi Prindëror) dhe propozimi për një Direktivë për ekuilibrin mes punës dhe jetës, të cilat përcaktojnë dispozitat e nevojshme për mbrojtjen e shtatzanisë dhe lehonisë; pushimin e lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimin e adoptimit.

Së pari, për sa i përket punëtoreve shtatzana dhe punëtoreve lehonë ose që ushqejnë me gji, qëllimi kryesor i Direktivës është të zbatohen masa për të inkurajuar përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzana dhe punëtoreve lehonë ose që ushqejnë me gji.<sup>69</sup> Neni 8 i kësaj Direktive përcakton se shtetet anëtare duhet të sigurojnë që gratë të gëzojnë një periudhë prej të paktën 14 javësh pushim të lehonisë. Duhet të mbrohen të drejtat e tyre të punësimit gjatë kësaj periudhe. Ato kanë të drejtën të rikthehen në punë të njëjtë ose të barasvlershme, pa kushte më pak të favorshme të punës dhe të përfitojnë nga çdo përmirësim i kushteve të punës që do t'u takonte gjatë mungesës së tyre.<sup>70</sup> Ato gjithashtu kanë të drejtën e

<sup>66</sup> Sipas nenit 6 të Direktivës së propozuar për ekuilibrin mes punës dhe jetës, pushimi i kujdestarisë është një periudhë largimi nga puna në rast sëmundjeje të rëndë ose vartësisë së një të afërmi.

<sup>67</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021 (STZh), 2016.

<sup>68</sup> Kosovë - Dialogu i Nivelit të Lartë i BE-së mbi Prioritetet Kryesore, Agjenda e Reformës Evropiane (ARE), prioriteti 3.5, në dispozicion në: [http://www.mei-ks.net/repository/docs/era\\_final.pdf](http://www.mei-ks.net/repository/docs/era_final.pdf).

<sup>69</sup> Neni 1 i Direktivës 92/85 për punëtoret shtatzëna dhe punëtoret lehonë ose që ushqejnë me gji.

<sup>70</sup> Shih edhe nenin 15 të Direktivës së Riformulimit.

pagës dhe/ose të drejtën për një pagesë të përshtatshme.<sup>71</sup> Sipas nenit 11.3, kjo pagesë konsiderohet e përshtatshme nëse garanton të ardhura të paktën të barabarta me ato që punëtorja në fjalë do të merrte në rast sëmundjeje.

Më tej, gratë shtatzana gëzojnë mbrojtje shëndetësore dhe të sigurisë. Ato nuk mund të detyrohen të kryejnë punë në ndërrimin e natës dhe janë të mbrojtura nga shkarkimi që nga fillimi i shtatzanisë deri në përfundimin e pushimit të tyre të lehonisë.<sup>72</sup> Sipas GjDBE-së, diskriminimi në bazë të shtatzanisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë. Fillimi i shtatzanisë fillon me trajtimin e pjellorisë,<sup>73</sup> dhe mbrojtja është mjaft e fortë edhe pas lehonisë.<sup>74</sup> Mbrojtja e fundit mbulon edhe shkarkimin për shkak të mungesave në sajë të paafetësisë për punë të shkaktuar nga një sëmundje e shkaktuar nga shtatzania.

Direktiva 2010/18 për pushimin prindëror zbaton Marrëveshjen e rishikuar Kornizë për pushimin prindëror të miratuar nga partnerët socialë evropianë në qershor 2009. Marrëveshja Kornizë<sup>75</sup> përcakton kërkesat minimale të përgatitura për t'i lehtësuar prindërit që punojnë në vendosjen e ekuilibrit mes përgjegjësisë prindërore dhe profesionale.<sup>76</sup> Shtetet anëtare janë të lira të miratojnë masa më të favorshme.<sup>77</sup> Mbrojtja e pushimit prindëror, duke përfshirë edhe etërit, mund të përmirësohet me hyrjen në fuqi dhe zbatimin e Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës. Aktualisht, nuk ka standarde minimale për pushimin e atësisë në nivel të BE-së.<sup>78</sup>

Marrëveshja Kornizë zbatohet për të gjithë punëtorët, gra dhe burra, të cilët kanë një kontratë punësimi ose marrëdhënie pune siç përcaktohet me ligj, për marrëveshjet kolektive dhe/ose në praktikën në fuqi në çdo shtet anëtar. Marrëveshja zbatohet për punëtorët me kohë të pjesshme, punëtorët me kontratë me afat të caktuar dhe punëtorët e përkohshëm.<sup>79</sup> Atyre u takon e drejta individuale për pushim prindëror për shkak të lindjes ose adoptimit të një fëmije, në mënyrë që të kujdesen për atë fëmijë deri në një moshë të caktuar. Sipas direktivës së propozuar për ekuilibrin mes punës dhe jetës, moshja e fëmijës duhet të jetë deri në 12 vjeç.<sup>80</sup> Shtetet anëtare dhe/ose partnerët socialë duhet ta përcaktojnë moshën. Pushimi prindëror duhet të jepet për një periudhë prej të paktën katër muajsh. Për t'i inkurajuar të dy prindërit që të marrin pushim në mënyrë më të barabartë, të paktën një nga katër muajt e ofruar duhet të jepet mbi baza të patransferueshme.<sup>81</sup> Sipas Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës, kjo bazë e patransferueshme do të rritet deri në katër muaj.<sup>82</sup> Pushimi prindëror mund të jepet me kohë të plotë ose me kohë të pjesshme, mund të vendoset periudha, jo më e gjatë se një vit, e kualifikimit të punës dhe/ose kohëzgjatja e kualifikimit të shërbimit, dhe mund të përcaktohen me ligj dhe/ose me marrëveshje kolektive në shtetet anëtare rrethanat në të cilat punonjësit i lejohet ta shtyjë pushimin prindëror.<sup>83</sup> Sidoqoftë, duhet të respektohen kërkesat minimale të

---

<sup>71</sup> Neni 11.2 (b) i Direktivës 92/85.

<sup>72</sup> Neni 10 i Direktivës 92/85.

<sup>73</sup> Rasti C-506/06 *Sabine Mayr kundër Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* [2008] ECR I-01017.

<sup>74</sup> Rasti C-460/06 *Nadine Paquay kundër Société d'architectes Hoet + Minne SPRL* [2007] I-08511.

<sup>75</sup> Shtojca e Direktivës.

<sup>76</sup> Klauzola 1.1.

<sup>77</sup> Klauzola 8.1.

<sup>78</sup> Shih edhe propozimin e Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës, fq. 11.

<sup>79</sup> Klauzolat 1.1 dhe 1.2.

<sup>80</sup> Neni 5.1 i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës.

<sup>81</sup> Klauzola 2 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>82</sup> Neni 5.2 i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës.

<sup>83</sup> Neni 5.5 dhe 5.6 i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës.

Direktivës.<sup>84</sup> Punëtorët që marrin pushimin prindëror kanë të drejtën e rikthimit në të njëjtën punë ose punë ekuivalente në fund të pushimit prindëror,<sup>85</sup> dhe duhet të mbrohen nga trajtimi më pak i favorshëm dhe shkarkimi.<sup>86</sup> Çështjet që lidhen me sigurimet shoqërore shqyrtohen dhe vendosen nga shtetet anëtare dhe/ose partnerët socialë. E njëjta gjë vlen edhe për të ardhurat e lidhura me pushimin prindëror.<sup>87</sup>

Në praktikë, nënat ende marrin pushim prindëror shumë më shpesh se etërit.<sup>88</sup> Deri më sot, shtetet anëtare nuk janë të detyruara ta vendosin (pjesërisht) pushimin prindëror, çka do të ofronte nxitje të fortë për të dy prindërit për të marrë një pushim të tillë. Direktiva për ekuilibrin mes punës dhe jetës përcakton “një pagë ose një pagesë të përshtatshme dhe të paktën të barazvlefshme me atë që punëtori në fjalë do të merrte në rast të pushimit mjekësor”.<sup>89</sup> Prindërit që kthehen nga pushimi prindëror mund të kërkojnë ndryshime në oraret e tyre të punës dhe/ose modelet e punës për një periudhë të caktuar kohore.<sup>90</sup> Punëdhënësi duhet t’i marrë në konsideratë dhe t’u përgjigjet kërkesave të tilla, duke marrë parasysh nevojat e punëdhënësit dhe të punonjësit. Edhe pse kjo është një dispozitë mjaft e dobët, ajo mund të ofrojë mundësi në praktikë për ta ruajtur punësimin duke rregulluar kohën e punës dhe orarin e punës.<sup>91</sup> Gjithashtu, shtetet anëtare duhet të marrin masat e nevojshme që punëtorët të kenë të drejtën për orare të lira nga puna për arsye urgjente familjare në rast sëmundjeje ose aksidenti që me domosdo kërkojnë praninë e drejtpërdrejtë të punëtorit.<sup>92</sup> Direktiva për ekuilibrin mes jetës dhe punës u jep prindërve të drejtën që të kërkojnë aranzhime pune fleksibël për qëllime kujdesi, deri sa fëmijët të jenë së paku 12 vjeç.<sup>93</sup>

## b. Legjislacioni i Kosovës

Neni 46 i Ligjit të Punës parashikon mbrojtjen e punonjëseve shtatzana ose atyre që ushqejnë me gjë. Neni 48 mbron amësinë. Neni 49 mbron pushimin e lehonisë dhe neni 50 të drejtat e atit të fëmijës, duke përfshirë: “dy ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës” ose “dy javë pushim të papaguar pas lindjes së fëmijës”. Neni 51 rregullon mbrojtjen e pushimit të lehonisë në rast të vdekjes së foshnjës. Neni 52 parashikon mungesa për shkak të kujdesit të veçantë për fëmijën dhe neni 53 ndalon ndërprerjen e kontratës. Neni 17 i LGBj parashikon që “çdo person pas pushimit prindëror, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit”. Ekziston edhe Ligji Nr. 05/L-023 për Mbrojtjen e të Ushqyerit me

<sup>84</sup> Klauzola 3 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>85</sup> Klauzola 5.1 e Marrëveshjes Kornizë dhe neni 10.2 i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës.

<sup>86</sup> Klauzola 5.4 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>87</sup> Klauzola 5.5 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>88</sup> Direktiva e propozuar për ekuilibrin mes punës dhe jetës, f. 12.

<sup>89</sup> Neni 8 i Direktivës për ekuilibrin mes punës dhe jetës.

<sup>90</sup> Klauzola 6.1 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>91</sup> Shih edhe nenin 21 (2) të Direktivës së Riformulimit 2006/54: "Aty ku përputhet me traditat dhe praktikatat kombëtare, shtetet anëtare do t'i inkurajojnë partnerët socialë, pa paragjykuar autonominë e tyre, që të nxisin barazinë mes burrave dhe grave dhe aranzhime fleksibël të punës, me qëllim lehtësimin e vendosjes së ekuilibrit mes punës dhe jetës private, dhe të nënshkruajnë në nivelin e duhur, marrëveshjet që përcaktojnë rregullat kundër diskriminimit në fushat e përmendura në nenin 1 që bien në fushëveprimin e marrëveshjes kolektive. Këto marrëveshje duhet të respektojnë dispozitat e kësaj Direktive dhe masat përkatëse zbatuese kombëtare."

<sup>92</sup> Klauzola 7.1 e Marrëveshjes Kornizë.

<sup>93</sup> Neni 9.1.

Qumësht Gjiri. Me sa dimë, ende mungojnë rastet e vendosura nga gjykata lidhur me këtë çështje.

### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i BE-së për mbrojtjen e shtatzanisë dhe lehonisë, pushimin e lehonisë, atësisë, prindëror dhe pushimin e adoptimit është transpozuar në legjislacionin e Kosovës. Në Kosovë, ligji shkon përtej LBGj-së së BE-së duke ofruar mbrojtjen e të ushqyerit me gji në legjislacion. Direktiva 92/85/EEC siguron mbrojtje për nënat që ushqejnë me gji, por Direktiva nuk përcakton mbrojtjen e vetë të ushqyerit me qumësht gjiri, dhe as kohëzgjatjen e tij.

Hulumtimet e RrGK-së kanë nxjerrë në pah se dispozitat aktuale të **pushimit të lehonisë**, si dhe kontratat e shkurtra për gratë në Kosovë, mund të jenë duke kontribuar në diskriminimin e grave në punësim.<sup>94</sup> Të njëjtat hulumtime tregojnë se shumë pak punëdhënës duket se kanë informacion në lidhje me gjatësinë e lejuar të pushimit të lehonisë.<sup>95</sup> Hulumtimi i RrGK-së sugjeron se po shkelen të drejtat e pushimit të lehonisë. Sidoqoftë, nuk dihet për raste gjyqësore në lidhje me zbatimin e këtyre dispozitave.

Neni 46 (1) i Ligjit të Punës mund t'i përjashtojë gratë nga vendet e tyre të punës. Një riformulim i sugjeruar mund të jetë: “gratë shtatzana dhe ato që ushqejnë me gji e kanë të ndaluar të angazhohen në punë që klasifikohen si të dëmshme për shëndetin e nënës ose fëmijës dhe atyre do t'u ofrohet një detyrë tjetër.” Në nenin 46 (3), formulimit aktual duhet t'i shtohet fraza “të dëmshme për shëndetin”: “Ministria do të nxjerrë një akt nënligjor për klasifikimin e formave të **dëmshme**, të rënda dhe të rrezikshme të punës që mund të dëmtojnë shëndetin e grave shtatzana dhe atyre që ushqejnë me gji”.

Neni 48 mund të plotësohet me një paragraf në Nenin 48.4, si më poshtë: “Punëdhënësi duhet të ofrojë aranzhime fleksibël të punës”.

