



BARAZIA GJINORE NË ANËTARËSIMIN NË BE: UDHËZUES PËR AVOKIM

PRISHTINË, 2016



Projekt i financuar nga BE-ja dhe i menaxhuar
nga Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë



Qendra Kosovare për Studime Gjinore
Kosovar Gender Studies Center

Botuese: Qendra Kosovare për Studime Gjinore

Përgatiti: Bobi Badarevski , Merita Shala

Përkthimi : Arif Kastrati

Dizajni: ASHA Graphics

Ky publikim u mbështet nga Zyra e Bashkimit Evropian në Kosovë.

Përmbajtja e këtij dokumenti është plotësisht përgjegjësi e Qendrës Kosovare për Studime Gjinore dhe në asnjë mënyre nuk pasqyrojnë qëndrimin e Bashkimit Evropian.

Në rast të përdorimit të udhëzuesit duhet të përmenden autorët dhe Qendra Kosovare për Studime Gjinore.

www.kgscenter.net

Barazia Gjinore në anëtarësimin në BE: Udhëzues për avokim

Përmbajtja

Lista e akronimeve dhe shkurtesave	4
Hyrje: avokimi i bazuar në dëshmi si një qasje strategjike për avokim për barazi gjinore në procesin e anëtarësimit në BE	5
1. Kërkesat për anëtarësim në BE	7
1.1. Procesi i anëtarësimit në BE	7
1.2. Negociatat e anëtarësimit	9
1.3. Përfundimi i negociatave	9
1.4. Procesi për Ballkanin Perëndimor	10
1.5. Roli i shoqërisë civile	11
1.6. Mekanizmat kryesor të bashkëpunimit midis organizatave të shoqërisë civile dhe BE-së	13
1.7. Nivelet e ndryshme të pjesëmarrjes	14
2. Politika evropiane për barazinë gjinore	17
2.1. E drejta e BE-së - "Acquis"	18
2.1.1. Burimet parësore juridike	19
2.1.2. Burimet dytësore të të drejtës së BE-së	19
2.1.3. Rregulloret	19
2.1.4. Direktivat	20
2.2. Aplikimi i ligjeve të BE-së	20
2.3. Acquis i BE-së për barazi gjinore - nga një barazi formale në atë thelbësore	21
2.4. Direktivat kryesore të BE-së për barazinë gjinore	24
2.5. Drejt qasjes dualiste të politikës evropiane për barazi gjinore	27
2.6. Masat e veprimit pozitiv	28
2.7. Integrimi gjinor	30
3. Në lidhje me raportin e progresit të Komisionit Evropian	37
3.1. Si përgatitet raporti	37
3.2. Struktura e raportit të progresit	39
3.3. Ku është gjinia në raportin e progresit?	40
4. Mjetet për përgatitjen dhe hartimin e një raporti mbi kontributin për raportin e progresit të Komisionit Evropian	45
4.1. Zgjedhja e një fushe, teme apo çështje si një lëndë e njoftimit	45
4.2. Raportimi për zbatimin e direktivave të BE-së për barazinë gjinore	46
4.2.1. Udhëzime për përgatitjen e raportit nëpërmjet pyetjeve	47
4.3. Përmbledhje e monitorimit dhe vlerësimit	50
4.3.1. Çka është monitorimi?	50
4.3.2. Çka është vlerësimi?	50
4.3.3. Dallimet në mes të monitorimit dhe vlerësimit	51
4.3.4. Pse janë monitorimi dhe vlerësimi të rëndësishëm në procesin e avokimit të bazuar në dëshmi?	51
4.3.5. Shqyrtimi i ciklit të politikave zbatuese dhe hierarkisë së projektit, dhe lidhjes me monitorimin dhe vlerësimin	52
4.4. Shqyrtimi i monitorimit	53
4.5. Treguesit	55
4.6. Metodrat, mjetet dhe analiza për mbledhjen e të dhënave	55

4.6.1.	Shqyrtimi i mjeteve të tjera	58
4.6.2.	Analiza e të dhënave	59
4.7.	Shqyrtimi i vlerësimit	60
4.7.1.	Pse vlerësojmë?	60
4.7.2.	Vlerësimi kritik	61
4.7.3.	Pse kërkohen vlerësimet e proceseve të politikave?	61
4.7.4.	Llojet e vlerësimit	62
4.7.5.	Lista kontrolluese e procesit të vlerësimit	63
4.8.	Përkujtimet bazike të monitorimit dhe vlerësimit të mirë	64
4.9.	Raportet	66
4.9.1.	Pse përgatisim raporte në kontekstin e monitorimit dhe vlerësimit?	66
4.9.2.	Raportet e brendshme dhe të jashtme	66
4.9.3.	Elementet e një raporti të suksesshëm	67
4.10.	Formati i Raportit të vlerësimit, si një kontribut për raportin e progresit të BE-së	67
SHTOJCA 1		70
5.	Bibliografia	73

LISTA E AKRONIMEVE DHE SHKURTESAVE

(Traktati i KEE)	Traktati themelues i Komunitetit Ekonomik Evropian
(TFBE)	Traktati për Funkionimin e Bashkimit Evropian
(GjDBE)	Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian
(FShC)	Fondi për Shoqërinë Civile
(OShC)	Organizatat e shoqërisë civile
(GjED)	Gjykata Evropianë e Drejtësisë
(KESE)	Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian
(IEDDNj)	Instrumenti Evropian për Demokraci dhe të Drejtat e Njeriut
(IAPA)	nstrumenti i Asistencës së Para-Anëtarësimin
(KPK)	Komitetet e përbashkëta konsultative
(MSA)	Marrëveshja e Stabilizim Asocimit
(TBE)	Traktati i Bashkimit Evropian (“TBE para/pas Lisbonës”)

HYRJE: AVOKIMI I BAZUAR NË DËSHMI SI NJË QASJE STRATEGJIKE PËR AVOKIM PËR BARAZI GJINORE NË PROCESIN E ANËTARËSIMIT NË BE

Ky doracak ofron kuptimin bazë dhe informatat kyçe në lidhje me rolin, udhëzimin për kontekstin dhe mënyrën në të cilën çështjet e barazisë gjinore mund të mbrohen në kuadër të procesit të anëtarësimin në BE, duke marrë parasysh parimet, politikat dhe qasjet strategjike të Bashkimit Evropian në promovimin e barazisë gjinore. Doracaku ofron/paraqet mënyra efektive në të cilat organizatat civile mund të kontribuojnë me informata mbi progresin e shteteve aspirantë në fusha të ndryshme që janë të rëndësishme për promovimin e të drejtave të njeriut të grave dhe barazisë gjinore.

Qasja strategjike për avokimin për të drejtat e njeriut të grave dhe barazinë gjinore në kuadër të procesit të anëtarësimin është modeli i avokimit të bazuar në dëshmi¹. Avokimi bëhet për ndryshime në politika dhe praktika që do të përmirësojnë jetën e popullatës/grupit për të cilin avokohet. Në përgjithësi, avokimi është mbështetja aktive e një kauze, ideje apo një politike - një grup i aktiviteteve të organizuara (planifikuara) dhe të projektuara për të ndikuar në politikat dhe veprimet e të tjerëve për të arritur ndryshime pozitive. Çka bën avokimi? Avokimi zakonisht ofron alternativa të besueshme pozitive. Avokimi synon të ndryshojë politikat e veçanta që ndikojnë në njerëzit dhe që krijojnë hapësirë politike. Ai është i drejtuar ndaj atyre që kanë fuqi për të ndikuar në jetën e të tjerëve: qëllimi është ndryshimi institucional. Avokimi kërkon qëllime të qarta dhe objektiva të matshme. Avokimi është proces afatgjatë dhe jo një ngjarje individuale, dhe nuk është një qëllim në vetvete; është një pjesë e punës tuaj. Avokimi është i bazuar në dëshmi nga puna dhe përvoja juaj.

Avokimi i bazuar në dëshmi është një proces i bazuar në të dhëna dhe informata. Nevojat vlerësohen me qëllim të avokimit për përmirësimin e përpjekjeve të tanishme, si dhe për identifikimin e zbrazëtirave. Prosesi i integron të dhënat e kundërta dhe të pavarura nga sektorë të ndryshëm:

¹ GerRoebeling, Jan de Vries, *Advocacy and Policy Influencing for Social Change* (Technical Assistance for Civil Society Organisations – TACSO, 2011).

hulumtimi, politika, grupet e veprimit, klinikistët, profesionistët etj., në një analizë për të informuar avokimin. Avokimi i bazuar në dëshmi përkufizohet si proces i vazhdueshëm dhe përshtatës i mbledhjes, organizimit dhe formulimit të informatave dhe të dhënave në një argument efektiv, i cili i komunikohet më pas politikë-bërësve me anë të kanaleve të ndryshme komunikuese ndër-personale dhe të masmedias. Përmes avokimit, ne kërkojmë të ndikojmë tek politikë-bërësit, liderët politik dhe social, për të krijuar një mjedis të përshtatshëm për politika dhe ligje. Të dhënat dhe informatat (dëshmitë) sigurojnë që kërkesat tuaja të avokimit dhe të politikave janë realiste dhe përfaqësuese; ofrojnë dëshmi në lidhje me problemin, ndikimin e mundshëm të ndryshimit, fizibilitetin e zgjidhjeve të mundshme dhe kush është përgjegjës për të bërë ndryshime; me saktësi përfaqësojnë nevojat, prioritetet dhe interesat e elektoratit tuaj; dhe rrisin besueshmërinë dhe profesionalizmin tuaj.

Ky doracak është një strukturë e informatave që shërbejnë si shenja drejtuese për qëllimin kryesor - për të përgatitur një kontribut për raportin e progresit të Komisionit Evropian. Një pjesë e përmbajtjes së kapitujve përfaqësojnë përmbajtjen e përshtatur nga udhëzimet, doracakët dhe mjetet tashmë të njohura. Risi në këtë doracak është renditja e një informate të tillë në kapitujt që përfaqësojnë themelin mbi të cilin ne duhet të nxjerrim kontributin.

Në kapitullin e parë janë dhënë komponentët e kornizës së procesit të anëtarësimit për shtetet aspirantë për t'u bashkuar me BE-në: si shkon procesi, cilat janë elementet e kushtëzimit për BE, bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile dhe roli i tyre në procesin e pranimit.

Kapitulli i dytë trajton politikat e BE-së për barazinë gjinore. Në këtë kapitull janë dhënë tri instrumente kryesore: kuadri ligjor për mundësi të barabarta dhe barazi gjinore; veprimi pozitiv si pjesë operative e një politike të tillë; dhe integrimi i perspektivës gjinore (integrimi gjinor) si një qasje e transformimit gjinor në krijimin, menaxhimin dhe zbatimin e politikave si dhe marrjen e vendimeve.

Në kapitullin e tretë tregohet se si përgatitet raporti i progresit të KE-së

mbi progresin e shteteve aspirantë në BE. Ai paraqet strukturën e raportit, kapitujt kryesorë që përfshijnë çështjet e barazisë gjinore, dhe identifikon tema që janë ose mund të jenë lëndë e raportimit. Identifikimi i temave do të kontribuojë për një qasje të përqendruar në temën e zgjedhur dhe drejt një kornize për kontributin e organizatave të shoqërisë civile në raportin e KE-së.

Kapitulli i katërt është një sintezë e qasjes së avokimit – avokimit të bazuar në dëshmi dhe përgatitjes së një kontributi. Pa monitorimin dhe vlerësimin e suksesshëm të temës së zgjedhur, kontributi i OShC-ve në raport nuk do të ketë informata të besueshme, relevante dhe të besueshme. Prandaj, ky kapitull ofron bazat e monitorimit dhe vlerësimit, teknikat e mbledhjes dhe analizimit të dhënave, dhe formatin që do të aplikohet si një kontribut për raportin e progresit të KE-së.

1. Kërkesat për anëtarësim në BE

Kërkesat për anëtarësim në BE janë zhvilluar me saktësi gjatë evolucionit të tij, për të siguruar qartësi për qytetarët e vet dhe udhëzime për shtetet që dëshirojnë t'i bashkohen². Neni 49 i Traktatit të Bashkimit Evropian thotë se çdo shtet Evropian mund të aplikojë për anëtarësim në rast se respekton parimet e lirisë, demokracisë, respektimit të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, si dhe sundimin e ligjit³. Një shtet mund të bëhet anëtar vetëm nëse i plotëson të gjitha kriteret për anëtarësim si janë përcaktuar nga Këshilli Evropian në Kopenhagë në vitin 1993.

² Komisioni Evropian, *Understanding enlargement: The European Union's enlargement policy* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007).

³ Po aty.

Këto kritere janë:

1. Politike: institucione të qëndrueshme që garantojnë demokracinë, sundimin e ligjit, të drejtat e njeriut dhe respektimin dhe mbrojtjen e pakicave.
2. Ekonomike: një ekonomi të tregut funksionale dhe kapacitet për të përballuar konkurrencën dhe forcat e tregut në BE.
3. Kapaciteti për të marrë përsipër detyrimet e anëtarësimit, duke përfshirë respektimin e objektivave të bashkimit politik, ekonomik dhe monetar.
4. Miratimi i gjithë legjisllacionit evropian dhe zbatimi i tij efektiv nëpërmjet strukturave të përshtatshme administrative dhe gjyqësore. Përveç kësaj, BE-ja duhet të jetë në gjendje për të integruar anëtarë të rinj, kështu që rezervon të drejtën për të vendosur kur ajo është e gatshme t'i pranojë ata.

1.1. Procesi i anëtarësimit në BE

Procesi i bashkimit (anëtarësimit) me BE-në në përgjithësi përbëhet nga 3 faza⁴:

1. Kur një shtet është gati të bëhet një kandidat zyrtar për anëtarësim - por kjo nuk do të thotë se negociatat zyrtare janë hapur.
2. Kandidati kalon në negociata formale për anëtarësim, një proces që përfshin miratimin e ligjeve ekzistuese të BE-së, përgatitjet për të qenë në gjendje për të aplikuar siç duhet dhe zbatuar reformat gjyqësore, administrative, ekonomike dhe të tjera të nevojshme për të plotësuar kushtet për bashkim, të njohura si kriteret e anëtarësimit.
3. Kur negociatat dhe reformat shoqëruese kanë përfunduar në mënyrë të kënaqshme për të dy palët, shteti mund të bashkohet me BE-në.

Kur një shtet aplikon për anëtarësim në BE, qeveritë e shteteve anëtare, të përfaqësuara në Këshill, vendosin - pas marrjes së një opinioni nga Komisioni - a ta pranojnë kërkesën dhe të njohin shtetin si kandidat. Në mënyrë të ngjashme, Shtetet Anëtare vendosin vetë se kur dhe nën çfarë kushtesh të hapin dhe mbyllin negociatat e pranimit me kandidatët në çdo fushë të politikës. Po ashtu, Shtetet Anëtare janë ato që vendosin kur

⁴ COMM/DGELARG/02, *Politika e Fqinjësisë Evropiane dhe Negociatat për Zgjerim - Hapat drejt bashkimit - Komisioni Evropian* (2012), http://ec.europa.eu/enlargement/policy/steps-towards-joining/index_en.htm (qasur më 14-shkurt-16).

negociatat e anëtarësimi janë përfunduar në mënyrë të kënaqshme. Drafti i Traktatit të Pranimi duhet të miratohet dhe nënshkruhet nga çdo Shtet Anëtar dhe shteti kandidat para se ky i fundit të bëhet shtet i cili aderohet. Ai pastaj duhet të ratifikohet nga çdo Shtet Anëtar dhe shteti aderues sipas procedurave të tyre të përcaktuara me Kushtetutë. Parlamenti Evropian, anëtarët e të cilit zgjidhen direkt nga qytetarët e BE-së, gjithashtu ka për të dhënë pëlqimin e tij.

Politika e zgjerimit të BE-së siguron një proces të menaxhuar mirë të anëtarësimi, në mënyrë që zgjerimi të sjell përfitime në të njëjtën kohë për BE-në dhe për shtetin i cili bashkohet. Kandidatët duhet të demonstrojnë se ata do të jenë në gjendje të luajnë plotësisht rolin e tyre si anëtarë - diçka që kërkon mbështetje të gjërë në mesin e qytetarëve të tyre, si dhe pajtueshmërinë politike dhe teknike me standardet dhe normat e BE-së. Gjatë gjithë procesit, që nga aplikimi për anëtarësim, BE-ja ka procedura graduale dhe gjithëpërfshirëse të miratimit. Një shtet që dëshiron të anëtarësohet në BE paraqet një kërkesë për anëtarësim në Këshill, ku janë të përfaqësuara qeveritë e të gjitha shteteve anëtare të BE-së. Këshilli kërkon nga Komisioni të vlerësojë aftësinë e aplikuesit për të përmbushur kushtet për anëtarësim. Nëse Komisioni jep mendim pozitiv dhe Këshilli njëzëri pajtohet për një mandat negociues, negociatat hapen zyrtarisht mes kandidatit dhe të gjitha Shteteve Anëtare. Për të ndihmuar shtetet të përgatiten për anëtarësimin e ardhshëm, hartohet një strategji e para-anëtarësimi. Elementet kryesore të kësaj strategjie përfshijnë marrëveshjet që përcaktojnë të drejtat dhe detyrimet (si Marrëveshjet e Stabilizim Asocimit në rastin e shteteve të Ballkanit Perëndimor), si dhe mekanizmat e veçanta të bashkëpunimit si Anëtarësimi ose Partneritetet Evropiane, që përcaktojnë objektiva konkrete të reformave që duhet të arrihen nga kandidatët dhe kandidatët potencial. Ndihma financiare e BE-së është një tjetër aspekt i rëndësishëm i strategjive të para-anëtarësimi.

Është e rëndësishme të theksohet se termi “negociata” mund të jetë çorientues. Negociatat e pranimi përqendrohen në kushtet dhe kohën e miratimit, implementimit dhe zbatimit të gjitha rregullave të tanishme të

BE-së (“acquis”) nga ana e kandidatit⁵. Këto rregulla janë të ndara në 35 fusha të ndryshme të politikave (kapituj), të tilla si transporti, energjia, mjedisi, etj., secila prej të cilave negociohet veçmas. Ato nuk janë të negociueshme: kandidatët në fakt pajtohen mbi atë se si dhe duhet të miratojnë dhe zbatojnë ato. BE-ja merr garanci për datën dhe efektivitetin e masave të secilit kandidat për të bërë këtë. Çështje të tjera të cilat diskutohen janë: aranzhimet financiare - të tilla si sa anëtari i ri do të paguajë për dhe do të merr nga buxheti i BE-së (në formën e transfereve), marrëveshjet kalimtare - nganjëherë disa rregulla zbatohen në mënyrë graduale, për t’i dhënë anëtarit të ri ose ekzistues kohë për tu përshtatur.

Komisioni monitoron progresin e kandidatit në zbatimin e legjislacionit të BE-së dhe përmbushjen e përkushtimeve tjera, duke përfshirë të gjitha kërkesat për standarde. Kjo i jep kandidatëve udhëzime shtesë gjatë marrjes së përgjegjësive të anëtarësimin, si dhe një siguri anëtarëve ekzistues që kandidati i plotëson kushtet për t’u bashkuar. Komisioni gjithashtu informon Këshillin e BE-së dhe Parlamentin Evropian gjatë gjithë procesit, nëpërmjet raporteve të rregullta, dokumenteve të strategjisë dhe sqarimeve mbi kushtet për progres të mëtejshëm.

1.2. Negociatat e anëtarësimin

Negociatat e anëtarësimin nuk mund të fillojnë derisa të gjitha qeveritë e BE-së nuk pajtohen për këtë, në formën e një vendimi unanim të Këshillit të BE-së, sipas një kornize apo mandati për negociata me shtetin kandidat. Negociatat mund të mbahen ndërmjet ministrave dhe ambasadorëve të qeverive të BE-së dhe shtetit kandidat në atë që quhet një konferencë ndërqeveritare.

⁵ “Acquis” është trupi i të drejtave dhe detyrimeve që është obligues për të gjitha shtetet anëtare të BE-së.

Negociatat nën çdo kapitull bazohen në elementet e mëposhtme:

1. Shqyrtim - Komisioni kryen një ekzaminim të hollësishëm, së bashku me shtetin kandidat, të çdo fushe të politikës (kapitullit), për të përcaktuar se sa është i përgatitur shteti. Gjetjet nga kapitulli paraqiten nga Komisioni për shtetet anëtare në formën e një raporti të shqyrtimit. Përfundimi i këtij raporti është një rekomandim i Komisionit për hapje të drejtpërdrejtë të negociatave ose kërkesë që disa kushte të caktuara – standarde hapëse – të plotësohen fillimisht.
2. Pozicionet negociuese – para se negociatat mund të fillojnë, shteti kandidat duhet të paraqesë pozicionin e tij dhe BE-ja duhet të miratojë një qëndrim të përbashkët. Për shumicën e kapitujve, BE-ja do të vendosë standardet e mbylljes në këtë pozicion të cilat duhet të përmbushen nga shteti kandidat para se negociatat në fushën e politikave në fjalë mund të mbyllen. Për kapitullin 23 dhe 24, Komisioni propozon që në të ardhmen këta kapituj do të hapen në bazë të planeve të veprimit, me standarde të përkohshme që duhet të plotësohen në bazë të zbatimit të tyre para se të vendosen standardet e mbylljes.

Ritmi i negociatave atëherë varet nga shpejtësia e reformave dhe harmonizimit me ligjet e BE-së në çdo shtet. Kohëzgjatja e negociatave mund të ndryshojë – fillimi në të njëjtën kohë si një shtet tjetër nuk është garanci për t'i përfunduar në të njëjtën kohë.

1.3. Përfundimi i negociatave

1. Mbyllja e kapitujve

Asnjë negociatë për çdo kapitull të veçantë nuk mbyllet deri sa çdo qeveri e BE-së është e kënaqur me përparimin e kandidatit në këtë fushë të politikës, sipas analizës së Komisionit. Dhe i gjithë procesi i negociatave kryhet përfundimisht vetëm pasi që të gjithë kapitujt janë mbyllur.

2. Traktati i aderimit

Ky është dokumenti që forcon anëtarësimin e shtetit në BE. Ai përmban kushtet e hollësishme të anëtarësimit, të gjitha rregullimet dhe afatet kalimtare, si dhe hollësitë e marrëveshjeve financiare dhe çdo masë mbrojtëse.

Traktati nuk është përfundimtar dhe detyrues përderisa: nuk fiton mbështetjen e Këshillit të BE-së, Komisionit dhe Parlamentit Evropian; nuk nënshkruhet nga shteti kandidat dhe përfaqësuesit e të gjitha shteteve ekzistuese të BE-së; nuk ratifikohet nga shteti kandidat dhe çdo shtet i BE-së, sipas rregullave të tyre kushtetuese (zgjedhjet parlamentare, referendumi, etj.).

3. Shteti aderues

Pasi që traktati nënshkruhet, megjithatë, kandidati bëhet një shtet që aderon. Kjo do të thotë se pritet të bëhet një anëtar i plotë i BE-së në datën e përcaktuar në traktat, pas ratifikimit të tij. Në ndërkohë, ai përfiton nga marrëveshjet e veçanta, të tilla si të qenit në gjendje për të komentuar në draft propozimet, komunikimet, rekomandimet apo nismat e BE-së, dhe të ketë "status të vëzhguesit aktiv" në organet dhe agjencitë e BE-së.

