

VLERËSIMI

I PUNËS SË AKADEMISË PËR GJYKATËS DHE
PROKURORË PUBLIKË NGA PERSPEKTIVA GJINORE
DHE NGA PERSPEKTIVA E DIVERSITETIT



VLERËSIMI I PUNËS SË
AKADEMISË PËR GJYKATËS
DHE PROKURORË PUBLIKË
NGA PERSPEKTIVA GJINORE
DHE NGA PERSPEKTIVA E
DIVERSITETIT

Botues: Misioni i OSBE-së në Shkup	Publisher: OSCE Mission to Skopje
Autorë: Neda Çallovska Dimovska Elena Koçoska Natasha Amdiju	Author: Neda Chalovska Dimovska Elena Kochoska Natasha Amdiju
Redaktor: Artan Murati	Editor: Artan Murati
Përktheu: Valon Abdiu	Translated by: Valon Abdiu
Lektura: Lulzim Ademi	Proofread by: Lulzim Ademi
Dizajni grafik: Polyesterday, Shkup	Graphic design: Polyesterday, Skopje

ISBN: 978-92-9271-052-1



Përmbajtja e këtij publikimi nuk përfaqëson medoemos këndvështrimet apo qëndrimet e Misionit të OSBE-së në Shkup.

Materialet në këtë botim janë vetëm për referim. Edhe pse Misioni i OSBE-së në Shkup ka përkushtuar kujdesin më të madh në përgatitjen e tij, i njëjti nuk pranon asnjë përgjegjësi për saktësinë dhe plotësinë e informacioneve, udhëzimeve dhe këshillave të ofruara, apo për ndonjë gabim shtypi. Përmbajtja e këtij botimi, pikëpamjet, mendimet, gjetjet, interpretimet dhe konkluzionet e shprehura këtu nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht politikën zyrtare ose qëndrimin e OSBE-së. Për këto arsye, asnjë pretendim nuk mund të bëhet kundër OSBE-së lidhur me pasojat e mundshme nga besueshmëria e informacioneve ose konkluzioneve të përfshira në këtë botim.

Rreth përdorimit të emrit të vjetër të shtetit në këtë botim:

Shteti zyrtarisht ndryshoi emrin në vitin 2019 në përputhje me Marrëveshjen e Prespës. Shumica e akteve ligjore janë të krijuara para ndryshimit të emrit akoma janë në fuqi dhe e përmbajnë emrin e mëparshëm të shtetit në titujt e tyre zyrtare. Përdorimi i emrit të mëparshëm të shtetit në këtë dokument bëhet vetëm për shkak të saktësisë ligjore.

PËRMBAJTJA:

Lista e shkurtesave	6
Hyrje	7
Metodologjia	9
Korniza ligjore ndërkombëtare dhe nacionale	10
Konteksti ndërkombëtar	11
Përmbledhje e gjetjeve dhe rekomandimeve	20
Vlerësimi i funksionimit të brendshëm të agjpp-së nga aspekti igjinisë dhe diversitetit	25

LISTA E SHKURTESAVE:

OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
ODIHR	Zyra e OSBE-së për Institucionet Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut
KB	Kombet e Bashkuara
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
CEDAV	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
KDPAK	Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
AGJPP	Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë
KEDNJ	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
GJEDNJ	Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut

HYRJE

Gjinia dhe diversiteti janë të ndërthurura në të gjitha sferat e shoqërisë dhe janë shumë të rëndësishme në çdo shoqëri. Rrjedhimisht, ato janë të rëndësishme edhe për sistemin e drejtësisë, si pjesë e sistemit shoqëror. Konceptet e gjinisë dhe të diversitetit janë shumë të gjera. Termi diversitet jo vetëm që e përfshin gjininë, si një koncept më i gjerë se numri i femrave dhe meshkujve, por me të edhe grupe të ndryshme njerëzish njihen si pjesë e rëndësishme të çdo shoqërie. Korniza ligjore ndërkombëtare për barazinë dhe mos diskriminimin është shumë gjithëpërfshirëse dhe e zhvilluar mirë në nivele të ndryshme (për shembull: sistemi i OKB-së, Këshilli i Evropës, OSBE-ja, etj.). Femrat dhe pakicat e ndryshme (për shembull: etnike, fetare, personat me aftësi të kufizuara, etj.) janë përballur historikisht me diskriminim dhe pjesëmarrjen e pamjaftueshme në sferën publike. Pozicioni i pafavorshëm i këtyre grupeve reflektohet në sistemet e drejtësisë të shteteve anëtare të OSBE-së. Në studimin e ODIHR-it me titull "Gjinia, diversiteti dhe drejtësia",¹ ndër rezultatet kryesore të paraqitura, thuhet se madje edhe në vendet anëtare të OSBE-së, ku ka barazi gjinore midis aktorëve në sistemin e drejtësisë, vazhdojnë pengesat me bazë gjinore për sa i përket ngritjes në punë dhe avancimit në karrierë. Gjithashtu, pakicat etnike vazhdojnë të jenë të përfaqësuara në numër të vogël në sistemin e drejtësisë, madje edhe në vendet anëtare të OSBE-së ku ka shkallë të lartë të përfaqësimit të pakicave etnike, veçanërisht në rastin e komunitetit rom. Në fund, ky studim konstaton se personat me aftësi të kufizuara janë gjithashtu të përfaqësuara në numër të vogël mes meshkujve dhe femrave që punojnë si gjyqtarë dhe prokurorë në rajonin e OSBE-së.

Neni 13 i Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara jo vetëm që u jep të drejta palëve në procedurat gjyqësore, siç e bëjnë këtë përgjithësisht dispozitat procedurale të së drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, por gjithashtu e zgjeron të drejtën për harmonizim procedural edhe te pjesëmarrësit e tjerë në procedura të tilla, siç janë: gjyqtarët, gjyqtarët-porotë, nëpunësit, dëshmitarët, avokatët ose punonjësit.

Dokumenti i ODIHR-it "Gjinia, diversiteti dhe drejtësia", ofron analiza dhe rekomandime për ndërtimin e një sistemi drejtësie më gjithëpërfshirës në rajonin e OSBE-së, duke u mbështetur në rezultatet e një studimi për vlerësimin e nevojave, të kryer nga ODIHR-i në vitin 2017. Ky dokument i vë në dukje sfidat e identifikuara në studimin për vlerësimin e nevojave dhe ofron disa zgjidhje, si praktika të mira që mund të përdoren për zgjidhjen e tyre. Megjithatë, të dhënat për gjininë dhe diversitetin në sistemin e drejtësisë janë ende të vështira për t'u siguruar. Për të hapur çështjen e gjinisë, diversitetit dhe drejtësisë, dhe veçanërisht duke marrë parasysh faktin se

¹ OSBE-ODIHR, Gjinia, diversiteti dhe drejtësia: Pasqyrë dhe rekomandime, 2019

Maqedonia e Veriut nuk ishte përfshirë në hulumtimin e ODIHR-it të vitit 2017, Misioni i OSBE-së në Shkup përgatiti një studim bazë që fokusohet në këtë çështje. Qëllimi i këtij studimi është të ndikojë në kuptimin nacional të rolit të femrës në gjyqësor përmes një perspektive ndërkombëtare dhe të ofrojë të dhëna relevante dhe analizë nga këndvështrimi i gjinisë dhe diversitetit (përkatësia etnike, paaftësia, moshë, statusi social, feja ose besimi).

Studimi e pasqyron situatën aktuale në Maqedoninë e Veriut dhe ofron rekomandime që mund të shërbejnë si një bazë solide për ndërhyrjet e ardhshme të qëndrueshme të bazuara në fakte, në përputhje me zgjidhjet e bazuara në praktikën e mira të theksuara në dokumentin e ODIHR-it.

Disa rekomandime nga studimi i referohen AGJPP-së, duke marrë parasysh rolin e rëndësishëm të këtij institucioni në procesin e rekrutimit dhe edukimit të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë. Një nga rekomandimet kryesore përfshin kryerjen e vlerësimit të përfshirjes së diversitetit dhe gjinisë në punën e përgjithshme të AGJPP-së.

Misioni i OSBE-së në Shkup e njohu synimin e AGJPP-së për të përmirësuar perspektivën e barazisë gjinore dhe diversitetit në punën e saj. AGJPP-ja synon t'i ndjekë gjetjet dhe rekomandimet e bëra në studimin themelor dhe t'i rishikojë aktivitetet dhe politikën e saj nga një këndvështrim ndër sektorial. Gjithashtu, Misioni i OSBE-së në Shkup e mbështeti AGJPP-në në aktivitetet e saj fillestare për të kryer vlerësim se në çfarë shkalle merren parasysh çështjet që kanë të bëjnë me barazinë gjinore dhe diversitetin e AGJPP-së në aktivitetet e saj.

Vlerësimi përfshin vlerësimin e brendshëm dhe të jashtëm të aktiviteteve dhe të strukturës së AGJPP-së. Vlerësimi i brendshëm fokusohet në vlerësimin në kuadër të proceseve vendimmarrëse dhe organeve drejtuese dhe strukturës së punonjësve. Kjo, gjithashtu, përfshin edhe një vlerësim të nevojave për trajnim të strukturës drejtuese të AGJPP-së dhe të punonjësve, në drejtim të forcimit të njohurive të tyre mbi temat e diversitetit dhe barazisë gjinore. Gjithashtu, në mënyrë plotësuese, vlerësimi do të japë gjetje nëse aktet e brendshme nënligjore e marrin parasysh diversitetin dhe barazinë gjinore në funksionimin e institucionit. Analiza e aktiviteteve të jashtme vlerëson nëse diversiteti dhe barazia gjinore përfshihen në procesin e përgjithshëm të trajnimit të AGJPP-së, duke përfshirë edhe aktet nënligjore për trajnimin fillestar dhe të vazhdueshëm, si dhe kurrikulat vjetore për trajnimin fillestar dhe të vazhdueshëm. Analiza përfshinte gjithashtu një vlerësim të nivelit të të kuptuarit dhe të njohurive të trajnerëve për diversitetin dhe barazinë gjinore në hartimin dhe zbatimin e trajnimeve. Vlerësimi duhet të kontribuojë pozitivisht në ndërtimin e një AGJPP-je më gjithëpërfshirëse dhe më të ndjeshme ndaj gjinisë, e cila do të kontribuojë fuqishëm në ndërtimin e një sistemi gjyqësor më gjithëpërfshirës, të bazuar në parimin e barazisë.

METODOLOGJIA

Metodologjia e vlerësimit u përpoq të garantonte pjesëmarrje për të siguruar pronësinë e procesit nga ana e AGJPP-së dhe zbatimin e ardhshëm të rezultateve të raportit. Për këtë arsye, ajo përfshinte edhe njëfarë fleksibiliteti në proces, për t'iu përshtatur nevojave dhe mundësive kohore të AGJPP-së, duke arritur t'i merrte parasysh me këtë rast edhe pikëpamjet e atyre që janë të përfshirë nga afër në punën e AGJPP-së. Udhëheqja e AGJPP-së (Drejtori, Zëvendësdrejtori dhe Këshilli Drejtues) dhe Këshilli Programor u konsultuan në të gjitha fazat e procesit të përgatitjes së vlerësimit. Vlerësimi u krye nga tre konsulentë nacional, të mbështetura nga ekipi i Misionit të OSBE-së në Shkup. Vlerësimi dhe procesi i përgatitjes së tij janë bërë në gjuhën maqedonase në periudhën nga marsi deri në qershor të vitit 2022.

Teknikat metodologjike të përdorura siguruan të dhëna sasiore dhe cilësore, të cilat kontribuojnë në zgjidhjen e çështjeve që shqyrtohen:

- Instrumentet legjislative dhe rregullatorë në dispozicion, duke i përfshirë dispozitat e brendshme² (Statuti i AGJPP-së, Rregullorja për provimin pranues, Rregullorja për trajnimin fillestar, Rregullorja për trajnimin e vazhdueshëm, Rregullorja për sistematizimin e vendeve të punës, Rregullorja për organizimin e brendshëm të AGJPP-së, Programet e punës së AGJPP-së për periudhën 2019 - 2022, Analiza funksionale e AGJPP-së); të dhënat statistikore, raportet vjetore, raportet nga organizatat nacionale dhe ndërkombëtare, analiza funksionale, analiza e pozicionit aktual të AGJPP-së në sistem dhe roli i saj në trajnimin e kuadrit gjyqësor;
- Analiza e procesit të përzgjedhjes së trajnerëve në AGJPP (kriteret e përzgjedhjes dhe gjinia/diversiteti), programet dhe kurrikulat e trajnimit dhe trajnimit për gjyqtarët dhe prokurorët), analiza e akteve nënligjore/rregulloreve nga aspekti i gjinisë dhe diversitetit;
- Intervista individuale me drejtoreshën e AGJPP-së, Zëvendësdrejtorin dhe Këshillin Drejtues dhe punonjësit (udhëheqësit/udhëheqëset e sektorëve)³;
- Pyetësorë online me pyetje sasiore dhe cilësore rreth:
 - punonjësve;
 - anëtarëve/anëtareve të Këshillit Drejtues;

2 Të gjitha rregulloret e brendshme të AGJPP-së gjenden në linkun e mëposhtëm: https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Statut_na_ASJO_precisten_tekst.pdf, **Rregullore për provimin pranues:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_priemen_ispit_2015_12052015.pdf, **Rregullore për trajnimin fillestar:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_pocetna_2017.pdf, **Rregullore për trajnimin e vazhdueshëm:** https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_za_kontinuirana_2015.pdf, **Rregullore për organizimin e mbrendshëm të AGJPP-së:** [Pravilnik_za_sistemizacija_na_rabotni_mesta.pdf](https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Pravilnik_za_sistemizacija_na_rabotni_mesta.pdf), **Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës:** [Programet_e_punes_e_AGJPP-se_2019-2022.pdf](https://ipacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Programet_e_punes_e_AGJPP-se_2019-2022.pdf), **Programet e punës e AGJPP-së 2019-2022:** <https://ipacademy.gov.mk/reports/>, **Analiza funksionale e AGJPP-së:** <https://ipacademy.gov.mk/library/>

3 Për shkak të kufizimit kohor, intervista u zhvillua vetëm me Drejtoreshën e AGJPP-së.

- anëtarëve/anëtareve të Këshillit Programor;
- ligjëruesve/ligjërueseve të trajnimit fillestar dhe trajnimit të vazhdueshëm;
- kandidatëve/kandidateve për gjyqtarë dhe prokurorë publikë;
- gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë që morën pjesë në Programin për trajnimin e vazhdueshëm në vitin 2020 dhe 2021;
- Këshillin Programor;
- anëtarëve/anëtareve të Komisionit për Rishikimin e Provimeve;
- anëtarëve/anëtareve të Komisionit për Provimin Pranues.

Është e rëndësishme të theksohet se pyetësorët përfshijnë një sërë pyetjesh që janë identike për të gjitha grupet e të anketuarve, por gjithashtu përfshijnë edhe pyetje që janë karakteristike për grupet specifike të të anketuarve, duke pasur parasysh lidhjen e ndryshme me punën e AGJPP-së të grupeve të ndryshme.

- Një fokus-grup online me përfaqësues/përfaqësuese nga sektori i shoqërisë civile që punojnë në nivel nacional dhe/ose lokal me femra, grupet e pa favorizuara ose të marginalizuara, ku morën pjesë 7 (shtatë) pjesëmarrës/pjesëmarrëse nga 7 (shtatë) shoqata qytetare, nga të cilat 1 (një) mashkull dhe 6 (gjashtë) femra, duke përfshirë edhe 1 (një) femër me aftësi të kufizuara;
- Përgatitja e Propozim-raportit të parë dhe marrja e komenteve nga AGJPP-ja gjatë formulimit të rekomandimeve;
- Përgatitja e raportit përfundimtar të vlerësimit.⁴

KORNIZA LIGJORE NDËRKOMBËTARE DHE NACIONALE

Pushtetit gjyqësor, si një nga tre bartësit e pushtetit, është strumbullar i rendit kushtetues, në përputhje me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe për këtë arsye, gjykatat (duhet të) kujdesen për sundimin e papenguar të ligjit dhe për mbrojtjen e lirive dhe të drejtave themelore të njerëzve. Megjithatë, në procesin e afrimit të vendit me BE-në, pikërisht në gjyqësor u konstatuan një sërë dobësish dhe mangësish, për të cilat shteti do të duhet të bëjë përpjekje serioze në procesin e eliminimit të tyre.

4 Në pjesën më të madhe, përgjigjet janë marrë nga më pak se 50% e numrit të përgjithshëm të anëtarëve/ anëtareve të grupeve të anketuara, me përjashtim të grupeve të të anketuarve të punonjësve, kandidatëve/kandidateve, ligjëruesve/ligjërueseve dhe mentorëve/mentoreve, ku janë përgjigjur më shumë se 50%.

KONTEKSTI NDËRKOMBËTAR

Angazhimet e OSBE-së

Gjatë tre dekadave të fundit, OSBE-ja ka bërë angazhime të rëndësishme për sa i përket parimeve të mos diskriminimit dhe barazisë gjinore, duke përfshirë edhe sistemin e drejtësisë. OSBE-ja i mbështeti shtetet anëtare në përbushjen e detyrimeve të tyre për të respektuar standardet e njohura ndërkombëtarisht në lidhje me pavarësinë e gjyqtarëve dhe të praktikuesve ligjorë dhe në funksionimin e paanshëm të shërbimit publik gjyqësor, për të siguruar që pavarësia e gjyqësorit të garantohet dhe të përfshihet në Kushtetutë ose në legjislacionin e vendit dhe të respektohet në praktikë. Vëmendje e veçantë iu kushtua Parimeve themelore të pavarësisë së gjyqësorit, të cilat, ndër të tjerat, ofrojnë garanci se gjyqtarët janë të kualifikuar, të trajnuar dhe të përzgjedhur siç duhet, mbi baza jo diskriminuese.⁵

Përveç kësaj, OSBE-ja i ka mbështetur shtetet anëtare për ta promovuar barazinë gjinore, duke theksuar se barazia e plotë dhe e vërtetë midis meshkujve dhe femrave është karakteristike themelore e një shoqërie të drejtë dhe demokratike të bazuar në sundimin e ligjit. OSBE-ja u bën thirrje shteteve anëtare të pranojnë se për zhvillimin e plotë të shoqërisë dhe për mirëqenien e të gjithë anëtarëve të saj nevojiten mundësi të barabarta për pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të meshkujve dhe femrave. Në këtë kontekst, ato, ndër të tjera, do të inkurajojnë dhe do të promovojnë mundësi të barabarta për pjesëmarrjen e plotë të femrave në të gjitha aspektet e jetës politike dhe publike, në proceset vendimmarrëse dhe në bashkëpunimin ndërkombëtar.⁶ Për më tepër, OSBE-ja i mbështeti shtetet anëtare në zbatimin e angazhimeve relevante për të promovuar barazinë midis femrave dhe meshkujve.

Ashtu si përfaqësimi i femrave dhe meshkujve, edhe përfaqësimi i pakicave në gjyqësor është një aspekt i rëndësishëm i diversitetit. Në vitin 2006, për të luftuar jo tolerancën dhe diskriminimin dhe për të promovuar respektin dhe mirëkuptimin e ndërsjellë, vendet anëtare të OSBE-së e njohën kontributin pozitiv që të gjithë individët mund ta japin për karakterin harmonik pluralist të shoqërive tona duke promovuar politika që fokusohen në mundësi të barabarta, të drejta dhe qasje e barabartë në drejtësi dhe në shërbimet publike, si dhe për inkurajimin e dialogut dhe pjesëmarrjes efektive.⁷ Përveç kësaj, në vitin 2010, ODIHR-i nxori rekomandime për pavarësinë e gjyqësorit në të cilat

5 Dokument nga takimi i Moskës i Konferencës për Dimensionin Njerëzor të KSBE-së, Moskë, 10 shtator deri më 4 tetor 1991, paragrafët 19.1 dhe 19.2 (iv), në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/3/14310.pdf>

6 Po aty, paragrafët 40 dhe 40.8

7 Vendimi nr. 13/06, Lufta kundër Jotolerancës dhe Diskriminimit dhe Promovimi i Respektit dhe Mirëkuptimit Reciprok, Këshilli Ministror i OSBE-së, Bruksel, 5 dhjetor 2006, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/a/23114.pdf>, paragrafi 3.

është përfshirë përfaqësimi i pakicave në gjyqësor për vendet e rajonit të OSBE-së.⁸ Një nga rekomandimet për vendet e rajonit të OSBE-së është që përbërja e sistemit të drejtësisë duhet ta pasqyrojë përbërjen e popullsisë në tërësi. Për ta rritur përfaqësimin e pakicave në sistemin e drejtësisë, grupet me përfaqësim më të vogël duhet të inkurajohen t'i fitojnë kualifikimet e nevojshme për t'u bërë gjyqtarë dhe askush nuk duhet të përjashtohet vetëm sepse është anëtar i një grupi të caktuar pakicë.⁹

Në udhëzimet e Lubjanës të vitit 2012¹⁰ thuhet se administrata publike dhe shërbimi shtetëror duhet ta përfshijnë diversitetin në strukturat dhe në mekanizmat e punës së tyre, duke përfshirë edhe punësimin e personave që u përkasin grupeve minoritare.

Lidhur me personat me aftësi të kufizuara dhe përfshirjen e tyre, shtetet anëtare të OSBE-së, në vitin 1991, morën përsipër t'i mbrojnë të drejtat e njeriut të personave me aftësi të kufizuara dhe të ndërmarrin hapa për të siguruar mundësi të barabarta për personat me aftësi të kufizuara për të marrë pjesë plotësisht në jetën shoqërore.¹¹

Në fund, duhet theksuar se femrat dhe meshkujt janë identitete komplekse që nuk përcaktohen vetëm nga gjinia e tyre, kështu që kryqëzimi i karakteristikave të ndryshme personale çon në forma të ndryshme të diskriminimit dhe marginalizimit.