Dëshmitë sugjerojnë që barra aktuale financiare (neni 49.3) mbi punëdhënësin gjatë gjashtë mujorit të parë të pushimit të lehonisë çon drejt diskriminimit gjinor ndaj grave në rekrutim. Për më tepër, dëshmitë tregojnë se sa më gjatë marrin gratë pushimin e lehonisë, aq më pak ka gjasa që ato të kthehen në punë<sup>96</sup>. Dispozitat e tanishme gjithashtu diskriminojnë kundër burrave dhe të drejtën e tyre për të marrë leje. Këto dispozita mund të jenë një nga disa çështje që kontribuojnë në pjesëmarrjen shumë të ulët (12,7 për qind) të grave në punësim të paguar.<sup>97</sup> Puna e barazpeshuar midis grave dhe burrave në shtëpi, duke përfshirë edhe kujdesin ndaj fëmijëve, është e rëndësishme për të mundësuar rritjen e pjesëmarrjes së grave në sferën publike. Çështje të tilla duhet të merren parasysh dhe të adresohen me plotësime dhe ndryshime në Ligjin e Punës në Kosovës.

Sipas nenit 4 të Direktivës së propozuar për ekuilibrin mes punës dhe jetës, duhet të forcohet **pushimi i atësisë**, nga dy ditë të paguara në të paktën 10 ditë të paguara, si në disa vende të BE-së (p.sh. në Francë). Që nga janari i vitit 2017, etërit në Spanjë kanë katër javë të paguara që duhet t'i marrin pas lindjes së fëmijës. Në Irlandë, që nga viti 2016 ekziston e drejta për dy javë pushim të atësisë. Sidoqoftë, punëdhënësi nuk është i detyruar ta paguajë atin; kjo varet nga kushtet e kontratës individuale të punës. Ekziston një dispozitë për përfitime nga shteti, në varësi të historikut të kontributeve të mirëqenies sociale të derdhura nga prindi. Për të shmangur çdo diskriminim mes çifteve të martuara dhe të pamartuara, dhe mes çifteve

<sup>94</sup> RrGK, *Arritja e ekuilibrit*, Prishtinë: RrGGK, 2016 në dispozicion në:

<http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf> (qasja e fundit më 26.07.2017).

<sup>95</sup> Po aty, f. 18.

<sup>96</sup> Po aty.

<sup>97</sup> Po aty, f. 5.

heteroseksuale dhe homoseksuale, e drejta për pushim të atësisë është pa paragjykim të statusit martesor ose familjar siç përcaktohet në legjislacionin kombëtar. Nisur nga kjo, duhet të rishikohet neni 50.2.1 i Ligjit të Punës në Kosovë: “Babai i fëmijës ka të drejtën për dhjetë (10) ditë pushim me pagesë me rastin e lindjes së fëmijës ose adoptimit të fëmijës; kjo e drejtë jepet pavarësisht statusit martesor ose familjar siç përcaktohet në legjislacionin e Kosovës”.

Përveç kësaj, etërit duhet të kenë mundësinë të zgjedhin një pjesë të pushimit të lehonisë të paguar dhe të papaguar, në mënyrë që çifti të mund të organizojë çka është më e mira për fëmijën dhe për karrierën e tyre. Sipas legjislacionit të BE-së, duhet të respektohet pushimi lehonisë më së paku prej 14 javësh.

Pushimi i atësisë sjell implikime për etërit dhe kontribuon në një ndryshim në perceptimin e rrezikut të punëdhënësit. “Rreziku i lehonisë”, i cili aktualisht kontribuon në diskriminimin ekskluziv të grave, kthehet në rrezik prindëror, duke u shtrirë në të dy gjinitë dhe kështu do të kontribuojë në zbutjen e praktikave diskriminuese që aktualisht përbëjnë një nga arsyet për shkallën e lartë të papunësisë mes grave.

Kjo është një pikë kyçe e Direktivës së BE-së 2000/18 mbi **pushimin prindëror** dhe e nenit 5 të Direktivës së propozuar për ekuilibrin mes punës dhe jetës: pushimi prindëror duhet të jepet për të paktën një periudhë prej katër muajsh si një e drejtë individuale e të dy prindërve. Në parim, punëtorët duhet të jenë në gjendje t’i marrin të gjitha pushimet e tyre. Andaj, kjo e drejtë nuk duhet të transferohet nga një prind tek tjetri. Sidoqoftë, me qëllim të inkurajimit të pranimit të barabartë të pushimit prindëror nga të dy prindërit, këto transferime mund të autorizohen me kusht që secili prind të marrë të paktën një nga katër muajt e pushimit. Ligji i Punës në Kosovë duhet të përfshijë një nen të ri 50 a, i cili duhet të përcaktojë siç shihet: “Prindërit e punësuar kanë të drejtën individuale për pushim prindëror prej të paktën katër muajsh që duhet të merret para se fëmija të mbushë 12 vjeç. Katër muajt nuk janë të transferueshëm nga një prind tek tjetri. Prindi që është në pushim prindëror ka të drejtën e pagës ose të një pagese të përshtatshme e të barazvlefshme me të ardhurat e punëtorit në fjalë në rast të pushimit mjekësor”.

Kjo mund të kontribuojë në barazinë gjinore, sepse familjet do të kenë një nxitje financiare për t’i ndarë përgjegjësitë e kujdesit për fëmijët. Nga ana tjetër, kjo mund të kontribuojë në ndryshimin e normave tradicionale gjinore në lidhje me familjen dhe punën, si dhe të kontribuojë në rritjen e shkallës së punësimit të grave. Në përputhje me LBGjK-në dhe LMD-në, kjo do të trajtonte edhe diskriminimin aktual që është mbizotërues ndaj etërve në lidhje me të drejtën e tyre për t’u kujdesur për fëmijët e tyre. Kjo do të lehtësonte zbatimin e kërkesave ligjore për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor duke krijuar mundësi për shpërndarje në mënyrë më të drejtë mes grave dhe burrave të burimeve shtetërore që lidhen me pushimin e lehonisë dhe atësisë. Propozimi mund të kontribuojë edhe në zvogëlimin e diskriminimit gjinor në punësim, sepse si gratë ashtu dhe burrat do të kenë të drejta të barabarta pushimi; pra punëdhënësi do të përballej me kosto të njëjta nëse ata do të merrnin pushim. Në nivel socio-kulturor, kjo skemë mund të ketë efekt pozitiv në perceptimet për kujdesin për fëmijët dhe përgjegjësitë gjinore.<sup>98</sup>

---

<sup>98</sup> Idem, f. 29 dhe 30.

## 5. Skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore

### a. Skemat e detyrueshme të sigurimeve shoqërore sipas LBGj-së së BE-së

Në dhjetor 1978 u miratua Direktiva 79/7 që adreson trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në fushën e sigurimeve (publike) të detyrueshme shoqërore. Direktiva ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në bazë të seksit.<sup>99</sup> Personat e mbrojtur përcaktohen në nenin 2:

Direktiva zbatohet për fuqinë punëtore - përfshirë personat e vetëpunësuar,<sup>100</sup> punëtorët dhe personat e vetëpunësuar, veprimtaria e të cilëve ndërpritet nga sëmundja, aksidenti ose papunësia e pavullnetshme dhe personat që kërkojnë punësim - si dhe për punëtorët dhe personat e vetëpunësuar të pensionuar ose invalidë.

Direktiva zbatohet për skemat e detyrueshme që ofrojnë mbrojtje kundër rreziqeve të mëposhtme: sëmundje, invaliditet, pleqëri, aksidente në punë dhe sëmundje profesionale dhe papunësi.<sup>101</sup> Gjithashtu zbatohet për ndihmën sociale, por vetëm për atë që synon të plotësojë ose të zëvendësojë skemat e detyrueshme që mbulojnë rreziqet e lartpërmendura.<sup>102</sup> Përjashtohen dispozitat në lidhje me përfitimet e të mbijetuarve dhe familjes, përveç rasteve të përfitimeve familjare të dhëna nëpërmjet rritjes së përfitimeve në saxe të rreziqeve të përmendura më lart.<sup>103</sup> Direktiva përmban një përjashtim për dispozitat që kanë të bëjnë me mbrojtjen e grave në bazë të amësisë.<sup>104</sup> Përjashtime të tjera janë të shënuara në nenin 7:

- përcaktimi i moshave të ndryshme pensionale për burrat dhe gratë në pensionet e pleqërisë dhe pensionet e punësimit;
- avantazhe të caktuara që lidhen me faktin se personat në fjalë kanë rritur fëmijë dhe mund ta kenë ndërprerë punësimin për këtë qëllim.

HGjPP-ja në 28 shtetet anëtare është një nga manifestimet e shumta të pabarazisë mes burrave dhe grave. Në vitin 2012, në grupmoshën 65 vjeç e lart HGjPP-ja, hendeku mes të ardhurave mesatare para tatimit të marra si pension nga gratë dhe atyre të marra nga burrat, ishte 38 për qind.<sup>105</sup> Sipas Miller:

Shkaqet kryesore të këtij hendeku janë diskriminimi, segregimi - që ka shkaktuar mbipërfaqësimin e grave në sektorët ku paga është më e ulët se në sektorët e dominuar nga burrat - dhe ndërprerjet e karrierës. Edhe statusi social, martesor dhe/ose familjar i grave pensioniste ka një ndikim në HGjPP, pasi gratë e veja i kanë punët më keq në këtë drejtim. Për më tepër, ekziston një korrelacion pozitiv mes HGjPP-së dhe numrit të fëmijëve që ka rritur një grua: ato që luajnë rol udhëheqës në edukimin e fëmijëve brenda një familjeje janë të detyruara ta ndërpresin karrierën në mënyrë të përsëritur dhe, në

<sup>99</sup> Neni 4.1.

<sup>100</sup> Personat e vetëpunësuar përfshijnë vetëm personat e regjistruar.

<sup>101</sup> Neni 3.1 (a).

<sup>102</sup> Neni 3.1 (b).

<sup>103</sup> Neni 3.2.

<sup>104</sup> Neni 4.2.

<sup>105</sup> Hendeku Gjinnor në Pagesat e Pensioneve në BE:

[https://www.ewla.org/sites/default/files/EC\\_the%20gender%20pension%20gap.pdf](https://www.ewla.org/sites/default/files/EC_the%20gender%20pension%20gap.pdf) qasja e fundit më 21.0.2017).

shumë raste, të punojnë me kohë të pjesshme. Për shembull, për gratë që kanë qenë të punësuar më pak se 14 vjet HGjPP-ja është dy herë më e lartë (64%) se hendeku me të cilin përballen gratë me karriera më të gjata (32%). Të gjithë këta faktorë i ulin pensionet e grave dhe prandaj duhet të adresohen.<sup>106</sup>

Ka një draft raport mbi nevojën për një strategji të BE-së për t'i dhënë fund dhe për të parandaluar hendekun gjinor në pagesat e pensioneve (2016/2061 (INI)). Sidoqoftë, ende nuk ka ndonjë legjislacion të veçantë të BE-së për t'i dhënë fund HGjPP-së.

## b. Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit përkatës në Kosovë

Neni 16 i LBGjK-së ndalon diskriminimin gjinor në skemat e sigurimeve shoqërore profesionale në punë, por nuk e ndalon diskriminimin në skemat publike të sigurimit lidhur me punën. Nuk ka raste gjyqësore të njohura. Sipas raportit të RrGK-së, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale*, burrat kanë tendencë të marrin pensione më të larta se gratë për shkak të vjetërsisë së tyre në punë të paguar.<sup>107</sup>

## c. Analiza dhe propozimi

Ndërsa LBGj ndalon diskriminimin gjinor në lidhje me sigurinë shoqërore profesionale, nuk ndalon në mënyrë eksplicite diskriminimin në skemat publike të sigurisë sociale në punë. Rekomandohet fuqishëm që LBGj të shtrijë mbrojtjen e tij nga diskriminimi në skemat publike të sigurisë sociale. Më tutje, për të parë si zbatohet legjislacioni në praktikë mungon HGjPP-ja vjetore. Për shkak të mënyrës si mbledhen të dhënat nga gjykatat, është e paqartë nëse ekziston ndonjë rast gjyqësor. Do të jepen disa propozime për ndryshime në ligjin ekzistues (shih, për shembull, Kapitullin III I) c).

## 6. Kapaciteti për vetëpunësim

### a. Kapaciteti për vetëpunësim sipas LBGj-së së BE-së

Direktiva 2010/41 u miratua (duke shfuqizuar Direktivën 86/613) me datë zbatimi më 5 gusht 2012. Ajo mbulon çështjet që lidhen me zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të vetëpunësuar,<sup>108</sup> dhe çështjet e pa-adresuara nga Direktiva e Riformulimit dhe Direktiva e Sigurimeve të Detyrueshme Shoqërore.<sup>109</sup> Sipas kushteve të parashikuara nga ligji kombëtar,<sup>110</sup> Direktiva zbatohet për punëtorët e vetëpunësuar, çka nënkupton të gjithë personat që ndjekin një aktivitet fitimprurës për përfitimin e tyre, dhe për bashkëshortët e punëtorëve të vetëpunësuar. Direktiva vlen edhe për partnerët jetësorë të punëtorëve të vetëpunësuar, kur dhe për atë që pranohet nga legjislacioni kombëtar, kur ata zakonisht marrin pjesë në veprimtaritë e punëtorëve të vetëpunësuar dhe kryejnë të njëjtat detyra ose detyra ndihmëse.<sup>111</sup> Ata nuk duhet të jenë punonjës ose partnerë biznesi.

<sup>106</sup> Miller, Katharina: Hendeku Gjinor në Pagesat e Pensioneve, në dispozicion në: <http://legal-dialogue.org/gender-pension-gap> (qasja e fundit më 23.06.2017).

<sup>107</sup> RrGGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale*, 2015, fq. 14.

<sup>108</sup> Neni 4.

<sup>109</sup> Neni 1.1.

<sup>110</sup> Neni 2 (a).

<sup>111</sup> Neni 2.b.

