



Republika e Kosovës • Republika Kosovo • Republic of Kosovo
Institucioni i Avokatit të Popullit • Institucija Ombudsmana • Ombudsperson Institution

RAPORT

I

AVOKATIT TË POPULLIT

Ex officio 535/2019

në lidhje me zbatimin e masave të veçanta të parapara me nenin 6 [Masat e veçanta] të Ligjit Nr.05/L-020 për Barazi Gjinore, nga ana e organeve legjislativë, ekzekutive dhe gjyqësore, në të gjitha nivelet, si dhe nga institucionet e tjera publike në Kosovë

Për: Z. Glauk Konjufca, Kryetar
Kuvendi i Republikës së Kosovës

Z. Albin Kurti, Kryeministër
Qeveria e Republikës së Kosovës

Z. Elbert Krasniqi, Ministër
Ministria e Administrimit të Pushtetit Lokal

Z. Albert Zogaj, Kryesues
Këshilli Gjyqësor i Kosovës

Z. Ardian Hajdaraj, Kryesues
Këshilli Prokurorial i Kosovës

Kopje: Znj. Vjosa Osmani
Presidente e Republikës së Kosovës

Znj. Duda Balje, Kryetare
Komisioni Parlamentar për të Drejta të Njeriut, Barazi Gjinore

Znj. Edi Gusia, Drejtoreshë Ekzekutive
Agjencia për Barazi Gjinore, Zyra e Kryeministrit

Z. Habit Hajredini, Drejtor
Zyra për Qeverisje të Mirë

Prishtinë, më 13 dhjetor 2024

I. QËLLIMI I RAPORTIT

1. Avokati i Popullit, në cilësinë e organit të barazisë, përmes këtij raporti ka për qëllim të pasqyrojë gjendjen sa i përket përfaqësimit gjinor në institucionet e Republikës së Kosovës, me theks të veçantë në pozita të larta drejtuese dhe vendimmarrëse; si dhe
2. Po ashtu, Avokati i Popullit ka për qëllim të vlerësojë zbatimin e nenit 6 [Masat e veçanta], të Ligjit për Barazi Gjinore nga institucionet e Republikës së Kosovës, në kontekst të detyrimeve lidhur me ndërmarrjen e masave të veçanta, me qëllim të adresimit të pabarazisë në mes burrave dhe grave.

II. KOMPETENCAT DHE PËRGJEGJËSITË AVOKATIT TË POPULLIT

3. Avokati i Popullit sipas Ligjit Nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit, Avokati i Popullit, mes të tjerash, ka këto kompetenca dhe përgjegjësi:
 - *“Avokati i Popullit ka kompetencë të bëjë hetime qoftë për t’u përgjigjur ankesës së parashtruar apo me iniciativën e vet (ex officio), nëse nga konstatimet, dëshmitë dhe faktet e paraqitura me parashtrësë ose nga njohuritë e fituara në mënyrë tjetër, ka bazë të rezultojë se nga ana e autoriteteve janë shkelur të drejtat dhe liritë e njeriut të përcaktuara me Kushtetutë, ligje dhe akte të tjera, si dhe me instrumente ndërkombëtare për të drejtat e njeriut.”* (neni 16, paragrafi 4);
 - *“të tërheqë vëmendjen për rastet kur autoritetet i shkelin të drejtat e njeriut dhe të bëjë rekomandim që t’u jepet fund rasteve të tilla dhe kur është e domosdoshme të shprehë mendimin e vet mbi qëndrimet dhe reagimet e autoriteteve përkatëse në lidhje me rastet e tilla.”* (neni 18, par. 1, nën-paragrafi 2);
 - *“të bëjë të njohura të drejtat e njeriut dhe përpjekjet për të luftuar të gjitha format e diskriminimit përmes ngritjes së vetëdijesimit, posaçërisht përmes informimit dhe edukimit edhe me anë të mediave”* (neni 18, par. 1, nën-paragrafi 4);
 - *“të njoftojë Qeverinë, Kuvendin dhe institucionet tjera kompetente të Republikës së Kosovës për çështjet që kanë të bëjnë me avancimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, barazisë dhe jo diskriminimit”* (neni 18, par. 1, nën-paragrafi 5);
 - *“t’i publikojë njoftimet, mendimet, rekomandimet, propozimet dhe raportet e veta”* (neni 18, par. 1, nën-paragrafi 6);
 - *“të rekomandojë nxjerrjen e ligjeve të reja në Kuvend, ndryshimin e ligjeve që janë në fuqi dhe nxjerrjen apo ndryshimin e akteve nënligjore dhe administrative nga institucionet e Republikës së Kosovës.”* (neni 18, par. 1, nën-paragrafi 7);
4. Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, neni 13 [Avokati i Popullit], përcakton se: *“Avokati i Popullit është institucion i barazisë që trajton rastet që lidhen me diskriminimin gjinor, në përputhje me procedurat e parapara me Ligjin për Avokatin e Popullit.”*
5. Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga diskriminimi, neni 9 [Avokati i Popullit], paragrafi 1, përcakton se: *“Avokati i Popullit është Institucion i shtetit, i cili bënë promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Avokati i Popullit trajton rastet që kanë të bëjnë me diskriminimin sipas ligjit përkatës për Avokatin e Popullit.”*

Me dërgimin e këtij raporti tek institucionet kompetente, si dhe publikimin e tij, Avokati i Popullit synon të kryejë këto përgjegjësi ligjore.

III. KORNIZA LIGJORE

Kushtetuta e Republikës së Kosovës

6. Neni 7 [Vlerat], paragrafi 2, përcakton se:

“Republika e Kosovës siguron barazinë gjinore si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore.”

7. Neni 24 [Barazia para Ligjit]

1. Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim.

2. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal.

3. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato.

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)

8. Neni 11, paragrafi 1, pika c) përcakton se:

“Shtetet palë marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve; (b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kriterëve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënien punë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;”

Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore

9. Ligji për Barazi Gjinore (LBGj), në nenin 5, par. 1 [Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore], përcakton:

“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 [...]”

10. LBGj-ja, në nenin 6 [Masat e veçanta], paragrafi 8 përcakton:

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

Ligji nr. 05/L-021 për Mbrojtje nga Diskriminimi

11. Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi (LMD), neni 1, përcakton se:

*“Qëllimi i këtij ligji është përcaktimi i një kornize të përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, **gjinisë**, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.”*

12. Neni 4, paragrafi 1, nën-paragrafi 1.2, i LMD përcakton se:

“Diskriminimi i tërthortë konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, sipas një apo më shumë nga bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme;”

13. Neni 6 [Trajtimi i ndryshëm i përligjur] i LMD përcakton se:

“...[N]uk konsiderohet diskriminim dallimi në trajtim i cili bazohet në dallimet e dhëna në bazat e nenit një (1) të këtij Ligji, ..., nëse ajo dispozitë, kriter ose praktikë është e justifikuar nga një qëllim legjitim dhe ekziston një marrëdhënie e arsyeshme proporcionaliteti ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit të synuar”.

14. Neni 7 i LMD përcakton se:

“Veprimet afirmative janë masa të ndërmarra me qëllim të parandalimit ose kompensimit të pafavorshme të grupeve ose personave të lidhur me ndonjë prej bazave të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji”

15. Nenin 8 [Përgjegjësitë e institucioneve të Republikës së Kosovës] i LMD përcakton se:

“Të gjitha institucionet duhet të veprojnë në përputhje me parimet e këtij Ligji, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre dhe gjatë hartimit të politikave dhe legjislacionit.”

IV. RRETHANAT E RASTIT DHE PËRSHKRIMI I GJENDJES FAKTIKE

16. Institucioni i Avokatit të Popullit, me qëllim të vlerësimit të përpjekjeve për arritje të barazisë gjinore, në kontekst të përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në kuadër të institucioneve publike, më 20 tetor 2023 dhe 3 nëntor 2023, ka përcjellë një pyetësor të gjitha autoriteteve publike – pjesë e pushtetit legjislativ, atij ekzekutiv, si dhe gjyqësor.

17. Mbledhja, përpunimi, dhe analizimi i të dhënave të pasqyruara në këtë raport, janë bërë me përkrahjen e Programit të USAID Drejtësia Komerçiale.

18. Synimi i pyetësorit të shpërndarë tek institucionet është që të mësohet gjendja faktike, sa i përket përfaqësimit gjinor në nivele të ndryshme të hierarkisë institucionale, si dhe ndërmarrjes së masave të veçanta me qëllim të përshejtimit të përfaqësimit të barabartë mes burrave dhe grave në institucionet e Republikës së Kosovës.
19. Deri në publikimin e këtij raporti, pyetësorit i janë përgjigjur vetëm 50 autoritete publike, përfshirë këtu institucionet në nivel qendror dhe ato lokal. Njëherësh, një limitim i këtij raporti ndërlidhet me përgjigjet e institucioneve, të raportuara në mënyre jo të njësuar. Vlen të theksohet, se shifrat e raportuara për nivelin e mesëm drejtues, për qëllim të këtij raporti, përfshijnë edhe shifrat e raportuara për nivelin e ulët drejtues. Ndërkaq shifrat e raportuara për stafin mbështetës, përfshijë si atë profesional ashtu edhe atë administrativ.
20. Sipas analizës së të dhënave dhe përgjigjeve të autoriteteve publike, në pyetjet e lidhura me numrin e burrave dhe grave në nivele të ndryshme, vihet re që gratë vazhdojnë të jenë të nen përfaqësuar, në veçanti në pozita të larta vendimmarrëse.
21. Deputetët e Kuvendit që janë zgjedhur nga Zgjedhjet e Përgjithshme të 14 shkurtit 2021, përbëjnë 44 gra apo 36.7% dhe 76 burra apo 63.3%.
22. Rezultati tregon se megjithëse ka pasur një rritje e numrit të grave jashtë kuotës gjinore prej 30% të përcaktuar me Ligjin për Zgjedhjet e Përgjithshme, kuota prej 30% ka dhënë pak rezultat. Kuota gjinore prej 30% ka mbetur në fuqi edhe me Ligjin nr. 08/L-228 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës, i cili ka hyrë në fuqi në korrik të vitit 2023. Në këtë drejtim Avokati i Popullit, më 16 janar 2024, ka dërguar në Gjykatë Kushtetuese të Republikës së Kosovës, kërkesën për vlerësimin e përputhshmërisë me Kushtetutën të nenit 28 të Ligjit nr. 08/L-228 për Zgjedhjet e Përgjithshme në Republikën e Kosovës¹. Dispozita e kontestuar ka lënë përkufizimin e njëjtë nga ligji i kaluar, ashtu që ka përcaktuar se *“Në listën e kandidatëve të secilit subjekt politik së paku tridhjetë (30%) për qind janë meshkuj dhe së paku tridhjetë (30%) për qind janë femra; me nga një kandidat të secilës gjini përfshirë së paku njëherë në secilin grup prej tre kandidatëve, e që numërohet nga kandidati i parë në listë.”*
23. Avokati i Popullit ka vërejtur se shumica e listave të subjekteve politike që kanë garuar në zgjedhjet e përgjithshme të 14 shkurtit 2021, kanë qenë të përfaqësuar me 30% femra dhe me 70% meshkuj, ku edhe atëherë kriter ligjor për kuotën gjinore ka qenë që në listat e subjekteve politike secila gjini të jetë e përfaqësuar me jo më pak se 30%. Në praktikë vërehet se femrat kanë qenë të përfaqësuar me 30% ndërsa meshkujt me 70%. Ndërsa, është vërejtur se pothuajse në të gjitha listat me kandidatët e subjekteve politike çdo i treti kandidat ka qenë grua, ndërsa dy kandidatët e parë kanë qenë burra.
24. Sipas të dhënave të raportuara nga Kuvendi i Republikës së Kosovës, në kuadër të administratës së tij janë, në nivel të lartë vendimmarrës janë raportuar të mbajnë funksione 2 burra dhe asnjë grua. Niveli i mesëm drejtues përbëhet nga 42.5% gra dhe 57.5% burra, ndërsa në pozita mbështetëse/administrative përfaqësimi gjinor është më i përafërt, me 48.8% të pozitave të mbajtura nga gratë dhe 51.2% të mbajtura nga burrat.

