



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 Projektligji për Barazi Gjinore, është miratuar në mbledhjen e 19-të të Qeverisë së Republikës së Kosovës me vendimin nr. 02/19, datë 18.03.2015.

² Draft Law on the gender equality, was approved on 19 meeting of the Government of the Republic of Kosovo with the decision no. 02/19, date 18.03.2015.

³ Nacrt Zakon o Ravnopravnosti Polova, osvojen je na 19 sednice Vlade Republike Kosova, odluku br.02/19, datum 18.03.2015.

Kuvendi i Republikës së Kosovës, Në mbështetje të nenit 65 (1) të Kushtetutës së Republikës së Kosovës, Miraton: LIGJ PËR BARAZI GJINORE KAPITULLI I- DISPOZITAT E PËRGJITHSHME Neni 1 Qëllimi 1. Ky Ligj, garanton, mbron dhe promovon barazinë midis gjinive, si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë. 2. Ky Ligj përcakton masat e përgjithshme dhe të veçanta për mbrojtjen dhe sigurimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave, si dhe përcakton institucionet përgjegjëse dhe kompetencat e tyre. 3 Ky Ligj është në përputhshmëri me Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas (CEDAW); Direktivën për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e	The Assembly of the Republic of Kosovo, Pursuant to article 65 (1) of the Constitution of the Republic of Kosovo, Approves: LAW ON THE GENDER EQUALITY CHAPTER I- GENERAL PROVISIONS Article 1 Purpose 1. This law shall guarantee, protect and promote equality between genders as a basic value of democratic development of society. 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. 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	Skupština Republike Kosovo, Na osnovu člana 65 (1) Ustava Republike Kosovo, Usvaja: ZAKON O RAVNOPRAVNOSTI POLOVA POGLAVLJE I - OPŠTE ODREDBE Član 1 Svrha 1. Ovaj zakon, garantuje, štiti i promoviše jednakost polova među polovima kao osnovnu vrednost za demokratski razvoj društva.; 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. 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.
---	--	--

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 në zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e sigurimit shoqëror (Direktiva e Këshillit, datë 19 dhjetorit 1978 (79/7/EEC); Direktivën mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në një kapacitet të vetë-punësuar dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613 / EEC (Direktiva 2010/41 EU, datë 7 korrik 2010); Direktivën për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime (Direktiva 2004/113/EC). Neni 2 Fushëveprimi 1. Ky Ligj vlen për burrat, 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	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); The Directive on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women on issues of social security (Council Directive 79/7/EEC, of 19 December 1978); Directive on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC (Directive 2010/41/EU, of 7 July 2010); 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, 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,	(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 progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalnog osiguranja (Direktiva Saveta od 19. decembra 1978 (79/7 / EEZ) Direktiva o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj aktivnosti u svojstvu samozaposlene i stavlja se van snage Direktiva Saveta 86/613 / EEZ (Direktiva EU 2010/41, od 7. jula, 2010); Direktivom o primeni principa jednakog tretmana prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci roba i usluga (Direktiva 2004/113 / EZ). Član 2 Delokrug delovanja 1. Ovaj zakon se odnosi na muškarce, 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,
---	---	--

dhe publike, punësimin, arsimin, shëndetësinë, ekonominë, përfitimet shoqërore, sportin, kulturën dhe sferat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër. 2. Ndalesa e diskriminimit në bazë të gjinisë dhe seksit dhe obligimet për promovimin e barazisë së burrave dhe grave në këtë Ligj, kuptohen se përfshijnë barazinë dhe mos diskriminimin mbi karakteristikën e mbrojtur të identitetit gjinor. 3. Ky Ligj siguron kuadrin institucional të nevojshëm për zbatim. 4. Asgjë në këtë Ligj nuk mund të merret si kufizim apo pakësim i të drejtave ekzistuese të përcaktuara me ligje tjera, ose me marrëveshje e instrumente ndërkombëtare në fuqi. Neni 3 Përkufizimet 1. Shprehjet e përdorura në këtë ligj kanë këto kuptime: 1.1. Barazi gjinore – nënkupton pjesëmarrje të barabartë të grave dhe burrave në të gjithat fushat e jetës,	education, health, economy, social benefits, sport and culture and other areas set out by the present or other law. 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. 3. This law ensures the institutional framework necessary for implementation. 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. Article 3 Definitions 1. Terms used in this law shall have the following meanings: 1.1. Gender Equality - means the equal participation of women and men in all areas of life, equal status, equal	zapošljavanje, obrazovanje, zdravstvo, ekonomiju, socijalna davanja, sport, kulturu i druge oblasti utvrđene ovim ili bilo kojim drugim zakonom. 2. Zabrana diskriminacije po osnovu pola i seksa i obaveza da se promoviše jednakost muškaraca i žena u ovom zakonu, podrazumevaju da uključuju jednakost i nediskriminaciju na osnovu zaštićene karakteristike rodnog identiteta. 3. Ovaj zakon obezbeđuje institucionalni okvir neophodan za sprovođenje. 4. Ništa u ovom zakonu se ne može uzeti kao ograničenje ili smanjenje postojećih prava utvrđenih drugim zakonima, ili prema važećim međunarodnim instrumentima. Član 3 Definicije 1. Izrazi upotrebljeni u ovom zakonu imaju sledeća značenja: 1.1. Rodna ravnopravnost - podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim sferama života,
--	---	---

pozitë të barabartë, mundësi të barabarta për të gëzuar të gjitha të drejtat e tyre dhe për të vënë në shërbim potencialet e tyre individuale në zhvillimin e shoqërisë si dhe të kenë përfitim të barabartë nga të arriturat e këtij zhvillimi; 1.2. Grua - përfshin çdo person qe konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor; 1.3. Burrë- përfshin çdo person qe konsideron veten si të tillë pavarësisht moshës dhe statusit martesor; 1.4. Trajtim i barabartë – nënkupton se nuk do të ketë kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore; 1.5. Diskriminim i drejtpërdrejtë gjinor – konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohej një person i gjinisë tjetër në një situatë të krahasueshme;	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; 1.2. Woman- includes any person that considers itself as such, regardless of age or marital status; 1.3. Man- includes any person that considers itself as such, regardless of age or marital status; 1.4. Equal treatment - means that there shall be no direct or indirect discrimination, based on gender and promotion of gender equality; 1.5. Direct gender discrimination - shall be considered when an individual is treated less favorably on grounds of gender, is treated, has been treated or would be treated an individual of the other gender in comparable situation;	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 razvoja; 1.2 Žena- uključuje svako lice koje sebe smatra takvim, bez obzira na uzrast i bračni status; 1.3 Muškarac - obuhvata bilo koje lice koje sebe smatra kao takvim bez obzira na uzrast i bračni status; 1.4. Jednak tretman- znači nači da neće biti nikakve, neposredne ili posredne diskriminacija po osnovu pola i promocije rodne ravnopravnosti; 1.5. Direktna rodna diskriminacija se smatra kada se prema nekom licu postupa na nepovoljniji način nego što se postupa, ili se postupalo ili će se postupati prema nekom licu suprotnog pola u sličnoj situaciji;
---	--	--

1.6. Diskriminimi i tërthortë gjinor – konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin e gjinisë tjetër në pozitë të pabarabartë, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme; 1.7. Seksi - nënkupton karakteristikat biologjike dhe fiziologjike të cilat përcaktojnë burrat dhe grat; 1.8. Gjinia - nënkupton role të krijuara shoqërore të cilat i atribuohen grave dhe burrave, që është identiteti i fituar që mësohet, pëson ndryshime me kalimin e kohës dhe ndryshon përgjithësisht brenda dhe ndërmjet kulturave; 1.9. Identiteti gjinor – kjo karakteristikë e mbrojtur mbulon identitetin që ka të bëjë me gjininë e një personi dukjen apo karakteristikat tjera që lidhen me gjininë e një personi (qoftë përmes ndërhyrjes kirurgjike apo jo) duke mos marrë parasysh seksin që	1.6. Indirect gender discrimination – shall be considered when, a provision, criterion or impartial practice shall, have or will put person of other gender at a impartial position unless that such provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary; 1.7. Sex- refers to the biological and physiological characteristics that define men and women; 1.8. Gender- is socially-constructed roles assigned to women and men, which is an acquired identity that is learned, changed over time, and varies widely within and across cultures; 1.9. Gender identity – this protected characteristic covers the gender-related identity, appearance or other gender-related characteristics of a person (whether by way of medical intervention or not), with or without regard to the person's designated sex at	1.6. Indirektna rodna diskriminacija Smatra se kada naizgled nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa stavlja, je stavila ili će staviti lice drugog pola u neravnopravan položaj, osim u slučajevima kada odredba, kriterijum ili praksa se mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i nužna; 1.7. Pol - podrazumeva biološke i fiziološke karakteristike koje definišu muškarca i ženu; 1.8. Rod - su društveno konstruisane uloge dodeljene ženama i muškarcima, stečen identitet koji je naučen, promenjen tokom vremena koji se u velikoj meri razlikuje unutar i između kultura; 1.9. Rodni identitet – ova zaštićena karakteristika pokriva identitet vezan za rod, pokriva izgled ili druge karakteristike osobe vezane za rod (bilo putem medicinske intervencije ili ne) sa ili bez obzira na pol osobe na rođenju;
---	--	--