Për shembull, parimi i trajtimit të barabartë në bazë të seksit zbatohet për krijimin, pajisjen ose zgjerimin e një biznesi, ose fillimin ose zgjerimin e çdo forme tjetër të aktivitetit të vetëpunësuar.<sup>112</sup> Përkufizimet e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ngacmimit, ngacmimit seksual dhe veprimeve pozitive janë të ngjashme me përcaktimet në direktivat e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore të miratuara që nga viti 2000.<sup>113</sup> Një udhëzim për të diskriminuar përbën diskriminim.<sup>114</sup> Direktiva nuk i shtrin të drejtat në mbrojtjen sociale të të vetëpunësuarve, por kërkon që aty ku në një shtet anëtar ekziston një sistem për mbrojtje sociale për punëtorët e vetëpunësuar, ai shtet anëtar duhet të marrë masat e nevojshme për të siguruar që bashkëshortët dhe partnerët jetësorë të mund të përfitojnë nga mbrojtja sociale në përputhje me legjislacionin kombëtar.<sup>115</sup> Kjo i detyrohet faktit se shteti anëtar mund të vendosë nëse mbrojtja sociale zbatohet në baza të detyrueshme ose vullnetare.<sup>116</sup>

Direktiva përmban edhe një dispozitë mbi përfitimet e lehonisë.<sup>117</sup> Shtetet anëtare duhet të marrin masat e nevojshme për të siguruar që, në përputhje me legjislacionin kombëtar, punëtorët e vetëpunësuar dhe bashkëshortet dhe partneret e jetës të mund të marrin një pagesë të mjaftueshme të lehonisë që mundëson ndërprerjen e veprimtarisë së tyre profesionale për shkak të shtatzanisë ose amësisë për të paktën 14 javë (mbi baza të detyrueshme ose vullnetare). Pagesa konsiderohet të jetë e mjaftueshme nëse garanton të ardhura të paktën të barazvlefshme me kompensimin që do të merrte një person në rast të një ndërprerjeje të aktiviteteve të saj për shkak të gjendjes së saj shëndetësore. E njëjta gjë është e vërtetë nëse është e barazvlefshme me humbjen mesatare të të ardhurave në lidhje me një periudhë të krahasueshme paraprake; kjo mund t'i nënshtrohet çdo tavani të përcaktuar sipas ligjit kombëtar. Gjithashtu, pagesa konsiderohet e mjaftueshme nëse është e barazvlefshme me çdo përfitim tjetër të lidhur me familjen.

Gjithashtu, shtetet anëtare duhet të marrin masa për të siguruar qasje në çdo zëvendësim të përkohshëm ekzistues ose shërbime sociale.

Trupat e barazisë duhet të sigurojnë, *ndër të tjera*, ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit dhe duhet të kryejnë anketime të pavarura.<sup>118</sup>

## **b. Fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit në Kosovë**

Kapaciteti për vetëpunësim përmendet në nenin 3.1.21 të LBGJK-së brenda skemave të sigurimeve shoqërore profesionale:

për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi i të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuar për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për t'i zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ.

---

<sup>112</sup> Neni 4.1.

<sup>113</sup> Nenet 3, 4.2 dhe 5.

<sup>114</sup> Neni 4.3.

<sup>115</sup> Neni 7.1.

<sup>116</sup> Neni 7.2.

<sup>117</sup> Neni 8.

<sup>118</sup> Neni 11.



### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti BE-së i kapacitetit për vetëpunësim nuk është transpozuar me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Sërish, nuk ishte e mundur të përcaktohej nëse ekziston ndonjë jurisprudencë përkatëse.

Për sa i përket të drejtave të lehonisë dhe prindërore, statusi i prindërve të vetëpunësuar duhet të jetë i barabartë me atë të prindërve që janë punonjës (shih nenin 49 të Ligjit të Punës në Kosovë). Sigurimi i detyrueshëm shëndetësor në Kosovë është ende duke u përpunuar dhe nuk është përfunduar ose zbatuar në praktikë. Në të ardhmen, prindërit e vetëpunësuar duhet të kenë statusin e personave të siguruar në sistemin e sigurimit të detyrueshëm shëndetësor dhe pensional. Prindërit e vetëpunësuar, sipas kuptimit të Ligjit të Punës, duhet të përfshijnë persona që i kryejnë vetë aktivitete të caktuara. Rrjedhimisht, pozita e bashkëshorteve të punëtorëve të vetëpunësuar (duke përfshirë edhe partneret pa martesë) përcaktohet sipas punësimit, vetëpunësimit, papunësisë së tyre ose ndonjë statusi tjetër, sipas kuptimit të nenit 49 të Ligjit të Punës.

Sipas nenit 4.4 të Ligjit për zejtarinë, anëtarët e familjes së tregtarit kanë të drejtë ta ndihmojnë tregtarin në kryerjen e veprimtarisë së tij ose të saj (pa qenë të detyruar të punësohen prej tij ose prej saj). Sidoqoftë, nuk ka asnjë dispozitë që u jep mbrojtjen sociale ose përfitimet e lehonisë bashkëshorteve të punëtorëve të vetëpunësuar bazuar ekskluzivisht në këtë marrëdhënie familjare. Këto të drejta duhet të sigurohen në Ligjin për zejtarinë në përputhje me statusin e tyre personal në sistemin e sigurimeve të detyrueshme (p.sh. pensionet, sëmundjet, papunësia).

Përveç kësaj, duhet të vendosen dispozita për të inkurajuar përfshirjen në sistemin e sigurimeve shoqërore të Kosovës të të dy bashkëshortëve që punojnë në të njëjtën biznes familjar.

## 7. Mallrat dhe shërbimet

### a. Mallrat dhe shërbimet sipas LBGj-së së BE-së

Direktiva 2004/113 zbatohet për të gjithë personat që ofrojnë mallra dhe shërbime, të cilat janë në dispozicion të publikut si në sektorin publik ashtu dhe atë privat, duke luftuar diskriminimin në bazë të seksit në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime.<sup>119</sup> Kjo përfshin trupat publike. Kjo zbatohet për sigurimin e mallrave dhe shërbimeve të ofruara jashtë zonës së jetës private dhe familjare dhe transaksionet e kryera në këtë kontekst.<sup>120</sup> Direktiva nuk mbulon përmbajtjen mediatike, përmbajtjen e reklamave apo arsimin.<sup>121</sup>

### b. Zbatimi i Direktivës 2004/113 në Kosovë

Neni 19 i LBGjK-së ndalon diskriminimin gjinor në qasjen dhe furnizimin me mallra dhe shërbime.

---

<sup>119</sup> Neni 1.

<sup>120</sup> Neni 3.1.

<sup>121</sup> Neni 3.3.

### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i BE-së për mallra dhe shërbime është i transpozuar formalisht në legjislacionin e Kosovës. Nuk ka informata si zbatohet legjislacioni në praktikë, siç nuk ka jurisprudencë të njohur. Do të ofrohen disa propozime për ndryshime në ligjin ekzistues.

Legjislacioni në Kosovë nuk u referohet në mënyrë specifike rasteve të kontratave të sigurimit. Teksa nuk ka hulumtime të njohura në lidhje me ndryshimet e kontratave për gratë dhe burrat në Kosovë, diskutimet me kompanitë private të sigurimeve sugjerojnë se të paktën primet e sigurimeve shëndetësore duket se janë të njëjta për gratë dhe burrat.<sup>122</sup> Në vende të tjera, kontratat e sigurimit shpesh ofrohen me kushte të ndryshme për burrat dhe gratë, si për sa i përket primeve ashtu dhe përfitimeve, veçanërisht në skemat e pensioneve private. Këto dallime bazohen në faktin se gratë mesatarisht jetojnë më gjatë se burrat dhe se rrjedhimisht kompanitë e sigurimeve kanë një rrezik më të lartë financiar në sigurimin e grave sesa në sigurimin e burrave. Hulumtime të mëtejshme mund ta shqyrtojnë këtë çështje në Kosovë. Prandaj, neni 5.1 i Direktivës përcakton se:

shtetet anëtare duhet të sigurojnë që në të gjitha kontratat e reja të lidhura më së voni deri më 21 dhjetor 2007, përdorimi i seksit si faktor në llogaritjen e primeve dhe përfitimeve për qëllime siguri dhe shërbime financiare të lidhura nuk do të rezultojë në dallimet në primet dhe përfitimet e individëve.

Shpesh, ky quhet 'rregulli uniseks'. Një dispozitë që lejonte ndryshime proporcionale në primet dhe përfitimet individuale, ku përdorimi i seksit është faktor përcaktues në kane vlerësimin e rrezikut,<sup>123</sup> u shfuqizua nga GjDBE-ja.<sup>124</sup>

Në asnjë rast, shpenzimet që lidhen me shtatzaninë dhe amësinë nuk mund të rezultojnë në ndryshime në prime dhe përfitime individuale.<sup>125</sup> Kontratat e sigurimit në Kosovë duhet të analizohen në lidhje me këto aspekte.

Fusha të tjera ku mund të ndodhë diskriminimi gjinor në qasjen në mallra dhe shërbime përfshijnë: shërbimet financiare; qasjen në palestra, hotele dhe restorante; ngacmimin seksual në kujdesin shëndetësor; njerëzit transgjinorë në periudhën e tranzicionit ose që përpiqen të kenë qasje në kujdesin shëndetësor për tranzicionin; tatimet; strehimin; skemat e sigurimeve të lidhura me punësimin; qasjen në transportin publik; qasjen e barabartë në pension; dhe qasjen e punëtorëve të vetëpunësuar në sigurime private. Kosova nuk i adreson këto fusha potenciale të diskriminimit në mënyrë të qartë e të mjaftueshme në ligjin ekzistues. Mund të adresohet në LBGJK.

---

<sup>122</sup> Bisedat e RrGK-së me pesë kompanitë kryesore të sigurimeve, 28 korrik 2017.

<sup>123</sup> Neni 5.2.

<sup>124</sup> Rasti C-236/09 *Test-Achats*.

<sup>125</sup> Neni 5.3.

## II. Konceptet qendrore të legjislacionit të BE-së kundër diskriminimit gjinor

Konceptet qendrore të LBGj-së së BE-së janë të përcaktuara në shumicën e direktivave të barazisë gjinore dhe shpesh janë objekt i interpretimit të mëtejshëm nga GjDBE-ja. Pesë konceptet janë diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, veprimi pozitiv, udhëzimi për të diskriminuar, ngacmimi për shkak të seksit të një personi dhe ngacmimi seksual.

### 1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë

#### a. Diskriminimi i drejtpërdrejtë sipas LBGj-së së BE-së

Sipas Direktivës së Riformulimit,<sup>126</sup> diskriminimi i drejtpërdrejtë ndodh “kur për shkak të seksit një person trajtohet, është trajtuar ose do të trajtohet në një situatë të krahasueshme, në mënyrë më pak të favorshme nga një person tjetër”. Si rregull, diskriminimi i drejtpërdrejtë është i ndaluar, përveç rasteve kur zbatohet një përjashtim i veçantë me shkrim, siç është rasti kur seksi i personit në fjalë është faktor përcaktues për punën. Për shembull, një personazh mashkull në një film duhet të jetë burrë.

#### b. Diskriminimi i drejtpërdrejtë në legjislacionin e Kosovës

Ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë është përcaktuar në nenin 3 (1.5) të LBGjK-së; nenin 4.1.1. të LMD-së 2015; dhe nenin 5.2 të Ligjit të Punës.

#### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i diskriminimit të drejtpërdrejtë zbatohet me korrektësi. Më tej, legjislacioni i Kosovës shkon përtej atij të BE-së. Ai parasheh edhe rastin e diskriminimit të rëndë dhe të shumëfishtë (neni 4 dhe 5 i LMD), si dhe zbaton konceptin e rasteve gjyqësore të diskriminimit sipas shoqërimit.<sup>127</sup> Kosova mund të konsiderojë lëshimin e një udhërrëfyesi shpjegues, bazuar në rastet gjyqësore të LBGj-së së BE-së,<sup>128</sup> për zbatimin konkret dhe kuptimin e anti-diskriminimit, duke e shpërndarë atë tek zyrtarët qeveritarë, kompanitë, palët e interesuara dhe shoqëria civile. Kjo mund të lehtësojë kuptimin më të gjerë të konceptit të diskriminimit të drejtpërdrejtë, për të përmirësuar zbatimin e këtyre dispozitave ligjore. Ndërsa ABGJ kohët e

---

<sup>126</sup> Neni 2.1. (a).

<sup>127</sup> Rasti C-303/06, *S. Coleman kundër Akridge Law dhe Steve Law* [2008] ECR I-05603. Diskriminimi sipas shoqërimit ndodh kur dikush diskriminohet në bazë të shoqërimit të tij/saj me dikë që zotëron një nga karakteristikat e mbrojtura, pa e pasur vetë këtë karakteristikë. Për shembull, në rastin Coleman, znj. Coleman pretendonte se ajo i ishte nënshtruar diskriminimit, sepse ajo ishte nëna e një fëmije me aftësi të kufizuara. Si e tillë, ajo pësoi diskriminim sipas shoqërimit me aftësinë e kufizuara.

<sup>128</sup> Për shembull, Rasti C-79/99, *Julia Schnorbus kundër Land Hessen* [2000] ECR I-10997; Rasti -73 / 08, *Nicolas Bressol dhe të tjerët dhe Céline Chaverot dhe të tjerët kundër Gouvernement de la Communauté française* [2010] ECR I-02735; C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kundër Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* ECR [1990] I-03941; Rasti C-136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) kundër Evelyne Thibault* [1998] ECR I-02011; C-109/00 *Tele Danmark A/S kundër Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* [2001] ECR I-06993; C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kundër Firma Feryn NV* [2008] ECR I-05187.

fundit ka lansuar një komentari mbi LBGj-në,<sup>129</sup> udhëzime shtesë duke përfshirë shembuj të legjislacionit të BE-së për GEL do të ishin të dobishme për zyrtarët në trajtimin e pretendimeve të diskriminimit në të ardhmen.

