



Republika e Kosovës
Republika Kosova-Republic of Kosovo
Qeveria-Vlada-Government

PROJEKTLIGJI PËR BARAZI GJINORE¹

DRAFT LAW ON THE GENDER EQUALITY²

NACRT ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA³

¹ Afati përfundimtar i dorëzimit të komenteve me shkrim në kuadër të procesit të konsultimit publik për Projektligjin për Barazi Gjinore, është deri më **23.02.2015**. Të gjitha komentet e pranuar brenda afatit do të shqyrtohen. Të gjitha komentet me shkrim duhet të dorëzohen në formë elektronike në e-mail adresën: **flurije.morina@rks-gov.net**.

² The deadline for submission of written comments within the framework of public consultation process of the Draft Law on the gender equality, is **23.02.2015**. All comments received within the deadline will be reviewed. All written comments should be submitted electronically at the following e-mail address: **flurije.morina@rks-gov.net**.

³ Krajni rok za dostavljanje pisanih komentara u okviru procesa javnih konsultacija o Nacrtu zakona o ravnopravnosti polova je **23.02.2015**. Svi komentari koji stižu u roku biće razmotreni. Sve pisane komentare treba dostaviti elektronskim putem na e-mail adresi: **flurije.morina@rks-gov.net**.

| | | |
|---|--|--|
| <p>Kuvendi i Republikës së Kosovës,</p> <p>Në mbështetje të nenit 65 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës,</p> <p>Miraton:</p> <p>LIGJ PËR BARAZI GJINORE</p> <p>KAPITULLI I- DISPOZITAT E PËRGJITHSHME</p> <p style="text-align: center;">Neni 1 Qëllimi</p> <p>1. Ky Ligj, garanton, mbron dhe promovon barazinë gjinore midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë.</p> <p>2. Ky Ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave, si dhe përcakton institucionet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre.</p> <p>3 Ky Ligj është në përputhshmëri me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas (CEDAW); Direktivën për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e</p> | <p>The Assembly of the Republic of Kosovo,</p> <p>Pursuant to article 65 (1) of the Constitution of the Republic of Kosovo,</p> <p>Approves:</p> <p>LAW ON THE GENDER EQUALITY</p> <p>CHAPTER I- GENERAL PROVISIONS</p> <p style="text-align: center;">Article 1 Purpose</p> <p>1. This law shall guarantee, protect and promote equality between genders as a basic value of democratic development of society.</p> <p>2. This Law determines the general and specific measures to ensure and protect the equal rights of men and women, and defines the Institutions responsible and their competencies.</p> <p>3. This law is in accordance with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW); Directive on establishing a general framework for equal treatment in</p> | <p>Skupština Republike Kosovo,</p> <p>Na osnovu člana 65 (1) Ustava Republike Kosovo,</p> <p>Usvaja:</p> <p>ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA</p> <p>POGLAVLJE I - OPŠTE ODREDBE</p> <p style="text-align: center;">Član 1 Svrha</p> <p>1. Ovaj zakon, garantuje, štiti i promoviše jednakost polova među polovima kao osnovnu vrednost za demokratski razvoj društva.;</p> <p>2.Ovaj zakon definiše opšte i specifične mere za zaštitu i obezbeđivanje jednakih prava za žene i muškarce, a utvrđuje i odgovorne institucije i njihova ovlašćenja.</p> <p>3. Ovaj zakon je u skladu sa Konvencijom o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (CEDAVV); Direktivom o uspostavljanju opšteg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju.</p> |
|---|--|--|

barabartë në punësim dhe profesion (Direktiva 2000/78/EC; Direktivën për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtim të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (Direktiva 2006/54/EC); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, trajnim dhe promovim profesional, dhe kushtet e punës (Direktiva 2002/73/EC); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (Direktiva 2004/113/EC).

Neni 2 Fushëveprimi

1. Ky Ligj vlen për burrat dhe gratë 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.

employment and occupation (Directive 2000/78/EC); Directive on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (Directive 2006/54/EC); Directive on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (Directive 2002/73/EC); Directive on the implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services (Directive 2004/113/EC).

Article 2 Scope

1. This law applies to men and women and persons who have a protected characteristic of gender identity or sex determination, and guarantees equal opportunity in public and private areas of social life, including political and public life, employment, education, health, economy, social benefits, sport and culture and other areas set out by the present or other law.

(Direktiva 2000/78/ EC, Direktivom o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (Direktiva 2006/54/EC); Direktivom o primeni principa jednakog tretmana prema muškaracima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslovima rada (Direktiva 2002/73/EC) Direktivom o primeni principa jednakog tretmana prema muškaracima i ženama u pristupu i nabavci roba i usluga (Direktiva 2004/113 / EZ).

Član 2 Delokrug delovanja

1. Ovaj zakon se odnosi na muškarce i žene i lica koji imaju zaštićenu karakteristiku polnog ili seksualnog identiteta, i garantuje jednake mogućnosti i tretman u javnoj i privatnoj sferi društvenog života, uključujući i politički i javni život, zapošljavanje, obrazovanje, zdravlje, ekonomiju, socijalna davanja, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom.

| | | |
|--|---|--|
| <p>2. Ndalesa e diskriminimit në bazë të gjinisë dhe seksit dhe obligimet për promovimin e barazisë së burrave dhe grave në këtë Ligj, kuptohen se përfshijnë barazinë dhe mos diskriminimin mbi karakteristikën e mbrojtur të identitetit gjinor.</p> <p>3. Ky Ligj siguron kuadrin institucional të nevojshëm për zbatim.</p> <p>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.</p> | <p>2. The prohibition of discrimination based on gender and sex and obligations to promote equality of men and women in the present Law shall mean the inclusion of equality and non-discrimination on the protected characteristic of gender identity.</p> <p>3. This law ensures the institutional framework necessary for implementation.</p> <p>4. Nothing in this law shall be construed so as to restrict or diminish any existing rights provided for in other laws, or applicable international agreements and instruments.</p> | <p>2. Zabrana diskriminacije po osnovu pola i seksa i obaveza da se promovise jednakost muskaraca i zena u ovom zakonu, podrazumevaju da ukljucuju jednakost i nediskriminaciju na osnovu zasticene karakteristike rodnog identiteta.</p> <p>3. Ovaj zakon obezbeduje institucionalni okvir neophodan za sprovođenje.</p> <p>4. Ništa u ovom zakonu se ne može uzeti kao ograničenje ili smanjenje postojećih prava utvrđenih drugim zakonima, ili prema važećim međunarodnim instrumentima.</p> |
| <p>Neni 3 Përkufizimet</p> | <p>Article 3 Definitions</p> | <p>Član 3 Definicije</p> |
| <p>1. Shprehjet e përdorura në këtë ligj kanë këto kuptime:</p> <p>1.1. Barazi gjinore – nënkupton pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjithat 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</p> | <p>1. Terms used in this law shall have the following meanings:</p> <p>1.1. Gender Equality - means the equal participation of women and men in all areas of life, equal status, equal opportunity to enjoy all their rights and to set in the service their individual potential towards development of society and to benefit from the achievements of this development.</p> | <p>1. Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeća značenja:</p> <p>1.1. Rodna ravnopravnost - podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim sferama života, jednak položaj i jednake mogućnosti da uživaju sva svoja prava i da se stave svoje individualne potencijale u službu razvoju društva kao i da ostvare ravnopravne koristi od dostignuća ovog</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>përfitim të barabartë nga të arriturat e këtij zhvillimi.</p> <p>1.2. “Grua” përfshin çdo person femër, pa marrë parasysh moshën apo kombësinë, nëse është e martuar apo e pamartuar.</p> <p>1.3. “Burrë” përfshin çdo person mashkull, pa marrë parasysh moshën apo kombësinë, nëse është i martuar apo i pamartuar.</p> <p>1.4. Trajtim i barabartë – nënkupton parandalimin dhe eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore.</p> <p>1.5. Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor – ndodh kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme në baza gjinore, sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohej një person i gjinës tjetër në një situatë të krahasueshme.</p> <p>1.6. Diskriminimi i tërthortë gjinor – nënkupton rastet kur një dispozitë, kriter apo praktikë, në dukje neutrale i vë personat e një gjinie në disavantazh</p> | <p>1.2. "Woman" includes any female person, regardless of age or nationality, whether married or unmarried.</p> <p>1.3. "Man" includes any male person, regardless of age or nationality, whether married or unmarried.</p> <p>1.4. Equal treatment - shall mean the prevention and elimination of all forms of discrimination on the grounds of gender and the promotion of gender equality.</p> <p>1.5. Direct gender discrimination - shall mean when an individual is treated less favorably on grounds of gender, is treated, has been treated or an individual compared with an individual of the other sex in the same or similar circumstances.</p> <p>1.6. Indirect gender discrimination – means where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular</p> | <p>razvoja.</p> <p>1.2 "Žena" obuhvata bilo koju žensku osobu, bez obzira na uzrast ili nacionalnost, bez obzira da li je u braku ili neudata.</p> <p>1.3 "Muškarac " obuhvata bilo koju mušku osobu, bez obzira na uzrast ili nacionalnost, bez obzira da li u braku ili neoženjen.</p> <p>1.4. Jednak tretman- znači sprečavanje i eliminaciju svihoblika diskriminacije na osnovu pola i promovisanje rodne diskriminacije.</p> <p>1.5. Direktna rodna diskriminacija nastaje kada se neko lice tretira na nepovoljniji način po osnovu pola, nego što se tretira, nego što je bilo tretirano ili bi se tretiralo neko lice drugog pola u sličnoj situaciji.</p> <p>1.6. Indirektna rodna diskriminacija Podrazumeva slučajeve gde na izgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja lica jednog pola u posebno</p> |
|---|---|--|