personi e ka pasur në lindje; 1.10. Mundësi e barabartë- nënkupton sigurimin e pjesëmarrjes së plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave në të gjitha aspektet e jetës politike, sociale, kulturore, arsimore, ekonomike dhe fushat tjera të përcaktuara me këtë ose ndonjë ligj tjetër; 1.11. Ngacmimi- konsiderohet çfarëdo sjellje e padëshirueshme mbi bazat e gjinisë, seksit dhe identitetit gjinorë, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo 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	birth; 1.10. Equal opportunity- ensuring full participation and equal to men and women in all areas of political, social, cultural, educational, economic and other areas 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	1.10. Jednake mogućnosti – podrazumeva obezbeđivanje potpunog i ravnopravnog učešća muškaraca i žena u svim aspektima političkog, društvenog, kulturnog, obrazovnog i ekonomskog života i drugim oblastima utvrđenim važećim zakonom ili bilo kojim 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 normativne
--	---	---

masa të natyrës normative nga sferat e ndryshme, me të cilat arrihet, mbrohet barazia gjinore dhe parandalohet diskriminimi gjinor me anë të ligjeve, të cilat rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor; 1.14. Masat e veçanta - janë masa të përkohshme, të cilat kanë për qëllim garantimin e të drejtave të barabarta gjinore dhe promovimin e barazisë gjinore në fushat specifike të jetës shoqërore; 1.15. Përfaqësimi i pabarabartë - është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njërës 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	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; 1.14. Special measures- are temporary measures which aims 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 mainstreaming - 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	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. 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
--	--	---

promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes burrave dhe grave; 1.17. Buxhetimi gjinor - është zbatimi i integritit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së 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, sociale apo ekonomike në baza gjinore, duke përfshirë kërcënime për akte të tilla, shtrëngim, apo heqje arbitrare të lirisë, qoftë kur kjo ndodh në jetën publike apo private; 1.19. Viktimizimi- ndodhë kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj ankimit (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të	advancement of equal opportunities between men and women; 1.17. Gender responsive Budgeting- is the implementation of Gender Mainstreaming in the budgetary process. This means the valorisation of 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, social 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- occur when a person suffers an adverse or negative consequences in response to a complaint (started procedures) or actions in order to apply the principle of equal treatment,	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 slučajevima kada je rodno pitanje uzeto u obzir na svim nivoima budžetskog procesa, prihoda i troškova sa ciljem promovisanja jednakosti žena i muškaraca; 1.18. Nasilje po rodnoj osnovi - znači sve rodno zasnovane akte nasilja koja dovode ili će verovatno dovesti do povrede ili fizičke, seksualne, psihološke, društvene 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 - javlja se kada osoba doživljava nepovoljno tretiranje ili štetne posledice kao reakcija na žalbe (započet postupak) ili radnji u cilju realizacije principa jednakog tretmana,
--	---	---

parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit; 1.20. Pagesa- paga e zakonshme bazë ose minimale apo paga dhe çdo shpërblim tjetër, qoftë në para ose në mall, të cilën punëtori e merr drejtpërdrejt ose tërthorazi, përkitazi me punësimin e tij / saj nga punëdhënësi i tij / saj; 1.21. Skema profesionale sigurimit shoqëror- mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit shoqëror qëllimi i të cilit është të sigurojë punonjësit, qoftë të punësuarit ose të vet-punësuarve, në një ndërmarrje ose grupit të ndërmarrjeve, zona e aktivitetit ekonomik, sektori profesional ose grup i sektorëve me përfitime të destinuara për të plotësuar të mirat e ofruara nga skemat e sigurimit shoqëror ose për të zëvendësuar ato, nëse anëtarësimi në skema të tilla është i detyrueshëm apo fakultativ;	as defined in Article 1 of this law, and/or when such person provides information, evidence or assistance in relation to the complaint procedure in case of discrimination; 1.20. Pay- the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his/ her employment from his/her employer; 1.21. occupational social security schemes- on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group undertakings, area of economic activity, occupational sector or group of sectors with benefits intended to supplement the benefits provided by statutory social security schemes or to replace them, whether membership of such schemes is compulsory or optional;	ili u slučajevima kada takvo lice pruži informacije, dokaz ili pomoć u vezi sa žalbenim postupkom u slučaju diskriminacije; 1.20. Isplata- uobičajena osnovna ili minimalna plata, ili bilo koja druga nadoknada, bilo u novcu ili u naturi, koju radnik prima direktno ili indirektno, u vezi sa njegovim/ njenim zapošljavanjem; 1.21. šema profesionalnog društvenog osiguranja- o progresivnoj primeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pitanjima socijalnog osiguranja čija je svrha da osigura radnike, bez obzira da li su zaposleni ili samozaposleni, u jednom preduzeću ili grupi preduzeća, oblasti ekonomske aktivnosti, profesionalnom sektoru ili grupi sektora sa prednostima namenjenim za dopunu dobara pruženih od šeme socijalnog osiguranja ili da ih zameni, ukoliko je članstvo u takvim šemama obavezno ili fakultativno;
--	---	--

1.22. Sterotipet gjinore- janë pikëpamjet apo paragjykimet e përgjithësuara lidhur me tiparet apo karakteristikat që i takojnë apo do të duhej ti takonin apo rolet që kryhen apo do të kryheshin nga burrat dhe gratë; Neni 4 Ndalimi i diskriminimit gjinor 1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë gjinor, duke përfshirë 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, moshës, ose ndonjë bazë tjetër të përcaktuar me ligj apo marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare në fuqi. 2. Dhuna në baza gjinore është një formë e diskriminimit e cila seriozisht pengon aftësinë e grave dhe burrave që t'i gëzojnë të drejtat dhe liritë në baza të barabarta dhe është e ndaluar. 3. Ngacmimi dhe ngacmimi seksual janë të ndaluara. Refuzimi apo dorëzimi i një	1.22. Gender stereotypes- are generalized views or preconceptions about attributes or characteristics that are brought to be possessed by, or the roles that are or should be performed by, men and women; Article 4 Prohibition of gender discrimination 1. There shall be no direct or indirect discrimination based on gender, including less favourable treatment of women for reasons of pregnancy and maternity, marital status, nationality, race, disability, sexual orientation, social status, religion and belief, age or any other basis defined by law or agreement or international instrument under implementation. 2. Gender-based violence is a form of discrimination that seriously inhibits women's and men's ability to enjoy rights and freedoms on a basis of equality and is prohibited. 3. Harassment and sexual harassment are prohibited. Refusal or surrender of a person	1.22. Rodni stereotipovi- su generalizovani pogledi ili predubedenja o kvalitetima ili karakteristikama koje imaju ili moraju da imaju ili ulogama koje imaju ili bi trebalo da imaju muškarci i žene; Član 4 Zabrana diskriminacije polova 1. Zabrana je neposredna ili posredna polna diskriminacija, uključujući i manje povoljan tretman žena zbog trudnoće i materinstva, bračnog statusa, nacionalnosti, rase, invalidnosti, seksualne orijentacije, socijalnog statusa, verskog ubedenja ili verovanja, starosna doba, ili po bilo kojem drugom osnovu propisanim zakonom ili sporazumom i važećim međunarodnim instrumenatima. 2. Rodno zasnovano nasilje je oblik diskriminacije koji ozbiljno ugrožava mogućnost muškarcima i ženama da ostvaruju svoja prava i slobode po ravnopravnoj osnovi i zabranjena je. 3. Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje je zabranjeno. Odbijanje ili
--	---	---

personi ndaj sjelljes së tillë nuk mund të përdorët si bazë për një vendim që prek atë person. 4. Me qëllim të ndalimit të diskriminimit gjinor me legjislacion, politika, programe dhe praktika, parimi i barazisë gjinore dhe integritetit gjinor, duke përfshirë përfitimet pas shtatzënisë dhe lindjes, zbatohet në të gjitha planifikimet, buxhetimet dhe zbatimet e akteve të mësipërme nga subjektet publike dhe private. 5. Udhëzimi për diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë konsiderohet diskriminim sipas kuptimit të këtij ligji. 6. Nuk do të ketë viktimizim të personave të përfshirë në parashtrimin apo procedimin e ankesave të diskriminimit, ngacmimit apo ngacmimit seksual të parashtruara në bazë të këtij ligji. Neni 5 Masat e përgjithshme për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore 1. Me qëllim të parandalimit dhe eliminimit të diskriminimit gjinor si dhe arritjes së	against such behavior shall not be used as a basis for a decision affecting that person. 4. In order to prevent gender discrimination in legislation, policies, programs and practice, the principle of gender equality and gender integration, including benefits following pregnancy and child birth, shall be applied in all planning, budgeting and implementation of the above acts by public and private entities. 5. Instruction to direct or indirect discrimination on the grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Law. 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,	predaja nekog lica takvom ponašanju ne može da se koristi kao osnova za neku odluku koja se odnosi na tu osobu. 4. Kako bi se sprečila rodna diskriminacija u zakonodavstvu, praktičnim politikama, programima i praksama primenjuje se načelo rodne ravnopravnosti i rodne integracije, uključujući i to da se trudnoća i rađanje deteta primenjuje u svim planiranjima, budžetima i primenama javnih i privatnih subjekata. 5. Uputstvo za direktnu ili indirektnu diskriminaciju na osnovu pola je diskriminacija u smislu ovog zakona. 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
---	--	---