## 2. Diskriminimi i tërthortë

### a. Diskriminimi i tërthortë sipas LBGj-së së BE-së

Sipas Direktivës së Riformulimit,<sup>130</sup> diskriminimi i tërthortë ndodh:

kur një dispozitë, kriter ose praktikë në dukje neutrale do t'i vinte personat e një seksi në një disavantazh të veçantë krahasuar me personat e seksit tjetër, përveç nëse kjo dispozitë, kriter ose praktikë justifikohet objektivisht nga një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

Diskriminimi i tërthortë ka të bëjë me efektet e një trajtimi të caktuar dhe merr parasysh realitetet e përditshme shoqërore. Për shembull, trajtimi më pak i favorshëm i punëtorëve me kohë të pjesshme shpesh përbën diskriminim të tërthortë ndaj grave, për sa kohë që gratë kanë tendencë të punojnë më shumë se burrat me kohë të pjesshme. Ndryshe nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, mundësitë për justifikim janë shumë më të gjera. Ka një kufi mes diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe atij të tërthortë, i cili nganjëherë mund të jetë i vështirë për t'u dalluar. Diskriminimi mund të jetë zbatimi i rregullave të ndryshme në situata të krahasueshme dhe zbatimi i të njëjtit rregull në situata të ndryshme, siç përshkruhet në jurisprudencën e BE-së.<sup>131</sup>

### b. Diskriminimi i tërthortë në legjislacionin e Kosovës

Ndalimi i diskriminimit të tërthortë është përcaktuar në nenin 3 (1.6) të LBGjK-së; nenin 4.1.2. të LMD-së 2015; dhe nenin 5.2 të Ligjit të Punës.

### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i diskriminimit të tërthortë zbatohet me korrektësi. Legjislacioni i Kosovës shkon përtej atij të BE-së. Ai parasheh edhe rastin e diskriminimit të rëndë dhe të shumëfishtë dhe zbaton konceptin e praktikës së rasteve gjyqësore të diskriminimit sipas shoqërimin.<sup>132</sup> Derisa dispozitat ligjore janë të qarta, nuk ka raste të njohura gjyqësore. Prandaj, nuk ka informacione të mjaftueshme në lidhje me mënyrën si zbatohen në praktikë dispozitat në lidhje me diskriminimin e tërthortë.

<sup>129</sup> Republika e Kosovës, Qeveria, Agjencia për Barazi Gjinore, Komentari i Ligjit për Barazi Gjinore, 2017, në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ZKM%20Komentari%20%20LBGj%20-%20AL.pdf>

<sup>130</sup> Neni 2.1. (b).

<sup>131</sup> Rasti C-394/96, *Mary Brown kundër Rentokil Ltd* [1998] ECR I-04185 ose Rasti C-83/14 *CHEZ Razpredelenie Bulgaria* "AD kundër Komisia za zashtita ot diskriminatsia" [2015] ECR, në: [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P\\_106320/en/?rec=RG&jur=C&anchor=201507C0202](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/P_106320/en/?rec=RG&jur=C&anchor=201507C0202) (qasja e fundit më 22.05.2017): PCP i shkakton një grupi xy një disavantazh të veçantë. Ky disavantazh është i përbashkët. Barra e provës ndryshon. Është diskriminim i drejtpërdrejtë nëse njehsorët janë vendosur lart sepse është zonë me shumicë rome. Është diskriminim i tërthortë nëse njehsorët janë vendosur lart për shkak të incidencës së manipulimit të njehsorëve. Duhet të konsiderohet efekti i pandashmërisë së arsyes dhe gjinisë.

<sup>132</sup> Rasti C-303/06, *S. Coleman kundër Akridge Law dhe Steve Law* [2008] ECR I-05603.

Për të lehtësuar zbatimin në praktikë,<sup>133</sup> për sa i përket zbatimit konkret dhe kuptimit të anti-diskriminimit, qeveria e Kosovës mund të nxjerrë një udhërrëfyes bazuar në praktikën e rasteve gjyqësore të LBGj-së së BE-së. Ky duhet t'u shpërndahet zyrtarëve qeveritarë, kompanive, palëve të interesuara dhe shoqërisë civile.

### **3. Udhëzimi për të diskriminuar**

#### **a. Udhëzimi për të diskriminuar sipas LBGj-së së BE-së**

Legjislacioni i BE-së<sup>134</sup> e konsideron si formë diskriminimi udhëzimin për të diskriminuar në bazë të seksit të një personi. Kështu, kur një agjencie i kërkohet nga një punëdhënës të gjejë punëtorë të vetëm një seksi, në mungesë të justifikimit të lejuar (seksi si faktor përcaktues, p.sh. aktori ose modeli) si punëdhënësi ashtu dhe agjencia do të ishin përgjegjëse për shkelje të dispozitave të trajtimit të barabartë.

#### **b. Udhëzimi për të diskriminuar sipas legjislacionit në Kosovë**

LBG i adreson udhëzimet për të diskriminuar si një formë diskriminimi (neni 4.5). LMD ndalon “nxitjen” për të diskriminuar me nenin 4.1.4 të LMD (2015).

#### **c. Analiza dhe propozimi**

Koncepti i udhëzimit për të diskriminuar është përfshirë me korrektësi në LBGj. Sidoqoftë, ndërsa LPD përmban fjalën “nxitje”, nuk përmban termin “udhëzim”, dhe këto ndryshojnë. Prandaj, është propozuar që të ndryshohet LPD për të shtuar një nen për “udhëzim” përveç “nxitjes” në Nenin 4.1.4..Nuk ka informacion të mjaftueshëm në dispozicion në lidhje me zbatimin e drejtë në praktikë të udhëzimit për të diskriminuar.

### **4. Veprimi pozitiv**

#### **a. Veprimi pozitiv sipas LBGj-së së BE-së**

Koncepti i veprimit pozitiv përcaktohet në TFBE si vijon:

Me qëllim të sigurimit të barazisë së plotë mes burrave dhe grave në praktikë dhe në aktivitetet punuese, parimi i trajtimit të barabartë nuk do ta pengojë asnjë shtet anëtar që të mbajë ose të miratojë masa që parashikojnë avantazhe të veçanta në mënyrë që të lehtësojë ndjekjen e një aktiviteti profesional nga seksi i nënpërfaqësuar apo të parandalojë ose të kompensojë disavantazhet në karrierat profesionale.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> LMD, neni 5 dhe 4, paragrafi 1.10, respektivisht. Për shembull: Rasti C-79/99, *Julia Schnorbus kundër Land Hessen* [2000] ECR I-10997; Rasti C-73/08, *Nicolas Bressol dhe të tjerët dhe Céline Chaverot dhe të tjerët kundër Gouvernement de la Communauté française* [2010] ECR I-02735; Rasti C-177/88 *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kundër Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990] ECR I-03941; Rasti C-136/95 *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) kundër Evelyne Thibault* [1998] ECR I-02011; Rasti C-109/00 *Tele Danmark A/S kundër Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK)* [2001] ECR I-06993; Rasti C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kundër Firma Feryn NV* [2008] ECR I-05187.

<sup>134</sup> Neni 2.2. (b) Direktiva e Rifformulimit.

<sup>135</sup> Neni 157.4.

Direktiva e Riformulimit pohon se: “Shtetet anëtare mund të mbajnë ose të miratojnë masa sipas kuptimit të nenit 141 (4) të Traktatit me qëllim të sigurimit të barazisë së plotë në praktikë mes burrave dhe grave në aktivitetin punës”.<sup>136</sup> Për më tepër, Karta e të Drejtave Themelore përcakton se: “Parimi i barazisë nuk do të parandalojë mbajtjen ose miratimin e masave që parashikojnë përparësi specifike në favor të seksit të nënpërfaqësuar”.<sup>137</sup> Ashtu si diskriminimi i tërthortë, veprimi pozitiv konsideron edhe realitetet e përditshme shoqërore. Sidoqoftë, ai shkon shumë më tej duke kërkuar ndërmarrjen e hapave shtesë për të realizuar barazi të vërtetë dhe të mirëfilltë në kushtet sociale. Dispozitat e lejuara si masa veprimi pozitiv kanë për qëllim eliminimin ose kundërshtimin e efekteve të dëmshme për gratë në punësim ose që kërkojnë punësim. Këto efekte rrjedhin nga qëndrimet, sjelljet dhe strukturat ekzistuese të bazuara në idenë e një ndarjeje tradicionale të roleve në shoqëri mes burrave dhe grave. Në mënyrë të ngjashme, masat pozitive duhet të ndihmojnë në luftën kundër stereotipave. Për shembull, një veprim pozitiv do të ishte trajtimi preferencial i punonjëseve femra në ndarjen e vendeve në çerdhe kur numri i vendeve, për shkak të kufizimeve financiare, është mjaft i kufizuar. Një shembull edhe më i gjerë dhe i diskutueshëm janë kuotat e grave në rekrutim dhe avancim.

#### **b. Veprimi pozitiv në legjislacionin e Kosovës**

Veprimi pozitiv përcaktohet sipas neneve 3 (1.13.; 1.14.), 5 dhe 6 të LBGJK-së; dhe nenit 7.1. të LMD-së (2015).

#### **c. Analiza dhe propozimi**

LMD-ja e vitit 2015 në Kosovë shkon përtej ligjit të BE-së, pasi autorizon veprime pozitive për të gjitha 30 kriteret e përmendura në nenin 1. Katalogu i kriterëve nuk është shterues pasi mund të merret parasysh “çdo bazë tjetër”. Franca, për shembull, autorizon vetëm veprime pozitive në lidhje me disa kriterë (p.sh., gjinia, mosha, vendbanimi). Shkalla në të cilën kuptohet dhe zbatohet veprimi pozitiv në Kosovë kërkon studime të mëtejshme.

Në legjislacionin e Kosovës duhet të përcaktohet që kompanitë, universitetet, shkollat dhe administrata publike mund të miratojnë plane veprimi për barazinë gjinore me veprime pozitive dhe t’i dorëzojnë ato për rishikim në ABGJ, para miratimit përfundimtar nga institucioni përkatës. Planet e tilla duhet të synojnë të promovojnë qasjen dhe avancimin e grave në vendet e punës ku ato janë të nënpërfaqësuar, si masa të lejueshme të parapara nga LGBj. Kushtet e parashikuara nga praktika gjyqësore e BE-së dhe të përmendura në nenin 7 duhet të respektohen në këto rrafshë: proporcionalitet, përkohshmëri dhe preferencë automatike.

Zyra e Punësimit, institucionet arsimore dhe shërbimi civil i Kosovës duhet të marrin masa për të stimuluar ndërmarrësinë e grave dhe për të shfrytëzuar më mirë potencialin e tyre ekonomik duke i inkurajuar vajzat dhe gratë që të zgjedhin fushat e arsimit tradicionalisht të dominuara nga burrat dhe të promovojnë arritjet e grave në shkencë, arsim dhe TI.

---

<sup>136</sup> Neni 3.

<sup>137</sup> Neni 123.

## **5. Ngacmimi**

### **a. Ngacmimi sipas LBGj-së së BE-së**

Sipas nenit 2.1 (c) të Direktivës së Rifformulimit, **ngacmimi** ndodh “kur sjellja e padëshiruar në lidhje me seksin e një personi ndodh me qëllimin ose efektin e shkeljes së dinjitetit të një personi dhe të krijimit të një mjedisi frikësimi, armiqësimi, degradimi, poshtërimi ose fyes.”

### **b. Ngacmimi siç përcaktohet nga legjislacioni në Kosovë**

Legjislacioni në Kosovë e përkufizon ngacmimin si “çfarëdo sjellje e padëshirueshme mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinor, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes” (neni 3(1.11) LBGjK). Neni 4(1.1.3) i LMD-së në Kosovë gjithashtu thekson se ngacmimi:

konsiderohet diskriminim, kur një sjellje e padëshirueshme (që përfshin por, nuk kufizohet në sjellje të natyrës së padëshirueshme seksuale dhe/apo psikologjike, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes) mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji.

Për më tepër, ngacmimi është vepër penale sipas nenit 186 të Kodit Penal të Kosovës.

### **c. Analiza dhe propozimi**

Neni 186 i Kodit Penal të Kosovës shkon përtej legjislacionit të BE-së, duke e përcaktuar veprën penale. Direktiva e BE-së nuk detyron zbatimin e konceptit të ngacmimit në të drejtën penale. Për shembull, Franca këtë e ka bërë, kurse Gjermania e ka zbatuar vetëm në legjislacionin civil kundër diskriminimit. Shkalla e zbatimit në praktikë të këtyre dispozitave mbetet e panjohur.

## **6. Ngacmimi seksual**

### **a. Ngacmimi seksual sipas LBGj-së së BE-së**

Sipas nenit 2.1 (d) të Direktivës së Rifformulimit dhe nenit 2 (d) të Direktivës së Mallrave dhe Shërbimeve, ngacmimi seksual ndodh: “kur ndodh çdo formë e padëshirueshme verbale, joverbale ose fizike e një natyre seksuale, me qëllim ose efekt të shkeljes së dinjitetit të një personi, në veçanti kur krijohet një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyes”. Dallimi kryesor mes “ngacmimit” dhe “ngacmimit seksual” është se në rastin e ngacmimit të një personi në bazë të seksit, personi keqtrajtohet sepse ai ose ajo është burrë ose grua. Kurse ngacmimi seksual përfshin një person që u nënshtrohet propozimeve seksuale të padëshiruara ose, për shembull, sjellja e kryerësit synon përfitimin e favoreve seksuale. Në situata konkrete, dallimi mes tyre mund të jetë shumë i paqartë.

### **b. Ngacmimi seksual në legjislacionin e Kosovës**

Ngacmimi seksual nuk është përkufizuar në legjislacionin penal në Kosovë. Sidoqoftë, në kuadër të legjislacionit civil, neni 3 (1.12) i LBGjK-së përcakton se ngacmimi seksual:

nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtëruues apo fytes.

### c. Analiza dhe propozimi

Ose LBGJK-ja ose neni 4 i LMD-së duhet të zgjerohet me fjalinë e mëposhtme: “Diskriminimi i seksit përfshin ngacmimin dhe ngacmimin seksual, si dhe çdo trajtim më pak të favorshëm bazuar në refuzimin ose dorëzimin e një personi ndaj një sjelljeje të tillë (neni 2.2 (a) i Direktivës së Riformalimit).” Direktiva e Riformalimit i detyron shtetet anëtare të përfshijnë në përkufizimin e ngacmimit seksual frazën “çdo trajtim më pak të favorshëm bazuar në refuzimin ose dorëzimin e një personi ndaj një sjelljeje të tillë”.<sup>138</sup> Gjithashtu, në LBGJK duhet të shtohet edhe “ngacmimi seksual nuk mund të justifikohet objektivisht”.