¹ <https://oik-rks.org/2024/01/16/avokati-i-popullit-i-drejtohet-gjykares-kushtetuese-te-republikes-se-kosoves-me-kerkese-per-vleresimin-e-perputhshmerise-me-kushtetuten-te-nenit-28-te-ligjit-nr-08l-228-per-zgjedhjet-e-pergjithshme/>

25. Sa i përket institucioneve të cilat i përgjigjen Kuvendit të Republikës së Kosovës, nga vlerësimi i të dhënave të dërguara nga 11 prej tyre, niveli i lartë vendimmarrës përbëhet nga 34% gra dhe 66% burra. Ndërkaq, në nivelin e mesëm drejtues, gratë zënë 35.7% të këtyre pozitave, dhe burrat në anën tjetër 64.3%. Kurse në kuadër të stafit mbështetës 26.7% janë gra dhe 73.2% janë burra.
26. Në kontekst të pushtetit ekzekutiv, si dhe të të dhënave të raportuara nga autoritetet publike nga niveli qendror, gratë në pozita të nivelit të lartë drejtues përfaqësohen me 11.7%, ndërkohë që burrat me 88.3%. Ngjashëm, edhe në nivelin e mesëm drejtues është raportuar një diskrepancë sa i përket përfaqësimit të barabartë gjinor, ku gratë zënë 26.6% të pozitave të nivelit të mesëm drejtues, ndërkaq burrat përfaqësohen me 73.4%.
27. Në institucione të caktuara, siç është rasti i Ministrisë së Drejtësisë, struktura gjinore është raportuar të jetë më e balancuar, në krahasim me mesataren e përgjithshme të nivelit qendror. Në këtë institucion, pozita e Sekretarit të Përgjithshëm mbahet nga një grua, ndërkaq, gratë në nivelin e mesëm drejtues përbëjnë 44.4%. Gjithsesi, në institucionet vartëse të saj, si dhe në kuadër të profesioneve të lira, të cilat licencohen nga Ministria e Drejtësisë, struktura gjinore është raportuar të jetë më pak e balancuar. Në rastin e profesioneve të lira, nga 41 përmbarues privatë që veprojnë në tërë territorin e Republikës së Kosovës, vetëm 2 prej tyre janë gra dhe 39 janë burra, e që në përqindje përkthehet në një nivel tejet të ulët të pjesëmarrjes së grave në këtë profesion, duke bërë që të njëjtat të përfaqësohen aktualisht me më pak se 5%. Ndonëse në përqindje më të madhe, edhe në kuadër të profesionit të ndërmjetësueseve, gratë ndërmjetësuese përbëjnë rreth 28% të numrit total të ndërmjetësueseve aktiv, duke rezultuar që edhe ky profesion i lirë të jetë më i dominuar nga gjinia mashkullore.
28. Ndërkohë, institucione si Policia e Kosovës, mbeten të jenë kryesisht të përfaqësuara në një numër të madh nga gjinia mashkullore, në të gjitha nivelet e hierarkisë institucionale. Sipas të dhënave të raportuara nga vetë institucioni, në pozita të nivelit të lartë drejtues janë raportuar të jenë 15 gra dhe 143 burra, që në përqindje përkthehet në 8.9% gra dhe 91.1% burra. Njëjtë, përfaqësimi gjinor në nivelin e mesëm, por edhe në kuadër të stafit administrativ apo mbështetës, është dukshëm disproporcional. Në nivel të mesëm drejtues janë raportuar të jenë të angazhuara 42 gra, apo ndryshe 9%, kurse burra janë raportuar të jene 424, apo ndryshe 91%. Ndërkaq, si staf administrativ/mbështetës janë raportuar të jenë në total 7383, prej tyre 975 gra dhe 6408 burra, shifra të cilat të shprehura në përqindje janë 13% gra dhe 87% burra.
29. Në anën tjetër, në kuadër të pushtetit lokal, pyetësorit iu kanë përgjigjur gjithsej 13 komuna, përfshirë këtu Komunën e Mitrovicës, atë të Ferizajt, Pejës, Obiliqit, Podujevës, Kllokotit, Suharekës, Junikut, Rahovecit, Drenasit, Skenderajt, Klinës, dhe Deçanit. Sipas të dhënave të raportuara, në kuadër të këtyre komunave, gratë në pozita të larta vendimmarrëse përfaqësohen me 36.4%, kurse burrat me 63.6%. Ngjashëm me nivelin e lartë vendimmarrës, përfaqësimi gjinor në nivel të mesëm drejtues përbëhet nga 33.3% gra dhe 66.7% burra. Përfaqësimi më i lartë i grave ndërkaq, vihet re në pozicione më të ulëta dhe jo vendimmarrëse, ku gratë përbëjnë 51.7%, kurse burrat 48.3%, nga totali i pozitave të nivelit mbështetës dhe/apo administrativ.