| | | |
|---|--|--|
| <p>me personat e gjinisë tjetër, përveç nëse kjo dispozitë, kriter apo praktikë justifikohet objektivisht nga një synim legjitim dhe mënyrat e arritjes së këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të domosdoshme.</p> <p>1.7. Seksi - nënkupton karakteristikat biologjike dhe psikologjike të cilat përcaktojnë meshkujt dhe femrat.</p> <p>1.8. Gjinia - i referohet konstruktiv shoqëror të roleve, sjelljeve, aktiviteteve dhetributeve të krijuara shoqërisht, që një shoqëri e caktuar i konsideron të përshtatshme për meshkujt dhe femrat.</p> <p>1.9. Personat me karakteristika të mbrojtura të ndërrimit të seksit – nënkupton personat që kanë propozuar, filluar apo përfunduar procesin (apo një pjesë procesi) të ndërrimit të seksit, duke ndryshuar atributet fiziologjike apo atributet tjera të seksit.</p> <p>1.10. Mundësi e barabartë - nënkupton sigurimin e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave në të gjitha aspektet e jetës</p> | <p>disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.</p> <p>1.7. Sex- refers to the biological and physiological characteristics that define men and women.</p> <p>1.8. Gender-refers to the socially constructed roles, behaviors, activities, and attributes that a given society considers appropriate for men and women.</p> <p>1.9. Persons with protected characteristic of gender reassignment - refers to persons who have proposed, started or completed a process (or part of a process) of reassigning the person's sex by changing physiological or other attributes of sex.</p> <p>1.10. Equal opportunity- ensuring full participation and equal to men and women in all areas of political, social, cultural, economic and other areas</p> | <p>nepovoljan položaj u poređenju sa licima drugog pola, osim ukoliko ta odredba, kriterijum ili praksa je objektivno opravdana legitimnim ciljem, i način postizanja tog cilja je prikladan i potreban.</p> <p>1.7. Seks - podrazumeva biološke i psihološke karakteristike koje definišu muškarca i ženu.</p> <p>1.8. Pol – odnosi se na društvenu izgradnju uloga, ponašanja, aktivnosti i atributa društveno stvorenih, koje jedno određeno društvo smatra prikladnim za muškarce i žene.</p> <p>1.9. Lica sa zaštićenim karakteristikama promene seksa - znači lica koja su predložila, započela ili završila proces (ili deo procesa) određivanja pola osobe, gradeći fiziološke ili druge seksualne attribute.</p> <p>1.10. Jednake mogućnosti – podrazumeva obezbeđivanje potpunog i ravnopravnog učešća muškaraca i žena u svim aspektima političkog,</p> |
|---|--|--|

politike, sociale, kulturore, ekonomike dhe sferat 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 dhe fyes.

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 fyes.

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.

established by the present or any other law.

1.11. **Harassment**- harassment is a situation where an unwanted conduct related to the gender, sex and gender identity, with the purpose or effect or violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

1.12. **Sexual harassment** – shall mean any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

1.13. **General measures** - are measures of a normative nature, with which it is achieved, protected gender equality and prevented gender discrimination by laws, which regulates specific areas, conducts in certain circumstances or the right approach for ensuring equal treatment gender.

društvenog, kulturnog i ekonomskog života i ostale oblasti utvrđene ovim ili nekim drugim zakonom.

1.11. **Uznemiravanje**- se smatra nepoželjno ponašanje na osnovu pola, seksa i rodnog identiteta, koje ima za cilj ili posledicu kršenje dostojanstva osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja..

1.12. **Seksualno uznemiravanje** - podrazumeva svaki neželjeni oblik verbalnog i neverbalnog ponašanja ili fizičkog ponašanja polne prirode, koje se javlja sa ciljem ili kao posledica kršenje dostojanstva lica, i za stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

1.13. **Opšte mere** - su mere normative prirode, kojima se postiže brani jednakost polova i sprečavaa diskriminacija polova putem zakona koji regulišu posebne oblasti ponašanja u određenim okolnostima ili pravi pristup da se obezbedi ravnopravan tretman polova.

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 se 40% 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, ekonomik dhe shoqërore, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes burrave dhe grave.

1.17. **Buxhete gjinor** - është zbatimi i integritit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në

1.14. **Special measures**- are temporary measures which aim to guarantee equal rights and promote gender equality in specific areas of social life.

1.15. **Unequal representation**- is when the participation or representation of one gender is less than 40% at any level of decision-making body in political and public life.

1.16. **Gender integration**- is the inclusion of a gender perspective into every stage of the process, planning, approval, implementation, monitoring and evaluation of legislation, policies or programs and budgets, in all political, economic and social areas, considering the promotion and advancement of equal opportunities between men and women.

1.17. **Gender Budgeting**- is the implementation of Gender Mainstreaming in the budgetary process. This means the valorisation of

1.14. **Posebne mere** su privremene mere - koje su usmerene na obezbeđivanje jednakih prava za polove i unapređenje rodne ravnopravnosti u pojedinim oblastima društvenog života.

1.15. **Neravnomerna zastupljenost** - je onda kada je učešće ili zastupljenost jednog pola, niža od 40% u bilo kom organu i nivou odlučivanja političkog ili javnog života.

1.16. **Rodno integrisanje**- je uključivanje rodne perspektive u svakoj fazi procesa planiranja, usvajanja, implementacije, monitoringa i evaluacije zakona, politika, programa i budžeta, u svim političkim, ekonomskim i socijalnim sferama, imajući u vidu promociji i unapređenje jednakih mogućnosti između muškaraca i žena.

1.17. **Rodno budžetiranje** - je implementacija rodne integracije u budžetskom procesu. To znači budžetska procena u pogledu pola, u

rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, dhe të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së grave dhe burrave.

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 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- nënkupton trajtimin e pafavorshëm të një personi si rezultat i ankesës kundër diskriminimit, të bërë në bazë të këtij ligji, të cilën personi e ka parashtruar, apo si rezultat i ofrimit të informatave, dëshmive apo asistencës për procedurën e ankesës.

**Neni 4
Ndalimi i diskriminimit gjinor**

1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë gjinor, duke përfshirë

budgets from the viewpoint of gender, in which case the gender question is taken into account at all levels of the budgetary process, and restructuring incomes and expenditures with the aim of promoting the equality of women and men.

1.18. Violence on the grounds of gender- shall mean all acts of violence that result in, or are likely to result in, physical, sexual, psychological or economic harm or suffering on the grounds of gender, including threats of such acts, coercion or arbitrary deprivation of liberty, whether occurring in public or in private life.

1.19. Victimization- means unfavorable treatment of a person as a result of anti-discrimination complaint, made under the law, which the person has filed, or as a result of providing information, evidence or assistance for the complaint procedure.

**Article 4
Prohibition of gender
discrimination**

1. There shall be no direct or indirect discrimination based on gender, including

slučajevima kada je rodno pitabnje uzeto u obzir na svim nivoima budžetskog procesa, prihoda i troškova sa ciljem promovisanja jednakosti žena i muškaraca.

1.18. Nasilje nad ženama - znači sve rodno zasnovane akte nasilja koja dovode ili će verovatno dovesti do povrede ili fizičke, seksualne, psihološke ili ekonomske patnje po rodnoj osnovi, uključujući i pretnje takvim aktima, prinudu ili proizvoljno lišenje slobode, bilo kada se to dešava u javnom ili privatnom životu.

1.19. Žrtvovanje - znači nepovoljan tretman nekog lica, kao rezultat žalbe protiv diskriminacije, izvršene na osnovu ovog zakona, koji je lice podnelo, ili kao rezultat pružanja informacija, dokaza ili pomoći u žalbenom postupku.

**Član 4
Zabrana diskriminacije polova**

1. Zabranjena je neposredna ili posredna polna diskriminacija, uključujući i manje

| | | |
|--|--|---|
| <p>trajtimin më pak të favorshëm të grave për shkak të shtatzënisë dhe amësisë, gjendjes martesore, kombësisë, racës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, statusit social, besimit fetar dhe besimit ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi.</p> <p>2. Dhuna ndaj grave është një formë diskriminimi që i pengon seriozisht gratë të gëzojnë të drejta dhe liri në bazë barazie me burrat dhe ndalohe.</p> <p>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.</p> <p>4. Me qëllim të ndalimit të diskriminimit gjinor në legjislacion, politika, programe dhe praktika, parimi i barazisë gjinore dhe integritetit gjinor zbatohet në të gjitha planifikimet dhe buxhetimet e subjekteve publike dhe private.</p> <p>5. Udhëzimi për diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë konsiderohet diskriminim sipas kuptimit të këtij ligji.</p> | <p>less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity, marital status, nationality, race, disability, sexual orientation, social status, religion and belief or any other basis defined by law or agreement or international instrument under implementation.</p> <p>2. Violence against women is a form of discrimination that seriously inhibits women's ability to enjoy rights and freedoms on a basis of equality with men and is prohibited.</p> <p>3. Harassment and sexual harassment are prohibited. Refusal or surrender of a person against such behavior shall not be used as a basis for a decision affecting that person.</p> <p>4. In order to prevent gender discrimination in legislations, policies, programs and practice, the principle of gender equality and gender integration shall be applied in all planning and budgeting of public and private entities</p> <p>5. Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Law.</p> | <p>povoljan tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnog statusa, nacionalnosti, rase, invalidnosti, seksualne orijentacije, socijalnog statusa, verskog ubeđenja ili verovanja, ili po bilo kojem drugom osnovu propisanim zakonom ili sporazumom i važećim međunarodnim instrumenatima.</p> <p>2. Nasilje nad ženama predstavlja oblik diskriminacije koji ozbiljno sprečava žene da uživaju prava i slobode na osnovu ravnopravnosti sa muškarcima i zabranjeno je.</p> <p>3. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje je zabranjeno. Odbijanje ili predaja nekog lica takvom ponašanju ne može da se koristi kao osnova za neku odluku koja se odnosi na tu osobu.</p> <p>4. U cilju sprečavanja rodne diskriminacije u zakonodavstvu, politikama, programima i praksi, princip rodne ravnopravnosti i rodne integracije će se realizovati u svim planiranjima i budžetiranju javnih i privatnih subjekata.</p> <p>5. Uputstvo za direktnu ili indirektnu diskriminaciju na osnovu pola je diskriminacija u smislu ovog zakona.</p> |
|--|--|---|

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 legislative dhe masat tjera duke përfshirë :

1.1. Analizën e statusit të grave dhe burrave në organizatat dhe fushat përkatëse;

1.2. Miratimin e plan veprimeve për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore;

1.3. Futjen e integritit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe ligjet;

6. There will be no victimisation of persons involved in filing or processing of complaints of discrimination, harassment or sexual harassment filed based on this law.