1.4. Procesi për Ballkanin Perëndimor⁶

Marrëdhëniet e BE-së me shtetet e Ballkanit Perëndimor zhvillohen brenda një kuadri të veçantë të njohur si procesi i stabilizim asocimit. Ai ka 3 qëllime:

- stabilizimin politik të shtetit dhe inkurajimin e tranzicionit të tyre të shpejtë në ekonomi të tregut
- promovimin e bashkëpunimit rajonal
- anëtarësimin eventual në BE

Shtetit i ofrohet perspektiva e anëtarësimit (bëhet një kandidat potencial). Kjo do të thotë se duhet t'i ofrohet statusi i kandidatit zyrtar, kur ai është i gatshëm për këtë. Procesi i ndihmon shtetet në fjalë të ndërtojnë kapacitetet e tyre për të miratuar dhe zbatuar të drejtën e BE-së, si dhe standardet

⁶ Florian Bieber, *EU conditionality in the Western Balkans* (London, New York: Routledge, 2013).

evropiane dhe ndërkombëtare. Ai është i bazuar në një partneritet gjithnjë e më të ngushtë, ku BE-ja ofron një përzjerje të:

- koncesioneve tregtare
- ndihmës ekonomike dhe financiare
- ndihmës për rindërtim, zhvillim dhe stabilizim
- marrëveshje të stabilizimit asociativit - një marrëdhënie me ndikim të gjërë kontraktues me BE-në, e cila përfshin të drejta dhe detyrime reciproke.

Çdo shtet shkon hap pas hapi drejt anëtarësimin në BE duke përmbushur angazhimet e tij në procesin e stabilizimit dhe asociativit. Komisioni vlerëson progresin e bërë në raportet vjetore të progresit të publikuara çdo vjeshtë.

1.5. Roli i shoqërisë civile

Zgjerimi, megjithatë, nuk është një proces automatik. Një nga mësimet që mund të nxirren nga zgjerimet e mëparshme është se qytetarët duhet të jenë më të informuar dhe të përgatitur. Përfshirja e qytetarëve është e nevojshme për t'i sjellë ata më pranë njëri-tjetrit dhe për t'i ndihmuar ata të mësojnë për kulturat si dhe sistemet e ndryshme politike dhe ekonomike. Në këtë mënyrë, mundësitë dhe sfidat e zgjerimit mund të kuptohen më plotësisht⁷. Organizatat e shoqërisë civile – grupet joqeveritare i mundësojnë qytetarëve të marrin pjesë aktive në përcaktimin e agjendës politike. Për një shtet që aspiron të jetë anëtar i BE-së, një shoqëri civile aktive kontribuon në plotësimin e kushteve për anëtarësim në BE. Në disa shtete që duan të bashkohen me BE-në, këto grupe nuk mund të jenë aq efektive sa është e nevojshme. Ose mund të mungojnë kushtet që ato të jenë në gjendje për të hyrë në dialog me autoritetet publike. Ose legjislacioni për themelimin dhe veprimtarinë e tyre mund të ketë nevojë për përmirësim. Kjo do të thotë se qytetarët nuk kanë ndikim të mjaftueshëm dhe pronësi të reformave kryesore të zgjerimit.

⁷ Komisioni Evropian, *Politika e Fqinjësisë Evropiane dhe Negociatat për Zgjerim - Shoqëria Civile - Komisioni Evropian* (2012), http://ec.europa.eu/enlargement/policy/policy-highlights/civil-society/index_en.htm (qasur më 13-shkurt-16).

Prandaj, BE-ja:

- promovon pjesëmarrjen e qytetarëve në jetën shoqërore dhe politike në shtetet kandidatë dhe kandidatet potenciale
- monitoron politikën e shteteve kandidatë dhe kandidatëve potenciale në drejtim të trupave të tyre të shoqërisë civile
- siguron mbështetje financiare nga programet e IAPA-së, dhe në veçanti për Shoqërinë Civile

Ideja e një "dialogu të shoqërisë civile" u propozua fillimisht nga Komisioni Evropian në tetor të vitit 2004 dhe u miratua nga Këshilli Evropian më 17 dhjetor 2004:

"Paralelisht me negociatat e anëtarësimit, Bashkimi do të angazhohet me çdo shtet kandidat në një dialog intensiv politik dhe kulturor. Me qëllim të rritjes së mirëkuptimit të ndërsjellë duke sjellë njerëzit së bashku, ky dialog gjithëpërfshirës gjithashtu do të përfshijë edhe shoqërinë civile."⁸

Objektivat e dialogut të shoqërisë civile, i cili gjithashtu përfshin Ballkanin Perëndimor, janë: forcimi i shkëmbimit të ndërsjellë të përvojave në mes të shoqërisë civile në BE dhe shteteve kandidatë; ndihma në tejkalimin e zbrazëtirave në informim; prodhimi i njohurive dhe mirëkuptimit të ndërsjellë; dhe siguri i një vetëdijeje të fortë të mundësive dhe sfidave të pranimeve të ardhshme.

Fondi për Shoqërinë Civile (FShC) është themeluar në vitin 2008 për të mbështetur financiarisht zhvillimin e shoqërisë civile. Ai përfshin nisma kombëtare dhe shumë-përfituese të cilat janë të programuara në mënyrë të bashkërenduar për të arritur rezultate të përbashkëta. FShC përbëhet nga tri fillesa:

- mbështetja për nismat kombëtare dhe lokale qytetare dhe ndërtimi i kapaciteteve për të forcuar rolin e shoqërisë civile në rajon
- mbështetja për aktivitetet e kryera në partneritet mes organizatave të shoqërisë civile (OSHC) nga i gjithë rajoni dhe nga shtetet anëtare të BE-

⁸ Komisioni i Komuniteteve Evropiane, Komunikatë nga Komisioni për Këshillin, Parlamenti Evropian, Komiteti Social dhe Ekonomik dhe Komiteti i Rajoneve: *Dialogu i shoqërisë civile në mes BE-së dhe shteteve kandidatë* (Luksemburg 2005).

së në mënyrë që të zhvillohen rrjete dhe të promovohet bartja e njohurive dhe përvojës

- programi “Njerëzit-për-Njerëzit” i cili mbështet vizitat në institucionet e BE-së dhe shkëmbimin e përvojës, njohurive dhe praktikave të mira në mes të shoqërisë civile lokale, BE-së dhe shoqërisë civile në shtetet anëtare

Qëllimi i FShC është të mbështesë zhvillimin e shoqërisë civile e cila merr pjesë në mënyrë aktive në debatin publik për demokracinë, të drejtat e njeriut, përfshirjen sociale dhe sundimin e ligjit, dhe ka kapacitet për të ndikuar në proceset e politikave dhe vendimmarrjes.

- OShC-të përfitojnë nga kornizat më të mira kombëtare ligjore dhe financiare dhe dialog të përmirësuar me institucionet shtetërore;
- Rrjetet e OShC-ve tregojnë angazhim dhe kapacitet më të madh për t’i dhënë qytetarëve një zë dhe të ndikojnë në procesin e reformave në sektorin publik nëpërmjet analizave, monitorimit dhe avokimit, etj.; dhe
- Organizatat e komunitetit dhe nismat qytetare kanë qasje më të madhe në burimet financiare, kontributet në natyrë ose ekspertizë nga OShC-të ose rrjetet e OShC-ve të zhvilluara.

FShC është plotësuar me një numër të instrumenteve të tjera të politikës dhe atyre financiare që ofrojnë mbështetje për shoqërinë civile në shtetet kandidate dhe kandidatet potenciale:

- Mbështet dialogun mes shoqërive civile në shtetet kandidate dhe shtetet anëtare të BE-së për të rritur mirëkuptimin dhe bashkëpunimin e ndërsjellë.
- Përkrah promovimin e demokracisë dhe të drejtave të njeriut përmes shoqërisë civile në shtetet jashtë BE-së.

1.5. Mekanizmat kryesor të bashkëpunimit midis organizatave të shoqërisë civile dhe BE-së

Shoqëria civile ka një rol të rëndësishëm në hartimin dhe zbatimin e politikave, në veçanti në kuadër të procesit të integritimit evropian. Rëndësia e bashkëpunimit me shoqërinë civile është theksuar me përfshirjen e nenit 11 të Traktatit të Lisbonës të Bashkimit Evropian i cili thekson rëndësinë e dialogut civil si kusht nga ana e BE-së për shtetet e Ballkanit, për të stimuluar këtë dialog në mënyrë që shoqëria civile mund të ushtrojë rolin e saj në këtë proces dhe për të rritur përfaqësimin demokratik të shoqërisë.

Mekanizmat kryesor të bashkëpunimit midis organizatave të shoqërisë civile dhe institucioneve të BE-së janë: Procesi i Dialogut të Stabilizim-Asocimit (PDSA), Instrumenti Evropian për Demokraci dhe të Drejtat e Njeriut (IEDDNJ), IPA - Instrumenti për ndihmë para-anëtarësimi dhe kontributi i OShC-ve për Raportin e Progresit.

- Qëllimi kryesor i takimeve politike dhe teknike në kuadër të Dialogut të Procesit të Stabilizim-Asocimit është për të ndjekur dhe monitoruar reformat dhe procesin e përafrimit me BE-në. Në kuadër të dialogut politik, OShC-të ftohen në një takim vjetor i cili mbahet një ditë para seancës plenare, ku ato kanë mundësi të paraqesin vlerësimin dhe shqetësimet e tyre në lidhje me zhvillimet më të fundit, bazuar në fushën e tyre të ekspertizës, ndërsa përfaqësuesit e KE-së zyrtarisht do të ngrenë këto pyetje dhe çështje gjatë takimit zyrtar plenar mes KE-së dhe OShC-ve.
- **Instrumenti Evropian për Demokraci dhe të Drejtat e Njeriut (IEDDNJ)** është instrumenti kryesor i Komisionit Evropian për të mbështetur shoqërinë civile.
- **IAPA - Instrumenti i Asistencës së Para-Anëtarësimi (IPA)**⁹ është një instrument i Këshillit Evropian, që ka si synim ndihmën teknike për shtetet me një perspektivë të anëtarësimi. Zyrat e BE-së këshillohen me OShC-të

⁹ Komisioni Evropian, *Politika e Fqinjësisë Evropiane dhe Negociatat për Zgjerim - Shqyrtim - Instrumenti për ndihmë para-anëtarësimi - Komisioni Evropian (2012)*, http://ec.europa.eu/enlargement/instruments/overview/index_en.htm (qasur më 13-shkurt-16).

për përshkrimin e projekteve përmes Komitetit të Përbashkët të Monitorimit për të siguruar efikasitetin më të mirë të ndihmës dhe për të shmangur dyfishimet. Edhe shoqëria civile këshillohet gjatë programimit të Dokumentit shumëvjeçar të Planifikimit Indikativ, si dhe për planet vjetore të ndihmës nga IAPA, si dhe për ndihmën e drejtpërdrejtë për shoqërinë civile përmes instrumenteve të IAPA-s apo IEDDNj.

- **Raporti i Progresit** – Zyrat evropiane ftojnë OShC-të për të komentuar në draftin e Raportit të Progresit, ku OShC-të kanë mundësinë për t'i dhënë vrojtime të drejtpërdrejta Zyrës së BE-së në fushat e tyre të ekspertizës.

Komiteti Ekonomik dhe Social Evropian (KESE) ka zhvilluar një qasje dualiste, rajonale dhe dypalëshe për marrëdhëniet e tij me organizatat e shoqërisë civile (OShC) të Ballkanit Perëndimor. Të dyja janë të lidhura me objektivat e përbashkëta globale, të cilat janë:

- kontributi në konsolidimin e demokracisë dhe anëtarësimin të ardhshëm në BE;
- përkrahja e dialogut civil dhe social;
- zhvillimi i një kulture dialogu midis autoriteteve dhe OShC-ve dhe mes vetë OShC-ve;
- krijimi i strukturave institucionale transparente dhe efikase për dialogun civil dhe social;
- promovimi i ngritjes së mjediseve të përshtatshme ligjore për aktivitetet e OShC-ve; fuqizimi i rrjeteve të shoqërisë civile; rritja e shkëmbimit të përvojave dhe praktikave më të mira.

KESE është përfshirë gjithashtu në procesin e zgjerimit të BE-së nëpërmjet krijimit të Komiteteve të Përbashkëta Konsultative (KPK)¹⁰. Këto plotësojnë kornizën institucionale të BE-së në lidhje me çdo Marrëveshje të Stabilizim Asocimit (MSA) të nënshkruar mes BE-së dhe një shteti të rajonit dhe të ratifikuar. Kjo lejon që organizatat e shoqërisë civile, si të BE-së ashtu dhe ato vendore, të monitorojnë rrugën e shtetit drejt pranimit në BE, pas fillimit të negociatave për aderim. Kjo është një platformë dialogu për përfaqësuesit e shoqërisë civile për të diskutuar çështje me interes të përbashkët.

¹⁰ KPK dhe Grupet Punuese <http://web.cor.europa.eu/epp/AtWork/Commissions/Pages/Working-GroupsandJCCs.aspx> (qasur më 13-shkurt-16).

1.6. Nivelet e ndryshme të pjesëmarrjes

OShC-të kanë disa mënyra në të cilat ato mund të marrin pjesë në procesin e anëtarësimit në BE. Këto përfshijnë përgatitjen dhe/ose zbatimin e projekteve të financuara nga BE, përfshirjen e drejtpërdrejtë në proceset e programimit në nivel kombëtar (p.sh. si anëtar i grupit punues, komisionit të monitorimit, komisionit të vlerësimit, këshillit të partneritetit etj.) dhe/ose përfshirjen e tërthortë në procesin e programimit në nivel kombëtar (p.sh. pjesëmarrja në proceset e konsultimit publik, në takimet konsultative, komentimi i dokumenteve, dëgjimet publike, shpërndarja e informatave, etj.).

Përfshirja e OShC-ve në hapat e ndryshëm të procesit të anëtarësimit në BE ndryshon bazuar në intensitetin e pjesëmarrjes. Ka katër nivele graduale të pjesëmarrjes, nga më i vogli deri te më pjesëmarrësi. Këto janë: informimi; konsultimi; dialogu; dhe partneriteti. Kët mund të aplikohen në çdo hap në procesin e pranimit në BE, por shpesh janë veçanërisht të rëndësishëm në pika të caktuara në këtë proces.

• Informimi

Qasja në informata është baza për të gjithë hapat pasues në përfshirjen e OShC-ve në pranimin në BE. Ky është një nivel relativisht i ulët i pjesëmarrjes që zakonisht përbëhet nga dhënia e informatave nga autoritetet publike dhe ku nuk kërkohet apo pritët ndërveprim apo përfshirje e OShC-ve. Informimi është i përshtatshëm për të gjithë hapat drejt pranimit në BE.

• Konsultimi

Kjo është një formë e nismës ku autoritetet publike kërkojnë nga OShC-të mendimin e tyre mbi një temë të veçantë politikave apo zhvillim. Konsultimi zakonisht përfshin informimin e OShC-ve nga autoritetet rreth zhvillimeve aktuale politike dhe kërkesën për komente, pikëpamje dhe informata kthyese. Nismat dhe temat burojnë nga autoritetet publike, jo nga OShC-të. Konsultimi është i rëndësishëm për të gjithë hapat e procesit të anëtarësimit në BE, veçanërisht për hartimin, monitorimin dhe riformulimin.

• Dialogu

Nisma për dialog mund të merret nga secila palë dhe mund të jetë ose e gjërë ose bashkëpunuese. Një dialog i gjërë është një komunikim i dyanshëm i ndërtuar mbi interesa të përbashkëta dhe objektiva potencialisht të përbashkëta për të siguruar një shkëmbim të rregullt të pikëpamjeve. Ai shkon nga seancat e hapura publike e deri te takimet e specializuara në mes të OShC-ve dhe autoriteteve publike.

Një dialog bashkëpunues ndërtohet mbi interes të përbashkët për një zhvillim të caktuar të politikës. Dialogu bashkëpunues zakonisht çon në një rekomandim, strategji apo legjislacion të përbashkët. Dialogu bashkëpunues është më i fuqizuar se dialogu i gjërë pasi që përbëhet nga takime të përbashkëta, të shpeshta dhe të rregullta, për zhvillimin e strategjive kyçe të politikave dhe shpesh çon në rezultate të dakorduara.

Dialogu është shumë i çmuar në të gjithë hapat në ciklin e vendimmarrjes politike, por është edhe i rëndësishëm për vendosjen e agjendës, hartimin dhe riformulim.

• Partneriteti

Një partneritet nënkupton përgjegjësi të përbashkët në çdo hap të procesit politik vendimmarrës nga vendosja e rendit të ditës, hartimi, vendimi dhe zbatimi i nismave të politikave. Kjo është forma më e lartë e pjesëmarrjes. Në këtë nivel, OShC-të dhe autoritetet publike vijnë së bashku për një bashkëpunim të ngushtë, duke siguruar që OShC-të vazhdojnë të jenë të pavarura dhe kanë të drejtë të bëjnë fushatë dhe të veprojnë pavarësisht nga një situatë e partneritetit. Partneriteti mund të përfshijë aktivitete si janë delegimi i një detyre të caktuar për një OShC, për shembull ofrimi i shërbimeve, si dhe forume pjesëmarrëse dhe krijimin e organeve bashkë-vendimmarrëse, duke përfshirë shpërndarjen e burimeve. Partneriteti mund të bëhet në të gjithë hapat e procesit të pranimit në BE dhe është veçanërisht i rëndësishëm në vendosjen e agjendës apo hapat e zbatimit.

2. POLITIKA EVROPIANE PËR BARAZINË GJINORE

Është e dobishme të bëhet një dallim në mes të tri qasjeve ideale-tipike të çështjeve gjinore në politikat e barazisë gjinore në BE: trajtimit të barabartë, veprimit pozitiv, dhe integritimit¹¹.

Trajtimi i barabartë nënkupton që asnjë individ nuk duhet të ketë më pak të drejta të njeriut apo mundësi se ndonjë tjetër, dhe zbatimi i tij në kontekstin e BE-së ka marrë formën e miratimit të nenit 119 të pagesës së barabartë për burrat dhe gratë, dhe miratimin e mëvonshëm të një vargu të Direktivave për pagesë të barabartë dhe trajtim të barabartë në vendin e punës; dhe janë këto Direktiva që janë aktivizuar nga gratë në shtetet anëtare, dhe janë zbatuar nga Gjykata Evropiane e Drejtësisë në shumë raste për pagesë dhe trajtim të barabartë. Një qasje e tillë e trajtimit të barabartë është një element thelbësor në çdo politikë të mundësive të barabarta. Kjo qasje megjithatë ka të meta nëse përqendrohet ekskluzivisht në të drejtat formale të grave si punëtorë, dhe për këtë arsye nuk arrin të trajtojë shkaqet themelore të pabarazisë seksuale në “kontratat gjinore” joformale në mes të grave dhe burrave¹².

Ndryshe nga qasja e trajtimit të barabartë, qasja e dytë quhet **veprimi pozitiv**, në të cilën theksi zhvendoset nga barazia e qasjes drejt krijimit të kushteve që kanë më shumë gjasa të sjellin barazi të rezultateve. Më konkretisht, veprimi pozitiv përfshin miratimin e veprimeve të caktuara në emër të grave, në mënyrë që të tejkalohen pozitat e tyre të pabarabarta fillestare në një shoqëri patriarkale. Në ekstrem, veprimi pozitiv mund të marrë formën e diskriminimit pozitiv, i cili kërkon të rrit pjesëmarrjen e grave (ose grupeve tjera të nën-përfaqësuar) nëpërmjet përdorimit të preferencave ose kuotave të veprimit afirmativ. Që nga viti 1980, mund të shohim një lëvizje graduale në Bashkimin Evropian larg nga një perspektivë e ngushtë e trajtimit të barabartë në drejtim të miratimit të masave të veçanta të veprimit pozitiv në emër të grave. Gjatë viteve 1990, ky pranim gradual i veprimit pozitiv ka vazhduar dhe në të vërtetë është përshpejtuar, si rezultat i tri nismave të mëdha të politikave.

11 Mariagrazia Rossilli, *Gender policies in the European Union* (New York: P. Lang, 2000).

12 Mark A. Pollack and Emilie Hafner-Burton, “Mainstreaming gender in the European Union,” *Journal of European Public Policy* 7, no. 3 (2000): 432–56.

Miratimi i Traktatit të Mastrihtit, me shtyllën e tij të përkushtuar për çështje të Drejtësisë dhe të Punëve të Brendshme, ka krijuar hapësirë politike për një politikë të re dhe të fuqishme të BE-së për dhunën ndaj grave, një fushë e cila më parë ka qenë jashtë kompetencave të Komunitetit Evropian të orientuar kryesisht në çështje ekonomike. Të marra së bashku, këto nisma, edhe pse pa dyshim tentative, kanë mundësuar që BE-ja të ndërmer veprime konkrete në fushat që bien edhe jashtë qasjes së ngushtë të trajtimit të barabartë.

Në kushtet e këtij klasifikimi të qasjeve ndaj mundësive të barabarta, qasja e tretë dhe më premtuese është **integrimi gjinor**¹³. Ndryshe nga qasja e veprimit pozitiv, e cila në përgjithësi përfshin krijimin e një njësie të veçantë organizative (si Njësia e Mundësive të Barabarta brenda Komisionit) dhe programeve të veçanta për gratë (si katër Programet e Veprimit dhe pilot projektet e tyre), koncepti i integritimit gjinor kërkon përfshirjen sistematike të çështjeve gjimore në të gjitha institucionet dhe politikat qeveritare. Siç përcaktohet nga Komisioni, i cili miratoi një përkushtim formal për integrimin gjinor në vitin 1996, kjo shprehje “nuk përfshin kufizimin e përpjekjeve për të promovuar barazinë në zbatimin e masave specifike për të ndihmuar gratë, por mobilizimin e të gjitha politikave dhe masave të përgjithshme, në mënyrë specifike me qëllim të arritjes së barazisë, duke marrë në konsideratë aktivisht dhe në mënyrë të hapur në fazën e planifikimit efektet e tyre të mundshme në situatat përkatëse ndaj burrave dhe grave (perspektiva gjimore)” (Komisioni i Komuniteteve Evropiane).

2.1. E drejta e BE-së - “Acquis”

“Acquis” është trupi i akumuluar i të drejtës dhe detyrimeve të Bashkimit Evropian (BE) nga 1958 e deri në ditët e sotme¹⁴. Ai përfshin të gjitha traktatet dhe ligjet e BE-së (direktivat, rregulloret, vendimet), deklaratat dhe rezolutat, marrëveshjet ndërkombëtare dhe aktgjykimet e Gjykatës së Drejtësisë. Ai gjithashtu përfshin veprime që qeveritë e BE-së marrin së bashku në fushën e lirisë, sigurisë dhe drejtësisë dhe sipas Politikës së Përbashkët të Jashtme. Shtetet e reja anëtare të BE-së duhet të pranojnë

¹³ Po aty

¹⁴ Nigel G. Foster, *EU law* (Oxford, New York: Oxford University Press, 2008).

tërë Acquis ekzistues - disa elemente të tij gjatë një periudhe kalimtare - dhe të vënë mekanizma për të miratuar elementet e ardhshëm të Acquis.