Kombet e Bashkuara

Në Rekomandimin e përgjithshëm nr. 25 për masat e veçanta të përkohshme të CEDAV,¹² Komiteti i CEDAV-it theksoi se një qasje thjesht formale ligjore nuk është e mjaftueshme për të arritur barazi thelbësore midis femrave dhe meshkujve. Duhet të merren parasysh dallimet biologjike, si dhe ato të konstruara shoqërore dhe kulturore midis femrave dhe meshkujve, dhe mund të jetë i nevojshëm një trajtim jo identik i femrave dhe meshkujve për t'i zgjidhur dallimet e tilla. Për të arritur një barazi thelbësore nevojitet një strategji efikase që synon tejkalimin e përfaqësimit të ulët të femrave dhe rishpërndarjen e burimeve dhe pushtetit midis meshkujve dhe femrave.¹³ Për më tepër, Komiteti i CEDAV-it pranoi se grupe të caktuara të

8 Rekomandimet e Kievit për pavarësinë gjyqësore në Evropën Lindore, Kaukazin e Jugut dhe Azinë Qendrore, Grupi hulumtues Minerva për pavarësinë e gjyqësorit i OSBE/ODIHR-it dhe Maks Plank, qershor 2010, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/3/73487.pdf>

9 Po aty, paragrafi 24

10 Udhëzimet e Lubjanës për integrimin e shoqërive të ndryshme, Komisionari i Lartë i OSBE-së për Pakicat Kombëtare, 2012, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/9/96883.pdf>

11 Dokument nga takimi i Moskës i Konferencës mbi Dimensionin Njerëzor të KBSE-së, Moskë, 1991, paragrafi 41.2.

12 Rekomandimi i përgjithshëm nr. 25 i CEDAV mbi nenin 4, paragrafi 1 i Konventës së CEDAV-it mbi Masat e Veçanta të Përkohshme, (CEDAW/C/GC/25) 2004, në dispozicion në: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)

13 Po aty, paragrafi 12

femrave mund të vuajnë nga forma të shumta të diskriminimit dhe bëri thirrje për masa konkrete të përkohshme të veçanta për të eliminuar format e tilla të shumta të diskriminimit ndaj femrave dhe ndikimin e tyre kompleks negativ mbi to.¹⁴

Për më tepër, në Rekomandimin e Përgjithshëm nr. 33 për qasjen e grave në drejtësi të CEDAV,¹⁵ Komiteti i CEDAV-it theksoi një sërë pengesash dhe kufizimesh që i pengojnë femrat ta ushtrojnë të drejtën e tyre për qasje në drejtësi mbi bazën e barazisë, ndërsa këto pengesa shfaqen në një kontekst strukturor të diskriminimit dhe pabarazisë për shkak të faktorëve të tillë si: stereotipat gjinore, ligjet diskriminuese, diskriminimi i ndërthurur ose i përbërë, kërkesat dhe praktikat procedurale dhe të provës, etj. Të gjitha këto pengesa përbëjnë shkelje të vazhdueshme të të drejtave të njeriut të femrave¹⁶ dhe duhet të shqyrtohen dhe të zgjidhen në mënyrë adekuate. Për më tepër, Komiteti i CEDAV-it rekomandoi që shtetet anëtare t'i adresojnë dhe t'i heqin pengesat për pjesëmarrjen e femrave si profesioniste në të gjitha organet dhe nivelet e sistemeve gjyqësore dhe kuazi-gjyqësore dhe ofruesit e shërbimeve të lidhura me drejtësinë dhe të ndërmarrin hapa, duke përfshirë edhe masa të veçanta të përkohshme, për të siguruar që femrat të jenë të përfaqësuara në mënyrë të barabartë në gjyqësor dhe në mekanizmat e tjerë të zbatimit të ligjit si: gjyqtarë, prokurorë, mbrojtëse publike, avokate, administratore, ndërmjetëse, nëpunëse për zbatimin e ligjit, nëpunëse gjyqësore dhe penale dhe praktikuese profesionale, si dhe në cilësi të tjera profesionale.¹⁷

Për sa i përket gjyqësorit dhe pjesëmarrjes së personave me aftësi të kufizuara, neni 13 i KDPAK-ut e garanton qasjen në drejtësi dhe në korrelacion me nenin 5 (barazia dhe mos diskriminimi), neni 8 (rritja e vetëdijes publike), neni 9 (e drejta për qasje) dhe neni 29 (pjesëmarrja në jetën politike dhe publike) përfaqëson një kornizë ligjore gjithëpërfshirëse për pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara në të gjitha funksionet në të gjitha proceset gjyqësore në baza të barabarta me të tjerët. Aq më tepër që me detyrimin nga paragrafi 2 i nenit 13 të KDPAK-ut, kërkohet avancim në punë dhe trajnim për të gjithë personat që kryejnë funksione shtetërore në proceset gjyqësore në lidhje me zbatimin e drejtësisë për personat me aftësi të kufizuara. Kjo nënkupton gjithashtu heqjen e të gjitha barrierave që e kufizojnë pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara në proceset gjyqësore, si dhe ndryshim të vetëdijes publike dhe ndryshim në qasjen nga ana e gjyqtarëve, gjyqtarëve porotë, si dhe administratës gjyqësore, ndaj personave me aftësi të kufizuara dhe një interpretim konsekuent dhe përfshirje të dispozitave të KDPAK-së në punën e tyre.¹⁸ Për sa i përket barazisë gjinore, në Komentin e Përgjithshëm nr. 3, Komiteti për të Drejtat

14 Po aty, paragrafi 12

15 Rekomandimi i përgjithshëm nr. 33 mbi qasjen e grave në drejtësi të CEDAV-it, (CEDAW/C/GC/33) 2015, në dispozicion në: <https://undocs.org/en/CEDAW/C/GC/33>

16 Po aty, paragrafi 3.

17 Po aty, paragrafi 15 (f)

18 Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

e Personave me Aftësi të Kufizuara i thekson barrierat e ndryshme me të cilat përballen gratë dhe vajzat me aftësi të kufizuara për të qasje në drejtësi, për shkak të stereotipave ekzistuese të dëmshme, diskriminimit dhe mungesës së përshtatjes adekuate.¹⁹

Përveç kësaj, në Komentin e Përgjithshëm nr. 2, Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara thekson në mënyrë të prerë se nuk mund të ketë qasje efektive në drejtësi nëse nuk sigurohet qasje fizike dhe/ose nëse shërbimet, informatat dhe komunikimi që ofrohen nga organet gjyqësore nuk janë të qasshme për personat me aftësi të kufizuara.²⁰ Në nivel nacional, nuk ka asnjë udhërrëfyes, asnjë dokument, gjegjësisht analizë, që e shtjellon këtë çështje përmes një qasjeje ndër sektoriale, për të mundësuar ndryshimin e pikëpamjeve të komunitetit me aftësi të kufizuara, në përputhje me detyrimet që i kanë organet gjyqësore në lidhje me KDDPAK-un. Pamundësia për të pasur qasje në sistemin gjyqësor, si dhe mungesa e njohurive për çështjen e aftësisë së kufizuar në sektorin gjyqësor, si dhe mungesa e përshtatjeve adekuate të procedurave dhe informatave në formate të qasshme në vendin tonë, janë theksuar edhe në Vëzhgimet Përfundimtare të Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.²¹

Konteksti nacional

Brenda pesëmbëdhjetë viteve të fundit, AGJPP-ja është bërë pjesë thelbësore e sistemit gjyqësor, si një institucion që i forcon kapacitetet e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë aktualë dhe të ardhshëm, duke i ndërtuar njohuritë, aftësitë dhe shkathtësitë e tyre profesionale dhe në këtë mënyrë ka një rol të drejtpërdrejtë në pavarësinë e gjyqësorit, luftën kundër korrupsionit në gjyqësor, parandalimin e ndikimeve politike dhe dukurive të tjera të dëmshme shoqërore në fushën e drejtësisë. Prandaj, lirisht mund të themi se suksesi i reformave në sistemin gjyqësor është produkt edhe i suksesit të punës dhe funksionimit të AGJPP-së.

Në Strategjinë për Reforma në Sektorin e Drejtësisë për periudhën 2017 - 2022,²² është konstatuar se përkundër të gjitha reformave, ndryshimeve ligjore, krijimit të institucioneve të reja në sistemin e drejtësisë, si dhe përfshirjen e standardeve dhe të normave ndërkombëtare në sistemin juridik, megjithatë, mbetet problemi i realizimit dhe zbatimit jo konsekuent të tyre. Kështu, rezultatet e arritura në fushën

19 Komenti i Përgjithshëm nr. 3, Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, paragrafi 52.

20 Po aty

21 Vëzhgimet Përfundimtare të Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, https://digitallibrary.un.org/record/1650502/files/CRPD_C_MKD_CO_1-EN.pdf
https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/preporaki_2018_komitet_za_pravata_na_licata_so_popre-cenost.pdf

22 Strategjia për Reformën e Sektorit të Drejtësisë për periudhën 2017 -2022. Linku: <https://rm.coe.int/action-plan-for-implementation-of-the-judicial-sector-for-the-period-2/16808c4383>

e efikasitetit të gjyqësorit, mbeten në hije për shkak të dobësisë së pavarësisë së tij, gjë që rezultoi me nivel të ulët të cilësisë dhe mosbesim të qytetarëve në institucionet e sistemit të drejtësisë. Në Strategjinë për Reforma në Sektorin e Drejtësisë për periudhën 2017 - 2022, është njohur rëndësia e punës së AGJPP-së, andaj trajnimet fillestare dhe të vazhdueshme të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë në AGJPP duhet të synojnë ruajtjen e aftësisë intelektuale dhe profesionale të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, avancimin e tyre me njohuri dhe aftësi të reja, përvetësimin e ndryshimeve në ligjet dhe rregullativën nga fushat në të cilat ata gjykojnë dhe punojnë, stimulimin e shkëmbimit ndërkombëtar të përvojave, përdorimin e praktikës së GJEDNJ-së dhe shkrimit ligjor dhe arsyetimit ligjor, të gjitha këto me synimin për të parandaluar ngecjen e tyre profesionale. Për sa i përket çështjes së aspektit ndër sektorial, Strategjia për Reforma në Drejtësi as nuk e njeh rëndësinë e gjinisë dhe të diversitetit, e as nuk i përmend të drejtat e komuniteteve të marginalizuara në qasjen në drejtësi.

Me miratimin e Ligjit të parë për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë²³, u themelua Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë në vitin 2006. Ajo u themelua si institucion publik me cilësinë e personit juridik me qëllim të ofrimit të: kryerjes kompetente, profesionale, të pavarur, të paanshme dhe efikase të trajnimeve fillestare dhe të vazhdueshme të gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë, si dhe të trajnimeve të vazhdueshme të nëpunësve gjyqësorë dhe nëpunësve të prokurorive. Ligji ishte në fuqi deri në vitin 2010, kur u miratua Ligji i ri për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë.²⁴ Dhe sipas këtij ligji, Akademia ishte institucion publik me cilësinë e personit juridik, me qëllim të pandryshuar, për pranimin dhe zhvillimin profesional të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë të ardhshëm, zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe avancimin e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë tashmë të zgjedhur në kryerjen e funksionit të tyre, si dhe avancimin dhe trajnimin për kryerjen profesionale dhe etike të detyrave të punës të: gjyqtarëve, prokurorëve publikë, nëpunësve gjyqësorë dhe të prokurorive publike. Ligji pësoi dy ndryshime në vitet e mëvonshme (në vitin 2012 dhe 2013).²⁵

Ligji i fundit për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë²⁶ është miratuar në vitin 2015, ndërsa në zgjidhjet ligjore veprimtaria ka mbetur e pandryshuar: pranimi dhe ngritja profesionale e kandidatëve për gjyqtarë dhe prokurorë publikë, trajnimi i vazhdueshëm për shërbimet profesionale në gjyqësor dhe në prokurori publike, por edhe trajnime për personat që marrin pjesë në zbatimin e ligjeve në fushën e drejtësisë dhe/ose kryejnë veprimtari analitike në fushën e teorisë dhe praktikës së drejtësisë. Trendi i ndryshimeve dhe plotësimeve të ligjit ka vazhduar edhe në

23 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 13/2006

24 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 88/2010

25 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 166/2012 dhe 26/2013

26 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 20/2015

periudhën në vijim, kështu që ky ligj është ndryshuar dhe plotësuar dy herë në vitin 2015 dhe një herë në vitin 2018.²⁷

Për punën e Akademisë, paralelisht me këtë ligj, po aq i rëndësishëm është edhe Ligji për Gjykatat²⁸, i cili përcakton se për gjyqtar në Gjykatën Themelore mund të zgjidhet vetëm personi që e ka kryer trajnimin në Akademi, ndërsa gjyqtarët në: Gjykatën Administrative, Gjykatën e Lartë Administrative, Gjykatat e Apelit dhe Gjykatën Supreme, zgjidhen pas një minimumi vitesh përvoja të kaluar në gjykatat më të ulëta.²⁹

Ligji i dytë i rëndësishëm – Ligji për Prokurorinë Publike³⁰ e rregullon çështjen e zgjedhjes së prokurorëve publikë, kështu që për prokuror publik në Prokurorinë Themelore Publike mund të zgjidhet vetëm personi që ka e kryer trajnimin në Akademi.

Sipas dispozitave të Ligjit për Këshillin Gjyqësor të Republikës së Maqedonisë së Veriut³¹, Këshilli merr vendim për publikimin e shpalljes për zgjedhjen e gjyqtarit menjëherë pas hapjes së një pozicioni gjyqësor ose pas konstatimit të nevojës për pozitë gjyqësore. Këshilli zgjedh një gjyqtar të Gjykatës Themelore nga lista e kandidatëve, që është dorëzuar nga AGJPP-ja, e të cilët janë paraqitur në konkurs, duke marrë parasysh: vitin e kryerjes së trajnimit dhe suksesin e arritur, si dhe rezultatet nga intervista e realizuar nga ana e Këshillit. Në intervistë vlerësohen kompetencat personale dhe sociale të kandidatëve, ndërsa Këshilli e zgjedh për gjyqtar kandidatin më të mirë të renditur. Sipas dispozitave të Ligjit për Këshillin e Prokurorëve Publikë³², Këshilli zgjedh prokuror publik në Prokurorinë Themelore Publike të renditur sipas suksesit të arritur në listën e kandidatëve të dorëzuar nga AGJPP-ja që janë paraqitur në shpallje, sipas vitit të kryerjes së trajnimit. Nëse kandidati nuk paraqitet në tre shpallje radhazi për zgjedhje të prokurorit publik, e humb përparësinë e përcaktuar nga lista e kandidatëve të AGJPP-së. Në bazë të asaj që u tha më sipër, është i qartë roli i AGJPP-së dhe ndikimi i saj i drejtpërdrejtë në cilësinë e funksionit të gjykatësve dhe prokurorëve publikë. Mu për këtë arsye, synimet strategjike që duhet të çojnë në përmirësimin e cilësisë, përgjegjësisë, efektivitetit, pavarësisë, paanshmërisë dhe transparencës së pushtetit gjyqësor janë të lidhura drejtpërdrejt me punën e AGJPP-së. Si veçanërisht i rëndësishëm shquhet drejtimi strategjik për përcaktimin e kriterëve ligjore për përzgjedhjen e të diplomuarve nga AGJPP-ja nga ana e Këshillit Gjyqësor dhe Këshillit të Prokurorëve

27 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 192/2015, 231/2015, 163/2018

28 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 58/2006

29 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 96/2019

30 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 150/2007

31 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 102/2019

32 "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 150/07, 100/11 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" 42/20

Publikë dhe përcaktimin e detyrimit ligjor që ata ta respektojnë renditjen kohore të listave të dorëzuara nga Akademia, gjatë përzgjedhjes së gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë. Vendimet për përzgjedhjen/mos përzgjedhjen e kandidatëve duhet të shpjegohen hollësisht dhe të argumentohen dhe të shpallen publikisht, në mënyrë që të shmangen parregullsitë dhe keqpërdorimet gjatë përzgjedhjes.

Ndryshimet e shpeshta të ligjeve kontribuojnë në pasigurinë e rendit juridik, prandaj është e nevojshme që të miratohen akte ligjore që do të bazohen në debate të gjera publike me të gjitha palët e interesuara dhe në të cilat do të pasqyrohen pikëpamjet e praktikantëve dhe publikut shkencor, për të siguruar zbatimin afatgjatë të tyre, dhe rrjedhimisht një stabilitet më të madh të vetë AGJPP-së. Duke marrë parasysh edhe ndryshimet ligjore në Ligjin për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë nga viti 2015 dhe 2018, ligjvënësi dhe aktorët e përfshirë nuk kanë bërë harmonizimin e tij me KDPAK-un tashmë të ratifikuar. Prandaj, Ligji për AGJPP-në duhet të harmonizohet me KDPAK-un për sa i përket përfshirjes së parimit të qasshmërisë dhe përcaktimit të instrumentit të përshtatjes adekuate. Ndër të tjera, kjo do të thotë se të gjitha informacionet dhe shpalljet do të publikohen në formate të qasshme, duke përfshirë edhe gjuhën e shenjave. Gjithashtu, obligimi për qashtëri dhe përshtatje adekuate buron nga Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, me të cilin duhet të harmonizohet të gjitha ligjet e tjera.

Për më tepër, edhe Ligji për Gjykatat, Ligji për Prokurorët Publikë, Ligji për Këshillin e Prokurorëve Publikë dhe Ligji për Këshillin Gjyqësor nuk i kanë inkuorporuar parimet nga neni 3 i KDPAK-ut e me qëllim të sigurimit të së drejtës për qasje në drejtësi (neni 13) për personat me aftësi të kufizuara.

Dispozitat kundër diskriminimit zakonisht garantojnë barazi para ligjit dhe/ose mbrojtje nga diskriminimi në bazë të: gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, origjinës kombëtare dhe sociale, bindjes politike dhe fetare, statusit pronësor dhe shoqëror. Kjo klauzolë kundër diskriminimit në Ligjin për Gjykatat (neni 43) nuk i mbulon bazat e parapara në Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke përfshirë edhe aftësinë e kufizuar, orientimin seksual dhe identitetin gjinor, të cilat sigurisht që duhet të përfshihen në të ardhmen.

Në praktikë, komuniteti me aftësi të kufizuara përballet me vështirësi për sa i përket qasjes në institucionet arsimore, në gjykata dhe në institucionet e drejtësisë, duke ua kufizuar kështu të drejtën e tyre për gjykim të drejtë dhe korrekt në kushte të barabarta.³³ Analiza e qasshmërisë së gjykatave tregon se ato janë krejtësisht jofunksionale për personat me aftësi të kufizuara, ndërsa njohuritë e gjyqtarëve

33 Petrovska, N. dhe Avramovski, D. (2021) Qasja juridike, financiare dhe fizike në drejtësi në gjykatat themelore në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Koalicioni "Të Gjithë për Gjykim të Drejtë".

për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara janë ende në nivel shumë të ulët.³⁴ Analiza e procedurave gjyqësore të iniciuara për mbrojtjen nga diskriminimi në vitin 2020 tregon mungesën e statistikave të ndara qartë sipas fushave dhe bazave të diskriminimit, që do të thotë se nuk ka të dhëna për tendencat dhe dukuritë e mundshme në këtë fushë.³⁵

Më tej, në analizën "Parandalimi dhe mbrojtja nga dhuna në familje ndaj grave dhe vajzave me aftësi të kufizuara"³⁶, përfaqësues/përfaqësuese nga Prokuroria Publike, theksojnë se deri më tani nuk kanë ndjekur trajnim për KDPAK-un, e as trajnim për dhunën në bazë gjinore dhe dhunën në familje ndaj personave me aftësi të kufizuara. Personat me aftësi të kufizuara shumë rrallë i drejtohen njësive rajonale për ndihmë juridike falas, që është si rezultat i informimit të pamjaftueshëm për këto shërbime, si dhe i trajnimit të pamjaftueshëm të nëpunësve për të punuar me personat me aftësi të kufizuara.³⁷ Përveç kësaj, edhe organizatat që ofrojnë ndihmë juridike falas nuk kanë kapacitete të mjaftueshme për komunikim me personat me aftësi të kufizuara.³⁸

Në vend nuk ka një hulumtim të detajuar për harmonizimin e legjisllacionit në sistemin e drejtësisë me detyrimet e KDPAK-ut, e as për ndërgjegjësimin e organeve të drejtësisë në lidhje me KDPAK-un. Parimet e qasshmërisë, si dhe mënyra e dhënies së informacionit dhe përfaqësimit të dallimeve për sa i përket aftësisë së kufizuar nuk janë parashikuar në kornizën ligjore gjyqësore. Këto parime janë artikulluar si pjesë e parimeve të përgjithshme të KDPAK-ut në nenin 3: Kur zbatohen në sistemin e drejtësisë, por edhe në procedurat ligjore, dispozitat e mos diskriminimit paraqesin një shtyllë të rëndësishme për qasjen në drejtësi për personat me aftësi të kufizuara, gjegjësisht, për të gëzuar qasje efektive në drejtësi, personat me aftësi të kufizuar duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë përpara ligjit dhe të kenë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në sistemin e drejtësisë.

Në të njëjtën kohë, barazia e mundësive mund të kërkojë miratimin e masave afirmative për të siguruar mundësi të barabarta për personat me aftësi të kufizuara në baza të barabarta me të tjerët dhe për të siguruar parimin e përfaqësimit të drejtë, siç është kërkesa për të ofruar përshtatje adekuate për të lehtësuar pjesëmarrjen, si në vetë sistemin juridik, ashtu edhe në procedurat juridike.

34 Petrovska, N. dhe Avramovski, D. (2021) Qasja juridike, financiare dhe fizike në drejtësi në gjykatat themelore në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Koalicioni "Të Gjithë për Gjykim të Drejtë".

35 A. Cvetanovska (2021), Qasshmëria e vendimeve gjyqësore në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

36 N. Dimitrievska, E. Koçoska, Analizë - Parandalimi i dhunës me bazë gjinore ndaj grave dhe vajzave me aftësi të kufizuara https://www.osce.org/files/f/documents/5/d/513253_0.pdf

37 Jovanovska, B. (2020). Fuqizimi ligjor në komunitet në procesin e deinstitutionalizimit: raport. Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut.

38 Petrovska, N. dhe Avramovski, D. (2021) Qasja juridike, financiare dhe fizike në drejtësi në gjykatat themelore në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Koalicioni "Të Gjithë për Gjykim të Drejtë".

AGJPP-ja është i vetmi institucion në Republikën e Maqedonisë së Veriut që në mënyrë indirekte, përmes pranimit, vendos se kush do të bëhet gjyqtar apo prokuror publik në vend në të ardhmen. Për shkak të asaj që u tha më sipër, Akademia ka një rol shumë të rëndësishëm në sistemin e drejtësisë. Në përputhje me Statutin dhe kompetencat, Akademia zhvillon dy lloje trajnimesh: trajnimin fillestar, i cili është i dedikuar për gjyqtarët dhe prokurorët publikë të ardhshëm dhe trajnimin e vazhdueshëm për përmirësimin e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë tashmë të zgjedhur dhe aktivë.

Akademia e përcakton numrin e përgjithshëm të kursantëve në trajnimin fillestar në bazë të vendimeve të Këshillit Gjyqësor të Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Këshillit të Prokurorëve Publikë të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Duke marrë parasysh numrin e përgjithshëm të vendeve të lira për gjyqtarë dhe prokurorë publikë në gjykatat themelore dhe në prokuroritë themelore publike, si dhe analizën e nevojave të vendeve që do të plotësohen pas përfundimit të trajnimit fillestar, Këshilli Gjyqësor dhe Këshilli i Prokurorëve Publikë dorëzojnë vendime në AGJPP në të cilat e theksojnë numrin e caktuar të pozitave të gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë. Këshilli Drejtues i Akademisë në afat prej 15 ditësh nga marrja e vendimeve merr vendim për shpalljen e konkursit publik për pranimin e personave për të hyrë në provimin pranues. Sipas nenit 56 paragrafi 1 të Ligjit për Akademinë, kursantët e trajnimit fillestar janë persona të cilët pas dhënies së provimit pranues janë pranuar si kandidatë kursantë në Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë. Personat e pranuar në Akademi dhe që e ndjekin trajnimin fillestar e fitojnë statusin e kursantit të trajnimit fillestar. Rregullat për kohëzgjatjen, statusin, të drejtat dhe detyrimet e kursantëve të trajnimit fillestar rregullohen në tërësi me Rregulloren për trajnimin fillestar të Akademisë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë, e po ashtu në mënyrë shtesë rregullohen në Programin për trajnimin fillestar – mësimdhënia teorike dhe në Programin për trajnimin fillestar – mësimdhënie praktike. Trajnimi fillestar zgjat 24 muaj dhe zhvillohet në dy faza: mësimdhënie teorike dhe praktike.

Për dallim nga trajnimi fillestar, qëllimi kryesor i trajnimit të vazhdueshëm në Akademi është përmirësimi i vazhdueshëm profesional dhe ngritja e njohurive dhe aftësive teorike dhe praktike të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë për kryerjen profesionale dhe efikase të funksionit të tyre. Përveç gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, Akademia ofron edhe trajnime të vazhdueshme për kryetarët e gjykatave dhe të prokurorive publike, në mënyrë që të zhvillohen aftësitë e tyre për të menaxhuar çështjet që janë në kompetencën e tyre. Me këtë rast, në Akademi zhvillohen edhe trajnime për shërbimet profesionale në gjykatat dhe prokuroritë publike me qëllim të ofrimit të mbështetjes dhe ndihmës teknike profesionale dhe cilësore në gjyqësor. Gjithashtu, në Akademi zhvillohet edhe trajnimi i vazhdueshëm i personave që marrin pjesë në zbatimin e ligjeve në fushën e drejtësisë, me qëllim të përmirësimit të njohurive dhe aftësive të tyre profesionale në përgatitjen dhe zbatimin e ligjeve. Arsimi i vazhdueshëm mund të jetë i detyrueshëm ose vullnetar. Trajnimi i vazhdueshëm i detyrueshëm zhvillohet për: gjyqtarët, prokurorët publikë, kryetarët e gjykatave dhe të prokurorive publike,

ndërsa trajnimi i vazhdueshëm vullnetar është i dedikuar për shërbimet profesionale në drejtësi dhe për nëpunësit shtetërorë, të cilët punojnë në përgatitjen dhe zbatimin e ligjeve në fushën e drejtësisë. Përmbajtja dhe metodologjia për trajnimin e vazhdueshëm të detyrueshëm përcaktohen nga: Programi i përgjithshëm për trajnimin e vazhdueshëm të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, i cili miratohet për periudhë dyvjeçare, Programi i specializuar për trajnimin e detyrueshëm dhe të vazhdueshëm dhe Katalogu i Akademisë, i cili miratohet çdo gjashtë apo dymbëdhjetë muaj. Në 2 (dy) vitet e kaluara, AGJPP-ja ka zhvilluar një platformë online dhe trajnime online në tema të ndryshme të cilat i parashikon Programi i specializuar për trajnimin e detyrueshëm dhe të vazhdueshëm, duke përfshirë edhe temën e barazisë gjinore.

PËRMBLEDHJE E GJETJEVE DHE REKOMANDIMEVE

Rekomandime

Rekomandimet në raport janë të ndara në 3 (tre) pjesë: rekomandime ndër sektoriale, të cilat i përfshijnë si aspektet e brendshme, ashtu edhe ato të jashtme të punës së AGJPP-së, pastaj rekomandime që i referohen vetëm funksionimit të brendshëm të AGJPP-së dhe rekomandime që i referohen vetëm aspekteve të jashtme të funksionimit të AGJPP-së.