Article 5
General measures to prevent gender
discrimination and ensure gender
equality

1. In order to prevent and eliminate gender discrimination and achieve gender equality, republic of Kosovo Institutions which include bodies at all levels of legislative, executive, judicial and other public institutions shall be responsible to implement legislative and other measures including:

1.1. Analyzing the status of women and men in the respective organization and field;

1.2. Adoption of action plans for the promotion and establishment of gender equality;

1.3. Gender mainstreaming of all policies, documents and laws;

6. Neće biti viktimizacije lica uključenih u podnesku ili u procesuiranje žalbi na diskriminaciju, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje podnetu na osnovu ovog zakona.

Član 5
Opšte mere za sprečavanje rodne
diskriminacije i obezbeđenja rodne
ravnopravnosti

1. U cilju sprečavanja i otklanjanja rodne diskriminacije kao i za postizanje rodne ravnopravnosti, institucije Republike Kosovo na svim nivoima zakonodavne, izvršne, sudske vlasti i druge javne institucije su odgovorne za sprovođenje odgovarajućih zakonodavnih i drugih mera, uključujući:

1.1 Analizu položaja žena i muškaraca u organizacijama i relevantnim oblastima;

1.2. Usvajanje akcionih planova za unapređenje i uspostavljanje rodne ravnopravnosti;

1.3. Uvođenje rodne integracije u svim politikama, dokumentima i zakonima

| | | |
|--|---|--|
| <p>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 grave dhe burrave;</p> <p>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 shpërndarjen dhe caktimin e burimeve;</p> <p>1.6. Sigurimin e përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha delegacionet dhe forumet ndërkombëtare;</p> <p>1.7. Caktimin e burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte, dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave.</p> <p>1.8. Ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mbliidhen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës.</p> <p>1.9. Të marrë parasysh barazinë gjinore</p> | <p>1.4. Ensuring that the selection, recruitment and appointment processes, including for leading positions, are in line with the requirement for equal representation of women and men;</p> <p>1.5. Using gender budgeting in all areas, as a necessary tool to guarantee that the principle of gender equality is respected in the distribution and allocation of resources;</p> <p>1.6. Ensuring equal representation of women and men in all national delegations to international organizations and fora;</p> <p>1.7. Allocating adequate human and financial resources to programs, projects and initiatives for the achievement of gender equality and women's empowerment.</p> <p>1.8. Gender division of all data and collected statistical information shall be recorded and processed and shall be obliged to submit these data to the Kosovo Agency of Statistics.</p> <p>1.9. Taking gender into account while</p> | <p>1.4. Obezbeđivanje procesa odabira, zapošljavanja i određivanju na poslu, uključujući i za rukovodeće pozicije, da bude u skladu sa zahtevom za ravnopravnom zastupljenošću žena i muškaraca;</p> <p>1.5. Uključivanje rodnog budžetiranja u svim oblastima, kao neophodno sredstvo da obezbedi da se princip rodne ravnopravnosti u poštuje u distribuciji i određivanju izvora,</p> <p>1.6. Obezbeđivanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u svim delegacijama i međunarodnim forumima;</p> <p>1.7. Određivanje odgovarajućih ljudskih i finansijskih izvora za programe, projekte i inicijativa za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena.</p> <p>1.8. Podelu po polovima, svih neophodnih statističkih podataka, koji se prikupljaju, obrađuju i obavezuju se da ove podatke dostave Agenciji za statistiku Kosova.</p> <p>1.9. Uzeti u obzir jednakost polova</p> |
|--|---|--|

| | | |
|---|---|---|
| <p>në rastin e emërtimit të institucioneve, shkollave e rrugëve.</p> <p style="text-align: center;">Neni 6 Masat e veçanta</p> <p>1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimit të realizimit të barazisë faktike midis grave dhe burrave në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi.</p> <p>2. Masat e veçanta mund të përfshijnë:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të grave dhe burrave;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. programe ndihme dhe mbështetjeje për të rritur pjesëmarrjen e gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën e grave apo burrave në fushën e punës, në arsim, shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.4. trajtim preferencial, rekrutimin, punësimin dhe ngritjen në detyrë, dhe masa të tjera në secilën fushë ku ka</p> | <p>naming institutions, schools, and streets.</p> <p style="text-align: center;">Article 6 Special measures</p> <p>1. Public institutions shall take temporary special measures in order to accelerate the realization of actual equality between women and men in areas where inequities exist.</p> <p>2. Special measures could include quotas:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. quotas to achieve equal representation of women and men;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. outreach and support programs to increase participation of less represented sex in decision making and public life;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. economic empowerment and steps to improve the position of women or men in the field of labor improvement of equality in education, allocation and/or reallocation of resources;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.4. Preferential treatment, recruitment, hiring and promotion, and other measures in each area where</p> | <p>prilikom imenovanja ustanova, škola i puteva.</p> <p style="text-align: center;">Član 6 Posebne mere</p> <p>1. Javne institucije preduzimaju privremene posebne mere kako bi se ubrzala realizacija konkretne ravnopravnosti žena i muškaraca u onim oblastima gde postoje nejednakosti.</p> <p>2. Posebne mere mogu uključivati:</p> <p style="padding-left: 20px;">2.1. kvotu da se postigne ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.2. Programi pomoći i podrške za povećanje učešća manje zastupljenog pola u donošenju odluka i javnom životu;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.3. ekonomsko osnaživanje i koraci za poboljšanje položaja žena i muškaraca u oblasti zapošljavanja, obrazovanja, distribuciji i / ili preraspodelu resursa;</p> <p style="padding-left: 20px;">2.4. Preferencijalni tretman, regrutovanje, zapošljavanje i napredovanje na zadatku, i druge mere</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|---|
| <p>pabarazi.</p> <p>3. Nuk përbëjnë diskriminim gjinor rastet kur institucionet publike marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet grave dhe burrave. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.</p> <p>4. Organet legislative, ekzekutive, gjyqësore në të gjitha nivelet, si dhe institucionet publike, janë të obliguara të miratojnë dhe zbatojnë masa të veçanta për të arritur përfaqësimin gjinorë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave sipas këtij Ligji.</p> <p>5. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej 40% për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.</p> | <p>inequalities exist.</p> <p>3. Do not constitute gender discrimination when public institutions take special measures, including legal provisions, aimed at accelerating the deployment of actual equality between women and men. These measures should cease to exist once they achieve gender equality objectives, for which are created.</p> <p>4. Legislative, executive, judicial bodies at all levels and public institutions shall be obliged to adopt and implement special measures to increase representation of under-represented gender until the equal representation of women and men within the meaning of this law is achieved.</p> <p>5. Equal gender representation in all legislative, executive and judiciary bodies and other public institutions is achieved when ensured a minimum representation of 40% for each gender, including their governing and decision-making bodies.</p> | <p>u svakoj oblasti u kojoj postoji nejednakost.</p> <p>3. Neće predstavljati rodnu diskriminaciju slučajevi kada javne institucije preduzimaju posebne mere, uključujući i zakonodavne odredbe, u cilju ubrzavanja uspostavljanja stvarne jednakosti između žena i muškaraca. Ove mere bi trebalo da prestanu da postoje čim se postignu ciljevi rodne ravnopravnosti, za koje su stvoreni.</p> <p>4. Zakonodavni, izvršni i sudski organi na svim nivoima, kao i državne institucije imaju obavezu da usvoje i sprovedu konkretne mere za postizanje zastupljenosti manje zastupljenog pola, do postizanja ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u skladu sa ovim Zakon.</p> <p>5. Jednaka zastupljenost polova u svim zakonodavnim, izvršnim i sudskim i drugim javnim institucijama se ostvaruje kada se obezbedi minimalna zastupljenost od 40% za svaki pol, uključujući i njihove upravne organe i organe odlučivanja.</p> |
|---|--|---|