Acquis – *Ligji i Bashkimit Evropian ose E drejta Evropiane* përfshin¹⁵:

- Parimet dhe objektivat politike të Traktatit themelues të Komunitetit Evropian;
- Legjislacionin që është formuar për zbatimin e marrëveshjes dhe për praktikën e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GJED);
- Deklaratat dhe rezolutat e BE-së;
- Masat në lidhje me politikën e përbashkët të jashtme dhe të sigurisë;
- Masat që mbulojnë drejtësinë dhe punët e brendshme;
- Marrëveshjet ndërkombëtare në kuadër të kompetencave të BE-së të lidhura ndërmjet komuniteteve dhe shteteve anëtare;

2.1.1. Burimet parësore juridike

Burimet parësore të të Drejtës Evropiane janë të krijuar nga shtetet anëtare të BE-së dhe kanë për qëllim rregullimin e marrëdhënieve të ndërsjella dhe rregullimin e vetë BE-së, e cila nga ana tjetër është vendosur si subjekt në të drejtën ndërkombëtare me lidhjen e marrëveshjeve me shtetet e treta dhe organizatat ndërkombëtare. Burimet primare të së drejtës përbëhen nga pikat e mëposhtme:

- Traktatet themeluese
- Parimet e përgjithshme të ligjit
- Traktatet ndërkombëtare të Komuniteteve Evropiane
- Marrëveshjet (konventat) mes shteteve anëtare të BE-së.

2.1.2. Burimet dytësore të të drejtës së BE-së

Burimet dytësore juridike janë ligjet me zbatim të përgjithshëm, të zhvilluara nga institucionet e BE-së, në kuadër të kompetencave që janë në harmoni me traktatet themeluese. Legjislacioni dytësor nuk mund të jetë në kundërshtim me traktatet themeluese. Ai është i përbërë nga:

¹⁵ Vaughne Miller, "The EU's Acquis Communautaire," *Europe* 13 (2010): 2.

- Rregullat / rregulloret,
- Udhëzimet / direktivat
- Vendimet
- Rekomandimet
- Opinionet.

2.1.3. Rregulloret

Ato përfshihen kryesisht në sistemin juridik të shteteve anëtare dhe automatikisht bëhen pjesë përbërëse e sistemit juridik të shteteve anëtare, pasi që janë miratuar në nivel të BE-së. Ato janë ligje të përgjithshme dhe janë të detyrueshme. Juridiksioni i tyre është i përhapur në të gjithë territorin e BE-së dhe ato kanë efekt të njëjtë si ligjet që janë të miratuara nga parlamentet kombëtare. Rregullat kanë një vlefshmëri për të gjithë anëtarët, pavarësisht nëse ata kanë votuar për miratimin e tyre, dhe janë të vlefshme për ata që nuk janë kompetent për të zgjedhur për të aplikuar rregulloren apo rregullat pjesërisht apo për të zgjedhur pjesët që do të zbatohen, dhe të cilat nuk do të zbatohen, sepse në këtë mënyrë parandalohet efekti i rregullave që janë në kundërshtim me të drejtën e BE-së. Anëtarët e kanë të ndaluar të konfirmojnë rregullat ose vlefshmërinë e tyre. Atyre nuk u lejohet të miratojnë rregulla të reja, dhe as që të kenë ndonjë praktikë që do të parandalonte zbatimin e rregullave. Shtetet aspiruese kanë mundësi të përfshijnë rregullat në sistemin e tyre ligjor me futjen e rregulloreve me përmbajtje të njëjtë ose të ngjashme.

2.1.4. Direktivat

Direktivat apo udhëzimet janë aktet legjislative të miratuara në nivel të BE-së, të cilat duhet të transferohen në të drejtën kombëtare të shteteve anëtare. Direktiva synon konvergjencën e ligjeve, dhe jo standardizimin e plotë të ligjeve që rregullojnë nivelin e shteteve anëtare. Direktiva pajton nevojat për standardizimin e legjislacionit brenda komunitetit, por nga ana tjetër, ruan llojllojshmërinë e sistemeve juridike (legjislacionit në kuadër të shteteve anëtare). Këto direktiva janë të detyrueshme për çdo shtet anëtar

në drejtim të arritjes së qëllimeve të caktuara, por shtetet anëtare e kanë të lejuar të zgjedhin formën dhe mënyrën e zbatimit të direktivave¹⁶.

Është e rëndësishme të theksohet se rregullorja e cila është përfshirë nuk duhet të interpretojë dispozitat e direktivës fjalë për fjalë, dhe as të ndjek strukturën e saj, por ajo duhet të saktësojë qartë të drejtat dhe detyrimet e qytetarëve dhe duhet të krijojë një kornizë që do të garantojë zbatimin dhe respektimin e këtyre të drejtave. Sa më shumë që direktiva është e papërcaktuar, aq më e madhe është hapësira e lirë e autoriteteve të shteteve anëtare në rrugën e zbatimit të të drejtave. Dispozitat që përshkruajnë detyrën që i është dhënë shtetit anëtar duhet sa më saktë që të jetë e mundur të bartin atë në rregulloret kombëtare, me një studim të kujdesshëm, në mënyrë që të përcaktojnë nëse është e nevojshme për të bërë rregullim të plotë apo vetëm përshtatje. Dispozitat që përcaktojnë detyrën e shtetit shërbejnë si një udhëzues në procesin e implementimit, por edhe përcaktojnë afatet kohore dhe direktivat për zbatim.

2.2. Aplikimi i ligjeve të BE-së

Pranimi i menjëhershëm i rregulloreve të BE-së do të thotë se shtetet anëtare, si dhe shtetet aspiruese, njohin fuqinë juridike të rregulloreve të BE-së, pa futjen e tyre në sistemin e brendshëm juridik, gjë që tregon njohjen e zbatimit të menjëhershëm. Mënyra e tërthortë e primitit është që shtetet e treta të bartin përmbajtjen e rregullave në rendin e brendshëm juridik duke miratuar rregulloret e brendshme ose duke marrë masa ose veprime të tjera përkatëse, që në fakt do të thotë zbatimin e rregulloreve ose masave të brendshme, dhe jo drejtpërdrejt nga masat dhe rregulloret ekzistuese në sistemin juridik të BE-së¹⁷.

Aty ku ka ndonjë mospërputhje midis ligjit kombëtar dhe të drejtës së BE-së, e drejta e BE-së ka përparësi, sipas të parimit të supremacisë të së drejtës së BE-së. Rregulli bazë është që ligji parësor dhe legjislacioni dytësor janë pjesë përbërëse e sistemit juridik të shteteve anëtare dhe duhet të zbatohen

16 Susanne Burri et al., *EU gender equality law update 2013* (Luxembourg: Publications Office, 2014).

17 Susanne Burri et al., *Gender equality law in 33 European countries update 2011* (Luxembourg: Publications Office, 2012).

në gjykatat kombëtare. Rregulli i përgjithshëm është se nuk mund të miratohen as të mbahen rregulloret vendore që janë në kundërshtim me traktatet themeluese, dhe e njëjta vlen edhe për rregulloret e miratuara nga organet e BE-së, traktatet ndërkombëtare, ose rastet në GjED.

2.3. Acquis i BE-së për barazi gjinore - nga një barazi formale në atë thelbësore

Që nga themelimi, Bashkimi Evropian qëndron për barazinë në mes burrave dhe grave dhe barazia gjinore është pozicionuar si një nga parimet themelore që është përfshirë në të gjitha traktatet për themelimin e BE-së¹⁸. Parimi i barazisë gjinore është përmirësuar gjatë dekadave të ekzistencës së BE-së, me një tendencë për të arritur qartësi dhe efekte më të mëdha, dhe parimi i barazisë gjinore bëhet themel i shumë akteve ligjore, nga të cilat më të zakonshmet janë direktivat. Në shtetet anëtare të BE-së, barazia gjinore ndryshe është e rregulluar me ligj, dhe me miratimin e akteve të ndryshme në nivel të bashkimit (BE-së), shpeshherë janë bërë përpjekje për të rregulluar këtë çështje në mënyrën më efektive. Frekuenca dhe qëndrueshmëria në krijimin e një sistemi koherent të direktivave si instrumente juridike është tregues i përkushtimit të BE-së në promovimin dhe realizimin e parimeve të barazisë gjinore.

Ka dy forma themelore të barazisë nga një perspektivë e politikës, të cilat janë përkatësisht formale dhe thelbësore. Për më tepër, ekzistojnë nocione të barazisë formale juridike dhe barazisë thelbësore në praktikë. Nocioni i barazisë formale nga pikëpamja ligjore nënkupton njohjen e supozuar të barazisë së burrave dhe grave para ligjit. Ndërsa, barazia thelbësore i referohet barazisë së vlerësueshme midis burrave dhe grave në shoqëri, respektivisht barazisë së tyre statistikore të matshme në praktikë.

Duhet të theksohet se nocioni i barazisë formale nuk do të thotë se një qasje ligjore për barazinë gjinore është gjithmonë një qasje formale. Në qoftë se perspektiva ligjore de facto njih pabarazinë gjinore, atëherë një perspektivë formale e qasjes ligjore njih barazinë thelbësore gjinore. E tillë

¹⁸ Mieke Verloo, *Multiple meanings of gender equality a critical frame analysis of gender policies in Europe* (New York, Budapest: CEU Press, 2007).

është historia e së drejtës Evropiane për barazinë gjinore: nga qasja formale e trajtimit të barabartë deri te dispozitat ligjore për veprim pozitiv.

Shprehja “Acquis i BE-së për barazi gjinore” i referohet të gjitha dispozitave përkatëse të Traktatit, legjislacionit dhe praktikës gjyqësore të GjED në lidhje me barazinë gjinore.

Traktati i Romës në vitin 1957 tashmë ka përfshirë parimin e pagesës së barabartë për punë të barabartë. (Neni 119 KEE, pastaj 141 KE, tani Neni 157 TFBE). Në vitin 1976, Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (GjDBE) ka vendosur në rastin *Defrenne* se neni 119 KEE kishte jo vetëm një qëllim ekonomik, por edhe një qëllim social. Ky vendim i hapi rrugën të drejtës moderne evropiane për barazi gjinore.

Me hyrjen në fuqi të Traktatit të Amsterdimit në vitin 1999, promovimi i barazisë në mes të burrave dhe grave u bë një nga detyrat thelbësore të Komunitetit Evropian (Neni 2 KE). Që nga viti 1999, BE-ja ka pasur kompetencë për të ndërmarrë veprime të mëtejshme për të luftuar diskriminimin në bazë të gjinisë (Neni 13 (1) KE, tani 19 (1) TFBE). Ky nen ka ofruar një bazë ligjore për Direktivën mbi parimin e trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në qasje dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve (Direktiva 2004/113/EC).

Barazia gjinore në BE është gjithashtu një pjesë përbërëse e Kartës së të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian, e cila ndalon diskriminimin mbi çfarëdo baze, duke përfshirë gjininë, (neni 21) dhe e njeh të drejtën e barazisë gjinore në të gjitha fushat dhe domosdoshmërinë e veprimeve pozitive për promovimin e saj (neni 23).

Në vitin 2009, Traktati i Lisbonës ka konfirmuar edhe një herë rëndësinë e barazisë gjinore në Bashkimin Evropian. Barazia në mes të burrave dhe grave përmban në vete vlerat e përbashkëta mbi të cilat është themeluar Bashkimi Evropian (Neni 2 TBE), që do të thotë, për shembull, se ajo do të përdoret si një kut matës për të përcaktuar nëse një shtet evropian mund të jetë kandidat për anëtarësim. Promovimi i barazisë në mes të burrave

dhe grave është përfshirë edhe në detyrat e Bashkimit (Neni 3 (3) TBE), së bashku me detyrimin për të eliminuar pabarazitë. Traktati i Lisbonës prandaj në mënyrë të qartë përsërit detyrimin e sigurimit të barazisë gjinore për Bashkimin dhe Shtetet Anëtare.

Zhvillimi i ligjit për barazi gjinore në BE dhe përfshirja e tij në ligjin kombëtar ka qenë një proces gradual, duke filluar, së paku për Shtetet Anëtare 'të vjetra', në vitet e hershme të gjashtëdhjeta. Në vitin 1957, Traktati themelues i Komunitetit Ekonomik Evropian, i cili është origjina e BE-së aktuale, përmban vetëm një dispozitë të vetme (Neni 119 i Traktatit të KEE, ish neni 141 i Traktatit të KE-së, tani Neni 157 TFBE) për diskriminimin gjinor, përkatësisht parimin e pagesës së barabartë për burrat dhe gratë për punë të barabartë.

Që atëherë, megjithatë, janë miratuar shumë direktiva të cilat ndalojnë diskriminimin në bazë të gjinisë: Direktiva për pagesë të barabartë për burrat dhe gratë (75/117/KEE), Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në punësim (76/207/KEE, e ndryshuar nga Direktiva 2002/73/KE), Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat ligjore të sigurimeve sociale (79/7/KEE), Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në skemat e sigurimeve sociale në punë (86/378/KEE, ndryshuar nga Direktiva 96/97/KE), Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet, duke përfshirë bujqësinë, në cilësi të vetë-punësuarve (86/613/KEE, shfuqizuar me Direktivën 2010/41/BE), Direktiva e punëtoreve shtatzëna (92/85/KEE), Direktiva e pushimit prindëror (96/34/KEE, shfuqizuar nga Direktiva 2010/18/BE), Direktiva për trajtimin e barabartë të burrave dhe gratë në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve (2004/113/KE) dhe, më në fund, e ashtuquajtura Direktiva përmbledhëse (2006/54/KE).

Konceptet qendrore të ligjit për barazi gjinore të BE-së janë të përcaktuara në direktivat përkatëse dhe janë shpesh lëndë e interpretimit të mëtejshëm nga GjDBE.

- Diskriminimi i drejtpërdrejtë ndodh ' (...) Kur një person trajtohet më keq për shkak të gjinisë se sa një person tjetër është trajtuar ose do të trajtohet

në një situatë të krahasueshme.' Si rregull, diskriminimi i drejtpërdrejtë është i ndaluar, përveç rasteve kur zbatohet një përjashtim i veçantë me shkrim, i tillë kur gjinia e personit në fjalë është një faktor përcaktues për punë, për shembull, një karakter mashkull në një film duhet të jetë një burrë.

- Diskriminimi i tërthortë ndodh '(...) kur një dispozitë e cila në dukje, kriter apo praktikë është neutrale, do të vë personat e një gjinie në një situatë të pafavorshme të veçantë krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përveç nëse kjo dispozitë, kriter apo praktikë arsyetohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme.' Diskriminimi i tërthortë ka të bëjë me pasojat e një trajtimi të caktuar dhe merr parasysh realitetet e përditshme shoqërore. Për shembull, trajtimi më pak i favorshëm i punonjësve me gjysmë orari shpesh do të arrijë në diskriminim të tërthortë ndaj grave për sa kohë që gratë janë të punësuar kryesisht me gjysmë orari. Ndryshe nga rasti i diskriminimit të drejtpërdrejtë, mundësitë për arsyetim janë shumë më të gjëra.
- Koncepti i veprimit pozitiv është përcaktuar në ligjin e BE-së si më poshtë: 'Me synimin për të siguruar barazi të plotë në praktikë në mes të burrave dhe grave në jetën e punës, parimi i trajtimit të barabartë nuk do të parandalojë asnjë Shtet Anëtar të mbajë ose të miratojë masa që parashikojnë përparësi të veçanta në mënyrë që të bëjë më të lehtë për gjininë më pak të përfaqësuar për të ndjekur një veprimtari profesionale ose të parandalojë ose kompensojë situatat e pafavorshme në karrierën profesionale.¹⁹ Ashtu si diskriminimi i tërthortë, veprimi pozitiv gjithashtu merr parasysh realitetet e përditshme sociale, por shkon edhe më tej, në kuptimin që mund të kërkojë ndërmarrjen e hapave të mëtejshëm për të realizuar barazinë e vërtetë në kushtet sociale. Dispozitat e lejuara si masat pozitive të veprimit synojnë eliminimin apo reagimin ndaj efekteve të dëmshme mbi gratë në punësim apo në aplikimin për punë, të cilat lindin nga qëndrimet, sjelljet dhe strukturat ekzistuese, të bazuara në idenë e ndarjes tradicionale të roleve në shoqëri në mes të burrave dhe grave. Në mënyrë të ngjashme, ato duhet të ndihmojnë në luftimin e stereotipeve. Si një shembull i veprimit pozitiv mund të përmendet: trajtimi

¹⁹ *Veprimi pozitiv*, http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hUGz4Jgf6KQJ:www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2014_April_Cinneide_Pres_EN.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk (accessed 14-Feb-16).

preferencial i punonjëseve femra në shpërndarjen e vendeve në çerdhe kur numri i vendeve, për shkak të kufizimeve financiare, është i kufizuar ose - edhe më e diskutueshme – ekzistojnë kuotat për femra në rekrutim dhe promovim.

2.4. Direktivat kryesore të BE-së për barazinë gjinore²⁰

Direktiva e Këshillit 75/117/KEE e datës 10 shkurt 1975 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me zbatimin e parimit të pagesës së barabartë për burrat dhe gratë OJ L 45 e datës 19 shkurt 1975, f. 19-20.

Direktiva e Këshillit 76/207/KEE e 9 shkurtit 1976 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, trajnim profesional dhe promovim, si dhe kushtet e punës OJ L 39 e 14 shkurt 1976, f. 40-42.

- Direktiva e Këshillit 79/7/KEE e 19 dhjetorit 1978 mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit social OJ L 6 e datës 10 janar 1979, f. 24-25.
- Direktiva e Këshillit e datës 24 korrik 1986 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në skemat e sigurimit social në punë (86/378/KEE) OJ L 225 e datës 12 gusht 1986, f. 40-43.
- Direktiva e Këshillit 86/613/KEE e datës 11 dhjetor 1986 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet, duke përfshirë bujqësinë, në cilësi të vetë-punësuarit, dhe për mbrojtjen e grave të vetë-punësuar gjatë shtatzënisë dhe amësisë OJ L 359 e datës 19 dhjetor 1986, f. 56-58.
- Direktiva e Këshillit 92/85/KEE e 19 tetorit 1992 mbi paraqitjen e masave për të nxitur përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve të cilat sapo kanë lindur fëmijë ose janë duke ushqyer me gji (Direktiva e dhjetë individuale brenda kuptimit të nenit 16 (1) të Direktivës 89/391/KEE) OJ L 348 e datës 28 nëntor 1992, f. 1-8.
- Direktiva e Këshillit 96/34/KE e datës 3 qershor 1996 mbi marrëveshjen kuadër mbi pushimin prindëror të realizuar nga UNICE, CEEP dhe ETUC OJ 145 e datës 19 qershor 1996, f. 4-9.

²⁰ Burri et al., *EU gender equality law update 2013*.

- Direktiva e Këshillit 96/97/KE e datës 20 dhjetor 1996 që ndryshon Direktivën 86/378/KEE mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në skemat e sigurimit social OJ L 46 e datës 17 shkurt 1997, f. 20-24.
- Direktiva 2002/73/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 23 shtator 2002 që ndryshon Direktivën e Këshillit 76/207/KEE mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, trajnim profesional dhe promovim dhe kushtet e punës OJ L 269 e datës 5 tetor 2002, f. 15-20.
- Direktiva e Këshillit 2004/113/KE e datës 13 dhjetor 2004 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në mes të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve OJ L 373 e datës 21 dhjetor 2004, f. 37-43.
- Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 5 korrik 2006 për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (përmbledhje) OJ L 204 e datës 26 korrik 2006, f. 23-36.
- Direktiva e Këshillit 2010/18/BE e datës 8 mars 2010 për zbatimin e Marrëveshjes së rishikuar Kuadër për pushimin prindëror të realizuar nga BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC e cila shfuqizon Direktivën 96/34/BE OJ L 68 e datës 18 mars 2010, f. 13-20.
- Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 7 korrik 2010 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësi të vetë-punësuarit dhe e cila shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/KEE OJ L 180 të datës 15 korrik 2010, f. 1-6.

Direktiva përmbledhëse 2006/54/KE - Direktiva mbulon tri parimet e mëposhtme: pagën e barabartë, trajtimin e barabartë në skemat e sigurimit social në punë, trajtimin e barabartë në qasjen në punësim, trajnim profesional dhe avancim dhe në kushtet e punës. Ajo gjithashtu përmirëson procedurat për të bërë aplikimin e parimeve më efektiv, dhe siguron përkufizimet e harmonizuara të shprehjeve kryesore - "diskriminimit" (i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë), "ngacmimit", "ngacmimeve seksuale", "pagës" dhe "skemat e sigurimeve sociale". Direktiva përfshin precedentët gjyqësor të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë: kriteret për kategorizimin e skemave

ligjore dhe profesionale të pensioneve në lidhje me skemat e pensioneve për nëpunësit publik; parimi i trajtimit të barabartë në skemat e sigurimit social në punë tani mbulon skemat e pensioneve për një kategori të veçantë të punonjësve, p.sh. nëpunësit publik; rregullat e ndërlidhura mbi barrën e provës dhe për qasjen në punësim, trajnim profesional dhe kushtet e punës tani mbulojnë edhe skemat e sigurimeve sociale.

Direktiva e re përmbledhëse, Direktiva 2006/54/KE zëvendëson (dhe shfuqizon) direktivat e mëposhtme: Direktivën 75/117/KEE mbi pagën e barabartë, Direktivën 76/207/KEE (ndryshuar në vitin 2002/73/KE) mbi trajtimin e barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, trajnim profesional dhe avancim, si dhe kushtet e punës, Direktivën 86/378/KE mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në skemat e sigurimit social në punë (ndryshuar me Direktivën 96/97/KE për skemat e sigurimeve sociale në punë), Direktivën 97/80/KE (ndryshuar me 98/52/KE) për barrën e provës në rastet e diskriminimit gjinor (ndryshuar nga Direktiva e vitit 1998).

Në vitin 2010, Komisioni ka identifikuar 'barazinë në vendimmarrje' si një nga prioritetet e Kartës së Grave dhe të Strategjisë për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015. Në mars të vitit 2012, Komisioni u njoh me situatën dhe gjeti vetëm një përmirësim mesatar prej vetëm 0.6 pikë përqindjeje gjatë viteve të fundit. Parlamenti Evropian bëri thirrje për legjislacion në rezolutat e tij të datës 6 korrik 2011 dhe 13 mars 2012 mbi barazinë në mes të grave dhe burrave në udhëheqjen afariste në Bashkimin Evropian. Pas mbajtjes së një konsultimi publik, duke ftuar publikun - bizneset individuale, partnerët socialë, OJQ-të e interesuara dhe qytetarët - të komentojë se çfarë lloj masash BE-ja duhet të ndër marrë në këtë fushë, Komisioni Evropian paraqiti propozimin e tij në nëntor të 2012.

Komisioni propozoi **Direktivën e cila vendos një objektiv prej 40%** të gjinisë së nën-përfaqësuar në pozicionet e anëtareve jo-ekzekutivë të bordeve të kompanive të listuara publikisht, me përjashtim të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (IP/12/1205 dhe MEMO/12/860). Direktiva nuk ka të bëjë me një kuotë strikte, ajo do të detyrojë shtetet anëtare për të krijuar

një proces që çon në ekuilibër më të mirë gjinor dhe siguron që kualifikimi, kompetenca dhe performanca profesionale të luajnë rol të rëndësishëm gjatë procesit të përzgjedhjes së anëtarëve të bordit. Propozimi u mbështet nga Komisionet e Parlamentit Evropian për Çështje Ligjore (JURI) dhe të Drejta të Grave & Barazi Gjinore (FEMM) (IP/13/943) dhe me një shumicë dërrmuese nga Parlamenti Evropian në nëntor të vitit 2013 (IP/13/1118). Direktiva tani duhet të miratohet në Këshillin e Ministrave të BE-së për tu bërë ligj.