Meqenëse ngacmimi është përfshirë në legjislacionin penal të Kosovës, e njëjta duhet të bëhet me ngacmimin seksual. Nuk ka asnjë arsye për të mos ta përfshirë; status quo-ja krijon një hierarki të pajustificuar mes koncepteve që lidhen me nevojën për mbrojtje, sanksioneve dhe rëndësisë së të dyja formave për ligjëvënësin. Për shembull, neni 184 i Kodit Penal Spanjoll përcakton se: “Një person dënohet si fajtor për ngacmim seksual kur kërkon, për veten ose palën e tretë, favore të një natyre seksuale në fushën e marrëdhënies së punës, marrëdhënieve arsimore ose të shërbimeve, dhe me sjelljen e tillë krijon një situatë objektive dhe serioze, frikësuese, armiqësore apo poshtëruese për viktimën”. Ky mund të shërbejë si shembull për legjislacionin penal në Kosovë.

LBGJK-ja nuk përcakton në mënyrë eksplicite ndaj kujt vepronë dispozitat që ndalojnë ngacmimin seksual. Dispozita në nenin 3 (1.1.1) përcakton vetë aktin e ngacmimit seksual. Duhet të bëhet e qartë se ngacmimi seksual vlen edhe për marrëdhëniet e punës. Prandaj, në Ligjin e Punës në Kosovë duhet të vendoset një detyrim për punëdhënësit që “të përcaktojnë dhe zbatojnë rregullat dhe procedurat që duhet të ndiqen në rastet që përfshijnë ankesat për ngacmim seksual”, siç parashikohet në nenin 130 të Kodit të Punës Kroat.<sup>139</sup> Kodi i Punës Kroat përcakton më tej:

Punëdhënësit që punësojnë më shumë se 20 punonjës janë të detyruar që, përveç pronarit të kompanisë ose drejtorit ekzekutiv, të caktojnë një person të veçantë të autorizuar t'i shqyrtojë dhe t'u përgjigjet ankesave për ngacmime seksuale. Punëdhënësi duhet t'i shqyrtojë dhe t'u përgjigjet të gjitha ankesave për ngacmim seksual brenda 8 ditëve. Përgjigja duhet të përfshijë të gjitha masat e duhura që parandalojnë ngacmimin seksual. Nëse punëdhënësi dështon në marrjen e masave të duhura parandaluese ose merr masa dukshëm joefikase, punonjësja e ngacmuar ka të drejtë të tërhiqet nga puna derisa asaj t'i sigurohet mbrojtja e duhur. Nëse e përdor këtë të drejtë, ajo është e detyruar të paraqesë padinë e ngacmimit brenda 8 ditëve nga vendimi i saj për t'u tërhequr. Gjatë periudhës së tërheqjes, punonjësja ka të drejtën për të gjitha përfitimet e punësimit duke përfshirë pagën e saj të plotë.<sup>140</sup>

<sup>138</sup> Neni 2.2.a.

<sup>139</sup> Selanec, G., *Kroaci, në Ligji për ngacmimin e lidhur me seksin dhe për ngacmimin seksual në 33 vende evropiane*, 2011, f. 61, në dispozicion në: [http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=52696](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696) (qasja e fundit më 27.07.2017).

<sup>140</sup> Idem, f. 61.



Mbretëria e Bashkuar (UK), Franca dhe Gjermania kanë ndërmarrë iniciativë që synojnë rritjen e vetëdijes dhe parandalimin e rasteve të ngacmimeve seksuale në shërbimet e transportit publik:

Për shembull, Projekti Guardian në Mbretërinë e Bashkuar synonte të zvogëlonte sulmet seksuale dhe sjelljet e padëshiruara seksuale në transportin publik në Londër. Përveç kësaj, Transport for London nisi një fushatë kundër ngacmimit seksual në vitin 2015, e cila kishte për qëllim rritjen e raportimit të sjelljeve seksuale të padëshiruara në transportin publik. Ngjashëm, Franca nisi fushatën e vet të vetëdijesimit “Stop - ça suffit” (Boll më) në korrik 2015; një plan veprimi me 12 pika të dizajnuara për të trajtuar ngacmimet seksuale në transportin publik.<sup>141</sup>

Në 2016 dhe 2017, transporti publik në Berlin ndërmori një fushatë të ngjashme të quajtur “Nein heißt nein” (Jo është jo), e cila përfshinte shpërndarjen e 80.000 kartolinave dhe shfaqjen e një filmi 39 sekondash në metro (U-Bahn).<sup>142</sup>

### **III. Si mund të zbatohet LBGj-ja e BE-së në Kosovë?**

Sipas “acquis-së për BGj të BE-së”, ekzistojnë shtatë elemente të zbatimit të LBGj-së së BE-së në shtetet anëtare dhe shtetet e ardhshme anëtare. Këto elemente përfshijnë thirrjen në LBGj në gjykatat kombëtare; barrën e provës; mbrojtjen e të drejtave; sanksionet; viktimizimin; trupat e barazisë; dhe dialogun social. Ky kapitull diskuton secilin element.

#### **1) Thirrja në ligjin për barazi gjinore në gjykatat kombëtare**

##### **a. Sipas LBGj-së së BE-së**

Kur LBGj-ja e BE-së përdoret në gjykatat kombëtare, ato munden (dhe gjykatat e instancës së fundit janë të *detyruara*) të kërkojnë vendime paraprake nga GjDBE-ja.<sup>143</sup> Një nga gjykimet më të rëndësishme në fushën e “acquis-së për BGj të BE-së” ishte gjykimi i përmendur tashmë në rastin *Defrenne II*. Këtu, GjDBE-ja vendosi se neni 157 i TFBE-së<sup>144</sup> ka efekt horizontal të drejtpërdrejtë. Kjo do të thotë se mund të përdoret nga individët në gjykatat kombëtare, jo vetëm kundër shtetit, por edhe kundër individëve, siç janë punëdhënësit privatë. Siç u diskutua më parë, GjDBE-ja ka luajtur një rol shumë të rëndësishëm në përmirësimin e aftësisë së grave dhe burrave për të zbatuar të drejtat e tyre të barazisë.

---

<sup>141</sup> EPRS: Direktiva 2004/113/EC për qasje të barabartë gjinore në mallra dhe shërbime, Studimi, janar 2017, f. 1-17, në dispozicion në [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU%282017%29593787\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU%282017%29593787_EN.pdf) (qasja e fundit më 27.07.2017).

<sup>142</sup> BVG zeigt in der U-Bahn "Nein heißt nein"-Film, në dispozicion në <http://www.tagesspiegel.de/berlin/berliner-kampagne-gegen-sexuelle-uebergrieffe-bvg-zeigt-in-der-u-bahn-nein-heisst-nein-film/19697218.html> (qasja e fundit më 27.07.2017).

<sup>143</sup> Neni 267 i TFBE-së.

<sup>144</sup> Pastaj neni 119 i KEE-së.

## b. Sipas legjislacionit në Kosovë

Edhe pse kohët e fundit vendimet e gjykatave janë në dispozicion në internet,<sup>145</sup> ato nuk janë ende plotësisht të kërkueshme sipas temës, çka e bën të vështirë gjetjen e rasteve gjyqësore përkatëse. Prandaj, është gati e pamundur të sigurohen informata si e kanë interpretuar gjykatat ligjin kundër diskriminimit. Nevojiten hulumtime të mëtejshme mbi rastet e diskriminimit të sjellura përpara gjykatave dhe si këto janë trajtuar.

Ka informacion të kufizuar a është dënuar dikush për ngacmim seksual si vepër penale, përderisa ngacmimi është përkufizuar si krim, kurse “ngacmimi seksual” nuk është i tillë. Kur RrGK-ja kontaktoi Këshillin Gjyqësor të Kosovës në vitin 2015, Këshilli pohoi se nuk i përcjell rastet e tilla sepse “ngacmimi seksual” nuk renditet si vepër e veçantë penale. Përderisa rastet civile përfshijnë disa metoda të ndryshme potenciale të raportimit dhe trajtimit, ishte e vështirë të gjendej ndonjë informacion i konsoliduar që lidhet me këto raste.

## c. Analiza dhe propozimi

Ky koncept nuk duket se zbatohet me korrektësi, pasi ligji duket se nuk zbatohet me korrektësi. Fakti që thirrja në LBGj në gjykatat kombëtare nuk zbatohet me korrektësi nuk mund të ndryshohet me futjen e ligjeve të reja apo ndryshimeve të ligjeve ekzistuese. Ky nuk duket të jetë problem i ligjit, por problem i zbatimit të ligjit ekzistues. Prandaj, sugjerohen veprimet e mëposhtme:

- Trajnim për aktorët ligjorë për kuptimin dhe zbatimin e LBGj-së së BE-së me fokus të veçantë mbi:
  - Gjyqtarët
  - Avokatët
  - Prokurorët
  - Shoqërinë civile, veçanërisht shoqatat që fokusohen në barazinë gjinore
  - Fakultetet juridike që trajtojnë ligjet e punës dhe ofrojnë kurse ose seminare të të drejtave themelore dhe gjykime të stimuluar (*moot courts*) për studentët e drejtësisë
- Këshilli Gjyqësor i Kosovës duhet të krijojë një bazë të dhënash mbi jurisprudencën e BE-së dhe të Kosovës.
- Të organizohet një fushatë e madhe informimi në media, hapësira publike, maternitete dhe spitale për të drejtat e prindërve, veçanërisht të drejtat e etërve, sidomos lidhur me shtatzaninë dhe lehoninë, si dhe për pushimet prindërore.
- Të identifikohen avokatë të gatshëm t’i përfaqësojnë rastet në gjykatë (falas).

## 2) Barra e provës

### a. Sipas LBGj-së së BE-së

Direktiva e Riformulimit pohon se:

shtetet anëtare marrin masat e nevojshme, në përputhje me sistemet e tyre gjyqësore kombëtare, për të siguruar që kur personat që e konsiderojnë veten të dëmtuar sepse ndaj tyre nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë, parashatrojnë në gjykatë ose

---

<sup>145</sup> Shih faqen e internetit të operuar nga Lëvizja FOL: <http://www.egjykata.org/> (qasja e fundit më 26.07.2017).

autoritet tjetër kompetent fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, i takon të paditurit të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.<sup>146</sup>

Në rastet e diskriminimit, barra e provës për të vërtetuar se nuk ka pasur diskriminim apo që ishte i justifikuar kalon tek punëdhënësi.<sup>147</sup>

#### b. Sipas legjislacionit në Kosovë

Barra e provës rregullohet me nenin 20 të LMD-së.

#### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i barrës së provës zbatohet me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Sidoqoftë, Neni 20 i LMD-së duhet të ndryshohet si më poshtë: “1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë supozohet nëse ka (a) elemente që tregojnë disa përsëritje të trajtimit të pafavorshëm ndaj një seksi të caktuar ose (b) elemente që zbulojnë një situatë ku viktimat trajtohet më keq krahasuar me gjendjen e një personi të krahasueshëm. 2. Diskriminimi i tërthortë supozohet nëse (a) ka statistika të përgjithshme në lidhje me situatën e grupit të cilit i përket viktimat ose fakte të njohura në përgjithësi; ose (b) aplikohet një kriter thelbësisht i dyshimtë; ose (c) ka informacion bazë statistikor që zbulon trajtim të pafavorshëm”.<sup>148</sup>

Sidoqoftë, gjyqtarët, prokurorët dhe avokatët duhet të trajnohen për zbatimin e barrës së provës, bazuar në jurisprudencë dhe shembuj. Kjo mund të plotësohet me një monitorim më të mirë të sistemit të drejtësisë, në drejtim të inkurajimit të llogaridhënies në zbatimin e ligjit.

### 3) Mbrojtja e të drejtave

#### a. Sipas LBGj-së së BE-së

Sipas Direktivës së Riformulimit, shtetet anëtare kanë detyrimin që:

të sigurohen që, pas paraqitjes në autoritetet e tjera kompetente, duke përfshirë aty ku konsiderohet e përshtatshme procedurat e pajtimit, procedurat gjyqësore për zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktive të jenë të disponueshme për të gjithë personat që e konsiderojnë veten të dëmtuar nga moszbatimi ndaj tyre i parimit të trajtimit të barabartë, edhe pas përfundimit të lidhjes në të cilën dyshohet se ka ndodhur diskriminimi.<sup>149</sup>

Më tej, “Shoqatat, organizatat ose subjektet e tjera juridike që në përputhje me kriteret e përcaktuara nga ligji i tyre kombëtar kanë një interes të ligjshëm për të siguruar pajtueshmërinë me dispozitat<sup>150</sup> e direktivave të trajtimit të barabartë, kanë *të drejtën e parashtrimit*”. Shoqatat e tilla, si shoqatat e grave avokate, mund të angazhohen në emër apo në mbështetje të

<sup>146</sup> Neni 19.

<sup>147</sup> Rasti C-127/92 *Dr. Pamela Mary Enderby kundër Frenchay Health Authority dhe Secretary of State for Health* [1993] ECR I-05535.

<sup>148</sup> Shih nenin 33 të ligjit belg të 10 majit 2007 mbi luftën kundër diskriminimit mes grave dhe burrave.

<sup>149</sup> Neni 17.1 i Direktivës së Riformulimit.

<sup>150</sup> Neni 17.2 i Direktivës së Riformulimit.

parashtruesit të ankesës, me miratimin e tij/saj, në çdo procedurë gjyqësore ose administrative të parashikuar për zbatimin e detyrimeve sipas “acquis-së për BGj të BE-së”.

## b. Sipas legjislacionit në Kosovë

LMD-ja parasheh pesë lloje të procedurave të ndryshme që viktimat e diskriminimit mund të ndjekin varësisht nga rasti i tyre. E drejta për të parashtruar një rast gjyqësor në lidhje me padinë për diskriminim shtrihet dhe ka të bëjë me procedurat civile, administrative dhe penale në lidhje me diskriminimin dhe ngacmimin në bazë të seksit dhe gjinisë.