| | | |
|---|---|--|
| <p>KAPITULLI II- MEKANIZMAT INSTITUCIONALE PËR BARAZI GJINORE</p> <p style="text-align: center;">Neni 7 Agjencia për barazi gjinore</p> <p>Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejme Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së Kryeministrit (ZKM-së), apo në organin pasues që vendos Qeveria.</p> <p style="text-align: center;">Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë</p> <p>1. Agjencia, ka përgjegjësitë si në vijim:</p> <p>1.1. zbaton dhe mbikëqyrë zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj;</p> <p>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.</p> | <p>CHAPTER II- INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR GENDER EQUALITY</p> <p style="text-align: center;">Article 7 Agency for Gender Equality</p> <p>Agency for Gender Equality is an Executive Agency (hereinafter the A, which acts within the Office of the Prime Minister (OPM).</p> <p style="text-align: center;">Article 8 Functions and responsibilities</p> <p>1. The Agency has the following responsibilities:</p> <p>1.1. Implement and provisions of this Law and secondary legislations issued in accordance with this law;</p> <p>1.2. Propose to the Government amendments of laws and sub-legal acts, and the approval of other measures to implement this law, in accordance with applicable legal procedures.</p> | <p>POGLAVLJE II – INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST</p> <p style="text-align: center;">Član 7 Agencija za rodnu ravnopravnost</p> <p>Agencije za rodnu ravnopravnost je izvršna agencija koja deluje u okviru Kancelarije Premijera (KP) ili.</p> <p style="text-align: center;">Član 8 Funkcije i odgovornosti</p> <p>1. Agencija za rodnu ravnopravnost, ima sledeće odgovornosti:</p> <p>1.1. sprovodi i nadgleda sprovođenje odredaba ovog zakona i podzakonskih akata donetih u skladu sa ovim zakonom;</p> <p>1.2. Predlaže Vladi izmene i dopune zakona i podzakonskih akata kao i usvajanje ostalih mera za sprovođenje ovog zakona u skladu sa važećim zakonskim procedurama.</p> |
|---|---|--|

| | | |
|---|---|--|
| <p>1.3. identifikon dhe harton politika që promovojnë barazinë gjinore dhe monitorojnë zbatimin e tyre;</p> <p>1.4. Merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor;</p> <p>1.5. Udhëheq procesin dhe përgatit raporte për zbatimin e Konventës CEDAW dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore;</p> <p>1.6. Bashkëpunon me institucionet publike dhe zyrtaret përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna për të siguruar zbatimin e dispozitave të këtij Ligji;</p> <p>1.7. Bashkëpunon me shoqërinë civile.</p> <p>1.8. Organizon trajnime për përfshirjen e integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione publike e sidomos për zyrtarët përkatës për barazinë gjinore të caktuar në</p> | <p>1.3. identify and/or policies which promote gender equality and monitor their implementation;</p> <p>1.4. shall participate in the preparation of laws, sub-legal acts, strategies, and programs to ensure gender mainstreaming and gender budgeting is applied.</p> <p>1.5. shall lead the process and prepares reports for the implementation of the convention CEDAW and contribute to reporting on the implementation of international obligations concerning gender equality;</p> <p>1.6. cooperate with public institutions and relevant officials for gender equality in the ministries and municipalities to ensure implementation of the provisions of the present Law;</p> <p>1.7. Cooperate with civil society.</p> <p>1.8. Organizes training for the inclusion of gender mainstreaming and gender budgeting for public institutions especially relevant officials of gender equality assigned in institutions;;</p> | <p>1.3.identifikuje i / ili izrađuje politike koje promovišu rodnu jednakost i prate njihovu primenu;</p> <p>1.4. Učestvuje u pripremi zakona, podzakonskih akata, strategija i programa da se osigura uključivanje rodne integracije i rodnog budžetiranja;</p> <p>1.5. Rukovodi procesom i priprema izveštaje za sprovođenje Konvencije CEDAW i doprinosi u izveštavanju za sprovođenih međunarodnih obaveza koje se odnose na rodnu ravnopravnost;</p> <p>1.6. sarađuje sa javnim institucijama i relevantnim službenicima za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama da bi se obezbedila implmentacija odredbi ovog zakona;</p> <p>1.7. Sarađuje sa civilnim društvom;</p> <p>1.8. Organizuje obuku za uključivanje rodne ravnopravnosti i rodnog budžetiranja u javnim institucijama, posebno postavljenih relevantnih službenika za rodnu ravnopravnost u</p> |
|---|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>institucione;</p> <p>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;</p> <p>1.10. merr masa me qëllim të ngritje vetëdijes mbi barazinë gjinore;</p> <p>1.11. 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.</p> <p style="text-align: center;">Neni 9 Organizimi i Agjencisë</p> <p>1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë.</p> <p>2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe</p> | <p>1.9. Analyze the status of gender equality in Kosovo on the basis of reports, research and studies, and present the findings in annual reports, special reports, guidelines, codes of conduct, opinions and provides recommendations to relevant authorities;</p> <p>1.10. shall take measures with the aim of raising awareness on gender equality;</p> <p>1.11. Report to the Government on the implementation of the present law for the previous year, no later than the end of March, the report after approval by the Government shall be published.</p> <p style="text-align: center;">Article 9 Agency Organization</p> <p>1. The Agency is led by Chief Executive who is responsible for the administration, operation and management of the Agency.</p> <p>2. The appointment, discharge, functions</p> | <p>institucijama;</p> <p>1.9. Analizira stanje ravnopravnosti polova na Kosovu na osnovu izveštaja, istraživanja i studija i predstavlja i nadzire nalaze u godišnjim izveštajima, posebnim izveštajima, smernicama, kodeksima ponašanja, mišljenjima i daje preporuke nadležnim organima;</p> <p>1.10. preduzima mere u cilju podizanja svesti o ravnopravnosti polova;</p> <p>1.11. Izveštava Vladi o sprovođenju ovog zakona u prošloj godini, najkasnije do kraja marta, izveštaj se objavljuje nakon usvajanja u Vladi.</p> <p style="text-align: center;">Član 9 Organizacija Agencije</p> <p>1. Agencijom upravlja izvršni načelnik koji/ ja je odgovoran / a za administraciju, rad i upravljanje Agencijom.</p> <p>2. Imenovanje, razrešenje, funkcionisanje i</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës.</p> <p>3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria.</p> <p style="text-align: center;">Neni 10 Financimi</p> <p>1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës.</p> <p>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.</p> | <p>and responsibilities of the Chief Executive shall be accomplished in accordance with the provisions of the Law on Civil Service of the Republic of Kosovo.</p> <p>3. Organization, structuring and functioning of the Agency regulated by secondary legislation proposed by the Agency and approved by the Government.</p> <p style="text-align: center;">Article 10 Financing</p> <p>1. Funds for operation of the Agency for Gender Equality provided by budget of the Republic of Kosovo.</p> <p>2. Agency on Gender Equality in order to implement its mandate that promote gender equality shall accept donations from local and international donors, if they do not affect financial independence of the Agency on Gender Equality or its rights from the Budget of the Republic of Kosovo and that are not in contradiction with the law. Donations received should be made public.</p> | <p>odgovornosti izvrnog načelnika je regulisano odgovarajućim važećim odredbama u Republici Kosovo.</p> <p>3. Organizovanje strukturisanje i funkcionisanje se reguliše podzakonskim aktom koji predlaže Agencija i usvaja Vlada.</p> <p style="text-align: center;">Član 10 Finansiranje</p> <p>1. Sredstva za delatnosti Agencije za rodnu ravnopravnost će biti obezbeđena iz budžeta Republike Kosova.</p> <p>2. Agencija za rodnu ravnopravnost za realizaciju mandata koji promovišu ravnopravnost polova može da primi dodatne donacije od domaćih i međunarodnih donatora, koji ne utiču na finansijsku nezavisnost agencije za rodnu ravnopravnost ili na njena prava iz budžeta Republike Kosovo, i koja nisu suprotnosti sa zakonom. Priljene donacije se trebaju objaviti</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore</p> <p>1. Agjencia për Barazi Gjinore bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo dy (2) vjet tek Qeveria për zbatimin e tij.</p> <p>2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo dy (2) vjet në Kuvend për zbatimin e tij.</p> | <p style="text-align: center;">Article 11 Kosovo Program for Gender Equality</p> <p>1. The Government shall review and approve the Kosovo Program on Gender Equality and report annually to the Assembly on its implementation.</p> <p>2. Government shall review and approve the Kosovo Program on Gender Equality and should report annually to the Assembly for its implementation.</p> | <p style="text-align: center;">Član 11 Kosovski program za rodnu ravnopravnost</p> <p>1. Agencija za rodnu ravnopravnost koordinira pripremu Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, prati njegovu primenu, a i svake godine izveštava Vladu o njenoj implementaciji.</p> <p>2. Vlada razmatra i odobrava Kosovski programa za rodnu ravnopravnost i podnosi izveštaj jednom godišnje Skupštini za njegovo sprovođenje.</p> |
| <p style="text-align: center;">Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna</p> <p>1. Të gjitha ministrit 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.</p> <p>2. Detyrat dhe përgjegjësit e zyrtareve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. koordinimin e zbatimit të këtij ligji, si dhe të Programit të Kosovës</p> | <p style="text-align: center;">Article 12 Relevant officials for Gender Equality in Ministries and Municipalities</p> <p>1. All Ministries and Municipalities shall be obliged to ppoint the relevant officials for gender equality with sufficient professional capacity and allocate sufficient resources from the budget, to coordinate implementation of this law.</p> <p>2. Duties and responsibilities of the relevant officials for gender equality should include:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. coordination of the implementation of this law and of the Kosovo Program</p> | <p style="text-align: center;">Član 12 Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama</p> <p>1. Sva ministarstva i opštine su obavezna da imenuju relevantne službenike i funkcionalizuju institucionalne mehanizme za rodnu ravnopravnost sa stručnim kapacitetima i da izdvoje dovoljno resursa iz budžeta, za koordinaciju sprovođenja odredbi ovog zakona.</p> <p>2. Dužnosti i odgovornosti relevantnih službenika /ca za rodnu ravnopravnost uključuju:</p> <p style="padding-left: 40px;">2.1. koordinaciju sprovođenja ovog zakona, kao i Kosovskog programa za</p> |