2.6. Drejt qasjes dualiste të politikës evropiane për barazi gjinore

Ligjet për trajtimin e barabartë janë të efektshme në luftën kundër diskriminimit të dukshëm, por nuk janë të mjaftueshme për të siguruar barazinë²¹. Pika e tyre fillestare është se gratë dhe burrat duhet të trajtohen njëjtë. Por pasi që gratë dhe burrat nuk fillojnë nga i njëjti pozicion, trajtimi i barabartë nuk çon gjithmonë në rezultate të barabarta. Në dukje, politikat neutrale mund të kenë rezultate të njëanshme²².

Duke pranuar të metat e legjislacionit të trajtimit të barabartë kur është fjala për trajtimin e pabarazive në mes të burrave dhe grave, BE-ja ka bashkëfinancuar veprime specifike për gratë, sidomos në trajnime dhe aktivitete të tregut të punës përmes ESF. BE-ja miratoi gjithashtu një sërë rekomandimesh dhe kode të praktikës së mirë në fusha të tilla si arsimi dhe trajnimet; kujdesi ndaj fëmijëve; luftimi i ngacmimit seksual; veprimi pozitiv; diskriminimi në media; dhe përmirësimi i qasjes së grave në pozita vendimmarrëse nga ana e "Programeve të veprimit për mundësi të barabarta". Por veprimet specifike në favor të grave janë treguar vetëm si një zgjidhje e pjesshme. Ato kanë përgatitur gratë për veprim në një kulturë të dominuar nga meshkujt, por nuk kanë sfiduar strukturat dhe kulturën e

21 Alessia Donà, *The dual strategy of the EU: gender mainstreaming and the persistent tension between equality and positive action*, http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30411113/EU_and_gender_mainstreaming.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1455437307&Signature=73PEe%2Bc5gPCpnjWxDd0NJOdPuiY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_dual_strategy_of_the_EU_gender_mains.pdf.

22 Maria Stratigaki, "Gender Mainstreaming vs Positive Action An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy," *European Journal of Women's Studies* 12, no. 2 (2005): 165–86.

organizatave, institucioneve apo kompanive apo nuk kanë kërkuar shkaqet dhe zgjidhjet për këtë.

Kjo çoi në një strategji të re - integrimin gjinor - i cili zhvendosi fokusin në vetë sistemet dhe strukturat, në marrëdhëniet në mes të grave dhe burrave, dhe në nevojat e tyre individuale. Kjo qasje ka fituar pranim global në Konferencën e Katërt Botërore të OKB-së për Gratë në Pekin, 1995. Integrimi gjinor pranon se strukturat ekzistuese nuk janë neutrale në aspekt gjinor. Rezultati i kësaj është se politika gjinore, në dukje neutrale, në fakt mund të përforcojë ndarjet gjinore dhe pabarazinë në mes të grave dhe burrave.

Komisioni Evropian ndjek **qasjen dualiste** duke zbatuar integrimin gjinor dhe duke ndërmarr masa specifike. Integrimi gjinor është integrim i perspektivës së barazisë gjinore në çdo fazë të procesit të politikës - hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin - me synim të promovimit të barazisë mes grave dhe burrave. Kjo do të thotë vlerësimin se si politikatat ndikojnë në gratë dhe burrat, si dhe ndërmarrjen e hapave për të ndryshuar politikatat, nëse është e nevojshme. Qëllimi është për ta bërë barazinë gjinore një realitet dhe për të përmirësuar politikë-bërjen duke e afruar atë me nevojat e qytetarëve.

Si pjesë e procesit, statistikat, matësit dhe standardet janë përdorur për të monitoruar progresin në zbatimin e dimensionit gjinor në fusha të ndryshme të politikës, nga punësimi deri në shëndetësi, nga hulumtimet deri në arsim, për të përmendur vetëm disa. Përveç qasjes së integrit gjinor, BE-ja ka përdorur një **shumëllojshmëri të masave specifike**, të tilla si legjislati, fushata të vetëdijesimit apo programe financiare. Qëllimi i këtyre masave është për të trajtuar probleme të veçanta, të tilla si zbrazëtitat në paga gjinore apo nën-përfaqësimin e vazhdueshëm të grave, veçanërisht në fushën e punësimit.

2.7. Masat e veprimit pozitiv²³

Gur themeli i dytë i BE-së për arritjen e barazisë gjinore është me anë të masave të veprimit pozitiv. Ky koncept i masave pozitive të veprimit nuk duhet të keqkuptohet si i barabartë me konceptin e diskriminimit pozitiv, veprimit afirmativ ose diskriminimin e kundërt. Diskriminimi pozitiv mund të përkufizohet si një formë ekstreme e veprimit pozitiv, i cili kërkon për të rritur pjesëmarrjen e grave me anë të trajtimit preferencial, për shembull, nëpërmjet përdorimit të kuotave. Diskriminimi pozitiv thekson një ndryshim në kundërshtim të veprimeve pozitive, nga barazia e qasjes deri në krijimin e trajtimit preferencial për gratë, i cili si rezultat më shumë mund të rezultojë në barazi thelbësore. Një tjetër formë ekstreme e masave pozitive të veprimit janë veprimet afirmative, të cilat përfshijnë një gamë të gjërë të masave, dhe që lejojnë shkeljen e parimit të barazisë. Me pak fjalë, këto masa janë më shumë të orientuara në rezultat se sa masat pozitive të veprimit, në mënyrë që të arrihet barazia thelbësore. Diskriminimi pozitiv dhe veprimi afirmativ, ashtu si masat pozitive të veprimit, janë krijuar në mënyrë që nga ato të përfitojë një grup i të nën-përfaqësuarve, justifikuar me luftimin e pasojave të diskriminimit të kaluar, për shembull, nëpërmjet kuotave në lidhje me punësimin e garantuar në fusha të caktuara ose në universitete.

Një veprim pozitiv është një promovim aktiv i mbështetjes së grupeve të pakicave që janë në pozitë përgjithësisht më të dobët se sa grupi dominues në shoqëri. Prandaj, duhet të përfshihen veprimet pozitive në miratimin e masave të veçanta në emër të grupit të pafavorizuar, në mënyrë që të tejkalohet pozita e tyre e pabarabartë në shoqëri, e tillë si sistemi i kuotave. Që në fillim të viteve 1970, shtetet anëtare kanë njohur nevojën për një model më koherent për barazinë gjinore, duke arritur më tej se vetëm masat e jo-diskriminimit. Për këtë arsye, shpikja e ndërhyrjes pozitive përtej fushës së tregut të punës rezultoi në Direktivën e parë për trajtimin e barabartë 76/207/KEE, duke përfshirë në nenin 2.4 dispozitën e parë në legjisllacionin e BE-së në fushën e veprimeve pozitive në bazë gjinore.

²³ Linda Senden et al., *Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards* (Luxembourg: Publications Office, 2012).

Masat e veprimit pozitiv në BE janë mekanizma të kufizuara dhe mund të përdoren vetëm nëse korniza ligjore e lejon këtë. Megjithatë, ndryshe nga modeli i veprimit afirmativ, është qasja Evropiane e veprimit pozitiv e cila përpiket për arritjen e barazisë gjinore, pa vendosjen e grupit dominues në një pozitë të përkeqësuar.

Është e rëndësishme të theksohet kalimi nga qasja e mëparshme formale për të drejtat e barazisë përmes parimit të trajtimit të barabartë drejt një modeli të masave thelbësore të veprimit pozitiv. Kjo qasje e ndryshuar është përcaktuar nga koncepti i politikave të integritit gjinor i cili është duke e zhvendosur perspektivën e agjendës së barazisë gjinore në BE. Qasja e mëhershme formale ligjore është kombinuar dhe zhvendosur gradualisht drejt një modeli të veprimit pozitiv thelbësor duke ndryshuar qasjen e barazisë në të gjithë Bashkimin Evropian. Në të kaluarën barazia dhe mos-diskriminimi janë ndjekur nëpërmes barazisë së qasjes. Në ditët e sotme, ka pasur një zhvendosje drejt kushteve themelore, të cilat kanë më shumë gjasa të arrijnë qëllimin e barazisë gjinore të projektuar për përfitimin e grupit më pak të favorizuar.

GJED si dhe Komiteti për të Drejtat e Njeriut kanë konfirmuar se politikat e veprimit pozitiv janë në përputhje me ligjin ndërkombëtar për të drejtat e njeriut. Masat e veprimit pozitiv nuk kërkojnë, në përgjithësi, të diskriminojnë grupin dominues, por për të barazuar pozitën e grupit më të varfër me atë dominues. Parimi i veprimit pozitiv nuk kërkon për t'i dhënë "pakicës" një pozitë më të mirë ligjore ose shoqërore, në krahasim me atë të grupit dominues, por për të arritur një rregullim të të drejtave, për t'i barazuar këto grupe.

2.8. Integrimi gjinor²⁴

Integrimi gjinor është qasja sistematike e politikës në agjendën e barazisë të Komunitetit Evropian. Koncepti është përkufizuar në Konferencën e Pekinit në vitin 1995, dhe prej atëherë është marrë nga BE-ja si koncepti i politikës

²⁴ Komisioni Evropian, Drejtoria e Përgjithshme për Punësim, Çështje Sociale dhe Mundësi të Barabarta, dhe Njësia G. 1., *Manual për integrimin gjinor: Punësimi, përfshirja sociale dhe politikat e mbrojtjes sociale* (Luksemburg: Zyra e botimeve zyrtare të Komuniteteve Evropiane, 2008).

së saj dhe si një qëllim për të arritur barazinë gjinore. Integrimi gjinor është përkufizuar në radhë të parë në vitin 1995 në Konferencën e Katërt Botërore të Grave në Pekin. Për më tepër, Deklarata e Pekinit është hartuar dhe që atëherë gjërësisht përkushton bashkësinë ndërkombëtare për një përfshirje sistematike të perspektivës gjinore në hartimin e politikave publike. Në përputhje me këtë është qasja e tretë e BE-së për të arritur barazinë gjinore përmes konceptit të integritit gjinor, si instrument dhe rezultat fundor të politikave. Ky koncept kërkon të përfshijë praktikën e ndjeshmërisë gjinore në të gjitha institucionet dhe politikën qeveritare.

Që nga konferenca e OKB-së, integrimi gjinor është miratuar nga BE-ja si bazë për politikën e saj gjinore, e cila është bërë më e gjërë që nga Traktati i Amsterdami. Komisioni Evropian në vitin 1996 miratoi një përkushtim formal dhe të përcaktuar të integritit gjinor dhe ndërmori Programin e katërt të Veprimit për mundësi të barabarta të grave dhe burrave në 1996. Të ndjekur nga Programi i pestë i Veprimit për mundësi të barabarta (2001-2006) dhe udhërrëfyesi për barazi mes grave dhe burrave (2006-2010), janë identifikuar gjashtë fushat me prioritet për barazi gjinore, gjegjësisht, pavarësia e barabartë ekonomike për gratë dhe burrat, pajtimi i jetës private dhe profesionale, përfaqësimi i barabartë në vendimmarrje, çrënjosja e të gjitha formave të dhunës me bazë gjinore, eliminimi i stereotipeve gjinore dhe promovimi i barazisë gjinore në shtetet e botës së tretë. Angazhimi më i ri strategjik për barazi 2016-2019²⁵ është një vazhdim dhe zgjatje e Strategjisë të Komisionit për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015²⁶.

Si përkufizohet nga Komisioni, integrimi gjinor është:

Integrimi sistematik i situatave, prioritetëve dhe nevojave përkatëse të grave dhe burrave në të gjitha politikën me synim të promovimit të barazisë në mes të grave dhe burrave dhe mobilizimi i të gjitha politikave të përgjithshme dhe masave specifike për qëllime të arritjes së barazisë duke marrë në konsideratë në mënyrë aktive dhe të hapur, në fazën e

25 Komisioni Evropian, *Angazhimi strategjik për barazinë gjinore 2016-2019* (Bruksel, 3.12.2015), https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf (qasur më 13-shkurt-16).

26 Komisioni Evropian, *Strategjia e Komisionit për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>.

planifikimit, efektet e tyre mbi gjendjen përkatëse të grave dhe burrave në zbatim, monitorim dhe vlerësim. (Komisioni i Komuniteteve Evropiane)²⁷

Në vitin 1997, Traktati i Amsterdimit ka konfirmuar rëndësinë e promovimit të barazisë gjinore dhe ka formalizuar angazhimin për integrimin gjinor.

Sipas nenit 2 të Traktatit, integrimi gjinor është një nga detyrat themelore që në mënyrë aktive duhet të promovohet nga ana e Komunitetit;

Neni 3 përcakton parimin e integritit gjinor duke deklaruar se në të gjitha aktivitetet e tij Komuniteti do të synojë eliminimin e pabarazive dhe do të nxitë barazinë e grave dhe burrave;

Neni 13 parashikon masa pro-aktive për të luftuar diskriminimin në bazë të gjinisë, prejardhjes racore apo etnike, fesë ose besimit, paaftësisë, moshës apo orientimit seksual;

Nenet 137 dhe 141 i referohen barazisë gjinore në lidhje me tregun e punës. Ata përcaktojnë mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë në punë dhe se çdo Shtet Anëtar do të sigurojë zbatimin e parimit të pagesës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë.

Gjatë viteve të fundit janë zhvilluar disa doracakë për 'mënyrën e integritit gjinor', shpesh duke u përqendruar në fusha të caktuara dhe/ose të drejtuar në grupe të caktuara. Duke u bazuar në literaturë dhe duke marrë parasysh një zonë dhe grupe të caktuara të interesit, një listë për politikën e integritit gjinor përbëhet nga katër hapa²⁸:

27 Komisioni Evropian, *Komunikatë nga Komisioni, Përfshirja e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në të gjitha politikën dhe aktivitetet e Komunitetit* (1996), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10921> (qasur më 14-shkurt-16).

28 Komisioni Evropian, Drejtoria e Përgjithshme për Punësim, Çështje Sociale dhe Mundësi të Barabarta. dhe Njësia G. 1., *Manual për integrimin gjinor*.

• Hapi 1: Organizimi

Zbatimi dhe organizimi, dhe ndërtimi i vetëdijes dhe pronësisë mund të konsiderohen si parakushte të rëndësishme të integritit të suksesshëm gjinor. Zbatimi dhe organizimi i integritit gjinor i referohet procesit të sigurimit të një baze strukturore dhe kulturore për mundësi të barabarta. Kjo përfshin formulimin e objektivave dhe synimeve, hartimin e një plani, hartimin e buxhetit dhe përcaktimin e përgjegjësive dhe llogaridhënies të aktorëve të ndryshëm të përfshirë. Në lidhje me buxhetin, duhet të jenë në dispozicion burime të mjaftueshme për zbatim. Për më tepër, mund të konsiderohet gjithashtu përdorimi i ekspertizës së veçantë (të jashtme). Përveç kësaj, integrimi gjinor nënkupton që të gjithë aktorët e përfshirë në politikën gjinore duhet të marrin parasysh mundësitë e barabarta të grave dhe burrave. Për të krijuar një shkallë të caktuar të vetëdijes dhe ekspertizës gjinore, trajnimi është thelbësor. Përveç kësaj, palët e interesuara duhet të marrin parasysh integrimin gjinor si pjesë të detyrave dhe përgjegjësive të tyre. Prandaj, është e rëndësishme 'të ndërtohet pronësia', por edhe mund të miratohen strategji të ndryshme. Në disa raste, nga e gjithë skuadra mund të pritët të merr 'pronësinë', por ku nivelet e ndërgjegjësimit janë të ulëta mund të jetë e nevojshme që fillimisht të emërohet një person me njohuri dhe vetëdije specifike brenda ekipit apo njësisë e cila harton politikat.

• Hapi 2: Mësimi rreth dallimeve gjinore

Hapi tjetër në procesin e integritit gjinor është mbledhja e të dhënave përkatëse për pozitën e grave dhe burrave. Një përshkrim i situatës aktuale është i domosdoshëm për të vlerësuar (pa)barazinë aktuale gjinore dhe për të caktuar prioritetet e fushave të cilat kërkojnë vëmendje. Përveç kësaj, monitorimi i situatës jep informata mbi tendencat në (pa)barazinë gjinore. Komisioni Evropian ka identifikuar në vitin 1998 katër dimensione të vlerësimit të pabarazisë gjinore: pjesëmarrjen, burimet, normat dhe vlerat, si dhe të drejtat. Është e rëndësishme që gjendja fillestare të konsiderohet nga një perspektivë dinamike dhe jo vetëm nga ajo statike.

• Pjesëmarrja

Pjesëmarrja i referohet përbërjes gjinore të grupit të synuar/popullatës së politikës dhe nënkupton nevojën për të mbledhur informata themelore të

tilla si përqindja e burrave dhe grave të papunë, të paaftë ose në mesin e atyre me kontrata fleksibile. Kur masat e politikave specifikojnë grupe të veçanta të personave të ndjeshëm, ndikimi i mundshëm i diferencuar në burrat dhe gratë duhet gjithashtu të merret parasysh. Gjatë viteve të fundit është arritur progres i konsiderueshëm në përmirësimin e disponueshmërisë së statistikave të ndara gjinore, një zhvillim i cili lehtëson këtë hap të parë. Edhe pse statistikat duken të thjeshta, është gjithashtu e rëndësishme të marren parasysh çështjet e matjes. Për shembull, papunësia mund të matet në disa mënyra. Në varësi të metodës, dallimet gjinore mund të ndryshojnë nga mjaft të ulëta deri te mjaft të larta.

- **Burimet**

Dallimet gjinore mund të paraqiten edhe në lidhje me qasjen në/ shpërndarjen e burimeve të tilla si koha, hapësira, informimi dhe të hollat, fuqia politike dhe ekonomike, kualifikimet, transporti, përdorimi i shërbimeve publike, etj. Në veçanti ndarja e pabarabartë e përgjegjësisë të kujdesit ka një ndikim të madh në shpërndarjen e burimeve. Për shembull, në lidhje me politikën aktive të tregut të punës, duhet të merret parasysh fakti që gratë mbajnë përgjegjësinë kryesore për rritjen e fëmijëve. Disponueshmëria e kujdesit për fëmijët është, pra, shumë e rëndësishme për të mundësuar, në veçanti, që gratë të jenë pjesëmarrëse në programe. Në fushën e politikave të pajtimit një çështje e rëndësishme është nëse marrëveshjet e pushimit janë me pagesë ose pa pagesë. Gjithashtu, gratë kanë më shumë gjasa të përqendrohen në fushën e tregut të punës më të ndikuar nga paga minimale kombëtare dhe për këtë arsye janë të prekura në mënyrë jo-proporcionale nga vendimet për të rritur minimumin kombëtar me më shumë ose më pak se norma mesatare e rritjes së të ardhurave.

- **Normat dhe vlerat**

Normat dhe vlerat ndikojnë në rolet gjinore dhe ndarjen gjinore të punës, si dhe qëndrimet dhe sjelljet e grave dhe burrave. Ato gjithashtu pjesërisht ndikojnë në pabarazitë në vlerën e bashkangjitur për burrat dhe gratë, ose në karakteristikat mashkullore dhe femërore. Është thelbësore të identifikohet roli i masave të politikave në përforcimin e normave dhe vlerave shoqërore që mbajnë pabarazinë gjinore. Politikën tatimore dhe të përfitimeve, për

shembull, shpesh bazohen në parimin e një modeli të familjes me shtyllë mashkullore. Lëvizja drejt modeleve më të individualizuara mundet, pavarësisht ndikimit në normat e pjesëmarrjes, të ketë një vlerë të rëndësishme simbolike. Në të njëjtën vijë, politika e fokusuar në një ndarje më të barabartë të punës së paguar dhe të papaguar - me burrat në mënyrë të qartë në rolin e kujdestarit - mund të kontribuojë gjithashtu në një grup më të barabartë të normave dhe vlerave.

- **Të drejtat**

Të drejtat kanë të bëjnë me diskriminim e drejtpërdrejtë apo të tërthortë seksual, të drejtat e njeriut, dhe qasjen në drejtësi në mjedisin ligjor, politik apo social-ekonomik. Për shembull, a janë skemat aktive të tregut të punës të hapur për joaktivët (të kthyerit, jo vetëm përfituesit e ndihmave), si dhe për të papunët të cilët kanë të drejtë për ndihma? Nëse jo, atëherë gratë mund të jenë më pak të afta se burrat për të kërkuar mbështetje për të rihyrë në punësim. Në këtë drejtim duhet të merret parasysh se ku gratë kanë të drejta formale në të njëjtën bazë si burrat, si dhe që mungesa e objekteve mund të kufizojë aftësinë e grave për të ushtruar të drejtat e tyre për të përfituar nga këto mundësi. Në mënyrë të ngjashme, të drejtat formale për burrat që të marrin pjesë në masat e pajtimit jo domosdoshmërisht do të jenë të mjaftueshme për promovimin e barazisë gjinore në punën e kujdesit.

- **Hapi 3: Vlerësimi i ndikimit të politikës**

Hapi i tretë kërkon një vlerësim të ndikimit të mundshëm gjinor të politikës duke iu referuar pjesëmarrjes, burimeve, normave dhe vlerave si dhe të drejtave. Një çështje e rëndësishme në lidhje me pjesëmarrjen është se si aspektet sasiore dhe cilësore duhet të merren parasysh. Për shembull, programet për të krijuar vendet e punës mund në veçanti të jenë të rëndësishme për gratë. Kjo mund të vlerësohet si pozitive nga pikëpamja e barazisë gjinore. Megjithatë, kur cilësia e punës është problematike (p.sh sa i përket orarit të punës dhe pagës), programet e tilla mund të përforcojnë pabarazinë gjinore. Për sa i përket qasjes në burime, është e rëndësishme të merret parasysh jo vetëm ndikimi në burimet familjare, por edhe ndikimi në burimet individuale. Në nivelin e normave dhe vlerave sociale, politikat

e pajtimit duhet të trajtojnë përfshirjen e burrave në punët e shtëpisë. Në qoftë se vetëm gratë përdorin politikat e pajtimit, ndarja tradicionale e pabarabartë e punës së papaguar në mes të burrave dhe grave do të përforcohet, duke përforcuar potencialisht normat shoqërore në këtë drejtim. Për sa i përket të drejtave, është e rëndësishme që të përfshihen e drejta në përkujdesje, si dhe për t'u punësuar. Kur vlerësohet ndikimi i politikës, mund të jetë e rëndësishme të bëhet dallimi në mes të grupeve të veçanta të burrave dhe grave, të tilla si grupet etnike pakicë, të prindërve me kundrejt prindërve pa fëmijë, grup-moshave, grupeve arsimore, grupeve rajonale etj. Përderisa masat për të rritur shkallën e pjesëmarrjes munden, për shembull, të jenë efektive për gratë nga grupi dominues, gratë nga grupet e pakicave etnike mund të kërkojnë masa të veçanta. Përveç kësaj, një vlerësim i shëndoshë i politikës duhet të përfshijë efektet e tërthorta. Ndryshimet në marrëdhëniet gjinore jashtë si dhe brenda vendit të punës mund të jenë një nga efektet e tërthorta të kërkuara. Një fokus i fortë në punë me gjysmë orari mundet, për shembull, të ketë efekt afatgjatë të përforcimit të ndarjeve gjinore të punës si brenda dhe jashtë vendit të punës, pasi që gratë bëhen më të përqendruara në sektorët që ofrojnë punësim fleksibil. Ky shembull ilustron rëndësinë e dallimit ndërmjet efekteve afatshkurtra dhe afatgjata.

