

Raport i Vlerësimit *Ex-Post* për Ligjin Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi¹

Institucioni propozues	Zyra Ligjore në Zyrën e Kryeministrit
Titulli i Raportit të Vlerësimit <i>Ex-Post</i>	Raport i Vlerësimit <i>Ex-Post</i> për Ligjin Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi
Personi kontaktues	Mentor Borovci – Drejtor i Zyrës Ligjore në Zyrën e Kryeministrit – Qeveria e Republikës së Kosovës
Grupi punues	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Mentor Borovci, ZL/ZKM, <i>Kryesues</i>; 1.2. Habit Hajredini ZQM/ZKM, <i>Zv. Kryesues</i>; 1.3. Bedri Bahtiri, EUKOJUST, <i>Ekspert</i>; 1.4. Alban Krasniqi, EUKOJUST, <i>Përfaqësues</i>; 1.5. Sadete Demaj, ZQM/ZKM, <i>Anëtare</i>; 1.6. Alberita Hyseni, ZL/ZKM, <i>Anëtare</i>; 1.7. Diellza Mujaj, ZL/ZKM, <i>Anëtare</i>; 1.8. Leonora Selmani, ABGJ/ZKM; <i>Anëtare</i>; 1.9. Arbnore Gjinovci, MFPT, <i>Anëtare</i>; 1.10. Florentina Beqiraj, MD, <i>Anëtare</i>; 1.11. Emine Kelmendi, MBPZHR, <i>Anëtare</i>; 1.12. Armenda Berani, ZQM/ZKM, <i>Anëtare</i>; 1.13. Ganimete Xhelili, Oda e Ndërmjetësuesve, <i>Anëtare</i>; 1.14. Qëndrim Gashi, Agjencia për Ndihmë Juridike Falas, <i>Anëtar</i>; 1.15. Kadrije Bicaj, Akademia e Drejtsisë, <i>Anëtare</i>; 1.16. Blendë Pira, Youth Initiative for Human Rights, <i>Anëtare</i>; 1.17. Adelina Tërshani, Rrjeti i Grave t Kosovës, <i>Anëtare</i>; 1.18. Kristian Rasaj, CEL Kosovo, <i>Anëtar</i>; 1.19. Përfaqësues/e nga Institucioni i Avokatit të Popullit, <i>Anëtar/e</i>; 1.20. Përfaqësues/e nga KGJK <i>Anëtar/e</i>; 1.21. Përfaqësues/e nga KPK, <i>Anëtar/e</i>; 1.22. Përfaqësues/e nga OSBE, <i>Anëtar/e</i>; 1.23. Përfaqësues/e nga IFC, <i>Anëtar/e</i>.
Data	18.08.2023

¹ Raport i Vlerësimit *Ex-Post* për Ligjin Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi është miratuar në Mbledhjen e 159-të të Qeverisë së Republikës së Kosovës, me Vendim Nr. 05/159, të datës 13.09.2023.

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

1. Mbrojtja nga diskriminimi është një nga vlerat kushtetuese në të cilat bazohet rendi kushtetues i Republikës së Kosovës.² Neni 24 (2) i Kushtetutës, garanton të drejtën që çdokush të gëzojë të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim. Për më tepër, ky nen përcakton se *“Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.”*³
2. Kushtetuta e Republikës së Kosovës në nenin 22 të saj ka përcaktuar zbatimin e drejtpërdrejtë të disa marrëveshjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare të cilat garantojnë, ndër të tjera, trajtimin e barabartë dhe ndalimin e diskriminimit si: Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit Racor; Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas; Konventa Evropiane për të Drejtat dhe Liritë e Njeriut, Konventa e Këshillit të Europës për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje. Në këtë kontekst, Konventa Evropiane për të Drejtat dhe Liritë e Njeriut, në nenin 14 po ashtu përcakton se *“Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim në baza të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.”*⁴
3. Një nga instrumentet ligjore për zbatimin e këtyre dispozitave si nga Kushtetuta e Republikës së Kosovës e po ashtu edhe nga Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe instrumentet e tjera ndërkombëtare, është Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi. Ky ligj bashkë me Ligjin Nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore dhe Ligjin Nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit përbëjnë pakon e ligjeve për të drejtat e njeriut në Republikën e Kosovës.
4. Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm “LMD”) është publikuar në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës me datën 26 Qershor 2015 dhe sipas nenit 28 të tij ka hyrë në fuqi 15 ditë pas publikimit.

² Shih nenin 7 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës e qasur në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=3702> më 27.04.2023.

³ Po aty, neni 24.

⁴ Neni 14 i Konventës Evropiane për të Drejtat dhe Liritë e Njeriut, e qasur në https://www.echr.coe.int/documents/convention_sqi.pdf, më 27.04.2023.

5. Marrë parasysh rëndësinë që ka ky ligj në sigurimin e trajtimit të barabartë para ligjit dhe mos-diskriminimin, për më tepër, nisur nga Përfundimi i Kuvendit Nr. 08-P-48, të datës 16.05.2022, të nxjerrë në bazë të Rekomandimit të Komisionit për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur, Viktima të Dhunës Seksuale të Luftës dhe Peticione, si dhe Programi për Mbrojtjen dhe Promovimin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut,⁵ Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës e ka vlerësuar nevojën që LMD-së t'i bëhet vlerësimi *Ex-Post*.
6. Qëllimi i kësaj iniciative është që të identifikohen sfidat në zbatimin e këtij ligji, me rëndësi të veçantë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe mos-diskriminimin, e në veçanti për të parë se cilat janë hapat që duhet ndërmarrë për të fuqizuar zbatimin e tij. Më konkretisht, me këtë vlerësim, synohet të kuptohet nëse pas hyrjes në fuqi të LMD-së, nga e cila kanë kaluar gati 8 vite, a kanë qenë në dispozicion burimet e mjaftueshme për të mbështetur zbatimin e këtij ligji, nëse institucionet apo mekanizmat përgjegjës për zbatimin e tij kanë vepruar në pajtim me përgjegjësitë e tyre dhe nëse i njëjti është në harmoni me kornizën tjetër ligjore.
7. Në këtë kontekst, Zyra e Kryeministrit ka themeluar Grupin Punues i cili ka për qëllim që të kryejë vlerësimin *Ex-Post* të LMD-së. Ky grup punues udhëhiqet nga Zyra Ligjore në Zyrën e Kryeministrit, e në të cilin bëjnë pjesë edhe Zyra për Qeverisje të Mirë në ZKM si dhe përfaqësuesit e institucioneve të tjera kompetente në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi.
8. Gjatë hartimit të këtij raporti të vlerësimit *Ex-post*, janë hasur vështirësi në sigurimin e të dhënave statistikore për rastet e referuara në sistemin prokurorial dhe gjyqësor, gjë e cila ka ndikuar që raporti të mos jetë i plotë në mungesë të të dhënave konkrete për rastet e diskriminimit. Për këtë arsye, ky Vlerësim *Ex-Post* është kryer në bazë të intervistave të zhvilluara me institucionet kompetente për zbatimin e LMD-së.
9. Në vlerësimin *Ex-Post* të LMD-së, grupi punues,⁶ është përcaktuar në **“Vlerësimin e zbatimit dhe pajtueshmërisë”** si një nga tri llojet e vlerësimit *Ex-Post*. Kjo me qëllim që të vlerësohet procesi i zbatimit të LMD-së, nëse zbatimi po realizohet në mënyrën e duhur si dhe me qëllim të identifikimit të faktorëve që kanë ndihmuar ose penguar zbatimin e LMD-së. Për sa i përket fushëveprimit të vlerësimit, i njëjti nuk mbulon ligjin në tërësi, por vetëm disa nene të cilat rregullojnë iniciimin e procedurave administrative dhe gjyqësore në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi, ushtrimin e mjeteve efektive juridike, çështjen e barrës së provës si dhe dispozitat kundërvajtëse dhe dispozitat e tjera lidhur me to.

⁵ I miratuar me Vendimin e Qeverisë Nr. 10/42, i datës. 27.10.2021.

⁶ I plotësuar dhe ndryshuar me Vendimin Nr. 017/2023.

10. Nga intervistat e zhvilluara është gjetur se disa mekanizma institucionalë nuk janë funksionalizuar në përputhje me kërkesat e LMD-së. Përkatësisht, përkundër faktit se LMD përcakton bazat e diskriminimit është vlerësuar si e domosdoshme të unifikohet funksionimi i mekanizmave qendror dhe lokal konform kërkesave të Nenit 11 të LMD-së. Po ashtu, përkundër faktit se LMD ka përcaktuar sanksionet për shkeljet e dispozitave të tij, nuk ka përcaktuar organin administrativ kompetent për shqiptimin e gjobave, me çka, deri më tani nuk janë zbatuar dispozitat ndëshkimore të LMD-së.
11. Ky raport po ashtu nxjerr në pah jo-koherencën dhe kolizionin midis dispozitave ligjore të këtij ligji me dispozitat e ligjeve të tjera, si p.sh. Ligji për Marrëdhëniet e Detyrimeve, Ligji i Punës, Ligji për Procedurën Kontestimore, Ligji për Kundërvajtje, ku shihet nevoja për ndërhyrje të menjëhershme legjislative për ndryshime dhe plotësime të atyre ligjeve për tu harmonizuar me LMD-së, për sa i përket pjesëve që trajtojnë diskriminimin.
12. Në fund, Raporti rekomandon veprime korrigjuese në lidhje me LMD-në. Më konkretisht, rekomandimet konsistojnë në hapat që duhet ndërmarrë për të adresuar sfidat dhe boshllëqet e identifikuar sa i takon zbatimin të LMD-së, duke filluar nga nevoja që LMD të ndryshohet dhe plotësohet me qëllim të harmonizimit të tij me legjislacionin tjetër në fuqi. Më tutje, me ndryshimin dhe plotësimin e LMD-së duhet saktësuar kompetencat e organeve administrative përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji si dhe për të harmonizuar më tej dispozitat ndëshkimore për sa i takon përcaktimit të sanksioneve kundërvajtëse në dispozitat materialo-juridike të LMD-së, përcaktimin e organit kundërvajtës si dhe harmonizimin e minimumit dhe maksimumit të gjobës për kundërvajtje e cila mund të shqiptohet në rastet e shkeljeve të dispozitave përkatëse të LMD-së.