30. Të dhënat që i ka ofruar Komuna e Prishtinës janë llogaritur ndaras nga komunat tjera që janë përgjigjur në pyetësor.² Sipas përgjigjeve nga ana e Komunës së Prishtinës rezulton se në pozita të larta vendimmarrëse gratë përfaqësohen me 46.67%, ndërsa burrat më 53.33%; në nivelin e mesëm drejtues gratë përfaqësohen me 40.43% , ndërsa burrat me 59.57%; në nivelin e stafit mbështetës/administrativ gratë përfaqësohen me 48.59% ndërsa burrat me 51.41%.
31. Komuna e Prishtinës ka ofruar edhe të dhëna për institucionet vartëse të komunës ku në nivele të larta drejtuese gratë përfaqësohen me 52.38%, ndërsa burrat me 47.62%; në nivelin e mesëm drejtues gratë përfaqësohen me 60% ndërsa burrat me 40%; në nivelin e stafit mbështetës/administrativ gratë përfaqësohen me 58.9%, ndërsa burrat me 41.1%.
32. Komuna e Prishtinës ka ofruar informata për të punësuarit nga radhët e pjesëtarëve të komuniteteve jo-shumicë e që në total është 14 të punësuar, prej të cilëve 3 janë gra.
33. Përfaqësimi gjinor në sistem gjyqësor, sipas përgjigjeve të dërguara nga Këshilli Gjyqësor i Kosovës (KGJK), është raportuar si në vazhdim. Në kuadër të Sekretariatit të KGJK, pozita më e lartë – ajo e Drejtorit të Sekretariatit, përfaqësohet nga një burrë. Ndërkohë, në pozita të nivelit të mesëm drejtues janë raportuar të jenë 38.8% gra dhe 62.2% burra. Kurse në pozita mbështetëse, gratë janë të përfaqësuara me 53.7% dhe burrat me 46.3%.
34. Në kontekst të pozitave vendimmarrëse nga radhët e gjyqtarëve, sipas shifrave të raportuara nga KGJK, nga 10 gjykata të cilat ushtrojnë juridiksionin e tyre në Republikën e Kosovës, përfshirë këtu Gjykatën Supreme, Gjykatën e Apelit, Gjykatën Komerciale, si dhe 7 Gjykatat Themelore, 2 gjykata janë raportuar të jenë të udhëhequra nga gjyqtare gra dhe 8 nga gjyqtarë burra. Ngjashëm, edhe në kuadër të 21 degëve të Gjykatave Themelore, 6 prej tyre përfaqësohen nga gratë në cilësinë e gjyqtareve mbikëqyrëse, kurse 15 degët e tjera përfaqësohen nga burrat në cilësinë e gjyqtarëve mbikëqyrës. Ndonëse të gjitha gjykatat, në kuadër të pozitave të larta vendimmarrëse, përpos funksionit të kryetarëve kanë edhe atë të zëvendëskryetarëve, këto të fundit nuk janë raportuar në kuadër të përgjigjeve të KGJK. Gjithsesi, bazuar në të dhënat e siguruar nëpërmes pyetësorit, në kuadër të 10 gjykatave në nivel vendi, postet e zëvendëskryetarëve mbahen nga 6 gra dhe 4 burra. Nisur nga këto shifra, raporti gra-burra në kuadër të pozicioneve drejtuese dhe mbikëqyrëse të gjykatave, reflekton një përfaqësim të grave prej 34.1% dhe të burrave prej 65.9%.
35. Sa i përket të dhënave të raportuara nga Këshilli Prokurorial i Kosovës (KPK), të njëjtat shpërfaqin një përqindje më të lartë të grave të angazhuara. Në pozita të larta vendimmarrëse janë raportuar të jenë vetëm 2 gra dhe asnjë burrë. Ndërkohë që, në nivelin e mesëm drejtues janë raportuar 41.5% gra dhe 54.5% burra, dhe në pozita mbështetëse janë raportuar 55.6% gra dhe 44.4% burra. Ndërkaq, KPK nuk ka raportuar lidhur me numrin dhe përkatesinë gjinore të prokuroreve dhe prokurorëve.
36. Në pyetësor janë përgjigjur gjithashtu Institucioni i Presidencës, Gjykata Kushtetuese, si dhe 3 nga institucionet e pavarura kushtetuese, përfshire këtu Bankën Qendrore, Zyrën Kombëtare të Auditimit, dhe Komisionin e Pavarur të Mediave.
37. Në kuadër të Institucionit të Presidencës, në pozita të larta vendimmarrëse janë raportuar të jenë 30% gra dhe 60% burra; në pozita të nivelit të mesëm drejtues 56.3% gra dhe 43.8%

² Avokati i Popullit ka pranuar pyetësorin e plotësuar nga Komuna e Prishtinës më 30 tetor 2024.

burra; kurse në pozita mbështetëse janë raportuar të jenë 47.1% gra dhe 52.9% burra. Të dhënat tregojnë që përveç se në pozita të larta drejtuese, ku diskrepanca gjinore është më e madhe, nivelet e tjera të hierarkisë institucionale flasin për një balancim më të madh në aspektin e përfaqësimit gjinor.

