



Republika e Kosovës
Republika Kosova
Republic of Kosovo



Komuna e Kaçanikut
Opština Kaçanik
Municipal Kaçanik
-KUVENDI I KOMUNËS-

01Nr. 16-7909/2013
Kaçanik, 31.05.2013

Në bazë të nenit 12.2(c) lidhur me nenin 40.2(a) të Ligjit për Vetëqeverisje lokale Nr.03/L-040 (Gazeta Zyrtare e Republikës së Kosovës nr. 28 e datës 04 qershor 2008), të Ligjit për Barazi Gjinore, Ligjit Kundër Diskriminimit, Ligjit të Shërbimit Civil, Ligjit Kundër Dhunës në Familje, Ligjit mbi Marrëdhënien e Punës, si dhe dispozitave të Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas, Kuvendi i Komunës Kaçanik, në mbledhjen e mbajtur me datë: 31.05.2013, aprovoi,

R R E G U L L O R E N **PËR BARAZI GJINORE**

DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

Neni 1

Qëllimi

Me këtë rregullore mbrohet, trajtohet dhe vendoset barazia gjinore si vlerë themelore e zhvillimit demokratike të shoqërisë në Komunën e Kaçanikut, mundësitë e barabarta të kontributeve të tyre në zhvillimin ekonomik, social, kulturor dhe në të gjitha fushat e jetës shoqërore. Ngase garantimi i të drejtave të barabarta është detyrë e tërë shoqërisë dhe nënëkupton menjanimin e të gjitha pengesave në realizimin e barazisë gjinore .

Kjo rregullore përcakton kushte dhe mundësi për barazi gjinore përmes politikave që mbështesin zhvillimin e gjithanshëm dhe përmirësimin, sidomos të pozitës së femrave, në komunën tonë në mënyrë që ato të jenë të vlerësuara dhe të gëzojnë autoritet në familje dhe shoqëri.

Përkatësia gjinore i referohet përcaktimit socio - kulturor të burrit dhe gruas, rolit që lidhet me të gjitha aspektet e jetës shoqërore dhe civile, nevojave dhe interesave të tyre të veçanta.

Neni 2 Përkufizimet

2.1 **“Barazi gjinore “** do të thotë pjesëmarrje e barabartë e femrave dhe meshkujve në të gjitha fushat e jetës, pozitë të barabartë, mundësi të barabarta për të gëzuar të gjitha të drejtat e tyre dhe për të vënë në shërbim potencialet e tyre individuale në zhvillimin e shoqërisë si dhe të kenë përfitim të barabartë nga të arriturat e këtij zhvillimi.

2.2 **“Trajtim i barabartë gjinor”** do të thotë mënjanim i te gjitha formave të diskriminimit qoft ato të drejtpërdrejta apo të tërthorta të diskriminimit gjinor.

2.3 **“Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor”** do të thotë trajtim i pabarabartë i ndonjë individi në krahasim me një individ të gjinisë së kundërt në rrethana të njëjta apo të ngjashme.

2.4 **“Diskriminim i tërthortë gjinor”** do të thotë vënia e individit të njëres gjini në pozitë jo të barabartë me dispozitat asnjëse, standartet apo trajtim të pabarabartë në rrethana të njëjta ose të ngjashme, përveç rasteve kur këto dispozita, standarte apo ky trajtim është i domosdoshëm dhe nëse mund të justifikohet me fakte objektive që nuk bazohen posaçërisht në ndonjë gjini.

2.5 **“Parimin e trajtimit të barabartë”** që nënkupton se nuk do të ketë kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë ndaj personit, në bazë të gjinisë, moshës, gjendjes martesore, gjuhës, paftësisë fizike apo mendore, orientimit seksual , mendimit apo bindjes politike, religjionit apo besimit, përkatësisë etnike apo sociale, races, pronës, lindjes ose staturave tjera.

2.6 **”Masat ligjore”** janë masa të cilat kanë për qëllim arritjen e barazisë së plotë të femrave dhe meshkujve në shoqëri, të cilat japin përparësi specifike në mënyrë që pjesëtarëve të gjinisë së caktuar t'u mundësohet qasje e barabartë në të gjitha fushat e jetës shoqërore, të mënjanohet pabarazia gjinore ekzistuese, ose t'u sigurohen të drejta të cilat më herët nuk iu kanë takuar.