I. HYRJE

I.1. Konteksti i vlerësimit

13. Gjatë procesit të monitorimit dhe raportimeve të kryera më parë, është vërejtur se institucionet përgjegjëse për zbatimin e LMD-së po përballen me vështirësi serioze në aspektin ligjor, institucional dhe funksional, si dhe mungesë të theksuar të kapaciteteve financiare si dhe burimeve njerëzore.
14. Gjithashtu, të dhënat nga raportet e monitorimit të Avokatit të Popullit, Zyrës për Qeverisje të Mirë, organizatave jo qeveritare, etj, tregojnë se edhe përkundër mandatit të ministrive, komunave dhe institucioneve të tjera për monitorimin, raportimin dhe trajtimin e rasteve të diskriminimit, kapacitetet e të gjitha institucioneve për të ofruar

shërbime cilësore në mbrojtjen nga diskriminimi vazhdojnë të jenë të kufizuara dhe të pamjaftueshme për të siguruar zbatim efikas dhe efektiv të LMD-së.

15. Prandaj, nisur nga të lartë cekurat si dhe bazuar në kërkesat e dala nga Programi për Mbrojtjen dhe Promovimin e të Drejtave dhe Lirive themelore të Njeriut (2021-2025) dhe Plani i Veprimit për zbatimin e tij (2021-2023) dhe Përfundimi i Kuvendit Nr.08-P-048 i datës 16.05.2022, Zyra e Kryeministrit është përcaktuar në vlerësimin *ex-post* të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
16. Pra, përzgjedhja e këtij ligji për t'iu bërë vlerësimi *Ex-Post* është bërë, ndër të tjerash, duke marrë parasysh rëndësinë e jashtëzakonshme që ka LMD në krijimin e infrastrukturës ligjore dhe institucionale me qëllim të mbrojtjes nga diskriminimi. Po ashtu, arsye të tjera kanë qenë edhe sfidat që janë cekur në raportet e ndryshme (të cekura si më lartë), sa i takon nivelit të pamjaftueshëm të zbatimit të LMD-së, si dhe mbrojtjes nga diskriminimi, marrë parasysh edhe faktin e detyrimit kushtetues dhe ligjor për trajtimin e barabartë para ligjit si një nga vlerat e rendit kushtetues të Republikës së Kosovës.

I.2. Qëllimi dhe fushëveprimi i vlerësimit

17. Qëllimi i këtij Raporti të Vlerësimit *Ex-Post* është të nxjerrë në pah sfidat kryesore në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe sfidat e organeve dhe institucioneve në aspektin ligjor, institucional dhe funksional, me theks të veçantë në kryerjen e analizës sa i takon zbatimit dhe harmonizimit të këtij ligji me legjisllacionin tjetër në fuqi. Ky vlerësim, po ashtu synon që të identifikojë boshllëqet dhe të propozoj rekomandimet përkatëse për një rishikim dhe ristrukturim të duhur të kornizës ligjore dhe propozimet konkrete për secilin prej këtyre institucioneve në kuadër të procesit të reformave që priten të bëhen në të ardhmen duke filluar nga legjisllacioni, e pastaj përcaktimi i kompetencës së organeve përgjegjëse për shqiptimin e sanksioneve kundërvajtjese në rastet e shkeljes së LMD-së, duke përfshirë edhe aspektet organizative dhe funksionale. Përveç kësaj, analiza do të shërbejë si bazë për ndryshimet e ardhshme legjisllative të LMD-së, dhe të ligjeve të tjera të veçanta në pjesën që ka të bëjë me trajtimin e barabartë dhe mos-diskriminimin dhe si dhe për ndryshimet e tjera të cilat mendohet t'i bëhen kornizës sonë ligjore në funksion të sigurimit të trajtimit të barabartë dhe mos-diskriminimit.
18. Vlerësimi *Ex-Post* i LMD-së është konsideruar një instrument shumë i nevojshëm për të identifikuar nivelin e zbatimit, sfidat që janë hasur gjatë zbatimit si dhe masat që duhet ndërmarrë me qëllim të fuqizimit të zbatimit të këtij ligji, e me këtë, edhe sigurimit të zbatimit në praktikë të obligimit kushtetues për trajtimin e barabartë dhe mos-diskriminimin, respektivisht, se si të fuqizohen më tutje masat dhe politikat për mbrojtje nga diskriminimi në Kosovë.

19. Prandaj, grupi punues ka vendosur që, sa i përket përcaktimit të fushëveprimit të këtij vlerësimi, ky vlerësim *Ex-Post* të fokusohet te “Vlerësimi i zbatimit dhe pajtueshmërisë”. Ky lloj i vlerësimit është përdorur për të identifikuar shkallën e zbatimit të LMD-së. Prandaj, vlerësimi synon të konstatojë nëse LMD është zbatuar tërësisht, pjesërisht, nuk është zbatuar, apo është zbatuar por në mënyrë jo të duhur.
20. Vlerësimi i bëhet LMD-së për periudhën nga hyrja në fuqi e deri më tani. Për sa i përket fushëveprimit të vlerësimit, i njëjti nuk mbulon ligjin në tërësi, por konkretisht nenet 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 23 dhe 24 të këtij ligji. Të njëjtat rregullojnë inicimin e procedurave administrative dhe gjyqësore në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi, ushtrimin e mjeteve efektive juridike, çështjen e barrës së provës si dhe dispozitat kundërvajtëse dhe dispozitat e tjera lidhur me to.
21. Po ashtu, ky vlerësim analizon edhe nivelin e harmonizimit të LMD-së me legjislacionin tjetër në fuqi, pra, sa ndërlidhet qëllimi i LMD-së, me dispozitat e mëtejme ligjore të tij.
22. Palët e përfshira në mënyrë aktive në procesin e zbatimit të LMD-së janë: Zyra Ligjore në ZKM, Zyra për Qeverisje të Mirë në ZKM, Zyra e Avokatit të Popullit, Këshilli Prokurorial i Kosovës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Akademia e Drejtësisë, Oda e Avokatëve të Kosovës, Agjencia për Ndihmë Juridike Falas, zyrtarët përgjegjës për mbrojtje nga diskriminimi në nivel qeveritar dhe në nivel komunal.

II. PËRSHKRIMI I LIGJIT QË DO TË VLERËSOHET DHE METODOLOGJIA E ZBATUAR

II.1. Përshkrimi i ligjit ose aktit nënligjor që do të vlerësohet

23. Siç përcaktohet në nenin 1 të LMD-së “*Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.*”
24. Për qëllime të këtij vlerësimi *Ex-Post*, nenet 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 23 dhe 24 janë objekt i trajtimit të tij, dhe kanë të bëjnë me themelimin e mekanizmave institucionale për mbrojtje nga diskriminimi në ministri dhe komuna, të drejtën për

inicimin e procedurave administrative dhe gjyqësore në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi, ushtrimin e mjeteve efektive juridike kundër vendimeve në procedurë, goftë në procedurë administrative apo procedurë gjyqësore, duke përfshirë edhe procedurën penale. Për më tepër, në këto dispozita ligjore trajtohet edhe çështja e barrës së provës, përgjegjësia individuale dhe institucionale si dhe dispozitat kundërvajtëse të ndërlydhura me to.

25. Në vijim të këtij vlerësimi, fokusi do të jetë në çështjet më problematike të neneve të cekura më lartë. Këtu vlen të theksohet se bazuar në LMD, krahas edhe kompetencave të caktuara me ligjet e tjera të veçanta, përcaktohen kompetencat dhe përgjegjësitë e Institucionit të Avokatit të Popullit si një ndër institucionet shtetërore, i cili promovon dhe mbron të drejtat e njeriut, përfshirë edhe fushën e mbrojtjes nga diskriminimi (neni 9 i LMD-së). Sipas këtij neni, Avokati i Popullit, ka kompetencën që të pranojë dhe hetojë parashtrësat e personave që pretendojnë se janë viktimë e diskriminimit si dhe të jap mendime dhe rekomandime për rastet konkrete të diskriminimit. Avokati i Popullit është i autorizuar gjithashtu që t'i drejtohet edhe prokurorisë në rastet e dyshimit për veprë penale.⁷

26. Tutje, nuk ka koncept dokument të miratuar në lidhje me këtë ligj. Për rrjedhojë, ky raport i vlerësimit *Ex-Post* nuk do të ketë mundësi të analizojë ndërlydhjen në mes të analizës së politikave që do të përcaktoheshin në një koncept dokument dhe reflektimin e tyre në këtë vlerësim *Ex-Post*. Ky është në fakt dokumenti i parë zyrtar dhe konkret me të cilin nxirren në pah sfidat në zbatimin e këtij ligji, dhe si i tillë përbën një hap të rëndësishëm në fillimin e procesit të ndryshimit të LMD-së si dhe harmonizimit edhe të ligjeve të tjera të veçanta, sa i takon trajtimin të barabartë dhe mbrojtjes nga diskriminimi.