Rekomandimet ndër sektoriale që i referohen aspekteve të brendshme dhe të jashtme të funksionimit të AGJPP-së:

1. Përfshirja e aspekteve gjinore dhe aspekteve të diversitetit duhet të jetë një nga parimet kryesore në funksionimin e AGJPP-së, veçanërisht të: udhëheqjes, punonjësve dhe Këshillit Programor.
2. AGJPP-ja duhet t'i integrojë fuqishëm aspektet gjinore dhe aspektet e diversitetit në Strategjinë e re, e cila duhet të përgatitet deri në fund të vitit 2022, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së. Në bazë të kësaj, AGJPP-ja duhet të bëjë një plan veprimi për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, i cili do t'i shndërron qëllimet strategjike në detyra konkrete, në mënyrë që të arrihet një nivel më i lartë i ndërlidhjes³⁹ në funksionimin e saj.
3. Plani i veprimit duhet të ndiqet me një kornizë adekuate buxhetore dhe shpërndarje financiare të mjaftueshme për t'i arritur qëllimet për arritjen e një niveli më të lartë ndër sektorial në punën e saj.

³⁹ Për qëllimet e kësaj analize, për sa i përket ndërsektorialitetit, u shfrytëzua përkufizimi i dhënë në Interpretuesin e termave të Institutit Evropian për Barazi Gjinore: Një mjet analitik për të studiuar, kuptuar dhe për t'iu përgjigjur mënyrave në të cilat gjinia dhe seksi kryqëzohen me karakteristika/identitete të tjera personale dhe se si këto kryqëzime kontribuojnë për përvoja unike të diskriminimit.

4. AGJPP-ja duhet të krijojë një grup pune që do të fokusohet në monitorimin e zbatimit të planit të veprimit, por edhe në përgjithësi në arritjen e një niveli më të lartë ndër sektorial në punën e AGJPP-së.
5. AGJPP-ja duhet të caktojë një person për të komunikuar me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe grupet e marginalizuara, veçanërisht romët dhe personat me aftësi të kufizuara, në mënyrë që të përmirësohet qasja e tyre në informata dhe të promovohen shpalljet e hapura për kandidatët për gjyqtarë dhe prokurorë publikë midis personave, anëtarë të këtyre grupeve, të cilët i plotësojnë kushtet ligjore për të aplikuar në shpalljet e hapura.
6. AGJPP-ja duhet të marrë parasysh edhe mbajtjen e ngjarjeve të përbashkëta me organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe të marginalizuara, por edhe me fakultetet juridike. Ngjarjet e tilla do të përfshinin punëtori dhe ditë të hapura informative për të shpjeguar shpalljet e hapura dhe kriteret e nevojshme për përzgjedhjen e kandidatëve për gjyqtarë dhe prokurorë publikë. Në të njëjtën kohë, ata duhet të zhvillojnë materiale që do të ishin lehtësisht të qasshme për personat me aftësi të kufizuara dhe do të promovonin një mjedis të qasshëm për kandidatët e ardhshëm.
7. AGJPP-ja duhet të caktojë një koordinator dhe një zëvendës-koordinator për mundësi të barabarta, në përputhje me Ligjin për mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat. Personat që do të zgjidhen në këto pozita duhet të emërohen në përputhje me interesat dhe njohuritë e mëparshme të tyre dhe më pas të sensibilizohen për aspektin gjinor përmes trajnimeve përkatëse.
8. Nevojitet sensibilizimi dhe trajnimi për ngritjen e vetëdijes për barazinë dhe çështjet gjinore për të gjithë punonjësit dhe për: anëtarët/anëtares e Këshillit Drejtues, Këshillit Programor, kandidatët/kandidatet, trajnerët/trajneret. Ngritja e kapaciteteve për përfshirjen e aspektit të diversitetit dhe çështjeve gjinore do të kontribuojë, në të dy nivelet, si për çështjet e brendshme që lidhen me vendet e punës dhe pozicionin e kandidatëve/kandidateve, ashtu edhe për aspektet e jashtme të punës së AGJPP-së. Rekomandohet trajnimi i drejtpërdrejtë, por nëse kjo nuk është e mundur, duhet të përdoret trajnimi tashmë ekzistues online për barazinë gjinore, që është në dispozicion në platformën e AGJPP-së. Në këtë drejtim, rekomandohet përgatitja e një moduli të ri të trajnimit online që do të fokusohet në parimin e barazisë, mos diskriminimit dhe aspektin më të gjerë të diversitetit, duke përfshirë edhe ndërsektorialitetin.
9. Duhet të identifikohen punonjësit dhe trajnerët/trajneret që do të trajnohen si trajnerë për barazi dhe barazi gjinore, duke përfshirë edhe për përshtatjen adekuate dhe për barazinë gjithëpërfshirëse (inkluzive) në qasjen në drejtësi, e të cilët më pas do të mund të mbajnë trajnime për punonjësit, trajnerët/trajneret dhe kandidatët/kandidatet. Rekomandohet që në këtë proces për forcimin e kapaciteteve të AGJPP-së në nivel të brendshëm të përfshihen koordinatori dhe zëvendës-koordinatori për mundësi të barabarta.

10. AGJPP-ja duhet ta përmirësojë përdorimin e gjuhës së ndjeshme gjinore në komunikimin e brendshëm dhe të jashtëm dhe të përdorë emrat mashkullorë dhe femërorë, veçanërisht për fjalët: kandidat/kandidate, drejtor/drejtoreshë, trajner/trajnere, anëtar/anëtare, kryetar/kryetare.
11. Dokumentet e brendshme të AGJPP-së duhet të sigurojnë përfaqësimin e të gjitha grupeve shoqërore, duke përfshirë edhe garantimin e ekuilibrit gjinor, i cili nuk vlen vetëm për bashkësitë etnike, por edhe për grupet e tjera të shoqërisë, siç janë personat me aftësi të kufizuara.
12. AGJPP-ja duhet të vazhdojë me punën transparente dhe të hapur, si ndaj punonjësve, kandidatëve/kandidateve, gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike që kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm të ligjëruesit/ligjërueset, ashtu edhe ndaj palëve të interesuara jashtë kufijve të institucionit për një kuptim më të mirë të punës, parimeve dhe politikave të saj.
13. Është e nevojshme të përgatitet një udhëzues, si pjesë e trajnimeve të AGJPP-së, ku do të shtjellohet neni 13 i KDPAK-ut për një zbatim më efektiv të barazisë gjithëpërfshirëse në proceset gjyqësore.
14. Duke marrë parasysh rëndësinë e AGJPP-së në ngritjen e kapacitetit profesional të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë të ardhshëm, AGJPP-ja në komponentin e saj arsimor, është e nevojshme të përfshijë programe arsimore për trajnime të përgjithshme dhe të specializuara, si për trajnimet fillestare, ashtu edhe për ato të vazhdueshme, me qëllim të zbatimit konsekuent të detyrimeve nga KDPAK-u.
15. AGJPP-ja, në bashkëpunim me Këshillin Gjyqësor dhe Këshillin e Prokurorëve Publikë, është e nevojshme të përpilojë udhëzues dhe udhëzime për sigurimin e përshtatjes adekuate për personat me aftësi të kufizuara që mund dhe duhet të gjenden në role të ndryshme në sistemin e drejtësisë, si dhe udhëzues për komunikim dhe qasje për personat me aftësi të kufizuara, të cilët për shkak të gjendjes së ndryshme të aftësisë së kufizuar, mund të paraqiten si ekspertë dhe/ose gjyqtarë porotë.
16. Ligji për AGJPP-në duhet t'u ofrojë kandidatëve një ekuilibër më të mirë midis familjes dhe punës, veçanërisht duke e kapërcyer kufizimin në qasjen në pushimin prindëror. Ndryshimet e ardhshme ligjore të AGJPP-së duhet të garantojnë përdorimin e pushimit prindëror/të lehonisë për kandidatët/kandidateve të trajnimit fillestar në përputhje me të drejtat që dalin nga Ligji për Marrëdhëniet e Punës, duke qenë se kandidatët/kandidateve e kanë statusin e punonjësit në AGJPP.

Rekomandime për funksionimin e brendshëm të AGJPP-së

1. Nevojitet miratimi i një politike për mundësi të barabarta dhe për përshtatje adekuate dhe i një politike kundër ngacmimit në vendin e punës, duke përfshirë edhe ngacmimin seksual. Ekzistenca e këtyre dokumenteve do ta forconte përkushtimin tashmë të njohur të AGJPP-së për promovimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në të gjitha sferat e funksionimit të AGJPP-së, veçanërisht në funksionimin e brendshëm që përfshin: punonjësit, drejtuesit, kandidatët/

- kandidatet, anëtarët e Këshillit Drejtues, anëtarët e Këshillit Programor, drejtoreshën dhe zëvendësdrejtorin, ligjëruesit/ligjërueset.
2. Në bazë të këtyre dokumenteve, duhet të krijohet një mekanizëm i brendshëm për raportimin e rasteve të diskriminimit dhe një mekanizëm tjetër për raportimin e rasteve të ngacmimeve në vendin e punës, duke përfshirë edhe ngacmimin seksual. Emërimi i ndërmjetësve/ndërmjetësve për rastet e ngacmimeve dhe ngacmimeve seksuale duhet të bazohet në kriteret e përcaktuara për përzgjedhjen e këtyre personave që do të garantojnë besimin në sistemin e brendshëm të raportimit. Përveç njohurive bazë për temën, këta persona duhet të trajnohen në mënyrë shtesë me trajnime specifike për këtë temë.
3. Ekzistenca e mekanizmave për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi, gjegjësisht ngacmimi seksual, duhet të promovohet te të gjithë personat e përfshirë në punën e AGJPP-së, veçanërisht te punonjësit, udhëheqja, kandidatët/kandidateve, anëtarët/anëtareve të Këshillit Drejtues, anëtarët/anëtareve të Këshillit Programor dhe ligjëruesit/ligjërueset. Të gjithë duhet të informohen për hapat për raportimin e rasteve të diskriminimit/ngacmimit/ngacmimit seksual, mënyrën e veprimit në raste të tilla dhe mundësinë për sanksione adekuate nëse konstatohet shkelje. Për më tepër, këta mekanizma duhet të jenë të qasshëm edhe në formate të qasshme dhe të sigurojnë fshehtësinë e viktimave gjatë trajtimit të parashtrësive, si dhe të garantojnë efikasitetin, gjegjësisht trajtimin në afat të shkurtër.
4. Është e nevojshme të kryhet një anketim anonim në nivel vjetor për kënaqësinë e punonjësve dhe kandidatëve/kandidateve, në të cilin mund të raportohen edhe raste të mundshme të diskriminimit dhe/ose ngacmimit/ngacmimit seksual. Në këtë mënyrë do të krijohet edhe një hapësirë për raportimin anonim të rasteve të diskriminimit dhe/ose ngacmimit/ngacmimit seksual, ndërsa drejtuesit e AGJPP-së do të kenë një pasqyrë të situatës me diskriminimin në vendin e punës.
5. Është e nevojshme të krijohet një pozicioni i veçantë vetëm për burimet njerëzore, i cili do të jetë përgjegjës, ndër të tjera, edhe për zhvillimin e procedurave për avancimin e punonjësve.
6. Duhet të përgatitet një doracak ose udhëzime të veçanta përmes të cilave do të praktikohet inkuadrimi i punonjësve të rinj në organizatë, i cili do të përfshijë: trajnim për sensibilizimin gjinor, informim për procedurat kundër diskriminimit, ngacmimit dhe ngacmimit seksual.
7. AGJPP-ja duhet të fusë në përdorim një qasje të brendshme të sistematizuar për forcimin e kapaciteteve të punonjësve në lidhje me barazinë, në një mënyrë që së pari do ta përshtatë sistematizimin e vendeve të punës dhe do të vendosë një detyrim për punonjësit në Sektorin për Trajnime ose në Sektorin për Çështje Juridike dhe Menaxhim me Burimet Njerëzore për t'i trajnuar punonjësit, duke pasur parasysh se një obligim i tillë nuk gjendet në përshkrimin e detyrave të punës në asnjë pozicion pune.
8. AGJPP-ja t'i përmirësojë kapacitetet e punonjësve, për personat përgjegjës për analizën dhe menaxhimin e të dhënave, veçanërisht nga këndvështrimi

gjinor dhe nga këndvështrimi i diversitetit, në bashkëpunim me Entin Shtetëror Statistikor ose me shoqatat e qytetarëve. Raportet vjetore të AGJPP-së, para së gjithash duhet të përpilohen në formate të qasshme, si dhe të ofrojnë të dhëna të ndara sipas bazës së diskriminimit, në përputhje me Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi për të gjitha informacionet që publikohen në këto raporte, veçanërisht për kandidatët/kandidatet që janë paraqitur dhe përzgjedhur për trajnimin fillestar, numrin e ligjëruesve/ligjërueseve, pjesëmarrësve/pjesëmarrëseve në trajnimin e vazhdueshëm, numrin e punonjësve në AGJPP dhe numrin e punësimeve të reja në vitin e kaluar.

9. Në drejtim të ngritjes së vetëdijes së publikut dhe sensibilizimit më të madh, në të ardhmen është e nevojshme që AGJPP-ja të fusë mekanizma për motivimin, angazhimin dhe përfshirjen e profileve të ndryshme nga kategoritë e marginalizuara si praktikantët/praktikantet dhe/ose vullnetarët/vullnetaret, si dhe trajnerët/trajneret dhe ligjëruesit/ligjërueset, për ata që i plotësojnë kushtet ligjore për t'u përzgjedhur si trajnerë/trajnere dhe ligjërues/ligjëruese.

Rekomandime për funksionimin e jashtëm të AGJPP-së

1. AGJPP-ja të prezantojë dhe të zbatojë politikë për barazi dhe për barazi gjinore në lidhje me trajnimin e kandidatëve të rinj dhe programin për trajnim të vazhdueshëm, për shkak të nevojës urgjente që kandidatët e rinj/kandidatet e reja, por edhe gjyqtarët dhe prokurorët publikë që ndjekin trajnim të vazhdueshme ta mësojnë vlerën dhe rëndësinë thelbësore të këtyre parimeve, në mënyrë që më pas të mund t'i zbatojnë edhe drejtpërdrejt.
2. Është e nevojshme të futet detyrimi dhe obligimi në vetë programet (duke shtuar dispozitat të reja) për ta respektuar parimin e barazisë dhe barazisë gjinore gjatë gjithë procesit (që nga kriteret për pranimin e kandidatëve të rinj/kandidateve të reja, përmes trajnimeve, pastaj ligjëratave, për të gjithë kursantët/kursantet, si dhe në të gjitha fazat e tjera përmes të cilave kryhen trajnimet e dedikuara për kategori të ndryshme njerëzish).
3. Futja e një obligimi të detyrueshëm për ligjëruesit/ligjërueset që gjatë realizimit të mësimit teorik ta promovojnë parimin e barazisë dhe barazisë gjinore.
4. Futja e trajnimit të detyrueshëm për nëpunësit/nëpunëset e gjykatave dhe punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë dhe krijimi i Katalogut të Trajnimeve, i cili do të përfshijë edhe: trajnime për barazinë gjinore, diversitetin, parimin e mos diskriminimit dhe trajnime për zbatimin e Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi.
5. AGJPP-ja të zhvillojë procedura për sigurimin e instrumentit të përshtatjes adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë ndonjë formë paaftësie ose nevoja apo karakteristika të tjera.
6. AGJPP-ja duhet të sigurojë qasje fizike, si dhe qasshmëri të shërbimeve, informatave dhe komunikimit për personat me aftësi të kufizuara. Për këtë qëllim, është e nevojshme që në buxhet të parashikohen mjete financiare, të cilat janë të

nevojshme për realizimin e asaj që u tha më sipër, si dhe mjete buxhetore për të siguruar përshtatjen adekuate.

7. Udhëheqja e bazave të të dhënave me të dhëna të ndara sipas gjinisë, si dhe të dhëna të ndara sipas bazave të tjera të diskriminimit, të cilat kanë rëndësi të paçmueshme në zbatimin e parimit të barazisë dhe barazisë gjinore dhe gjatë vlerësimit të përfaqësimit dhe respektimit të tij, e në përputhje me nenin 3 të Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi.⁴⁰
8. Përfshirja e perspektivës gjinore dhe e perspektivës së përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, si në raportet vjetore, ashtu edhe gjatë vlerësimit të brendshëm të efikasitetit dhe efektivitetit të punës së AGJPP-së.
9. Në këtë drejtim, AGJPP-ja duhet të përgatisë një doracak për integrimin gjinor, i cili do të përfshijë zhvillimin e të gjitha mjeteve për integrimin gjinor dhe më pas do të përdoret si një dokument fillestar për ngritjen e kapaciteteve për integrimin gjinor në funksionimin e brendshëm dhe të jashtëm të AGJPP-së.

VLERËSIMI I FUNKSIONIMIT TË BRENDSHËM TË AGJPP-SË NGA ASPEKTI I GJINISË DHE DIVERSITETIT

1. Struktura e AGJPP-së, pasqyra e udhëheqjes, punonjësve Këshillit Programor të AGJPP-së sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike

Në përputhje me dispozitat e Ligjit për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë dhe të Statutit, AGJPP-ja është institucion publik për pranimin dhe zhvillimin profesional të kandidatëve (për gjyqtarë dhe prokurorë publikë), me cilësinë e personit juridik, ndërsa akti më i lartë i saj është Statuti. Organet udhëheqëse dhe drejtuese të AGJPP-së janë Këshilli Drejtues dhe Drejtoresha. Akademia ka edhe një organ tjetër të rëndësishëm, mund të thuhet një organ profesional, e ai është Këshilli Programor. Sipas Ligjit për AGJPP-në, i cili e rregullon punën e saj, të gjitha organet e Akademisë kanë edhe zëvendësit e tyre.

⁴⁰ Në bazë të nenit 3 të Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, të gjitha subjektet që janë të detyruara me ligj të mbledhin, evidentojnë dhe përpunojnë të dhëna, kanë detyrimin që këto të dhëna t'i paraqesin sipas bazave diskriminuese nga neni 5 i këtij ligji, që janë relevante në fushën përkatëse, e me qëllim të promovimit dhe avancimit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit.

Të dhënat për numrin e punonjësve, drejtuesve dhe anëtarëve/anëtareve në Këshillin Programor dhe komisionet e ndryshme tregojnë një ekuilibër të mirë gjinor, megjithëse nuk ka dëshmi se kjo është bërë me qëllim dhe me një strategji për të arritur ekuilibrin gjinor, por rezultojnë nga ekuilibri i përgjithshëm gjinor në të gjithë sistemin gjyqësor. Në lidhje me kornizën ligjore për respektimin e ekuilibrit gjinor dhe përfaqësimin e grupeve të ndryshme në shoqëri, Ligji për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publik, Statuti i AGJPP-së dhe rregulloret e brendshme, e theksojnë nevojën për respektimin e parimit të përfaqësimit të drejtë dhe adekuat të të gjitha bashkësive në shoqëri. Megjithatë, ai interpretohet vetëm nga aspekti i respektimit të përfaqësimit etnik, e jo nga aspekti i grupeve të ndryshme në shoqëri apo nga aspekti i respektimit të ekuilibrit gjinor.

Sa i përket udhëheqësisë së AGJPP-së-s, drejtoresha është femër me përkatësi etnike maqedonase, ndërsa zëvendësdrejtori është mashkull me përkatësi etnike shqiptare.

Duhet të përmirësohet ekuilibri gjinor në Këshillin Drejtues, ku nga gjithsej 9 (nëntë) anëtarë, 55% janë meshkuj dhe 45% femra. Situata është e njëjtë edhe me zëvendës anëtarët, ku nga 9 (nëntë) zëvendës anëtarë, 55% janë pjesëtarë të gjinisë mashkullore dhe 45% janë pjesëtare të gjinisë femërore. Kjo është veçanërisht për shkak se shumica e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike në vend janë femra⁴¹, prandaj edhe ka nevojë që organet udhëheqëse dhe drejtuese në sistemin e drejtësisë, duke përfshirë edhe AGJPP-në, ta monitorojnë këtë ekuilibër gjinor. Nëse anëtarët dhe zëvendësit e tyre merren si numër i përgjithshëm i anëtarëve të Këshillit Drejtues, gjegjësisht 18 anëtarë, shihet se), gjegjësisht 55% janë meshkuj, ndërsa 45% janë femra. Për sa i përket përfaqësimit etnik, 64% e anëtarëve janë të përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa 36% janë të përkatësisë etnike shqiptare. Për nga përkatësia etnike dhe gjinore, 50% e anëtarëve meshkuj janë të përkatësisë etnike maqedonase dhe 50% të përkatësisë etnike shqiptare, ndërsa te gratë, 86% janë femra të përkatësisë etnike maqedonase, dhe vetëm 1 (një) femër, gjegjësisht 14% e përkatësisë etnike shqiptare. Kjo përsëri e konfirmon përfundimin se femrat nga grupet etnike pakicë janë më pak të nën përfaqësuar në organet udhëheqëse të institucioneve të ndryshme në sistemin e drejtësisë.⁴²

Për dallim nga Këshilli Drejtues, në Këshillin Programor, nga gjithsej 8 (tetë) anëtarë, 37% janë meshkuj dhe 63% janë femra. Nuk është siguruar ekuilibër gjinor te zëvendës anëtarët, ku nga gjithsej 8 (tetë) anëtarë: 87% janë meshkuj dhe vetëm 13% ose 1 (një) është femër. Nëse anëtarët dhe zëvendësit e tyre merren si numër i përgjithshëm

41 Përfaqësimi i gjyqtareve femra është 60% krahasuar me gjyqtarët meshkuj, të cilët janë të përfaqësuar me 39,8%. Pak më ndryshe është situata në Prokurorinë Publike, ku femrat janë të përfaqësuar me 55% dhe meshkujt me 45%. Të dhënat janë marrë nga Hulumtimi për gjininë dhe diversitetin në drejtësinë në Maqedoninë e Veriut - autore Kosana Beker dhe Neda Çallovka Dimovska, 2021.

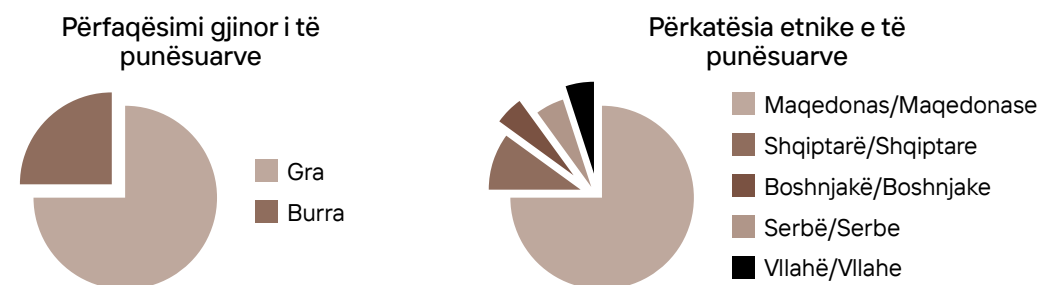
42 Përfundimi është marrë nga Hulumtimi për gjininë dhe diversitetin në drejtësinë në Maqedoninë e Veriut - autore Kosana Beker dhe Neda Çallovka Dimovska, 2021

i anëtarëve të Këshillit Programor, gjegjësisht 16 anëtarë, shihet se gjegjësisht 63% janë meshkuj, ndërsa 37% janë femra. Sa i përket përfaqësimit etnik, 68% e anëtarëve janë të përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa 32% janë të përkatësisë etnike shqiptare. Për nga përkatësia etnike dhe gjinore, 50% e anëtarëve meshkuj janë të përkatësisë etnike maqedonase dhe 50% të përkatësisë etnike shqiptare, ndërsa te femrat, 100% janë të përkatësisë etnike maqedonase, gjegjësisht nuk janë të përfaqësuar femrat nga bashkësitë më të vogla etnike.

Në Komisionin për Provimin Pranues ka ekuilibër gjinor, gjegjësisht nga gjithsej 10 (dhjetë) anëtarë, 40% janë meshkuj dhe 60% janë femra. Nga 10 (dhjetë) zëvendës anëtarë të Komisionit, 30% janë meshkuj dhe 70% janë femra. Nëse anëtarët dhe zëvendësit/zëvendëset e tyre merren si numër i përgjithshëm i anëtarëve të Komisionit, gjegjësisht gjithsej 20 anëtarë, 35% prej tyre anëtarë janë meshkuj, ndërsa 65% janë femra. Sa i përket përfaqësimit etnik, 70% e anëtarëve janë të përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa 30% janë të përkatësisë etnike shqiptare. Për nga përkatësia etnike dhe gjinore, 43% e anëtarëve meshkuj janë të përkatësisë etnike maqedonase dhe 57,2% të përkatësisë etnike shqiptare, ndërsa te femrat 84,6% janë të përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa 15% janë femra të përkatësisë etnike shqiptare.