Neni 13.2 i LMD-së parashikon se “shoqatat, organizatat apo subjektet tjera juridike mund të inicojnë apo përkrahin procedura ligjore në emër të parashtruesit, me marrjen e pëlqimit të tyre, për zhvillimin e procedurave administrative apo gjyqësore të parapara për zbatimin e obligimeve nga ky ligj”.

Neni 14.3 i LMD-së pohon se: “subjektet kanë mundësi të paraqesin padi për diskriminim sipas këtij ligji, jo më vonë se pesë (5) vjet nga dita që i dëmtuari merr dijani për këtë shkelje.”

## c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i mbrojtjes së të drejtave duket se është transpozuar formalisht. Sidoqoftë, nuk duket se zbatohet në praktikë. Rekomandohet të krijohet një listë e shoqatave dhe organizatave ekzistuese, dhe pastaj të trajnohen avokatët të cilët mund të punojnë për ose në këto organizata.

Neni 14.3 i LMD-së shkon përtej së drejtës së BE-së, pasi kjo e fundit nuk vendos afat pesë vjeçar; në mënyrë që të kufizohet abuzimi, mund të sugjerohet një afat prej së paku dy vitesh.

Të konsiderohet mbështetja e veprimeve klasore. Këto duhet të vendosen për disa gra në një situatë të krahasueshme me diskriminimin në procedurat e ligjit të punës. Këto mund të parashtrohen nga sindikatat apo shoqatat. Ato mund të vendosen edhe për të trajtuar diskriminimin sistematik në lidhje me seksin.

## 4) Sanksionet, kompensimi dhe dëmshpërblimi

### a. Sipas LBGj-së së BE-së

GjDBE ka pohuar: “Është e pamundur të krijohet barazi e vërtetë e mundësive pa një sistem të përshtatshëm sanksionesh”.<sup>151</sup> Sipas LBGj-së së BE-së, dy detyrat kryesore të shteteve anëtare janë të ofrojnë mbrojtje kundër shkeljeve, e cila është detyra e përgjithshme për të siguruar sanksione efektive, proporcionale dhe parandaluese për efektivitetin e së drejtës së BE-së (direktivat e LBGj-së së BE-së) dhe të ofrojnë ndihmë për viktimat, e cila është detyra e përgjithshme për të siguruar dëmshpërblim dhe kompensim të përshtatshëm për viktimat e diskriminimit. Gjithashtu, sipas Kartës së BE-së për të Drejtat Themelore<sup>152</sup>: “Çdo person, të cilit i janë shkelur të drejtat dhe liritë e garantuara me legjislacionin e Bashkimit, ka të drejtën për një zgjidhje efektive nga një gjykatë në përputhje me kushtet e përcaktuara në këtë nen”.<sup>153</sup> Sipas Direktivës së Reformulimit, shtetet anëtare kanë detyrimin për të siguruar dëmshpërblimet e viktimave:

<sup>151</sup> Rasti C-14/83 *Sabine von Colson dhe Elisabeth Kamann kundër Land Nordrhein-Westfalen* ECR [1984] 01891, f. 22.

<sup>152</sup> Neni 47.1.

<sup>153</sup> Shih më tej: Neni 17 i Direktivës së Reformulimit dhe neni 8 i Direktivës së Mallrave dhe Shërbimeve, e cila gjithashtu përcakton detyrimin për të ofruar zgjidhje për viktimat.

Shtetet anëtare do të vendosin në sistemet e tyre ligjore kombëtare masa të tilla që janë të nevojshme për të siguruar kompensim dhe dëmshpërblim real dhe efektiv, ashtu siç përcaktojnë shtetet anëtare për humbjen dhe dëmshpërblimin e një personi të dëmtuar si rezultat i diskriminimit në bazë të seksit, në mënyrë parandaluese dhe proporcionale me dëmin e pësuar.<sup>154</sup>

Direktiva e Riformulimit pohon më tej: “Ndëshkimet, të cilat mund të përfshijnë pagesën e kompensimit për viktimën, duhet të jenë efektive, proporcionale dhe parandaluese”.<sup>155</sup> Gjithashtu parashikon:

Shtetet anëtare do të përcaktojnë rregullat mbi ndëshkimet e zbatueshme për shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara në përputhje me këtë Direktivë dhe do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar zbatimin e tyre. Ndëshkimet, të cilat mund të përfshijnë pagesën e kompensimit për viktimën, duhet të jenë efektive, proporcionale dhe parandaluese.<sup>156</sup>

Një sanksion nuk mund të jetë thjesht simbolik në natyrë: “Ashpërsia e sanksioneve duhet të jetë në përpjesëtim me seriozitetin e shkeljeve për të cilat ato imponohen, në veçanti duke siguruar një efekt vërtet parandalues (...) duke respektuar parimin e proporcionalitetit”.<sup>157</sup> Dëmshpërblimet mund të përbëjnë një sanksion parandalues:

Neni 18 i Direktivës së Riformulimit kërkon nga shtetet anëtare që zgjedhin formën financiare të kompensimit, të vendosin në sistemet e tyre ligjore kombëtare, në përputhje me aranzhimet e detajuara që ata përcaktojnë, masa që parashikojnë pagesën për personin e dëmtuar për kompensimin që mbulon plotësisht humbjen dhe dëmin e pësuar, por nuk parashikon pagesën e dëmshpërblimeve ndëshkuese.<sup>158</sup>

Nuk mjafton që shtetet anëtare të parashikojnë vetëm dëmshpërblime si sanksione, pasi e kanë për detyrë të parashikojnë sanksione në rastet kur nuk ka viktimë të identifikueshme.<sup>159</sup> Meqë në shumë raste sasia e dëmshpërblimeve të dhëna nuk do të jetë parandaluese, shumica e viktimave nuk mundet ose nuk do të parashtrijë padi diskriminimi për dëmshpërblim. Për më tepër, në shumë raste do të ketë marrëveshje private, të cilat mund të jenë në kundërshtim me interesin parandalues (në varësi të sasisë dhe mungesës së publicitetit). Mënyra më e mirë do të ishte kombinimi i logjikës së sanksioneve dhe dëmshpërblimeve.

---

<sup>154</sup> Neni 18.

<sup>155</sup> Neni 25.

<sup>156</sup> Neni 25.

<sup>157</sup> Rasti C-81/12 *Asociația ACCEPT kundër Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării* [2012], f. 64.

<sup>158</sup> Rasti C-407/14, *Camacho* [2014] f.37.

<sup>159</sup> C-54/07 *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding kundër Firma Feryn NV ECR* [2008] I-05187.

## b. Sipas legjislacionit në Kosovë

Sanksionet janë transpozuar në legjislacionin e Kosovës në nenin 23 (dispozitat kundërvajtëse) të LBGj-së dhe nenin 92 të Ligjit të Punës. LMD gjithashtu përcakton sanksione që lidhen me format e ndryshme të diskriminimit (neni 23).

Sipas pikëpamjes së RrGK-së, dispozitat kundërvajtëse në LBGj janë të pamjaftueshme për parandalimin e angazhimit të individëve ose kompanive në diskriminimin gjinor. Ligji Nr. 2004/2 për Barazinë Gjinore parashikonte gjoba më të larta sesa LBGj në fuqi. Arsyetimi i dhënë për uljen e gjobave ishte se derisa nuk njihet asnjë rast i parashtruar sipas Ligjit të vjetër për Barazinë Gjinore të ketë përfshirë gjoba, andaj gjobat më të ulëta mund t'i inkurajojnë gjykatat të vendosin më shumë gjoba.<sup>160</sup>

## c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i sanksioneve zbatohet zyrtarisht. Megjithatë, argumenti i lartpërmendur i bërë për zvogëlimin e gjobave në LBGj 2015, në krahasim me LBGj-në e mëparshme, nuk është bindës. As zvogëlimi i gjobave nuk e zgjidh sfidën e parashtrimit të rasteve në gjykatë. Gjyqtarët duhet të përcaktojnë sanksionin e duhur në çdo rast individual, varësisht nga faktet e dhëna dhe sa e rëndë është vepra. Nuk duket të jenë vërtetë bindëse as dispozitat ndëshkuese të LBGj-së apo të Ligjit të Punës, apo dispozitat e kundërvajtjes së LMD-së. Përkundrazi ato janë vetëm simbolike. Sanksionet nuk duhet të trajtohen si kundërvajtje të vogla. Ligji i Kosovës ofron dëmshpërblime për viktimat e çështjeve të lidhura me LBGj-në në Art. 16 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Megjithatë, në këtë kontekst duhet bërë e qartë se dëmshpërblimet duhet të mbulojnë humbjen dhe dëmtimet e plota (dhe në këtë mënyrë të jenë të padobishme në disa raste). Ato duhet të jenë në proporcion me dëmet e pësuar dhe të barasvlershme (me dëmet kombëtare në situata analoge). Së fundi, ato duhet të jenë të qasshme për viktimat. Rekomandohet fuqishëm që të rishqyrtohet koncepti i sanksioneve dhe dëmeve.

## 5) Viktimizimi

### a. Sipas LBGj-së së BE-së

Direktiva e Riformulimit<sup>161</sup> pohon se:

Shtetet anëtare do të vendosin në sistemet e tyre ligjore kombëtare masat e nevojshme për t'i mbrojtur punonjësit, si dhe përfaqësuesit e punonjësve të parashikuar nga ligjet dhe/ose praktikat kombëtare, nga shkarkimi ose trajtimi negativ nga punëdhënësi si kundërpërgjigje ndaj ankesave të paraqitura në ndërmarrje apo në çdo veprimi gjyqësor që synon të zbatojë parimin e trajtimit të barabartë.<sup>162</sup>

### b. Sipas legjislacionit në Kosovë

Neni 3 (1.19) dhe neni 4.6 i LBGjK-së pohojnë se:

---

<sup>160</sup> Bisedat e RrGK-së me anëtarët e grupit punues ligjor.

<sup>161</sup> Neni 24.

<sup>162</sup> Rasti C-185/97 Belinda Jane Coote kundër Granada Hospitality Ltd., [1998] ECR I-5199.

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

### c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i viktimizimit zbatohet formalisht në legjislacionin e Kosovës.

## 6) Trupat e barazisë

### a. Sipas LBGj-së së BE-së

“Acquis-ja për BGj e BE-së” i detyron shtetet anëtare të caktojnë trupa të barazisë. Detyrat e këtyre trupave janë promovimi, analiza, monitorimi dhe mbështetja e trajtimit të barabartë.<sup>163</sup> Ato mund të jenë pjesë e agjencive me përgjegjësi në nivel kombëtar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut ose garantimin e të drejtave individuale.<sup>164</sup> Këto trupa kanë kompetencën të ofrojnë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit, të kryejnë anketa të pavarura në lidhje me diskriminimin, të publikojnë raporte të pavarura dhe të kapin rekomandime. Direktiva e Riformulimit parashikon që:

Shtetet anëtare sigurojnë që kompetencat e këtyre trupave përfshijnë: (a) pa paragjykuar të drejtën e viktimave dhe të shoqatave, organizatave ose personave të tjerë juridikë të përmendur në nenin 17 (2), ofrimin e ndihmës së pavarur viktimave të diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre për diskriminim; (b) kryerjen e anketave të pavarura në lidhje me diskriminimin; (c) publikimin e raporteve të pavarura dhe dhënien e rekomandimeve për çdo çështje që ka të bëjë me këtë diskriminim; (d) shkëmbimin e informacionit të disponueshëm, në nivelin e përshtatshëm, me trupat përkatëse evropiane, siç është çdo Institut të ardhshëm Evropian për Barazi Gjinore.<sup>165</sup>

Sidoqoftë, direktivat ofrojnë vetëm standarde minimale për kompetencat dhe pavarësi të kufizuar funksionale të trupave të barazisë; ato nuk garantojnë pavarësi të plotë, efektivitet, kompetenca të mjaftueshme dhe burime të përshtatshme për trupat e barazisë.<sup>166</sup> Një dokument pune<sup>167</sup> i elaboruar nga Equinet ka sugjeruar përfshirjen e standardeve minimale themelore së bashku me standardet, çka do të siguronte arritjen e potencialit të plotë të një organi të barazisë. Kjo bëhet për t’u siguruar që standardet pranojnë dhe: “mundësojnë rolin, aftësitë dhe potencialin e trupave të barazisë, ndërlidhen me arkitekturën më të gjerë institucionale në të cilën ndodhen trupat e barazisë, dhe adresojnë kontekstin e ndryshuar për trupat e barazisë, si dhe tendencat e reja dhe evolucionin në themelimin, mandatet dhe funksionimin e tyre”.

Të gjitha shtetet anëtare të BE-së kanë ratifikuar Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW). Ndër të tjera, Konventa parashikon

<sup>163</sup> Neni 20.1 i Direktivës së Riformulimit.

<sup>164</sup> Neni 20.1 i Direktivës së Riformulimit.

<sup>165</sup> Neni 20.2 i Direktivës së Riformulimit.

<sup>166</sup> Në dispozicion në: <http://www.equineteurope.org/Equinet-Working-Paper-on-Developing-Standards-for-Equality-Bodies> (qasja e fundit më 23.05.2017).

<sup>167</sup> Idem.

“Makinerinë Kombëtare të Grave”. Raportet periodike që trajtojnë çështjet ose pyetjet e ngritura nga Komiteti CEDAW zakonisht përfshijnë lidhjen materiale me Makinerinë Kombëtare të Grave të shteteve anëtare përkatëse. Përveç kësaj, Platforma e Pekinit për Veprim (PPpV) (e pranuar nga të gjitha vendet anëtare të BE-së) thekson se makineritë kombëtare për avancimin e gruas janë njësisë qendrore e koordinimit të politikave në kuadër të qeverisë.<sup>168</sup> Në sesionet vjetore të Komisionit për Statusin e Grave (KPG), kontributi i BE-së paraqitet nga një shtet anëtar.

