

LIGJI Nr. 05/L -020

PËR BARAZI GJINORE

Kuvendi i Republikës së Kosovës;

Në bazë të nenit 65 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,

Miraton

LIGJ PËR BARAZI GJINORE

KAPITULLI I

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

1. Ky ligj, garanton, mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë.

2. Ky ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të femrave dhe meshkujve, si dhe përcakton institucionet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre.

3. Ky ligj është në përputhshmëri me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Femërs (CEDAW); Direktivën për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion (Direktiva 2000/78/EC; Direktivën për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e punësimit dhe profesionit (Direktiva 2006/54/EC); Direktivën në zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të meshkujve dhe femrave në çështjet e sigurimit shoqëror (Direktiva e Këshillit, datë 19 dhjetorit 1978 (79/7/EEC); Direktivën mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis meshkujve dhe femrave të angazhuar në një aktivitet në një kapacitet të vetë-punësuar dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613 / EEC (Direktiva 2010/41 EU, datë 7 korrik 2010); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis meshkujve dhe femrave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (Direktiva 2004/113/EC).

Neni 2

Fushëveprimi

1. Ky ligj vlen për meshkujt, femrat dhe personat që kanë një karakteristikë të mbrojtur të identitetit gjinor apo të seksit, si dhe garanton mundësi dhe trajtim të barabartë, në sferën publike dhe private të jetës shoqërore, duke përfshirë jetën politike dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër.

2. Ndalesa e diskriminimit në bazë të gjinisë dhe seksit dhe obligimet për promovimin e barazisë së meshkujve dhe femrave në këtë ligj, kuptohen se përfshijnë barazinë dhe mos diskriminimin mbi karakteristikën e mbrojtur të identitetit gjinor.

3. Ky ligj siguron kuadrin institucional të nevojshëm për zbatim.

4. Asgjë në këtë ligj nuk mund të merret si kufizim apo pakësim i të drejtave ekzistuese të përcaktuara me ligje tjera, ose me marrëveshje e instrumente ndërkombëtare në fuqi.

Neni 3 **Përkufizimet**

1. Shprehjet e përdorura në këtë ligj kanë këtë kuptim:

1.1. **Barazia gjinore** - është ushtrimi i plotë dhe i barabartë i femrave dhe meshkujve i të drejtave të tyre të njeriut. Është mosprania e diskriminimit në bazë gjinore në mundësitë, ndarjen e burimeve apo përfitimeve si dhe qasjen në shërbime;

1.2. **Femër** - përfshin çdo person që konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor;

1.3. **Mashkull** - përfshin çdo person që konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor;

1.4. **Trajtim i barabartë** - Trajtimi i barabartë pa kurrëfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore;

1.5. **Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor** - konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohej një person i gjinisë tjetër në një situatë të krahasueshme;

1.6. **Diskriminimi i tërthortë gjinor** - konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin e gjinisë tjetër në pozitë të pabarabartë, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme;

1.7. **Seksi** - nënkupton karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat përcaktojnë meshkujt dhe femrat;

1.8. **Gjinia** - nënkupton role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen femrave dhe meshkujve, që është identiteti i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave;

1.9. **Identiteti gjinor** - kjo karakteristikë e mbrojtur mbulon identitetin që ka të bëjë me gjininë e një personi dukjen apo karakteristikat tjera që lidhen me gjininë e një personi (qoftë përmes ndërhyrjes kirurgjike apo jo) duke mos marrë parasysh seksin që personi e ka pasur në lindje;

1.10. **Mundësi e barabartë** - nënkupton sigurimin e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë

të meshkujve dhe femrave në të gjitha aspektet e jetës politike, sociale, kulturore, arsimore, ekonomike dhe fushat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër;

1.11. **Ngacmimi** - konsiderohet çfarëdo sjellje e padëshirueshme mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinorë, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyjes;

1.12. **Ngacmimi seksual** - nënkupton çfarëdo forme të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë preken apo shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyjes;

1.13. **Masat e përgjithshme** - janë masa të natyrës normative nga sferat e ndryshme, me të cilat arrihet, mbrohet barazia gjinore dhe parandalohet diskriminimi gjinor me anë të ligjeve, të cilat rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor;