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 planeve të veprimit për promovimin dhe vendosjen e barazisë gjinore në përputhje me Programin e Kosovës për barazi gjinore; 1.3. Futjen 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 grave dhe burrave; 1.5. Përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i	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 in accordance with the Kosovo Program for Gender Equality; 1.3. Gender mainstreaming of all policies, documents and legislation; 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; 1.5. Inclusion of gender budgeting in all areas, as a necessary tool to guarantee that the principle of gender	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 u skladu sa programom Kosova za rodnu ravnopravnost; 1.3. Uvođenje rodne integracije u svim politikama, dokumentima i zakonodavstvom; 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; 1.5. Uključivanje rodnog budžetiranja u svim oblastima, kao neophodnim sredstvom da obezbedi da se princip
---	--	---

barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve; 1.6. Sigurimin e përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit; 1.7. Caktimin e burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte, dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e grave. 1.8. Ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblidhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës. 1.9. Të marrë parasysh barazinë gjinore në rastin e emërimit të institucioneve, shkollave e rrugëve. 2. Çdo dispozitë, e cila është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji shfuqizohet.	equality is respected in collecting, distribution and allocation of resources; 1.6. Ensuring equal representation of women and men in all conferences, meetings, seminars and trainings inside and outside the country; 1.7. Allocating adequate human and financial resources to programs, projects and initiatives for the achievement of gender equality and women's empowerment. 1.8. Gender division of all data and collected statistical information shall be recorded, registered, processed and shall be obliged to submit these data to the Kosovo Agency of Statistics. 1.9. Taking gender into account while naming institutions, schools, and streets. 2. Any provision which is in contradiction to the principle of equal treatment under this Law shall be repealed.	rodne ravnopravnosti poštuje u prikupljanju, distribuciji i određivanju izvora; 1.6. Obezbeđivanje ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca na svim konferencijama, sastancima, seminarima i obukama u zemlji i van nje. 1.7. Određivanje odgovarajućih ljudskih i finansijskih izvora za programe, projekte i inicijativa za postizanje rodne ravnopravnosti i osnaživanje žena. 1.8. Podelu po polovima, svih neophodnih statističkih podataka, koji se prikupljaju, registruju, obrađuju i koji obavezuju da se ovi podaci dostave Agenciji za statistiku Kosova. 1.9. Uzeti u obzir jednakost polova prilikom imenovanja ustanova, škola i puteva. 2. Svaka odredba koja je u suprotnosti sa načelom jednakog postupanja prema ovom zakonu se poništava.
---	--	---

3. Kontratat publike si dhe çdo dispozitë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë, e cila është e përfshirë në kontratat apo marrëveshjet individuale a kolektive, janë ose mund të shpallen të pavlefshme apo të ndryshohen në përputhje me dispozitat e Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi. Neni 6 Masat e veçanta 1. Institucionet publike marrin masa të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimit të realizimit të barazisë faktike midis grave dhe burrave në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi. 2. Masat e veçanta mund të përfshijnë: 2.1. kuotën për të arritur përfaqësimin e barabartë të grave dhe burrave; 2.2. programe për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike; 2.3. fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën e grave apo burrave në fushën e punës, në arsim, në	3. Public contracts and any provisions contrary to the principle of equal treatment, which is included in contracts or in collective or individual agreements, are or may be declared non-valid or altered in accordance with the provisions of the Law on Protection against Discrimination. Article 6 Special measures 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. 2. Special measures could include quotas: 2.1. quotas to achieve equal representation of women and men; 2.2. support programs to increase participation of less represented sex in decision making and public life; 2.3. economic empowerment and steps to improve the position of women or men in the field of labor improvement	3. Javni ugovori kao i svaka odredba u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, koja je uključena u ugovorima ili u pojedinačnim ili kolektivnim ugovorima, su ili mogu biti proglašeni nevažećim ili se menjati u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije. Član 6 Posebne mere 1. Javne institucije preduzimaju privremene posebne mere kako bi se ubrzala realizacija konkretne ravnopravnosti žena i muškaraca u onim oblastima gde postoje nejednakosti. 2. Posebne mere mogu uključivati: 2.1. kvotu da se postigne ravnopravna zastupljenost žena i muškaraca; 2.2. Programi pomoći i podrške za povećanje učešća manje zastupljenog pola u donošenju odluka i javnom životu; 2.3. ekonomsko osnaživanje i koraci za poboljšanje položaja žena ili muškaraca u oblasti rada, obrazovanja,
--	---	--

shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve; 2.4. trajtim preferencial, rekrutimin, punësimin dhe ngritjen në detyrë, dhe masa të tjera në secilën fushë ku ka pabarazi. 3. Kandidati i gjinisë së nënpërfaqësuar duhet t'i ketë kualifikimet e njëjta me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket plotësimit të kushteve. 4. Aplikacioni i secilit kandidatë i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë karakteristike për secilin kandidatë individual; 5. Përparësia e dhënë kandidatit të gjinisë së nënpërfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe e pakushtëzuar por, mund të shpërfilllet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favor të tij. 6. Nuk përbëjnë diskriminim gjinor rastet kur institucionet publike marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshpejtimin e vendosjes së	of equality in education, health, culture and allocation and/or reallocation of resources; 2.4. Preferential treatment, recruitment, hiring and promotion, and other measures in each area where inequalities exist. 3. The candidate of underrepresented gender must have the same qualifications against his/her candidate in terms of meeting conditions. 4. The application of each candidate shall undergo an objective assessment which must take into account all the criteria that are typical to each individual candidate; 5. Priority given to the candidate of underrepresented gender cannot be automatic and unconditional but, can be ignored if the specific reasons for an individual candidate may be in his / her favour. 6. Do not constitute gender discrimination when public institutions take special measures, including legal provisions, aimed at accelerating the deployment of actual	u shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve; 2.4. Preferencialni tretman, regrutovanje, zapošljavanje i napredovanje na zadatku, i druge mere u svakoj oblasti u kojoj postoji nejednakost. 3. kandidat manje zastupljenog pola treba da ima iste kvalifikacije sa onima njegovog/njenog protiv kandidata što se tiče ispunjavanja uslova. 4. aplikacija svakog kandidata podleže objektivnom procenjivanju koje treba da uzima u obzir sve kriterijume koji su karakteristični za svakog pojedinačnog kandidata; 5. Davanje prioriteta kandidatu koji je pripadnik manje zastupljenog pola ne može biti automatski i bezuslovno, nego se može ignorisati ukoliko specifični razlozi jednog pojedinačnog kandidata mogu ići u njegov/njen prilog. 6. Neće predstavljati rodnu diskriminaciju slučajevi kada javne institucije preduzimaju posebne mere, uključujući i zakonodavne odredbe, u cilju ubrzavanja uspostavljanja
--	--	---