## b. Sipas legjislacionit në Kosovë

Neni 7 i LBGj-së themelon Agjencinë për Barazi Gjinore si “Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejme ABGj), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM)”.

ABGj-ja nuk ka kompetencë të mbështesë një viktimë në gjykatë ose t’i gjej ndonjë avokat, pasi që shërbimet e tilla ofrohen nga institucione të tjera, duke përfshirë edhe ndihmën juridike falas nëse është e përshtatshme, siç rregullohet me ligj. ABGj-ja nuk u ofron viktimave të diskriminimit as ndihmë të pavarur, pasi kjo realizohet nga Avokati i Popullit. Sidoqoftë, sipas nenit 8 të LBGjK-së, ABGj-ja ka të drejtë të dëgjohej në çdo proces legjislativ.

ABGj-ja bashkëpunon me Institutin Evropian për Barazi Gjinore (IEBGj) dhe ka dorëzuar raporte zyrtare në KSG, edhe pse Kosova nuk është ende anëtare e OKB-së.

Sipas nenit 9 të LBGjK-së “ Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë” dhe “Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës”. Gjithashtu, neni 12 i LBGjK-së kërkon nga ministritë dhe komunitat që të caktojnë zyrtarë të barazisë gjinore për të koordinuar zbatimin e LBGjK-së.

## c. Analiza dhe propozimi

Koncepti i trupit të barazisë zbatohet me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. ABGj dhe Avokati i Popullit, së bashku, mund të kryejnë anketa të pavarura në lidhje me diskriminimin, të publikojnë raporte të pavarura shtesë vecanërisht lidhur me diskriminimin dhe të japin rekomandime për çdo çështje që lidhet me këtë diskriminim. Për më tepër, ABGj-ja dhe Avokati i Popullit duhet të anëtarësohen në Rrjetin Evropian të Trupave të Barazisë Equinet,<sup>169</sup> me qëllim të shkëmbimit të jurisprudencës dhe praktikave më të mira.

Bazuar në praktikat më të mira nga vendet tjera të Evropës, ABGj-ja duhet të ketë të drejtën të dëgjohej jo vetëm në çdo proces legjislativ, por edhe nga gjykatat. Sugjerohet të përfshihet në nenin 8.1.14 të LBGjK-së: “duhet të ketë të drejtën të dëgjohej nga gjykatat”. Gjithashtu duhet të shtohet një nen i ri 8.1.15: “Agjencia duhet të ketë kompetencën të vërë në dukje praktikat e paligjshme dhe diskriminuese; dhe të flasë para Kuvendit mbi situatën e diskriminimit gjinor dhe seksual në Kosovë, së paku një herë në vit”.

Pavarësia e ABGj-së duhet të garantohet. Sipas LBGj-së së BE-së nuk ka përkufizim për pavarësinë e trupave të barazisë dhe shteteve anëtare u takon të zhvillojnë sistemet e tyre. Një shtyllë e rëndësishme e pavarësisë është disponueshmëria e një buxheti vjetor. Duhet të ndryshohet neni 10.1 i LBGjK-së: “Fondet për funksionimin e Agjencisë për Barazi Gjinore

<sup>168</sup> Shih ndër të tjera, <http://www.un.org.womenwatch> (qasur së fundi më 23.05.2017) dhe [http://www1.uneca.org/Portals/ngm/CrossArticle/1/Documents/national\\_machinery.pdf](http://www1.uneca.org/Portals/ngm/CrossArticle/1/Documents/national_machinery.pdf) nga Këshilli i Evropës (qasja e fundit më 23.05.2017).

<sup>169</sup> Rrjeti i Trupave të Specializuara të Barazisë, kontakt: [info@equineteurope.org](mailto:info@equineteurope.org).



sigurohen nga buxheti vjetor i Republikës së Kosovës. Agjencia mund të pranojë fonde nga burime të tjera vendore dhe ndërkombëtare në përputhje me kompetencat e saj. “

## **7) Dialogu social**

### **a. Sipas LBGj-së së BE-së**

Sipas së drejtës së BE-së, sindikatat dhe trupat e tjera përfaqësuese shpesh quhen “partnerë socialë”. Ata mund të luajnë një rol të rëndësishëm në avancimin e zbatimit të LBGj-së. Direktiva e Rifformulimit pohon se:

Aty ku përputhet me traditat dhe praktikat kombëtare, shtetet anëtare do t’i inkurajojnë partnerët socialë, pa paragjykuar autonominë e tyre, që të nxisin barazinë mes burrave dhe grave dhe aranzhime fleksibël të punës, me qëllim lehtësimin e vendosjes së ekuilibrit mes punës dhe jetës private, [...] dhe të nënshkruajnë, në nivelin e duhur, marrëveshjet që përcaktojnë rregullat kundër diskriminimit [...].<sup>170</sup>

### **b. Sipas legjislacionit në Kosovë**

Sipas LBGjK-së, “ABGj-ja merr masa adekuate për promovimin e trajtimit të barabartë gjinor në bashkëpunim me partnerët socialë, përmes zhvillimit të dialogut social për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështjet e rëndësishme të veçantë të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështje të tjera profesionale”.<sup>171</sup>

### **c. Analiza dhe propozimi**

Koncepti i dialogut social zbatohet me korrektësi në legjislacionin e Kosovës. Sipas nenit 8 të LBGjK-së, ka një detyrim të përgjithshëm për partnerët socialë që në marrëveshjet kolektive të negociojnë masat që nxisin barazinë e trajtimit dhe mundësive për gratë dhe burrat ose planet e barazisë në ato kompani të cilave u kërkohet t’i zbatojnë.

Të konsiderohet trajnimi i partnerëve socialë për këtë çështje, veçanërisht në lidhje me obligimet sipas nenin 157 të TFBE-së; Direktivën e Rifformulimit; Direktivat mbi mallrat dhe shërbimet; sigurimet e detyrueshme shoqërore; punëtorët e vetëpunësuar; shtatzaninë; pushimin e lehonisë dhe prindëror (dhe propozimin e ri të direktivës për ekuilibrin mes punës dhe të jetës); dhe të iniciohet dialogu. Të tregohen praktikat më të mira dhe të trajnohen partnerët socialë për mundësitë që kanë për t’i mbështetur viktimat në gjykatë.

## **IV. Sektorë të ndryshëm**

Sektorë të veçantë si mjedisi, bujqësia, konkurrenca (përfshirë të drejtat e punës, tregtinë dhe trajnimin profesional), kapitali njerëzor, arsimit, reforma e administratës publike, vendimmarrja, infrastruktura, energjia, sundimi i ligjit dhe të drejtat e njeriut nuk kanë detyrime të drejtpërdrejta në lidhje me LBGj-në e BE-së. Sidoqoftë, integrimi gjinor si koncept i politikës

---

<sup>170</sup> Neni 21.2.

<sup>171</sup> Neni 8.

publike për vlerësimin e implikimeve të ndryshme për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar politik, përfshirë legjislacionin dhe programet, në të gjitha fushat dhe nivelet, është motori për promovimin e barazisë gjinore në të gjithë sektorët e lartpërmendur. Sipas IEBGj-së:

integrimi gjinor nuk është qëllim në vetvete i politikës, por mjet për të arritur barazinë gjinore. Barazia mes grave dhe burrave njihet nga BE-ja si e drejtë themelore, vlerë e përbashkët e BE-së dhe kusht i domosdoshëm për arritjen e objektivave të BE-së për ritjen, punësimin dhe kohezionin social.<sup>172</sup>

Prandaj, të gjitha programet dhe politikat që lidhen me këta sektorë të veçantë duhet të përpiqen të përfshijë perspektivën gjinore në përputhje me nenin 5 të LBGj-së në Kosovë.

## **V. Ligji i BE-së për dhunën mbi baza gjinore**

Për fat të keq, deri më sot, BE-ja nuk ka miratuar asnjë përkufizim, legjislacion apo strategji për dhunën kundër grave në të gjitha format e saj. Sidoqoftë, më 11 maj 2017, Këshilli<sup>173</sup> miratoi dy vendime për përfundimin e Konventës së Këshillit të Evropës (Konventa e Stambollit) për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje. Konventa e Stambollit e Këshillit të Evropës është traktati më i plotë ndërkombëtar për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje. Konventa u prezantua në vitin 2011 dhe hyri në fuqi në gusht 2014. Konventa e Stambollit e konsideron dhunën kundër grave si shkelje të të drejtave të njeriut. Ajo e trajton dhunën kundër grave nëpërmjet masave që synojnë parandalimin e dhunës, mbrojtjen e viktimave dhe ndjekjen penale të autorëve.

Duke vendosur të nënshkruajë Konventën e Stambollit, BE-ja konfirmon angazhimin e saj për të luftuar dhunën kundër grave brenda territorit të saj dhe në nivel global, forcon kuadrin ligjor ekzistues dhe aftësinë e saj për të vepruar. Të gjitha shtetet anëtare të BE-së e kanë nënshkruar Konventën e Stambollit, por vetëm 14 e kanë ratifikuar. Anëtarësimi i BE-së në Konventë do të sigurojë edhe komplementaritetin mes nivelit kombëtar dhe atij të BE-së. Kjo do t'i mundësojë BE-së një rol më efektiv në forume ndërkombëtare të tilla si Grupi i Ekspertëve të Këshillit të Evropës për Veprim kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (GREVIO). Vendimi për nënshkrimin është hapi i parë në procesin e ratifikimit të Konventës nga BE-ja. Pas nënshkrimit zyrtar, anëtarësimi kërkon marrjen e vendimeve për përfundimin e Konventës.<sup>174</sup> Këto vendime do të kenë nevojë për pëlqimin e Parlamentit.

Përveç kësaj, disa direktiva i detyrojnë ligjërisht shtetet anëtare që të ndërmarrin veprime të caktuara si përgjigje ndaj dhunës kundër grave. Këtu përfshihen: Direktiva 2012/29/EU që përcakton standardet minimale për të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të krimit; Direktiva 2011/99/EU për urdhrin e mbrojtjes evropiane; Direktiva për kapacitetin e vetëpunësuar; dhe Direktiva 2011/36/EE e datës 5 prill 2011 për parandalimin dhe luftimin e

<sup>172</sup> IEBGj, në: <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming> (qasja e fundit më 23.05.2017).

<sup>173</sup> Shih: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/05/11-violence-against-women/> (qasja e fundit më 23.05.2017).

<sup>174</sup> Shih edhe Propozim për Vendim të Këshillit për përfundimin, nga Bashkimi Evropian, të Konventës së Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, COM (2016) 109 përfundimtar.

trafikimit të qenieve njerëzore dhe mbrojtjen e viktimave të tij, duke zëvendësuar vendimin kornizë të Këshillit 2002/629/JHA (30). Direktiva e fundit përcakton rregullat minimale në lidhje me përkufizimin e veprave penale dhe sanksioneve në fushën e trafikimit të qenieve njerëzore. Ajo vendos edhe dispozita të përbashkëta, duke marrë parasysh një perspektivë gjinore, për të forcuar parandalimin e këtij krimi dhe mbrojtjen e viktimave (neni 1). Rregullorja (EU) Nr. 606/2013 e 12 qershorit 2013 trajton njohjen reciproke të masave mbrojtëse në çështjet civile. Për më tepër, Parlamenti Evropian jep mandatin<sup>175</sup> për të ndërmarrë veprime për t'i dhënë fund dhunës kundër grave. Rregullorja, e cila nuk është e detyrueshme dhe sugjeron vetëm një dëshirë politike për të vepruar në një fushë të caktuar, përmend:

situatat e luftës dhe konfliktet e armatosura, rindërtimi pas konfliktit dhe krizat ekonomike, sociale dhe/ose financiare rrisin cenueshmërinë individuale dhe kolektive të grave ndaj dhunës mashkullore kundër tyre dhe nuk duhet të konsiderohen si justifikim për tolerimin e dhunës mashkullore.

Më tej, ndonëse pa asnjë detyrim ligjor, "u kërkon shteteve anëtare të hetojnë pa vonesë abuzimet ekstreme të të drejtave të njeriut ndaj grave rome, të penalizojnë autorët dhe të ofrojnë kompensim adekuat për viktimat e sterilizimit të detyruar".

Nuk ka asnjë ligj të BE-së në lidhje me dhunën me bazë gjinore si krim lufte. Sidoqoftë, ndjekja penale e krimeve me bazë gjinore është një nga objektivat kryesore të Rezolutës 1325 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (RKSOKB) mbi Gratë, Paqen dhe Sigurinë, dhe në shtator 2015, Përfaqësuesi i Lartë i BE-së për Punë të Jashtme dhe Siguri krijoi postin e Këshilltarit kryesor për Shërbimin e Veprimit të Jashtëm Evropian për Gjininë dhe për zbatimin e Rezolutës 1325.<sup>176</sup> Sidoqoftë, Kosova duhet të punojë në ndjekjen penale të krimeve me bazë gjinore. Deri më tani, legjislacioni i Kosovës i përmbush kërkesat e ligjit ekzistues të BE-së. Do të ketë ndryshime në legjislacionin e BE-së për të përmbushur detyrimet e Konventës së Stambollit.<sup>177</sup> Sugjerohet që Kosova të përfshijë Konventën e Stambollit në Kushtetutën e saj sipas Konventave Ndërkombëtare që janë të zbatueshme, çka nënkupton miratimin e vendimeve për përfundimin e vetë Konventës. Duhet të ndërmerren rishikime shtesë të politikave për të informuar ndryshimet e dispozitave të ligjit në fuqi, në drejtim të adresimit më të mirë të kërkesave të Konventës së Stambollit brenda legjislacionit kosovar.

---

<sup>175</sup> Shih: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2009-0098+0+DOC+XML+V0//EN> (qasja e fundit më 23.05.2017).

<sup>176</sup> Shih: [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage\\_en/5846/15th%20anniversary%20and%20Global%20Review%20of%20UNSCR%201325](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/5846/15th%20anniversary%20and%20Global%20Review%20of%20UNSCR%201325) (last accessed 27.06.2017).