1.14. **Masat e veçanta** - janë masa të përkohshme, të cilat kanë për qëllim garantimin e të drejtave të barabarta gjinore dhe promovimin e barazisë gjinore në fushat specifike të jetës shoqërore;

1.15. **Përfaqësimi i pabarabartë** - është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njëjës gjini, është më i ulët së pesëdhjetë përqind (50%) në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike;

1.16. **Integrimi gjinor** - është përfshirje e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit, të planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe vlerësimit të legjislacionit, politikave ose programeve dhe buxheteve, në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes meshkujve dhe femrave;

1.17. **Buxhetimi gjinor** - është zbatimi i integritit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së femrave dhe meshkujve;

1.18. **Dhuna në baza gjinore** - nënkupton të gjitha aktet e dhunës që rezultojnë apo kanë të ngjarë të rezultojnë në dëmtim apo vuajtje fizike, seksuale, psikologjike, sociale apo ekonomike në baza gjinore, duke përfshirë kërcënime për akte të tilla, shtrëngim, apo heqje arbitrare të lirisë, qoftë kur kjo ndodh në jetën publike apo private;

1.19. **Viktimizimi** - ndodhë 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;

1.20. **Pagesa** - paga e zakonshme bazë ose minimale apo paga dhe çdo shpërblim tjetër, qoftë në para ose në mall, të cilën punëtori e merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, përkritazi me punësimin e tij / saj nga punëdhënësi i tij / saj;

1.21. **Skema profesionale e sigurimit shoqëror** - mbi zbatimin progresiv të parimit të

trajtimit të barabartë për meshkujt dhe femrat 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 destinuara për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për të zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ;

1.22. **Stereotipet gjinore** - janë pikëpamjet apo paragjykimet e përgjithësuara lidhur me tiparet apo karakteristikat që i takojnë apo do të duhej ti takonin apo rolet që kryhen apo do të kryheshin nga meshkujt dhe femrat.

Neni 4

Ndalimi i diskriminimit gjinor

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë gjinor, duke përfshirë trajtimin më pak të favorshëm të femrave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit, moshës, ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi.
2. Dhuna në baza gjinore është një formë e diskriminimit e cila seriozisht pengon aftësinë e femrave dhe meshkujve që t'i gëzojnë të drejtat dhe liritë në baza të barabarta dhe është e ndaluar.
3. Ngacmimi dhe ngacmimi seksual janë të ndaluara. Refuzimi apo dorëzimi i një personi ndaj sjelljes së tillë nuk mund të përdoret si bazë për një vendim që prek atë person.
4. Me qëllim të ndalimit të diskriminimit gjinor me legjislacion, politika, programe dhe praktika, parimi i barazisë gjinore dhe integritetit gjinor, duke përfshirë përfitimet pas shtatzënisë dhe lindjes, zbatohet në të gjitha planifikimet, buxhetimet dhe zbatimet e akteve të mësipërme nga subjektet publike dhe private.
5. Udhëzimi për diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë konsiderohet diskriminim sipas kuptimit të këtij ligji.
6. Nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në parashtrimin apo procedimin e ankesave të diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual të parashtruara në bazë të këtij ligji.

Neni 5

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

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

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

1.2. miratimin e strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e

barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për barazi gjinore;

1.3. përfshirjen e integritit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacion;

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

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

1.6. sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit;

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

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

1.9. të marrë parasysh barazinë gjinore në rastin e emërimit të institucioneve, shkollave e rrugëve.

2. Çdo dispozitë, e cila është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji shfuqizohet.

3. Kontratat publike si dhe çdo dispozitë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, e cila është e përfshirë në kontratat apo marrëveshjet individuale a kolektive, janë ose mund të shpallen të pavlefshme apo të ndryshohen në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

Neni 6

Masat e veçanta

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

2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:

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

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

2.3. fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën e femrave apo meshkujve në fushën e punës, në arsim, në shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve;

2.4. trajtim preferencial, rekrutimin, punësimin dhe ngritjen në detyrë, dhe masa të tjera në secilën fushë ku ka pabarazi.