II.2. Zingjiri i rezultateve

27. Duke pasur parasysh fushëveprimin dhe llojin e këtij vlerësimi *Ex-post*, grupi punues ka arritur në përfundim se kjo pjesë nuk aplikohet për këtë vlerësim.

II.3. Metodologjia

28. Zyra e Kryeministrit ka themeluar Grupin Punues i cili ka për qëllim që të kryejë vlerësimin *Ex-Post* të LMD-së. Ky grup punues udhëhiqet nga Zyra Ligjore në Zyrën e Kryeministrit, në bashkëpunim me Zyrën për Qeverisje të Mirë në ZKM si dhe me

⁷ Shih për këtë, nenin 9 parag. 2, nënparag. 2.4 të Ligjit Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi.

pjesëmarrës të institucioneve të tjera kompetente në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi.

29. Projekti EUKOJUST i financuar nga Bashkimi Evropian, ka ofruar mbështetjen e nevojshme teknike, duke ofruar ekspertë të fushës juridike (Prof. Asoc. Dr. Bedri Bahtiri) me qëllim që të mbështesin punën e Grupit Punues në përgatitjen e vlerësimit *Ex-Post* të LMD-së, me theks të veçantë në pjesën e vlerësimit të zbatimit dhe pajtueshmërisë së këtij ligji. Projekti ka ofruar edhe mbështetjen tjetër të nevojshme për kryerjen e këtij procesi të vlerësimit.

30. Metodologjia në përgatitjen e Raportit të vlerësimit *Ex-Post* të LMD-së konsiston në përdorimin e metodës cilësore dhe metodës së analizës, pasi që ajo ka synim mbledhjen e të dhënave mbi funksionimin aktual strukturor për njësitë apo zyrtarët përkatës për të koordinuar dhe raportuar zbatimin e këtij Ligji, kryerjen e analizës për mënyrën e koordinimit, raportimit dhe bashkëpunimit me Zyrën për Qeverisje të Mirë, dhe të mekanizmave institucional për mbrojtje nga diskriminimi.

31. Të dhënat janë mbledhur nga dy burime:

- (i) Burimet parësore: legjislacioni në fuqi në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe raportet dhe dokumentet e tjera nga organet kryesore dhe institucionet që merren me mbrojtjen nga diskriminimi;
- (ii) Burimet sekondare: takimet me institucionet përgjegjëse për zbatimin e LMD-së me qëllim të mbledhjes së të dhënave për sa i takon nivelit të zbatimit si dhe sfidave me të cilat ballafaqohen këto institucione.

32. Sa i përket burimeve parësore, janë analizuar dispozitat kushtetuese, dispozitat përkatëse të LMD-së, Ligjit të Punës, Ligjit për Marrëdhëniet e Detyrimeve, Ligjit për Procedurën Kontestimore, dhe aktet e tjera nënligjore si dhe raportet përkatëse përkitazi me LMD-në. Gjithashtu, përmes analizimit të raporteve relevante dhe studimeve empirike të kryera më herët nga institucionet përkatëse mbi gjendjen në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, procedurat dhe kapacitetet institucionale për ofrimin e kësaj mbrojtje kanë shërbyer si bazë e mirë për hartimin e këtij vlerësimi *Ex-Post*.

33. Në kuadër të burimeve sekondare, është bërë mbledhja e të dhënave nga takimet dhe intervistat që janë zhvilluar me përfaqësuesit nga institucionet përkatëse si: Institucionit të Avokatit të Popullit, Këshillit Gjyqësor, Këshillit Prokurorial, Akademisë së Drejtësisë, Odës së Avokatëve të Kosovës si dhe me përfaqësuesit e disa prej ministrive dhe disa komunave. Në këto takime, hulumtimi është fokusuar në pyetjet e strukturuar në 4 seksione: pyetjet mbi kapacitetet dhe strukturimin aktual të

njësive për mbrojtjen nga diskriminimi nëpër të gjitha institucionet, pyetjet mbi funksionimin e tyre, ofrimin e shërbimeve dhe zhvillimin e stafit, pyetjet mbi sfidat strukturore, funksionale dhe ligjore dhe pjesën e sugjerimeve dhe rekomandimeve.

34. Rezultatet e këtyre diskutimeve, duke përfshirë këndvështrimet e këtyre institucioneve sa i përket nivelit të zbatimit të LMD-së, masat që kanë ndërmarrë në zbatimin e tij, sfidat që kanë pasur, kapacitetet që kanë në dispozicion për të siguruar kryerjen e përgjegjësive ligjore, kanë qenë pjesë e intervistave me këto institucione.

35. Për fund, një nga sfidat në procesin e kryerjes së këtij vlerësimi *Ex-Post* ka qenë mungesa e të dhënave statistikore nga institucionet përgjegjëse për zbatimin e LMD-së. Në takime janë përmendur raste individuale, por pa të dhëna konkrete për shkak se edhe iniciimi i procedurave është bërë mbi baza të tjera ligjore, e jo mbi bazë diskriminimi të përcaktuar në LMD. Prandaj, institucionet nuk posedojnë të dhëna statistikore për rastet me bazë diskriminimin.

36. Megjithatë, nga takimet e realizuara me institucionet kompetente në procesin e zbatimit të këtij ligji si: Zyra për Qeverisje të Mirë në ZKM, Institucioni i Avokatit të Popullit, Këshilli Prokurorial i Kosovës, Këshilli Gjyqësor i Kosovës, Akademia e Drejtësisë, Oda e Avokatëve të Kosovës si dhe zyrtarët përgjegjës për mbrojtje nga diskriminimi në nivel qeveritar dhe në nivel komunal, janë diskutuar aspektet që kanë të bëjnë me angazhimin e këtyre institucioneve në zbatimin e LMD-së, sfidat dhe rekomandimet e tyre në fuqizimin e zbatimit të këtij ligji. Andaj, ky vlerësim, bazohet në një masë të konsiderueshme në të dhënat që janë pranuar nga këto institucione, e të cilat, në mënyrë të strukturuar janë paraqitur më poshtë.

37. Në takimet dhe intervistat e mbajtura me institucionet e lartcekura, kanë marrë pjesë përfaqësuesit e Zyrës Ligjore në ZKM, Zyrës për Qeverisje të Mirë në ZKM si dhe eksperti i angazhuar nga Projekti EUKOJUST. Gjetjet nga këto takime i janë prezantuar grupit punues nga eksperti i angazhuar dhe të njëjtat janë diskutuar si dhe janë reflektuar në këtë raport. Zyra Ligjore në ZKM si koordinuese e këtij procesi e ka shqyrtuar draftin e përgatitur dhe ka siguruar që raporti të ketë përmbajtjen sipas kërkesave të manualit për Vlerësimin *Ex-Post* të Akteve Juridike.

III. REZULTATET E VLERËSIMIT

Nënkapitulli I - Zbatueshmëria

Informacione të përgjithshme

38. Nga takimet e realizuara me institucionet kompetente, rezulton se sfidat në zbatimin e LMD-së kanë qenë të aspekteve të ndryshme, duke filluar nga aspekti i formulimit jo të saktë të normave ligjore, aspekti i harmonizimit të këtyre normave me normat e ligjeve të tjera, aspekti i mungesës së burimeve njerëzore dhe financiare të institucioneve përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji, e deri te mungesa e njohurive të mjaftueshme për fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, e të cilat kanë ndikuar në zbatimin jo të mjaftueshëm të LMD-së.

Themelimi i mekanizmave institucional në Ministri dhe Komuna për mbrojtjen nga diskriminimi

39. Si rrjedhojë e miratimit të Rregullores (QRK) – Nr. 03/2017 për Mekanizmat Institucional për Mbrojtje nga Diskriminimi në Qeveri dhe Komuna, ka filluar edhe themelimi i mekanizmave për mbrojtjen nga diskriminimi në nivelin qendror dhe lokal. Aktualisht nga 15 ministri, struktura për mbrojtje nga diskriminimi mungon vetëm në një të tretën prej tyre, përkatësisht, në Ministrinë e Zhvillimit Rajonal. Ndërsa në komunat e Republikës së Kosovës sipas të dhënave të fundit nga 38 komuna, mekanizmi për mbrojtje nga diskriminimi mungon vetëm në Komunën e Parteshit dhe Zubin Potokut.