<sup>177</sup> "Vendimi për nënshkrimin është hapi i parë në procesin e anëtarësimit të BE-së në Konventë. Pas nënshkrimit zyrtar, anëtarësimi kërkon miratimin e vendimeve për përfundimin e Konventës. Këto vendime do të kenë nevojë për pëlqimin e Parlamentit", në: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/05/11-violence-against-women/>.

## Bibliografia

- Craig, P., dhe de Búrca, G. (2011), “*E drejta e BE-së, tekst, raste dhe materiale*”, Oxford, botimi i 5-të. EPRS, “*Direktiva 2004/113/EC për qasje të barabartë gjinore në mallra dhe shërbime*”, Studimi, janar 2017, në dispozicion në: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS\\_STU%282017%29593787\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/593787/EPRS_STU%282017%29593787_EN.pdf).
- EUROSTAT, “*Hendeku gjinor në paga në formë të parregulluar*” - Aktiviteti i NACE Rev. 2 (earn\_grgpg2), në: [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_grgpg2\\_esms.htm#stat\\_pres1488984702568](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm#stat_pres1488984702568).
- Frericks, P., dhe Maier, R.M. (2008), “*Normat e pensioneve dhe reformat e pensioneve në Evropë - efektet mbi hendekun gjinor në pagesat e pensioneve*”, Komuniteti, Puna dhe Familja, Vol. 11, Nr. 3, f. 253-271.
- ASK, *Anketa e Fuqisë Punëtore*, 2016, në: <http://ask.rks-gov.net/media/3245/lfs-2016-anglisht.pdf> (qasja e fundit më 26.07.2017).
- RrGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale: Analizë gjinore+ për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë 2016-2018*, Prishtinë, 2015, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20151203094304537.pdf>.
- RrGK, *Buxhetimi drejt Mirëqenies Sociale: Analizë gjinore e shpejtë për informimin e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale në Kosovë*, Prishtinë, 2014, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20151203094304537.pdf>.
- RrGK, *Arritja e ekuilibrit*, Prishtinë: RrGK, 2016 në dispozicion në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20160504154201373.pdf>.
- RrGK, *Kush kujdeset? Kërkesat, Ofertat dhe Opsionet për Rritjen e Mundësive të Kujdesit të Fëmijëve në Kosovë*, Prishtinë: RrGK, 2016, në: <http://www.womensnetwork.org/documents/20161103153827479.pdf>
- Miller, K., “*Hendeku gjinor në pensione*”, në dispozicion në: <http://legal-dialogue.org/gender-pension-gap>.
- Republika e Kosovës, Qeveria, “*Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016 - 2021 (SKZH)*”, 2016, në dispozicion në: [http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National\\_Development\\_Strategy\\_2016-2021\\_ENG.pdf](http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf).
- Selanec, G. (2011), “*Kroaci*”, në: *Ligji për ngacmimin e lidhur me seksin dhe për ngacmimin seksual në 33 vende evropiane*, në dispozicion në: [http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=52696](http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696).
- Republika e Kosovës, Qeveria, Agjencia për Barazi Gjinore, *Komentari i Ligjit për Barazi Gjinore*, 2017, në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/ZKM%20Komentari%20%20LBJ%20-%20AL.pdf>

## Legjislacioni primar

- Versioni i konsoliduar i TBE-së: nenet 2, 3 dhe 6 të TBE-së
- Versioni i konsoliduar i TFBE-së: Nenet 8-10, 18-19 dhe 157 të TFBE-së
- Karta e të Drejtave Themelore të BE-së; Kapitujt III dhe IV (nenet 20-38)

## Direktivat e BE-së (trajtimi i barabartë i burrave dhe grave)

- Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (e riformular)
- Direktiva e Këshillit 2010/18/EU për zbatimin e Marrëveshjes Kornizë të rishikuar për pushimin prindëror të përmbyllur nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC dhe që shfuqizon Direktivën 96/34/EC

- Direktiva e Këshillit 92/85/EEC për vendosjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të **punëtoreve shtatzana** dhe të punëtoreve lehona ose që janë duke ushqyer me gj
- Direktiva e Këshillit 79/7/EEC për zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e **sigurimeve shoqërore**
- Direktiva 2010/41/EU e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në aktivitete në cilësi të vetëpunësuar dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/EEC
- Direktiva e Këshillit 2004/113/EC për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin me **mallra dhe shërbime**

## **Komunikimet dhe Raportet e Komisionit**

- Raport mbi barazinë mes grave dhe burrave 2017
- Angazhimi strategjik për barazinë gjinore 2016-2019 (SWD(2015) 278 përfundimtar. Bruksel, 3.12.2015
- Raporti i Zbatimit të Direktivës 2004/113 (maj 2015)
- Raporti i Zbatimit të Direktivës 2010/41 (mars 2015)
- Raporti i Zbatimit të Direktivës 2010/18 (shkurt 2015)
- Raporti i Zbatimit të Direktivës 2006/54 (dhjetor 2013) dhe dokumenti i tij i punës
- Udhëzime për zbatimin e Direktivës së Këshillit 2004/113/EC në sigurime, nën dritën e vendimit të Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian në rastin C-236/09 (*Test-Achats*)

## **Propozimet dhe nismat aktuale**

- Propozimi për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit për përmirësimin e barazisë gjinore mes drejtorëve joekzekutivë të kompanive të listuara në bursa dhe masat e ndërlydhura. COM(2012) 614 përfundimtar. Bruksel, 14.11.2012
- Udhërrëfyesi “Një fillim i ri për të adresuar sfidat e ekuilibrit mes punës dhe jetës me të cilin ballafaqohen familjet që punojnë”. Gusht 2015
- Konsultimi i fazës së parë me partnerë socialë sipas nenit 154 të TFBE-së mbi veprime të mundshme që adresojnë sfidat e ekuilibrit mes punës dhe jetës me të cilën përballen prindërit që punojnë dhe kujdestarët. Dokumenti i konsultimit i datës 11.11.2015. COM(2015) 7754 përfundimtar
- Konsultimi i fazës së dytë me partnerë socialë në nivel evropian sipas nenit 154 të TFBE-së mbi veprime të mundshme që adresojnë sfidat e ekuilibrit mes punës dhe jetës me të cilën përballen prindërit që punojnë dhe kujdestarët. Dokumenti i konsultimit i datës 12.07.2016, COM(2016) 2472 përfundimtar
- Dokumenti Analitik që shoqëron Dokumentin e Konsultimit të Konsultimit të fazës së dytë me partnerë socialë në nivel evropian sipas nenit 154 të TFBE-së mbi veprime të mundshme që adresojnë sfidat e ekuilibrit mes punës dhe jetës me të cilën përballen prindërit që punojnë dhe kujdestarët. Bruksel, 12.7.2016 SWD (2016) 145 përfundimtar
- Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, Stamboll, 11.5.2011
- Propozim për Vendim të Këshillit për përfundimin, nga Bashkimi Evropian, të Konventës së Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, COM (2016) 109 përfundimtar
- Draft Raporti mbi nevojën për një strategji të BE-së për t'i dhënë fund dhe për të parandaluar hendekun gjinor në pensione (2016/2061(INI))
- Propozim për një Direktivë të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit për ekuilibrin mes punës dhe jetës për prindërit dhe kujdestarët dhe shfuqizimin e Direktivës së Këshillit 2010/18/EU. COM (2017) 253 përfundimtar. Bruksel, 26.4.2017

## **Jurisprudenca e Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GjDBE)**

Përmbledhje e jurisprudencës për barazinë e trajtimit të grave dhe burrave dhe mosdiskriminimin në Bashkimin Evropian (1971-2009)

Aktgjykimet e fundit (gjykimet e plota)

GjDBE, 22 tetor 2009, C-116/08, Meerts

GjDBE, 29 tetor 2009, C-63/08, Pontin

GjDBE, 22 prill 2010, C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols

GjDBE, 1 korrik 2010, C-194/08, Gassmayr

GjDBE, 1 korrik 2010, C-471/08, Parviainen

GjDBE, 29 korrik 2010, C-577/08, Brouwer

GjDBE, 6 shtator 2010, C-149/10, Chatzi

GjDBE, 30 shtator 2010, C-104/09, Roca Álvarez

GjDBE, 1 nëntor 2010, C-232/09, Danosa

GjDBE, 18 nëntor 2010, C-356/09, Kleist

GjDBE, 1 mars 2011, C-236/09, Test-Achats

GjDBE, 21 Korrik 2011, C-104/10, Kelly

GjDBE, 20 Tetor 2011, C-123/10, Brachner

GjDBE, 19 prill 2012, C-415/10, Meister

GjDBE, 22 nëntor 2012, C-385/11, Elbal Moreno

GjDBE, 28 shkurt 2013, C-427/11, Kenny

GjDBE, 20 qershor 2013, C-7/12, Riežniece

GjDBE, 9 shtator 2013, C-5/12, Betriu Montull

GjDBE, 12 shtator 2013, C-614/11, Kuso

GjDBE, 13 shkurt 2014, C-512/11, TSN dhe YTN

GjDBE, 27 shkurt 2014, C-588/12, Lyreco Belgium

GjDBE, 6 mars 2014, C-595/12, Napoli

GjDBE, 18 Mars 2014, C-167/12, CD

GjDBE, 18 mars 2014, C-363/12, Z.

GjDBE, 17 korrik 2014, C-173/13, Leone

GjDBE, 3 shtator 2014, C-318/13, X

GjDBE, 22 tetor 2014, C-252/13, Komisioni kundër Holandës

GjDBE, 14 prill 2015, C-527/13, Cachaldora Fernández

GjDBE, 21 maj 2015, C-65/14, Rosselle

NJBGJ, 16 korrik 2015, C-222/14, Maistrellis

GjDBE, 17 nëntor 2015, C-137/15, Plaza Bravo

GjDBE, 17 dhjetor 2015, C-407/14, Arjona Camacho

GjDBE, 14 korrik 2016, C-335/15, Ornano

GjDBE, 28 korrik 2016, C-423/15, Kratzer

## Shtojca I. Sfondi historik

Traktati aktual për Bashkimin Evropian (TBE) dhe Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian (TFBU) hynë në fuqi në vitin 2009. Fillimisht, Traktatet e para hynë në fuqi në vitet 1950, pak vite pas Luftës së Dytë Botërore, të cilën e përjetuan shumë pionierë të “Komuniteteve Evropiane” (tash BE). Përmbajtja e këtyre tre “Traktateve themeluese” u ndikua nga ngjarjet historike që sapo kishin ndodhur dhe nga realitetet ekonomike të kohës. Gjatë periudhave të ndërmjetme u shfaqën shumë Traktate për ndryshime të “Traktateve Themeluese”, çka prodhoi dokumente të papërdorshme.

Është e dobishme të kuptohet dallimi mes “Komunitetit/Komuniteteve Evropiane” dhe “Bashkimit Evropian”. Për qëllimet tona, Traktati kryesor ishte Traktati i Komunitetit Ekonomik Evropian (TKEE), i cili hyri në fuqi në vitin 1958. Me Traktatin e Amsterdimit, emri i tij u ndryshua në Traktatin e Komunitetit Evropian (TKE), duke pranuar zgjerimin e fushëveprimit të tij përtej “ekonomisë”. Komuniteti i parë i tillë u krijua nga Traktati i Komunitetit Evropian të Qymyrit dhe Çelikut, i cili hyri në fuqi në vitin 1952. Traktati i Komunitetit Evropian të Qymyrit dhe Çelikut zgjati vetëm 50 vjet. Ai mbaroi, ose përfundoi, në vitin 2002. Lënda e tij (qymyri dhe çeliku) ka jetëgjatësi të kufizuar. Sidoqoftë, këto zhvillime historike të traktatit nënvizojnë kontekstin në të cilin lindën Komunitetet.

Para hyrjes në fuqi të Traktatit të Lisbonës më 1 dhjetor 2009, Komuniteti (Ekonomik) Evropian, dhe rrjedhimisht legjislacioni i KE-së, ishin vetëm një pjesë e BE-së. Pjesa më e madhe e LBGj-së janë ligje të bazuara në dispozitat e Traktatit të K(E)E-së, që daton më herët se Traktati i BE-së. Që nga Traktati i Lisbonës, KE-ja dhe BE-ja u bashkuan në një njësi të vetme, në Bashkimin Evropian, i cili pason dhe zëvendëson KE-në. Sidoqoftë, BE-ja vazhdon të punojë me të dy traktatet vijuese. Traktati për Bashkimin Evropian (TBE) përcakton parimet dhe vlerat e BE-së, strukturat themelore dhe çka mund të quhen dispozita kushtetuese. Për shembull, ai merret edhe me politikën e përbashkët të jashtme dhe të sigurisë. Traktati mbi Funkcionimin e BE-së (TFBE) merret me funksionimin e politikave ekonomike, sociale dhe të tjera, si dhe me miratimin e legjislacionit dytësor (siç janë rregulloret, direktivat etj.) dhe rolet e institucioneve dhe trupave, siç është GjDBE-ja. Për arsye historike, Karta e të Drejtave Themelore të BE-së është një dokument i veçantë nga të dy Traktatet (TBE dhe TFBE), por statusi i saj ligjor konfirmohet në nenin 6(1) të TBE-së. Karta hyri në fuqi në vitin 2009 dhe ka të njëjtën vlerë ligjore si të dy Traktatet. TBE-ja, TFBE-ja dhe Karta përmbajnë të gjitha dispozitat përkatëse në fushën e barazisë gjinore.





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

305-055.2(496.51:4/9)(083.77)

305-055.1(496.51:4/9)(083.77)

Divellec, Sylvia Cleff le

Progresi i Kosovës në përafrimin e ligjeve të saj me ligjet e BE-së mbi barazinë gjinore / nga Sylvia Cleff le Divellec dhe Katharina Mille. – Prishtinë : Rrjeti i Grave të Kosovë, 2017. – 56 f. ; 21 cm. – (Dokument i Politikave)

1.Divellec, Sylvia Cleff le 2. Mille, Katharina

**ISBN-978-9951-737-19-7**

ISBN 978-9951-737-19-7



9 789951 737197