3. Kandidati i gjinisë së nënpërfaqësuar duhet t'i ketë kualifikimet e njëjta me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket plotësimit të kushteve.

4. Aplikacioni i secilit kandidat i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë karakteristike për secilin kandidat individual;

5. Përparësia e dhënë kandidatit të gjinisë së nënpërfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe e pakushtëzuar por, mund të shpërfilllet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij.

6. Nuk përbëjnë diskriminim gjinor rastet kur institucionet publike marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshtetimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.

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

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

KAPITULLI II

MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR BARAZI GJINORE

Neni 7

Agjencia për barazi gjinore

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

Neni 8

Funksionet dhe përgjegjësitë

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

1.1. promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj;

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

- 1.3. identifikon dhe harton politika që promovojnë barazinë gjinore dhe monitorojnë zbatimin e tyre;
- 1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritimit gjinor dhe buxhetimit gjinor;
- 1.5. udhëheq procesin dhe përgatit raporte për zbatimin e Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Femrës dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore;
- 1.6. bashkëpunon me institucionet publike dhe zyrtarët përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna për të siguruar zbatimin e dispozitave të këtij ligji;
- 1.7. bashkëpunon me shoqërinë civile;
- 1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integritimit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione;
- 1.9. analizon gjendjen e barazisë gjinore në Kosovë, në bazë të raporteve, hulumtimeve dhe studimeve, si dhe paraqet gjetjet, monitoron gjetjet në raporte vjetore, raporte të posaçme, udhëzime, kode sjelljeje, opinione dhe jep rekomandime për autoritetet përkatëse dhe i publikon këto rezultate;
- 1.10. merr masa me qëllim të ngritjes së vetëdijes mbi barazinë gjinore;
- 1.11. merr masa adekuate për promovimin e trajtimit të barabartë gjinor në bashkëpunim me partnerët social, përmes zhvillimit të dialogut social për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështjet e rëndësishme të veçantë të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre nga marrëdhënia e punës, mirëqenia sociale dhe çështjet tjera profesionale;
- 1.12. Raporton në Qeveri për zbatimin e këtij ligji për vitin e shkuar, jo më vonë se fundi i marsit, raporti pas miratimit nga Qeveria bëhet publik.

Neni 9

Organizimi i Agjencisë

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

Neni 10

Financimi

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

2. Agjencia për Barazi Gjinore për realizimin e mandatit që promovon barazinë gjinore mund të pranojë donacione nga donatorët vendorë dhe ndërkombëtarë, të cilat nuk ndikojnë në pavarësinë financiare të Agjencisë për Barazi Gjinore ose në të drejtat e saj prej Buxhetit të Republikës së Kosovës dhe që nuk janë në kundërshtim me ligjin. Donacionet e pranuar duhet të bëhen publike.

Neni 11

Programi i Kosovës për barazi gjinore

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

2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike.

Neni 12

Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna

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

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

2.1. koordinimin e zbatimit të këtij ligji, si dhe të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore;

2.2. përfshirjen e integritit gjinor dhe buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave;

2.3. bashkëpunimin me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe akterët tjerë përkatës në fushën e barazisë gjinore;

2.4. përgatitja e raporteve një vjeçare për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, si dhe raportet tjera që i dorëzohen Agjencisë;

2.5. zbatimin e masave të parapara me këtë ligj.

3. Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore detyrat dhe përgjegjësitë e tyre i ushtrojnë në pajtim me dispozitat e përcaktuara me këtë ligj dhe me aktin përkatës nënligjor që miratohet nga Qeveria, sipas propozimit nga Agjencia.