38. Ngjashëm edhe në kuadër të Gjykatës Kushtetuese, të dhënat e raportuara konfirmojnë një përqindje më të lartë të përfaqësimit nga ana e grave. Ndonëse pozita më e lartë drejtuese në kuadër të këtij institucioni mbahet nga në burrë, në nivelin e mesëm drejtues – përfshirë këtu edhe nivelin e ulët drejtues, gratë përfaqësohen me 66.7%, dhe burrat me 33.3%, ndërsa në cilësinë e stafit mbështetës, gratë zënë 51.3% dhe burrat 48.7% të këtyre pozitave.
39. Ndërkaq, sa i përket institucioneve të pavarura që iu kanë përgjigjur pyetësorit, të dhënat tregojnë se në pozita të larta drejtuese gratë përfaqësohen me 36.8%, kurse burrat me 63.2%; në nivel të mesëm drejtues ndërkaq, gratë zënë 44.2% të pozitave të këtij niveli, kurse burrat 55.8%; si dhe pozitat mbështetëse mbahen 58.6% nga gratë dhe 41.4% nga burrat. Rrjedhimisht, këto shifra konfirmojnë se angazhimi i grave është kryesisht më i madh në nivele më të ulëta të hierarkisë së institucioneve, duke bërë që të njëjtat të jenë më pak të përfaqësuara në pozita udhëheqëse apo vendimmarrëse, në raport me burrat.
40. Përveç të dhënave sa i përket strukturës gjinore të pjesëmarrjes dhe përfaqësimit të burrave dhe grave në institucionet e vendit Avokati i Popullit ka kërkuar që institucionet të raportojnë lidhur me ndërmarrjen e masave të veçanta për adresimin e pabarazisë gjinore duke u përgjigjur në dy pyetjet, si në vijim:
- 1) *Që nga viti 2015, a ka ndërmarrë institucioni juaj/apo ato vartëse ndonjë masë të veçantë, gjatë procedurës së përzgjedhjes së të punësuarve, me qëllim të arritjes së përfaqësimit të barabartë të femrave dhe të meshkujve, prej 50%-50%; dhe*
 - 2) *A ka hartuar institucioni juaj programe të posaçme (strategji apo politika të tjera të brendshme) për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes në institucionin tuaj të gjinisë më pak të përfaqësuar;*
41. Nga 50 institucione raportuese, shumica e institucioneve, më konkretisht 41 institucione, janë deklaruar me “jo” në të dy pyetjet. Ndërkaq, 2 institucione kanë deklaruar se kanë ndërmarrë masa të veçanta, si dhe kanë hartuar strategji për rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë së nën përfaqësuar (Ministria e Drejtësisë dhe Policia e Kosovës); 6 institucione (Gjykata Kushtetuese, Zyra e Kryeministrit, Komuna e Junikut, Komuna e Obiliqit, Zyra e Rregullatorit për Energji, si dhe Operator Sistemi, Transmisioni dhe Tregu Sh.A (KOSTT)) kanë deklaruar se kanë hartuar vetëm programe të posaçme për të ndihmuar rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar; dhe 1 institucion ka deklaruar se ka ndërmarrë masa të veçanta me qëllim të arritjes së përfaqësimit të barabartë mes dy gjinive (Inspektorati Policor i Kosovës).
42. Ministria e Drejtësisë, si institucion që ka ndërmarrë veprime afirmative dhe hartuar politika pro-gjinore, ka raportuar se të njëjtat janë ndërmarrë në kuadër të një nga dikasterët e saj – në atë të Shërbimit Korrektues së Kosovës. Sipas informacionit të raportuar, Shërbimi Korrektues, me qëllim të rritjes së numrit të grave në këtë institucion, në vitin 2021 kishte shpallur konkurs për 50 zyrtare korrektuese nga radhët e gjinisë femërore. Njëherësh, në vitin 2022, po i njëjti institucion, ka hartuar planin për përfshirjen e grave në pozita udhëheqëse në kuadër të Shërbimit Korrektues. Gjithsesi, duke qenë se Ministria e

Drejtësisë ngërthen në vete dikasterë të shumtë, qoftë në formën e institucioneve vartëse, qoftë në formën e kompetencave të deleguara në kuadër të profesioneve të lira, e njëjta nuk ka raportuar të ketë ndjekur qasjen e njëjtë si në rastin e Shërbimit Korrektues, me qëllim të adresimit të pabarazive gjinore në të gjithë dikasterët e saj, përmes veprimeve apo politikave të dedikuara për rritjen e përfaqësimit të numrit të grave.

43. Ngjashëm, edhe Policia e Kosovës ka raportuar për ndërmarrjen e masave të veçanta që janë zbatuar në procedurën e rekrutimit dhe punësimit në Policinë e Kosovës, në mënyrë që gjatë procesit të rekrutimit të zyrtarëve policorë, nga të gjithë kandidatë që plotësojnë kushtet dhe kalojnë pragun e kalueshmërisë, 70% përparësi kanë kandidatet e gjinisë femërore. Njëherësh, përveç veprimeve afirmative në kuadër të proceseve rekrutuese, Policia e Kosovës ka raportuar të ketë hartuar Agjendën për Barazi Gjinore në Policinë e Kosovës dhe Planin e Veprimit 2021-2023, si dhe aktualisht është duke punuar në hartimin e Agjendës dhe Planit të ri të Veprimit për vitet 2024-2027.
44. Institucionet e tjera që kanë raportuar për hartimin e strategjive për barazi gjinore, siç është edhe rasti i Zyrës së Kryeministrit (ZKM), të njëjtit kanë raportuar për strategji/politika të cilat adresojnë problematikat dhe sfidat në komunitet, por jo që të targetojnë në veçanti përfaqësimin e grave në kuadër të institucioneve të tyre. Në rastin konkret, ZKM ka raportuar që Qeveria e Republikës së Kosovës e ka të miratuar Programin e Kosovës për Barazi Gjinore (PKBGJ). I hartuar nga Agjencia për Barazi Gjinore, që si agjenci funksionon në kuadër të ZKM, PKBGJ adreson fushat prioritare në nivel kombëtar për fuqizimin e pozitës së grave në shoqëri. Mirëpo, përtej PKBGJ si detyrim ligjor që buron nga Ligji për Barazi Gjinore, sa i përket përfaqësimit të grave në kuadër të institucioneve vartëse të ZKM, në të gjitha nivelet e hierarkisë institucionale, si dhe në veçanti në pozita të larta drejtuese (përfshirë këtu pozitat e Sekretarëve të Përgjithshëm dhe Drejtorëve Ekzekutiv), ZKM nuk ka raportuar të ketë ndërmarrë ndonjë iniciativë apo masë të veçantë, për të siguruar një përfaqësim të barabartë të burrave dhe grave në këto pozita.