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. 7. Organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore në të gjitha nivelet, si dhe institucionet tjera publike, janë të obliguara të miratojnë dhe zbatojnë masa të veçanta për të arritur përfaqësimin e gjinisë më pak të përfaqësuar, deri në arritjen e përfaqësimit të barabartë të grave dhe burrave sipas këtij Ligji. 8. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej 40% për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse. KAPITULLI II- MEKANIZMAT INSTITUCIONALË PËR BARAZI GJINORE Neni 7 Agjencia për barazi gjinore Agjencia për Barazi Gjinore është Agjenci Ekzekutive (në tekstin e mëtejme Agjencia), e cila vepron në kuadër të Zyrës së	equality between women and men. These measures should cease to exist once they achieve gender equality objectives, for which are created. 7. Legislative, executive, judicial bodies at all levels and other public institutions shall be obliged to adopt and implement special measures to increase representation of underrepresented gender, until equal representation of women and men within the meaning of this law is achieved. 8. 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. CHAPTER II- INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR GENDER EQUALITY Article 7 Agency for Gender Equality Agency for Gender Equality is an Executive Agency (hereinafter the A, which acts within the Office of the Prime Minister	stvarne jednakosti između žena i muškaraca. Ove mere bi trebalo da prestanu da postoje čim se postignu ciljevi rodne ravnopravnosti, za koje su stvoreni. 7. Zakonodavni, izvršni i sudski organi na svim nivoima, kao i druge javne institucije imaju obavezu da usvoje i sprovedu posebne mere za postizanje zastupljenosti manje zastupljenog pola, do postizanja ravnopravne zastupljenosti žena i muškaraca u skladu sa ovim Zakon. 8. 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. POGLAVLJE II – INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA RODNU RAVNOPRAVNOST Član 7 Agencija za rodnu ravnopravnost Agencije za rodnu ravnopravnost je izvršna agencija koja deluje u okviru Kancelarije Premijera (KP) ili u sledećem organu o
--	--	--

Kryeministrit (ZKM-së), apo në organin pasues që vendos Qeveria. Neni 8 Funksionet dhe përgjegjësitë 1. Agjencia, në fushëveprimin e vet, ka përgjegjësitë si në vijim: 1.1. promovon, mbështetë, koordinon dhe bënë zbatimin e dispozitave të këtij ligji dhe akteve nënligjore të nxjerra në pajtim me këtë ligj; 1.2. i propozon Qeverisë ndryshimet/plotësimet e ligjeve dhe akteve nënligjore, si dhe miratimin e masave tjera për zbatimin e këtij ligji, në pajtim me procedurat ligjore në fuqi. 1.3. identifikon dhe harton politika që promovojnë barazinë gjinore dhe monitorojnë zbatimin e tyre; 1.4. merr pjesë në përgatitjen e ligjeve, akteve nënligjore, strategjive dhe programeve për të siguruar përfshirjen e integritit gjinor dhe buxhetimit gjinor; 1.5. udhëheq procesin dhe përgatit	(OPM), or successor body of which the Government decides. Article 8 Functions and responsibilities 1. The Agency within its scope has the following responsibilities: 1.1. promotes, supports, coordinates and makes the implementation of the provisions of this law and secondary legislations issued in accordance with this law; 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. 1.3. identify and/or policies which promote gender equality and monitor their implementation; 1.4. shall participate in the preparation of laws, sub-legal acts, strategies, and programs to ensure gender mainstreaming and gender budgeting is applied. 1.5. shall lead the process and prepares	kome odlučuje vlada. Član 8 Funkcije i odgovornosti 1. Agencija u svom delokrugu delovanja ima sledeće odgovornosti: 1.1. promoviše, podržava , koordiniše i vrši sprovođenje odredaba ovog zakona i podzakonskih akata donetih u skladu sa ovim zakonom; 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. 1.3. identifikuje i / ili izrađuje politike koje promovišu rodnu jednakost i prate njihovu primenu; 1.4. Učestvuje u pripremi zakona, podzakonskih akata, strategija i programa da se osigura uključivanje rodne integracije i rodnog budžetiranja; 1.5. Rukovodi procesom i priprema
---	---	--

raporte për zbatimin e Konventës për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas dhe kontribuon në raportimin për zbatimin e detyrimeve ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore; 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; 1.7. bashkëpunon me shoqërinë civile; 1.8. organizon trajnime për përfshirjen e integritetit gjinor dhe buxhetimit gjinor për institucione; 1.9. analizon gjendjen e barazisë gjinore në Kosovë, në bazë të raporteve, hulumtimeve dhe studimeve, si dhe paraqet gjetjet monitoron gjetjet në raporte vjetore, raporte të posaçme, udhëzime, kode sjelljeje, opinione dhe jep rekomandime për autoritetet përkatëse dhe i publikon këto rezultate; 1.10. merr masa me qëllim të ngritjes së vetëdijes mbi barazinë gjinore;	reports for the implementation of the convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and contribute to reporting on the implementation of international obligations concerning gender equality; 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; 1.7. Cooperate with civil society; 1.8. Organizes training for the inclusion of gender mainstreaming and gender budgeting for institutions; 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 and publish these results; 1.10. shall take measures with the aim of raising awareness on gender	izveštaje za sprovođenje Konvencije za eliminisanje svih oblika diskriminacije prema ženama i doprinosi u izveštavanju za sprovođenih međunarodnih obaveza koje se odnose na rodnu ravnopravnost; 1.6. sarađuje sa javnim institucijama i relevantnim službenicima za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama da bi se obezbedila implamentacija odredbi ovog zakona; 1.7. Sarađuje sa civilnim društvom; 1.8. Organizuje obuku za uključivanje rodne ravnopravnosti i rodnog budžetiranja u institucijama; 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 i objavljuje te rezultate; 1.10. preduzima mere u cilju podizanja svesti o ravnopravnosti polova;
---	---	--

1.11. merr masa adekuate për promovimin e trajtimit të barabartë gjinor në bashkëpunim me partnerët social, përmes zhvillimit të dialogut social për të punësuarit dhe punëdhënësit, për çështjet e rëndësishë së veçantë të cilat kanë të bëjnë me realizimin e të drejtave të tyre nga marrëdhënia e punës, mirqenia sociale dhe çështjet tjera profesionale. 1.12. Raporton në Qeveri për zbatimin e këtij ligji për vitin e shkuar, jo më vonë se fundi i marsit, raporti pas miratimit nga Qeveria bëhet publik. Neni 9 Organizimi i Agjencisë 1. Agjencia udhëhiqet nga Kryeshefi/ja Ekzekutiv/e i/e cili/a është përgjegjës/e për administrimin, funksionimin dhe menaxhimin e Agjencisë. 2. Emërimi, shkarkimi, funksionet dhe përgjegjësitë e Kryeshefit/es Ekzekutiv/e rregullohen me dispozitat përkatëse në fuqi në Republikën e Kosovës.	equality; 1.11. take adequate measures to promote equal gender treatment in cooperation with the social partners, through the development of social dialogue for employees and employers on issues of particular importance which relate to the realization of their rights arising from employment, social wellbeing and other professional issues. 1.12. 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. Article 9 Agency Organization 1. The Agency is led by Chief Executive who is responsible for the administration, operation and management of the Agency. 2. The appointment, discharge, functions and responsibilities of the Chief Executive shall be accomplished in accordance with the provisions of the Law on Civil Service	1.11. preduzima odgovarajuće mere za promovisanje jednakog tretmana polova u saradnji sa socijalnim partnerima, kroz razvoj socijalnog dijaloga za zaposlene i poslodavce o pitanjima od posebnog značaja koja se odnose na ostvarivanje njihovih prava iz radnog odnosa, socijalne dobrobiti i druga stručna pitanja. 1.12. Izveštava Vladi o sprovođenju ovog zakona u prošloj godini, najkasnije do kraja marta, izveštaj se objavljuje nakon usvajanja u Vladi. Član 9 Organizacija Agencije 1. Agencijom upravlja izvršni načelnik koji/ ja je odgovoran / a za administraciju, rad i upravljanje Agencijom. 2. Imenovanje, razrešenje, funkcionisanje i odgovornosti izvrnog načelnika je regulisano odgovarajućim važećim odredbama u Republici Kosovo.
--	---	---