Në Komisionin për Revizion prej 5 (pesë) anëtarëve, 20% ose vetëm 1 (një) anëtarë është femër, dhe 80% janë meshkuj. Sa i përket përfaqësimit etnik, 60% e anëtarëve janë të përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa 40% janë të përkatësisë etnike shqiptare. Për nga përkatësia etnike dhe gjinore, 50% e anëtarëve meshkuj janë të përkatësisë etnike maqedonase dhe 50% janë të përkatësisë etnike shqiptare, ndërsa femrat janë 100% të përkatësisë etnike maqedonase, duke qenë se në këtë komision ka vetëm një anëtarë femër. Prandaj, është e nevojshme që në të ardhmen të rritet numri i femrave anëtarë të Komisionit për Revizion dhe të përfshihen edhe femra nga bashkësitë më të vogla etnike.

AGJPP-ja ka gjithsej 20 punonjës, nga të cilët 25% janë meshkuj, kurse pjesa e mbetur, gjegjësisht 75% janë femra.



Nga tabela shihet se shumica, gjegjësisht 75% nga të punësuarit janë maqedonas, ndërsa 10% janë shqiptarë dhe 1 (një) punonjës/e ose nga 5% janë nga: bashkësia

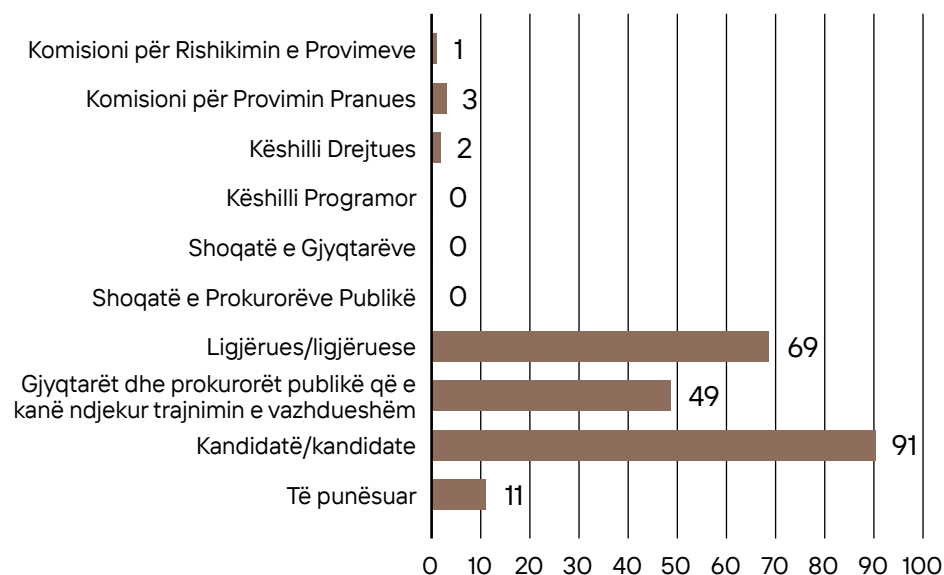
etnike boshnjake, serbe dhe vllahe. Nuk ka të dhëna për të punësuarit romë apo për të punësuarit me aftësi të kufizuara.

Akademia aktualisht ka 2 (dy) femra të punësuar në pozita drejtuese, njëra prej të cilave është Këshilltare Shtetërore, ndërsa tjetra është Udhëheqëse e Sektorit për Çështje Financiare dhe Planifikim Strategjik. Njëra është e përkatësisë etnike maqedonase, ndërsa tjetra është e përkatësisë etnike vllahe.

Megjithatë, numri i të punësuarve në krahasim me numrin e vendeve të sistematizuara të punës është plotësuar vetëm me 43%, gjegjësisht 57% e vendeve të punës janë ende të paplotësuara.⁴³

Duke marrë parasysh situatën e këtyllë, AGJPP-ja duhet në të ardhmen ta respektojë ekuilibrin gjinor, por edhe përfaqësimin e bashkësive më të vogla etnike që nuk janë të përfaqësuara, si dhe përfaqësimin e personave me aftësi të kufizuara dhe grupeve të tjera të marginalizuara, si në strukturën drejtuese, ashtu edhe në strukturën e të punësuarve.

Paraqitja numerike e përgjigjeve të marra nga grupe të ndryshme të të anketuarve nga Pyetësi për Vlerësimin e punës së Akademisë për Gjyqtarë dhe Prokurorë Publikë nga perspektiva gjinore dhe nga perspektiva e diversitetit



⁴³ Të dhënat për numrin e vendeve të sistematizuara të punës në AGJPP janë marrë nga Analiza Funktionale e Akademisë për Gjyqtarë dhe Prokurorë Publikë, e përgatitur nga Qendra për Hulumtime dhe Analiza Juridike në vitin 2019.

Në fund të pyetësorit janë parashtruar gjashtë pyetje lidhur me strukturën gjinore dhe të moshës së të anketuarve, përkatësinë etnike, si dhe një pyetje për paaftësinë e mundshme dhe llojin e paaftësisë. Në lidhje me karakteristikat e personave që iu përgjigjën pyetësorëve, të dhënat janë dhënë më poshtë.

Grupi i anketuar i punonjësve

Gjithsej janë përgjigjur 11 punonjës, gjegjësisht 55% e numrit të përgjithshëm të punonjësve. 82% nga numri i përgjithshëm i të anketuarve janë pjesëtare të gjinisë femërore, ndërsa 18% janë pjesëtarë të gjinisë mashkullore. Sipas kategorisë së moshës, 9% janë nga moshë 18 deri në 29 vjeç, 27% i përkasin grup moshës 30 deri në 39 vjeç, 36% janë nga moshë 40 deri në 49 vjeç, ndërsa 27% janë nga moshë 50 deri në 59 vjeç. Shumica e të anketuarve (55%) janë të përkatësisë etnike maqedonase, 18% të përkatësisë etnike vllahe, 27% nuk janë përgjigjur se cilës bashkësi etnike i përkasin. Në mesin e të anketuarve nuk është regjistruar asnjë person me aftësi të kufizuara.

Grupi i anketuar i kandidatëve/kandidateve

Pyetësorit i janë përgjigjur gjithsej 92 të anketuar nga radhët e kandidatëve/kandidateve në AGJPP të gjeneratës 2018/2019 dhe 2020/2021, gjegjësisht 96% e numrit të përgjithshëm të kandidatëve/kandidateve.

Shumica e të anketuarve (60%) i përkasin gjinisë femërore, 37% i përkasin gjinisë mashkullore, ndërsa 3% e të anketuarve nuk janë përgjigjur se cilës gjini i përkasin. Gjithsej 60% e të anketuarve i përkasin bashkësisë etnike maqedonase, 22% bashkësisë etnike shqiptare dhe nga një i anketuar (1%) i përket komunitetit etnik vllah, serb dhe turk. Gjithsej 15% e të anketuarve nuk janë përgjigjur se cilës bashkësi etnike i përkasin. Grup moshë më e madhe në mesin e të anketuarve është nga 30 deri në 39 vjeç (74%), e dyta për nga numri është grup moshë nga 40 deri në 49 vjeç (20%), 2% e të anketuarve i përkasin grup moshës nga 18 deri në 29 vjeç, ndërsa 4% e të anketuarve nuk i janë përgjigjur pyetjes se cilës grup moshë i përkasin. Sipas përgjigjeve të marra, një person është me aftësi të kufizuara fizike.

Grupi i anketuar i ligjëruesve/ligjërueseve, mentorëve/mentoreve

Gjithsej 68 të anketuar nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve, mentorëve/mentoreve në AGJPP iu përgjigjën pyetësorit, ose 64,7% e numrit të përgjithshëm të ligjëruesve/ligjërueseve dhe mentorëve/mentoreve, të cilëve iu dorëzua pyetësi për ta plotësuar. Shumica e të anketuarve (71%) i përkasin gjinisë femërore, 25% i përkasin gjinisë mashkullore, ndërsa 4% e të anketuarve nuk janë përgjigjur se cilës gjini i përkasin. Gjithsej 81% e të anketuarve i përkasin bashkësisë etnike maqedonase, 9% bashkësisë etnike shqiptare dhe nga një i anketuar (1%) i përket bashkësisë etnike turke dhe spanjolle. Gjithsej 6% e të anketuarve nuk janë

përgjigjur se cilës bashkësi etnike i përkasin. Grup moshë më e madhe në mesin e të anketuarve është nga 40 deri në 49 vjeç (37%), e dyta për nga numri është grup moshë nga 50 deri në 59 vjeç (35%), 12% e të anketuarve i përkasin grup moshës nga 60 deri në 64 vjeç, më shumë se 60 vjet kanë gjithsej 7% e të anketuarve, ndërsa 6% e tyre i përkasin grup moshës nga 30 deri në 39 vjeç. Gjithsej 3% e të anketuarve nuk i janë përgjigjur pyetjes se cilës grup moshë i përkasin. Sa i përket pyetjes për aftësinë e kufizuar, 93% janë përgjigjur se nuk kanë aftësi të kufizuara, 4% janë shprehur se nuk dëshirojnë t'i përgjigjen pyetjes, ndërsa 3% nuk janë përgjigjur aspak. Gjithsej 7% e të anketuarve (5 persona) janë përgjigjur se nuk e dinë nëse dhe çfarë lloj paaftësie kanë.

Grupi i anketuar i gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike që kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm

Në pyetësor janë përgjigjur gjithsej 49 të anketuar nga radhët e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm në periudhën 2020 dhe 2021, ose 44% e numrit të përgjithshëm të gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike që kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm në periudhën 2020 dhe 2021 (gjithsej 112 persona).

Shumica e të anketuarve (74%) i përkasin gjinisë femërore, 22% i përkasin gjinisë mashkullore, ndërsa 4% e të anketuarve nuk janë përgjigjur se cilës gjini i përkasin. Gjithsej 65% e të anketuarve i përkasin bashkësisë etnike maqedonase, 14% bashkësisë etnike shqiptare, nga një i anketuar (nga 2%) i përket bashkësisë etnike vllahe dhe serbe. Gjithsej 16% e të anketuarve nuk janë përgjigjur se cilës bashkësi etnike i përkasin. Grup moshë më e madhe në mesin e të anketuarve është e moshës 40-49 vjeç (41%), e dyta për nga numri është grup moshë 50-59 vjeç (27%), 20% e të anketuarve i përkasin grup moshës nga 30 deri në 39 vjeç, 10% janë nga moshë 60 deri në 64 vjeç dhe 2% janë të moshës 18 deri në 29 vjeç. Sipas përgjigjeve të marra, është regjistruar një person me aftësi të kufizuara fizike (2%), 47 persona (96%) e të anketuarve janë përgjigjur negativisht, ndërsa një person (2%) ka theksuar se nuk dëshiron t'i përgjigjet pyetjes.

Grupi i anketuar i anëtarëve të Këshillit Drejtues

Në pyetësor janë përgjigjur gjithsej 2 (dy) të anketuar nga radhët e anëtarëve të Këshillit Drejtues ose 25% e numrit të përgjithshëm të anëtarëve, prej të cilëve 1 (një) mashkull dhe 1 (një) femër. Për nga përkatësia etnike, 1 (një) i anketuar është i përkatësisë etnike maqedonase dhe 1 (një) është i përkatësisë etnike shqiptare. Të dy të anketuarit janë të moshës nga 40 deri në 49 vjeç dhe deklaruan se nuk kanë aftësi të kufizuara.

Grupi i anketuar i anëtarëve të Komisionit për Provimin Pranues

Në pyetësor janë përgjigjur gjithsej 3 (tre) të anketuar nga radhët e anëtarëve të Komisionit për Provimin Pranues ose 30% e numrit të përgjithshëm të anëtarëve, nga të cilët 3 (tre) femra. Sa i përket përkatësisë etnike, të gjitha të anketuarat janë të përkatësisë etnike maqedonase. Për sa i përket grup moshës, një e anketuar është nga moshë 40 deri në 49 vjeç, një nga moshë 60 deri në 64 vjeç dhe një mbi 65 vjeç.

Grupi i anketuar i anëtarëve të Komisionit për Rishikimin e Provimeve

Pyetësorit i është përgjigjur vetëm një i anketuar mashkull nga Komisioni për Rishikimin e Provimeve, gjegjësisht 25% e numrit të përgjithshëm të anëtarëve. I anketuari është i moshës nga 40 deri në 49 vjeç dhe i përket bashkësisë etnike shqiptare.

2. Sensibilizimi i AGJPP-së për çështjet që lidhen me gjininë dhe diversitetin

Analiza e të dhënave të marra nga përgjigjet e pyetësorëve tregon se në AGJPP ka një farë ndjeshmërie për çështjet e barazisë gjinore dhe diversitetit, megjithatë kapacitetet për përfshirjen e gjinisë dhe diversitetit në dokumentet e brendshme dhe në funksionimin e përgjithshëm të AGJPP-së janë të kufizuara, sidomos për shkak të mungesës së trajnimeve adekuate.

Në vijim janë paraqitur gjetjet dhe konkluzionet për çështjet që lidhen me sensibilizimin e AGJPP-së për tema që lidhen me gjininë dhe diversitetin.

Pyetja: Çfarë do të thotë për ju parimi i barazisë?

Gjetjet

Sipas përgjigjeve të punonjësve të anketuar, parimi i barazisë do të thotë:

- trajtimi i drejtë për të gjithë njerëzit, pavarësisht nga: gjinia, raca, feja dhe moshë, kushte themelore të barabarta të punës për të gjithë;
- rregulla të barabarta për të gjithë;
- barazi në marrjen e të drejtave dhe obligimeve në punë;
- trajtimi i barabartë i femrave dhe meshkujve në të gjitha sferat e shoqërisë;
- sundimi i ligjit pa zbatim përzgjedhës të tij;
- funksionimi i barabartë në shoqëri pavarësisht nga barazia gjinore;
- utopi.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve nga radhët e kandidatëve/kandidateve, parimi i barazisë do të thotë:

- të gjithë të jenë të barabartë në të gjitha sferat e jetës;
- të gjithë t'i gëzojnë të drejtat e tyre në mënyrë të barabartë;
- qasje e barabartë ndaj të gjithë personave në procedurat për ushtrimin e të drejtave dhe/ose obligimeve të tyre, pavarësisht dallimeve të tyre apo qasje e ndryshme ndaj personave me dallime të caktuara, në mënyrë që ata t'i ushtrojnë të drejtat dhe/ose obligimet e tyre, si edhe personat që nuk kanë dallime të tilla;
- barazi në kuptimin formal (procedural) dhe barazi në kuptimin material (thelbësor);
- zbatimi i barabartë i ligjeve në ushtrimin e të drejtave dhe obligimeve, pavarësisht dallimeve mbi çdo baze të vetë subjekteve, ndalim i diskriminimit mbi çdo bazë: gjinia, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimi politik ose tjetër, origjina kombëtare ose sociale, prejardhja nga lindja ose çdo status tjetër, të gjithë njerëzit lindin të barabartë dhe duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë;
- të gjithë janë të barabartë para ligjit dhe para gjykatave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, gjegjësisht i gëzojnë të njëjtat të drejta dhe obligime;
- dinjitet dhe vlerësim të barabartë të çdo personi, barazi të të gjithë njerëzve në aspektin e gëzimit të të drejtave dhe lirive themelore pa kufizime të bazuara në karakteristika të caktuara personale.

Sipas të anketuarve nga radhët e ligjëruesve, parimi i barazisë do të thotë:

- të gjithë njerëzit jenë të barabartë para ligjit;
- qasje në kushte të barabarta në të drejtat dhe obligimet e barabarta;
- barazi e të gjithë njerëzve në kuptimin e gëzimit të të drejtave dhe lirive themelore pa kufizime, të bazuara në disa karakteristika personale, barazi gjinore dhe seksuale;
- barazi gjithëpërfshirëse (inkluzive) që përfshin mbrojtjen nga diskriminimi, promovimi i diversitetit, ofrimi i mundësive të barabarta për personat me karakteristika të mbrojtura dhe ndër sektoriale, duke përfshirë edhe dimensionin e pranimit, qasjes, pjesëmarrjes dhe rishpërndarjes;
- barazi, si formale (barazi ligjore) dhe faktike (materiale), në lidhje me rezultatet e trajtimit të individëve;
- mundësi të barabarta për të gjithë, trajtim i drejtë i çdo qenieje njerëzore pavarësisht nga: dallimet ekonomike, racore, fetare, gjinore apo të llojeve të tjera (në pamjen fizike, etj.);
- barazia e armëve në procedurë, qasja e barabartë në të gjitha sferat e jetës shoqërore-politike, barazi e mundësive dhe në trajtim, si dhe ndalimi i çdo lloji diskriminimi, abuzimi, ngacmimi dhe shfrytëzimi.

Sipas gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë të anketuar, të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, parimi i barazisë nënkupton:

- kur të gjithë janë të barabartë para ligjit, të barabartë sipas gjinisë, racës, përkatësisë etnike etj.;
- të gjithë të gëzojnë të drejta të barabarta dhe të kenë detyra të barabarta si edhe të tjerët pa diskriminim, gjasa të barabarta për qasje në shërbime, mundësi, të

drejta dhe interesa, sigurimi i kushteve të barazisë në procedurë për të gjithë pjesëmarrësit, pavarësisht nga përkatësia etnike, fetare, religjioze, gjinia, statusi martesor apo orientimi seksual, nevojat e veçanta, statusi ekonomik apo social apo arsye të tjera të parëndësishme;

- që të gjithë të jenë të barabartë, të mos ndahen në të varfër - të pasur, -meshkuj - femra, të arsimuar - të paarsimuar, që do të thotë se jemi të gjithë të barabartë;
- mos diskriminim në të gjitha fushat e jetës shoqërore;
- përfaqësim i barabartë i femrave dhe meshkujve në institucione;
- qasje e barabartë për të gjithë nga një vend i caktuar pune në realizimin e të drejtave dhe obligimeve të vendit të punës, për shembull: detyrat e punës, trajnimet, karriera, të drejtat për pushime, mungesa etj.;
- trajtim i barabartë, i paanshëm i secilës palë në procedurat para gjykatës, përfaqësim i barabartë i femrave dhe meshkujve në institucione.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga Komisioni për Provimin Pranues, parimi i barazisë përfshin qasje të barabartë, nën kushte të njëjta, trajtim të barabartë për të gjithë pa dallim nga gjinia, përkatësia etnike, interesat partiake (politike), barazi e çdo lloji.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, parimi i barazisë nënkupton të drejta dhe mundësi të barabarta për çdo individ.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve/të anketuarave nga fokus-grupi nga shoqatat e qytetarëve, AGJPP-ja nuk është aspak e sensibilizuar për diversitetin dhe barazinë gjinore. Si arsye për këtë, ata i përmendin: faktin që AGJPP-ja nuk është e qasshme, se informacioni është i pa qasshëm, si dhe përfaqësimin e pamjaftueshëm të romëve dhe të personave me aftësi të kufizuara në vetë administratën e AGJPP-së.

Pyetja: Çfarë do të thotë për Ju termi barazi gjinore?

Gjetjet

Sipas përgjigjeve të punonjësve/punonjëseve të anketuar, parimi i barazisë gjinore nënkupton:

- mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë pa dallim gjinie;
- barazi ndërmjet gjinive dhe sekseve;
- të drejta dhe mundësi të barabarta për meshkujt dhe femrat, barazi ndërmjet punonjësve pa dallim gjinie, pa dallim kombësie apo feje, kur të dy gjinitë kanë të drejta, gjasa dhe trajtim të barabartë në të gjitha sferat e jetës;
- të drejta dhe obligime të barabarta për meshkujt dhe femrat para ligjit;
- të mos ketë diskriminim në bazë gjinore.

Sipas përgjigjeve të marra nga të anketuarit nga radhët e kandidatëve/kandidateve, parimi i barazisë gjinore nënkupton:

- të gjithë të jenë të barabartë pavarësisht nga gjinia e tyre;
- trajtimi i barabartë i meshkujve dhe femrave;
- qasja/trajtimi/pozita e barabartë e meshkujve dhe femrave në procedurat për ushtrimin e të drejtave dhe/ose obligimeve të tyre, pavarësisht dallimeve të tyre;
- zbatimi i barabartë i ligjeve në ushtrimin e të drejtave dhe obligimeve të tyre, pavarësisht nga gjinia e subjekteve;
- ofrimi i mundësisë për shfrytëzimin e të gjitha të drejtave të njohura pa dallim gjinie, të mundësohen kushte të barabarta për ushtrimin e të drejtave dhe ndalimi i diskriminimit në bazë gjinore, barazi gjinore, e njohur edhe si barazi seksuale ose barazi e gjinive - gjendja e lehtësisë së barabartë për qasje në burime dhe mundësi pavarësisht nga gjinia, e cila e përfshin si pjesëmarrjen ekonomike ashtu edhe pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe gjendja e vlerësimit të barabartë të sjelljeve, aspiratave dhe nevojave të ndryshme, pavarësisht nga gjinia, gjendja në të cilën femrat dhe meshkujt i gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mundësi në të gjithë sektorët e shoqërisë, duke përfshirë edhe pjesëmarrjen ekonomike dhe në vendimmarrje, ku sjelljet, aspiratat dhe nevojat e ndryshme të femrave dhe meshkujve merren parasysh në mënyrë të barabartë gjatë zhvillimit dhe zbatimit të politikave;
- të drejta (liri) dhe obligime të garantuara njësoj ndërmjet pjesëtarëve të gjinive të ndryshme, në aktet më të larta dhe të gjitha aktet e tjera të shoqërisë;
- qasja e barabartë e këtyre të drejtave dhe obligimeve dhe zbatimi i tyre i barabartë.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve, parimi i barazisë gjinore do të thotë:

- të gjithë t'i gëzojnë të njëjtat të drejta pavarësisht nga gjinia;
- barazia midis gjinive/sekseve;
- barazia midis meshkujve dhe femrave;
- gjendja e lehtësisë së barabartë për qasje në burime dhe mundësi, pavarësisht nga gjinia, duke përfshirë edhe: pjesëmarrjen ekonomike, pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe gjendjen e vlerësimit të sjelljeve, aspiratave dhe nevojave të ndryshme në mënyrë të barabartë;
- trajtimin plotësisht të barabartë;
- kushte dhe mundësi të barabarta pavarësisht nga gjinia, sigurimi i barazisë gjithëpërfshirëse në bazë të seksit, gjinisë dhe identitetit gjinor, duke i parë veçmas ose në ndërveprim me karakteristikat e tjera personale (në mënyrë kumulative dhe ndër sektoriale);
- një grup politikash, programesh, strategjish, buxhetesh, aktiviteteve dhe shërbimesh transformuese gjinore në dispozicion të publikut;
- mundësi të barabarta për punësim, status ekonomik, qasje në institucionet kompetente dhe për ushtrimin e të drejtave, pavarësisht gjinisë së subjektit;
- mundësi të barabarta dhe trajtim i barabartë i femrave dhe meshkujve, mundësi të barabarta të femrave dhe meshkujve në fushën politike, ekonomike, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, civile dhe çdo fushë tjetër të jetës shoqërore.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga radhët e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike, barazia gjinore, do të thotë:

- të drejta dhe obligime të barabarta të gjinive (mos diskriminimi sipas gjinisë);
- barazia seksuale ose barazia e gjinive;
- trajtimi i barabartë i palëve, pavarësisht nga gjinia, statusi martesor dhe orientimi seksual;
- qasje e barabartë e femrave dhe meshkujve në vendin e punës dhe në të drejta të tjera;
- qasje e barabartë e femrave dhe meshkujve në burime dhe pjesëmarrja e barabartë në fushën sociale dhe politike;
- ndarja e përgjegjësive në jetën riprodhuese;
- e drejta e femrave për të zgjedhur dhe liria për të marrë vendime;
- parimi i mundësive të barabarta midis meshkujve dhe femrave;
- pozita e barabartë në shoqëri e meshkujve dhe femrave;
- mundësi të barabarta pavarësisht gjinisë;
- mos diskriminim në aspekt të gjinisë dhe seksit;
- të drejta, përgjegjësi dhe mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, si dhe për vajzat dhe djemtë.