40. Gjithsesi, funksionimi i mekanizmave për mbrojtje nga diskriminimi në të dy nivelet institucionale, mbetet sfiduese në aspektet, si në vijim:

- Mekanizmat nuk janë funksionalizuar në përputhje me nenin 13 të Rregullores (QRK) - Nr. 03/2017 për Mekanizmat Institucional për Mbrojtje nga Diskriminimi në Qeveri dhe Komuna. Konkretisht, njësia apo zyrtari përkatës për mbrojtje nga diskriminimi duhet që në vijë vertikale t'i raportojnë drejtpërsëdrejti Sekretarit të Përgjithshëm (në nivelin ministror), ndërsa drejtpërsëdrejti Kryetarit të Komunës (në nivelin komunal).
- Nuk janë unifikuar emërimi, detyrat dhe përgjegjësitë e njësisë apo zyrtarit përkatës për Mbrojtje nga Diskriminimi në të gjitha institucionet, sipas nenit 9 dhe 10 të rregullores së lartë cekur. Gjithashtu, neni 7 i rregullores në fjalë nuk është zbatuar në mënyrë të duhur në të gjitha institucionet, për ndarjen e mjeteve të mjaftueshme financiare nga buxheti i Kosovës për mekanizmat institucional për mbrojtjen nga diskriminimi, në Ministri dhe Komuna, me qëllim të zbatimit të detyrave dhe përgjegjësisë të tyre, si dhe për avancimin e çështjeve të mbrojtjes nga diskriminimi.
- Një numri të caktuar të zyrtarëve përkatës për mbrojtjen nga diskriminimi, iu janë caktuar detyra dhe përgjegjësi shtesë.

- Për fund, sipas Zyrës për Qeverisje të Mirë në Zyrën e Kryeministrit, mungon mbështetja për rritjen e stafit në këtë zyre, për kryerjen e detyrave dhe përgjegjësi nga Ligji Nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi. Ngjashëm me këtë, një kërkesë e tillë është drejtuar edhe nga zyrtarët dhe njësitë përkatës/e për mbrojtjen nga diskriminimi në nivel qendror dhe lokal.

Shtojca 1 e këtij vlerësimi pasqyron situatën aktuale të mekanizmave për mbrojtje nga diskriminimi në dy nivelet institucionale të cilat monitorohen dhe raportojnë tek Zyra për Qeverisje të Mirë në ZKM. Ndërsa, në Shtojcën 2 është paraqitur tabela me të dhënat mbi buxhetin e mekanizmave të lartë cekur.

Mungesa e inicimit të procedurës civile dhe penale me bazë për mbrojtjen nga diskriminimi

41. Ka shumë raste kur individët, grupet apo komunitetet e caktuara mund të jenë të diskriminuara, por ato nuk i iniciojnë këto raste, në përputhje me nenin 12 dhe 13 të LMD-së, për shkak të mungesës së njohurive të mjaftueshme për këtë ligj, frikës nga ndëshkimi, stigmatizimit të tyre, apo edhe mungesës së besimit në mekanizmat për mbrojtjen nga diskriminimi dhe organet e drejtësisë. Në këtë kontekst, nga takimet që Avokati i Popullit ka pasur me KGJK-në dhe KPK-në,⁸ ka rezultuar se në mungesë të inicimit të rasteve me bazë diskriminuese, numri i rasteve gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi është i ulët. Për më tepër, baza ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi nuk po zbatohet edhe për faktin se avokatët nuk e përdorin të njëjtën. Kjo shfaqet edhe në raste specifike ku ka pretendime por jo identifikim të bazës së diskriminimit. Tutje, nga praktika gjyqësore ceket një rast në Gjakovë, i cili nuk është trajtuar në mënyrë meritore në Gjykatën Supreme sepse vlera e kontestit është konsideruar si “e vogël.”⁹ Gjithashtu, nga takimi me KGJK-në dhe KPK-në,¹⁰ rezulton se numri i rasteve është i ulët, njëherit edhe kur ato paraqiten, të njëjtat nuk figurojnë me identifikim të veçantë në SMIL.

42. Në takimin e mbajtur në KPK, janë mbledhur të dhëna lidhur me rastet e diskriminimit të cilat kanë përfunduar me aktakuzë, mirëpo sipas KPK-së nuk ka statistika për ndonjë rast diskriminimi që ka përfunduar me aktakuzë nga ana e ndonjë prokurorie të vendit.

Mungesa e shqiptimit të sanksioneve kundërvajtëse

⁸ Takimi me Avokatin e Popullit, dt. 03.04.2023.

⁹ Takimi me Avokatin e Popullit, dt. 03.04.2023.

¹⁰ Takimi me KGJK, dt. 07.04.2023; Takimi me KPK, 05.04.2023.

43. Si pasojë e formulimeve jo të sakta të normave të tij dhe harmonizimit me Ligjin përkatës për Kundërvajtje (elaboruar në detaje në pjesën e harmonizimit), LMD ka probleme me norma të caktuara të karakterit sanksionues, më konkretisht nenin 23 të tij. Ky nen nuk përcakton se për cilat veprime diskriminuese shqiptohen cilat sanksione kundërvajtëse, duke mos respektuar parimin e përcaktueshmërisë së lidhjes në mes të veprimeve specifike me sanksionet përkatëse si dhe duke mos përcaktuar organin përgjegjës administrativ për shqiptimin e këtyre gjobave.

Mungesa e praktikës së unifikuar gjyqësore

44. Sipas Avokatit të Popullit,¹¹ Gjykatat kanë thënë se mungon praktika gjyqësore, e cila do e bënte më të lehtë zbatimin e neneve 13, 14, 16 dhe 17 të LMD-së.

45. Ndërsa sipas Kryesuesit të KGJK-së,¹² ky institucion është në favor të intensifikimit të punës për unifikimin e praktikës gjyqësore nga ana e Gjykatës Supreme me qëllim të sigurimit të zbatimit të LMD-së. Në këtë drejtim, edhe komisioni i themeluar nga ana e Gjykatës Supreme me kompetencë për nxjerrjen e opinioneve dhe qëndrimeve parimore juridike i shërben qëllimit të unifikimit të praktikës gjyqësore. Ngjashëm, edhe KGJK ka themeluar një Komitet të Etikës i cili ka në kompetencë lëshimin e opinioneve për këtë qëllim.

Mungesa e koordinimit ndër institucional

46. Kryesuesi i KPK-së njoftoi se para dy viteve ka pasur një takim me Avokatin e Popullit, por nuk ka pasur efikasitet, gjë e cila flet për mos koordinim dhe mos bashkëpunim ndër institucional.

47. Gjithashtu, për shkak të mungesë së koordinimit lidhur me fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, ka mungesë të rezultateve konkrete për përmirësimin e gjendjes ekzistuese.

Mungesa e trajnimeve dhe/apo e ndjekjes së tyre

48. Akademia e Drejtësisë harton programin trajnues bazuar në vlerësimin e nevojave trajnuese. Në kuadër të këtij programi janë të përfshira edhe disa trajnime vullnetare në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Përfitues të këtyre trajnimeve janë: gjyqtarët, prokurorët, bashkëpunëtorët profesionalë, avokatë, përfshirë avokatët për ndihmë

¹¹ Takimi me Avokatin e Popullit, dt. 03.04.2023.

¹² Takimi me Kryesuesit e KGJK-së, dt. 07.04.2023.

juridike falas, zyrtarë të Qeverisë dhe komunave, si dhe përfaqësues të IAP dhe të organizatave jo-qeveritare që merren me këtë fushë.¹³

49. Sipas Akademisë së Drejtësisë, kjo e fundit ju ka ofruar dhe do t'ju ofrojë në vazhdimësi mundësi për trajnime nga fusha e mbrojtjes nga diskriminimi, secilit gjykatës, prokuror, apo bashkëpunëtorë profesional. Mirëpo, numri i pjesëmarrësve është i ulët.

50. Në anën tjetër, sipas KGJK-së ka mjaftueshëm trajnime në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Zhvillimi i trajnimeve nga fusha e mbrojtjes nga diskriminimi në trajnimin fillestar të kandidatëve për gjykatës dhe prokurorë do të duhej të ishte i detyrueshëm. Mirëpo, për shkak të mbingarkesës trajnimi i detyrueshëm për mbrojtje nga diskriminimi nuk duhet të përfshihet te arsimimi i vazhdueshëm.

51. Përveç Akademisë së Drejtësisë, edhe Oda e Avokatëve të Kosovës (OAK) mban trajnime për avokatët në të gjitha regjionet, e meqenëse është në pyetje edhe grumbullimi i pikëve, asnjëherë nuk ka ndodhë që të mos ketë interesim për trajnimet e përzgjedhura nga OAK, e të cilat iu përshtaten aktualitetit, ndryshimeve dhe plotësimeve të shpeshta të legjislacionit dhe risive që ndodhin në të gjitha fushat.

Mungesa e prioritizimit të rasteve me bazë diskriminimi

52. Në paditë me bazë të mbrojtjes nga diskriminimi, duhet të qartësohen edhe afatet për fillimin e procedurës. Sipas nenit 16 (9) të LMD-së, rastet e diskriminimit duhet të trajtohen me urgjencë. Andaj, kjo duhet të përfshihet jo vetëm në Ligj, por edhe në dokumentet strategjike për qasje në drejtësi dhe qarkoret e KGJK-së.