• Hapi 4: Ri-hartimi i politikave

Ku politika është vlerësuar të ketë një ndikim negativ në barazinë gjinore, ose është neutrale në aspekt gjinor, është thelbësore të identifikohen mënyrat në të cilat politika do të mund të ri-hartohet për të promovuar barazinë gjinore. Nevoja për ri-hartim është veçanërisht e fuqishme ku dallimet fillestare gjinore janë të larta dhe kanë ndikime të mëdha në shanset e grave për jetë. Ri-hartimi nuk nënkupton domosdoshmërisht ndryshime thelbësore. Për shembull, në lidhje me politikat aktive të tregut të punës, një masë tepër e thjeshtë por efektive është zgjerimi i së drejtës për të gjithë joaktivet. Sigurimi i mundësive për të mbështetur prindërit që punojnë gjithashtu nuk duket shumë i ndërlikuar. Fushat tjera mund të jenë më komplekse. Për shembull, reduktimi i ndarjes vertikale dhe horizontale thërret për politika më gjithëpërfshirëse. Ri-hartimi gjithashtu mund të kërkojë një qasje më afatgjatë që përfshin më shumë se një fushë apo

departament të politikës. Për shembull, shërbimi i punësimit publik mund të ketë nevojë për të bashkëpunuar në mënyrë aktive me departamentin përgjegjës për ofrimin e kujdesit për fëmijët, nëse gratë që kërkojnë punë do të kenë qasje në kujdesin ndaj fëmijëve për të lehtësuar kërkimin e vendeve të punës. Integrimi gjinor kërkon një qasje më të bashkuar në hartimin e politikave, ku politika e punësimit nuk është zhvilluar në mënyrë të izoluar nga sigurimi i mirëqenies dhe shërbimeve të kujdesit për fëmijët në njërën anë apo politikat e tatimeve dhe përfitimeve në anën tjetër.

Koncepti i integritit gjinor: • Nuk është një çështje vetëm e grave • Nuk ka të bëjë vetëm me përmirësimin e qasjes ose balancimin e statistikave • Për të pasur deklarata të shkruara mirë • Për të fajësuar askënd për pabarazitë që ekzistojnë • Vetëm që gratë të ndërmarrin veprim • Vetëm që gratë të përfitojnë nga ai • Nuk ka të bëjë me ndalimin ose zëvendësimin e politikave dhe projekteve specifike gjinore që synojnë vetëm gratë apo burrat.

Përkujtim

Integrimi gjinor: • Ka të bëjë me uljen e varfërisë, nxitjen e rritjes ekonomike dhe forcimin e shtetësisë • Është një proces pro-aktiv i projektuar për të trajtuar pabarazitë të cilat mund dhe diskriminojnë ndaj çdonjëres gjini • Synon politikat kryesore ekonomike dhe sociale të cilat japin burimet më të mëdha • Ka kuptim të mirë ekonomik duke siguruar që gratë si dhe burrat janë aktive, duke përdorur 100% të fuqisë produktive punëtore • Përfaqëson një hap më tej në kërkim të barazisë • Pranon se gjinia është një nga tiparet më themelore organizuese në shoqëri dhe e cila ndikon në jetën tonë nga momenti i lindjes • Presupozon një njohje të identitetit të mashkullit dhe femrës • Pranon se dallimet ekzistojnë në jetën e burrave dhe grave dhe për këtë arsye nevojat, përvojat dhe prioritetet tona janë të ndryshme • Përfshin një gatishmëri për të krijuar një shpërndarje të balancuar të përgjegjësive në mes të grave dhe burrave • Kërkon veprim të vendosur politik dhe mbështetje me tregues dhe objektiva të qarta • Nuk do të ndodhë brenda natës, është një proces i vazhdueshëm.

Integrimi gjinor do të thotë: • Që dallimet ndërmjet grave dhe burrave nuk mund të përdoren si bazë për diskriminim • Një rishikim radikal i mënyrës se si tregjet e punës veprojnë dhe ndikimit të tyre në punësimin e grave dhe burrave • Ndryshimi i qëndrueshëm afatgjatë në shoqëri, duke i transformuar rolet prindërore, strukturën e familjes, si dhe organizimin e punës, kohën si dhe praktikatat institucionale • Riorganizimin e të zakonshmes dhe jo shtimin e aktiviteteve për gratë në margjina • Një partneritet në mes të gruas dhe burrit për të siguruar që të dytë marrin pjesë plotësisht në zhvillimin e shoqërisë dhe përfitojnë në mënyrë të barabartë nga burimet e shoqërisë • Përgjigje në shkaqet e pabarazisë dhe vënia në vend të masave përmirësuese • Sigurimi që nismat jo vetëm i përgjigjen dallimeve gjinore, por kërkojnë për të reduktuar pabarazinë gjinore • Parashtrimi i pyetjes së duhur për të parë se ku burimet e kufizuara duhet më së miri të shmangen • Më shumë vëmendje për burrat dhe rolin e tyre në krijimin e një shoqërie më të barabartë.

Integrimi gjinor përfshin: • hartimin e politikave • vendimmarrjen • qasjen në burime • procedurat dhe praktikatat • metodologjinë • zbatimin • monitorimin dhe vlerësimin.

3. NË LIDHJE ME RAPORTIN E PROGRESIT TË KOMISIONIT EVROPIAN

3.1. Si përgatitet raporti

Raportet e progresit nxirren nga Komisioni Evropian për secilin shtet të Ballkanit Perëndimor të përfshirë në procesin e aderimit në BE²⁹. Këto raporte përshkruajnë marrëdhëniet në mes të shteteve të Ballkanit Perëndimor dhe atyre të Bashkimit Evropian. Zakonisht Komisioni Evropian nxjerr këto raporte në vjeshtë të çdo viti. Raportet janë pasqyrim vjetor i të arriturave, vonesave dhe sfidave në reformat që rrjedhin nga kriteret e Kopenhagës, që do të thotë standardet politike, ekonomike dhe evropiane. Përmes raportit të progresit, bëhet një rishikim për shtetet që synojnë anëtarësimin në BE në lidhje me zbatimin e standardeve evropiane që do të thotë përafrimit të legjislacionit dhe politikave të tyre me ato të Acquis të BE-së. Progresi për secilin shtet të Ballkanit është masa në bazë të vendimeve të marra, legjislacionit të miratuar dhe zbatimit të masave. Për të siguruar trajtim të barabartë të qasjes, ligjet apo masat që janë në përgatitje e sipër apo janë në pritje të cilitdo lloj të miratimit nuk merren parasysh. Kjo qasje tregon një trajtim të barabartë dhe vlerësim objektiv për të gjitha shtetet. Raportet e Progresit hartohen për secilin shtet të Ballkanit Perëndimor dhe kanë të njëjtën strukturë. Raportet analizojnë situatën politike të këtyre shteteve në lidhje me fusha të tilla si: funksionimi i institucioneve, demokracia, sundimi i ligjit, të drejtat e njeriut, mbrojtja e pakicave, çështjet rajonale, reformat financiare dhe ekonomike dhe ato të fushave sektoriale të BE-së³⁰.

E ardhmja evropiane e këtyre shteteve vendoset në bazë të progresit të bërë dhe të njohur në raporte. Kjo është bazë për çdo rekomandim të bërë nga Komisioni për thellimin e mëtejshëm të marrëdhënieve me shtetin aspirant. Prandaj, procesi i mbledhjes së dhënave nga Komisioni i BE-së është më se

29 COMM/DGELARG/02, *Politika e Fqinjësisë Evropiane dhe Negociatat për Zgjerim - Strategjia dhe Raportet - Komisioni Evropian* (2012), http://ec.europa.eu/enlargement/countries/package/index_en.htm (accessed 13-Feb-16).

30 Komisioni Evropian, *KOMUNIKATË NGA KOMISIONI PËR PARLAMENTIN EVROPIAN, KËSHILLIN, KOMITETIN EKONOMIK DHE SOCIAL EVROPIAN DHE KOMITETIN E RAJONEVE Strategjia e Zgjerimit të BE-së (Bruksel, 10.11.2015)*, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-strategy-paper_en.pdf.

i rëndësishëm për cilësinë përfundimtare dhe rëndësinë e vlerësimit të KE-së.

Procesi i përgatitjes së raportit të progresit është proces i vazhdueshëm, i cili zhvillohet gjatë tërë vitit. Të gjitha çështjet relevante që mbulohen nga Marrëveshja e Stabilizim Asocimit (MSA), si dhe prioritetet e përcaktuara nga Partneriteti Evropian shqyrtohen nga KE-ja përmes metodave dhe qasjeve të ndryshme të saj, përshtatur nga kriteret e Kopenhagës. Tabloja e përgjithshme e procesit të përgatitjes së raportit të progresit është e rëndësishme. Procesi kryhet në dy nivele:

- Në një “nivel më të lartë”, ku komunikimi dhe grumbullimi i të dhënave bëhet në Bruksel, drejtpërdrejt nga përfaqësuesit e Komisionit Evropian
- Në “nivel lokal”, ku procesi kryhet nga delegacioni i KE-së në çdo shtet kandidat apo shtet kandidat potencial.

Në nivelin e Brukselit, procesi kryhet me anë të strukturës institucionale të themeluar nga MSA (për shtetet ku MSA ka hyrë në fuqi), brenda Këshillit të SA, i cili themelohet dhe mbledhet një herë në vit në nivel ministror. Si një organ operativ, Komiteti i Stabilizim Asocimit (SA) themelohet që më konkretisht dhe drejtpërdrejt të ndjek zbatimin e detyrimeve të MSA-së. Ekzistojnë shtatë nën-komitete në kuadër të Komitetit të SA-së në të cilat dialogu mes BE-së dhe shtetit aspirant mbahet në nivel teknik. Përveç të dhënave të mbledhura përmes kësaj strukture, KE-ja furnizohet me informata dhe të dhëna shtesë përmes “kanaleve alternative”.

Në këtë drejtim, një burim i rëndësishëm i informatave është seria e takimeve konsultative me organizata të ndryshme të rëndësishme ndërkombëtare. Për këtë qëllim, një listë e organizatave relevante ndërkombëtare që duhet të konsultohen përcaktohet në nivelin më të lartë në Bruksel. Informatat shtesë në këtë nivel KE-ja i mbledh përmes raporteve, analizave apo informatave me shkrim të dhënë vetëm për këtë qëllim nga organizatat ndërkombëtare. Nuk ekziston ndonjë dokument i politikave të BE-së që përcakton kriteret e përzgjedhjes të organizatave ndërkombëtare për konsultim. Megjithatë, të gjitha organizatat ndërkombëtare që kanë zyrë

në shtetin aspirant konsultohen, në qoftë se qëllimi i tyre i punës është me interes për raportin e progresit.

Procesi në nivel lokal kryhet nga Delegacioni i Komisionit Evropian në shtetet aspiruese. Procesi i monitorimit dhe vlerësimit kryhet gjatë gjithë vitit, dhe disa metoda përdoren për mbledhjen e të dhënave. Një pjesë e madhe e informatave merret nga raportet të cilat qeveria ia dërgon Delegacionit. Për më tepër, takimet konsultative me organizatat ndërkombëtare në nivel lokal, organizatat jo-qeveritare, si dhe takimet me palët e interesuara japin informata shitesë në përgatitjen e raporteve të progresit. Së fundi, Delegacioni i KE-së mbledh informata shumë të rëndësishme, të dorës së parë, nga projektet e financuara nga BE-ja të cilat zbatohen në shtetin në fjalë.

3.2. Struktura e raportit të progresit

Në mënyrë që t'i shërbejnë qëllimeve të gjëra të procesit të integritit, vlerësimet e para-anëtarësimit kanë për qëllim të pasqyrojnë progresin aktual (të matshëm apo të njohur) të shteteve candidate, pasi që kjo ofron një bazë logjike për ndihmë dhe krijon konkurrencë për përparimin e mëtejshëm. Supozimi se vlerësimi objektiv konsiderohet si i domosdoshëm mbështetet nga deklarata e Komisionit, "Progresi matet mbi bazën e vendimeve të marra, legjislacionit të miratuar dhe masave të zbatuara. Kjo qasje siguron trajtim të barabartë në të gjitha raportet dhe mundëson një vlerësim objektiv"(Komisioni Evropian).³¹

Kriteret e Kopenhagës formojnë tri fusha të përgjithshme të vlerësimit. Grupi i parë i kriterëve mbulon Kriterin Politik: Demokracia, Reforma e Administratës Publike, Sundimi i ligjit, Të drejtat e njeriut dhe mbrojtja e pakicave, Çështjet rajonale dhe detyrimet ndërkombëtare; Kriteret ekonomike: Ekzistenca e një ekonomie funksionale të tregut, Kapaciteti për të përballuar presionin dhe forcat e tregut konkurrues brenda Bashkimit. Grupi i tretë i kriterëve mbulon aftësinë administrative të

31 Po aty

harmonizimit të ligjeve të BE-së dhe aftësinë për të marrë detyrimet e mëtejshme për anëtarësim.

Pasi që Kriteret e Kopenhagës në vete janë shumë të përgjithshme që të maten në mënyrë sasiore, në praktikë, këto janë zëvendësuar nga një listë e modifikuar e kriterëve që më së miri përfaqësohet në Raportet e Progresit. Kapitujt e Raportit të Progresit përfshijnë të dyja kriteret, të cilat kanë një lidhje të drejtpërdrejtë me para-anëtarësimin (kriteret e Kopenhagës), dhe nën-fusha të shumta, të cilat kanë një lidhje të diskutueshme me kriteret origjinale: kontrolli buxhetor, siguria dhe politika e mbrojtjes, prokurimi publik, të drejtat e njeriut, punësimi dhe politika sociale, etj. Shumica e kriterëve të jo-Kopenhagës përfshihen në pjesën e tretë të Raportit të Progresit (nën kapitullin 'Aftësia për të harmonizuar dhe për të përshtatur ligjet dhe detyrimet e anëtarësimin në BE').

Kategoritë kryesore vlerësuese të Komisionit Evropian janë: 'shteti ka arritur sukses', 'shteti është në zhvillim', 'shteti ka disa sfida', 'progres i kufizuar', 'reformat duhet të jenë më të shpejta'.

Që nga viti 2015, formati i ri i raportimit përfshin kategori të reja të vlerësimit. Në hyrje të çdo kapitulli, jepet një vlerësim i të gjitha zhvillimeve që kanë ndodhur gjatë vitit të fundit në kuadër të harmonizimit me acquis të BE-së.³² Në këto vlerësime, niveli i progresit kategorizohet si "progres i mirë", "progres i kufizuar", "nuk ka progres" dhe "regres", ndërsa niveli i harmonizimit me acquis e BE-së përmbledhet në pesë kategori: "faza e hershme", "i përgatitur mesatarisht", "nivel i kufizuar i përgatitjes", "nivel i mirë i përgatitjes" dhe "i përparuar." Një tjetër ndryshim i dukshëm në mes të gjeneratës së re dhe raporteve paraprake të progresit ishte fakti se hapat e mëdha të cilat shtetet kandidate duhet të ndërmarrin drejt anëtarësimin ishin të numëruar. Me këto rekomandime specifike që i adresohen shteteve kandidate, komisioni në një mënyrë i ka dhënë kandidatëve "detyrat vjetore të shtëpisë", që duhet të realizohen.

32 KONTRIBUES - Si të lexohen raportet e progresit të gjeneratës së ardhshme <http://www.hurriyetdaily-news.com/Default.aspx?pageID=238&nID=91902&NewsCatID=396> (qasur më 14-shkurt-16).

3.3. Ku është gjinia në raportin e progresit?

Raportet e rregullta kanë vlerësuar progresin e bërë nga shtetet aplikante në miratimin dhe zbatimin e *acquis* për barazinë ndërmjet burrave dhe grave, në përputhje me kriteret administrative të Kopenhagës. Raportet e rregullta monitorojnë pajtueshmërinë me politikën evropiane të barazisë gjinore, sipas kriterit politik të Kopenhagës në lidhje me 'stabilitetin e institucioneve që garantojnë demokracinë e sundimit të ligjit, të drejtave të njeriut dhe respektimin dhe mbrojtjen e pakicave'. Komisioni kishte hapësirë të konsiderueshme për manovrim në përcaktimin e kuptimit dhe fushëveprimit të saktë të përputhshmërisë me kushtëzimin politik. Zakonisht është theksuar një gamë e gjërë e çështjeve që nuk përfshihen në *acquis* relativisht të ngushtë të KE-së për barazinë gjinore: ratifikimi dhe zbatimi i detyrimeve ndërkombëtare, siç janë ato të përcaktuara në Konventën mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) dhe në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNj); masat kundër trafikimit të qenieve njerëzore, duke përfshirë gratë dhe fëmijët; ose zhvillimet në përfaqësimin e grave në politikë.

Nën kapitullin 'Aftësia për të harmonizuar dhe për të përshtatur ligjet e BE-së dhe detyrimet e anëtarësimin' vlerësohet progresi i arritur nga shtetet aplikante në miratimin dhe zbatimin e *acquis* mbi barazinë ndërmjet burrave dhe grave, në disa nënkapituj: Kapitulli 19: Politika sociale dhe punësimi; Kapitulli 23: Gjyqësori dhe të drejtat themelore; Kapitulli 24: Drejtësia, liria dhe siguria.

Barazia gjinore në thelb shtrihet në tri fusha kryesore që luajnë një rol në pranimin në BE: kriteret politike, kriteret ekonomike dhe miratimi i *acquis*. BE-ja i konsideron këto si pashmangshmërisht të ndërlidhura: Kriteret ekonomike mbulojnë ligjet e punës, pagën e barabartë dhe mosdiskriminimin; kriteret politike mbulojnë përfaqësimin politik të grave dhe *acquis*, i cili mbështet të drejtat e njeriut, mbulon dhunën në familje. Për shembull, zbatimi i parimit se burrat dhe gratë duhet të marrin një pagë të barabartë, i përfshirë në nenin 119 të Traktatit, është një pjesë përbërëse e krijimit dhe funksionimit të tregut të përbashkët (Direktiva 75/117/KEE). Po

kështu, pjesëmarrja e barabartë e grave dhe burrave në të gjitha aspektet e shoqërisë është thelbësore për rritjen dhe demokracinë e qëndrueshme, dhe simbolizon nivelin e pjekurisë politike të shoqërisë (EC EQUAL Udhëzues për Integrimin Gjinor, 2005).

Dispozitat e ndryshme të *acquis* gjinor janë pasqyruar në negociatat e pranimit. Kapitulli 19 mbi politikën sociale dhe punësimin kërkon standardet minimale për barazi dhe kundër diskriminimit, ndërsa Kapitulli 23 mbi gjyqësorin dhe të drejtat themelore të njeriut parasheh se anëtarët e ardhshëm duhet të sigurojnë respektimin e të drejtave themelore të njeriut dhe të qytetarëve, siç garantohet me *acquis* dhe me Kartën e të Drejtave Themelore. Kapitulli 24 mbi drejtësinë, lirinë dhe sigurinë është gjithashtu me rëndësi të madhe për barazinë gjinore pasi që siguron zbatimin e duhur ligjor të rregullave të përbashkëta dhe agjenci efektive të zbatimit të ligjit.

Fushat tematike gjinore në raportet e progresit

Kapitujt	Temat	Baza nga Acquis	Të tjera
1. Kriteret politike			
1.4. Të drejtat e njeriut dhe mbrojtja e pakicave	Të drejtat e grave; barazia gjinore; përfaqësimi i grave në politikë; trafikimi i qenieve njerëzore, duke përfshirë gratë dhe fëmijët; ose zhvillimet në	Ligjet parësore të BE-së; Instrumentet ndërkombëtare: CEDAW, Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim; Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ)	
2. Kriteret ekonomike	Parimi i pagesës së barabartë për burrat dhe gratë	Neni 119 i Traktatit	
3. Aftësia për të marrë përsipër detyrimet e anëtarësimin			
Kapitulli 19: Politika sociale dhe punësimi	<ul style="list-style-type: none"> - zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit social - mbrojtja e grave të vetë-punësuar gjatë shtatzënisë dhe amësisë - prezantimi i masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur rishtazi ose janë duke ushqyer me gji - marrëveshja kornizë për pushimin prindëror - marrëveshja e rishikuar kornizë për pushimin prindëror - zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të 	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva e Këshillit 79/7/KEE - Direktiva e Këshillit 86/613/KEE - Direktiva e Këshillit 92/85/KEE - Direktiva e Këshillit 96/34/KE - Direktiva e Këshillit 2010/18/BE - Direktiva 2010/41/BE 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategjia e BE-së për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015 - Karta e Grave - Konkluzionet e Këshillit - Angazhimi strategjik për barazi gjinore 2016-2019 dhjetor 2015 (është një vazhdim dhe zgjatje e Strategjisë së Komisionit për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015)

	<p>angazhuar në një aktivitet në cilësi të vetë-punësuarit dhe shfuqizimi</p> <ul style="list-style-type: none"> - parimi i pagesës së barabartë për burrat dhe gratë - parimi i trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në lidhje me qasjen në punësim, trajnim profesional dhe avancim, dhe kushtet e punës - zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në skemat e sigurimit social në punë 		
Kapitulli 23: Gjyqësori dhe të drejtat themelore	<ul style="list-style-type: none"> - zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet - diskriminimi - dhuna me bazë gjinore - përfaqësimi i grave në politikë - zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve - zbatimi i parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave - zbatimi adekuat ligjor, politik dhe teknik (strategjia për barazi gjinore) 	<ul style="list-style-type: none"> - Direktiva e Këshillit 86/613/EEC - Direktiva e Këshillit 2004/113/EC - Direktiva e Këshillit 2006/54/EC - Direktiva 2012/29/BE për standardet e përbashkëta minimale mbi të drejtat, mbështetjen dhe mbrojtjen e viktimave të krimit - Direktiva 2011/99 për Urdhërin Evropian për mbrojtje dhe Rregullorja 606/2013 për njohjen e ndërsjellë të masave mbrojtëse në çështjet civile 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategjia e BE-së për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015 - Karta e Grave - Konkluzionet e Këshillit - Angazhimi strategjik për barazi gjinore 2016-2019 dhjetor 2015 (është një vazhdim dhe zgjatje e Strategjisë së Komisionit për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015)

	- efektiviteti i organeve të zbatimit të ligjit		
Kapitulli 24: Drejtësia, liria dhe siguria	<ul style="list-style-type: none"> - zbatimi i parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave - Të drejtat e grave - Promovimi dhe masat për barazi gjinore - Fuqizimi i grave - zbatimi adekuat ligjor, politik dhe teknik (strategjia për barazi gjinore) - efektiviteti i zbatimit të ligjit 	<ul style="list-style-type: none"> - Ligji primar I BE-së - Direktiva e Këshillit 2006/54/EC - direktivat tjera 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategjia e BE-së për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015 - Karta e Grave - Konkluzionet e Këshillit - Angazhimi strategjik për barazi gjinore 2016-2019 dhjetor 2015 (është një vazhdim dhe zgjatje e Strategjisë së Komisionit për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015)

4. MJETET PËR PËRGATITJEN DHE HARTIMIN ENJË RAPORTI MBI KONTRIBUTIN PËR RAPORTIN E PROGRESIT TË KOMISIONIT EVROPIAN

Këtu, ne do të kujtojmë se qëllimi kryesor i doracakut është që të japë një qasje, metoda dhe mjete për avokim në çështjet gjimore nga OShC-të në procesin e anëtarësimit të shteteve të tyre. Pasi që qasja e propozuar e avokimit për çështje gjimore është modeli i avokimit të bazuar në dëshmi, pritet që mjetet e propozuara do të synojnë sigurimin e fakteve dhe dëshmive. Vetëm duke ofruar fakte dhe prova të besueshme dhe të verifikueshme, OShC-të do të jenë në gjendje të përdorin mekanizmin e Kontributit për hartimin e Raportit të Progresit të Komisionit Evropian.