| | | |
|--|--|---|
| <p>për Barazi Gjinore;</p> <p>2.2. përfshirjen e integritit gjinor në hartimin e politikave;</p> <p>2.3. bashkëpunimin me Agjencinë për Barazi Gjinore;</p> <p>2.4. përgatitja e raporteve dy vjeçare për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, si dhe raportet tjera që i dorëzohen Agjencisë;</p> <p>2.5. zbatimin e masave të parapara me këtë ligj.</p> <p>3. Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore detyrat dhe përgjegjësit e tyre i ushtrojnë në pajtim me dispozitat e përcaktuara me këtë Ligj dhe me aktin përkatës nënligjor që miratohet nga Qeveria.</p> <p style="text-align: center;">Neni 13 Avokati/ja i/e Popullit</p> <p>Avokatja/ti e/i Popullit është organ i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.</p> | <p>for Gender Equality;</p> <p>2.2. inclusion of gender mainstreaming in drafting policy;</p> <p>2.3. cooperation with the Agency for Gender Equality;</p> <p>2.4. preparation of biannual reports on the implementation of the Kosovo Program for Gender Equality and other reports submitted to the Agency;</p> <p>2.5. implementation of other general measures foreseen by this law.</p> <p>3. Relevant officials for gender equality shall exercise their duties and responsibilities in accordance with provisions determined by the present law and relevant secondary legislation which shall be approved by the Government.</p> <p style="text-align: center;">Article 13 Ombudsperson</p> <p>Ombudsperson is equality body that handles cases related to gender are handled by the Ombudsperson Institution, in accordance with procedures established by the Law on Ombudsperson.</p> | <p>rodnu ravnopravnost;</p> <p>2.2. Smernice za rodnu integraciju u izradi politike;</p> <p>2.3. Saradnju sa Agencijom za rodnu ravnopravnost;</p> <p>2.4. Priprema dvogodišnjih izveštaja za realizaciju Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, kao i drugih izveštaja koji se dostavljaju Agenciji,</p> <p>2.5. sprovođenje mera predviđenih ovim zakonom.</p> <p>3. Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost i njihovi odgovorni vrše svoje dužnosti i i odgovornosti u skladu sa odredbama predviđenim ovim zakonom irelevantnim podzakonskim aktom koji usvaja Vlada.</p> <p style="text-align: center;">Član 13 Ombudsman na Kosovu</p> <p>Institucije ombudsmana je telo ravnopravnosti koje tretira slučajeve koji se odnose na rodnu diskriminaciju, u skladu sa procedurama utvrđenim Zakonom o zaštitniku građana.</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|---|
| <p style="text-align: center;">Neni 14 Partitë politike</p> <p>1. Partitë politike me aktet e tyre obligohen të zbatojnë masat për promovimin e pjesëmarrjes së barabartë të burrave dhe grave në organet dhe trupat e partive, në pajtim me dispozitat e këtij Ligji.</p> <p>2. Partitë politike duhet të respektojnë parimin e përfaqësimit të barabartë gjinor në paraqitjen e listave të kandidatëve për zgjedhje në të gjitha nivelet e autoriteteve shtetërore.</p> <p style="text-align: center;">KAPITULLI III- MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS</p> | <p style="text-align: center;">Article 14 Political parties</p> <p>1. Political parties with their acts are obliged to implement measures to promote equal participation of men and women to authorities in accordance with provisions of the present Law.</p> <p>2. Political parties should respect the principle of equal gender representation upon submission of lists with candidates for elections at all levels of state authorities.</p> <p style="text-align: center;">CHAPTER- III EQUAL PROTECTION AND TREATMENT, ON THE BASIS OF GENDER AFFILIATION, IN LABOR RELATIONS</p> | <p style="text-align: center;">Član 14 Političke stranke</p> <p>1. Političke stranke sa svojim aktima su u obavezi da sprovedu mere za unapređenje ravnopravnog učešća muškaraca i žena u stranačkim organima i telima, u skladu sa odredbama ovog zakona.</p> <p>2. Političke stranke moraju da poštuju princip jednake zastupljenosti polova u podnošenju liste kandidata za izbore na svim nivoima državne vlasti.</p> <p style="text-align: center;">POGLAVLJE- III ZAŠTITA I JEDNAK TRETMAN NA OSNOVU RODNE PRIPADNOSTI U RADNIM ODNOSIMA</p> |
| <p style="text-align: center;">Neni 15 Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës</p> <p>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:</p> | <p style="text-align: center;">Article 15 Prohibition of gender discrimination in employment and occupation</p> <p>1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex, marital or family status, pregnancy, birth, parenting and each custody form in the public or private sectors, in relation to:</p> | <p style="text-align: center;">Član 15 Zabrana rodne diskriminacije u oblasti radnih odnosa</p> <p>1. Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija na osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, materinstva, očinstva i bilo kog drugog oblika starateljstva u javnom ili privatnom sektoru, u smislu:</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>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 ;</p> <p>1.2. qasjes në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, trajnimit profesional dhe të avancuar dhe rikualifikimet përfshirë përvojën e punës praktike;</p> <p>1.3. punësimi dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna, si dhe paga;</p> <p>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.</p> <p>2. 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</p> | <p>1.1. conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including advancement;</p> <p>1.2. access to all types and levels of vocational guidance, vocational training and advanced and recualification, including practical work experience;</p> <p>1.3. employment and working conditions, including dismissals, as well as pay;</p> <p>1.4. membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.</p> <p>2. Access to employment including the training leading thereto, a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the</p> | <p>1.1. Uslova za pristup zapošljavanju, nezavisnom ili obavezujućem radu, uključujući kriterijume izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na ogranak aktivnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenje;</p> <p>1.2. pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnim obukama i usavršavanja i prekvalifikaciji, uključujući praktično radno iskustvo;</p> <p>1.3. zapošljavanje i radne uslove, uključujući razrešenje sa rada kao i platu;</p> <p>1.4. članstvo i uključivanje u neku radničku organizaciju ili poslodavaca, ili bilo kojoj organizaciji čiji članovi obavljaju određenu profesiju, uključujući i beneficije koje obezbeđuju takve organizacije.</p> <p>2. Pristup zapošljavanju, uključujući obuku za zapošljavanje , drugačiji pristup koji se zasniva na karakteristikama koje se odnose na pol ne predstavlja diskriminaciju kada zbog posebne prirode profesionalnih</p> |
|---|---|---|

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 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.

nature of the particular occupational activities or conditions in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that its objective is legitimate and the requirement is proportionate.

Article 16

Prohibition of gender discrimination in occupational social security schemes

1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards:

1.1. the scope of such schemes and the conditions of access to them;

1.2. the obligation to contribute and the calculation of contributions;

1.3. the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits.

aktivnosti ili uslova u kojima se one obavljaju, takva karakteristika predstavlja odlučujući profesionalni zahtev, pod uslovom da je njen cilj legitiman i zahtev je proporcionalan.

Član 16

Zabrana rodne diskriminacije u šemama socijalnog osiguranja na radu.

1. Zabranjuje se direktna ili indirektna diskriminacija po osnovu pola u šemama socijalnog osiguranja na radu, a posebno u odnosu na:

1.1. oblast takvih šema i uslove pristupa njima;

1.2. obavezu da se doprinese i obračun doprinosa;

1.3. obračun naknada, uključujući i dodatne pogodnosti u vezi sa jednim supružnikom ili licima koje izdržava, kao a uslovima koji regulišu trajanje i zadržavanje prava na naknadu.

| <p style="text-align: center;">Neni 17 Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës</p> | <p style="text-align: center;">Article 17 Obligations of employer in labor relations</p> | <p style="text-align: center;">Član 17 Obaveze poslodavaca u radnim odnosima</p> |
|--|--|--|
| <p>1. Punëdhënësi/sja në të gjithë sektorët obligohet:</p> <p>1.1. të shmang përfshirjen e elementeve diskriminimuese në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës.</p> <p>1.2. të promovojë barazinë gjinore para dhe gjatë marrëdhënies së punës.</p> <p>1.3. të sigurojë mundësi të barabarta për gratë dhe burrat që aplikojnë për vende të lira të punës.</p> <p>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.</p> <p>1.5. që të mos disfavorizojë një punëkërkes, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në</p> | <p>1. Employers in all sectors are obligated to:</p> <p>1.1. Refrain from including elements of gender discrimination in vacancy announcements.</p> <p>1.2. in labor relations to promote gender equality before and during labor relations.</p> <p>1.3. ensure equal opportunities for women and men to apply for vacant positions.</p> <p>1.4. When in a vacant position or for a certain category of work there is an unequal male- female distribution, does not present discrimination if the advertisement encourages the underrepresented gender to apply with the aim to promote gender equality.</p> <p>1.5. not disfavour an candidates by setting rules, criteria or bureaucratic procedures which tend to be neutral</p> | <p>1. Poslodavac se u svim sektorima obavezuje:</p> <p>1.1. da izbegava ukljućivanje diskriminacijskih elemenata zasnovanih na polu u proglašenju slobodnog radnog mesta.</p> <p>1.2. da promoviše rodnu ravnopravnost pre i za vreme radnog odnosa.</p> <p>1.3. Da obezbedi jednake mogućnosti za žene i muškarce da konkurišu za slobodno radno mesto.</p> <p>1.4. Kada za upražnjeno radno mesto , ili za jednu određenu kategoriju ne postoji rodna ravnopravnost, ne predstavlja rodnu diskriminaciju ako oglas podstiče manje zastupljeni pol da se prijavi u cilju promovisanja rodne ravnopravnosti.</p> <p>1.5. Ne može da stavi u nepovoljan položaj nekog tražioca zaposlenja, uspostavljanjem pravila, kriterijuma ili</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e një gjinie, që përmban diskriminim të tërthortë gjinor.</p> <p>1.6. Të punësojë personin pa dallim gjinor, në çdo pozitë ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.</p> <p>1.7. Të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet burrave dhe grave 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.</p> <p>1.8. të sigurojë që grat dhe burrat 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.</p> <p>1.9. Të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës.</p> | <p>but in practice are less favorable for persons of other gender constituting indirect gender discrimination..</p> <p>1.6. To hire a person regardless gender for different types of vacant positions, in every level of professional hierarchy.</p> <p>1.7. To promote equal distribution between male and females in different positions of work and within different categories of employers through training and developing of professional abilities and other temporary measures.</p> <p>1.8. ensure that men and women employees have equal opportunity to attend education and professional training and attend courses that aim to improve professional skills or prepare them for other professions.</p> <p>1.9. To implement equal criteria in evaluating of working performance quality.</p> | <p>procedura, koje su naizgled neutralne, ali koja su u praksi manje povoljna za članove jednog pola, što uključuje indirektnu diskriminaciju na osnovu pola.</p> <p>1.6. Da zaposli osobu bez rodne diferencijacije na bilo kojoj poziciji ili slobodnom mestu, na svim nivoima profesionalne hijerarhije.</p> <p>1.7. da promoviše jednaku raspodelu između muškaraca i žena na različitim radnim mestima i u okviru različitih kategorija zaposlenih, kroz obuku i razvoj profesionalnih veština kao i drugih privremenih mera.</p> <p>1.8. da obezbeđuje da žene i muškarci imaju jednake mogućnosti da nastave školovanje i profesionalnu obuku , i da pohađaju obuke koje imaju za cilj da poboljšaju profesionalne veštine ili da se pripreme za druge profesije.</p> <p>1.9. Da primenjuje jednake kriterijume za procenu kvaliteta rada.</p> |
|---|---|---|