Neni 13

Avokati i Popullit

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

Neni 14

Partitë politike

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

KAPITULLI III

MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS

Neni 15

Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, sa i përket:

1.1. kushteve për qasje në punësim, në punë të pavarur ose të obliguar, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht degës së aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë avancimin;

1.2. qasjes në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, trajnimit profesional dhe të avancuar dhe rikualifikimet përfshirë përvojën e punës praktike;

1.3. punësimi dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna, si dhe paga;

1.4. anëtarësimi dhe përfshirja në një organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga organizatat e tilla;

1.5. Qasjes në punësim, përfshirë trajnimit për punësim, një trajtim i ndryshëm i cili është i bazuar në një karakteristikë lidhur me gjininë nuk paraqet diskriminim kur, për shkak të natyrës së veçantë të aktiviteteve profesionale apo të kushteve në të cilin kryhen ato, nëse një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe kërkesa është proporcionale.

Neni 16

Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë në të gjitha skemat e sigurimit shoqëror në punë, në veçanti sa i përket:

1.1. fushës së skemave të tilla dhe kushtet e qasjes në to;

1.2. detyrimit për të kontribuar dhe llogaritjet e kontributeve;

1.3. llogaritjes së përfitimeve, përfshirë përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortin/en apo vartësve, si dhe kushtet që rregullojnë kohëzgjatjen dhe gëzimin e të drejtës për përfitime.

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

2.1. përcaktimin e personave që mund të marrin pjesë në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë;

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

2.3. hartimin e rregullave të ndryshme në lidhje me moshën e hyrjes në këtë skemë ose të periudhës minimale të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë me qëllim përfitimin prej saj;

2.4. hartimin e rregullave të ndryshme, me përjashtim siç parashikohet në nënparagrafët 2.8 dhe 2.10 të këtij neni, për ri-mbursimin e kontributeve kur një punëtor lë një skemë pa përmbushur kushtet që garantojnë të drejtat për përfitime afatgjata;

2.5. përcaktimin e kushteve të ndryshme për dhënien e përfitimeve apo kufizimin e këtyre përfitimeve për punëtorët e njërës apo tjetrit seks;

2.6. rregullimin e moshave të ndryshme të daljes në pension;

2.7. pezullimin e mbajtjes apo përfitimit të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lindjes ose pushimit për arsye familjare, të garantuara me ligj ose me marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi;

2.8. përcaktimin e niveleve të ndryshme të përfitimit, përveç për atë që mund të jetë e nevojshme për të marrë parasysh faktorët përlllogaritës të sigurimeve të cilat ndryshojnë në bazë seksi në rastin e skemave me kontribute të përcaktuara; në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit, elemente të caktuara mund të jenë të pabarabarta ku pabarazia e shumëve rezulton nga efektet e përdorimit të faktorëve të sigurimeve që ndryshojnë në bazë të gjinisë në kohën kur financimi i këtij programi është zbatuar;

2.9. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëtorëve;

2.10. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve, me përjashtim:

2.10.1. në rastin e skemave të përcaktuara të kontributeve nëse qëllimi është për të barazuar shumë të përfitimeve përfundimtare ose për t'i bërë ato gati më të barabarta për të dyja seksin;

2.10.2. në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit ku kontributet e punëdhënësve kanë për qëllim për të siguruar përshtatshmërinë e fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuara.

2.11. vendosjen e standardeve të tjera ose të standardeve që zbatohen vetëm për punëtorët

e një gjinie të caktuar, përveç sa parashikohet në nënparagrafët 2.8 dhe 2.10 të këtij neni, lidhur me garantimin ose mbajtjen e të drejtës për përfitime të mëvonshme kur një punëtor lë një skemë.

3. Kur dhënia e përfitimeve brenda fushëveprimit të këtij neni është lënë në kompetencë të organeve drejtuese të skemës, kjo e fundit duhet të jenë në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë.

Neni 17

Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës

1. Punëdhënësi/sja në të gjithë sektorët obligohet:

1.1. të shmang përfshirjen e elementeve diskriminuese në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës;

1.2. të promovojë barazinë gjinore para dhe gjatë marrëdhënies së punës;

1.3. të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt që aplikojnë për vende të lira të punës;

1.4. Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune nuk ka barazi gjinore, nuk paraqet diskriminim gjinor nëse shpallja inkurajon gjininë më pak të përfaqësuar të aplikojnë me qëllim të promovimit të barazisë gjinore;