3. Organizimi, strukturimi dhe funksionimi i Agjencisë rregullohen me akt nënligjor të cilin e propozon Agjencia dhe e miraton Qeveria. Neni 10 Financimi 1. Mjetet financiare për veprimtarinë e Agjencisë për Barazi Gjinore sigurohen nga buxheti i Republikës së Kosovës. 2. Agjencia për Barazi Gjinore për realizimin e mandatit që promovon barazinë gjinore mund të pranojë donacione nga donatorët vendorë dhe ndërkombëtarë, të cilat nuk ndikojnë në pavarësinë financiare të Agjencisë për Barazi Gjinore ose në të drejtat e saj prej Buxhetit të Republikës së Kosovës dhe që nuk janë në kundërshtim me ligjin. Donacionet e pranuar duhet të bëhen publike. Neni 11 Programi i Kosovës për barazi gjinore 1. Agjencia për Barazi Gjinore	of the Republic of Kosovo. 3. Organization, structuring and functioning of the Agency regulated by secondary legislation proposed by the Agency and approved by the Government. Article 10 Financing 1. Funds for operation of the Agency for Gender Equality provided by budget of the Republic of Kosovo. 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. Article 11 Kosovo Program for Gender Equality 1. The Government shall review and	3. Organizovanje strukuruisanje i funkcionisanje se reguliše podzakonskim aktom koji predlaže Agencija i usvaja Vlada. Član 10 Finansiranje 1. Sredstva za delatnosti Agencije za rodnu ravnopravnost će biti obezbeđena iz budžeta Republike Kosova. 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. Primljene donacije se trebaju objaviti. Član 11 Kosovski program za rodnu ravnopravnosti 1. Agencija za rodnu ravnopravnost
--	---	---

bashkërendon përgatitjen e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, monitoron zbatimin e tij, si dhe raporton çdo vit tek Qeveria për zbatimin e tij. 2. Qeveria shqyrton dhe miraton Programin e Kosovës për Barazi Gjinore dhe raporton çdo vit në Kuvend për zbatimin e tij dhe këto raporte bëhen publike. Neni 12 Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore në ministri dhe komuna 1. Të gjitha 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. 2. Detyrat dhe përgjegjësit e zyrtareve/ve përkatës për barazi gjinore përfshijnë: 2.1. koordinimin e zbatimit të këtij ligji, si dhe të Programit të Kosovës për Barazi Gjinore; 2.2. përfshirjen e integritit gjinor dhe	approve the Kosovo Program on Gender Equality and report annually to the Assembly on its implementation. 2. Government shall review and approve the Kosovo Program on Gender Equality and should report annually to the Assembly for its implementation. Article 12 Relevant officials for Gender Equality in Ministries and Municipalities 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. 2. Duties and responsibilities of the relevant officials for gender equality should include: 2.1. coordination of the implementation of this law and of the Kosovo Program for Gender Equality; 2.2. inclusion of gender mainstreaming	koordinira pripremu Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, prati njegovu primenu, a i svake jedne (1) godine izveštava Vladu o njenoj implementaciji. 2. Vlada razmatra i usvaja Kosovski programa za rodnu ravnopravnost i podnosi izveštaj svake jedne (1) godine Skupštini za njegovo sprovođenje i ti izveštaji postaju javni. Član 12 Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost u ministarstvima i opštinama 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. 2. Dužnosti i odgovornosti relevantnih službenika /ca za rodnu ravnopravnost uključuju: 2.1. koordinaciju sprovođenja ovog zakona, kao i Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost; 2.2. uključivanje rodne integracije i
---	---	---

buxhetimit në hartimin dhe zbatimin e politikave; 2.3. bashkëpunimin me Agjencinë për Barazi Gjinore dhe akterët tjerë përkatës në fushën e barazisë gjinore; 2.4. përgatitja e raporteve (1) një vjeçare për zbatimin e Programit të Kosovës për Barazi Gjinore, si dhe raportet tjera që i dorëzohen Agjencisë; 2.5. zbatimin e masave të parapara me këtë ligj. 3. Zyrtarët/et përkatës për barazi gjinore detyrat dhe përgjegjësit e tyre i ushtrojnë në pajtim me dispozitat e përcaktuara me këtë Ligj dhe me aktin përkatës nënligjor që miratohet nga Qeveria, sipas propozimit nga Agjencia. Neni 13 Avokati/ja i/e Popullit 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	and budgeting in drafting and implementation of policies; 2.3. cooperation with the Agency for Gender Equality and other relevant actors in the field of gender equality; 2.4. preparation of annual reports on implementation of the Kosovo Program for Gender Equality and other reports that are submitted to the Agency; 2.5. implementation of other general measures foreseen by this law. 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, according to the proposal of the Agency. Article 13 Ombudsperson 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	budžetiranje u izradi i implementaciji politike; 2.3. saradnja sa Agencijom za ravnopravnost polova i drugim relevantnim akterima u oblasti rodne ravnopravnosti; 2.4. Priprema jednogodišnjeg izveštaja za sprovođenje Kosovskog programa za rodnu ravnopravnost, kao i drugih izveštaja koji se dostavljaju Agenciji. 2.5. sprovođenje mera predviđenih ovim zakonom. 3. Relevantni službenici za rodnu ravnopravnost i njihovi odgovorni vrše svoje dužnosti i odgovornosti u skladu sa odredbama predviđenim ovim zakonom i relevantnim podzakonskim aktom koji usvaja Vlada prema predlogu Agencije. Član 13 Ombudsman na Kosovu Institucije ombudsmana je telo ravnopravnosti koje tretira slučajeve koji se odnose na rodnu diskriminaciju, u skladu sa procedurama utvrđenim Zakonom o
---	---	---

Avokatin e Popullit. Neni 14 Partitë politike 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 nenit gjashtë (6) të këtij Ligji. KAPITULLI III- MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PÛRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS Neni 15 Ndalimi i diskriminimit gjinor në marrëdhëniet e punës 1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, sa i përket: 1.1. kushteve për qasje në punësim, në	Ombudsperson. Article 14 Political parties 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 Article six (6) of the present Law. CHAPTER- III EQUAL PROTECTION AND TREATMENT, ON THE BASIS OF GENDER AFFILIATION, IN LABOR RELATIONS Article 15 Prohibition of gender discrimination in employment and occupation 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: 1.1. conditions for access to	zaštitniku građana. Član 14 Političke stranke 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 člana šest (6) ovog Zakona. POGLAVLJE- III ZAŠTITA I JEDNAK TRETMAN NA OSNOVU RODNE PRIPADNOSTI U RADNIM ODNOSIMA Član 15 Zabrana rodne diskriminacije u oblasti radnih odnosa 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: 1.1. Uslova za pristup zapošljavanju,
--	---	--

punë të pavarur ose të obliguar, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht degës së aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë avancimin ; 1.2. qasjes në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, trajnimit profesional dhe të avancuar dhe rikualifikimet përfshirë përvojën e punës praktike; 1.3. punësimi dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna, si dhe paga; 1.4. anëtarësimi dhe përfshirja në një organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga organizatat e tilla. 1.5 Qasjes në punësim, përfshirë trajnimin 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	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; 1.2. access to all types and levels of vocational guidance, vocational training and advanced and recualification, including practical work experience; 1.3. employment and working conditions, including dismissals, as well as pay; 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. 1.5. Access to employment including the training leading thereto, a difference of treatment which is based on a characteristic related to gender shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the	nezavisnom ili obavezujućem radu, uključujući kriterijume izbora i uslove regrutovanja, bez obzira na ogranak aktivnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenje; 1.2. pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnim obukama i usavršavanja i prekvalifikaciji, uključujući praktično radno iskustvo; 1.3. zapošljavanje i radne uslove, uključujući razrešenje sa rada kao i platu; 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. 1.5. Pristup zapošljavanju, uključujući obuku za zapošljavanje , drugačiji pristup koji se zasniva na karakteristikama koje se odnose na rod ne predstavlja diskriminaciju kada zbog posebne prirode profesionalnih
--	--	---

profesionale apo të kushteve në të cilin kryhen ato, nëse një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe kërkesa është proporcionale. Neni 16 Ndalimi i diskriminimit gjinor në skemat e sigurimit shoqëror në punë 1. Ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të gjinisë në të gjitha skemat e sigurimit shoqëror në punë, në veçanti sa i përket: 1.1. fushës së skemave të tilla dhe kushtet e qasjes në to; 1.2. detyrimit për të kontribuar dhe llogaritjet e kontributeve; 1.3. llogaritjes së përfitimeve, përfshirë përfitimet suplementare në lidhje me bashkëshortin/en apo vartësve, si dhe kushtet që rregullojnë kohëzgjatjen dhe gëzimin e të drejtës për përfitime. 2. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në	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 The prohibition of gender discrimination in social security schemes at work 1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in all 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. 2. Provisions contrary to the principle of equal treatment shall include those based on	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 svim 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. 2. Odredbe u suprotnosti sa principom jednakog tretmana će ih obuhvatiti
---	---	---