2.7 **“ Masat e përgjithshme“** janë masa të natyrës normative, përmes të cilave diskriminimi gjinor parandalohet me anë të ligjeve të cilat i rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor, siç janë ndëshkimet që duhet ndërmarrë ndaj individëve në rast të shkeljes së këtyre kufizimeve ose kërkesave.

2.8 **“ 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, në të cilat është identifikuar përfaqësimi i pabarabartë gjinor apo pozita e pabarabartë e personave që i përkasin njërës gjini.

2.9 “ **Përfaqësimi i pabarabartë**” është atëherë kur përfaqësimi i njërës gjini, në një fushë të posaçme shoqërore apo në një segment të kësaj fushe, është më i ulët se 40%.

Neni 3

Institucionet dhe organet udhëheqëse

3.1 Me zbatimin e masave ligjore dhe afirmative vendoset pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve në organet e të gjitha niveleve të institucioneve publike, në mënyrë që pjesëmarrja në këto institucione të arrijë nivelin e pjesëmarrjes së tyre të popullata e përgjithshme e Komunës.

3.2 Pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve arrihet në harmoni me ligjin për barazi gjinore.

3.3 Gjatë emërimit në pozita të larta të institucioneve komunale, duhet të respektohet pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe meshkujve në përputhje me paragrafin 2.

3.4 Organet kompetente gjatë emërimit të anëtarëve të këshillave, komisioneve dhe organeve përfaqësuese brenda dhe jashtë Komunës duhet të përfillin përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve në këta këshilla, komisione dhe organe përfaqësuese.

3.5 Institucionet komunale, në pajtim me kompetencat e tyre, promovojnë dhe krijojnë mundësi të barabarta, hartojnë politikat e tyre duke u bazuar në barazinë gjinore dhe miratojnë masa dhe ndërmarrin aktivitete të nevojshme për krijimin e mundësive të barabarta për femra dhe meshkuj.

Neni 4

Vendim marrja

4.1 Vendimet që marrin organet e qeverisjes lokale , Kuvendi Komunal dhe Kryetari i Komunës, para miratimit duhet të shqyrtohen në aspektin e barazisë gjinore edhe nga zyrtari/zyrtarja për barazi gjinore.

4.2 Shërbimi civil në saje të paanshmërisë, profesionalizmit, përgjegjshmërisë reflekton barazinë gjinore.

4.3 Pranimi në Shërbimin Civil të Kosovës bëhet në pajtim me parimet e meritës, aftësisë profesionale, paanshmërisë, mundësive të barabarta, mos diskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë, në bazë të konkursit publik dhe pas verifikimit të zotësisë së veprimit të kandidatëve.

4.4 Nëpunësit civilë kanë të drejtë në trajtim të barabartë në të gjitha aspektet e menaxhimit të personelit, duke përfshirë karrierën, shpërblimet, kompensimin dhe

mbrojtjen ligjore, pavarësisht nga gjinia, raca, besimi fetar, politik, aftësitë e kufizuara, kushtet, statusi martesor, mosha ose prejardhja etnike

Neni 5 Partitë politike

5.1 Partite politike të regjistruara ne regjistrin e partive politike, përcaktojnë metodat dhe masat për përfshirjen dhe përfaqësimin e grave dhe burrave në pajtim me nenin 3.2 të ligjit për barazi gjinore.

Neni 6 Ekonomia

6.1. Konform strategjise komunale per barazi gjinore (shih nenin7) cdo drejtori gjate draftimit te planeve buxhetore komunale duhet të ket parasysh komeponeneten e ndarjes se drejte buxhetore e cila nuk nënkupton ndarje të vecanet të mejeteve fianciare për grate, por planifikimin dhe zbatimin e nevojave në menyre të barabartë.

6.2 Komuna gjatë planifikimit të buxhetit komunal, të bëjë identifikimin e nevojave të të dy gjinive.

6.3 Në procesin e planifikimit të buxhetit, komuna të siguroj mbajtjen e tubimeve, dëgjimeve publike dhe të inkurajojë pjesëmarrjen e grave.

6.4 Komuna të bëjë hartimin planeve dhe plotikave për stimulimin e programeve për gratë ndërmarrëse nëpërmjet krijimit të mundësive për qasje në pronë dhe kredi lehtësira.

Neni 7 Arsimi dhe kultura

7.1 Në të gjitha nivelet e arsimit dhe edukimit duhet të mundësohet arsimimi dhe edukimi i barabartë i femrave dhe meshkujve për pjesëmarrje e tyre aktive në shoqëri, në jetën familjare dhe tregun e punës.