1.5. që të mos disfavorizojë një punëkërkuar, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e një gjinie, që përmban diskriminim të tërthortë gjinor;

1.6. të punësojë personin pa dallim gjinor, në çdo pozitë ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;

1.7. të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet meshkujve dhe femrave në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punonjësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale si dhe masave të tjera të përkohshme;

1.8. të sigurojë që femrat dhe meshkujt të kenë mundësi të barabarta për të vazhduar shkollimin dhe aftësimin profesional dhe të përcjellin trajnimet të cilat mbahen për të shtuar shkathtësitë profesionale ose të përgatiten për profesione të tjera;

1.9. të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës;

1.10. Punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër;

1.11. Në veçanti, kur sistemi i klasifikimit të vendeve të punës përdoret për të përcaktuar pagën, bazohet në kriteret e njëjta për meshkujt dhe femrat dhe shmangë diskriminimin në bazë të gjinisë;

1.12. të japë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë;

1.13. Punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë një mjedis të tillë të punës në të cilin asnjë nga punëtorët nuk është subjekt i trajtimit të padëshirueshëm të natyrës seksuale nga punëdhënësi, mbikëqyrësi, apo kolegët, duke përfshirë trajtimin e padëshiruar fizik, verbal ose joverbal apo sjelljet e tjera seksuale që krijojnë marrëdhënie dhe një mjedis frikësimi, armiqësor ose poshtërues të punës dhe që cenojnë dinjitetin e femrave dhe meshkujve në punë;

1.14. të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuuese, ose ngacmim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë;

1.15. Punëdhënësit janë të obliguar të marrin masa të nevojshme për t'u mundësuar femrave dhe meshkujve të përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare;

1.16. Organizimi i punës dhe orarit, në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe gjendjen familjare të të punësuarve, bëhet në mënyrë që të sigurojë kthimin në vendin e njëjtë të punës pas pushimit të lindjes, pushimit prindëror, pushimit të abortit, pushimit mjekësor ose pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkaqe urgjente familjare, apo aftësime profesionale.

2. Çdo person pas pushimit prindor, 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.

Neni 18

Vlerësimi i punës së papaguar

1. Puna e papaguar e femrave dhe meshkujve vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo:

1.1. kujdeset për mirëqenien e familjes;

1.2. kujdeset për fëmijët;

1.3. kujdeset për anëtarë të tjerë të familjes;

1.4. merret me punët në bujqësi dhe ekonomi familjare.

2. Subjektet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të trajnimit profesional bazuar në legjislacionin në fuqi.

Neni 19

Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime

1. Ndalohet Diskriminimi në bazë të gjinisë në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime.

2. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat të cilët ofrojnë mallra dhe shërbime, të cilët janë në dispozicion për publikun pavarësisht nëse personi në fjalë i përket sektorit publik apo privat, duke përfshirë dhe organet publike, të cilat janë ofruar jashtë zonës së jetës private dhe familjare të ofruara nga institucionet publike dhe private.

3. Ky ligj nuk cenon lirinë e individit për të zgjedhur një partner kontraktual për sa kohë që zgjedhja e një individi e partnerit kontraktual nuk është bazuar në gjininë e atij personi.

4. Ky ligj nuk do të përjashtojë diferencat në trajtim, nëse sigurimi i mallrave dhe shërbimeve ekskluzivisht ose kryesisht për anëtarët e një gjinie justifikohet me një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë adekuate dhe të nevojshme.

KAPITULLI IV

TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË BAZA GJINORE NË FUSHËN E ARSIMIT

Neni 20

Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë

1. Ndalohet diskriminimi mbi bazë gjinore në institucione arsimore në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në arsimim, procesin e pranimit, qasjen në shërbime, mjete dhe përfitime si bursat, rezultatet e vlerësimit, marrjen e diplomave dhe titujve shkencor, qasjen në trajnime profesionale, ndjekjen e arsimimit, sporteve dhe fushave tjera.