Duke pasur parasysh që në kapitujt e mëparshëm janë dhënë informata themelore për anëtarësim në BE, si dhe politikat e BE-së për barazinë gjimore, si pjesë e kriterëve të pranimit për shtetet kandidatë dhe të cilat funksionojnë si fusha me interes për ne, ato gjithashtu janë standarde që janë të nevojshme për monitorimin dhe vlerësimin e politikave dhe aktiviteteve kombëtare për barazi gjimore. Vetëm në këtë mënyrë ne do të ofrojmë informata të besueshme që do të sigurojë legjitimitetin për angazhimin tonë në procesin e avokimit.

4.1. Zgjedhja e një fushe, teme apo çështje si një lëndë e njoftimit

Përzgjedhja e fushës, temës apo çështjes si lëndë e njoftimit është e kufizuar nga korniza që është vendosur me Acquis të BE-së mbi barazinë gjimore. Në këtë doracak, fushat, temat apo çështjet janë paraqitur në tabelën nr. Ato përcaktohen në përputhje me fushat e Traktateve dhe Direktivave të BE-së. Kjo nuk do të thotë se monitorimi dhe raportimi për fushat tjera është i padobishëm, por përvoja tregon se fokusi kryesor i interesit në raportin e progresit janë fushat dhe çështjet e përmendura.

Në terma teknike, cila fushë apo çështje do t'i nënshtrohet monitorimit dhe raportimit tuaj varet nga ajo se çfarë lloji të mjeteve ju keni në dispozicion, dhe çfarë ekspertize dhe interesa të programimit keni. Një nga keqkuptimet më të mëdha në përgatitjen e kontributeve për raportin e KE-së është që kontributi duhet të zbatohet për të gjithë fushën e barazisë gjinore. Por gjithashtu, duket se kontributet më të besueshme dhe të dobishme janë ato deklarata që i referohen një aspekti të veçantë të një fushe të caktuar, një teme të veçantë dhe një çështje të veçantë dhe mënyrës në të cilën shteti, nëpërmjet politikave dhe masave të përcaktuara, përpiket për t'u përballuar me këto sfida.

Prandaj, para se të ndërmerrni veprime që synojnë përgatitjen për monitorim dhe raportim, përcaktoni në mënyrë të qartë temën e monitorimit duke marrë parasysh kapacitetet e organizatës suaj.

4.1. Raportimi për zbatimin e direktivave të BE-së për barazinë gjinore

Duke pasur parasysh renditjen e strukturës së politikave të barazisë gjinore të BE-së, kjo pjesë do të shqyrtojë zbatimin ligjor të *acquis* për barazinë gjinore. Më poshtë, ne do të paraqesim pyetëtorin e Rrjetit Evropian të ekspertëve ligjor në fushën e barazisë gjinore. Pyetëtori është një metodologji e standardizuar e raportimit dhe përgatitjes për zbatimin e direktivave të BE-së për barazinë gjinore. Përveç objektivave të përgjithshme të raportimit, udhëzimi për përgatitjen e raportit do të jepet në formën origjinale.³³

Raporti ofron një përshkrim të ligjit për barazi gjinore të BE-së në shtet. Ai përfshin një përshkrim të masave që shkojnë përtej kërkesave minimale të direktivave në këto shtete. Direktivat përkatëse të barazisë gjinore, përveç Nenit 157 TFBE, janë Direktivat 2006/54 (Direktiva përmbledhëse), 2004/113 (mallrat dhe shërbimet), 79/7 (Sigurimet social ligjore), 2010/41 (Të vetë –punësuarit) , 92/85 (Shtatzënia dhe Materniteti) dhe 2010/18 (Pushimi prindëror). Raporti do të përmbajë një pasqyrë, sipas shtetit, se si secili shtet i ka zbatuar këto direktiva.

³³ Burri et al., *Gender equality law in 33 European countries update 2011*.

Çështjet e trajtuara në Raport përfshijnë zbatimin e koncepteve të përgjithshme të diskriminimit dhe ngacmimit (seksual), qasjes për punë dhe kushteve të punës (përfshirë pagesën dhe skemat pensionale profesionale), sigurimin social ligjor, punëtorët e vetëpunësuar, shtatzëninë dhe mbrojtjen e maternitetit dhe pushimit prindëror, qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve dhe informimin për zbatimin e të ashtuquajturave dispozitave horizontale, p.sh. mbrojtjen kundër viktimizimit, barrën e provës, mjetet juridike dhe sanksionet, organet e barazisë gjinore, rolin e partnerëve socialë, etj.

Pjesa e parë e raportit përfshin pasqyrën se si secili shtet ka realizuar ligjin për barazi gjinore të BE-së, në veçanti direktivat përkatëse. Ai duhet të tregojë, në masën më të madhe të mundshme, shkallën në të cilën masat kombëtare shkojnë përtej kërkesave minimale të ligjit të BE-së për barazi gjinore.

Për qëllimet e raportit shprehja 'zbatimi' kuptohet që i referohet kryesisht bartjes së direktivave në ligjin kombëtar (nganjëherë, natyrisht, bartja e tillë nuk është e nevojshme, në mënyrë të veçantë kur dispozitat ligjore kombëtare tashmë janë në përputhje me kërkesat e direktivës në pyetje). Me fjalë të tjera, ajo që ne jemi duke kërkuar është një përkrahim i saktë dhe i qartë, për publikun e gjërë, të dispozitave kryesore ligjore që bartin direktivat e BE-së për barazi gjinore dhe Nenit 157 TFBE, duke përfshirë dispozitat para-ekzistuese kombëtare që në mënyrë adekuate (ose jo) 'zbatojnë' direktivat.

4.2.1. Udhëzime për përgatitjen e raportit nëpërmjet pyetjeve³⁴

Raporti tregon se si kanë qenë konceptet kryesore të ligjit të diskriminimit gjinor të BE-së. Nëse është relevante, ju gjithashtu mund t'i referoheni dispozitave përkatëse kushtetuese për barazi dhe mos-diskriminim. Ju lutemi të përqendroheni në përkufizimet kryesore. Nëse një Ligj i caktuar (p.sh. gjatë zbatimit të direktivës për sigurime sociale) përdor përkufizime të ndryshme, përmendeni këtë shkurtimisht. Një tregues se si konceptet janë interpretuar nga gjykatat është gjithashtu një element i rëndësishëm.

Konceptet në fjalë këtu janë si më poshtë: • diskriminimi i drejtpërdrejtë; • diskriminimi i tërthortë; • veprimi pozitiv: Ligji i BE-së është thjesht tolerant në këtë drejtim – a është veprimi pozitiv i lejuar shprehimisht ose kërkohet nga legjislacioni kombëtar, dhe si është përshtatur; • udhëzimi për të diskriminuar; • ngacmimi dhe ngacmimi seksual.

Përkujtim: • Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Paga e barabartë dhe trajtimi i barabartë në punë (Neni 157 TFBE dhe Direktiva përmbledhëse 2006/54)

Ju lutemi diskutoni çështjen e pagesës së barabartë (Neni 157 TFBE dhe Neni 4 i Direktivës përmbledhëse) në lidhje me vijuesen: • fushëveprimin e nocionit të 'pagës' si zbatohet në shtetin tuaj; • formulimin e detyrimit të pagesës të barabartë në legjislacionin e shtetit tuaj (dispozitat për punë të barabartë/punën me vlerë të njëjtë; skemat e klasifikimit të vendeve të punës, punën me vlerë të barabartë, masat për transparencën e pagave, etj.). Ju lutemi që gjithashtu të përshkruani jurisprudencën vendore në këto çështje; • justifikimet për dallimet në pagë që janë të pranuar sipas legjislacionit dhe/ose jurisprudencës.

³⁴ Burri et al., *EU gender equality law update 2013*.

Ju lutemi diskutoni çështjet e qasjes në punë dhe kushtet e punës (nenet 14, 3 dhe 28 (1) të Direktivës përmbledhëse) në lidhje me vijuesen: • Fushëveprimi personal dhe materiali i legjislacionit përkatës (dhe jurisprudencës); • Nëse dhe në çfarë mase përjashtimet në Direktivën përmbledhëse gjithashtu janë miratuar në ligjin kombëtar.

Ju lutemi të diskutoni çështjen e skemave profesionale pensionale (nenet 5-9 dhe Neni 12 të Direktivës përmbledhëse) në lidhje me vijuesen: • fushëveprimi personal dhe material i legjislacionit relevant (dhe jurisprudenca). Ju lutemi të kushtoni vëmendje përjashtimeve nga objekti material në nenin 8 të Direktivës përmbledhëse; • nëse dhe në çfarë mase janë zbatuar përjashtimet; • nëse ka shembuj të diskriminimit siç përmendet në Nenin 9 të Direktivës përmbledhëse.

Përkujtim: • Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Mbrojtja e shtatzënisë dhe maternitetit, pushimi prindëror dhe pushimi për adoptim (Direktiva 92/85, dispozitat përkatëse të Direktivës përmbledhëse dhe Direktivës 2010/18)

Ju lutemi diskutoni: • regjimin e përgjithshëm të mbrojtjes së grave shtatzëna dhe grave që kanë lindur rishtazi (pushimin, përfitimet gjatë pushimit, mbrojtjen kundër largimit nga puna, të drejtën për tu kthyer në punë të njëjtë apo të krahasueshme, etj.), dhe elemente të reja të përfshira në bartjen e këtyre direktivave nga Direktiva 2010/18/BE; • regjimi i përgjithshëm i maternitetit, pushimit prindëror, pushimit për adoptim, pushimit të atësisë dhe kohës së lirë. **Përkujtim:** • Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Skemat ligjore të sigurimeve sociale (Direktiva 79/7)

Ju lutemi diskutoni: • fushëveprimin personal dhe material të legjislacionit përkatës (dhe jurisprudencës); • nëse dhe në çfarë mase janë zbatuar përjashtimet e Direktivës 79/7.

Përkujtim:

• Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Punëtorët e vetëpunësuar (Direktiva 2010/41 dhe disa dispozita përkatëse të Direktivës përmbledhëse)

Ju lutemi diskutoni: • fushëveprimin personal dhe material të legjislacionit përkatës (dhe jurisprudencës);

• çështjet e mbrojtjes sociale (neni 7 i Direktivës 2010/41) dhe përfitimet e lindjes (neni 8 i Direktivës 2010/41); • përjashtimet lidhur me të vetëpunësuarit (nenet 10 dhe 11 të Direktivës përmbledhëse).

Përkujtim:

• Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Mallrat dhe shërbimet (Direktiva 2004/113)

Ju lutemi diskutoni: • si Direktiva 2004/113 është zbatuar në shtetin tuaj, në veçanti në lidhje me fushëveprimin e saj material (neni 3). Përshkruani jurisprudencën kombëtare nëse është relevante; • shkalla dhe mënyra në të cilën shteti juaj, në legjislacionin kombëtar, parashikon përjashtimet e përcaktuara në Direktivën 2004/113, në veçanti Nenin 5 (2) në dritën e rastit të Test-Achats. Ju lutem raportoni mbi zbatimin e vendimit Test-Achats në legjislacionin kombëtar.

Përkujtim: • Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Aspektet e zbatimit dhe pajtueshmërisë (Dispozitat horizontale të gjitha direktivave)

Vërejtje paraprake: Nëse është relevante dhe e dobishme, ju lutem tregoni në përgjigjen tuaj dallimet e gjetura në lidhje me direktivat përkatëse (p.sh. qasja në gjykata shpeshherë përfshinë fusha të ndryshme për punësimin privat (e drejta civile), shërbimin civil (e drejta administrative) ose sigurimin ligjor social (e drejta administrative) etj.).

Ju lutemi diskutoni: • se si dispozitat për viktimizimin zbatohen në legjislacionin kombëtar dhe interpretohen në jurisprudencë; • si ju është dhënë efekt në legjislacion dhe jurisprudencë dispozitave për barrën e provës; • çfarë lloji të mjeteve juridike dhe sanksioneve (p.sh. kompensimi, rivendosja, sanksionet penale, gjobat administrative etj.) ekzistojnë në shtetin tuaj për shkelje të ligjit të BE-së për barazi gjinore, dhe nëse, sipas mendimit tuaj, ato përmbushin standardet për të qenë efektive, proporcionale dhe bindëse; • nëse qasja në gjykata është e garantuar për viktimat e supozuara të diskriminimit, si dhe për grupet e interesit kundër – diskriminimit gjinor apo persona të tjerë juridik; • nëse shteti juaj ka një trup të barazisë gjinore (ose një organ më të përgjithshëm) që kërkon të zbatojë kërkesat e ligjit të BE-së; • nëse partnerët socialë luajnë një rol të rëndësishëm në pajtueshmëri me dhe zbatimin e ligjit për barazi gjinore, dhe nëse ka ndonjë dispozitë ligjore në këtë drejtim; • deri në çfarë mase shteti juaj ka marrëveshje kolektive që janë përdorur si mjete për të zbatuar ligjin mbi barazinë gjinore të BE-së. Ju lutem tregoni statusin ligjor të marrëveshjeve kolektive në shtetin tuaj (të detyrueshme/jo-detyruese, zakonisht deklarohen të jenë përgjithësisht të zbatueshme apo jo).

Përkujtim: • Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, në ligjin tuaj kombëtar, dispozitat tejkalojnë kërkesat e ligjit të BE-së; • Ju lutemi, mos

harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

Vlerësimi i përgjithshëm

Ju lutem jepni vlerësimin tuaj të përgjithshëm për zbatimin e acquis të BE-së për barazi gjinore në shtetin tuaj. Ju lutem mos harroni për të treguar nëse, sipas mendimit tuaj, zbatimi i përgjithshëm është i kënaqshëm ose nëse ka zbrazëti të mëdha ose gabime të rëndësishme.

4.3. Përmbledhje e monitorimit dhe vlerësimit

Përveç zbatimit të legjislacionit, monitorimi i progresit në fushën e barazisë gjinore duhet të kryhet nëpërmjet një vlerësimi real në terren. Për këtë qëllim janë përdorur metodat e monitorimit dhe vlerësimit. Nëpërmjet tyre ne do të gjejmë se cila është gjendja reale e barazisë gjinore në fushat e interesit tonë dhe do të jemi në gjendje për të vlerësuar progresin në këto fusha. Pa monitorim dhe vlerësim të suksesshëm, nuk do të ketë as kontribut të besueshëm dhe kompetent për raportin e progresit të Komisionit Evropian.

Kjo pjesë ofron një shqyrtim të monitorimit dhe vlerësimit: përkufizimet e tyre; dallimet në mes të monitorimit dhe vlerësimit, rëndësinë e monitorimit dhe vlerësimit, përkujtimet themelore për monitorim dhe vlerësim të mirë, rishikimin e ciklit të krijimit të politikave dhe lidhjen me monitorimin dhe vlerësimin.³⁵

4.3.1. Çka është monitorimi?

Monitorimi është një proces i vazhdueshëm i mbledhjes dhe analizimit të informatave për të përcaktuar se në çfarë mase, në krahasim me rezultatet e pritshme, po zbatohet një projekt, program ose politikë e veçantë. Monitorimi ka për qëllim të ofrojë politikë-bërësve dhe drejtuesve në zbatimin e ndërhyrjeve dhe masave të planifikuara, dhe faktorëve të tjerë që marrin pjesë, informatë të rregullt kthyesë dhe tregues për arritjen e progresit apo paaftësinë për të arritur rezultatet e dëshiruara. Kjo

³⁵ Lucia Fort et al., *Gender in monitoring and evaluation in rural development: A tool kit* ([Washington, D.C.]: World Bank, 2001).

përgjithësisht përfshin mbledhjen dhe analizimin e të dhënave që lidhen me procesin e implementimit, strategjitë dhe rezultatet, si dhe veprimet korigjuese që rekomandohen.

4.3.2. Çka është vlerësimi?

Vlerësimi është shqyrtimi sistematik dhe objektiv i politikave të vazhdueshme apo të përfunduara, projekteve, programeve apo strategjive, hartimit, zbatimit dhe rezultateve të tyre. Vlerësimi përcakton rëndësinë dhe përmbushjen e objektivave, efikasitetin, efektivitetin, ndikimin dhe qëndrueshmërinë. Vlerësimi duhet të sigurojë informata që janë të besueshme dhe të dobishme, duke mundësuar vendimmarrje kompetente për realizimin e ardhshëm të procesit.

4.3.3. Dallimet në mes të monitorimit dhe vlerësimit

Monitorimi dhe vlerësimi janë dy mjete të ndryshme të menaxhimit të cilat janë ngushtë të ndërlidhura dhe janë reciprokisht mbështetëse.

	Monitorimi	Vlerësimi
Kur kryhet?	Vazhdimisht gjatë gjithë kohëzgjatjes së projektit/programit.	Herë pas here - para zbatimit, në mes, në fund ose pas mbarimit të periudhës së projektit/programuese.
Çka matet?	Efikasiteti – deri në cilën masë inputi është përdorur për një detyrë apo funksion të planifikuar (rezultati).	Efikasiteti, ndikimi afatgjatë dhe qëndrueshmëria – arritja e objektivave dhe ndryshimet e paplanifikuara

Kush është i përfshirë?	Stafi brenda organizatës.	Në shumicën e rasteve kryhet nga personat që nuk i takojnë kryerësit të procesit.
Cilat burime të informatave përdoren?	Dokumentet e brendshme - p.sh. raportet mujore ose tremujore, raportet e punës, procesverbalet e takimeve.	Dokumentet e brendshme dhe të jashtme (p.sh. raportet nga konsulentët, raportet vjetore, të dhënat statistikore).
Kush i përdor rezultatet?	Menaxherët dhe stafi i projektit/programit.	Menaxherët, të punësuarit, donatorët, përfituesit, organizatat tjera
Si përdoren rezultatet?	Për të bërë ndryshime të vogla.	Për të bërë ndryshime të mëdha në politika, strategji dhe punë në të ardhmen.

4.3.4. Pse janë monitorimi dhe vlerësimi të rëndësishëm në procesin e avokimit të bazuar në dëshmi?

Më poshtë janë dhënë arsyet kryesore për kryerjen e monitorimit dhe vlerësimit:

- OShC-të, hartuesit e politikave, menaxherët dhe partnerët tjerë, duke përfshirë donatorët, duhet të dinë masën në të cilën projekti/programi/strategjia përmbushin objektivat dhe çojnë në rezultatet e dëshiruara.
- Monitorimi dhe vlerësimi ndërtojnë transparencë dhe përgjegjësi më të madhe në lidhje me përdorimin e burimeve në zbatimin e projekteve dhe programeve.
- Informatat e mbledhura përmes monitorimit dhe vlerësimit siguron një bazë të qartë për menaxhmentin për të marrë vendime të drejta.
- Ato përmirësojnë planifikimin dhe përgatitjen e programeve të ardhshme të cilat marrin parasysh mësimet e nxjerra nga përvoja.

Monitorimi dhe vlerësimi, përveç që kanë një rol në dhënien e informatave të besueshme për përgatitjen e raportit, duhet të kenë gjithashtu një

ndikim në politikat e brendshme për barazinë gjinore. Ata gjithashtu kanë një ndikim të tërthortë në politikat e BE-së.

4.3.5. Shqyrtimi i ciklit të politikave zbatuese dhe hierarkisë së projektit, dhe lidhjes me monitorimin dhe vlerësimin

Ju duhet vazhdimisht të mbani në mend se politikat dhe aktivitetet për barazi gjinore janë pjesë e një procesi: se procesi ka një strukturë të caktuar dhe se ndodh në një kohë të caktuar, pra, në një periudhë të caktuar. Tabela përcakton elementet dhe qasjet kryesore të një politike ose mase të caktuar dhe si të paraqitet (konceptualisht) në mënyrë që ju të jeni në gjendje të përdorni mjetet për monitorim dhe vlerësim³⁶. Pa marrë parasysh se sa një politikë apo masë duket e paqartë për ju, ajo ka një logjikë të brendshme që ju duhet të gjeni dhe të ndiqni. Për shembull, politikat për tregun e punës ndonjëherë kanë një strukturë të qartë, por nuk kanë gjithmonë një vlerësim të zhvilluar mbi ndikimin e marrëdhënieve gjinore dhe nevojave të grave. Ju duhet të monitoroni dhe vlerësoni procesin e politikave dhe masave në drejtim të marrëdhënieve gjinore dhe të merrni parasysh standardin e BE-së, dhe në bazë të kësaj të bëni vlerësimin.

Niveli i hierarkisë së projektit	Cila është lënda e monitorimit dhe vlerësimin
Objektivi kryesor	<p>Deri në çfarë mase/shkallë, politika/projekti/programi kanë kontribuar në përmbushjen e objektivave kryesore afatgjata?</p> <p>Cilët janë faktorët e suksesit apo dështimit?</p> <p>Cilat janë pasojat e paparashikuara pozitive apo negative të politikave/projektit/programit? Si janë shfaqur ato?</p>

³⁶ Fondi i Kombeve të Bashkuara për Gratë, Keni, dhe Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara, *Udhëzime për ndjekjen e progresit të arritur në integrimin gjinor: Një kornizë për monitorim dhe vlerësim* ([Najrobi]: Fondi i Zhvillimit i Kombeve të Bashkuara për Gratë: Qeveria e Kenias: Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara, 2004).

Objektivat e veçanta	Cilat ndryshime kanë ndodhur si rezultat i aktiviteteve dhe masave të zbatuara? Si do të kontribuojnë ato në arritjen e ndikimit të dëshiruar të politikës/projektit/programit? A ka arritur në fakt politika/projekti/programi ndryshimet e dëshiruara?
Rezultatet	Cilat rezultate të drejtpërdrejta dhe të prekshme janë arritur nga projekti/programi, si rezultat i aktiviteteve të realizuara?
Aktivitete	A janë kryer me kohë dhe brenda buxhetit aktivitetet e planifikuara? Cilat aktivitete të paplanifikuara kanë përfunduar?
Burimet	A janë duke u përdorur burimet në mënyrë efektive?

4.4. Shqyrtimi i monitorimit

Kjo pjesë jep një pasqyrë të monitorimit: procesi i monitorimit dhe monitorimi i rezultateve, rëndësia e monitorimit, përgatitja e treguesve dhe hapat për të përgatitur një plan për monitorim dhe vlerësim.

Një gabim i rëndësishëm në kryerjen e monitorimit është dëshira për të monitoruar çdo gjë. Jo vetëm se kjo është e pamundur në aspekt empirik, por me siguri tejkalon kapacitetet e organizatës suaj.

Gjithmonë zgjidhni një zonë të caktuar, një temë të veçantë, një çështje e cila do të monitorohet. Vetëm në këtë mënyrë ju mund me saktësi të matni procesin e interesit tuaj dhe të përcaktoni progresin.

Monitorimi është një proces i vazhdueshëm i mbledhjes dhe analizimit të informatave për të parë suksesin e zbatimit të politikës, projektit, programit apo strategjisë dhe për të krahasuar këtë me rezultatet e pritura. Monitorimi ka për qëllim të ofrojë politikë-bërësve, menaxherëve dhe partnerëve informata të rregullta kthyesë dhe indikacionet e para të progresit të arritur ose paaftësisë për të përmbushur rezultatet e synuara.

Procesi i monitorimit jep informata mbi përdorimin e burimeve, ecurinë e aktiviteteve dhe mënyrën se si ato janë zbatuar. Kjo përfshin: • Rishikimin dhe planifikimin në mënyrë të rregullt • Vlerësimin nëse aktivitetet janë kryer në përputhje me planin • Identifikimin dhe zgjidhjen e problemeve që mund të paraqiten • Fuqizimin e përparësive dhe përdorimin e mundësive që paraqiten • Monitorimin e ndryshimeve në popullatën dhe mjedisin e synuar të cilat janë të rëndësishme për procesin e zbatimit të politikave.