53. Tutje, problem kryesor te fusha e mbrojtjes nga diskriminimi është se rasti nuk vjen si rast me bazë në diskriminim, por rasti vjen me bazë për kthim në punë për shkak të diskriminimit, ose kompensim me bazë në diskriminim. Pra, në asnjë rast prioritet nuk i është dhënë inicimit të procedurës me bazë kryesore diskriminimin dhe pastaj kthimi në punë apo kompensimi, por gjithnjë ndodhë e kundërta, gjë për të cilën përgjegjës janë edhe palët dhe avokatët që iniciojnë raste të tilla. Raste edhe më problematike paraqiten nëse ka edhe baza të tjera të diskriminimit dhe çështja në këto raste është se si të veprohet.

54. Në Strategjinë për Qasje në Drejtësi, janë përcaktuar disa raste që kanë të bëjnë me atë se çka quhet *'lëndë me prioritet,'* në mesin e të cilave nuk figurojnë lëndët me bazë nga diskriminimi përkundër përcaktimit të dhënë në nenin 16 (9) të LMD-së.

¹³ Takimi me Akademinë e Drejtësisë, dt. 06.04.2023.

Mungesa e resurseve të mjaftueshme financiare dhe njerëzore në disa institucione

55. Nevoja e rritjes së kapaciteteve për gjykatës dhe prokurorë që merren me fushën e mbrojtjes nga diskriminimi është i domosdoshëm, e gjithashtu edhe shqyrtimi i mundësisë për t'a bërë këtë trajnim të detyrueshëm. Pasi që trajnimet në Programin e Trajnimeve të Vazhdueshme janë vullnetare, propozohet që në programin fillestar të inkadrohet të paktën një trajnim i detyrueshëm për mbrojtjen nga diskriminimi.¹⁴

Barra e provës

56. Sipas nenit 20 (2) të LMD-së, barra e provës në lidhje me rastet me bazë diskriminimi, bie mbi të paditurin, mirëpo me ligjet e tjera përcaktohet se barra e provës bie mbi palën paditëse. Kjo shkakton sfida në zbatimin e nenit të sipër përmendur dhe domosdoshmërisht nevojitet harmonizimi i ligjeve të tjera me LMD-në për sa i përket barrës së provës në kontestet me bazë diskriminimi.

57. Duke e bërë të qartë se barra e provës duhet të kalojë te i padituri, ku autoritetet duhet të ofrojnë prova shfajësuese për rastet kur ka pretendime për raste të diskriminimit. Për këtë gjykatat duhet të ndjekin praktiken e GJEDNJ-së sipas nenit 53 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës.

Nënkapitulli II- Rëndësia:

58. Nga procesi i këtij vlerësimi *Ex-post* rezulton se nenet 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 23 dhe 24 të LMD-së janë të rëndësishme për të siguruar kuadrin e nevojshëm procedural për zbatimin e këtij ligji, mirëpo në disa raste mungon qartësia e plotë ligjore, si qartësia lidhur me kompetencën e mekanizmave në zbatim të ligjit. Rrjedhimisht, disa nga dispozitat duhet të ndryshohen dhe plotësohen, kryesisht me qëllim të harmonizimit. Po ashtu gjatë plotësimit dhe ndryshimit të neneve përkatëse, vlerësohet se është e rëndësishme të caktohet afati për fillimin e procedurës në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi.

59. Sipas Avokatit të Popullit, është vlerësuar e nevojshme që të ndryshohet dhe plotësohet LMD me qëllim të fuqizimit të mekanizmave aktualë. Konkretisht, Kreu II i LMD-së, fokusohet në kompetencat e Institucionit të Avokatit të Popullit, mirëpo vlerësohet se dispozitat duhet të detajohen më tepër, *për shembull*, në nenin 13 të tij, ligji duhet të

¹⁴ Takimi me Avokatin e Popullit, dt. 03.04.2023; Takimi me KGJK, dt. 07.04.2023; Takimi me KPK, dt. 05.04.2023.

detajojë procedurën prej inicimit të padisë deri në përfundimin e saj, duke iu referuar LPK-së, e gjithashtu duhet të harmonizohet LPK dhe LMD për sa i përket barrës së provave.¹⁵

60. Gjatë takimit me KPK-në,¹⁶ u shpreh nevoja për ndryshimin e LMD-së, ku nevojitet ndryshimi dhe plotësimi i dispozitës së nenit 17 të tij për sa i takon çështjes së adresimit të veprave penale, me ç'rast u rekomandua që LMD të harmonizohet me Kodin Penal.

Nënkapitulli III- Harmonizimi:

Harmonizimi me standardet ndërkombëtare

61. Bazuar në të gjeturat e Komisionit Evropian në Raportin për Vendin për vitin 2022, LMD është në harmoni me standardet ndërkombëtare.¹⁷ Megjithatë për sa i përket harmonizimit me legjislacionin e brendshëm, është gjetur mospërputhshmëri mes këtij ligji dhe ligjeve të tjera në fuqi.¹⁸

Mungesa e koherencës së ligjit

62. Koherenca e vetë neneve brenda ligjit është po ashtu një nga gjetjet pasi që në kuadër të kapitullit II të LMD-së, nenet përkatëse, nuk kanë koherencë mes vete. P.sh. – neni 19 përcakton një të drejtë materiale për akomodimin e arsyeshëm të personave me aftësi të kufizuara në punësim, dhe ky neni është i vendosur gabimisht në Kapitullin II që flet për procedurat në organet kompetente. I njëjti rast i mungesës së koherencës brenda vetë LMD-së, ekziston edhe te neni 22 i cili rregullon kontratat publike (*çështje materiale*) të cilat janë përfshirë në kuadër të Kapitullit II që rregullon çështjet procedurale. Po ashtu, në këtë kapitull, mungon rregullimi i procedurës administrative për rastet e diskriminimit.

Mungesa e harmonizimit me Ligjin Nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit

63. Gjatë vlerësimit është evidentuar se LMD ka mospërputhje të theksuara me dispozitat kushtetuese dhe legjislacionin tjetër në fuqi. Për ilustrim, neni 9 (2.7) të LMD-së i jep kompetencë Avokatit të Popullit që të *“ofroj këshilla, udhëzime dhe mbështetje*

¹⁵ Takimi me Avokatin e Popullit, dt. 03.04.2023.

¹⁶ Takimi me KPK-në, dt. 05.04.2023

¹⁷ Raporti i Vëndit i Komisionit Evropian për Kosovën për vitin 2022, fq. 36.

¹⁸ Cituar më lartë, fq. 4.

subjekteve të sektorit publik dhe privat...” Ndërsa, sipas nenit 132 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Avokati i Popullit është i autorizuar “të mbrojë të drejtat dhe liritë e individëve nga veprimet dhe mosveprimet e paligjshme **vetëm nga autoritetet publike [theksim i shtuar].**”¹⁹ Andaj më dispozitën e lartë cekur të LMD-së, Avokatit të Popullit i janë dhënë autorizime ligjore që i tejkalojnë kufizimet kushtetuese të mandatit të tij.

64. Gjithashtu, sipas Avokatit të Popullit, nevojiten ndryshime edhe në Ligjin për Avokatin e Popullit, që të shtohet një dispozitë te neni 16 dhe të harmonizohet me LMD-në, duke theksuar se në situatat kur kemi të bëjmë me raste të diskriminimit të ketë mundësi të iniciohet procedurë *ex-officio* edhe nga Avokati i Popullit.

Mungesa e harmonizimit me legjislacionin në fushën e punës

65. Adresimi i rasteve të mbrojtjes nga diskriminimi në sektorin privat duhet të rregullohet me legjislacionin përkatës të fushës së punës, duke shtuar kompetencat dhe përgjegjësitë e mekanizmave përkatës (p.sh të shtohet në mënyrë eksplicite kompetenca e trajtimit të rasteve të diskriminimit në punë nga Inspektorati i Punës në Ligjin përkatës për Inspektoratin e Punës). Në këtë drejtim, në gjyqësor ekziston një paqartësi rreth zbatimit të LMD-së, sidomos në aspektin e kontesteve të punës, dhe mos harmonizimit në mes të Ligjit të Punës dhe LMD-së.

66. Përveç kësaj, Ligji i Punës në nenin 87 të tij përcakton afatin e parashkrimit prej 3 vitesh nga dita e paraqitjes së kërkesës për mbrojtje nga diskriminimi në punë. Ky nen nuk është në harmoni me nenin 14 (3) të LMD-së.

67. Sipas KGJK-së ka mungesë të harmonizimit mes LMD-së dhe Ligjit të Punës, pasi që neni 14 (3) i LMD-së përcakton afatin 5 vjeçar për mundësinë e inicimit të procedurës gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhënien e punës. Kjo sipas KGJK-së lë hapësirë për interpretime të ndryshme, pasi që disa konsiderojnë se ky afat vlen për inicimin e procedurës, ndërsa disa të tjerë e konsiderojnë si vjetërsim të së drejtës për ushtrimin e kërkesës. Në anën tjetër, Ligji i Punës përcakton detyrimin e inicimit të procedurës në kontestet nga marrëdhënia e punës brenda afatit 30 ditor.²⁰

Mungesa e harmonizimit me Ligjin Nr. 05/L-087 për Kundërvajtje

¹⁹ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Neni 132 (1).