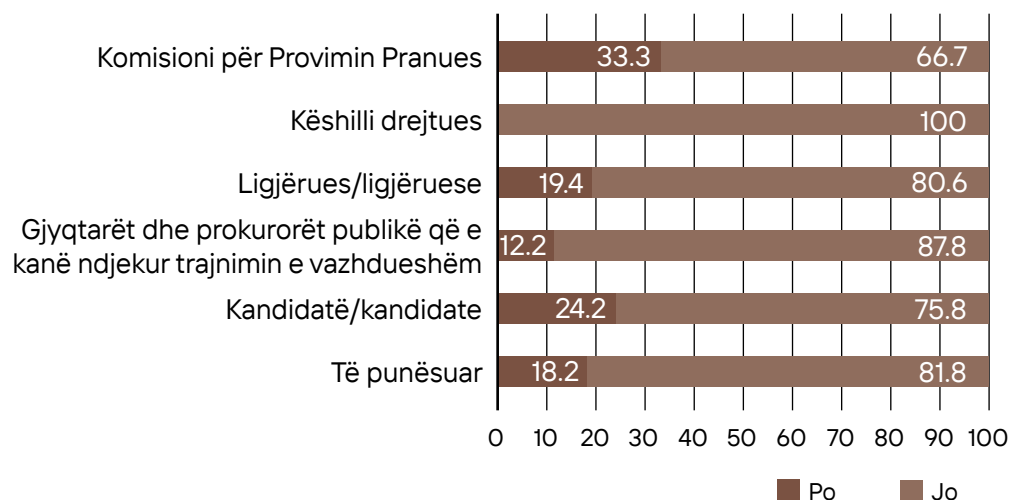
Sipas të anketuarve/të anketuarave nga Komisioni për Provimin Pranues, barazia gjinore përfshin barazi pavarësisht nga gjinia, barazi për sa i përket roleve pavarësisht dallimeve biologjike dhe barazi sipas gjinisë dhe seksit.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, barazia gjinore do të thotë se nuk ka dallim në ushtrimin e të drejtave, në bazë të gjinisë.

Pyetja: A keni ndjekur ndonjëherë trajnim për ta kuptuar parimin e barazisë dhe respektimin e diversitetit? Nëse jeni përgjigjur PO, Ju lutemi shpjegoni se për çfarë lloj trajnimi bëhet fjalë.

Gjetjet:

A keni ndjekur ndonjëherë trajnim për ta kuptuar parimin e barazisë dhe respektimin e diversitetit? %



Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, shumica e të anketuarve, (82%), nuk kanë ndjekur ndonjëherë trajnime për të kuptuar parimin e barazisë dhe respektimit të diversitetit, dhe vetëm dy të anketuar (18%) kanë pasur një trajnim të tillë, nga të cilët një person është përgjigjur se bëhet fjalë për një trajnim për barazi dhe drejtësi sipas KEDNJ-së.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 76% deri tani nuk kanë ndjekur trajnim për të kuptuar parimin e barazisë dhe respektimit të diversitetit, ndërsa vetëm 24% kanë ndjekur një trajnim të tillë. Trajnimet përbëheshin nga: ushtrime, ligjërata, tryeza të rrumbullakëta dhe seminare nga fusha përkatëse, si dhe trajnime për mos diskriminim në kuadër të AGJPP-së.

Sipas ligjërues/ligjërueseve të anketuar, shumica e ligjëruesve/ligjërueseve (82%) nuk kanë ndjekur deri tani trajnime për ta kuptuar parimin e barazisë dhe respektimit të diversitetit, ndërsa një pjesë e vogël (18%) kanë pasur një trajnim të tillë. Nga ata që u trajnuan, trajnimi u mundësua përmes AGJPP-së, ndërsa trajnimet e këtij lloji janë mbajtur në temat për: qasje të barabartë në drejtësi, të drejtat e njeriut, direktivat gjinore të BE-së dhe ato kundër diskriminimit, krimi i urrejtjes, barazia dhe drejtësia gjinore dhe barazia gjinore në fushën e mbrojtjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, në lidhje me pyetjen nëse të anketuarit deri më tani kanë ndjekur ndonjë trajnim për të kuptuar parimin e barazisë dhe respektimit të diversitetit, 88% janë përgjigjur se nuk kanë ndjekur një trajnim të

tillë, kundrejt një pjese shumë të vogël të tyre (12%) që kanë marrë pjesë në një trajnim të tillë, i cili përbëhej nga: trajnimi i trajnerëve për marrëdhëniet gjinore (organizuar nga Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar në vitin 2002), Programi njëmuor për të Drejtat e Njeriut, me theks të veçantë në të drejtat e femrave (Universiteti Lund, Suedi, 2007), seminar - këshillim përmes AGJPP-së, trajnim i organizuar nga Shoqata e Juristëve të Rinj, mësim teorik, trajnime për mos diskriminimin dhe për mbrojtjen e viktimave të dhunës në familje.

Nga të anketuarit nga Komisioni për Provimin Pranues, vetëm një anëtar/anëtare ka ndjekur trajnim për kuptimin e parimit të barazisë dhe respektimit të diversitetit, dy të anketuarat e tjera nuk kanë ndjekur trajnim të tillë, dhe asnjë nga të anketuarit/ anketuarat nga Këshilli Drejtues nuk ka ndjekur trajnim në këtë temë.

Pyetja: A keni ndjekur deri më tani trajnim për të kuptuar barazinë gjinore? Nëse jeni përgjigjur PO, Ju lutemi shpjegoni se për çfarë lloj trajnimi bëhet fjalë.

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, shumica e të anketuarve/anketuarave - (82%) nuk kanë ndjekur deri më tani trajnime për të kuptuar barazinë gjinore, ndërsa një person është përgjigjur se në rastin konkret bëhet fjalë për trajnim të mbajtur për barazinë dhe drejtësinë e meshkujve dhe femrave sipas KEDNJ-së.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar/anketuara, 76% nuk kanë ndjekur deri më tani trajnim për të kuptuar parimin e barazisë gjinore, ndërsa vetëm 23% kanë marrë pjesë në një trajnim të tillë. Nga ata që kanë marrë pjesë, trajnimi përbëhej nga: ushtrime, ligjërata, seminare, mësimdhënie dhe këshillim.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar/anketuara, 87% e të anketuarve/ anketuarave nuk kanë ndjekur trajnim në lidhje me barazinë gjinore, ndërsa vetëm 10% kanë ndjekur trajnim për të kuptuar barazinë gjinore, i cili përbëhej nga: trajnimi për zbatimin praktik të Konventës së Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunën në Familje (Konventa e Stambollit), barazia gjinore në fushën e mbrojtjes dhe barazia gjinore në procedurat para gjykatave dhe prokurorive publike.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, në lidhje me pyetjen nëse të anketuarit/ anketuarave kanë ndjekur trajnim për të kuptuar barazinë gjinore, rreth 84% e të anketuarve janë përgjigjur se nuk kanë ndjekur një trajnim të tillë, dhe vetëm 12% kanë ndjekur trajnim për ndjeshmërinë gjinore, trajnim për buxhetimin gjinor (jo në kuadër të AGJPP-së) dhe për barazinë gjinore (sipas dy të anketuarve/anketuarave).

Nga të anketuarit/anketuarat nga **Komisioni për Provimin Pranues dhe të anketuarit/të anketuarat nga Këshilli Drejtues**, asnjë anëtar/anëtare nuk ka ndjekur trajnim në këtë temë.

Të anketuarit/anketuarat nga fokus-grupi theksojnë se trajnimet që aktualisht mbahen nga AGJPP-ja duhet të jenë të vazhdueshme, në mënyrë që gjyqtarët dhe prokurorët publikë të njihen me praktikën e reja, ndryshimet e reja ligjore në vend dhe praktikën gjyqësore. Përveç kësaj, programet për trajnim duhet të përfshijnë mundësi të mjaftueshme për aktivitete të përbashkëta trajnimi ndërmjet gjyqtarëve dhe prokurorëve dhe profesionistëve të tjerë. Këto trajnime duhet të mbahen jo vetëm për gjyqtarët dhe prokurorët publikë, por edhe për kuadrin profesional nga shërbimet profesionale të gjykatave dhe prokurorëve. Sipas përfaqësuesve/përfaqësuesve të fokus-grupit, aktualisht gjyqtarët nuk i ndjekin dhe nuk veprojnë sipas detyrimeve të marrëveshjeve ndërkombëtare, ndërsa vendimet e tyre nuk e pasqyrojnë qasjen e të drejtave të njeriut që nuk korrespondon plotësisht me barazinë gjithëpërfshirëse.

Pyetja: A e keni të njohur termin “qasshmëri”? A e keni të njohur termin “përshtatje adekuate”? A e keni të njohur termin “ndërsektorialitet”?⁴⁴

Gjetjet:

Sipas përgjigjeve të marra nga punonjësit, madje 91% e të anketuarve/anketuarave e njohin termin “qasshmëri”, ndërsa 73% e të anketuarve/anketuarave e njohin, gjegjësisht e dinë se çfarë do të thotë termi “përshtatje adekuate”. Për dallim nga këto dy terme, të anketuarit/anketuarave e kanë më pak të njohur termin “ndërsektorialitet”, sepse vetëm 36% e njohin këtë term, ndërsa 64% e tyre nuk e dinë se çfarë do të thotë termi “ndërsektorialitet”.

Sipas përgjigjeve të marra nga kandidatët/kandidatet, shumica e të anketuarve/anketuarave (95%) e kanë të njohur termin “qasshmëri”, si dhe termin “përshtatje adekuate” - 92%, mirëpo numri i të anketuarve/anketuarave që e kanë të njohur termin “ndërsektorialitet” është dukshëm më i vogël - vetëm 54%.

Sipas përgjigjeve të marra, shumica e ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar/anketuara, e kanë të njohur termin “qasshmëri” - 93%, një pjesë më e vogël (79%) e njohin termin “përshtatje adekuate”, ndërsa vetëm 49% e të anketuarve/anketuarave e kanë të njohur termin “ndërsektorialitet”, kurse gjysma e të anketuarve/anketuarave nuk e dinë kuptimin e termit të fundit.

44 Nevoja për t'i bërë këto pyetje lindi nga fakti se këto terma përmendeshin edhe në pyetje të tjera në Pyetësor, dhe për këtë arsye ne donim të vlerësonim njohjen e këtyre termave dhe se si kjo do të ndikonte në përgjigjet e mëtejshme të Pyetësorit. Me qëllim që të anketuarit/të anketuarat të njihen me përkufizimet e këtyre termave, ato janë dhënë në fund të Pyetësorit.

Të anketuarit nga radhët e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, në pjesën më të madhe (90% e tyre) e kanë të njohur termin “qasshmëri”, 84% e tyre e kanë të njohur termin “përshtatje adekuate”, ndërsa vetëm 33% e numrit të përgjithshëm të të anketuarve e kanë të njohur termin “ndërsektorialitet”, kundrejt 67% që nuk e dinë se çfarë nënkupton ky term.

Të anketuarit/anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues e kanë të njohur termin “qasshmëri” dhe “përshtatje adekuate”, ndërsa vetëm njëra e ka të njohur termin “ndërsektorialitet”.

Të anketuarit/anketuarat nga Këshilli Drejtues e kanë të njohur termin “qasshmëri” dhe “përshtatje adekuate”, ndërsa vetëm njëra e ka të njohur termin “ndërsektorialitet”.

Pyetja: A mendoni se keni aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore apo perspektivën e diversitetit në punën Tuaj?

Gjetjet:

Nga numri i përgjithshëm i punonjësve/punonjësve të anketuar, një pjesë pak më e madhe (55%) konsiderojnë se nuk kanë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore apo perspektivën e diversitetit në punën e tyre, ndërsa 45% e tyre konsiderojnë se posedojnë aftësi, mjete dhe teknika të tilla.

Sipas përgjigjeve të kandidatëve/kandidatëve, 83% e të anketuarve/anketuarave konsiderojnë se posedojnë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme të tilla, kundrejt 16% që konsiderojnë se nuk kanë zhvilluar mjaftueshëm aftësi, mjete dhe teknika të tilla, përderisa 1% të të anketuarve/anketuarave nuk janë përgjigjur në pyetjen.

Sipas përgjigjeve të ligjëruesve/ligjërueseve, 22% e të anketuarve/të anketuarave konsiderojnë se nuk posedojnë aftësi të tilla, për dallim nga 75% e të anketuarve të cilët janë përgjigjur se kanë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme në punën e tyre për qëllimin e lartpërmendur.

Sipas përgjigjeve të gjyqtarëve/të gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, vetëm 59% e të anketuarve konsiderojnë se kanë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore ose perspektivën e diversitetit në punën e tyre, ndërsa 41% konsiderojnë se nuk posedojnë aftësi, mjete dhe teknika të tilla.

Dy nga të anketuarit/anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues konsiderojnë se kanë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore ose perspektivën e diversitetit në punën e tyre, ndërsa njëra konsideron se nuk ka aftësi të mjaftueshme.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, njëra konsideron se ka aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore ose perspektivën e diversitetit në punën e tyre, ndërsa njëra konsideron se nuk ka aftësi të mjaftueshme.

Pyetja: A keni ndonjë propozim konkret për atë se çfarë lloj trajnimi ose ngritje e kapaciteteve për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, do të ishte i dobishëm për Ju?

Gjetjet:

Vetëm 18% e punonjësve të anketuar/anketuara kanë propozime konkrete për atë se çfarë lloj trajnimi apo ngritje e kapaciteteve për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore dhe përfshirjen e tyre në politikat kryesore të AGJPP-së, do të ishte i dobishëm për ta dhe me këtë rast i përmendën trajnimet që do të ishin të dedikuara për të gjithë punonjësit, ku ndër të tjera, do të mundësohej shkëmbimi i mendimeve dhe përvojave nga puna dhe nëpërmjet bashkëpunimit të ndërsjellë të punonjësve do të zgjidheshin dallimet apo problemet që shfaqen në lidhje me këto çështje. 9% konsiderojnë se nevojiten trajnime për t'u njohur me termat themelore që lidhen me parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore dhe përfshirjen e tyre në politikat kryesore të AGJPP-së. Pjesa tjetër e të anketuarve (73%) nuk kanë propozime konkrete për atë çfarë lloj trajnimi apo ngritje e kapaciteteve për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore dhe përfshirjen e tyre në politikat kryesore të AGJPP-së, do të ishte i dobishëm për ta.

Si propozime konkrete për atë se çfarë lloj trajnimi apo ngritjeje kapacitetesh për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, **kandidatët/kandidatet e anketuar,** konsiderojnë se për ta do të ishin të dobishme:

- trajnime, ligjërata dhe ushtrime për zbatimin praktik të këtij parimi në punë, etikë, literaturë e përgjithshme dhe juridike,
- shembuj praktikë nga vendet evropiane, aktgjykime nga GJEDNJ-ja, si dhe analiza e së drejtës krahasuese në fushën përkatëse, trajnime në lidhje me praktikën e deritanishme gjyqësore në zbatimin e këtyre parimeve nga gjykatat vendase,
- trajnime nga profesionistë që punojnë prej vitesh në fushën e barazisë gjinore, trajnime për përcaktimin e termave gjini dhe seks, punëtori me shembuj konkretë dhe praktikë, trajnime për rastet e diskriminimit gjinor me raste konkrete nga jeta e përditshme, dhe veçanërisht për procedurat penale për nenin 137 (Shkelja e barazisë së qytetarëve) dhe 319 (Nxitja e urrejtjes, përçarjes dhe jo tolerancës kombëtare, racore dhe fetare) të Kodit Penal;
- trajnime që synojnë gjetjen e mënyrave për përmirësimin dhe rritjen e dialogut dhe bashkëpunimit ndërmjet institucioneve dhe organizatave të shoqërisë civile në fushën e promovimit dhe mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe trajnime, të cilat do të kontribuojnë në promovimin dhe kuptimin e mënyrave për të rritur vetëdijen e qytetarëve për të drejtat e tyre dhe mekanizmat që i kanë në dispozicion për t'i mbrojtur të drejtat e tyre.

Për atë se çfarë lloj trajnimi ose ngritje të kapaciteteve për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, do të ishte i dobishëm për ta, **trajnerët/trajneret e anketuar/anketuara** i dhanë këto propozime konkrete:

- trajnim për të kuptuar barazinë dhe barazinë gjinore;
- trajnim për të kuptuar parimin e barazisë dhe barazisë gjinore (ka mundësi të jetë edhe trajnim online);
- analizë e legjislacionit maqedonas dhe zbulimi i mangësive në fushën e barazisë gjinore;
- miratimi i udhërrëfyesit për barazinë gjinore për përmirësimin e legjislacionit në Republikën e Maqedonisë së Veriut;
- trajnime për ngritjen e vetëdijes;
- trajnime për teoritë e ndryshimit dhe qasjet transformuese gjinore, për respektimin e të gjitha llojeve të të drejtave të njeriut dhe barazinë e plotë, me theks për një mjedis jetësor të shëndetshëm, njerëzor dhe cilësor, mbrojtje nga zhurma dhe të gjitha llojet e degradimit nga ndotja, gjegjësisht të drejtat ekologjike dhe barazia ekologjike;
- trajnime me shembuj konkretë për veprim në situata konkrete, analizë e rasteve nga praktika e GJEDNJ-së, zbatimi i praktikës së KEDNJ-së në raste dhe situata konkrete, shtjellimi i rasteve të veçanta duke bërë krahasimin e praktikës së të drejtës vendase dhe asaj evropiane,;
- trajnime praktike me shembuj dhe role;
- trajnim për Konventën e Stambollit;
- punëtori;
- fushatë publike për të vënë në pah barazinë dhe barazinë gjinore;
- trajnime për përdorimin e mjeteve dhe teknikave me qëllim të përvetësimit të më shumë aftësive për punë dhe parimi i barazisë në procedurën penale.

Si propozime konkrete se çfarë lloj trajnimi apo ngritje e kapaciteteve për të kuptuar parimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, do të ishin të dobishme, **të anketuarit/të anketuarat nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm** i theksuan propozimet në vijim:

- zbatimi i Ligjit për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në vend;
- shembuj praktik të kuptimit, interpretimit dhe zbatimit të drejtë ose të gabuar të parimit të barazisë, veçanërisht në fushën e barazisë gjinore, trajnime në aspektin e barazisë gjinore;
- trajnime për diskriminimin në institucione, parandalimin dhe luftën kundër seksizmit dhe të gjitha format e diskriminimit njerëzor dhe gjinor;
- trajnime për mënyrat e mbrojtjes së punonjësve nga diskriminimi për shkak të arsimit, mbajtje e punëtorive me praninë e ekspertëve që merren me probleme të caktuara;
- trajnime për transparencë në punë për drejtuesit dhe punonjësit, që do të mundësojë edhe barazi (për shkak të mos transparencës në ushtrimin e të

drejtave dhe obligimeve të punonjësve, për shembull, vlerësimi çon në pabarazi të punonjësve në ushtrimin e të drejtave të tyre nga vendi i punës dhe gjithçka që lidhet me punën);

- më shumë trajnime për diskriminim indirekt, sepse shumë praktikues ende nuk e njohin atë dhe as nuk e konsiderojnë si diskriminim.

Propozimet e theksuara nga **Komisioni për Provimin Pranues**, kanë të bëjnë me trajnime me shembuj praktik të praktikave të mira dhe të këqija, trajnime në të cilat është e nevojshme të theksohet nevoja për të respektuar dallimet individuale mbi çdo bazë dhe për të kapërcyer stereotipat dhe paragjykimet që lidhen me dallimet.

Sa i përket trajnimeve, të anketuarit/të anketuarat nga fokus-grupi theksojnë se trajnimet, të cilat aktualisht mbahen nga AGJPP-ja, nuk duhet të jenë të përkohshme, por të përhershme, në mënyrë që gjyqtarët/gjyqtaret dhe prokurorët/prokuroret publikë të njihen në vazhdimësi me ndryshimet e reja ligjore në vend dhe në praktikën gjyqësore. Përveç kësaj, programet për trajnim duhet të përfshijnë mundësi të mjaftueshme për aktivitete të përbashkëta trajnimi ndërmjet gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve/prokuroreve dhe profesionistëve të tjerë. Këto trajnime duhet të mbahen jo vetëm për gjyqtarët dhe prokurorët publikë, por edhe për kuadrin profesional nga shërbimet profesionale të gjykatave dhe prokurorive. Sipas përfaqësuesve/përfaqësueseve të fokus-grupit, aktualisht gjyqtarët/gjyqtaret nuk i ndjekin dhe nuk veprojnë sipas detyrimeve të marrëveshjeve ndërkombëtare, ndërsa vendimet e tyre nuk e pasqyrojnë qasjen e të drejtave të njeriut, që nuk korrespondon plotësisht me barazinë gjithëpërfshirëse

Pyetja: A jeni i informuar për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore? Nëse përgjigja në pyetjen e mëparshme është pozitive, Ju lutemi specifikoni cilat janë ato politika.

Gjetjet:

Pjesa më e madhe e **të punësuarve të anketuar**, (73%) janë të informuar për ekzistencën e një mekanizmi të brendshëm për raportimin e diskriminimit në vendin e punës, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa 27% nuk e dinë se ekziston një mekanizëm i tillë i brendshëm për raportimin e diskriminimit në vendin e punës.

Pjesa më e madhe e **kandidatëve/kandidateve të anketuar/anketuara**, (86%) nuk janë të informuar për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në vendin e punës, ndërsa ata 13%, që janë përgjigjur pozitivisht, konsiderojnë se dokumente/mekanizma të tillë të brendshëm janë: Ligji për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë dhe rregulloret e miratuara në bazë të ligjit, përfaqësimi adekuat dhe i drejtë

i bashkësive etnike, barazia gjinore e zbatuar, mekanizmi i brendshëm për raportimin e diskriminimit për kandidatët/kandidate në trajnimin fillestar, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, Statuti i AGJPP-së dhe mbajtja e rregullt e trajnimeve në këtë fushë.

Një pjesë e konsiderueshme e **ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar/anketuara**, (87%) nuk janë të informuar për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore.

Pothuajse të gjithë të anketuarit nga **gjyqtarët/gjyqtaret dhe prokurorët publikë/prokuroret publike që kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm**, rreth 96% e tyre janë përgjigjur se nuk janë të informuar për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në vendin e punës. Një i anketuar/e anketuar më tej thekson se ka pabarazi gjatë avancimit në karrierë.

Dy nga të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues nuk janë të informuara për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në vendin e punës. Ndërsa një e anketuar u përgjigj se ishte e informuar.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, njëra është e informuar për ekzistencën e dokumenteve/politikave të brendshme të AGJPP-së, me të cilat promovohet barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në vendin e punës, ndërsa njëra nuk është e informuar.

Pyetja: A jeni i informuar për ekzistencën e një mekanizmi të brendshëm në AGJPP për raportimin e diskriminimit, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual? A ndiheni të lirë ta raportoni diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual?

Gjetjet:

Pjesa më e madhe e **të punësuarve të anketuar** (73%) janë të informuar për ekzistimin e mekanizmit të brendshëm për raportimin e diskriminimit në vendin e punës, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa 27% nuk e dinë se ekziston një mekanizëm i tillë i brendshëm për raportimin e diskriminimit në vendin e punës. Vetëm 55% e të anketuarve (gjashtë persona) ndihen të lirë ta raportojnë diskriminimin në vendin e punës përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, 27% vetëm pjesërisht ndihen të lirë ta raportojnë diskriminimin në vendin e punës, ndërsa 18% nuk ndihen aspak të lirë

ta raportojnë diskriminimin në vendin e punës përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual.

Më shumë se gjysma e numrit të përgjithshëm të **kandidatëve/kandidateve të anketuar/anketuara** (60%) nuk janë të informuar për ekzistencën e mekanizmit të brendshëm raportimin e diskriminimit për kandidatët/kandidatet në trajnimin fillestar, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, kundrejt 37% që konsiderojnë se ekziston një mekanizëm i tillë i brendshëm, përderisa 3% të të anketuarve/anketuarave nuk janë përgjigjur në pyetjen. Më tutje 75% e të anketuarve/anketuarave nga radhët e kandidatëve/kandidateve ndjehen të lirë ta raportojnë diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, 13% e të anketuarve/anketuarave ndjehen vetëm pjesërisht të lirë ta raportojnë diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, 8% nuk ndihen të lirë, gjegjësisht, ata nuk do ta raportonin diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual. Gjithsejt 4% të të anketuarve/anketuarave nuk janë përgjigjur fare në pyetjen.

Madje 76% e **ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar** nuk janë të informuar për ekzistencën e një mekanizmi të brendshëm në AGJPP për raportimin e diskriminimit, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, përderisa 21% të të anketuarve/anketuarave janë të njoftuar për ekzistimin e mekanizmit të brendshëm të AGJPP-së për paraqitjen e diskriminimit, përfshirë ketu edhe ngacmimin seksual, përderisa 3% aspak nuk janë përgjigjur në pyetjen.

