

## Hyrje/Sfondi/Rationale

HandiKOS (Shoqata e Paraplegjikëve dhe e Paralizës së Fëmijëve të Kosovës), është themeluar me 1983, me objektivin kryesor për të arritur njojen dhe pjesëmarrjen e plotë të personave me aftësi të kufizuar në shoqëri. Shoqata përfaqëson dhe përkrahe personat me aftësi të kufizuar përmes avokimit dhe lobimit, përfshirë dhe ofrimin e shërbimeve të ndryshme përmes rrjetit të shtrirë në gjithë Kosovën. Qëllimi kryesor i organizatës është promovimi i respektimit te të drejtave dhe përmirësimi i jetës së personave me aftësi të kufizuar në Kosove me qellim të përkrahjes dhe fuqizimit të pjesëmarrjes së tyre aktive në të gjitha proceset shoqërore. Aktivitetet e organizatës financohen përmes projekteve dhe donacioneve vendore dhe ndërkombëtare dhe organizata përkrahet edhe nga njerëzit dhe grupet e vullnetit te mire te cilët përmes kontributeve te tyre synojnë te avancojnë pozitën e personave me aftësi te kufizuar. Ne këtë kontekst, HANDIKOS synon përfshirjen dhe integrimin gjinore me qellim qe te përkrahë dhe inkurajon përfshirjen e te dy gjinive dhe posaçërisht përfshirjen e grave ne aktivitetet e organizatës dhe ne pozita te ndryshme brenda organizatës. Kjo rregullore është e bazuar ne kërkkesat e Statutit te organizatës, Ligji për Barazi Gjinore(Ligji Nr. 05/L020), Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi (Ligji Nr. 05/L021) dhe Konventës për Eliminimin e te Gjitha Formave te Diskriminimit ndaj Grave, përfshirë praktikat me te mira ndërkombëtare për barazinë gjinore.

## Dispozitat e Përgjithshme

### Qëllimi

Qëllimi i përgjithshëm i kësaj rregullore është vizioni për vendosjen e barazisë gjinore me synimin te nxisë, inkurajon dhe rregullon përfaqësimi te barabarte te të dy gjinive, me theks te posaçëm te gjinisë se nën përfaqësuar ne HANDIKOS.

Qëllimi i kësaj rregulloreje është qe te ndërton për HANDIKOS-in udhëzimet, rregullat, kriteret dhe procedurat lidhur me përfshirjen dhe integrimin gjinore ne aktivitete te organizatës dhe ne pozita te ndryshme brenda organizatës. Kjo rregullore paraqet mjetin për te sigruar se barazia gjinore mbetet një ndër konsideratat kryesore.

### Fushëveprimi

Rregullorja i aplikohet për te gjithë, stafin e rregullte dhe stafin e angazhuar përmes projekteve dhe përfshirja dhe integrimi zbatohet edhe përgjatë gjithë aktivitetet e organizatës. Zbatimi i rregullores mbikëqyret nga organet vendimmarrëses te organizatës.

# RREGULLORE PER PËRFSHIRJEN GJINORE DHE INTEGRIM

## Përkufizimet/Terminologja

**Përfshirja gjinore-nënkuption përfshirjen e barabarte te meshkujve dhe femrave ne te gjitha sferat e organizatës, përfshirë edhe vendimarrjen, ne kuotën e 50% përqind, siç është përcaktuar me Ligjin për Barazi Gjinore.**

**Barazia gjinore-** pjesëmarrje e barabarte e femrave dhe meshkujve ne te gjithë fushat e jetës, mundësi te barabarta për te ushtruar dhe gjuar te drejtat dhe për te vene ne shërbim potencialet e tyre individuale për zhvillimin e organizatës dhe shoqërisë, për te marre pjese ne aktivitete dhe për te përfituar ne mënyrë te barabarte nga te arriturat dhe aktivitetet e organizatës.

**Integrimi gjinor-** është përfshirje e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit, të planifikimit, miratimit, zbatimit, përcjelljes dhe vlerësimit te të gjitha aktiviteteve dhe organizatës, duke pasur parasysh promovimin dhe avancimin e mundësive të barabarta mes meshkujve dhe femrave.