²⁰ Takimi me KGJK, dt. 07.06.2023.

68. Me hyrjen në fuqi të Ligjit për Kundërvajtje çështja e kundërvajtjeve rregullohet në mënyrë krejtësisht të re, duke përcaktuar fillimisht, parimin e ligjshmërisë, sipas të cilit kundërvajtjet mund të përcaktohen vetëm me ligj (dhe jo me akt nënligjor) në përjashtim të atyre në nivel komunal të cilat mund të përcaktohen edhe me rregullore të komunave. Gjithashtu, me Ligjin për Kundërvajtje është përcaktuar minimumi dhe maksimumi i kundërvajtjeve të cilat mund të shqiptohen për personat fizik dhe juridik, e të cilat pastaj mund të përcaktohen me ligje të veçanta të fushave të ndryshme brenda kornizave të përcaktuara me ligjin bazik të kundërvajtjeve. Si rrjedhojë, sipas nenit 167 të këtij ligji, ka lindur nevoja për harmonizimin e përgjithshëm me këtë ligj e të gjitha dispozitave të ligjeve të veçanta ku përcaktohen dhe rregullohen kundërvajtjet. Mirëpo, LMD nuk është në harmoni me të sepse nuk e ka përcaktuar organin e kundërvajtjes, e as veprimet specifike të cilat përbëjnë shkelje të dispozitave materiale juridike.

Mungesa e harmonizimit me Ligjin Nr. 04/L-077 për Marrëdhëniet e Detyrimeve

69. Mungesa e harmonizimit në mes të LMD-së dhe Ligjit për Marrëdhëniet e Detyrimeve qëndron në faktin se ky i fundit, në dispozitat e kompensimit të dëmit ka paraparë disa afate ligjore brenda të cilave pala mund t'a realizoj të drejtën e tij në kompensim, e ato afate janë 1, 3 dhe 5 vite. Kjo është në kundërshtim me afatet e përcaktuara me ligjet e veçanta dhe nuk do duhej të përcaktohej afat tjetër në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, pasi që gjykatat e zbatojnë Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve të gjitha rastet e kompensimit të dëmit.

Nënkapitulli IV-Efikasiteti:

70. Duke pasur parasysh fushëveprimin dhe llojin e këtij vlerësimi *ex-post*, grupi punues ka ardhur në përfundim se kjo pjesë nuk aplikohet për këtë vlerësim.

IV. PËRFUNDIMET DHE REKOMANDIMET

IV.1. Përfundimet

A. PËRFUNDIMET PËR ZBATUESHMËRINË

Pas analizimit të LMD-së dhe legjislacionit tjetër në fuqi në Kosovë në fushën e Mbrojtjes nga Diskriminimi, si dhe akteve juridike ndërkombëtare, e gjithashtu bazuar edhe në të dhënat nga raportet e monitorimit të Avokatit të Popullit, Zyrës për Qeverisje të Mirë, organizatave jo qeveritare, etj, del se kjo fushë duhet të reformohet dhe avancohet. Këto analiza tregojnë se përveç kolizioneve ligjore, ka edhe sfida në ushtrimin e kompetencave nga institucionet përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji. Në

vijim do të paraqiten disa përfundime konkrete të përmbledhura, si vijon:

LMD dhe ligjet e tjera në fuqi në Kosovë ndalojnë diskriminimin "në bazë të racës ose përkatësisë etnike ose ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, përkatësisë politike ose tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, pronës, anëtarësimi në sindikata, arsimit, statusit social, statusit martesor ose familjar, moshës, gjendja shëndetësore, paaftësia, trashëgimia gjenetike, identiteti vendas, shprehja ose orientimi seksual, etj."

- a. Ekziston mungesë e theksuar e burimeve njerëzore dhe financiare të institucioneve përgjegjëse për zbatimin e këtij ligji, e deri te mungesa e njohurive të mjaftueshme për fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, e të cilat kanë ndikuar në zbatimin jo të mjaftueshëm të LMD-së.
- b. Ekziston mungesë e koordinimit në mes të institucioneve lidhur me zbatimin e ligjit. Ka mos përputhje në mes të deklarimeve të institucioneve lidhur me trajnimet profesionale për mbrojtjen nga diskriminimi.²¹
- c. Funksionimi i mekanizmave për mbrojtje nga diskriminimi në të dy nivelet institucionale, mbetet sfiduese në aspektet, si në vijim:

-Mekanizmat nuk janë funksionalizuar në përputhje me nenin 13 të Rregullores (QRK) - Nr. 03/2017 për Mekanizmat Institucional për Mbrojtje nga Diskriminimi në Qeveri dhe Komuna. Konkretisht, në bazë të nenit të lartcekur, njësia apo zyrtari përkatës për mbrojtje nga diskriminimi duhet që në vijë vertikale t'i raportojnë drejtpërsëdrejti Sekretarit të Përgjithshëm (në nivelin ministror), ndërsa drejtpërsëdrejti Kryetarit të Komunës (në nivelin komunal).

-Nuk janë unifikuar emërimi, detyrat dhe përgjegjësitë e njësisë apo zyrtarit përkatës për Mbrojtje nga Diskriminimi në të gjitha institucionet, sipas nenit 9 dhe 10 të Rregullores (QRK) - Nr. 03/2017 për Mekanizmat Institucional për Mbrojtje nga Diskriminimi në Qeveri dhe Komuna.

- d. Njohuritë për legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi nuk janë të mjaftueshme. Numri i avokatëve që kanë zbatuar dispozitat e LMD-së me rastin e përfaqësimit të palëve në çështje të ndryshme juridike është i vogël. Thënë ndryshe, ofrojnë fare pak këshilla për klientët e tyre në përdorimin e legjislacionit për mbrojtje nga diskriminimi. Po ashtu, palët nuk janë të prirura të ngrenë padi për diskriminim për shkak të kostove të përfshira në proces.

²¹ Raporti, fq. 12; Takimi me Akademinë e Drejtësisë, dt. 04.04.2023; Takimi me Këshillin Prokurorial, dt. 05.04.2023; Takimi me KGJK, dt. 07.04.2023.

- e. Praktikata e ndërlidhura me fushën e diskriminimit në Kosovë përmbajnë dispozita të shumta dhe mjaft të zhvilluara në shumë fusha, por problem shumë i madh mbetet zbatimi jo i duhur. Sfidat kanë të bëjnë edhe me mungesën e kapaciteteve të organeve të hetuesisë dhe gjyqësisë, mungesën e avokatëve të specializuar mjaftueshëm për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe në njohjen me praktikata diskriminuese.
- f. Sfiduese në këtë fushë është edhe kohëzgjatja e procedurave dhe kostot e mëdha, të cilat konsiderohen si dy barriera për të arritur deri te gjykimi i rasteve të diskriminimit në gjykatat e Kosovës. Nga raportet e shumta, vërehet se procedurat ligjore shpesh zgjasin disa vite dhe rrallëherë përmbushin standardet e drejtësisë në respektimin e të drejtës për gjykim brenda kohës së arsyeshme, siç kërkohet me Konventën Evropiane për të Drejtat dhe Liritë e Njeriut.
- g. Vlen të theksohet se në çështjet civile, gjykata mund të vendosë nëse ka pasur diskriminim, t'a ndalojë diskriminimin dhe mund të japë kompensim bazuar në padinë me të cilën inicohet procedura gjyqësore. Për çështjet penale, pala që pretendon se është diskriminuar mund t'a raportojë diskriminimin në polici dhe në zyrën e Prokurorit të Shtetit që mund të rezultojë me aktakuzë dhe pastaj me një ndëshkim penal. Këtu është i rëndësishëm ushtrimi i padisë në gjykatë në lëminë civile, e gjithashtu edhe i aktakuzave në lëminë penale dhe pastaj gjyqësori të vihet në funksion. Pra, është e rëndësishme që palët të përdorin mjetet juridike në dispozicion në mënyrë që institucionet kompetente të vihen në funksion të mbrojtjes nga diskriminimi.

B. PËRFUNDIMET PËR RËNDËSINË

Gjendja aktuale e rregullimit të fushës së mbrojtjes nga diskriminimi dhe eliminimit të zbrazëtimeve juridike dhe të kolizionit ligjor ka vend për përmirësime të mëdha. Gjithashtu edhe harmonizimi i ligjit me praktikata e mira nga fusha e mbrojtjes nga diskriminimi ka vend për përmirësime të mëtejme.

C. PËRFUNDIMET PËR HARMONIZIMIN

Bazuar në të gjeturat e ofruara më lartë, LMD është në harmoni me standardet ndërkombëtare.²² Megjithatë vlerësohet se ende ka hapësirë për harmonizimin e LMD-së me

²² Raporti i Vendit i Komisionit Evropian për Kosovën për vitin 2022, fq. 36.

ligjet e tjera në fuqi.²³ Pra, LMD ka mospërputhje me ligjet e elaboruara në detaje në pjesën e rekomandimeve.