Më shumë se gjysma e numrit të përgjithshëm të të anketuarve/anketuarave (63%) ndjehen të lirë ta raportojnë diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, 25% e të anketuarve/anketuarave ndihen pjesërisht të lirë, ndërsa 9% nuk ndjehen të lirë ta raportojnë diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual. Gjithsejt 3% e të të anketuarve/anketuarave nuk janë përgjigjur në pyetjen a ndjehen të lirë të paraqesin diskriminimin përmes AGJPP, duke përfshirë edhe ngacmimin seksual.

Dy nga të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues nuk ishin të informuara për ekzistimin e një mekanizmi të brendshëm për raportimin e diskriminimit, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa një e anketuar u përgjigj se ishte e informuar. Për sa i përket besimit në këtë mekanizëm, një e anketuar u përgjigj se ndihej e lirë ta raportonte diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa dy nuk ndiheshin të lira ta raportonin diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, të dyja të anketuarat janë të informuara për ekzistimin e një mekanizmi të brendshëm për raportimin e diskriminimit, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa një e anketuar është përgjigjur se është e informuar. Lidhur me besimin në këtë mekanizëm, një e anketuar u përgjigj se ndihej e lirë ta raportonte diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm për mbrojtje të AGJPP-së, duke përfshirë edhe ngacmimin dhe ngacmimin seksual, ndërsa një e anketuar nuk ndihej e lirë.

Pyetja: A mendoni se ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për të mbrojtur punonjësit nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës?

Gjetjet:

Lidhur me pyetjen nëse **punonjësit e anketuar** konsiderojnë se ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen e punonjësve nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës, 73% konsiderojnë se ka një përkushtim të tillë, kundrejt 18% që konsiderojnë se nuk ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen mbi këtë bazë dhe 9% që konsiderojnë se ka përkushtim, por vetëm pjesërisht.

Pjesa më e madhe e **kandidatëve/kandidateve të anketuar** (86%) besojnë se ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës, duke përfshirë edhe për kandidatët/kandidatet e trajnimit fillestar të AGJPP-së, 11% konsiderojnë se ka vetëm përkushtim të pjesshëm, ndërsa një përqindje e parëndësishme e të anketuarve/anketuarave (1%) konsiderojnë se nuk ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës, duke përfshirë edhe për kandidatët/kandidatet e trajnimit fillestar të AGJPP-së. Në pyetjen e parashtruar nuk janë përgjigjur 2% e të anketuarve/anketuarave.

Marrë në përgjithësi, **ligjëruesit/ligjërueset e anketuar/anketuara** konsiderojnë se ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual, duke përfshirë për ligjëruesit/ligjërueset dhe për kandidatët/kandidatet e trajnimit fillestar të AGJPP-së (sipas 78% të të anketuarve), ndërsa 12% e të anketuarve konsiderojnë se një përkushtim i tillë ekziston vetëm pjesërisht dhe 7% konsiderojnë se nuk ekziston fare. Gjithsejt 3% të të anketuarve/anketuarave nuk janë përgjigjur në pyetjen e parashtruar.

Të anketuarit/të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues konsiderojnë se ka përkushtim nga drejtuesit e AGJPP-së për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual. Duke pasur parasysh se Këshilli Drejtues është organ drejtues i AGJPP-së, në këtë pyetje për vetë-vlerësim, pozitivisht janë përgjigjur të dy të anketuarit, gjegjësisht ata konsiderojnë se ka një përkushtim nga ana e tyre për mbrojtjen nga diskriminimi.

Pyetje vetëm për punonjësit dhe anëtarët/anëtares e Këshillit Drejtues: A u jepen punonjësve të AGJPP-së mundësi të barabarta për karrierë, avancim në punë dhe trajnim, pavarësisht nga gjinia, seksi, përkatësia etnike, feja, paaftësia apo ndonjë karakteristikë tjetër? Për shembull, si emërohen punonjësit për avancim në vendin e punës dhe/ose për mundësi trajnimi? Ju lutemi sqaroni, nëse dëshironi.

Gjetjet:

Nga numri i përgjithshëm i punonjësve të anketuar/anketuara 73% besojnë se punonjësve të AGJPP-së u jepen mundësi të barabarta për karrierë, avancim në punë dhe trajnim, pavarësisht nga gjinia, seksi, përkatësia etnike, feja, aftësia e kufizuar apo ndonjë karakteristikë tjetër, ndërsa 27% konsiderojnë se mundësi të tilla nuk u jepen në mënyrë të barabartë të gjithë punonjësve, me arsyetimin se disa punonjës janë të privilegjuar ndaj punonjësve të tjerë.

Në lidhje me përgjigjet e të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, një i anketuar konsideron se punonjësve u jepen mundësi të barabarta për karrierë, avancim në punë dhe trajnim, pavarësisht nga gjinia, seksi, përkatësia etnike, feja, aftësia e kufizuar ose ndonjë karakteristikë tjetër, ndërsa njëri konsideron se nuk u jepen mundësi të barabarta.

Pyetja: A ka anketë për kënaqësinë e punonjësve, kandidatëve/kandidateve?

Gjetjet:

Të gjithë punonjësit e anketuar (100%) theksojnë se nuk ka anketë për kënaqësinë e punonjësve.

Kandidatët/kandidatet e anketuar, kanë mendime të ndara në lidhje me pyetjen nëse ka anketë për kënaqësinë e kandidatëve/kandidateve të trajnimit fillestar të AGJPP-së: më shumë se gjysma e të anketuarve (69%) konsiderojnë se ekziston një anketë e tillë, 53% e tyre konsiderojnë se anketa përfshin pyetje që lidhen me përvojat nga: diskriminimi, ngacmimi, ngacmimi seksual, ekuilibri mes jetës dhe punës dhe çështje të tjera relevante, 47% konsiderojnë se anketa nuk përfshin çështje të tilla, ndërsa 31% e të anketuarve konsiderojnë se nuk ka fare anketë për kënaqësinë e kandidatëve/kandidateve të trajnimit fillestar të AGJPP-së.

Të anketuarit/anketuarat nga Këshilli Drejtues u përgjigjën se nuk ka një anketë të tillë.

Pyetje për të anketuarit/anketuarat nga Këshilli Drejtues, punonjësit dhe kandidatët/kandidatet: A lejohet mungesa në punë për shkak të shtatzënisë, lindjes apo obligimeve prindërore?

Gjetjet:

Të gjithë punonjësit e anketuar/anketuara dhe ata nga Këshilli Drejtues (100%) u përgjigjën se lejohet mungesa nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes ose obligimeve prindërore.

Nga ana tjetër, 85% nga kandidatët/kandidatet e anketuar konsiderojnë se një mungesë e tillë lejohet, 9% konsiderojnë se lejohet vetëm pjesërisht, ndërsa 3% konsiderojnë se nuk lejohet fare. Në këtë pyetje nuk janë përgjigjur 3% të të anketuarve/anketuarave. Në komentet e dhëna për avancimin e barazisë, njëri/njëra nga të anketuarit/anketuarat ka theksuar se "është e nevojshme të gjendet një zgjidhje për mungesën nga puna për shkak të lindjes gjatë trajnimit".

Pyetja: A mendoni se do të ishte e dobishme të formohet një grup pune për avancimin e barazisë në kuadër të AGJPP-së? A mendoni se do të ishte e dobishme të formohet një grup pune posaçërisht për barazinë gjinore në kuadër të AGJPP-së?

Gjetjet:

Nga punonjësit e anketuar/anketuara, 55% konsiderojnë se nuk duhet të formohet një grup pune për avancimin e barazisë në kuadër të AGJPP-së, ndërsa 45% mendojnë se formimi i një grupi të tillë pune do të ishte i dobishëm. Përgjigjet janë identike edhe për sa i përket dobisë së formimit të një grupi pune të posaçëm për barazinë gjinore në vendin e punës.

Për dallim nga punonjësit, një pjesë e madhe e kandidatëve/kandidateve të anketuar (78%) konsiderojnë se do të ishte e dobishëm formimi i një grupi pune për avancimin e barazisë në kuadër të AGJPP-së, ndërsa një pjesë më e vogël e të anketuarve (16%) mendojnë se nuk ka asnjë dobi nga formimi i një grupi të këtillë pune. Gjithsejt 5% e të anketuarve/anketuarve nuk janë përgjigjur në pyetje. Përgjigje të ngjashme u morën edhe në lidhje me pyetjen për sa i përket dobisë nga formimi i një grupi pune të posaçëm për barazinë gjinore në kuadër të AGJPP-së (76% e të anketuarve konsiderojnë se formimi i grupeve të tilla të punës do të ishte i dobishëm, 21% e të anketuarve konsiderojnë se kjo nuk do të ishte e dobishme). Në këtë pyetje nuk janë përgjigjur 3% të të anketuarve/anketuarave.

Madje 84% e ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar konsiderojnë se do të ishte e dobishme të formohet një grup pune për avancimin e barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në kuadër të AGJPP-së, kundrejt 13% të të anketuarve, të cilët konsiderojnë se nuk do të kishte dobi nga formimi i një grupi të tillë pune.

Shumica e të anketuarve nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike (82%) konsiderojnë se do të ishte e dobishme të formohet një grup pune për avancimin e barazisë në kuadër të AGJPP-së dhe po

aq të anketuar konsiderojnë se do të ishte e dobishme të formohej një grup pune posaçërisht për barazinë gjinore në kuadër të AGJPP-së.

Të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues konsiderojnë se do të ishte e dobishme të formohej një grup pune për avancimin e barazisë dhe barazisë gjinore në kuadër të AGJPP-së, një i anketuar nga **Këshilli Drejtues** konsideron se do të ishte e dobishme, ndërsa një tjetër mendon se nuk do të ishte e dobishme të formoheshin grupe të tilla.

Pyetja: A dëshironi të shtoni diçka tjetër për sa i përket barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore?

Gjetjet:

Për sa i përket barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore si **kandidatë/kandidate për trajnimin fillestar**, të anketuarit/anketuarat në mënyrë shtesë theksojnë si vijon: AGJPP-ja ka standarde të larta për sa i përket barazisë; parimi i barazisë përfaqësohet plotësisht në punën e AGJPP-së; barazia duhet të jetë pjesë e programit të AGJPP-së duke mbajtur trajnime dhe seminare; duhet dhënë më shumë rëndësi këtyre temave; është e nevojshme të gjendet një zgjidhje për mungesën nga puna për shkak të lindjes gjatë trajnimit; shumica e kandidatëve/kandidateve për trajnimin fillestar janë femra, gjë që tregon se ka ndryshime pozitive në shoqëri.

Lidhur me këtë pyetje, **ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar** theksuan se nevojitet trajtim i barabartë i të gjithë kandidatëve, barazi gjatë punësimit, barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, duhet të bazohet në kriteret të përcaktuara saktësisht dhe në vlera të larta etike, e jo vetëm në parime të thjeshta të kuotave për barazi gjinore, për këtë temë duhet të flitet në mënyrë të hapur dhe ajo duhet të plotësohet, ndërsa problemet e mundshme duhet të identifikohen dhe të eliminohen menjëherë.

Një **e anketuar nga Komisioni për Provimin Pranues** deklaroi se në përbërjen e Komisionit ka barazi gjinore, por barazia gjinore nuk është kriter mbi bazën e të cilit vendoset për përfshirjen në trajnim.

Përfundime të përgjithshme:

- Të anketuarit/anketuarat japin përkufizime identike si për barazinë ashtu edhe për barazinë gjinore, dhe përgjithësisht i përkufizojnë si të barabarta të drejtat dhe obligimet si për femrat ashtu edhe për meshkujt, trajtim të barabartë ndërmjet gjinive, qasje të barabartë për të gjithë qytetarët në gjykata, etj. Për sa i përket barazisë gjinore, është e qartë se nuk bëhet dallim ndërmjet termave seks dhe gjini dhe ka një identifikim të plotë të barazisë gjinore vetëm me ndarjen në femra dhe meshkuj.
- Kjo edhe për faktin se shumica e tyre gjatë punës deri më tani nuk kanë ndjekur trajnim për ta kuptuar parimin e barazisë dhe respektimin e diversitetit, e as trajnim

për ta kuptuar barazinë gjinore. Në programet për trajnimin fillestar është trajnimi për diskriminimin në procedurë civile, ndërsa në pjesën e procedurës penale këto tema janë vendosur si lëndë fakultative. Në trajnimin e vazhdueshëm, këto tema janë përfshirë përmes trajnimeve të jashtme, të cilat kryesisht realizohen nga donatorë të huaj. Në programet për punë të AGJPP-së përmendet edhe bashkëpunimi me Komisionin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi në fushën e mos diskriminimit, por nuk ka informacion të detajuar për mënyrën dhe formën e bashkëpunimit. Prandaj edhe imponohet nevoja për një qasje të sistemuar në trajnimin e këtyre temave për të gjitha kategoritë e të anketuarve, të cilët kontribuojnë në mënyra të ndryshme në punën e AGJPP-së dhe të sistemit të drejtësisë.

- Sa i përket punonjësve, nuk ka ndonjë program të veçantë për trajnimin e punonjësve, prandaj edhe përfundohet se nuk ka qasje të sistemuar për trajnimin e këtyre temave edhe për punonjësit.
- Trajnimet e specializuara në lidhje me barazinë gjinore nuk janë përmendur në programet e trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm.
- Të anketuarit nuk i përmendin trajnimet për ngritjen e kapaciteteve të tyre në fushën e qasjes në drejtësi dhe mbrojtjes nga diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar dhe barazisë gjinore, gjë që është tregues i ndërgjegjësimit të ulët për obligimet që i kanë në lidhje me zbatimin e dispozitave të KDPK-ut dhe rolin e tyre në promovimin dhe interpretimin e këtyre dispozitave në praktikë.
- Shumica e të anketuarve i kanë të njohur termat “qasshmëri” dhe një pjesë më e vogël e njohin termin “përshtatje adekuate”, por vetëm një pjesë e vogël e tyre e njohin termin “ndërsektorialitet”.
- Rreth 55% e punonjësve të AGJPP-së dhe 41% e numrit të përgjithshëm të të anketuarve nga radhët e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, konsiderojnë se nuk zotërojnë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore apo perspektivën e diversitetit në punën e tyre. Për dallim prej tyre, të anketuarit nga radhët e kandidatëve/kandidateve (83%) dhe të anketuarit nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve (75%) konsiderojnë se kanë aftësi, mjete dhe teknika të mjaftueshme për të përfshirë perspektivën gjinore ose perspektivën e diversitetit në punën e tyre. Një përgjigje e tillë bie ndesh me të dhënat se shumica e të anketuarve nuk kanë ndjekur trajnime në lidhje me përfshirjen e perspektivës gjinore apo perspektivës së diversitetit në punën e tyre dhe prandaj nuk mund të pritët që të anketuarit të kenë aftësi të mjaftueshme për të punuar në këto tema.
- Kandidatët/kandidateve, gjyqtarët/gjyqtaret dhe prokurorët publikë/prokurorët publike, të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, tregojnë një interes të lartë për përfshirjen e mëtejshme në trajnime, duke përfshirë edhe për barazinë gjinore dhe diversitetin.
- Nga përgjigjet e të anketuarve është e qartë se nuk ka politika të brendshme për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi dhe ngacmimi seksual, e as nuk ekziston një mekanizëm i brendshëm për raportimin e diskriminimit,

ngacmimit/ngacmimit seksual në vendin e punës dhe as që inkurajohet raportimi i rasteve të tilla. Një aspekt pozitiv është se edhe në mungesë të një mekanizmi të tillë, shumica e të anketuarve deklaruan se nëse do të vendosej ky mekanizëm, do të kishin besimin për të raportuar diskriminimin, ngacmimin, dhe ngacmimin seksual. Prandaj, është e nevojshme të krijohet një mekanizëm i tillë që do të ndikonte edhe më pozitivisht në rritjen e besimit në AGJPP-në. Përqindja e punonjësve që nuk ndihen të lirë të denoncojnë diskriminimin përmes mekanizmit të brendshëm të AGJPP-së është e lartë (45%), gjë që tregon për mosbesim ndaj udhëheqjes dhe sistemit të funksionimit të AGJPP-së. Prandaj është e nevojshme të përmirësohen marrëdhëniet ndër personale ndërmjet punonjësve dhe së bashku me udhëheqjen të forcohet besimi nëpërmjet pjesëmarrjes së punonjësve në krijimin e politikave dhe programeve të brendshme të AGJPP-së.

- Ajo që u tha më lartë vërtetohet edhe gjatë analizës së dokumenteve të brendshme të AGJPP-së, ku ndalimi i diskriminimit në punën e AGJPP-së apo krijimi i një mekanizmi mbrojtës nuk janë theksuar shprehimisht në asnjë dokument. E njëjta gjë vlen edhe për ofrimin e qasjes dhe përshtatjes adekuate, mungesa e të cilave mund të përbëjë bazë për diskriminim.
- Një temë serioze që i prek kandidatët/kandidatet e trajnimit fillestar është pamundësia e shfrytëzimit të plotë të pushimit prindëror/të lehonisë nga ana e tyre siç parashikohet në Ligjin për Marrëdhëniet e Punës, gjegjësisht e drejta për pushim të paguar nga puna në kohëzgjatje prej nëntë muajsh pandërprerë, e nëse lindin disa fëmijë në të njëjtën kohë (binjakë, trinjakë dhe më shumë), për 15 muaj. Në fakt, gjatë kohëzgjatjes së trajnimit, kandidatët/kandidatet e kanë statusin e të punësuarve në AGJPP dhe për rrjedhojë të drejtat e tyre nga marrëdhënia e punës duhet të jenë të barabarta me të drejtat e punonjësve të AGJPP-së, të cilët janë përgjigjur se mund ta shfrytëzojnë pa pengesa pushimin prindëror. Për më tepër, nga teksti i Rregullores për trajnimin fillestar është e qartë se ajo e promovon përdorimin e vetëm 60 ditëve të pushimit prindëror, gjë që e cenon rëndë ushtrimin e të drejtës për jetë private dhe familjare të kandidatëve/kandidateve të trajnimit fillestar. Një shembull pozitiv i përshtatjes adekuate në këtë kontekst është përshtatja e dhomës për gji dhënie në hapësirat e AGJPP-së për kandidatet që kanë një nevojë të tillë.
- Për sa i përket buxhetit të vitit 2021 dhe 2022 dhe dokumentit të brendshëm të furnizimeve, nuk mund të vërehet se ka buxhet të përgjegjshëm gjinor, e as se janë ndarë mjete financiare për përshtatje adekuate. Megjithatë, nga intervista me drejtoreshën ekzekutive të AGJPP-së, është e qartë se janë ndarë mjete financiare për përshtatje adekuate. Në fakt, në dy raste, AGJPP-ja iu përgjigj nevojave të kandidatëve/kandidateve për përshtatje adekuate, edhe atë në një rast lidhur me nevojën për gji dhënie, të kandidateve që u bënë nëna dhe donin të vazhdonin ta ndjekin trajnimin dhe në rastin e dytë, lidhur me nevojat e një kandidateje me aftësi të kufizuara fizike, kur kishte nevojë të bëhet përshtatje adekuate e hapësirave të AGJPP-së në mënyrë që ajo të mund ta ndiqte mësimin pa pengesa.

3. AGJPP-ja dhe qasshmëria

Hapësirat dhe pajisjet për kryerjen e veprimtarisë së AGJPP-së sigurohen nga ana e Qeverisë, në përputhje me nenin 52 paragrafi 1 të Ligjit për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë.⁴⁵ Në kornizën ligjore ekzistuese, nuk ka asnjë detyrim për ta respektuar qasshmërinë dhe ajo nuk është vendosur në nivelin e parimit në Ligj.

Në bazë të nenit 52, Qeveria i siguron edhe hapësirat dhe pajisjet për kryerjen e veprimtarisë së AGJPP-së. Qeveria i ka dhënë AGJPP-së tre hapësira në tre lamela (hyrje) të ndryshme brenda një ndërtese. Hapësira që i është dhënë AGJPP-së, pavarësisht se është në katin përdhes, nuk i plotëson standardet e qasshmërisë fizike. Qasja në ndërtesë është shumë larg parkingut, i cili është pjesë e zonës së parkimit të ndërtesës. Pavarësisht se në zonën e parkimit ka një vend parkimi të shënuar për personat me aftësi të kufizuara, megjithatë, ky vend parkimi ndodhet në një distancë shumë më të madhe nga hyrjet në AGJPP.

Për sa i përket rregullimit të brendshëm të hapësirave, dhomat e punës, zyrat janë nën standardet e qasshmërisë.⁴⁶ AGJPP-ja ka dy hapësira për zhvillimin e trajnimeve, edhe atë njëra ndodhet në lamelën 3, kurse tjetra është sallë për ligjërata, e cila është më e madhe dhe ndodhet në lamelën 1. Hapësirat për trajnim janë të dedikuara për jo më shumë se 20 persona (në lamelën 3) dhe jo më shumë se 30 persona (lamela 1). Hapësirat për takime dhe tryeza të rrumbullakëta janë gjithashtu me kapacitet të kufizuar. Hapësira e dedikuar për bibliotekën është krejtësisht e pa qashme për personat me aftësi të kufizuara.

AGJPP-ja nuk ka një tualet të qashtë për personat me aftësi të kufizuara. Tualetet që ndodhen në të tre hyrjet kanë shkallë, të cilat janë të ngushta, gjë që e vështirëson funksionalitetin e tyre jo vetëm për personat me aftësi të kufizuara, por edhe për punonjësit e moshuar të AGJPP-së, si dhe për personat me peshë më të madhe trupore. Nga ky këndvështrim, veprimtaria arsimore të cilën duhet ta kryejë AGJPP-ja, nuk është e qashtë dhe në dispozicion për personat me aftësi të kufizuara. Ajo nuk i përmbahet plotësisht standardeve për dizajn universal.

Përveç pamundësisë për qasje fizike, hapësirat që i ka në dispozicion AGJPP-ja nuk janë të qashtë as për personat me aftësi të kufizuara shqisore (personat me shikim të dobët dhe personat me shikim të dëmtuar). Shtigjet deri te hyrja dhe në vetë hapësirat nuk janë të shënuara qartë dhe nuk janë të dallueshme. Për më tepër, shenjat për hapësirat e ndryshme nuk janë vendosur në formate të thjeshta, gjë që e ndërlikon më tej lëvizjen nëpër këto hapësira.

45 Ligji për Akademinë për Gjyqtarë dhe Prokurorë Publikë https://ipcademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Zakon_za_Akademija_2015_12022015.pdf

46 Shih: Analiza Funksionale e Akademisë për Gjyqtarë dhe Prokurorë Publikë, 2019, si dhe Neufert E., Neufert, P. (2002). Architects' Data (Third Edition). Blackwell Science Ltd, Oxford, UK, fq. 346.

Pavarësisht se në fillim të këtij viti, AGJPP-ja bëri disa ndryshime në ueb-faqen e saj, megjithatë ajo nuk është plotësisht e harmonizuar me standardet e qasshmërisë së portaleve të internetit. Informatat nuk janë vendosur në format audio, gjë që sigurisht e vështirëson qasjen për një pjesë të personave me paaftësi të ndryshme. Gjithashtu, nuk ka udhërrëfyes me zë, e as nuk është dhënë informacion se ka bashkëpunim me interpretues/interpretuese të gjuhës së shenjave apo bashkëpunim me Shoqatën e Interpretuesve.

Për sa i përket bibliotekës dhe fondit të librave, AGJPP-ja ka një numër të madh librash, tekstesh, monografish dhe doracakësh. Shumica e publikimeve janë në gjuhën maqedonase, ndërsa një pjesë e vogël janë në gjuhë të tjera. Në këtë bibliografi mungojnë librat në alfabetin e Brejtit. Gjithashtu, mungon digjitalizimi i njësive ekzistuese bibliografike. Sigurimi i njësive bibliografike në formë elektronike do të ishte një mjet i dobishëm jo vetëm për kursantët me aftësi të kufizuara, por edhe për kursantët e trajnimit pa aftësi të kufizuara, gjë që do ta lehtësonte punën e të gjithëve.

Në bazë të situatës së konstatuar në terren, AGJPP-ja nuk është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara. Gjithashtu, edhe informacioni (faqja e internetit dhe librat) që i ofron AGJPP-ja nuk janë të qasshme dhe në dispozicion për personat me aftësi të kufizuara. Nga intervista e zhvilluar me drejtoreshën e AGJPP-së-s, bëhet me dije se AGJPP-ja-ja kërkon nga Qeveria t'i sigurojë hapësira të reja, të cilat shpresojnë të jenë të qasshme. Për përshtatjen adekuate, drejtoresha e AGJPP-së njoftoi se në gjeneratën e re të kandidatëve/kandidateve kanë një person me aftësi të kufizuar për të cilin është bërë përshtatja adekuate që të mund ta ndjekë mësimin pa probleme (përshtatje e tualetit dhe përshtatje e tavolinës së punës).