bazë të seksit, qoftë drejtpërdrejt ose tërthorazi, për: 2.1. përcaktimin e personave që mund të marrin pjesë në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë; 2.2. rregullimin e natyrës së detyrueshme ose vullnetare, të pjesëmarrjes në një skemë të sigurimeve shoqërore në punë; 2.3. hartimin e rregullave të ndryshme në lidhje me moshën e hyrjes në këtë skemë ose të periudhës minimale të punësimit ose anëtarësimit në këtë skemë me qëllim përfitimi prej saj; 2.4. hartimin e rregullave të ndryshme, me përjashtim siç parashikohet në pikat (2.8) dhe (2.10), për ri-mbursimin e kontributeve kur një punëtor lë një skemë pa përmbushur kushtet që garantojnë të drejtat për përfitime afatgjata; 2.5. përcaktimin e kushteve të ndryshme për dhënien e përfitimeve apo kufizimin e këtyre përfitimeve për punëtorët e njërit apo tjetrit seks; 2.6. rregullimin e moshave të ndryshme	sex, either directly or indirectly, for: 2.1. determining the persons who may participate in an occupational social security scheme; 2.2. fixing the compulsory or optional nature of participation in an occupational social security scheme; 2.3. laying down different rules as regards the age of entry into the scheme or the minimum period of employment or membership of the scheme required to obtain the benefits thereof; 2.4. laying down different rules, except as provided for in points (2.8) and (2.10), for the reimbursement of contributions when a worker leaves a scheme without having fulfilled the conditions guaranteeing a deferred right to long-term benefits; 2.5. setting different conditions for the granting of benefits or restricting such benefits to workers of one or other of the sexes; 2.6. fixing different retirement ages;	naosnovu pola, bilo direktno ili indirektno, za: 2.1. određivanje lica koja mogu učestvovati u šemi socijalnog osiguranja na radu; 2.2. regulisanje obaveznog ili dobrovoljnog karaktera, učešća u šemi socijalnog osiguranja na radu; 2.3. Izrada raznih propisa u vezi starosti ulaska u šemu ili minimalnog perioda zaposlenja ili članstva u ovoj šemi kako bi se ona iskoristila; 2.4. Izrada raznih propisa, sa izuzetkom kako je to predviđeno u stavovima (2.8) i (2.10), za ponovnu isplatu doprinosa, kada radnik ostavlja šemu, a da nije ispunio uslove koji garantuju prava na dugoročne koristi; 2.5. postavljanje različitih uslova za davanje nadoknadi ili ograničavanje takve naknade radnicima jednog ili drugog pola; 2.6. regulisanje raznih uzrasta
--	--	--

të daljes në pension; 2.7. pezullimin e mbajtjes apo përfitimit të drejtave gjatë periudhave të pushimit të lindjes ose pushimit për arsye familjare, të garantuara me ligj ose me marrëveshje dhe paguhen nga punëdhënësi; 2.8. përcaktimin e niveleve të ndryshme të përfitimit, përveç për aq sa mund të jetë e nevojshme për të marrë parasysh faktorët përlllogaritës të sigurimeve të cilat ndryshojnë në bazë seksi në rastin e skemave me kontribute të përcaktuara; në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit, elemente të caktuara mund të jenë të pabarabartë ku pabarazia e shumëve rezulton nga efektet e përdorimit të faktorëve të sigurimeve që ndryshojnë në bazë të gjinisë në kohën kur financimi i këtij programi është zbatuar; 2.9. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëtorëve; 2.10. përcaktimin e niveleve të ndryshme për kontributet e punëdhënësve, me përjashtim: 2.10.1. në rastin e skemave të	2.7. suspending the retention or acquisition of rights during periods of maternity leave or leave for family reasons which are granted by law or agreement and are paid by the employer; 2.8. setting different levels of benefit, except in so far as may be necessary to take account of actuarial calculation factors which differ according to sex in the case of defined contribution schemes; in the case of funded defined-benefit schemes, certain elements may be unequal where the inequality of the amounts results from the effects of the use of actuarial factors differing according to sex at the time when the scheme's funding is implemented; 2.9. setting different levels for workers' contributions; 2.10. setting different levels for employers' contributions, except: 2.10.1. in the case of defined-	zaodlazak u penziju; 2.7. obustavljanje zadržavanja ili sticanja prava tokom perioda porodijskog odsustva ili odmora iz porodičnih razloga, garantovanih zakonom ili dogovorom i isplaćuje ih poslodavac; 2.8. postavljanje različitih nivoa koristi, osim onoliko koliko može biti neophodno da se uzmu u obzir faktori obračuna osiguranja koja se razlikuju prema polu u slučaju šema sa definisanim doprinosima; u slučaju šema definisanih finansijskim davanja, određeni elementi mogu biti nejednaki, gde nejednakost iznosa nastaje od posledica upotrebe aktuarskih faktora osiguranja koji se razlikuju po polu u vremenu kada se dodeljuje za ovaj program se sprovodi; 2.9. postavljanje različitih nivoa za doprinose radnika; 2.10. postavljanje različitih nivoa za doprinosa poslodavca, sa izuzetkom: 2.10.1. u slučaju definisanih šema
--	--	--

përcaktuara të kontributeve nëse qëllimi është për të barazuar shumën e përfitimeve përfundimtare ose për t'i bërë ato gati më të barabarta për të dyja sekset; 2.10.2 në rastin e skemave të përfitimit të përcaktuar të financimit ku kontributet e punëdhënësit kanë për qëllim për të siguruar përshtatshmërinë e fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuara. 2.11. vendosjen e standardeve ose të standardeve që zbatohen vetëm për punëtorët e një seksi të caktuar, përveç sa parashikohet në pikat (2.8) dhe (2.10), lidhur me garantimin ose mbajtjen e të drejtës për përfitime të mëvonshme kur një punëtor lë një skemë. 3. Kur dhënia e përfitimeve brenda fushëveprimit të këtij neni është lënë në kompetencë të organeve drejtuese të skemës, kjo e fundit duhet të jenë në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë.	contribution schemes if the aim is to equalize the amount of the final benefits or to make them more nearly equal for both sexes; 2.10.2 in the case of funded defined-benefit schemes where the employer's contributions are intended to ensure the adequacy of the funds necessary to cover the cost of the benefits defined. 2.11. laying down different standards or standards applicable only to workers of a specified sex, except as provided for in points (2.8) and (2.10), as regards the guarantee or retention of entitlement to deferred benefits when a worker leaves a scheme. 3. Where the granting of benefits within the scope of this article is left to the discretion of the scheme's management bodies, the latter shall comply with the principle of equal treatment.	doprinosa ukoliko je svrha da se izjednači iznos konačnih beneficija ili da se one učine gotovo jednakim za oba pola; 2.10.2 u slučaju šema definisanih davanja za finansiranje, gde doprinosi poslodavaca imaju za cilj da obezbede adekvatnost novčanih sredstava neophodnih za pokrivanje troškova definisanih davanja. 2.11. uspostavljanje standarda ili standarda koji se primenjuju samo za radnike jednog određenog pola, osim u skladu sa stavovima (2.8) i (2.10) u vezi garancije, odnosno zadržavanja prava na odložene naknade kada radnik napusti jednu šemu. 3. Kada davanje beneficija u okviru ovog je član prepušteno u nadležnost upravnih organa šeme, ova poslednja mora biti u skladu sa principom jednakog tretmana.
---	--	---

Neni 17 Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës 1. Punëdhënësi/sja në të gjithë sektorët obligohet: 1.1. të shmang përfshirjen e elementeve diskriminiminuese në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës. 1.2. të promovojë barazinë gjinore para dhe gjatë marrëdhënies së punës. 1.3. të sigurojë mundësi të barabarta për gratë dhe burrat që aplikojnë për vende të lira të punës. 1.4. Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune nuk ka barazi gjinore, nuk paraqet diskriminim gjinor nëse shpallja inkurajon gjininë më pak të përfaqësuar të aplikojnë me qëllim të promovimit të barazisë gjinore. 1.5. që të mos disfavorizojë një punëkërkes, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në	Article 17 Obligations of employer in labor relations 1. Employers in all sectors are obligated to: 1.1. Refrain from including elements of gender discrimination in vacancy announcements. 1.2. in labor relations to promote gender equality before and during labor relations. 1.3. ensure equal opportunities for women and men to apply for vacant positions. 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. 1.5. not disfavor an candidates by setting rules, criteria or bureaucratic procedures which tend to be neutral	Član 17 Obaveze poslodavaca u radnim odnosima 1. Poslodavac se u svim sektorima obavezuje: 1.1. da izbegava uključivanje diskriminacijskih elemenata zasnovanih na polu u proglašenju slobodnog radnog mesta. 1.2. da promoviše rodnu ravnopravnost pre i za vreme radnog odnosa. 1.3. Da obezbedi jednake mogućnosti za žene i muškarce da konkurišu za slobodno radno mesto. 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. 1.5. Ne može da stavi u nepovoljan položaj nekog tražioca zaposlenja, uspostavljanjem pravila, kriterijuma ili
--	--	---

dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e një gjinie, që përmban diskriminim të tërthortë gjinor. 1.6. Të punësojë personin pa dallim gjinor, në çdo pozitë ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale. 1.7. Të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet 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. 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. 1.9. Të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës.	but in practice are less favorable for persons of other gender constituting indirect gender discrimination.. 1.6. To hire a person regardless gender for different types of vacant positions, in every level of professional hierarchy. 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. 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. 1.9. To implement equal criteria in evaluating of working performance quality.	procedura, koje su naizgled neutralne, ali koja su u praksi manje povoljna za članove jednog pola, što uključuje indirektnu diskriminaciju na osnovu pola. 1.6. Da zaposli osobu bez rodne diferencijacije na bilo kojoj poziciji ili slobodnom mestu, na svim nivoima profesionalne hijerarhije. 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. 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. 1.9. Da primenjuje jednake kriterijume za procenu kvaliteta rada.
---	---	---