| | | |
|--|--|---|
| <p>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.</p> <p>1.11. Në veçanti, kur sistemi i klasifikimit të vendeve të punës përdoret për të përcaktuar pagën, bazohet në kriteret e njëjta për burrat dhe gratë dhe shmang diskriminimin në bazë të gjinisë.</p> <p>1.12. Të japë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë.</p> <p>1.13. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve seksuale si dhe formave të tjera të ngacmimit ndaj punëmarrësit. Të bëhen dhe zbatohen në mënyrë efektive politika dhe procedura që merren me çështjet e diskriminimit, ngacmimit dhe ngacmimit seksual kur ato shfaqen.</p> <p>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</p> | <p>1.10. Employer can not implement one evaluating criterion, seeming neutral, but in practice is in disadvantage of persons of different sex.</p> <p>1.11. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of gender.</p> <p>1.12. To offer equal payment for a work of equal value.</p> <p>1.13. To take precautionary measures which prevent discrimination, sexual harassment and other types of harassment towards employee. Policies and procedures dealing with the issues of discrimination harassment and sexual harassment when occurring shall be effectively implemented.</p> <p>1.14. Not to put in an unfavorable position or to take disciplinary measures towards an employee who objects or complains for discrimination, sexual harassment and discomfort, as well as employee who testifies for</p> | <p>1.10 Poslodavac ne može da primeni jedan kriterijum vrednovanja, naizgled neutralan, ali koji je u praksi na štetu lica drugog pola.</p> <p>1.11. Konkretno, kada se sistem klasifikacije radnih mesta koristi za određivanje plata, zasnivaće se na istim kriterijumima za žene i muškarce, i izbegavaće se diskriminacija na osnovu pola.</p> <p>1.12. Treba da se obezbedi jednaku platu za rad jednake vrednosti.</p> <p>1.13. Treba da preduzmu mere za sprečavanje diskriminacije, i seksualnog uznemiravanja, kao i drugih oblika uznemiravanja zaposlenih. Efikasno vršiti i sprovođiti politiku i procedure koje se bave pitanjima diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja kada se ona pojave..</p> <p>1.14. Da ne stavlja u nepovoljan položaj ili da ne preduzima disciplinske mere protiv zaposlenog, koji se protivi i žali na diskriminaciju, seksualno uznemiravanje, kao i bilo kog zaposlenog koji svedoči o</p> |
|--|--|---|

| | | |
|---|---|---|
| <p>veprime diskriminuese, ose ngacmim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.</p> <p>1.15. Punëdhënësit janë të obliguar të marrin masa të nevojshme për t'u mundësuar grave dhe burrave të përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare.</p> <p>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.</p> <p>2. Gruaja pas pushimit të lindjes, ka të drejtë, të kthehet në punën e saj ose në një post ekuivalent 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 .</p> | <p>discriminating actions, sexual harassment and discomfort, made by employee or other employee.</p> <p>1.15. Employers are obliged to take all necessary measures to enable women and men to correspond to both their professional and family obligations.</p> <p>The time schedule, in accordance With the needs of the employer and the family needs of the employee, must be organized in such a way that male/female employers can return to their previous posts after maternity leave, parental leave, abortion leave, sick leave or after the time spent out of the place of work due to family emergencies or professional training.</p> <p>2. A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favorable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would have been entitled during her absence Including possibilities of advancement.</p> | <p>diskriminirajučim postupcima, ili seksualnom uznemiravanju počinjenom od poslodavaca ili drugih zaposlenih.</p> <p>1.15. Poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere, kako bi omogućili ženama i muškarcima da prilagode svoje stručne i porodične obaveze.</p> <p>Organizacija rada i rasporeda, u skladu sa potrebama tržišta rada i porodičnog stanja zaposlenih se vrši tako da se zaposleni može vratiti na isti posao posle porodičnog odsustva, roditeljskog odsustva, abortusa, bolovanja ili posle vremena provedenog van radnog mesta zbog hitnih porodičnih slučajeva ili stručnog osposobljavanja.</p> <p>2. Žena na porodičkom odsustvu ima pravo, da po isteku perioda njenog porodičnog odsustva, se vrati na posao ili na ekvivalentno mesto, pod uslovima koji nisu nepovoljniji za nju i da ima koristi od dobrih radnih uslova na koje ona ima pravo za vreme njenog odsustva, uključujući mogućnosti unapređenja.</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|---|
| <p style="text-align: center;">Neni 18 Vlerësimi i punës së papaguar</p> <p>1. Puna e papaguar e grave dhe burrave vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1. kujdeset për mirëqenien e familjes;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2. kujdeset për fëmijët;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.3. kujdeset për anëtarë të tjerë të familjes;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4. merret me punët në bujqësi dhe ekonomi familjare.</p> <p>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.</p> | <p style="text-align: center;">Article 18 Evaluation of unpaid work</p> <p>1. Unpaid work of women and men is considered as a contribution to the development of the family and the society in cases of:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1. The care for family welfare;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2. The care for children;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.3. The care for other members of the family;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4. Dealing with agriculture and family economy.</p> <p>2. Subjects specified in paragraph 1 of this article shall benefit from community services, labor policies and employment, and vocational training based on the legislation in force.</p> | <p style="text-align: center;">Član 18 Ocenjivanje neplaćenog rada</p> <p>1. Neplaćeni rad žena i muškaraca ocenjuje se kao doprinos za razvoj porodice i društva u sledećim slučajevima:</p> <p style="padding-left: 40px;">1.1. Kada se brine o dobrobiti porodice;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.2. Brine o deci;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.3. Brine za druge članove porodice;</p> <p style="padding-left: 40px;">1.4. bavi se radom u poljoprivredi i u porodičnim domaćinstvima.</p> <p>2. Subjekti iz stava 1. ovog člana imaju koristi od usluga u zajednici, politike rada i zapošljavanja kao i stručnog usavršavanja na osnovu važećeg zakonodavstva na snazi.</p> |
| <p style="text-align: center;">Neni 19 Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime</p> <p>1. Ndalohet Diskriminimi në bazë të gjinisë në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime.</p> | <p style="text-align: center;">Article 19 Prohibition of gender discrimination in access to and supply of goods and services</p> <p>1. Discrimination based on sex in access to and supply of goods and services shall be prohibited.</p> | <p style="text-align: center;">Član 19 Zabrana diskriminacije po osnovu pola u pristupu i nabavci roba i usluga</p> <p>1. Zabranjuje se diskriminacija zasnovana na polu u pristupu i nabavkama roba i usluga.</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>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 publikë apo privatë, duke përfshirë dhe organet publike, të cilat janë ofruar jashtë zonës së jetës private dhe familjare të ofruara nga institucionet publike dhe private.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>KAPITULLI IV- TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË BAZA GJINORE NË FUSHËN E ARSIMIT</p> <p>Neni 20 Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë</p> | <p>2. This Law shall apply to all persons who provide goods and services, which are available to the public irrespective of the person concerned as regards both the public and private sectors, including public bodies, and which are offered outside the area of private and family life which is provided by public and private institutions.</p> <p>3. This Law does not prejudice the individual's freedom to choose a contractual partner as long as an individual's choice of contractual partner is not based on that person's sex.</p> <p>4. This Law shall not preclude differences in treatment, if the provision of the goods and services exclusively or primarily to members of one sex is justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.</p> <p>CHAPTER IV- EQUAL TREATMENT AND PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION ON THE BASIS OF GENDER IN EDUCATION AND QUALIFICATION</p> <p>Article 20 Prohibition of Gender Discrimination and Unequal Treatment</p> | <p>2. Ovaj zakon primenjuje se na sva lica koja nude robu i usluge, koje su dostupne javnosti, bez obzira na to da li navedeno lice, pripada javnom ili privatnom sektoru, uključujući javne organe, koje su pružene van oblasti privatnog i porodičnog života, od javnih i privatnih institucija.</p> <p>3. Ovaj zakon ne utiče na slobodu pojedinaca da izaberu ugovornog partnera dokle god izbor pojedinca ugovornog partnera nije zasnovan na polu te osobe.</p> <p>4. Ovaj zakon ne isključuje razlike u tretiranju, ako se robe i usluga isključivo ili prvenstveno obezbeđuju za pripadnike jednog pola, i to pravda legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna.</p> <p>POGLAVLJE IV- JEDNAK TRETMAN I ZAŠTITA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE U OBLASTI OBRAZOVANJA</p> <p>Član 20 Zabrana polne diskriminacije i nejednakog tretmana</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|--|
| <p>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.</p> <p>2. Veprimet në vijim përbëjnë diskriminim në bazë gjinore dhe janë të ndaluara:</p> <p>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.</p> <p>2.2. Ofrimin e mundësive të ndryshme për burrat dhe gratë në zgjedhjen e fushës së veçantë të studimit, trajnim apo diplomim, dhe në lidhje me kohëzgjatjen e klasave, përveçse kjo përligjet nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë ato që duhen dhe të nevojshme.</p> | <p>1. Discrimination on the basis of sex within educational institutions at all levels is prohibited, including access to education, admission process, access to services, facilities and benefits such as, scholarships, evaluation results, obtaining scientific degrees and titles, access to vocational training, education, sports and other fields.</p> <p>2. The following actions shall constitute discrimination based on sex:</p> <p>2.1. Any gender based restriction, or barriers in the creation of necessary facilities, to be educated in public or private institutions which offer education or other qualification and training services.</p> <p>2.2. Different opportunities for men and women in the selection of a special study, training or graduation, and with regards to duration of classes unless justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.</p> | <p>1. Zabрана diskriminacije zasnovane na polu u obrazovnim institucijama na svim nivoima, uključujući pristup obrazovanju, u procesu prijema, pristup uslugama, sredstvima i pogodnostima kao što su stipendije, rezultati evaluacije, dobijanje diploma i naučnih zvanja, pristup stručnoj obuci, pristup obrazovanju, sportovima i drugim oblastima.</p> <p>2. Sledeće radnje predstavljaju rodno zasnovanu diskriminaciju i zabranjene su:</p> <p>2.1. svako rodno zasnovano ograničenje ili prepreka, u stvaranju mogućnosti potrebne da se obrazuju u javnim i privatnim institucijama koje pružaju obrazovanje ili druge kvalifikacije i usluge obuke.</p> <p>2.2. Pružanje različitih mogućnosti za muškarce i žene u izboru određene oblasti studija, obuke ili diplomiranja, a oko trajanja klase, ali to opravdava legitimni cilj, a sredstva za postizanje tog cilja su ona prava i neophodna.</p> |
|---|---|--|