Pavarësisht nëse do të qëndrojë në këto hapësira edhe/ose në vitin e ardhshëm AGJPP-ja do të zhvendoset në hapësira të reja, rekomandohet që të respektohen standardet e qasshmërisë, si dhe të sigurohen standardet për lëvizje të lehtë dhe të lexueshme nëpër hapësirat e AGJPP-së.

Nëse AGJPP-ja nuk merr pëlqimin e Qeverisë për t'i zhvendosur hapësirat e saj në hapësira të tjera, AGJPP-ja duhet të sigurojë mjete për rehabilitimin e hapësirave ekzistuese, para së gjithash të tualeteve, si dhe mjete buxhetore për sigurimin e lëvizjes adekuate dhe të sigurt nëpër hapësirat e AGJPP-së.

Përveç kësaj, rekomandohet që në ueb-faqe të instalohet sintetizuesi i tekstit në të folur "Kiko" në gjuhën maqedonase (<https://louderpages.org/kiko>), si dhe sintetizuesi i tekstit në të folur "Hana" në gjuhën shqipe (<https://louderpages.org/hana>).

Vlerësimi i funksionimit të jashtëm të AGJPP-së nga aspekti i gjinisë dhe diversitetit

Qëllimi i themelimit të AGJPP-së, në përputhje me Ligjin për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë⁴⁷, është të sigurojë: kryerjen profesionale, të pavarur, të paanshme dhe efikase të funksionit të gjyqtarit dhe të prokurorit publik, si dhe kryerjen profesionale dhe efikase të punës së shërbimeve profesionale në gjyqësor dhe në prokurorinë publike dhe të kuadrove aktuale, gjë që në masë të madhe varet nga cilësia e funksionimit të AGJPP-së.

Në Statut⁴⁸, si akt themelor i AGJPP-së, posaçërisht theksohet parimi i përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të qytetarëve që u përkasin të gjitha bashkësive në Republikën e Maqedonisë së Veriut, i cili, në përputhje me Statutin duhet të respektohet gjatë: konstituimit të organeve dhe trupave të AGJPP-së, emërimit të ligjëruesve dhe mentorëve, përpiluesve të pyetjeve për provimet, si dhe gjatë përzgjedhjes së kandidatëve/kandidateve për praninë në trajnimin fillestar në AGJPP. Mirëpo, parimi i përfaqësimit të drejtë dhe adekuat kuptohet vetëm si përfaqësim adekuat dhe i drejtë i bashkësive etnike, prandaj në konkurset për kandidatë të rinj//kandidate të reja dhe në listat e renditjes përmenden: maqedonasit, shqiptarët, turqit. Ajo që mungon është detyrimi për respektimin më të gjerë të diversitetit, parimet për sigurimin e qasshmërisë dhe të qenit në dispozicion të informatave, si dhe krijimi i kushteve për qasje për grupet e marginalizuara në AGJPP.

Pastaj, sipas Statutit (neni 27), zgjedhja e ligjëruesve/ligjëruesve bëhet nga radhët e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë vendas dhe të huaj, aktivë dhe në pension, noterëve, përmbauesve, ndërmjetësve dhe nëpunësve shtetërorë në pozita drejtuese, të cilët i plotësojnë kushtet e përcaktuara me ligj.

Si ligjërues angazhohen persona të cilët me aktivitetet e tyre gjatë realizimit të drejtpërdrejtë të programeve të trajnimit, kontribuojnë në ruajtjen e nivelit të lartë të njohurive dhe aftësive të gjyqtarëve, prokurorëve publikë dhe të subjekteve të tjera, në përputhje me legjislacionin vendas dhe standardet evropiane dhe ndërkombëtare. Ligjëruesit e AGJPP-së, përpara se të fillojnë aktivitetin e tyre si ligjërues, duhet detyrimisht, e më pas edhe në vazhdimësi një herë në vit, të ndjekin një trajnim për ligjërues, të organizuar nga AGJPP-ja. Parimet mbi bazën e të cilave kryhet procedura për përzgjedhjen dhe përcaktimin e ligjëruesve janë: profesionalizmi, aftësia, transparenca, çiltërsia dhe si i fundit, parimi i mundësive të barabarta.

47 Ligji për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë "Pavel Shatev": https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Zakon_za_Akademija_2015_12022015.pdf

48 Statuti i Akademisë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë "Pavel Shatev": https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/08/Statut_na_ASJO_precisten_tekst.pdf

Sipas ligjit, Këshilli Programor është organ profesional i AGJPP-së, i përbërë nga shtatë anëtarë dhe zëvendësit e tyre, të cilët emërohen nga Këshilli Drejtues nga radhët e gjyqtarëve, prokurorëve publikë, nëpunësve shtetërorë në pozita drejtuese nga Ministria e Drejtësisë, si dhe juristëve të tjerë të shquar nga mendimi juridik shkencor dhe hulumtues në fushën e drejtësisë.

Për sa i përket trajnimit fillestar, paraqitja e kandidatëve/kandidateve në shpalljen publike për pranim në trajnimin fillestar bëhet duke parashtruar një fletëparaqitje me dokumentet e nevojshme personalisht në hapësirat e AGJPP-së, një formular të përgatitur nga AGJPP-ja dhe të publikuar në ueb-faqen e saj, i cili është në format të pa qashtëm. Personi i autorizuar për pranimin e dokumentacionit është i detyruar ta pranojë çdo aplikim me dokumentet e bashkangjitura. Plotësimi i vendeve të lira të përcaktuara sipas kuotës, gjatë pranimit të kandidatëve në trajnimin fillestar, do të menaxhohet sipas parimit të suksesit të arritur, gjegjësisht notës përfundimtare të fituar në provimin pranues, dhe ky plotësim i vendeve do të renditet brenda secilës kuotë të parashikuar veçmas.

Misioni i AGJPP-së, sipas Raportit Vjetor për vitin 2021⁴⁹, bazohet në avancimin dhe ofrimin e drejtësisë së pavarur, të paanshme dhe të nivelit të lartë profesional, që do ta afirmojë parimin e sundimit të ligjit dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Më tej, në Raport thuhet se në kuadër të Programit për Trajnimin e Vazhdueshëm, në vitin 2021 janë realizuar 214 trajnime në të cilat janë trajnuar 4.924 pjesëmarrës, për realizimin e të cilave janë angazhuar 223 edukatorë, nga të cilët 168 edukatorë vendas dhe 58 edukatorë të huaj⁵⁰. Në bazë të asaj që u tha më sipër, të dhënat janë paraqitur si informacion statistikor, në të cilin mungon perspektiva gjinore dhe perspektiva të tjera.

Në vetë Programin e punës së AGJPP-së për vitin 2022⁵¹ është konstatuar nevoja për avancimin e trajnimit në fushën e së drejtës së BE-së, përmes zgjerimit dhe ndërhyrjes në temat e përzgjedhura, por parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore nuk shfaqet askund (si prioritet përmendet respektimi i sundimit të ligjit, por jo edhe parimi i barazisë i cili është i lidhur ngushtë me parimin paraprak). Nga ky dokument, ndër të tjera, shihet qartë se kushtet hapësinore dhe teknike të AGJPP-së janë në nivel të pakënaqshëm, por askund nuk përmendet nevoja për qasje në AGJPP, për shembull, për personat me aftësi të kufizuara, diçka që AGJPP-ja do të duhet ta marrë parasysh në të ardhmen e afërt si një nga kushtet për funksionimin normal të institucionit, duke pasur parasysh nevojat e diversitetit, por edhe qasjen

49 Raporti vjetor për punën e AGJPP-së, për vitin 2021: <https://jpacademy.gov.mk/reports/>

50 Po aty, fq. 16

51 Programi për punë i Akademisë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë "Pavell Shatev" për vitin 2022: [ПРОГРАМА ЗА РАБОТА НА ДИРЕКТОРОТ НА АКАДЕМИЈАТА ЗА ОБУКА НА СУДИИ И ЈАВНИ ОБВИНИТЕЛИ ЗА 2010 -2014 ГОДИНА \(jpacademy.gov.mk\)](https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/09/Programa_PROGRAMA_ZA_RABOTA_NA_DIREKTOROT_NA_AKADEMIJATA_ZA_OBUKA_NA_SUDIJI_I_JAVNI_OBVINITELI_ZA_2010_-2014_GODINA_(jpacademy.gov.mk))

e barabartë në AGJPP për të gjithë. AGJPP-ja e njeh rëndësinë e ngritjes së aftësive të punonjësve, por në atë pjesë mungon studimi i detyrueshëm i parimit të barazisë dhe barazisë gjinore, të cilin punonjësit janë të obliguar ta promovojnë dhe ta zbatojnë.

Në Programin e Trajnimit Fillestar, Mësimdhënia teorike 2022/2023⁵² është planifikuar një orë në javë për tema aktuale në fushën juridike me ligjërues/ligjëruese të ftuar/a me titull "Tema e javës", me qëllim të nxitjes së debatit apo diskutimit profesional për tema aktuale në fushën e praktikës juridike. Duke qenë se ky Program nuk parashikon në mënyrë eksplicite studimin e parimit të barazisë dhe barazisë gjinore, është e nevojshme që kjo të futet në Program. Kjo mund të bëhet në disa mënyra, gjegjësisht: në një trajnim të posaçëm që do të jetë i detyrueshëm, ose duke pasur parasysh aktualitetin dhe rëndësinë e tij, mund të futet në mënyrë të obligueshme si temë e javës, me kusht që ligjëruesi/ligjëruesja të jetë ekspert/eksperte i/e dëshmuar me përvojë të pasur profesionale në këtë fushë, i cili/e cila përmes ndërveprimit dhe shembujve praktikë do t'ua përcjellë njohuritë e tij/saj kursantëve/kursanteve të trajnimit fillestar. Përveç barazisë gjinore, në program nuk është përfshirë as çështja e aftësisë së kufizuar nga këndvështrimi gjinor, që është edhe detyrim nga KDPK-u, prandaj është e nevojshme të zhvillohen module/trajnime të veçanta për ta kuptuar dhe zbatuar të drejtën e qasjes në drejtësi për pjesëtarët e komunitetit me aftësi të kufizuara, me përfshirje aktive të personave me aftësi të kufizuara.

Në kuadër të vlerësimit të aspektit të jashtëm të punës dhe funksionimit të AGJPP-së, janë konsultuar punonjësit, kandidatët/kandidateve, ligjëruesit/ligjërueset, gjyqtarët dhe prokurorët publikë, të cilët kanë ndjekur trajnim të vazhdueshëm, për t'i kuptuar perceptimet e tyre për çështjet që janë temë e kësaj pjese të analizës. Në vijim janë paraqitur gjetjet dhe përfundimet e fituara.

Pyetja: A ka politikë për barazi apo barazi gjinore në lidhje me trajnimin e kandidatëve të rinj dhe programin për trajnim të vazhdueshëm?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, shumica e të anketuarve, gjegjësisht 45% konsiderojnë se nuk ka politikë për barazi apo barazi gjinore në lidhje me përzgjedhjen dhe trajnimin e kandidatëve të rinj dhe programin për trajnim të vazhdueshëm, 27% konsiderojnë se ekziston një politikë e tillë, 18% nuk e dinë nëse ekziston, ndërsa 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

52 Programi i Trajnimit Fillestar në Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë "Pavel Shatev", Mësimdhënia teorike 2022/2023: https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2022/09/Programa_za_pocetna_obuka_teoretska_nastava_2022-2023.pdf

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 63% nuk e dinë nëse ka politikë për barazi apo për barazi gjinore për sa i përket trajnimit të kandidatëve të rinj dhe programit për trajnim të vazhdueshëm, 27% konsiderojnë se ka, 7% konsiderojnë se nuk ka, ndërsa 3% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, 57% e të anketuarve nuk e dinë nëse ekziston politikë për barazi apo për barazi gjinore në lidhje me trajnimin e kandidatëve të rinj dhe programin për trajnim të vazhdueshëm, 37% konsiderojnë se ekziston një politikë dhe program i tillë, 3% konsiderojnë se nuk ekziston dhe 3% nuk iu përgjigjën pyetjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike, në lidhje me pyetjen nëse ka politikë për barazi apo për barazi gjinore lidhur me programin për trajnim të vazhdueshëm, 82% nuk e dinë nëse ekziston një program i tillë, vetëm 12% konsiderojnë se ekziston, 4% konsiderojnë se nuk ekziston, dhe 2% nuk iu përgjigjën pyetjes.

Të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues kanë përgjigje të ndara, gjegjësisht njëra mendon se ekziston një politikë e tillë, tjetra mendon se nuk ekziston, ndërsa e treta nuk e di nëse ekziston. Në lidhje me përgjigjet e **Këshillit Drejtues**, një i anketuar/e anketuar konsideron se një politikë e tillë ekziston, ndërsa një i anketuar/e anketuar konsideron se nuk ekziston.

Pyetja: A ka të paktën një punonjës përgjegjës për komunikim me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe të marginalizuara, me qëllim të rritjes së qasjes në informata dhe promovimit të shpalljeve të hapura për kandidatët për gjyqtarë dhe prokurorë publikë?

Vërejtje: Pyetja është e dedikuar vetëm për të anketuarit/të anketuarat nga radhët e punonjësve dhe anëtarëve/anëtareve të Këshillit Drejtues.

Gjetja

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, shumica e të anketuarve – 45% nuk e dinë nëse ka punonjës në AGJPP për këtë qëllim, 27% konsiderojnë se nuk ka punonjës për këtë qëllim, 18% konsiderojnë se ka të paktën një punonjës përgjegjës për komunikim me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile, të cilat i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe të marginalizuara, me qëllim të rritjes së qasjes në informata dhe promovimit të konkurseve të hapura për kandidatët për gjyqtarë dhe prokurorë publikë, ndërsa 9% nuk iu përgjigjën pyetjes.

Anëtarët/anëtares e Këshillit Drejtues, nuk e dinë nëse ka punonjës përgjegjës për komunikimin me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe të marginalizuara.

Pyetja: Sa e vetëdijshme është AGJPP-ja për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, në lidhje me punën e saj? Për shembull, kur krijohen programet për trajnimin fillestar dhe trajnimin e vazhdueshëm për gjyqtarët dhe prokurorët publikë, sa merret parasysh parimi i barazisë dhe barazisë gjinore?

Gjetjet:

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 89% konsiderojnë se AGJPP-ja është e vetëdijshme për sa i përket barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në lidhje me punën e saj, kundrejt 10% që konsiderojnë se ajo nuk është e vetëdijshme dhe 1% nuk i është përgjigjur pyetjes.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, 84% konsiderojnë se AGJPP-ja është e vetëdijshme për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore në lidhje me punën e saj, për shembull, gjatë krijimit të programeve për trajnimin fillestar dhe trajnimin e vazhdueshëm për gjyqtarë dhe prokurorë publikë, 13% konsiderojnë se nuk është e vetëdijshme dhe 3% nuk i janë përgjigjur pyetjes fare.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike, 69% konsiderojnë se AGJPP-ja është e vetëdijshme për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, në lidhje me punën e saj, kundrejt 31% që mendojnë se ajo nuk është e vetëdijshme.

Sipas të anketuarave nga Komisioni për Provimin Pranues, AGJPP-ja është e vetëdijshme për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, në lidhje me punën e saj.

Pyetja: A promovohet parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore përmes trajnimeve teorike; a përfshihen ato në programet për këto trajnime, në ligjërata dhe a ka trajnime të veçanta që i trajtojnë këto tema? Nëse jeni përgjigjur me Po, ju lutemi shpjegoni. Pyetje shtesë: A keni propozime apo rekomandime të tjera se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimin fillestar dhe në trajnimin e vazhdueshëm, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe mos diskriminimit?

Gjetjet:

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 62% konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore promovohet përmes trajnimeve teorike, 36% konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore nuk promovohet përmes trajnimeve teorike, se ato nuk përfshihen në programet për këto trajnime, në ligjërata dhe se nuk ka trajnime të veçanta që i trajtojnë këto tema, ndërsa 3% nuk i janë përgjigjur pyetjes. Nga ata që iu përgjigjën pozitivisht pyetjes, në vazhdim ata theksojnë se parimet promovohen përmes: ushtrimeve të përfshira në trajnimin teorik (për mbrojtjen dhe sanksionimin e diskriminimit), këto parime janë pjesë e programit të modulit civil dhe ndërkombëtar të mësimin teorik, përmes ligjëratave për GJEDNJ-në dhe KEDNJ-në, përmes kurseve online të organizuara nga Këshilli i Evropës, gjatë provimit pranues AGJPP-ja e promovon dhe e zbaton parimin e barazisë ndërmjet bashkësive nëpërmjet kuotave të përcaktuara.

Për sa i përket propozimeve apo rekomandimeve të tjera se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimin fillestar, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit, të anketuarit/të anketuarat shprehën si më poshtë: Futja e orëve shtesë ku do të shqyrtoheshin shembuj nga realiteti, bashkëpunimi më i ngushtë me sektorin joqeveritar, kushtimi i vëmendjes më të madhe forcimit të besimit të qytetarëve në sistemin e drejtësisë, si dhe ditë të hapura për të bërë pyetje përpara çdo shpalljeje të re.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, 47% konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore nuk promovohet përmes trajnimeve teorike, ato nuk janë të përfshira në programet për këto trajnime në ligjërata dhe nuk ka trajnime të veçanta që i trajtojnë këto tema, 44% konsiderojnë se ky parim promovohet në mënyrën e përmendur, ndërsa 9% nuk i janë përgjigjur fare pyetjes. Ata që iu përgjigjën pozitivisht pyetjes, theksojnë se parimet promovohen dhe zbatohen në këtë mënyrë: promovimi i tërthortë përmes lëndëve të tjera, afirmimi i barazisë gjinore si pjesë përbërëse e materialeve të kohëve të fundit, ka ligjërues meshkuj dhe femra, përmes trajnimeve të veçanta, gjatë trajnimeve për zbatimin e KEDNJ-së dhe GJEDNJ-së, në vetë programin, AGJPP-ja ka mbajtur disa trajnime për këto tema, studimi i krimit të urrejtjes, mbrojtjes nga diskriminimi, dhunës në familje, Konventës së Stambollit.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokurorëve publike, 82% konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore nuk promovohet përmes trajnimit të vazhdueshëm, se ato nuk janë të përfshira në programet për këto trajnime, në ligjërata dhe se nuk ka trajnime të veçanta që i trajtojnë këto tema. Një përqindje shumë më e vogël (vetëm 14%) konsiderojnë se këto parime promovohen përmes mënyrave të përmendura, ndërsa 4% nuk iu përgjigjën fare pyetjes. Ata që iu përgjigjën pozitivisht pyetjes, në vazhdim theksojnë se parimet promovohen dhe zbatohen në këtë mënyrë: përmes ligjëratave

dhe seminareve të organizuara mbi parimin e barazisë dhe barazisë gjinore, me përfshirjen e grupit të synuar - gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, por edhe të institucioneve të tjera që lidhen me këtë temë (institucionet shtetërore, sektori joqeveritar), trajnimit me titull "Rezoluta 1325, femrat, paqja, siguria".

Sipas të anketuarave nga Komisioni për Provimin Pranues, njëra konsideron se këto parime promovohen përmes mënyrave të përmendura, ndërsa dy u përgjigjën se nuk e dinë nëse promovohet ose jo. E anketuara e cila është përgjigjur se ka promovim të parimit të barazisë dhe të barazisë gjinore, mendon se kjo bëhet përmes ligjëruesve/ligjërueseve. Një e anketuar konsideron se në trajnimet teorike dhe në bazën e të dhënave të rasteve studimore, zbatohen dhe përdoren raste gjyqësore me baza të ndryshme diskriminimi nga gjykatat vendase dhe GJEDNJ-ja, ndërsa dy të tjerat nuk e dinë.

Si propozime apo rekomandime për atë se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimin fillestar, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit: Përfshirja në ligjëratat e organizuara nga AGJPP-ja, të ketë aktivitete më të mëdha, të mbahen më shumë ditë të hapura për njohje me AGJPP-në dhe njohje me grupet e marginalizuara, mjaftojnë listat e veçanta për pranim në AGJPP për kombësitë, por mbase duhet menduar edhe për një listë të veçantë për personat me aftësi të kufizuara, natyrisht nëse i plotësojnë kushtet për pranim, përfshirja në trajnime e temës së barazisë.

Pyetja e dedikuar për të anketuarit/të anketuarat nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve: A mendoni se respektohet parimi i barazisë dhe përfaqësimit gjinor gjatë përzgjedhjes së ligjëruesve/ligjërueseve në trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm?

Gjetja:

Rreth 73% e të anketuarve/anketuarave nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i përfaqësimit gjinor respektohet gjatë përzgjedhjes së ligjëruesve/ligjërueseve në trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm, 21% konsiderojnë se nuk është kështu, 6% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Pyetje e dedikuar për të anketuarit/të anketuarat nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve: A e promovoni Ju si ligjërues/ligjëruese parimin e barazisë dhe barazisë gjinore në mësimdhënien teorike?

Gjetja:

Më shumë se gjysma e të anketuarve/anketuarave nga radhët e ligjëruesve/ligjërueseve (54%) iu përgjigjën pozitivisht kësaj pyetjeje, 34% nuk e promovojnë këtë parim, 12% nuk iu përgjigjën fare pyetjes. Nga ata që u përgjigjën pozitivisht,

këtë e bëjnë përmes: praktikës dhe standardeve të vendosura, të gjithë kanë qasje dhe trajtim të barabartë, jo përzgjedhje kur u jepet fjala kandidatëve gjatë diskutimeve, përdorimi i termave neutralë, përmes zbatimit konsekuent të ligjeve në punë, përmes prezantimit të rasteve të veçanta, veçanërisht të atyre që kanë pika të përbashkëta me fushën e të drejtës familjare dhe marrëdhëniet e punës, përmes listës së pjesëmarrësve, vendit ku janë të ulur (pothuajse në të gjitha përgjigjet theksohet në mënyrë të veçantë trajtimi i barabartë i të gjithëve).

Për sa i përket propozimeve apo rekomandimeve të tjera se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimin fillestar, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit, të anketuarit/të anketuarat i dhanë këto përgjigje: Më e rëndësishme është cilësia e kandidatëve, prandaj nuk duhet lejuar ndarja në bazë të kuotave mbi asnjë bazë, qasje e barabartë për të gjithë, por sipas kriterit të cilësisë, përfshirja e grupeve të marginalizuara në të gjitha trajnimet, AGJPP-ja duhet të punojë më shumë për çështjet e njohjes së aftësisë së kufizuar dhe identifikimit të kandidatëve/kandidateve që vijnë nga ky grup, për të kapërcyer anshmërinë ndaj këtij grupi të qytetarëve dhe qytetareve, vendosja e bashkëpunimit të AGJPP-së me fakultetet juridike dhe shoqatat e qytetarëve që punojnë për këtë çështje, me qëllim të krijimit të kanaleve të hapura për komunikim dhe inkurajimit të studentëve/studenteve me aftësi të kufizuara për të aplikuar si kandidatë të ardhshëm, formimi i grupeve punuese që do të përgatisnin material pune për promovimin e këtij parimi, përmes trajnimeve të vazhdueshme për Ligjin e ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga dhuna ndaj grave dhe dhuna në familje, i cili ka për qëllim parandalimin dhe pengimin e dhunës me bazë gjinore ndaj femrave dhe mbrojtjen efektive të tyre nga çdo formë dhune, me pjesëmarrjen e përfaqësuesve nga organizatat joqeveritare të përkushtuara për mbrojtjen e të drejtave të grupeve të caktuara të marginalizuara, trajnime për temën e re "zhvatjen seksuale" (sextortion), mundësia që studentët nga fakultetet përkatëse, anëtarët e shoqatave dhe të shkollave të mesme të marrin pjesë në ligjërata, organizimi i punëtorive, po për gjithë përfshirjen (inkluzionin), mirëpo me respektim të barabartë të standardeve juridike, profesionale dhe të kuadrove.

Një nga rekomandimet e pjesëmarrësve/pjesëmarrëseve nga fokus-grupi është se AGJPP-ja duhet të jetë pro aktive në drejtim të zbatimit adekuat të marrëveshjeve ndërkombëtare dhe të iniciojë ngritjen e vazhdueshme të kapaciteteve profesionale të gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë, veçanërisht në zbatimin adekuat të Konventave tashmë të ratifikuara që kërkojnë reforma gjithëpërfshirëse sistemore.