1.10. Punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër. 1.11. Në veçanti, kur sistemi i klasifikimit të vendeve të punës përdoret për të përcaktuar pagën, bazohet në kriteret e njëjta për burrat dhe gratë dhe shmang diskriminimin në bazë të gjinisë. 1.12. Të japë pagë të barabartë për punë të barabartë dhe punë me vlerë të barabartë. 1.13. Punëdhënësi është i obliguar që të sigurojë një mjedis të tillë të punës në të cilin asnjë nga punëtorët nuk është subjekt i trajtimit të padëshirueshëm të natyrës seksuale nga punëdhënësi, mbikëqyrësi, apo kolegët, duke përfshirë trajtimin e padëshiruar fizik, verbal ose joverbal apo sjelljet e tjera seksuale që krijojnë marrëdhënie dhe një mjedis frikësimi, armiqësor ose poshtërues të punës dhe që cenojnë dinjitetin e grave dhe burrave në punë. 1.14. Të mos vendosë në pozitë të	1.10. Employer can not implement one evaluating criterion, seeming neutral, but in practice is in disadvantage of persons of different sex. 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. 1.12. To offer equal payment for a work of equal value. 1.13. the employer is obliged to provide such a working environment in which none of the workers is subject to employer's, superior's or co-worker's undesired treatment of sexual nature, including undesired physical, verbal or nonverbal treatment or other sexually based behaviour which creates intimidating, hostile or humiliating relationships and environment at work and offends the dignity of men and women at work. 1.14. Not to put in an unfavourable	1.10 Poslodavac ne može da primeni jedan kriterijum vrednovanja, naizgled neutralan, ali koji je u praksi na štetu lica drugog pola. 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. 1.12. Treba da se obezbedi jednaku platu za rad jednake vrednosti. 1.13. poslodavac je dužan da obezbedi takvo radno okruženje u kojem niko od zaposlenih nije izložen neželjenom ophođenju seksualne prirode od strane poslodavca, pretpostavljenog ili kolege, uključujući nepoželjnom fizičkom, verbalnom ili neverbalnom tretiranju ili svakom drugom seksualnom ponašanju koje stvara zastrašujuće, neprijateljske ili ponižavajuće odnose i okruženje na poslu i vređa dostojanstvo muškaraca i žena na poslu. 1.14. Da ne stavlja u nepovoljan
---	---	---

disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuuese, ose ngacmim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë. 1.15. Punëdhënësit janë të obliguar të marrin masa të nevojshme për t'u mundësuar grave dhe burrave të përshtatin detyrimet e tyre profesionale dhe familjare. 1.16. Organizimi i punës dhe orarit, në pajtim me nevojat e tregut të punës dhe gjendjen familjare të të punësuarve, bëhet në mënyrë që të sigurojë kthimin në vendin e njëjtë të punës pas pushimit të lindjes, pushimit prindëror, pushimit të abortit, pushimit mjekësor ose pas kohës së kaluar jashtë vendit të punës për shkaqe urgjente familjare, apo aftësi profesionale. 2. Çdo person pas pushimit prindor, ka të drejtë, të kthehet në punën e tij/saj sipas kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për të dhe të përfitojë nga kushtet e mira të punës në të cilën ajo ka të	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 discriminating actions, sexual harassment and discomfort, made by employee or other employee. 1.15. Employers are obliged to take all necessary measures to enable women and men to correspond to both their professional and family obligations. 1.16. 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. 2. Every person after parental leave shall be entitled, according to conditions which are no less favourable to her and to benefit from good working conditions to which she is entitled during her absence including	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 diskriminirajućim postupcima, ili seksualnom uznemiravanju počinjenom od poslodavaca ili drugih zaposlenih. 1.15. Poslodavci su dužni da preduzmu sve neophodne mere, kako bi omogućili ženama i muškarcima da prilagode svoje stručne i porodične obaveze. 1.16. 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. 2. Svaka osoba posle roditeljskog odmora, ima pravo, da se vrati na svoje radno mesto pod uslovima koji su ne manje povoljni za njega /nju i da ostvari koristi od dobrih radnih uslova, na koje ima pravo tokom
---	---	---

drejtë gjatë mungesës së saj përfshirë mundësitë e avancimit. Neni 18 Vlerësimi i punës së papaguar 1. Puna e papaguar e grave dhe burrave vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo: 1.1. kujdeset për mirëqenien e familjes; 1.2. kujdeset për fëmijët; 1.3. kujdeset për anëtarë të tjerë të familjes; 1.4. merret me punët në bujqësi dhe ekonomi familjare. 2. Subjektet e përcaktuara në paragrafin 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të trajnimit profesional bazuar në legjislacionin në fuqi.	possibilities of advancement. Article 18 Evaluation of unpaid work 1. Unpaid work of women and men is considered as a contribution to the development of the family and the society in cases of: 1.1. The care for family welfare; 1.2. The care for children; 1.3. The care for other members of the family; 1.4. Dealing with agriculture and family economy. 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.	njenog odsustva uključujući mogućnosti za napredovanje. Član 18 Ocenjivanje neplaćenog rada 1. Neplaćeni rad žena i muškaraca ocenjuje se kao doprinos za razvoj porodice i društva u sledećim slučajevima: 1.1. Kada se brine o dobrobiti porodice; 1.2. Brine o deci; 1.3. Brine za druge članove porodice; 1.4. bavi se radom u poljoprivredi i u porodičnim domaćinstvima. 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.
--	---	--

Neni 19 Ndalimi i diskriminimit gjinor në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime 1. Ndalohet Diskriminimi në bazë të gjinisë në qasje dhe furnizim me mallra dhe shërbime. 2. Ky Ligj zbatohet për të gjithë personat të cilët ofrojnë mallra dhe shërbime, të cilët janë në dispozicion për publikun pavarësisht nëse personi në fjalë i përket sektorit 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. 3. Ky Ligj nuk cenon lirinë e individit për të zgjedhur një partner kontraktual për sa kohë që zgjedhja e një individi e partnerit kontraktual nuk është bazuar në gjininë e atij personi. 4. Ky Ligj nuk do të përjashtojë diferencat në trajtim, nëse siguri 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.	Article 19 Prohibition of gender discrimination in access to and supply of goods and services 1. Discrimination based on sex in access to and supply of goods and services shall be prohibited. 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. 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. 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.	Član 19 Zabrana diskriminacije po osnovu pola u pristupu i nabavci roba i usluga 1. Zabranjuje se diskriminacija zasnovana na polu u pristupu i nabavkama roba i usluga. 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. 3. Ovaj zakon ne utiče na slobodu pojedinaca da izaberu ugovornog partnera dokle god izbor pojedinca ugovornog partnera nije zasnovan na polu te osobe. 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
---	--	--

KAPITULLI IV- TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË BAZA GJINORE NË FUSHËN E ARSIMIT Neni 20 Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë 1. Ndalohet diskriminimi mbi bazë gjinore në institucione arsimore në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në arsimim, procesin e pranimit, qasjen në shërbime, mjete dhe përfitime si bursat, rezultatet e vlerësimit, marrjen e diplomave dhe titujve shkencor, qasjen në trajnime profesionale, ndjekjen e arsimimit, sporteve dhe fushave tjera. 2. Veprimet në vijim përbëjnë diskriminim në bazë gjinore dhe janë të ndaluara: 2.1. çdo kufizim apo pengesë me bazë gjinore, në krijimin e mundësive të nevojshme, për t'u shkolluar në institucione publike e private, të cilat ofrojnë shkollim apo kualifikime tjera dhe shërbime trajnimi. 2.2. Ofrimin e mundësive të ndryshme për burrat dhe gratë në zgjedhjen e fushës së veçantë të studimit, trajnim	CHAPTER IV- EQUAL TREATMENT AND PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION ON THE BASIS OF GENDER IN EDUCATION AND QUALIFICATION Article 20 Prohibition of Gender Discrimination and Unequal Treatment 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. 2.The following actions shall constitute discrimination based on sex: 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. 2.2. Different opportunities for men and women in the selection of a special study, training or graduation, and with	POGLAVLJE IV- JEDNAK TRETMAN I ZAŠTITA OD RODNO ZASNOVANE DISKRIMINACIJE U OBLASTI OBRAZOVANJA Član 20 Zabrana polne diskriminacije i nejednakog tretmana 1. Zabrana 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. 2. Sledeće radnje predstavljaju rodno zasnovanu diskriminaciju i zabranjene su: 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. 2.2. Pružanje različitih mogućnosti za muškarce i žene u izboru određene oblasti studija, obuke ili diplomiranja,
--	--	---

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.