| <p style="text-align: center;">Neni 21 Edukimi për barazinë gjinore</p> | <p style="text-align: center;">Article 21 Education of Gender Equality</p> | <p style="text-align: center;">Član 21 Obrazovanje u pogledu rodne ravnopravnosti</p> |
|---|---|---|
| <p>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.</p> <p>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, paragjytimeve, praktikave zakonore dhe praktikave tjera, që janë në kundërshtim me parimin e barazisë gjinore.</p> <p>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.</p> <p>4. Të ketë përfshirje të barabartë të grave dhe burrave në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe</p> | <p>1. In schools and other educational institutions the teaching aids used shall be based on gender equality and gender equality education should be included in school curricula at all levels.</p> <p>2. Preparation, adoption and implementation of educational programs - education, drafting materials, textbooks and reviewing existing materials and textbooks should be done by including gender perspectives and eliminate negative stereotypes, prejudices, traditional practices and other practices that are contrary to the principle of gender equality.</p> <p>3. incorporate into school curricula education and training activities aimed at sensitising young people about gender equality and preparing them for democratic citizenship.</p> <p>4. to have equal inclusiveness of women and men in professional and non-professional education training and counseling for those</p> | <p>1. U školama i drugim obrazovnim institucijama nastavna sredstva koji se koriste treba da se zasnivaju na ravnopravnosti polova i obrazovanju o rodnoj ravnopravnosti uključujući školske programe na svim nivoima.</p> <p>2. Priprema, usvajanje i sprovođenje obrazovnih - edukativnih programa, izrada materijala, udžbenika i pregled postojećih materijala i udžbenika treba da se uradi uz uključivanje rodne perspektive i eliminisanje negativnih stereotipa, predrasuda, običajnih praksi i druge prakse koje su u suprotnosti sa principom rodne ravnopravnosti.</p> <p>3. Učešće u školskim programima, edukativnim aktivnostima i obuke, u cilju senzibilizacije mladih o rodnoj ravnopravnosti i njihovoj pripremi za demokratsko građanstvo.</p> <p>4. Da postoji jednaka uključenost žena i muškaraca na obukama za stručno i neprofesionalno obrazovanje i savetovanja</p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>këshillimit për ato profesione të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për gra dhe vetëm për burra.</p> <p>KAPITULLI V- TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI PËR SHKAK TË GJINISË NË MEDIA</p> <p style="text-align: center;">Neni 22 Barazia gjinore në media</p> <p>1. Media ndihmon në rritjen e vetëdijes së përgjithshme për barazinë gjinore:</p> <p>1.1. Përmes raportimit jo diskriminues mbi baza gjinore;</p> <p>1.2. Përmes përdorimit të terminologjisë neutrale në aspektin gjinor, përmes eliminimit të paragjykimeve dhe të praktikave zakonore dhe të gjitha praktikave të tjera të bazuara në idenë e inferioritetit apo superioritetit të secilit prej gjinive ose të roleve stereotipe të burrave dhe grave prezantimi fyes apo poshtëruës apo stereotipizimi i burrave dhe grave dhe personave të mbuluar nga karakteristikat e identitetit gjinor.</p> | <p>professions which are traditionally considered only for single women and men.</p> <p>CHAPTER V- EQUAL TREATMENT AND PROTECTION FROM DISCRIMINATION ON THE BASIS OF GENDER IN MEDIA</p> <p style="text-align: center;">Article 22 Gender Equality in Media</p> <p>1. Media helps in increasing the overall awareness on gender equality:</p> <p>1.1. Through non discriminative reporting on the bases of gender;</p> <p>1.2. Through usage of neutral terminology in gender aspect, through elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of genders or on stereotyped roles for men and women degrading offensive presentation or stereotyping of men and women and persons covered by the characteristics of gender identity.</p> | <p>za ona zanimanja koja se tradicionalno smatraju samo za žene i samo za muškarce.</p> <p>POGLAVLJE V- JEDNAK TRETMAN I ZAŠTITA OD RODNE DISKRIMINACIJE U MEDIJIMA</p> <p style="text-align: center;">Član 22 Rodna ravnopravnost u medijima</p> <p>1. Mediji pomažu da se poveća opšta svest o rodnoj ravnopravnosti:</p> <p>1.1. Kroz nediskriminatorско rodno zasnovano izveštavanje;</p> <p>1.2. Kroz upotrebu rodno neutralne terminologiji, kroz eliminisanje predrasuda i običajnih praksi i svih drugih praksi zasnovanih na ideji inferiornosti ili superiornosti svakog od polova ili stereotipnih uloga za muškarce i žene, uvredljivo ili ponižavajuće predstavljanje ili stereotipizacija muškaraca i žena i lica obuhvaćenih karakteristikama rodnog identiteta .</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| <p>2. Ndalohet emetimi i programeve, botimi dhe publikimi i materialeve dhe raporteve, që përmbajnë ose implikojnë dallimet fyese ose poshtëruese, në bazë të diskriminimit gjinor.</p> <p>KAPITULLI VI- BARAZIA GJINORE DHE TË DREJTAT CIVILE</p> <p>Neni 23 Prona e përbashkët në martesë</p> <p>1. Bashkëshortët me martesë dhe bashkëjetesë duhet të kenë të drejta dhe përgjegjësi të barabarta, duke përfshirë edhe në administrimin dhe transferimin e pasurisë së përbashkët në përputhje me ligjin.</p> <p>2. Në rast të shkurorëzimit të bashkëshortëve pasuria e përbashkët ndahet në bazë të kontributit.</p> <p>3. Trashëgimtarët, gra dhe burra në kushte të njëjta janë të barabartë në trashëgimi.</p> | <p>2. It is prohibited transmitting and publication of materials and reports that contain or implicate offensive or humiliating differences, exclusion or restriction of each gender on basis of gender discrimination.</p> <p>CHAPTER VI- GENDER EQUALITY AND CIVIL RIGHTS</p> <p>Article 23 Joint Wealth in Matrimony</p> <p>1. Spouses from marriage and coexistence shall have equal rights and responsibilities, including in administration and disposition of joint property in accordance with law.</p> <p>2. In case of divorce, the common property shall be divided based on contribution.</p> <p>3. Heirs, women and men shall be treated equally in heritage.</p> | <p>2. Zabranjuje se emitovanje programa, štampanje i objavljivanje materijala i izveštaja koji sadrže ili ukazuju na uvredljive ili ponižavajući razlike na osnovu rodne ravnopravnosti</p> <p>POGLAVLJE VI- RODNA RAVNOPRAVNOST I GRAĐANSKA PRAVA</p> <p>Član 23 Zajednička imovina u braku</p> <p>1. Supružnici sa brakom i suživotom sa treba da imaju jednaka prava i odgovornosti, uključujući i upravljanje i prenos zajedničke imovine u skladu sa zakonom.</p> <p>2. U slučaju razvoda supružnika, zajednička imovina se deli na osnovu doprinosa.</p> <p>3. Naslednici, žene i muškarci u jednakim uslovima su jednaki u nasleđu.</p> <p>Član 24</p> |
|---|---|---|