IV.2. Rekomandimet

A. REKOMANDIMET PËR ZBATUESHMËRINË:

A1. Rekomandimet për ngritjen e kapaciteteve profesionale përmes trajnimeve:

- i.** Të organizohen trajnime të vazhdueshme për të gjitha subjektet e zbatimit të ligjit dhe për të gjithë sektorët. Nga analiza e situatës del se ka mungesë të theksuar të njohurive se si duhet qasur fushës së mbrojtjes nga diskriminimi, dhe në këtë aspekt, duhet të gjinden format e inkurajimit të gjyqtarëve, prokurorëve dhe bashkëpunëtorëve profesional për ndjekjen e trajnimeve të avancuara për fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në veçanti me Akademinë e Drejtësisë (për gjykatës dhe prokurorë, bashkëpunëtor profesionalë si dhe stafin administrativ të gjykatave dhe prokurorisë), Qendrën Trajnuese të Odës së Avokatëve, Institutin e Kosovës për Administratë Publike, Akademinë e Policisë, institucionet e tjera, si dhe për sektorin privat dhe atë jo qeveritar.

A2. Rekomandimet e karakterit ri-organizativ të regjistrimit të rasteve nga fusha e mbrojtjes nga diskriminimi në bazën e të dhënave të gjyqësorit dhe të prokurorive me numra të veçantë identifikues

- ii.** Baza e të dhënave ku regjistrohen lëndët në gjykata dhe rastet në prokurori SMIL, duhet të përcaktohet me specifika për evidentimin e rasteve me bazë diskriminimi, pasi që kjo nuk bëhet aktualisht. Njëherit, të avancohen edhe platformat e tjera të ndërlidhura me mbrojtjen nga diskriminimi.
- iii.** Gjithashtu, i rekomandohet KGJK-së që në mesin e rasteve të cilat trajtohen me prioritet të përfshihen edhe rastet për mbrojtjen nga diskriminimi.

A3. Rekomandimet për shkurtrimin e procedurave dhe shmangia e zvarritjeve të panevojshme të procedurave

²³ Raporti, fq. 4, 11, 20, 21.

- iv. Kohëzgjatja dhe zvarritja e procedurave, dekurajon qytetarët të ushtrojnë padi për diskriminim, u krijon atyre kosto financiare, andaj edhe konsiderohen si dy barriera për çështjet gjyqësore të procedimit të rasteve të diskriminimit.
- v. Të shqyrtohet mundësia që rastet e diskriminimit dhe paditë për mbrojtje nga diskriminimi të lirohen nga pagesa e taksave gjyqësore, gjë e cila do të ndikonte në inkurajimin e viktimave të diskriminimit të paraqesin rastet pa barriera dhe procedura të ndërlikuara, përfshirë edhe mos detyrimin e pagesës së taksave gjyqësore.

A4. Rekomandimet për fuqizimin me buxhet dhe burime njerëzore të mekanizmave që merren me Mbrojtjen nga Diskriminimi

- vi. Të bëhet përmirësimi i menjëhershëm i situatës për sa i takon ndarjes së fondeve për rritjen e stafit të institucioneve për zbatimin e mirëfilltë të kompetencave nga fusha e mbrojtjes nga Diskriminimi, si në Institucionin e Avokatit të Popullit, Zyrën për Qeverisje të Mirë, Gjykatat, Prokuroritë, si dhe mekanizmat e tjerë të nivelit qendror dhe lokal të cilët janë kompetent për mbrojtjen nga diskriminimi.
- vii. Pra, nevojitet ngritja e vetëdijes publike lidhur me rëndësinë e mbrojtjes nga diskriminimi dhe promovimin e një kulture të respektit, tolerancës dhe mirëkuptimit ndaj ndryshimeve që ndodhin në shoqëri.

B. REKOMANDIMET PËR HARMONIZIMIN

Në procesin e ndryshimit të LMD-së, nevojitet që të bëhet edhe ndryshimi i këtyre ligjeve të veçanta, duke përcaktuar dispozita përjashtuese për fushën e diskriminimit dhe zbatimin e dispozitave të LMD-së si *lex specialis*, e në veçanti, ndryshimet duhet të përfshijnë këto qëllime:

B1. NDRYSHIMET E NEVOJSHME LIGJORE

- i. **Ndryshimi i Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi** - Fillimisht, të ndryshohet neni 9 (2.7) të LMD-së i cili i jep kompetencë Avokatit të Popullit që të “*ofrojë këshilla, udhëzime dhe mbështetje subjekteve të sektorit publik dhe privat...*” në kundërshtim me kufizimet kushtetuese të mandatit të tij, të përcaktuara me sipas nenit 132 (1) të Kushtetutës së

Kosovës. Njëherit, për të shmangur vakumin ligjor, rekomandohet që kjo kompetencë t'i kalojë inspektoratit përkatës.

Tutje, nevojitet përcaktimi i saktë i kundërvajtjeve në dispozitat e LMD-së, pastaj caktimi i sanksioneve për secilën kundërvajtje, si dhe caktimi i organeve kundërvajtëse. Krejt kjo me qëllim të harmonizimit të LMD-së me Ligjin për kundërvajtjet dhe sigurimit të zbatimit të LMD-së.

Po ashtu, LMD duhet të ndryshohet dhe plotësohet në mënyrë që me kapitull të veçantë të rregullojë procedurën administrative duke përfshirë mjetet efektive juridike për mbrojtjen nga diskriminimi e në veçanti kapitullin për procedurat para gjykatës, veprimet e veçanta ligjore për mbrojtje nga diskriminimi, masat e përkohshme, juridiksionin, barrën e të provuarit, pjesëmarrjen e personave të tretë si ndërhyrës, afatin e përmbushjes së detyrimeve, mjetet e rregullta dhe të jashtëzakonshme juridike të goditjes së vendimeve gjyqësore. Me këtë do të sigurohej mbrojtje efektive nga diskriminimi, për palët në procedurë.

ii. Ndryshimi i Ligjit për Procedurën Kontestimore – me qëllim që barra e provës në rastet e diskriminimit të bie mbi institucionet për të cilat pretendohet se kanë shkaktuar diskriminim, dhe jo mbi paditësin siç është aktualisht. Kjo me qëllim edhe të harmonizimit të Ligjit për Procedurën Kontestimore me LMD dhe me standardet ndërkombëtare.

iii. Ndryshimi i dispozitave të Ligjit të Punës – për sa i takon afateve për mbrojtjen juridike e cila mund të kërkohet në gjykatë, kundër vendimeve të personave juridik publik dhe privat, përfshirë edhe shoqëritë tregtare. Kjo me qëllim të harmonizimit të Ligjit të Punës me LMD-në.

iv. Ndryshimi i dispozitave të Ligjit për Konfliktin Administrativ – për sa i takon afatit për ngritjen e padisë për konflikt administrativ me bazë diskriminimin, ku duhet të përcaktohet si përjashtim se në rastet e konfliktit administrativ me bazë diskriminimi, të zbatohen afatet e përcaktuara me LMD-në dhe jo afati 30 ditor siç përcaktohet me Ligjin për Konfliktin Administrativ.

v. Ndryshimi i dispozitave të Ligjit për Marrëdhëniet e Detyrimeve - për sa i takon aspekteve të parashkrimit të kërkesave, e cila duhet të harmonizohet me LMD-në, pasi që afatet e përcaktuara në Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve nuk duhet të vlejné edhe për kërkesat nga fusha e mbrojtjes nga diskriminimi.

vi. Ndryshimi i ligjeve që rregullojnë detyrat dhe përgjegjësitë e inspektorateve qendrore - Të shtohen kompetencat eksplicite të inspektorateve përkatëse për trajtimin e

rasteve të diskriminimit. P.sh të shtohet në mënyrë eksplicite kompetenca e trajtimit të rasteve të diskriminimit në punë nga Inspektorati përkatës i Punës në Ligjin përkatës për Inspektoratin e Punës.

vii. Ndryshimi i dispozitave të Ligjit për Organizimin dhe Funkcionimin e Administratës Shtetërore dhe Agjencive të Pavarura – të ndryshohet ligji me qëllim që të krijohet mundësia ligjore që mekanizmat institucionalë për të drejtat e njeriut dhe mbrojtje nga diskriminimi në nivel të ministrive të organizohen në nivel të divizionit ose departamentit, në varësi të madhësisë së ministrisë. Pavarësisht organizimit në nivel divizioni dhe departamenti, udhëheqësi i këtij mekanizmi t’i raportoje drejtpërdrejt Sekretarit të Përgjithshëm.

viii. Ndryshimi i Ligjit për Ndryshimin dhe Plotësimin e Ligjit për Ndihmë Juridike Falas - të ndryshohet neni 10 (A) me qëllim që ndihma juridike falas të ofrohet edhe pa “Vendim” të organit kompetent.

SHTOJCAT TEKNIKE

Pjesë e këtij manuali janë shtojcat si në vijim:

Shtojca 1: Mekanizmat qendror dhe lokal për mbrojtjen nga diskriminimi;

Shtojca 2: Buxheti i mekanizmave qendror dhe lokal për mbrojtjen nga diskriminimi;

Shtojca 3: Vendimi Nr.139/2022 i datës 10.06.2022 për themelimin e Grupit Punues për Vlerësimin *Ex-Post* për Ligjin për Mbrojtje nga Diskriminimi;

Shtojca 4: Vendimi për Nr.139/2/2022 i datës 13.02.2023 për ndryshimin dhe plotësimin e Vendimit Nr.139/2022 të datës 10.06.2022;

Shtojca 5: Përfundimi i Kuvendit Nr. 08-P-48, të datës 16.05.2022.