V. VLERËSIMI DHE KONSTATIMET E AVOKATIT TË POPULLIT

45. Ligji për Barazi Gjinore përbën një nga ligjet në kuadër të pakos së ligjeve për të drejtat e njeriut, i cili bashkë me Ligjin për Avokatit e Popullit si dhe Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, janë miratuar në vitin 2015. Hyrja në fuqi e këtyre tre ligjeve, njëherësh ka rezultuar në avancimin e kornizës ligjore për të drejtat e njeriut në Republikën e Kosovës. Fillimisht, duke ofruar garanci më të mëdha ligjore për qytetarët dhe subjektet tjera, në kontekst të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive themelore të tyre, por njëherësh duke i mundësuar edhe institucioneve një fushëveprim më të gjerë, në kuadër të përpjekjeve të tyre për të luftuar diskriminimin gjinor dhe për rrjedhojë arritjen e një barazie faktike mes burrave dhe grave në të gjitha sferat e jetës.
46. Siç u theksua edhe më sipër, Ligji për Barazi Gjinore kërkon saktësisht: “(...) institucionet e tjera publike janë të obliguara të miratojnë dhe zbatojnë masa të veçanta për të arritur përfaqësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve sipas këtij ligji” duke theksuar se “Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike

arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.”

47. Sipas të dhënave dhe shifrave të mbledhura dhe analizuara për qëllime të këtij raporti, nëse të njëjtat merren si mostër për të pasqyruar trendin e përgjithshëm të (pa)barazisë gjinore në kuadër të institucioneve të të gjitha niveleve dhe pushteteve në Republikën e Kosovës, statistikat tregojnë për një përfaqësim më të ultë të grave se sa të burrave. Të ndara në tre nivele kryesore të hierarkive institucionale – niveli i lartë drejtues, niveli i mesëm drejtues, si dhe stafi mbështetës, shifrat tregojnë për një përfaqësim të pabarabartë gjinor.
48. Mesatarisht, pozicionet e larta drejtuese vazhdojnë të jenë dukshëm më të përfaqësuara nga burrat me 77.1%, dhe me vetëm 22.9% nga gratë. Ndërkaq në dy nivelet e tjera, në bazë të të dhënave, gratë përbëjnë rreth 31% të tyre, dhe burrat rreth 69%. Për rrjedhojë, mund të konstatohet se administrata shtetërore është më dominuar nga gjinia mashkullore, e aq më shumë në pozicione të larta vendimmarrëse.
49. Vlen të theksohet se përveç strukturës gjinore, Avokati i Popullit ka analizuar edhe të dhëna sa i përket përfaqësimit etnik. Në rastin konkret, ndonëse raportimi i të dhënave është bërë në mënyrë jo të njëjshme nga institucionet raportuese, sipas analizës së të dhënave të pranuar, vihet re se edhe nga radhët e pakicave etnike, gratë janë të nën përfaqësuara në raport me burrat.
50. Në këtë kontekst, vlen të theksohet se edhe raporti i fundit për Kosovën i Komisionit Evropian, e ka nënvizuar faktin se *“ka pasur përpjekje të vazhdueshme për përmirësimin e barazisë gjinore, por Kosova duhet të forcojë zbatimin e legjislacionit”*³.
51. Gjithashtu, edhe çështja e veprimeve afirmative është potencuar në të njëjtin raport, konkretisht me fokus në nivelin lokal, duke theksuar se *“gratë vazhdojnë të jenë të nën përfaqësuara në organe vendimmarrëse në nivelin lokal. Masat afirmative janë të nevojshme që të sigurojnë një përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në qeverisjen lokale”*⁴.
52. Tutje, raporti nënvizon edhe çështjen e përfaqësimit të grave në kuadër të sistemit gjyqësor dhe atij prokurorial, duke potencuar se *“Kosova ende ka një përqindje të ulët të grave gjyqtare dhe prokurore në krahasim me shumicën e shteteve Evropiane”*⁵.
53. Sipas shifrave të pasqyruara në raport, në kuadër të numrit të përgjithshëm të prokurorëve, 82 janë gra dhe 116 janë burra, e që në terma të përqindjes nënkupton 41.4% gra dhe 58.6% burra. Ngjashëm edhe në kuadër të sistemit gjyqësor 155 janë gra dhe 288 janë burra, që nënkupton 35% gra nga radhët e gjyqtarëve dhe 65% burra.
54. Në anën tjetër, nga raportimet e institucioneve në kuadër të pyetësorit, vihet re gjithashtu edhe mungesa e njohurive që institucionet dhe/apo përfaqësuesit e tyre kanë, sa i përket Ligjit për Barazi Gjinore dhe detyrimeve që burojnë prej tij.
55. Përgjigjet më të shpeshta të hasura gjatë analizimit të përgjigjeve të institucioneve, në pyetjen për ndërmarrjen e masave të veçanta, ishin përgjigjet si *“procedurat e zgjedhjes së rekrutimit të stafit e bëhen bazuar në shpalljet publike, bazuar në procedurat ligjore në*

³ Raporti i Komisionit Evropian për Kosovën 2023, fq.5

⁴ Po aty, fq.10

⁵ Po aty, fq. 20

fuqi, ku të drejtë konkurrimi kanë të gjithë pa dallime me të drejta të barabarta". Kjo, ndonëse konfirmon se institucionet janë në zbatim të detyrimeve të tyre ligjore relevante për procedurat e rekrutimit, e njëjta njëkohësisht konfirmon mungesën e njohurive në raport me konceptin e trajtimit të ndryshëm të përligjur.