| | | |
|---|--|--|
| <p style="text-align: center;">Neni 24</p> <p style="text-align: center;">Mbrojtja juridike e të drejtës së trajtimit të barabartë të grave dhe burrave</p> <p>1. Personat të cilët konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, mund të iniciojnë procedura dhe paraqesin fakte para organit administrativ apo Gjykatës kompetente në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.</p> <p>2. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.</p> | <p style="text-align: center;">Article 24</p> <p style="text-align: center;">Legal protection of the right to equal treatment of women and men</p> <p>1. Persons who consider that the principle of equal treatment has not been implemented may initiate procedures and shall submit facts to administrative authority or to competent court in accordance with the provisions of the Law on Protection from Discrimination.</p> <p>2. Violations of the provisions of this law, in cases where a criminal offense, shall be punished according to the provisions of the Criminal Code of the Republic of Kosovo.</p> | <p style="text-align: center;">Pravna zaštita prava na ravnopravan tretman žena i muškaraca</p> <p>1. Lica koja smatraju da princip jednakog tretmana nije primenjen prema njima, mogu da pokrenu postupak i predstave činjenice pred upravnim organom ili nadležnom sudu u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije.</p> <p>2. Kršenje odredaba ovog zakona, u slučajevima kada čine krivično delo, kažnjavaju se prema Krivičnom zakoniku Republike Kosova.</p> |
| <p style="text-align: center;">KAPITULLI VII SANKSIONET</p> <p style="text-align: center;">Neni 25</p> <p style="text-align: center;">Dispozita kundërvajtëse</p> <p>1. Për kundërvajtje nga nenet: 2, 3, dhe 5 të këtij ligji, procedur kundërvajtëse mban dhe sanksione shqipton gjykata kompetente.</p> <p>2. Gjobë në shumë prej 400 deri në 600 euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në</p> | <p style="text-align: center;">CHAPTER VII- SANCTIONES</p> <p style="text-align: center;">Article 25</p> <p style="text-align: center;">Punishment Provisions</p> <p>1. For violation of Articles 2, 3, and 5 of this law, violation proceedings holds also sanctions proclaims a competent court.</p> <p>2. Fine of euros 400 up to 600 shall be imposed for offenses to person who has committed discrimination based on gender in the public or private sector, in the field of</p> | <p style="text-align: center;">POGLAVLJE VII- SANKCIJE</p> <p style="text-align: center;">Član 25</p> <p style="text-align: center;">Kaznene odredbe</p> <p>1 Za prekršaje iz članova 2, 3 i 5 ovog zakona, prekršajne postupke i sankcije vodi i izriče nadležni sud.</p> <p>2. Novčana kazna od 400 do 600 € će biti izrečena licu za prekršaj koje je izvršilo rodno zasnovanu diskriminaciju u javnom ili privatnom sektoru, u oblastima za kršenje</p> |

| | | |
|--|---|--|
| <p>sfera për kundërvajtje nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji.</p> <p>3. Gjohë në shumë prej 600 deri në 800 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 mjedisë, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nen paragrafi 1.1, 1.11, 1.12).</p> <p>4. Gjohë në shumë prej 800 deri në 1,000 euro do t'i shqiptohet personit juridik për kundërvajtje nga neni 3 nen paragrafi (1.4).</p> <p>5. Gjohë në shumë prej 400 deri në 600 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.</p> <p>6. Mjetet e mbledhura nga gjobat derdhen në Buxhetin e Kosovës.</p> | <p>offense under article 2, paragraph 1 of this law.</p> <p>3. Fine of euros 600 up to 800 shall be imposed for offenses to person responsible or other person legal person, public authority or individual who according to registered profession performs certain activities, which based on gender would violate the certain person's dignity or creates certain environment, threatening, approach or practice, hostile, offensive or disturbing (article 3, subparagraph 1.1, 1.10, 1.11).</p> <p>4. Fine of euros 800 up to 1,000 shall be imposed to legal entity for violation under article 3, subparagraph (1.4).</p> <p>5. Fine of 400 to 600 euros will be imposed for violation to the person responsible as per article 5 subparagraph 1.8 of this law, if not collected, recorded and processed statistical data divided by gender and do not submit to Kosovo Agency of Statistics.</p> <p>6. Funds received from these fines are delivered in Kosovo Budget.</p> | <p>člana 2, stav 1 ovog zakona.</p> <p>3. Novčana kazna od 600 do 800 evra biće nametnuta za prekršaj odgovornom licu ili drugom licu u pravnom licu, telu sa javnim ovlašćenjima ili pojedincu koji u obliku registrovane profesije obavlja određenu delatnost, koja će po rodnoj osnovi narušiti dostojanstvo određene osobe ili stvara preteće, neprijateljsko, uvredljiv ili uznemirujuće okruženje, pristup ili praksu. (član 3, stav 1.1, 1.10, 1.11).</p> <p>4. Novčana kazna u iznosu od 800 do 1.000 evra će biti izrečena pravnom licu za prekršaj iz člana 3, tačka (1.4).</p> <p>5. Novčana kazna od 400 do 600 evra biće izrečena za prekršaj odgovornom licu u subjektu iz članu 5. stava 1.8 ovog zakona, ukoliko ne prikuplja, evidentira i obrađuje statističke podatke razvrstane po polu i ne predaju ih u Agenciju za statistiku Kosova.</p> <p>6. Sredstva prikupljena od kazni ulažu se u kosovski budžet.</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|---|--|
| <p>KAPITULLI VIII- DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE</p> <p style="text-align: center;">Neni 26 Nxjerrja e akteve nënligjore</p> <p>Për zbatimin e këtij Ligji me propozimin e Agjencisë për Barazi Gjinore, Qeveria do të miratoi aktet nënligjore në afat prej 1 (një viti) pas hyrjes në fuqi të këtij ligji.</p> <p style="text-align: center;">Neni 27 Shfuqizimet</p> <p>1. Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon:</p> <p>1.1. Ligjin nr. 2004/2 për barazi gjinore;</p> <p>1.2. Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2004/18 mbi shpalljen e ligjit për barazi gjinore në Kosovë të miratuar nga Kuvendi i Kosovës;</p> <p>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;</p> | <p>CHAPTER VIII - FINAL PROVISIONS</p> <p style="text-align: center;">Article 26 Issuing of secondary legislation</p> <p>To implement this Law through proposal of the Agency on Gender Equality, the Government shall adopt secondary legislation within 1 (one) month after the entry into force of this law.</p> <p style="text-align: center;">Article 27 Repeals</p> <p>1. After entering into force, this law repeals:</p> <p>1.1. Law no. 2004/2 on Gender Equality;</p> <p>1.2. UNMIK regulation no: 2004/18 on announcement of law on gender equality in Kosovo approved by Kosovo Assembly;</p> <p>1.3. UNMIK Administrative direction no. 2007/03 for implementation of UNMIK regulation no: 2001/19 on executive branch of interim self-govern institutions;</p> | <p>POGLAVLJE VIII - ZAVRŠNE ODREDBE</p> <p style="text-align: center;">Član 26 Donošenje podzakonskih akata</p> <p>Za sprovođenje ovog zakona na predlog Agencije za rodnu ravnopravnost, Vlada će usvojiti podzakonska akta u roku od jedne godine (1) nakon stupanja na snagu ovog zakona.</p> <p style="text-align: center;">Član 27 Ukidanje</p> <p>1. Nakon stupanja na snagu, ovaj zakon ukida:</p> <p>1.1. Zakon br. 2004/2 o rodnoj ravnopravnosti;</p> <p>1.2. Uredbu UNMIK-a br. 2004/18 o proglašenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu usvojenog od strane Skupštine Kosova;</p> <p>1.3. Administrativnu uredbu br. 2007/3 za primenu Uredbe UNMIK-a br.2001/19 o izvršnom ogranku Privremenih institucija samouprave;</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| <p>1.4. Rregulloren nr.1/2006 për themelimin, kompetencat dhe detyrat e Këshillit ndërministror për barazi gjinore;</p> <p>1.5. Udhëzimin Administrativ MAPL Nr.2005/8 për përcaktimin e kompetencave dhe përshkrimin e detyrave të zyrtaret/ët për barazi gjinore në komuna.</p> <p style="text-align: center;">Neni 28 Hyrja në fuqi</p> <p>Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në “Gazetën Zyrtare” të Republikës së Kosovës.</p> <p style="text-align: right;">Kadri Veseli</p> <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: auto;"/> <p style="text-align: center;">Kryetar i Kuvendit të Republikës së Kosovës</p> | <p>1.4. Regulation no.1/2006 on establishment, competences and assignments of the interministerial council for gender equality;</p> <p>1.5. Administrative Instruction MLGA No.2005/8 for determining the powers and duties of official/s job descriptions for gender equality in the municipality.</p> <p style="text-align: center;">Article 28 Entry into Force</p> <p>The present law shall enter into force fifteen (15) days after its publication in the “Official Gazette” of the Republic of Kosovo.</p> <p style="text-align: right;">Kadri Veseli</p> <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: auto;"/> <p style="text-align: center;">The President of the Assembly of the Republic of Kosovo</p> | <p>1.4. Pravilnik br.1/2006 o formiranju, nadleznostima i zadacima medjumistarskog za ravnopravnost polova;</p> <p>1.5. Administrativno uputstvo MALU br.2005/8 o definisanju nadležnosti i opisu zadataka službenika /ca za ravnopravnost polova u opštinama.</p> <p style="text-align: center;">Član 28 Stupanje na snagu</p> <p>Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana od dana objavljivanja u "Službenom listu " Republike Kosovo.</p> <p style="text-align: right;">Kadri Veseli</p> <hr style="width: 20%; margin-left: auto; margin-right: auto;"/> <p style="text-align: center;">Predsednik Skupštine Republike Kosovo</p> |
|--|--|---|