Rezultatet e monitorimit japin informata mbi përparimin e bërë në drejtim të arritjes së objektivave dhe ndikimit në program në aspektin e rezultateve të pritura. Kjo nënkupton: • Ndërlidhjen e aktiviteteve të ndërmarra me objektivat e dëshiruara në mënyrë të vazhdueshme për të matur progresin • Kryerjen e rishikimit të qasjeve dhe strategjive në përgjigje të ndryshimit të rrethanave, pa humbur drejtimin e përgjithshëm • Përcaktimin nëse ka nevojë për të ndryshuar qëllimet e veçanta. • Kërkimin e informatave shtesë ose kryerjen e hulumtimeve për të mësuar gjëra të reja. • Verifikimin nëse aktivitetet do të ndihmojnë në arritjen e qëllimeve të veçanta të përcaktuara.

Karakteristikat kryesore të procesit të monitorimit dhe rezultatet e monitorimit.

Procesi i monitorimit	Rezultatet e monitorimit
Përshkrimi i problemit apo situatës para ndërhyrjes	Informata themelore për të përshkruar problemin apo gjendjen para ndërhyrjes
Pikë referimi e aktiviteteve dhe rezultateve fillestare	Treguesit e rezultateve
Raportimi sistematik për burimet, aktivitetet dhe rezultatet e para	Mbledhja e të dhënave të rezultateve dhe nëse ata kontribuojnë në arritjen e objektivit të planifikuar
Raportimi sistematik në sigurimin e burimeve dhe arritjen e rezultateve	Raportimi sistematik me të dhëna cilësore dhe sasiore për progresin e arritur në krahasim me rezultatet e pritshme

Lidhja e drejtpërdrejtë me një ndërhyrje të veçantë ose seri të ndërhyrjeve	Kryhet së bashku me partnerët strategjikë
Projektuar për të siguruar informata mbi çështje administrative dhe të menaxhimit dhe zbatimit të aktiviteteve	Japin informata mbi suksesin apo dështimin për sa i përket çështjeve më të gjera të zhvillimit

Monitorimi është një mjet i rëndësishëm në sigurimin e të dhënave të cilat na nevojiten për të përgatitur kontributin në raport. Në procesin e paraqitjes së provave, përveç zgjedhjes së një çështje dhe pozitës për avokim, pjesa teknike - procesi i sigurimit të provave, është vendimtare. Çdo informatë që ju shkruani në tekstin tuaj që i bashkëlidhet raportit mbi progresin duhet të kalojë nëpër procedurat teknike të monitorimit të bëra me kompetencë, në mënyrë që të dhënat dhe informatat mund të legjitimojnë qëndrimin dhe vlerësimin tuaj.

4.5. Treguesit

Treguesit janë kritere sasore dhe cilësore që ofrojnë një mënyrë të thjeshtë dhe të besueshme për të matur progresin, për të treguar ndryshimet që lidhen me një aktivitet të veçantë ose për të vlerësuar performansën e një faktori të zhvillimit. Treguesit nuk duhet të jetë shumë në numër. Është më mirë që të kemi disa tregues të mirë se sa të kemi shumë tregues.

Treguesit mund të shprehen në kuptimin sasior - ku numrat janë përdorur për të matur ndryshimet, për shembull, një përqindje (pjesë e numrit të përgjithshëm), shkalla (përqindja e grave të punësuar), raporti (të tilla si numri i grave në krahasim me numrin e burrave në një fushë të caktuar) dhe treguesit cilësorë - ku fjalët janë përdorur për të përshkruar një ndryshim, për shembull, një perceptim në lidhje me barazinë gjimore, të cilësisë së jetës së grave dhe burrave.

Llojet e treguesve	Qëllimi
Treguesit e ndikimit	Peshojnë/matin shkallën e arritjes së objektivave të përgjithshme të programit
Treguesit e rezultateve	Matin shkallën e arritjes së objektivave të politikës/programit
Treguesit e arritjes	Matin të arriturat e projektit/programit
Treguesit e burimeve	Matin shkallën e përdorimit të burimeve të planifikuara (p.sh. paratë, materialet, stafi)

Treguesit janë shenjat kryesore të ndryshimit, dhe në këtë mënyrë të progresit, në politikën dhe/ose ndërhyrjen - masën që ju monitoroni. Në mënyrë tipike, politikën ose masat e mirë-projektuara kanë formuluar tashmë treguesit dhe ju vetëm duhet ti merrni ato. Dallimi që ju do të bëni është në perspektivën dhe rigozitetin e politikës apo masës së monitoruar. Mund të ndodhë që ju të keni vlerësime të ndryshme për suksesin e zbatimit të politikave në krahasim me ato të autoriteteve dhe administratës përgjegjëse. Arsyeja më e mirë pse ata duhet të ju besojnë juve është monitorimi i kryer me kompetencë.

4.6. Metodët, mjetet dhe analiza për mbledhjen e të dhënave

Monitorimi përfshin metodat, mjetet e mbledhjes së të dhënave dhe analizën. Pa mbledhjen dhe analizimin e të dhënave në fushën e interesit tuaj, ju nuk do të jeni në gjendje të vini deri në përfundime dhe vlerësime kompetente të progresit. Ky seksion paraqet metodat për mbledhjen e të dhënave, përkufizimet e tyre dhe përparësitë dhe dobësitë e tyre, mjetet për mbledhjen e të dhënave dhe shembuj të zgjedhur, udhëzimet për punën me konsulentët dhe analizën e të dhënave³⁷.

Ka mjete të ndryshme për mbledhjen e të dhënave që mund të përdoren për të mbledhur të dhëna për monitorim dhe vlerësim. Një nga mënyrat më të mira për të dalluar ndërmjet metodave është për ti klasifikuar ato si cilësore dhe sasiore. Cila metodë do të përdoret varet nga ajo nëse nevoja

³⁷ MarelizeG rgens-Albino, Jody ZaillKusek, and World Bank., *Making monitoring and evaluation systems work: A capacity development toolkit* (Washington, DC: World Bank, 2009).

për vlerësim kërkon informata cilësore ose sasiore. Sot, të dyja qasjet konsiderohen si të sakta. Këto metoda duhet të përdoren në kombinim.

Metodat sasiore

Metodat sasiore janë ato që zakonisht mbështeten në qasje të strukturuar për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave numerike. Pothuajse çdo vlerësim ose hulumtim mund të bëhet duke përdorur metoda sasiore, sepse shumica e gjërave mund të maten numerikisht, pra, me numra. Disa nga metodat më të zakonshme sasiore janë: regjistrimi i popullsisë, intervistat, dhe vëzhgimet.

Metodat cilësore

Metodat cilësore janë ato që zakonisht mbështeten në një shumëllojshmëri të gjysmë - strukturave ose metodave të hapura të përgatitjes të informatave të gjëra përshkrues. Metodat e zakonshme cilësore përfshijnë diskutimet në fokus grupe, rastet studimore, intervistat e detajuara dhe metodologjitë e mësimit pjesëmarrës (të përbashkët). Më poshtë janë disa nga metodat e përdorura për të mbledhur të dhënat për monitorim dhe vlerësim.

Metoda e zgjedhur e mbledhjes së të dhënave

Metoda	Përkufizimi dhe përdorimi	Përparësitë	Mangësitë
Rasti studimor	Mbledhja e të dhënave që rezultojnë në një rast të veçantë, që janë përshkruese dhe që mund të përdoren për t'iu përgjigjur pyetjeve çka dhe si	Të dhënat e ndryshme nga dokumentet, intervistat dhe vëzhgimi. Ka një ndikim shtesë kur flitet për një përshkrim të institucioneve, proceseve, programeve, vendimeve dhe ngjarjeve.	Rastet e mira studimore janë të vështira për tu kryer Nevojitet një hulumtim i veçantë dhe aftësi të mira të shkruarit Rezultatet nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullsinë Merr shumë kohë dhe është i vështirë për tu përsëritur
Fokus grupet	Mbajtja e diskutimeve në fokus grupe me anëtarët e një popullate të synuar që është e njohur me një çështje të caktuar para se të përpilohen një sërë pyetjesh të strukturuar. Qëllimi është për të krahasuar qëndrimet e popullatës me koncept të përgjithësuar në objektivat e veçanta të vlerësimit	Përparësi të ngjashme, si intervista Veçanërisht të dobishme kur kërkohet opinion nga pjesëmarrësit Një mënyrë e dobishme për të përcaktuar ndikimin e hierarkisë	Mund të jenë të kushtueshme dhe kërkojnë shumë kohë Është delikate kur ju përzini grupe të ndryshme hierarkike Nuk mund të përgjithësohen

Intervistat	Personi që interviston parashtron pyetje një ose më shumë personave dhe regjistron përgjigjet e tyre. Intervistat mund të jenë formale apo joformale, ballë për ballë ose në telefon dhe të mbyllura apo të hapura.	Njerëzit dhe institucionet mund të shpjegojnë përvojat e tyre me fjalët e tyre dhe në mjedise të ndryshme Janë fleksibile dhe i lejojnë personit që zhvillon intervistën për të ndjekur çështje të caktuara në mënyrë të detajuar. Janë veçanërisht të dobishme kur ka probleme gjuhësore	Marrin shumë kohë Mund të jenë shumë të kushtueshme Nëse nuk kryhen si duhet personi që zhvillon intervistën mund të ketë një ndikim të madh në përgjigjen e të intervistuarit.
--------------------	---	---	---

Monitorimi	Vëzhgimi dhe evidentimi i një situatë në një regjistër ose ditar. Informata e mbuluar lidhet me njerëzit e përfshirë, ngjarjen që ka ndodhur, si, kur dhe ku. Vrojtimet mund të jenë të drejtpërdrejta (të vëzhguara dhe regjistruara) ose të përbashkëta (vëzhguesi ka qenë i pranishëm në një mjedis të veçantë në një periudhë të caktuar kohore)	Ofron informatë përshkruese për kontekstin dhe ndryshimet e vërejtura	Cilësia dhe dobia e të dhënave varet në masë të madhe nga aftësitë e vëzhgimit dhe të shkruarit të vëzhguesit. Rezultatet mund të interpretohen në mënyra të ndryshme Nuk mund të aplikohet lehtë në një periudhë të shkurtër kohe, për të qenë në gjendje të procedojë një ndryshim
Analiza e dokumenteve të shkruara	Rishikimi i dokumenteve të tilla si të dhënat, bazat e të dhënave administrative, materialet e trajnimit dhe korrespondencat	Identifikimi i çështjeve për hetime të mëtejshme dhe sigurimi i të dhënave për veprimet e ndërmarra, ndryshimet dhe ndikimin në mbështetjen e perceptimeve të anketuarve	Aktiviteti kërkon shumë kohë

4.6.1. Shqyrtimi i mjeteve të tjera

Mjeti	Përdorimi
Diagramet	<ul style="list-style-type: none"> • Për monitorimin e aktiviteteve në një periudhë të caktuar kohore. • Për krahasimin e progresit të arritur me progresin e planifikuar të secilit objektiv të planifikuar.
Mjeti për monitorim ditor	<ul style="list-style-type: none"> • Për mbajtjen e të dhënave për aktivitetet përditshme.
Progresi/ Përditësimi i informatave/ Raporti vjetor	<ul style="list-style-type: none"> • Shërben si bazë për vlerësimin e performancës së projektit/programit në drejtim të kontributit të tyre në arritjen e rezultateve të pritura.
Lista e vizitave në terren	<ul style="list-style-type: none"> • Të mira për konfirmim. Përfshijnë një vlerësim të progresit rezultateve dhe problemeve.
Udhëzuesi për diskutime në fokus grupe	<ul style="list-style-type: none"> • Kap perceptimet e komunitetit të përgjithshëm ose grupit për një çështje apo temë
Udhëzuesi për monitorim	<ul style="list-style-type: none"> • Zbulon dhe përshkruan sjellje ose praktika të veçanta (pozitive ose negative). • Ndjek sjellje të caktuara në komunitet • Siguron informim të drejtpërdrejtë
Udhëzuesi për intervista në amvisëri	<ul style="list-style-type: none"> • Lejon pjesëmarrësit për të shpjeguar përvojat e tyre me fjalë të tyre dhe në mjedisin e tyre
Analiza e përparësive, dobësive, mundësive dhe hartave për zgjidhjen e problemeve	<ul style="list-style-type: none"> • Ofron një kornizë për analizën e grupit në një situatë të caktuar • Inkurajon pjesëmarrjen e të gjithë partnerëve • Shqyrton marrëdhëniet dhe lidhjet ndërmjet shkaqeve të ndryshme të çështjeve kyçe për të parë se si ne mund të zgjidhim ndryshimet në komunitet dhe faktorët dhe individët e mjedisit.

Tregimet	<ul style="list-style-type: none"> • Lejojnë shprehjen e aspekteve emocionale si dhe përmbajtjes faktike. • Rrisin potencialin për shkëmbimin e njohurive. • Regjistrojnë faktet në strukturën narrative ku është shumë e mundshme që diçka do të mësohet dhe do ti kalohet tjerëve.
Paraqitja e rezultateve në hartë	<ul style="list-style-type: none"> • Ka në shënjestër njerëzit dhe vlerëson ndryshimet në sjellje, marrëdhëniet dhe aktivitetet e njerëzve, grupeve apo organizatave me të cilat punon programi zhvillimor. • Bazohet në parimin e pjesëmarrjes dhe prezanton monitorimin dhe vlerësimin në fazën e planifikimit të programit.

4.6.2. Analiza e të dhënave

Analizimi i të dhënave cilësore: Kur punohet me të dhëna cilësore, të tilla si shënimet ose regjistrat në terren, tekstet e gjata duhet të përmbledhen në mënyrë të vazhdueshme gjatë gjithë procesit. Për këtë qëllim kërkohet përzgjedhja, fokusimi, thjeshtimi, nxjerrja dhe transformimi i të dhënave të papërpunuara në përmbledhjet për tema apo shabllone të veçanta bazuar në objektivat origjinale të vlerësimit. Zvogëlimi i sasisë së të dhënave vazhdon deri përgatitjen e raportit përfundimtar.

Të dhënat cilësore zakonisht shfaqen në formë të tekstit narrativ, por ky format nganjëherë mbingarkon aftësitë e njerëzve për të procesuar informatat. Matricat, grafikët, tabelat dhe hartat paraqesin informatat në një formë kompakte që mund të përdoren nga drejtuesit e programeve.

Analiza e të dhënave sasimore: nxjerrja e përfundimeve nga të dhënat sasimore është më e thjeshtë se përpunimi i të dhënave cilësore: Kjo përfshin përpilimin e tabelës dhe kryerjen e testeve statistikore të përgjigjeve të marra. Rezultatet mund të shfaqen në numër dhe përqindje për kategori të ndryshme të njerëzve apo të dhënave që bien në kategori të ndryshme.

4.6. Shqyrtimi i vlerësimit

Kjo pjesë jep një pasqyrë të vlerësimit: rëndësia e vlerësimit, komentet, llojet dhe qëllimet e vlerësimit, monitorimi dhe vlerësimi me pjesëmarrje, si dhe procesi i vlerësimit.

Vlerësimi është një pjesë e rëndësishme e përgatitjes së kontributit tuaj për raport. Pasi që ju të mblidhni të dhënat e monitorimit, duhet të bëhet një vlerësim i politikave apo ndërhyrjeve. Një specifikë e vlerësimit të kryer në kontributin për raportin e progresit është se ai duhet të zbatohet vetëm për aktivitetet, rezultatet dhe arritjet e kryera për vitin në vazhdim e sipër të njoftimit. Edhe pse veprimtaria e temës/çështjen që ju monitoroni është vetëm një interval i procesit shumëvjeçar, ju keni nevojë për të vlerësuar të arriturat për vitin aktual; dhe kjo do të thotë, cila është cilësia e rezultateve të arritura në drejtim të objektivave të politikave dhe ndërhyrjeve brenda të cilave kjo arritje pritet të realizohet. Edhe pse vlerësimi kryhet vetëm për proceset e përfunduara - politikat/ndërhyrjet/projektet, për nevojat e përgatitjes së raportit, në këtë doracak, vlerësimi ka po ashtu karakterin e evaluimit. Vlerësimi është një procedurë që nuk kërkon që procesi të përfundojë, por për të jena arritur tashmë disa rezultate.

Vlerësimi: Vlerësimi është evaluim sistematik dhe objektiv i politikave të vazhdueshme apo të përfunduara, projekteve, programeve dhe strategjive, formës, zbatimit dhe rezultateve të tyre. Vlerësimi përcakton rëndësinë dhe përmbushjen e objektivave, efikasitetin, efektivitetin, ndikimin dhe qëndrueshmërinë. Vlerësimi në këtë rast përfshin jo vetëm qasjen tradicionale për të kryer vlerësimin, por gjithashtu përfshin evaluimet, komentet dhe ndikimin e arritur.

4.7.1. Pse vlerësojmë?

Përveç kriterëve teknike të progresit të procesit të caktuar të politikave ose masave për barazinë gjinore - relevanca, efikasiteti, efektiviteti dhe ndikimi, qëllimi i vlerësimit në kontekstin e përgatitjes së raportit ka edhe një dimension politik. Nëpërmjet vlerësimit ne evaluojmë përkushtimin politik

të shtetit kandidat, dhe mënyrën në të cilën vendos, kryen dhe vlerëson procesin në fushën e barazisë gjinore që është kusht për anëtarësim.

Më poshtë janë dhënë arsyet kryesore për kryerjen e vlerësimit:

- Për të përcaktuar rëndësinë - nëse aktiviteti i politikës është i përshtatshëm për problemin që duhet të zgjidhet.
- Për të vlerësuar efektivitetin - zbatimin në kohë të politikës apo veprimit për efektivitetin.
- Për të vlerësuar efikasitetin - masën në të cilën objektivat e veçanta janë arritur.
- Për të përcaktuar ndikimin, ndikimet e menduara dhe jo të menduara dhe përparësitë dhe dobësitë e politikave/projektit/programit.
- Për të vlerësuar qëndrueshmërinë - nëse arritjet janë të qëndrueshme në një planifikim afatgjatë
- Për të mësuar diçka për të ardhmen

4.7.2. Vlerësimi kritik

Vlerësimi kryhet për të parë nëse çdo objektiv çon në një tjetër dhe në qoftë se nevojiten disa ndryshime në projekt/program. Vlerësimet e rregullta mund të kryhen në kuadër të sistemit të monitorimit. Vlerësimi mund të jetë formal, joformal, i përgjithshëm ose i detajuar dhe mund të zbatohet nga palët e brendshme apo të jashtme.

Vlerësimi definohet më gjërësisht se sa një evaluim që mund të përfshijë të gjitha aspektet e punës. Vlerësimi përqendrohet në mënyrë të veçantë nëse objektivat e caktuara janë arritur dhe nëse projekti ose programi ka çuar në një ndryshim.

Objektivat dhe treguesit e veçantë duhet të përcaktohen para vlerësimit të projektit/programit. Vlerësimi mund të bëhet kur objektivat e veçanta nuk janë të përcaktuara qartë. Në një rast të tillë, vlerësimi ende mund të evaluojë efektivitetin e punës dhe të përcaktojë objektivat dhe treguesit e veçantë që do të përdoren në sistemin e monitorimit. Vlerësimet gjithashtu kryhen për të monitoruar progresin në raport me objektivat e caktuara, nëse politika/projekti/programi kanë objektiva të përcaktuara qartë.

Vlerësimet dhe evaluimet duhet të shihen si një proces i të mësuarit, një mënyrë për të shqyrtuar çështje të veçanta në mënyrë që të përcaktojnë se si mund të përmirësohen në mënyrë që të jenë më efektive.

4.7.3. Pse kërkohen vlerësimet e proceseve të politikave?

- Për të bërë vlerësimin e ecurisë dhe ndikimin e një aktiviteti, kur nuk është e mundur për të bërë vlerësimin formal për shkak se objektivat e veçanta nuk janë të përcaktuara qartë dhe/ose treguesit për të vlerësuar progresin nuk janë përcaktuar;
- Për të sqaruar objektivat e veçanta të çdo aktiviteti që kryhet për një periudhë të caktuar kohe;
- Kur një vendim i rëndësishëm duhet të merret në lidhje me drejtimit e ardhshme të politikave të programit/projektit;
- Për të identifikuar çështjet dhe problemet kryesore që duhet të merren parasysh;
- Për të siguruar informata kthyesë për projektin/programin nga partnerët dhe konsumatorët dhe t'u ofrojë atyre mundësinë për të marrë pjesë në analizën e punës dhe planifikimin në të ardhmen;
- Për të analizuar përvojat e mëparshme për të formuluar udhëzimet për të ardhmen.

4.7.4. Llojet e vlerësimit

Ka lloje të ndryshme të vlerësimit. Ky udhëzues do të përqendrohet në 4 lloje të vlerësimit

Lloji	Qëllimi	Çështjet e vlerësimit
Vlerësimi para zbatimit Kur? - Kryhet para zbatimit	Për të siguruar që të mos planifikohet asgjë e gabuar që nga fillimi i zbatimit	<ul style="list-style-type: none"> • A janë objektivat të përcaktuara mirë dhe në gjendje për të peshuar rezultatet? • A ka një plan të mirë për zbatim që ofron udhëzime të qarta se si duhet kryer zbatimin? • A është treguar në mënyrë të qartë përdorimi i burimeve dhe nëse ato janë të mjaftueshme për të arritur rezultatet e dëshiruara?
Zbatimi afatmesëm Kur? - Kryhet gjatë zbatimit	Për të përcaktuar nëse zbatimi është duke shkuar në drejtimin e duhur	<ul style="list-style-type: none"> • Çka është dhe çka nuk është zbatuar? • Cili është dallimi në mes të asaj që duhet të zbatohet dhe asaj çfarë u zbatua aktualisht? • Deri në çfarë mase janë kostot e përshtatshme dhe në përputhje me planin, afatet kohore, kapacitetet e stafit, disponueshmërinë e fondeve financiare, objektet dhe mbështetjen politike? <ul style="list-style-type: none"> • Cilat rezultate të planifikuara janë arritur nga zbatimi?