Pyetja: A ofron AGJPP-ja përshtatje adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë ndonjë formë të aftësisë së kufizuar ose nevoja apo karakteristika të tjera?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, një numër i barabartë i të anketuarve/të anketuarave (nga 27%) janë përgjigjur se AGJPP-ja ofron përshtatje adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë ndonjë formë të aftësisë së kufizuar ose nevoja apo karakteristika të tjera, gjegjësisht nuk e dinë nëse AGJPP-ja ofron kushte të tilla, 36% konsiderojnë se ajo nuk ofron përshtatje adekuate, ndërsa 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 65% nuk e dinë nëse AGJPP-ja ofron përshtatje adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë ndonjë formë paaftësie ose nevoja apo karakteristika të tjera, 32% mendojnë se ofron përshtatje adekuate, 9% nuk iu përgjigjën pyetjes.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, 65% e të anketuarve nuk e dinë nëse AGJPP-ja ofron përshtatje adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë një formë të aftësisë së kufizuar ose nevoja apo karakteristika të tjera, 32% mendojnë se ofron përshtatje adekuate, 2% mendojnë se AGJPP nuk ofron përshtatje adekuate për kandidatët/ të punësuarit/ manaxhmentit të cilët kanë ndonjë formë të paaftësisë ose nevoja të tjera ose karakteristika, përderisa 1% e të anketuarve/ anketuarave nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas përgjigjeve të të anketuarve/të anketuarave të Këshillit Drejtues, një i/e anketuar konsideron se AGJPP-ja ofron përshtatje adekuate, ndërsa një i/e anketuar nuk e di nëse ofron përshtatje adekuate.

Sipas përgjigjeve të anëtarëve/anëtareve të Komisionit për Provimin Pranues, dy të anketuar/anketuara konsiderojnë se AGJPP-ja ofron përshtatje adekuate, ndërsa një e anketuar nuk e di nëse e bën këtë.

Pyetja: A mendoni se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara (njerëz që kanë vështirësi në lëvizje, personat që lëvizin me karrocë për invalidë, të verbrit, personat e shurdhër, personat me aftësi të kufizuara intelektuale dhe psiko-sociale)?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, 45% konsiderojnë se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara (njerëz që kanë vështirësi në lëvizje, personat që lëvizin me karrocë për invalidë, të verbrit, personat e shurdhër, personat me aftësi të kufizuara intelektuale dhe psiko-sociale), 27% mendojnë se nuk është e qasshme, 18% nuk e dinë nëse është e qasshme dhe 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, gjysma (50%) mendojnë se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara (njerëz që kanë vështirësi në

lëvizje, personat që lëvizin me karrocë për invalidë, të verbrit, personat e shurdhër, personat me aftësi të kufizuara intelektuale dhe psiko-sociale), 45% janë ata që nuk e dinë nëse është e qasshme, sipas 3% të përgjigjeve – ajo është nuk e qasshme, ndërsa 2% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, gjysma (53%) mendojnë se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara (njerëz që kanë vështirësi në lëvizje, personat që lëvizin me karrocë për invalidë, të verbrit, personat e shurdhër, personat me aftësi të kufizuara intelektuale dhe psiko-sociale), 38% janë ata që nuk e dinë nëse është e qasshme, sipas 4% të përgjigjeve – ajo është nuk e qasshme, dhe po aq (4%) nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, 24% konsiderojnë se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, po aq (24%) konsiderojnë se nuk është e qasshme, ndërsa pjesa më e madhe, 51%, nuk e di nëse AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara.

Nga anëtarët e Komisionit për Provimin Pranues, dy anëtare konsiderojnë se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, ndërsa njëra nuk e di nëse është e qasshme.

Nga anëtarët/anëtares e Këshillit Drejtues, një anëtar/anëtare konsideron se AGJPP-ja është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, ndërsa njëri/njëra nuk e di nëse është e qasshme.

Pyetja: A i përshtat AGJPP-ja materialet/mjetet, shpalljet e saj për personat me aftësi të kufizuara?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, pothuajse gjysma e të anketuarve/të anketuarave (45%) nuk e dinë nëse AGJPP-ja i përshtat materialet/mjetet, shpalljet e saj për personat me aftësi të kufizuara, 36% konsiderojnë se i përshtat, 9% konsiderojnë se nuk i përshtat dhe 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 64% nuk e dinë nëse AGJPP-ja i përshtat materialet/mjetet, shpalljet për personat me aftësi të kufizuara, 28% mendojnë se i përshtat, 6% mendojnë se nuk i përshtat, ndërsa 2% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, 68% nuk e dinë nëse AGJPP-ja i përshtat materialet/mjetet, shpalljet e saj për personat me aftësi të kufizuara, 22% mendojnë se i përshtat, 7% mendojnë se nuk i përshtat dhe 3% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radha e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, 63% e të anketuarve/të anketuarave nuk e dinë nëse AGJPP-ja i përshtat informacionet, shpalljet, materialet/mjetet e saj për personat me aftësi të kufizuara, 22% janë ata që konsiderojnë se nuk i përshtat, ndërsa 14% mendojnë se AGJPP-ja i përshtat materialet/mjetet, shpalljet e saj për personat me aftësi të kufizuara.

Nga anëtarët e Komisionit për Provimin Pranues dhe anëtarët/anëtares e Këshillit Drejtues, asnjëri/asnjëra nuk e di nëse AGJPP-ja i përshtat informacionet, shpalljet, materialet/mjetet e saj për personat me aftësi të kufizuara.

Pyetja: Gjatë organizimit të ngjarjeve, trajnimeve, seminareve, a merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara? Vërejtje: Pyetja është e dedikuar vetëm për të anketuarit/të anketuarat nga radhët e punonjësve dhe nga radhët e Këshillit Drejtues.

Gjetja:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, 60% mendojnë se gjatë organizimit të ngjarjeve, trajnimeve, seminareve, merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, 30% mendojnë se kjo nuk merret parasysh, ndërsa 10% nuk e dinë nëse merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara.

Një i anketuar/e anketuar nga Këshilli Drejtues, konsideron se me rastin e organizimit të ngjarjeve, trajnimeve, seminareve, merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, ndërsa njëri/njëra nuk e di nëse merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara.

Pyetja: A keni angazhuar interpretues të gjuhës së shenjave? Vërejtje: Pyetja është e dedikuar vetëm për të anketuarit/anketuarat nga radhët e punonjësve dhe Këshillit Drejtues.

Gjetja:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, nuk është marrë asnjë përgjigje pohuese, 64% janë përgjigjur se asnjëherë nuk është angazhuar interpretues i gjuhës së shenjave, ndërsa 9% nuk iu përgjigjën fare pyetjes. 9% e të anketuarve/anketuarave nuk e dinë nëse ndonjëherë ka qenë i angazhuar interpretues i gjuhës së shenjave.

Sipas të anketuarve/të anketuarave nga Këshilli Drejtues, deri më tani nuk është angazhuar interpretues i gjuhës së shenjave.

Pyetja: A mblidhen dhe a publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, pothuajse gjysma e të anketuarve (46%) nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, 27% mendojnë se nuk mblidhen dhe nuk publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, ndërsa vetëm 18% konsiderojnë se të dhëna të tilla mblidhen dhe publikohen. Vetëm se një person, përkatësisht 9% nuk janë përgjigjur në këtë pyetje.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 64% nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, 19% mendojnë se mblidhen dhe publikohen të dhëna të tilla të ndara, 13% mendojnë se nuk mblidhen dhe nuk publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, ndërsa 4% nuk i janë përgjigjur fare pyetjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, 82% nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, 14% mendojnë se nuk mblidhen dhe nuk publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, ndërsa vetëm 4% mendojnë se të dhëna të tilla mblidhen dhe publikohen.

Të anketuarit nga Këshilli Drejtues nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së.

Pyetja: A mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, në numër më të madh janë ata që nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së (36%), e pas tyre me 27% mendojnë se mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së. Përqindja e njejtë e të anketuarve, 27% gjegjësisht mendojnë se të dhëna të tilla nuk mblidhen dhe nuk publikohen, ndërsa 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 46% konsiderojnë se mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, 45% nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të tilla të ndara, 8% mendojnë se nuk mblidhen dhe nuk publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë me baza të tjera në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, ndërsa 2% nuk i janë përgjigjur fare pyetjes.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, 71% nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, e pas tyre, me 16%, janë ata që mendojnë se mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara lidhur me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së, ndërsa 12% mendojnë se dhëna të tilla nuk mblidhen dhe nuk publikohen.

Të anketuarit nga Këshilli Drejtues nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së.

Pyetja: A ka ndonjë perspektivë gjinore apo perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, për shembull në raportet vjetore apo kur AGJPP-ja e shqyrton dhe e vlerëson efikasitetin dhe efektivitetin e punës së saj?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, shumica e tyre (45%) nuk e dinë nëse ka ndonjë perspektivë gjinore ose perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, për shembull, në raportet vjetore ose kur AGJPP-ja e shqyrton dhe vlerëson efikasitetin dhe efektivitetin e punës së saj, 27% konsiderojnë se nuk ka perspektivë gjinore apo perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, 18% konsiderojnë se ka, ndërsa 9% nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, 83% nuk e dinë nëse ka ndonjë perspektivë gjinore ose perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, për shembull, në raportet vjetore ose kur AGJPP-ja e shqyrton dhe vlerëson efikasitetin dhe efektivitetin e punës së saj, 14% konsiderojnë se ka, 1% mendojnë se nuk ka, ndërsa 2% nuk i janë përgjigjur fare pyetjes.

Sipas ligjërues/ligjëruese të anketuarve/anketuarave, 75% nuk e dinë nëse ka ndonjë perspektivë gjinore apo perspektivë të përfshirjes së diversitetit në

monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, 16% mendojnë se ka, 4% mendojnë se nuk ka dhe 4% nuk i janë përgjigjur pyetjes fare.

Të anketuarit nga Këshilli Drejtues nuk e dinë nëse ka ndonjë perspektivë gjinore ose perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, ndërsa një nga të anketuarat nga Komisioni për Provimin Pranues mendon se nuk ka, ndërsa dy të anketuara nuk e dinë nëse ka ndonjë lloj perspektive gjinore apo perspektive të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së.

Pyetja: Sa e rëndësishme është barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, për punën e AGJPP-së?

Gjetjet:

Sipas punonjësve/punonjëseve të anketuar, prej të cilëve vetëm dy iu përgjigjën pyetjes, konsiderojnë se barazia, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, është e rëndësishme, gjegjësisht shumë e rëndësishme, sepse AGJPP-ja është institucion ku trajnohen kuadro me përkatësi të ndryshme etnike, të cilët gjithmonë, pa përjashtim, trajtohen në mënyrë të barabartë.

Sipas kandidatëve/kandidateve të anketuar, janë dhënë përgjigjet e mëposhtme:

- barazia është një parim i rëndësishëm të cilin AGJPP-ja e respekton në tërësi, ky parim është jashtëzakonisht i rëndësishëm duke pasur parasysh se bëhet trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm i (kandidatëve për) gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, të cilët duhet të jenë garanci e shoqërisë se diskriminimi nuk do të tolerohet;
- vetë AGJPP-ja duhet të jetë shembull në zbatimin dhe promovimin e barazisë gjinore për të gjithë aktorët e tjerë në drejtësi, por edhe më gjerë;
- AGJPP-ja është e detyruar ta respektojë trajtimin e barabartë dhe jo diskriminues me qëllim të sigurimit të kushteve të barabarta dhe të drejta për realizimin e synimeve dhe aktiviteteve të përcaktuara, dhe në përputhje me këtë edhe vlerësimin e rezultateve të arritura;
- këto parime janë bazë për ndërtimin e një sistemi të mos diskriminimit;
- me zbatimin e parimeve do të respektoheshin të drejtat dhe liritë e individëve etj.

Mbizotëron mendimi se rëndësia e këtyre parimeve në punën e AGJPP-së është e një rëndësie të jashtëzakonshme, sepse pikërisht ky institucion prodhon kuadro, të cilët në të ardhmen do të duhet ta zbatojnë më së shumti këtë parim.

Sipas ligjëruesve/ligjërueseve të anketuar, u dhanë perceptimet e mëposhtme:

- barazia gjinore duhet t'u mundësojë të gjithëve që të pranohen dhe të punojnë në të njëjtat pozicione në kushte të barabarta, pa dallim gjinie, por sigurisht që duhet zgjedhur kandidati më i mirë, jo vetëm pse është mashkull apo femër, gjegjësisht gjinia nuk duhet t'i japë avantazh;

- zbatimi i këtyre parimeve nga AGJPP-ja do të mundësonte afrimin dhe zbatimin praktik të barazisë dhe mos diskriminimit për praktikuesit e ligjit (gjyqtarët, prokurorët, avokatët);
- është e rëndësishme, por jo vendimtare, sepse cilësia duhet të jetë e një rëndësie vendimtare, pasi AGJPP-ja është institucion i rëndësishëm dhe udhëheqës;
- është e nevojshme të përfshihet ndjeshmëria ndaj aspekteve gjinore, të ofrohen mundësi të barabarta për të gjithë, duke përfshirë edhe kategoritë e cënueshme të personave, dhe të ketë buxhetim gjinor, sepse është një nga bazat themelore të AGJPP-së;
- ka rëndësi të jashtëzakonshme që një rreth më i gjerë njerëzish të marrin pjesë në punë dhe të marrin pjesë në trajnimet e zhvilluara nga AGJPP-ja;
- AGJPP-ja është institucion arsimor dhe duhet të ndikojë aktivisht në fushën e drejtësisë, duke pasur kështu një ndikim pozitiv shoqëror; barazia është e një rëndësie të veçantë për ecurinë e punës së AGJPP-së dhe reflektohet në forcimin e kapaciteteve të prokurorive publike dhe të gjyqësori;
- barazia gjinore është gjithashtu e një rëndësie të veçantë, megjithatë, ajo duhet të ndërlidhet me parimet e profesionalizmit dhe ekspertizës;
- barazia, por edhe barazia gjinore, si një nga shtyllat e sundimit të ligjit, ka një ndikim të madh në besueshmërinë e AGJPP-së, besueshmëria e së cilës është një lloj garancie për qasjen, hyrjen dhe pjesëmarrjen e atyre që do të duhet ta sigurojnë parimin e sundimit të ligjit.

Sipas të anketuarve/të anketuarave, nga radhët e gjyqtarëve/gjyqtareve dhe prokurorëve publikë/prokuroreve publike, barazia dhe barazia gjinore janë të rëndësishme sepse:

- çdo progres i arritur për sa i përket barazisë në punën e AGJPP-së, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, është i rëndësishëm për vendosjen e mundësive të barabarta për burrat dhe gratë dhe trajtimin e barabartë gjatë punësimit, avancimit në punë, formimit profesional, kushtet e punës etj., me kritere të përcaktuara në mënyrë objektive;
- Me integrimin e barazisë gjinore në punën e gjykatave përmes trajnimeve sensibilizuese për kandidatët, gjyqtarët, gjyqtarët porotë, bashkëpunëtorët gjyqësorë që punojnë ose që do të punojnë në kontestet familjare, dhunën në familje, kontestet e punës, diskriminimin, do të kontribuojnë në tejkalimin e stereotipave dhe normave të pranuar përgjithësisht në lidhje me ndarjen gjinore. Kjo gjithashtu do të kontribuojë për mendim pozitiv dhe vlerësim nga ana e komiteteve ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore.

Ka edhe mendime se ky parim është po aq i rëndësishëm sa edhe parimet e tjera, jo më pak ose më shumë i rëndësishëm, sepse përndryshe, do të ishte në dëm të grupeve të tjera të synuara apo parimeve të tjera.

Për sa i përket pjesëmarrjes dhe sensibilizimit të AGJPP-së, pjesëmarrësit/

pjesëmarrëset nga fokus-grupi theksojnë se në strukturën e AGJPP-së ndoshta merret parasysh barazia gjinore dhe përfaqësimi etnik, por jo edhe për përfaqësimin e bashkësive më të vogla etnike, si dhe për përfaqësimin dhe përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara. Në këtë drejtim, si mekanizëm për avancimin e përfaqësimit të femrave, bashkësive më të vogla etnike si dhe të komunitetit me aftësi të kufizuara, është e nevojshme të futen masa pozitive afirmative, me një mekanizëm të përshtatshëm për monitorim dhe përcjellje. Gjithashtu, pjesëmarrësit/pjesëmarrëset nga fokus-grupi propozojnë se për sensibilizimin dhe pjesëmarrjen më të madhe është e nevojshme që në strukturën e AGJPP-së të përfshihen përfaqësues nga bashkësitë më të vogla etnike, si dhe personat nga komuniteti me aftësi të kufizuara.

Përfundime të përgjithshme:

- Është simptomatike që 45% e të anketuarve/të anketuarave nga radhët e punonjësve konsiderojnë se nuk ka politikë për barazi apo barazi gjinore në lidhje me trajnimin e kandidatëve të rinj dhe një program për trajnim të vazhdueshëm, shumica e kategorive të tjera të të anketuarve/të anketuarave nuk e dinë nëse ka një politikë të tillë në AGJPP.
- Pothuajse gjysma e të anketuarve/të anketuarave nga radhët e punonjësve (45%) nuk e dinë nëse ka të paktën një punonjës përgjegjës për komunikim me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë grupet e pa favorizuara dhe të marginalizuara, me qëllim të rritjes së qasjes në informata dhe promovimit të konkurseve të hapura për kandidatët për gjyqtarë dhe prokurorë publikë.
- Në përgjithësi, sipas përgjigjeve të marra, AGJPP-ja është e vetëdijshme për barazinë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, në lidhje me punën e saj, për shembull, gjatë krijimit të programeve për trajnimin fillestar dhe trajnimin e vazhdueshëm për gjyqtarët dhe prokurorët publikë, me ç' rast merret parasysh parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore.
- Një pjesë e madhe e të anketuarve/të anketuarave konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i barazisë gjinore nuk promovohet përmes trajnimeve teorike, ato nuk përfshihen as në programet për këto trajnime, në ligjërata dhe as nuk ka trajnime të veçanta që i trajtojnë këto tema.
- Si propozime/rekomandime për atë se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimet fillestare dhe në trajnimin e vazhdueshëm, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit, të anketuarit/të anketuarat shprehen si më poshtë: bashkëpunim më i ngushtë me sektorin joqeveritar, ditë të hapura për të parashtruar pyetje përpara çdo shpalljeje të re, përfshirje e këtyre parimeve në ligjëratat e AGJPP-së, etj.
- Shumica e ligjëruesve/ligjërueseve konsiderojnë se parimi i barazisë dhe i përfaqësimit gjinor respektohet gjatë përzgjedhjes së ligjëruesve/ligjërueseve në trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm, mirëpo 21% nuk mendojnë

kështu. Nga ana tjetër, vetëm 54% e tyre janë përgjigjur se në mësimdhënien teorike si ligjërues/ligjëruese e promovojnë parimin e barazisë dhe të barazisë gjinore. Lidhur me propozimet apo rekomandimet e tjera se çfarë mund të bëjë AGJPP-ja për ta rritur pjesëmarrjen e grupeve të caktuara të marginalizuara si kandidatë/kandidate në trajnimin fillestar, por edhe për ta promovuar parimin e barazisë dhe të mos diskriminimit, ligjëruesit/ligjërueset i dhanë këto përgjigje: Më e rëndësishmja është cilësia e kandidatëve, prandaj nuk duhet lejuar ndarja në bazë të kuotave mbi asnjë bazë, qasje e barabartë për të gjithë, por sipas kriterit të cilësisë, përfshirja e grupeve të marginalizuara në të gjitha trajnimet, AGJPP-ja duhet të punojë më shumë për çështjet e njohjes së aftësisë së kufizuar dhe identifikimit të kandidatëve/kandidateve që vijnë nga ky grup, vendosja e bashkëpunimit të AGJPP-së me fakultetet juridike dhe shoqatat e qytetarëve që punojnë për këtë çështje, formimi i grupeve të punës që do të përgatisnin material pune për promovimin e këtij parimi.

- Të anketuarit/të anketuarat nuk e dinë a ofron AGJPP-ja përshtatje adekuate për kandidatët/punonjësit/menaxhmentin që kanë ndonjë formë të aftësisë së kufizuar ose nevojja apo karakteristika të tjera.
- Rreth gjysma e të anketuarve/të anketuarave besojnë se AGJPP-së është e qasshme për personat me aftësi të kufizuara (njerëz që kanë vështirësi në lëvizje, personat që lëvizin me karrocë për invalidë, të verbrit, personat e shurdhër, personat me aftësi të kufizuara intelektuale dhe psiko-sociale), kundrejt faktit se AGJPP-ja nuk posedon kushte hapësinore, teknike dhe të tjera për personat me aftësi të kufizuara. Nga situata faktike rezulton se AGJPP-ja nuk i përshtat materialet/mjetet, shpalljet e saj për personat me aftësi të kufizuara, gjatë organizimit të ngjarjeve, trajnimeve, seminareve nuk merret parasysh që hapësira të jetë e qasshme për personat me aftësi të kufizuara, e as nuk është angazhuar interpretues i gjuhës së shenjave.
- Të anketuarit/të anketuarat (kryesisht) nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara sipas gjinisë në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së. Sipas pasqyrës së akteve të AGJPP-së, konstatohet se të dhëna të tilla nuk mblidhen dhe nuk publikohen nga AGJPP-ja.
- Në përgjithësi, të anketuarit/të anketuarat nuk e dinë nëse mblidhen dhe publikohen të dhëna të ndara në lidhje me baza të tjera (përkatësia etnike, aftësia e kufizuar, mosha etj.) në lidhje me cilindo qoftë aspekt të punës së AGJPP-së. Sipas pasqyrës së akteve të AGJPP-së, konkluzioni është se mblidhen dhe publikohen vetëm të dhëna në bazë të përkatësisë etnike, dhe kjo zakonisht bëhet gjatë publikimit të renditjes së kandidatëve.
- Të anketuarit/të anketuarat nuk e dinë nëse ka ndonjë perspektivë gjinore apo perspektivë të përfshirjes së diversitetit në monitorimin dhe vlerësimin e punës së AGJPP-së, për shembull në raportet vjetore apo kur AGJPP-ja e shqyrton dhe e vlerëson efikasitetin dhe efektivitetin e punës së saj. Nga analiza e akteve dhe dokumenteve të AGJPP-së, nuk rezulton se ka ndonjë perspektivë gjinore apo perspektivë për përfshirjen e diversitetit në monitorim dhe vlerësim.

- Sipas përgjigjeve të marra, parimi i barazisë, duke përfshirë edhe barazinë gjinore, njihet si jashtëzakonisht i rëndësishëm për punën e AGJPP-së.
- Kur është fjala për barazinë gjinore dhe përfaqësimin e drejtë, ka njohje ekskluzivisht për pjesëmarrjen e femrave dhe meshkujve si dhe për përfaqësimin e bashkësisë etnike që vijnë nga radhët e maqedonasve dhe shqiptarëve, por jo edhe nga bashkësitë më të vogla etnike. Nuk ka qasje ndër sektoriale për sa i përket garantimit të barazisë gjinore nga pikëpamja e bashkësive më të vogla etnike apo grupeve të tjera shoqërore, siç janë personat me aftësi të kufizuara.
- Nëpunësit gjyqësor/nëpunëset gjyqësore dhe punonjësit e Ministrisë së Drejtësisë nuk janë përfshirë si grup i anketuar, duke qenë se trajnimi i vazhdueshëm për këtë kategori personash është në baza vullnetare. Megjithatë, AGJPP-ja ka dorëzuar të dhëna në bazë të të cilave shihet se këta persona ndjekin trajnime në lidhje me funksionimin e brendshëm të gjykatave, kryesisht të natyrës administrativo-teknike dhe shumë pak të natyrës materiale-juridike, gjegjësisht të natyrës materiale dhe procedurale-juridike. Megjithatë, duke marrë parasysh rëndësinë e kësaj kategorie njerëzish dhe nevojën e tyre për motivim, për të cilën sigurisht kontribuon mësimi i vazhdueshëm, duhet të futen trajnime të detyrueshme, të cilat sigurisht do të përfshijnë edhe trajnime për barazinë gjinore dhe diversitetin.

VLERËSIMI

I PUNËS SË AKADEMISË PËR GJYKATËS DHE
PROKURORË PUBLIKË NGA PERSPEKTIVA GJINORE
DHE NGA PERSPEKTIVA E DIVERSITETIT



Misioni i OSBE-së ne Shkup
Bulevardi 8 shtatori Nr. 16, 1000 Shkup
e-mail: info-MK@osce.org
website: <http://www.osce.org/mission-to-skopje>