56. Për rrjedhojë, koncepti i trajtimit të ndryshëm të përligjur, si koncept ligjor por edhe kushtetues, si dhe masat e veçanta, të njohura ndryshe edhe si veprime afirmative, duken të jenë kryesisht të panjohura për shumicën e institucioneve. Ndërkohë që ato vazhdojnë të mos kuptohen drejtë, të njëjtat rrezikojnë të mbeten të pazbatuara. Për rrjedhojë, situata të tilla ndikojnë në thellimin e perceptimit që Republika e Kosovës ka një kornizë të avancuar ligjore, por e cila nuk arrin të jetësohet në praktikë.
57. Në këtë drejtim, edhe Vlerësimi Ex-post i Ligjit për Barazi Gjinore, i realizuar gjatë viteve 2017-2018 nga Agjencia për Barazi Gjinore në Kuadër të Zyrës së Kryeministrit, ka identifikuar dy pengesa kryesore: 1) *kur bëhet fjalë për rekrutimin, procedurat në shumicën e rasteve i referohen dhe justifikohen sipas Ligjit të Shërbimit Civil (si ligj i aplikueshëm në kohën e realizimit të vlerësimit ex-post), ku parimi i mundësive të barabarta është i ekuilibruar me meritokracinë*. Tutje, citohen të anketuarit të jenë deklaruar se *"Kështu që ne zgjodhëm kandidatin më të mirë sipas Ligjit të SHC-së dhe doli që ai të ishte mashkull"*; dhe 2) *ekziston një mungesë e dukshme e ndërgjegjësimit dhe njohurive të aplikuara në mesin e akterëve të menaxhmentit institucional mbi kërkesat praktike të zbatimit të Ligjit të BGJ-së në qeverisjen e brendshme institucionale, politikat sektoriale dhe shërbimet publike përkatëse*⁶.
58. Ligji për Barazi Gjinore ndërkaq gëzon statusin e *lex specialis* dhe si i tillë duhet të trajtohet për çështje të barazisë gjinore, duke pasur prioritet në zbatim në raport me legjislacionin e përgjithshëm që rregullon procedurat e rekrutimit në kuadër të institucioneve shtetërore.
59. Si detyrim që buron prej Ligjit për Barazi Gjinore, përveç masave të veçanta, janë edhe masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore të parapara në nenin 5 të Ligjit, ku decidivisht kërkohet nga institucionet e Republikës së Kosovës të të gjitha niveleve të pushtetit ligjvënës, ekzekutiv, gjyqësor dhe institucionet e tjera publike që të zbatojnë *"1.3. përfshirjen e integritit gjinor në të gjitha politikat, dokumentet dhe legjislacion; 1.4. sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve."*
60. Thënë ndryshe, institucionet apo organet në të gjitha nivelet, e të cilat hartojnë dhe miratojnë politika publike, janë të obliguara të transpozojnë dhe reflektojnë parimet e Ligjit për Barazi Gjinore në kuadër të iniciativave të reja ligjore, apo edhe në kuadër të akteve nënligjore, duke realizuar kështu adresimin e pabarazive gjinore në fushat përkatëse.
61. Shembull në rastin konkret mund të merren aktet e brendshme të Këshillit Gjyqësor të Kosovës të cilat hartohen dhe miratohen nga ky institucion. Integrimi i perspektivës gjinore në kontekst të organizimit dhe funksionimit të gjykatave, do të nënkuptonte që hartimit dhe miratimit të aktit nënligjor relevant, fillimisht do i paraprinte vlerësimi i situatës sa i përket përfaqësimit gjinor. Bazuar në analizimin e dhënave të ndara sipas gjinisë, do identifikohet

⁶ Ligji për Barazi Gjinore 2015 Vlerësimi i Ex-post i Ndikimit Rregullativ, Agjencia për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrit, fq.48

përfaqësimi i pabarabartë gjinor në kuadër të pozitive të gjyqtarëve, kryetarëve dhe zëvendëskryetarëve të gjykatave, si dhe gjyqtarëve mbikëqyrës (si në rastin e të dhënave të paraqitura në këtë raport). Për rrjedhojë, adresimi i kësaj pabarazie do duhej reflektuar në dispozita të cilat ofrojnë garanci ligjore për përfaqësimin e gjinisë së nen përfaqësuar, apo edhe në mundësinë e Këshillit në ndërmarrjen e masave të veçanta, sipas nevojës dhe deri në arritjen e barazisë faktike mes dy gjinive në kuadër të gjyqësorit.