<p>Matja e ndikimit ose vlerësimi përmblendhës Kur? - Kryhet në fund të projektit/programit ose shumë vonë pas përfundimit të programit</p>	<p>Për të vlerësuar ndikimin e aktiviteteve dhe çka mund të rezultojë nga ngjarjet apo situatat tjera.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A janë burimet duke u përdorur në mënyrën më të mirë për të arritur rezultatet? (efikasiteti) • A janë arritur qëllimi, objektivat e veçanta dhe rezultatet e pritura? (efektiviteti) <p>Pse ose pse jo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deri në çfarë mase projekti/programi ka kontribuar në realizimin e qëllimeve afatgjata? (ndikimi) <p>Pse ose pse jo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Çfarë pasoja të paparashikuara pozitive apo negative kanë pasur projekti/programi? Pse janë paraqitur ato? • A ishte projekti/programi një ide e mirë duke pasur parasysh situatën? <p>A i ka mbuluar prioritetet e grupit të synuar? (relevanca dhe përshtatshmëria)</p> <ul style="list-style-type: none"> • A ka vazhdimësi pas përfundimit të projektit/programit? (qëndrueshmëria) <p>Pse ose pse jo?</p>
<p>Vlerësimi krahasues</p>	<p>Për të përmbledhur rezultatet nga një seri e vlerësimeve të kryera nga nisma të ngjashme në mënyrë që të mësohet diçka më shumë</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si të krahasohen rezultatet • Si të vendosen kriteret për krahasimin e rezultateve

4.7.5. Lista kontrolluese e procesit të vlerësimit

Pjesa	Udhëzimi
Informatat bazë mbi politikat dhe qëllimin kryesor	<ul style="list-style-type: none"> • Cili është qëllimi i politikës, masës, projektit? • Kur ka filluar dhe cilat janë rezultatet e synuara? • Cili është qëllimi i vlerësimit të kryer? (A është qëllimi për të mësuar diçka, apo është kryer për shkak të nevojës për të hartuar një raport, a është imponuar nga një faktor i caktuar, apo është kryer për të përmirësuar politikën, programin, etj.)
Qëllimi i vlerësimit	<ul style="list-style-type: none"> • Pse e bëni vlerësimin? (Qëllimet duhet të jenë të qarta dhe të arritshme në kuadrin e përcaktuar kohor për vlerësim)
Fushëveprimi i punës	<ul style="list-style-type: none"> • A përdoren kapacitetet në mënyrën më të mirë të mundshme për të arritur rezultatet e dëshiruara? (efikasiteti) • A janë arritur qëllimi, objektivat dhe rezultatet e pritura? (efektiviteti) Pse ose pse jo? • Deri në çfarë mase projekti kontribon në përmbushjen e qëllimeve afatgjata? • Cili është ndikimi i veprimeve të politikës? • Çfarë pasoja të paparashikuara pozitive apo negative kanë pasur projekti/programi? Pse janë paraqitur ato? • A mund të thuhet se projekti ishte një ide e mirë, duke pasur parasysh nevojën për të përmirësuar gjendjen? A i përmbushë prioritetet e grupit të synuar? (relevanca dhe përshtatshmëria) • A do të sigurohet vazhdimësia pas përfundimit të projektit? (qëndrueshmëria) Pse ose pse jo?
Rolet / Përgjegjësitë	<ul style="list-style-type: none"> • Kush është përgjegjës për çka? Cili është roli i atyre që janë përgjegjës për procesin e zbatimit të politikës?

Metodologjia e vlerësimit	<p>Cilat metoda do të përdoren? Cilësore apo sasiore apo të dyja?</p> <ul style="list-style-type: none"> • A është metodologjia e përshtatshme duke pasur parasysh qëllimin kryesor të vlerësimit? • Cili është fushëveprimi i shërbimeve të konsultimit? Në ç'mënyre do të jenë të angazhuar përdoruesit dhe partnerët tjerë? • Kujt po ja drejtoni? Sa njerëz do të marrin pjesë në vlerësim dhe cila është mostra përfaqësuese? A janë të gjitha grupet e përfaqësuara në mostër?
Rezultatet e pritura	<ul style="list-style-type: none"> • Cilat janë rezultatet e pritura të vlerësimit? Raporti i vlerësimit • Përmbledhje e vlerësimit, plani i detajuar për detyrat e konsulentëve në zbatimin e vlerësimit.
Korniza e raportit	<ul style="list-style-type: none"> • Raporti standard i vlerësimit
Orari, vendndodhja gjeografike dhe logjistika	<ul style="list-style-type: none"> • A është vlerësimi racional në atë periudhë kohore? • Ku do të kryhet vlerësimi? • Cilat përgatitje teknike duhet të bëhen për zbatimin e vlerësimit?
Ekipi i vlerësimit	<ul style="list-style-type: none"> • Cilat kualifikime dhe përvoja kërkohen nga ekipi i vlerësimit? • Përzgjedhja e ekipit të vlerësimit? • Cili sektor është përgjegjës për vlerësimin?
Plani i shpërndarjes dhe aktivitetet vijuese	<ul style="list-style-type: none"> • Cili është plani për shpërndarjen e rezultateve? • Cili është qëllimi i rezultatit të vlerësimit? Kush do të përdor vlerësimin? • Kush apo cili sektor është përgjegjës për aktivitetet vijuese?

4.8. Përkujtimet bazike të monitorimit dhe vlerësimit të mirë

Supozimi kyç në kryerjen e monitorimit dhe vlerësimit është identifikimi i fushës dhe temës që do të monitorohet dhe vlerësohet. Pasi që fushat dhe temat janë identifikuar në acquis (shih tabelën), ne duhet të vendosim se cila temë dhe fushë do të monitorohet dhe vlerësohet. Pastaj, ne duhet të specifikojmë se cilat instrumente do të monitorohen: a do të monitorohet një politikë, masë e veçantë ose faktori pjesëmarrës i këtyre politikave dhe masave në fushën e zgjedhur³⁸.

Prandaj, përmbajtja – fusha, tema dhe instrumentet e interesave tuaja vazhdimisht duhet të monitorohen dhe të mbahen parasysh gjatë projektimit të aspekteve teknike të procesit të monitorimit dhe vlerësimit. Në këtë ju do të përcaktoni natyrën dhe shtrirjen e aktiviteteve teknike.

Përkujtimet bazike të monitorimit dhe vlerësimit të mirë janë:

- Përcaktoni fusha, tema dhe çështje të qarta dhe të sakta të monitorimit dhe vlerësimit
- Sistemi i zhvilluar për monitorim dhe vlerësim.
- Trajnimi i ofruar për monitorimin dhe vlerësimin e të gjitha projekteve, programeve dhe pozitave menaxhuese kyçe.
- Përfshirja e monitorimit dhe vlerësimit në planin e punës të vlerësimit dhe të integruar në të gjitha nivelet.
- Hartimi i një plani për monitorim dhe vlerësim dhe përqendrimi në disa tregues.
- Ndërtimi i sistemeve për mbledhjen dhe menaxhimin e të dhënave – këto duhet të jenë të thjeshta, për aq sa të jetë e mundur, për t'i bërë të lehtë për t'u përdorur dhe duhet të përfshijnë rolet dhe përgjegjësitë e stafit.
- Mbjajtja e rregullt e takimeve për t'iu referuar të dhënave nga monitorimi dhe vlerësimi - theksi duhet të vendoset në mësimin e diçkaje të re dhe në përfshirjen e informatave kthyesë në program

³⁸ Komisioni Evropian dhe Drejtoria e Përgjithshme për Hulumtim, *Monitorimi i progresit drejt barazisë gjinore në Programin e 6-të kornizë: Raport përmbledhës: hartuar nga Qendra për Strategjitë dhe Shërbime të Vlerësimit (CESES) në bazë të kontributeve nga Kontraktuesit e Studimeve të Monitorimit Gjinor dhe Komisioni Evropian* (Luksemburg: EUR-OP, 2009).

- Përdorni një kornizë logjike për të matur progresin në krahasim me objektivat e planifikuara dhe zhvilloni ato në kuadër të politikave/projektit/programit.
- Ndani rezultatet me përdoruesit dhe partnerët tjerë – shmangni raportimin vetëm për eprorët – bëjeni atë në drejtim të kundërt.
- Bëni një vlerësim në fillim të projektit/programit dhe vlerësimin përfundimtar në fund që sistematikisht të krahasoni rezultatet.

Përgatitja e një plani për monitorim dhe vlerësim

- Plani për monitorim dhe vlerësim është një udhëzues fleksibil për hapat që janë dhënë për:
- Dokumentimin e aktiviteteve të projektit/programit
- Ofrimin e përgjigjeve për çështje që lidhen me monitorimin dhe vlerësimin
- Monitorimin e progresit në arritjen e objektivit kryesor dhe objektivave të veçanta.
- Aktivitetet e monitorimit të përshkruara në planin për monitorim dhe vlerësim duhet të specifikohen në planin e përgjithshëm të punës.

4.9. Raportet

Procesi i monitorimit dhe vlerësimit kërkon disa lloje të raporteve. Qëllimi përfundimtar është që rezultatet të paraqiten në raportin-studimin përfundimtar. Por, ka edhe lloje të tjera të raporteve që hartohen gjatë monitorimit dhe vlerësimit, dhe të cilat raportojnë mbi ecurinë e procesit. Për nevojat tona, duke kontribuar në raportin e progresit të Komisionit Evropian, nuk duhet të presim deri në fund të ciklit të politikës apo të masës që është objekt i monitorimit tonë, dhe as për të përfunduar monitorimin, për ta shkruar raportin përfundimtar dhe që kjo të jetë kontributi ynë.

Raporti që do ta paraqesim në KE si kontributin tonë duhet të paraqet vetëm një përshkrim të asaj që për disa kohë (dhe kjo është viti aktual i raportimit) monitorohet dhe vlerësohet. Raporti bashkangjitur Komisionit Evropian duhet të paraqet një raport përmbledhës, i cili do të pasohet nga një tjetër në të cilin më hollësisht do të prezantohen temat, çështjet, politikat

e monitorimit dhe vlerësimit tuaj, si dhe mjetet për monitorimin dhe analizimin e të dhënave, konkluzionet dhe rekomandimet përfundimtare.

Ne duhet të kujtojmë se raportimi është një pjesë përbërëse e monitorimit dhe vlerësimit. Njoftimi është ofrimi sistematik dhe me kohë të informatave të rëndësishme në intervale periodike.

4.9.1. Pse përgatishim raporte në kontekstin e monitorimit dhe vlerësimit?

Raportet na ndihmojnë:

- Të monitorojmë përparimin në arritjen e politikave dhe aktiviteteve për barazi gjinore;
- Të ofrojmë informata kthyes lidhur me përdorimin e asetëve të tyre;
- Të tregojmë se çfarë është arritur dhe çfarë është mësuar;
- Të jemi të përgjegjshëm dhe transparent;
- Të dokumentojmë aktivitetet;

4.9.2. Raportet e brendshme dhe të jashtme

Raportet e brendshme janë joformale dhe na ndihmojnë për të kryer një proces më të mirë të monitorimit dhe vlerësimit, për të marrë vendime më të mira, për të monitoruar përparimin dhe për të zbuluar problemet në një fazë të hershme të paraqitjes së tyre, për të përmirësuar komunikimin e ekipit dhe për përgatitjen e raportimit të jashtëm. Raportet e jashtme duhet të jenë formale dhe të përgjegjshme, dhe të shërbejnë për forcimin e besueshmërisë duke treguar arritjet dhe kontributin tonë.

4.9.3. Elementet e një raporti të suksesshëm

Aspektet që një raport i suksesshëm duhet t'i ketë

- **Procesi**

Kontrolloni konsistencën rregullisht; në raportet mbi zbatimin e programit referohuni objektivave dhe rezultateve të pritshme, dobësive, dhe në fund, bëni një përmbledhje.

- **Stili**

Mendoni për lexuesin; jeni i qartë (përmbledhni faktet, organizoni informatat, strukturoni përgjigjet); shkruani fjali të shkurtra, përdorni gjuhë të thjeshtë, jeni i saktë dhe i qartë dhe mos përdorni zhargon, supozime apo paragjykime.

- **Përmbajtja**

Informata të sakta dhe relevant, konsolidoni faktet dhe rezultatet, bashkëngjitni të dhënat numerike, shtoni fotografi, harta dhe tabela ku është e nevojshme, përdorni burime të besueshme dhe kontrolloni dhe deklaroni burimet nga ku i keni marrë statistikatat.

- **Analiza**

Mos e bëni vetëm një listë të aktiviteteve. Shikoni çdo aktivitet me shumë kujdes - Pse është bërë? Cilat janë rezultatet? Çka është arritur në raport me përdoruesit? Çka mund të jetë më mirë herën tjetër?

4.10. Formati i Raportit të vlerësimit, si një kontribut për raportin e progresit të BE-së

Ky format është zhvilluar për të siguruar konsistencë në strukturën e raporteve për shqyrtim apo vlerësim. Ai jep një skicë të raportit të shqyrtimit ose të vlerësimit dhe jep shpjegime për secilën pjesë.

PJESA E PARË

1. Faqja e parë:

- Logo e organizatës
- Emri i organizatës
- Titulli i vlerësimit
- Data e vlerësimit - muaji dhe viti

2. Përmbajtja: specifikoni kapitujt kryesor në raport dhe faqen ku janë dhënë.

3. Përmbledhje:

- Kush synohet me raport
- Një përmbledhje e raportit të vlerësimit.
- Formuloni vlerësimet sipas kapitujve dhe temave me përmbajtjen e vlerësimit
- Informimi i mëtejshëm mbi vlerësimin: si është kryer, kur, ku, rezultatet kryesore, konkluzionet dhe rekomandimet

4. Trupi i raportit të vlerësimit:

- Cili është qëllimi i vlerësimit dhe kush synohet me atë?
- Cilat janë objektivat e veçanta dhe çështjet kyçe që duhet të trajtohen në vlerësim?
- Cilave tema/kapituj i referohet raporti?
- Diskutimi me kapituj, sipas strukturës së raportit të progresit

PJESA E DYTË

5. Metodologjia e përdorur:

- Cilat metoda janë përdorur në vlerësim? A janë testuar mjetet para zbatimit të vlerësimit?
- Cilat metoda janë përdorur për të analizuar informatat sasiore dhe cilësore?

6. Rezultatet dhe diskutimi:

- Cilat janë rezultatet? (Rezultatet duhet të përmbliidhen në bazë të temave dhe të analizohen në detaje)
- A janë përdorur tabelat, diagramet, grafikët dhe prezantimet tjera vizuale?

- A janë interpretuar si duhet rezultatet cilësore (dhënia e shembujve të asaj që njerëzit kanë thënë ndihmon shumë)?
- A janë përfshirë rastet studimore?
- A është ruajtur konfidencialiteti?

7. Përfundimet:

Cilat janë përfundimet mbi çështjet kyçe të vlerësimit? Përmbledhja e përfundimeve duhet të pasqyrojë rezultatet kryesore të vlerësimit.

8. Rekomandimet:

• Cilat fusha kanë nevojë për përmirësim? Si mund të përmirësohen ato? Kontrolloni nëse propozimet janë të qarta dhe të sakta? A janë fushat e përmirësimit relevante, të përshtatshme dhe reale? A është përcaktuar afati i zbatimit?

9. Shtojcat.

Ato duhet të përfshijnë informata të hollësishme për çdo pjesë veç e veç. Hollësitë e metodave të përdorura, planet e punës, etj.

SHTOJCA 1

INFORMATAT MBI BURIMET

Direktivat e BE-së:

Direktivat janë aktet juridike të Bashkimit Evropian, të cilat përcaktojnë objektivat që shtetet anëtare duhet të arrijnë.

- Direktiva 2012/29/BE për vendosjen e standardeve minimale të drejtave, mbështetjendhembrojtjenektivimavetëkriminalit, ecilazëvendësonVendimin Kornizë të Këshillit 2001/220/JHA, 25 tetor 2012. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:315:0057:0073:EN:PDF>
- Direktiva 2011/36/BE për parandalimin dhe luftimin e trafikimit të qenieve njerëzore dhe mbrojtjen e viktimave të tij, 5 prill 2011. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:EN:PDF>
- Direktiva 2010/41/BE për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet në cilësi të vetë-punësuarit e cila shfuqizon Direktivën e Këshillit e datës 11 dhjetor 1986, 7 korrik 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:en:PDF>
- Direktiva 2010/18/BE për zbatimin e Marrëveshjes së rishikuar Kornizë për pushimin prindëror të realizuar nga BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP dhe ETUC e cila shfuqizon Direktivën e datës 3 qershor 1996, 8 mars 2010. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>
- Direktiva 2006/54/KE për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (përmbledhje), 5 korrik 2006. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:EN:PDF>
- Direktiva 2004/113/KE për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në mes të burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve, 13 dhjetor 2004. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0113:EN:HTML>
- Direktiva 92/85/KEE mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve të cilat sapo kanë lindur fëmijë ose janë duke ushqyer

me gji, 19 tetor 1992. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:EN:HTML>

- Direktiva 86/613/KEE mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet, duke përfshirë bujqësinë, në cilësi të vetë-punësuarit, dhe për mbrojtjen e grave të vetë-punësuar gjatë shtatzënisë dhe amësisë, 11 dhjetor 1986. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31986L0613:EN:HTML>
- Direktiva 79/7/KEE mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimit social, 19 dhjetor 1978. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31979L0007>

Përveç direktivave, botime të tjera të ndryshme nga institucionet e BE-së përqendrohen në çështje më specifike, të cilat janë të paraqitura këtu.

- Strategjia e BE-së për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>
- Burimet e BE-së për Strategjinë për barazi mes grave dhe burrave 2010-2015. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0037>
- Avancimi i grave në vendimmarrjen politike – Rruga përpara - Studimi mbi praktikën e mira - Gratë në pushtet dhe vendimmarrje, Instituti Evropian për Barazi Gjinore, 27 korrik 2015. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/advancing-women-political-decision-making-way-forward-study-good-practices-women-power-and-decision-making>
- Fuqizimi i grave në politikë - Studimi mbi praktikën më të mira - Gratë në pushtet dhe vendimmarrje, Instituti Evropian për Barazi Gjinore, 27 korrik 2015. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/empowering-women-politics-study-good-practices-women-power-and-decision-making>
- Mjetet politike dhe avokimi për barazinë gjinore - Studimi mbi praktikën më të mira - Gratë në pushtet dhe vendimmarrje, Instituti Evropian për Barazinë Gjinore, 27 korrik 2015. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/political-tools-and-advocacy-gender-balance-study-good-practices-women-power-and-decision-making>
- Parandalimi i dhunës në familje - Praktikën e mira, Instituti Evropian për Barazinë Gjinore, 27 mars 2015. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/preventing-domestic-violence-good-practices>

- Vlerësimi i kostos së dhunës me bazë gjinore në Bashkimin Evropian: Raport, Instituti Evropian për Barazinë Gjinore, 05 Dhjetor 2014. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>
- Raporti i dytë mbi treguesit e BE-së për qasje gjithëpërfshirëse për implementimin nga ana e BE-së të Rezolutave të Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325 dhe 1820 për Gratë, Paqendhe Sigurinë, 30 janar 2014. <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%206219%202014%20INIT>
- Rishikimi Afatmesëm i Strategjisë për barazi mes grave dhe burrave (2010-2015), Komisioni i BE-së, 31 korrik 2013. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf
- Përmbledhje e praktikave më të mira në botë për parandalimin e dhunimit dhe për ndihmën grave viktime të dhunimit, Parlamenti Evropian 2013. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2013/493025/IPOL-FEMM_ET%282013%29493025_EN.pdf
- Sigurimi i mbrojtjes - Udhëzimet e Bashkimit Evropian për Mbrojtësit e të Drejtave të Njeriut, 28 shtator 2010. <https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsupload/guidelinesdefenders.pdf>
- EQUAL Udhëzues mbi integrimin gjinor, 2008. http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_en.pdf

5. BIBLIOGRAFIA

CONTRIBUTOR - How to read the next generation progress reports,

<http://www.hurriyetdailynews.com/Default.aspx?pageID=238&nID=91902&NewsCatID=396> (accessed 14-Feb-16).

JCCs and Working Groups, <http://web.cor.europa.eu/epp/AtWork/Commissions/Pages/WorkingGroupsandJCCs.aspx> (accessed 13-Feb-16).

Positive Action, http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:hUGz4Jgf6KQJ:www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2014_April_Cinneide_Pres_EN.pdf+%cd=1&hl=en&ct=clnk (accessed 14-Feb-16).

Bieber, Florian. *EU conditionality in the Western Balkans*. London, New York: Routledge, 2013.

Burri, Susanne, Sacha Prechal, European Commission., and Directorate-General for Justice. *EU gender equality law update 2013*. Luxembourg: Publications Office, 2014.

Burri, Susanne, Sacha Prechal, Hanneke van Eijken, European Commission., Directorate-General for Justice., and European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. *Gender equality law in 33 European countries update 2011*. Luxembourg: Publications Office, 2012.

COMM/DGELARG/02. *European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations - Steps towards joining - European Commission*. 2012, http://ec.europa.eu/enlargement/policy/steps-towards-joining/index_en.htm (accessed 14-Feb-16).

.European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations - Strategy and Reports - European Commission. 2012, http://ec.europa.eu/enlargement/countries/package/index_en.htm (accessed 13-Feb-16).

Commission of the European Communities. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Civil society dialogue between the EU and candidate countries*. Luxembourg, 2005.

Donà, Alessia. *The dual strategy of the EU: gender mainstreaming and the persistent tension between equality and positive action,* http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30411113/EU_and_gender_mainstreaming.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA

&Expires=1455437307&Signature=73PEe%2Bc5gPCpnjWxDd0NJOdPuiY%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_dual_strategy_of_the_EU_gender_mains.pdf.

European Commission. *Commission Strategy for equality between women and men 2010-2015*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:EN:PDF>.

. *Communication from the Commission, Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities*. 1996, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10921> (accessed 14-Feb-16).

European Commission. *Understanding enlargement: The European Union's enlargement policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

. *European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations - Civil Society - European Commission*. 2012, http://ec.europa.eu/enlargement/policy/policy-highlights/civil-society/index_en.htm (accessed 13-Feb-16).

. *European Neighbourhood Policy and Enlargement Negotiations - Overview - Instrument for Pre-accession Assistance - European Commission*. 2012, http://ec.europa.eu/enlargement/instruments/overview/index_en.htm (accessed 13-Feb-16).

. *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS EU Enlargement Strategy*. Brussels, 2015, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-strategy-paper_en.pdf.

. *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. Brussels, 2015, https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf (accessed 13-Feb-16).

European Commission., and Directorate General for Research. *Monitoring progress towards gender equality in the 6th Framework Programme: Synthesis report : compiled by the Centre for Strategies and Evaluation Services (CESES) on the basis of contributions by the Gender Monitoring Studies Contractors and the European Commission*. Luxembourg: EUR-OP, 2009.

European Commission., Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities., and Unit G. 1. *Manual for gender mainstreaming:*

Employment, social inclusion and social protection policies. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

Fort, Lucia, Beatriz Leilani Martínez, Madhuchhanda Mukhopadhyay, World Bank., and Gender and Development Group. *Gender in monitoring and evaluation in rural development: A tool kit.* [Washington, D.C.]: World Bank, 2001.

Foster, Nigel G. *EU law.* Oxford, New York: Oxford University Press, 2008.

Ger Roebeling, Jan de Vries. *Advocacy and Policy Influencing for Social Change: Technical Assistance for Civil Society Organisations – TACSO,* 2011.

Grgens-Albino, Marelize, Jody Zall Kusek, and World Bank. *Making monitoring and evaluation systems work: A capacity development toolkit.* Washington, DC: World Bank, 2009.

Miller, Vaughne. "The EU's Acquis Communautaire." *Europe* 13 (2010): 2.

Pollack, Mark A., and Emilie Hafner-Burton. "Mainstreaming gender in the European Union." *Journal of European Public Policy* 7, no. 3 (2000): 432–56.

Rossilli, Mariagrazia. *Gender policies in the European Union.* New York: P. Lang, 2000.

Senden, Linda, Goran Selanec, European Commission., Directorate-General for Justice., and European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality. *Positive action measures to ensure full equality in practice between men and women, including on company boards.* Luxembourg: Publications Office, 2012.

Stratigaki, Maria. "Gender Mainstreaming vs Positive Action An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy." *European Journal of Women's Studies* 12, no. 2 (2005): 165–86.

United Nations Development Fund for Women., Kenya., and United Nations Development Programme. *Guidelines for tracking progress made in gender mainstreaming: A framework for monitoring and evaluation.* [Nairobi]: United Nations Development Fund for Women : Government of Kenya : United Nations Development Program, 2004.

Verloo, Mieke. *Multiple meanings of gender equality a critical frame analysis of gender policies in Europe.* New York, Budapest: CEU Press, 2007.