2. Veprimet në vijim përbëjnë diskriminim në bazë gjinore dhe janë të ndaluara:

2.1. çdo kufizim apo pengesë me bazë gjinore, në krijimin e mundësive të nevojshme, për t'u shkolluar në institucione publike e private, të cilat ofrojnë shkollim apo kualifikime tjera dhe shërbime trajnime;

2.2. Ofrimin e mundësive të ndryshme për meshkujt dhe femrat në zgjedhjen e fushës së veçantë të studimit, trajnim apo diplomim, dhe në lidhje me kohëzgjatjen e klasave, përveçse kjo përlligjet nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë ato që duhen dhe të nevojshme.

Neni 21

Edukimi për barazinë gjinore

1. Në shkolla dhe institucione të tjera arsimore mjetet mësimore të përdorura duhet të bazohen në barazinë gjinore dhe edukimin për barazinë gjinore duhet përfshirë në kurrikulat shkollore në të gjitha nivelet.

2. Përgatitja, miratimi dhe zbatimi i programit arsimor – edukativ, hartimit të materialeve, teksteve shkollore dhe rishikimit të materialeve dhe teksteve ekzistuese duhet të bëhet me përfshirjen e perspektives gjinore dhe eliminimin e stereotipeve negative, paragjykimeve, praktikave zakonore dhe praktikave tjera, që janë në kundërshtim me parimin e barazisë gjinore.

3. Përfshirja në programet e shkollave aktivitete edukative dhe trajnuese që synojnë sensibilizimin

e të rinjve për barazinë gjinore dhe përgatitjen e tyre për qytetari demokratike.

4. Të ketë përfshirje të barabartë të femrave dhe meshkujve në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe këshillimit për ato profesione të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për femra dhe vetëm për meshkuj.

Neni 22

Mbrojtja juridike e të drejtës së trajtimit të barabartë të femrave dhe meshkujve

1. Personat të cilët konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, mund të iniciojnë procedura dhe paraqesin prova para organit administrativ apo Gjykatës kompetente në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

2. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.

KAPITULLI V

SANKSIONET

Neni 23

Dispozita kundërvajtëse

1. Për kundërvajtje nga nenet 2, 3 dhe 5 të këtij ligji gjykata kompetente zhvillon procedurë kundërvajtëse dhe shqipton sanksione.

2. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në sfera për kundërvajtje nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji.

3. Gjobë në shumë prej pesëqind (500) deri në shtatëqind (700) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës ose personit tjetër në personin juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore do ta shkelë dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedise, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nënparagrafi 1.1, 1.11, 1.12 të këtij ligji).

4. Gjobë në shumë prej shtatëqind (700) deri më nëntëqind (900) euro do t'i shqiptohet personit juridik për kundërvajtje nga neni 3 nënparagrafi 1.4 i këtij ligji.

5. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 5 nën paragrafi 1.8 i këtij ligji nëse nuk grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të ndara në bazë gjinore dhe nuk i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.

6. Mjetet e mbledhura nga gjobat derdhen në Buxhetin e Kosovës.

KAPITULLI VI

DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 24

Nxjerrja e akteve nënligjore

Për zbatimin e këtij ligji me propozimin e Agjencisë për Barazi Gjinore, Qeveria do të miratojë aktet nënligjore në afat prej gjashtë (6) muajsh pas hyrjes në fuqi të këtij ligji.

Neni 25

Shfuqizimet

1. Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon:

1.1. Ligjin nr. 2004/2 për barazi gjinore;

1.2. Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2004/18 mbi shpalljen e ligjit për barazi gjinore në Kosovë të miratuar nga Kuvendi i Kosovës;

1.3. Urdhëresën administrative nr. 2007/3 për zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr.2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes;

1.4. Rregulloren nr.1/2006 për themelimin, kompetencat dhe detyrat e Këshillit ndërmintor për barazi gjinore;

1.5. Udhëzimin Administrativ MAPL Nr.2005/8 për përcaktimin e kompetencave dhe përshkrimin e detyrave të zyrtarët/ët për barazi gjinore në komuna.

Neni 26

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës.

Ligji Nr. 05/L -020

28 maj 2015

Shpallur me dekretin Nr. DL-016-2015, datë 15.06.2015 nga Presidentja e Republikës së Kosovës Atifete Jahjaga.