62. Për të kontekstualizuar më tej shembullin e mësipërm, ndonëse *de facto* në pozita të zëvendëskryetarëve të gjykatave, shumica e këtyre pozitive mbahen aktualisht nga gratë, rasti i fundit i emërimit të zëvendëskryetarit në Gjykatën Komerciale, shpërfaqë rëndësinë dhe nevojën e garancive juridike, për të siguruar përfaqësim të barabartë të burrave dhe grave në pozita drejtuese në kuadër të gjyqësorit në kontinuitet. Pozita e zëvendëskryetarit në Gjykatën Komerciale, është mbajtur nga një grua deri në dorëheqjen e saj. Ndërkaq, ndonëse pozita e kryetarit të kësaj gjykate mbahet nga një burrë, KGJK në pozitën e zëvendëskryetarit të ri, ka caktuar një burrë në këtë pozitë, duke bërë që të dy pozicionet drejtuese në Gjykatën Komerciale të përfaqësohen tashmë vetëm nga gjinia mashkullore.
63. Rrjedhimisht, shembulli i sipërpërmendur shpërfaq qasjen e përgjithshme që institucionet e vendit do duhej të ndiqnin. Njëherësh, konfirmon nevojën e domosdoshme të transpozimit të parimeve dhe detyrimeve të Ligjit për Barazi Gjinore në kuadër të kornizës rregullative, si dhe ndërmarrjes së masave të veçanta, të cilat janë jetike për zbatimin e ligjit dhe njëherësh materializimit më të shpejtë të barazisë gjinore në institucionet e Republikës së Kosovës, e sanksionuar dhe promovuar si vlerë kushtetuese e shoqërisë sonë.

Avokati i Popullit, bazuar në atë që u tha më sipër, në pajtim me nenin 135, paragrafi 3, të Kushtetutës së Republikës së Kosovës: *“Ka të drejtë të bëjë rekomandime dhe të propozojë masa, nëse vëren shkelje të të drejtave dhe lirive të njeriut nga ana e organeve të administratës publike dhe organeve tjera shtetërore.”* Sipas kuptimit të nenit 18, paragrafi 1.2, të Ligjit nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit, Avokati i Popullit: *“(…) ka përgjegjësi të tërheq vëmendjen për rastet kur autoritetet i shkelin të drejtat e njeriut dhe të bëjë rekomandim që t’u jepet fund rasteve të tilla (…);* si dhe: *“të rekomandojë (…)* nxjerrjen apo ndryshimin e akteve nënligjore dhe administrative nga Institucionet e Republikës së Kosovës.” (Neni 18, paragrafi 1.7).

Prandaj, Avokati i Popullit i

REKOMANDON

Kuvendin e Republikës së Kosovës

1. Të harmonizojë Rregulloren e punës dhe procedurat e përzgjedhjes së pozitive të larta drejtuese në kuadër të institucioneve të pavarura dhe agjencive të pavarura, me Ligjin për Barazi Gjinore.
2. Të sigurojë vendosjen e një procedure standarde për Komisionin për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur dhe Peticione që të shqyrtojë integrimin e perspektivës gjinore në iniciativat ligjore të dorëzuara në Kuvend.

Qeverinë e Republikës së Kosovës

1. Të sigurojë që legjislacioni relevant për nëpunësit e administratës shtetërore është në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore.

2. Të adresojë diskrepancën gjinore në pozita të larta drejtuese përmes nxjerrjes së masave të veçanta deri në arritjen e një përfaqësimi të barabartë të burrave dhe grave në pozita vendimmarrëse.
3. Të hartojë një qarkore për Ministrinë dhe institucionet tjera vartëse, në lidhje me adresimin e pabarazisë gjinore në nivele të ndryshme brenda organeve të brendshme dhe atyre vartëse, përmes ndërmarrjes së masave të veçanta.
4. Të sigurojë raportimin e masave të veçanta të ndërmarra nga institucionet e Qeverisë qendrore dhe asaj lokale, tek Agjencia për Barazi Gjinore.

Ministrinë e Administrimit të Pushtetit Lokal

1. Të hartojë një qarkore për nivelin lokal, në lidhje me adresimin e pabarazisë gjinore në nivele të ndryshme brenda organeve përkatëse lokale, përmes ndërmarrjes së masave të veçanta.

Agjencinë për Barazi Gjinore

1. Të udhëzojë zyrtarët për barazi gjinore në nivel qendror dhe lokal që të organizojnë sesione informuese/trajnime për institucionet përkatëse, në lidhje me detyrimet e institucioneve që burojnë nga Ligji për Barazi Gjinore, përfshirë masat e veçanta.

Këshillin Gjyqësor

1. Të sigurojë përfshirjen e garancive juridike për përfaqësimin e barabartë gjinor në kuadër të kornizës së brendshme rregullative, në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore.
2. Të sigurojë rekrutimin apo caktimin e një zyrtari/e për çështje të barazisë gjinore.
3. Të sigurojë që të gjitha të dhënat të cilat mblidhen, raportohen dhe analizohen nga ana e të gjitha gjykatave, të jenë të ndara sipas gjinisë, përfshirë Gjykatën Komerciale.

Këshillin Prokurorial

1. Të sigurojë zbatimin e garancive juridike për përfaqësimin e barabartë gjinor në kuadër të kornizës së brendshme rregullative, në përputhje me Ligjin për Barazi Gjinore.
2. Të sigurojë rekrutimin/caktimin e një zyrtari/e për çështje të barazisë gjinore.

Në pajtim me nenin 132, paragrafi 3, të Kushtetutës së Republikës së Kosovës (“Çdo organ, institucion ose autoritet tjetër, që ushtron pushtet legjitim në Republikën e Kosovës, është i detyruar t’u përgjigjet kërkesave të Avokatit të Popullit dhe t’i paraqes atij/asaj të gjitha dokumentet dhe informacionet e kërkuara në pajtim me ligj”) dhe me nenin 28 të Ligjit nr. 05/L-019 për Avokatin e Popullit (“Autoritete, të cilave Avokati i Popullit u ka drejtuar rekomandim, kërkesë ose propozim për ndërmarrjen e veprimeve konkrete, duhet të përgjigjen brenda afatit tridhjetë (30) ditor. Përgjigja duhet të përmbajë arsyet me shkrim për veprimet e ndërmarra lidhur me çështjen në fjalë”), ju lutemi mirësisht që të na informoni për veprimet që do t’i ndërmerrni lidhur me këtë çështje.

Me nderime,

Naim Qelaj
Avokat i Popullit