Neni 21
Edukimi për barazinë gjinore

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

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

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

regards to duration of classes unless justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Article 21
Education of Gender Equality

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.

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.

3. incorporate into school curricula education and training activities aimed at sensitizing young people about gender

a oko trajanja klase, ali to opravdava legitimni cilj, a sredstva za postizanje tog cilja su ona prava i neophodna.

Član 21
Obrazovanje u pogledu rodne ravnopravnosti

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.

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.

3. Učešće u školskim programima, edukativnim aktivnostima i obuke, u cilju senzibilizacije mladih o rodnoj

barazinë gjinore dhe përgatitjen e tyre për qytetari demokratike. 4. Të ketë përfshirje të barabartë të grave dhe burrave në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe këshillimit për ato profesione të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për gra dhe vetëm për burra. Neni 22 Mbrojtja juridike e të drejtës së trajtimit të barabartë të grave dhe burrave 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. 2. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.	equality and preparing them for democratic citizenship. 4. to have equal inclusivness of women and men in professional and non-professional education training and counseling for those professions which are traditionally considered only for single women and men. Article 22 Legal protection of the right to equal treatment of women and men 1. Persons who consider that the principle of equal treatment has not been implemented to them, 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. 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.	ravnopravnosti i njihovoj pripremi za demokratsko građanstvo. 4. Da postoji jednaka uključenost žena i muškaraca na obukama za stručno i neprofesionalno obrazovanje i savetovanja za ona zanimanja koja se tradicionalno smatraju samo za žene i samo za muškarce. Član 22 Pravna zaštita prava na ravnopravan tretman žena i muškaraca 1. Lica koja smatraju da princip jednakog tretmana nije primenjen prema njima, mogu da pokrenu postupak i predstave činjenice pred upravnim organom ili nadležnim sudom u skladu sa odredbama Zakona o zaštiti od diskriminacije. 2. Kršenje odredaba ovog zakona, u slučajevima kada čine krivično delo, kažnjavaju se prema Krivičnom zakoniku Republike Kosova.
---	--	--

KAPITULLI V SANKSIONET Neni 23 Dispozita kundërvajtëse 1. Për kundërvajtje nga nenet: 2, 3, dhe 5 të këtij ligji, procedur kundërvajtëse mban dhe sanksione shqipton gjykata kompetente. 2. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit i cili ka kryer diskriminim në bazë gjinore në sektorin publik ose privat, në sfera për kundërvajtje nga neni 2 paragrafi 1 i këtij ligji. 3. Gjobë në shumë prej pesëqind (500) deri në shtatëqind (700) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës ose personit tjetër në personin juridik, organit me autorizime publike ose individit i cili në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, i cili në bazë gjinore do ta shkelë dinjitetin e personit të caktuar ose krijon mjedise, qasje ose praktikë kërcënuese, armiqësore, ofenduese ose shqetësuese (neni 3 nen paragrafi 1.1, 1.11, 1.12). 4. Gjobë në shumë prej shtatëqind (700) deri më nëntëqind (900) euro do t'i	CHAPTER V- SANCTIONS Article 23 Punishment Provisions 1. For violation of Articles 2, 3, and 5 of this law, violation proceedings holds also sanctions proclaims a competent court. 2. Fine of euros three hundred (300) up to five hundred (500) shall be imposed for offenses to person who has committed discrimination based on gender in the public or private sector, in the field of offense under article 2, paragraph 1 of this law. 3. Fine of euros five hundred (500) up to Seven hundred (700) 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, 1.11, 1.12). 4. Fine of euros seven hundred (700) up to nine hundred (900) shall be imposed to	POGLAVLJE V- SANKCIJE Član 23 Kaznene odredbe 1 Za prekršaje iz članova 2, 3 i 5 ovog zakona, prekršajne postupke i sankcije vodi i izriče nadležni sud. 2. Novčana kazna od tristotine (300) do petstotina (500) € će biti izrečena licu za prekršaj koje je izvršilo rodno zasnovanu diskriminaciju u javnom ili privatnom sektoru, u oblastima za kršenje člana 2, stav 1 ovog zakona. 3. Novčana kazna od petstotina (500) do sedamstotina (700) 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, 1.11, 1.12). 4. Novčana kazna u iznosu od sedamstotina (700) do devetstotina (900) evra će biti
--	---	---

shqiptohet personit juridik për kundërvajtje nga neni 3 nën paragrafi (1.4). 5. Gjobë në shumë prej treqind (300) deri në pesëqind (500) euro do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit përgjegjës në subjektet nga neni 5 nën paragrafi 1.8 i këtij Ligji nëse nuk grumbullojnë, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore të ndara në bazë gjinore dhe nuk i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës. 6. Mjetet e mbledhura nga gjobat derdhen në Buxhetin e Kosovës. KAPITULLI VI- DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE Neni 24 Nxjerrja e akteve nënligjore Për zbatimin e këtij Ligji me propozimin e Agjencisë për Barazi Gjinore, Qeveria do të miratoi aktet nënligjore në afat prej 1 (një viti) pas hyrjes në fuqi të këtij ligji. Neni 25 Shfuqizimet 1. Pas hyrjes në fuqi, ky ligj shfuqizon:	legal entity for violation under article 3, subparagraph (1.4). 5. Fine of three hundred (300) to five hundred (500) 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. 6. Funds received from these fines are delivered in Kosovo Budget. CHAPTER VI- FINAL PROVISIONS Article 24 Issuing of secondary legislation 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. Article 25 Repeals 1. After entering into force, this law repeals:	izrečena pravnom licu za prekršaj iz člana 3, tačka (1.4). 5. Novčana kazna od tristotine (300) do petstotina (500) 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. 6. Sredstva prikupljena od kazni ulažu se u kosovski budžet. POGLAVLJE VI- ZAVRŠNE ODREDBE Član 24 Donošenje podzakonskih akata 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. Član 25 Ukidanje 1. Nakon stupanja na snagu, ovaj zakon
---	--	---

1.1. Ligjin nr. 2004/2 për barazi gjinore; 1.2. Rregulloren e UNMIK-ut nr. 2004/18 mbi shpalljen e ligjit për barazi gjinore në Kosovë të miratuar nga Kuvendi i Kosovës; 1.3. Urdhëresën administrative nr. 2007/3 për zbatimin e Rregullores së UNMIK-ut nr. 2001/19 mbi degën e ekzekutivit të institucioneve të përkohshme të vetëqeverisjes; 1.4. Rregulloren nr. 1/2006 për themelimin, kompetencat dhe detyrat e Këshillit ndërministror për barazi gjinore; 1.5. Udhëzimin Administrativ MAPL Nr. 2005/8 për përcaktimin e kompetencave dhe përshkrimin e detyrave të zyrtarët/ët për barazi gjinore në komuna.	1.1. Law no. 2004/2 on Gender Equality; 1.2. UNMIK regulation no: 2004/18 on announcement of law on gender equality in Kosovo approved by Kosovo Assembly; 1.3. UNMIK Administrative direction no. 2007/03 for implementation of UNMIK regulation no: 2001/19 on executive branch of interim self-govern institutions; 1.4. Regulation no. 1/2006 on establishment, competences and assignments of the interministerial council for gender equality; 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.	ukida: 1.1. Zakon br. 2004/2 o rodnoj ravnopravnosti; 1.2. Uredbu UNMIK-a br. 2004/18 o proglašenju Zakona o rodnoj ravnopravnosti na Kosovu usvojenog od strane Skupštine Kosova; 1.3. Administrativnu uredbu br. 2007/3 za primenu Uredbe UNMIK-abr. 2001/19 o izvršnom ogranku Privremenih institucija samouprave; 1.4. Pravilnik br. 1/2006 o formiranju, nadležnostima i zadacima medjumistarskog za ravnopravnost polova; 1.5. Administrativno uputstvo MALU br. 2005/8 o definisanju nadležnosti i opisu zadataka službenika /ca za ravnopravnost polova u opštinama.
--	---	--

Neni 26 Hyrja në fuqi Ky ligj hyn në fuqi pesëmbëdhjetë (15) ditë pas publikimit në “Gazetën Zyrtare” të Republikës së Kosovës. Kadri Veseli Kryetar i Kuvendit të Republikës së Kosovës	Article 26 Entry into Force The present law shall enter into force fifteen (15) days after its publication in the “Official Gazette” of the Republic of Kosovo. Kadri Veseli The President of the Assembly of the Republic of Kosovo	Član 26 Stupanje na snagu Ovaj zakon stupa na snagu petnaest (15) dana od dana objavljivanja u "Službenom listu " Republike Kosovo. Kadri Veseli Predsednik Skupštine Republike Kosovo
--	--	--