7.2 Organi përgjegjës për arsim dhe institucionet në fushën e arsimit dhe të edukimit në të gjitha nivelet krijojnë, zbatojnë dhe mbikëqyrin politikat e veprimit për sigurimin e barazisë gjinore me qëllim të trajtimit të njëjtë të femrave dhe meshkujve.

7.3 përfshirjes së barabartë të femrave dhe meshkujve në lëmenjtë e sportit dhe te gjitha aktivitetete të lira, qe zhvillohen ne komunën tonë.

Neni 8

Mbrojtja Sociale

8.1 Në legjislacionin komunal të politikave të mbrojtjes sociale të mundësohet qasja e plotë dhe e barabartë duke rritur numrin e shërbimeve për gratë e varfëra dhe kryefamiljare.

8.2 Femrat dhe meshkujt kanë të drejtë për qasje të barabartë në sistemin e sigurisë dhe mirëqenies sociale gjatë tërë jetës.

Neni 9

Shoqëria civile dhe barazia gjinore

9.1 Komuna të bashkëpunojë me organizatat joqeveritare dhe grupet e tjera të shoqërisë civile për avancimin e barazisë gjinore në komunën e Kaçanikut sipas nenit 11 të Ligjit për barazi gjinore

Neni 10

Barazia gjinore dhe të drejtat civile

Mosha mesatare për të dy gjinitë në Kosovë është 18 (tetëmbëdhjetë) vjeç

10.1 Martesa njihet me ligj me aktin e kurorëzimit i cili lejohet me arritjen e moshës madhore nëse me ligje të veçantë nuk është paraparë ndryshe dhe sjell të drejta dhe detyrime sipas ligjit

10.2 Pasuria e përbashkët e regjistruar si pronë e përbashkët në pajtim me paragrafin 16.7 administrohet në mënyrë të përbashkët dhe nuk mund të tjetërsohet pa pëlqimin e bashkëshortëve.

10.3 Në rast të shkuroëzimit të bashkëshortëve pasuria e përbashkët e rregullojnë gjykatat kompetente sipas kontributeve të tyre.

10.4 Në rast vdekje të njërit prej bashkëshortëve, pasuria trashëgimore ndahet ndërmjet bashkëshortit/bashkëshortes dhe trashëgimtarëve të tjerë në pajtim me ligjin.

10.5 Fëmijët, femra dhe meshkuj trashëgojnë pasurinë në mënyrë të barabartë.

10.6 Trashëgimtarët, femra dhe meshkuj , mund të disponojnë me pjesën e tyre trashëgimore dhe ta tjetërsojnë , pas regjistrimit si pasuri e tyre trashëgimore.

Neni 11 Punësimi

11.1 Kriteret dhe kushtet për zgjedhjen e kandidateve për vende pune në çdo degë veprimtarie, në të gjitha shkallët profesionale, në sektorin publik dhe privat, vendosën mbi bazat e barazisë gjinore.

11.2 Punëdhënësi/Punëdhënësjë siguron 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 shkathhtësitë profesionale ose të përgatiten për profesione të tjera.

11.3 Ndalohet diskriminimi mbi bazat gjinore në rast të zvogëlimeve dhe mbylljes së vendit të punës.

Neni 12 Planet për barazi gjinore

12.1 Çdo drejtori duhet që për çdo vit të hartoj një plan për barazi gjinore me synime konkrete. Plani hartohet paralel me buxhetin dhe planin e veprimtarisë. Njëkohësisht me llogarinë vjetore ekonomike duhet të bëhet edhe llogaria vjetore për barazi gjinore.

12.2 Shefat e sektorëve dhe drejtorët e drejtorive janë përgjegjës kryesorë rreth punës për barazi gjinore brenda çdo drejtorie .

12.3 Zyra për barazi gjinore do të ndihmojë në mbledhjen, evidentimin dhe analizën e të dhënave tek çdo lloj anketimi tjetër për t'u ardhur në ndihmë drejtorive dhe shërbimeve të tjera komunale në rast nevojë të hartimeve të dokumenteve të barazisë gjinore.

Neni 13 Dispozitat kalimtare Hyrja në fuqi

13.1 Kjo Rregullore me miratimin e saj nga Kuvendi i Komunës, hyn në fuqi 15 ditë pas regjistrimit në Zyrën e Protokollit të MAPL-së si dhe Publikimit në Faqen Zyrtare të komunës së Kaçanikut.

Kryesuesi i Kuvendit,
Xhelal Gashi