Shtojca 1: Mekanizmat qendror dhe lokal për mbrojtjen nga diskriminimi

Mekanizmat për Mbrojtje nga Diskriminimi në nivel qendror

	Ministria	Mekanizmat për Mbrojtje nga Diskriminimi
1	MINISTRIA E PUNËVE TË BRNDSHME	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
2	MINISTRIA E FINANCEVE PUNËS DHE TRANSFEREVE	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
3	MINISTRIA PËR KOMUNITETET DHE KTHIM	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
4	MINISTRIA E MBROJTJES	<ul style="list-style-type: none"> Koordinatorë për Mbrojtje nga Diskriminimi
5	MINISTRIA E KULTURËS, RINISË DHE SPORTIT	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
6	MINISTRIA E ADMINISTRIMIT TË PUSHTETIT LOKAL	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
7	MINISTRIA E INDUSTRIËS, NDËRMARSISË DHE TREGËTISË	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
8	MINISTRIA E MJEDISIT, PLANIFIKIMIT HAPËSINOR DHE INFRASTRUKTURËS	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
9	MINISTRIA E ARSIMIT, SHKENCËS, TEKNOLOGJISË DHE INOVACIONIT	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
10	MINISTRIA E BUJQËSISË, PYLLTARISË DHE ZHVILLIMIT RURAL	<ul style="list-style-type: none"> Koordinatorë për Mbrojtje nga Diskriminimi
11	MINISTRIA E EKONOMISË	<ul style="list-style-type: none"> Zyrtare për Mbrojtje nga Diskriminimi
12	MINISTRIA E SHËNDETËSISË	<ul style="list-style-type: none"> Koordinatorë për Mbrojtje nga Diskriminimi
13	MINISTRIA E DREJTËSISË	<ul style="list-style-type: none"> Koordinatorë për Mbrojtje nga Diskriminimi
14	MINISTRIA PËR ZHVILLIM RAJONAL	<ul style="list-style-type: none"> Nuk është caktuar zyrtari/ja përgjegjës/e.

Mekanizmat për Mbrojtje nga Diskriminimi në nivel lokal

Nr.	Komuna	Struktura përgjegjëse për të drejta të njeriut/barazi gjinore	Numri i zyrtarëve	Titujt e vendeve të punës së zyrtarëve
1	Pejë	/	2	Zyrtar për barazi gjinore; Zyrtar për mbrojtje nga diskriminimi
2	Deçan	/	1	Zyrtar për barazi gjinore
3	Dragash	Njësia për Drejtat e Njeriut dhe Zyra për komunitete dhe kthim	4	Zyrtarja për Barazi Gjinore; Zyrtari/ja për mbrojtje nga diskriminimi; Zyrtari për komunitetet dhe Zyrtari për drejtat e fëmijëve
4	Lipjan	Njësia për të drejta të njeriut dhe barazi gjinore	1	Nëpunës për barazi gjinore dhe mundësi të barabarta
5	Fushë Kosovë	Njësia për të drejta të njeriut dhe barazi gjinore	1	Zyrtar për barazi gjinore
6	Prishtinë	Spektori për të drejta të njeriut dhe komunitete	4	Koordinatori për të drejta të njeriut, tre zyrtar për komunitete
7	Obiliq	Njësia kundër diskriminimit dhe barazi gjinore	4	Koordinatori, zyrtar për drejtat të njeriut, zyrtar për barazi gjinore, zyrtar për të drejta të komuniteteve
8	Vushtrri	Njësia për të drejtat e njeriut	2	Zyrtarë për të drejta të njeriut, zyrtarë për barazi gjinore
9	Podujevë	Njësia për të drejtat e njeriut	4	Koordinator për drejtat e njeriut Zyrtar për barazi gjinore Zyrtar për drejtat e fëmijës
10	Mitrovicë e Jugut	Njësia për të drejtat e njeriut	4	Koordinatori i njësisë për të drejta të njeriut Zyrtar për komunitete Zyrtar për komunitete Zyrtar për barazi gjinore
11	Klinë	Zyra për barazi gjinore	1	zyrtar për barazi gjinore
12	Skenderaj	Njësia për të drejta të njeriut	2	1 zyrtar për të drejta të njeriut dhe 1 për barazi gjinore
13	Istog	Spektori për të drejtat e njeriut dhe komunitete	2	1 zyrtar/e për barazi gjinore dhe 1 zyrtar/e për mbrojtje të fëmijëve
14	Gjakovë	Njësia për të drejta të njeriut	4	1 koordinator për të drejta të njeriut, 1 zyrtar për të drejta të komuniteteve, 1 për drejta të fëmijëve
15	Prizren	Njësia për të drejta të njeriut	1	Koordinatore për të drejta të njeriut
16	Mamushë	Njësia për të drejta të njeriut	1	Zyrtar për të drejtat e njeriut dhe barazi gjinore
17	Suharekë	Njësia kundër diskriminimit	1	Zyrtar për mbrojtje nga diskriminimi

18	Rahovec	Njësia për të drejta të njeriut	2	1 për të drejta të fëmijëve dhe 1 për barazi gjinore
19	Shtime	Njësia kundër diskriminimit dhe barazi gjinore	3	Zyrtar kundër diskriminimit dhe barazi gjinore, zyrtar për të drejta të fëmijëve dhe zyrtar për komunitete
20	Ferizaj	Njësia për të drejta të njeriut	1	Zyrtar për të drejtat e njeriut dhe barazi gjinore
21	Shtërpçë	Njësia për drejtat e njeriut	2	Zyrtar për Barazi Gjinore Zyrtar për Drejtat e Njeriut
22	Gjilan	Njësia për të drejta të njeriut	4	Koordinator për të drejta të njeriut, Zyrtar për të drejta të fëmijëve Zyrtar për barazi gjinore dhe Zyrtar për mbrojtje nga diskriminimi
23	Kamenicë	Njësia për të drejta të njeriut	3	Zyrtar për barazi gjinore, Zyrtar për kthim dhe riadhesim Zyrtar për të drejta të fëmijëve (njëkohësisht koordinatorë e njësisë përkatëse)
24	Novobërdë	/	1	Zyrtar për barazi gjinore
25	Graçanicë	/	1	Zyrtar për barazi gjinore
26	Klllokot	Zyra për drejtat e njeriut Zyra për barazi gjinore	2	Koordinator për drejtat e njeriut Zyrtar për barazi gjinore
27	Glllogoc	Njësia për drejtat e njeriut, barazi gjinore	1	Koordinatore për drejtat e njeriut, barazi gjinore dhe mundësi të barabarta
28	Malishevë	Njësia për drejtat e njeriut	3	Koordinatore për drejtat e njeriut dhe barazi gjinore Zyrtar për komunitete Zyrtar për drejtat e fëmijëve
29	Ranillug	Njësi për drejtat e njeriut Zyrë për barazi gjinore	3	Zyrtar për të drejtat e njeriut Zyrtar për të drejtat e fëmijëve Zyrtar për komunitete
30	Kacanik	Zyra për Barazi Gjinore	3	Koordinator për të drejtat e njeriut Zyrtar për barazi gjinore Zyrtar për drejtat e fëmijëve
31	Viti	/	1	Zyrtare për Barazi Gjinore dhe Mbrojtje nga Diskriminimi
32	Mitrovica e Veriut	/	1	Zyrtar për mbrojtje nga diskriminim
33	Junik	Zyra për Barazi Gjinore	1	Zyrtare për barazi gjinore
34	Hani i Elezit	/	1	Zyrtar për të drejtat e njeriut, për barazi gjinore
35	Leposavic	/	1	Zyrtar për mbrojtje nga diskriminim
36	Partesh	/	/	/
37	Zubin Potok	/	/	/
38	Zvecan	/	1	Zyrtar për mbrojtje nga diskriminim

Shtojca 2: Buxheti i mekanizmave qendror dhe lokal për mbrojtjen nga diskriminimi

Mekanizmat për Mbrojtje nga Diskriminimi në nivel qendror nuk kanë kod të veçantë të buxhetit gjithsesi aktivitetet e tyre apo obligimet që kanë në kuadër të politikave (planeve të veprimit) që kërkojnë buxhet e realizojnë përmes kërkesës tek hierarkia përkatëse në kuadër të ministrisë.

Buxheti Mekanizmave për Mbrojtje nga Diskriminimi në nivel lokal

Buxheti për subvencione/transfere dhe shpenzime kapitale në mekanizimin për mbrojtje nga diskriminimi/barazi gjinore në vitin 2022.

Nr.	Komuna	Subvencione/transfere	Shpenzime kapitale	Total
1	Pejë	10,000	n/a	20,800
2	Fushë Kosovë	n/a	n/a	22,050
3	Vushtrri	n/a	n/a	16,491
4	Mitrovicë	3,500	n/a	21,200
5	Klinë	n/a	n/a	10,727
6	Skenderaj	n/a	n/a	29,500
7	Istog	2,000	n/a	10,000
8	Rahovec	n/a	n/a	7,281
9	Kamenicë	5,000	n/a	12,200
10	Novobërdë	n/a	n/a	9,100
11	Graçanicë	5,000	n/a	10,897
	Total	25,500	n/a	170,246