**Mundësi e barabarte –nënkupton sigurimin dhe mundësimin e pjesëmarrjes se pote dhe te barabarte te meshkujve dhe femrave ne te gjitha aspektet/sferat e organizatës, përfshire aktivitetet, shërbimet, punësimin apo fushat e tjera, përfshirë trajtimin e barabarte dhe mënjanimin e te gjitha formave te diskriminimit te drejtpërdrejte apo te tërthortë.**

**Diskriminimi i drejtpërdrejte gjinore** – konsiderohet trajtimi i pabarabarte i ndonjë individi ne krahasim me një individ te gjinisë tjeter ne rrethana te njëta apo te ngjashme.

**Diskriminimi tërthortë gjinore** –vërtja e individit te njërs gjini ne pozite te pabarabarte ne raport me standardet apo trajtimin e pabarabarte ne rrethana te njëta ose te ngjashme, përvèç rrethanave kur ky trajtim është i domosdoshëm dhe mund te justifikohet me fakte objektive qe nuk bazohet posaçërisht ne njëren gjini.

**Buxhetimi Gjinor-është zbatimi i integrimit gjinor në procesin buxhetor. Kjo do të thotë vlerësim i buxheteve nga pikëpamja e gjinisë, në rastin kur çështja gjinore është marrë parasysh në të gjitha nivelet e procesit buxhetor, të hyrave dhe shpenzimeve të ristrukturimit me qëllim të promovimit të barazisë së femrave dhe meshkujve;Ligji**

**Masat ligjore** – janë te gjitha ato masa te cilat kane për qellim arritjen e barazisë gjinore, te cilat u jepin përparësi specifike ne mënyrë qe pjesëtaret e gjinisë se caktuar/nënpërfaqësuar, tu mundësohet qasje e barabarte ne te gjitha aspektet e organizatës, te mënjanohet pabarazia ekzistuese ose tu sigurohen te drejta qe me herët nuk iu kane takuar.

**Masat e përgjithshme**-janë masa të natyrës normative nga sferat e ndryshme, me të cilat arrihet, mbrohet barazia gjinore dhe parandalohet diskriminimi gjinor me anë të ligjeve, të cilat rregullojnë fushat e veçanta, sjelljet në rrethana të caktuara apo qasjen e duhur për garantimin e trajtimit të barabartë gjinor, siç janë ndëshkimet ne rast te shkeljes se kufizimeve ose kërkesave (Ligji)

**Masat e veçanta**- janë masa të përkohshme, të cilat kanë për qëllim garantimin e të drejtave të barabarta gjinore dhe promovimin e barazisë gjinore në fushat specifike të jetës shoqërore;ne te cilat është identifikuar përfaqësimi i pabarabarte gjinore apo pozita e pabarabarte e personave qe i përkasin njërs gjini.

Përmes procedurave te brendshme duhet te sigurohet pjesëmarrje e barabarte e te dy gjinive ne procesin e vendimmarrjes/vendim prurjes ne te gjitha nivelet e organizatës, përfshirë aktivitetet dhe shërbimet.

Organet vendimmarrëse te organizatës përcaktojnë metodat dhe masat për përfshirje dhe përfaqësim gjinore ne te gjitha nivelet e organizatës; vendimmarrje, organe këshilluese, komisione/komitete, aktivitetet, shërbime, punësimin, konsulencën, angazhimet,...

#### **Kuvendit dhe Anëtaret**

Kuvendi përfaqëson organin me te larte te organizatës dhe përbehet prej anëtareve te regjistruar si persona me aftësi te kufizuar. Organet kompetente duhet te sigurojnë pjesëmarrje dhe përfaqësim te barabarte(50%) te femrave dhe meshkujve ne Kuvend dhe organe te Kuvendit, ashtu siç është përcaktuar me Ligjin për Barazi Gjinore.

#### **Bordi**

Bordi është organ këshill-dhënës i organizatës. Përbërja e Bordit duhet te reflektoje përfaqësim te barabarte te gjinive. Pasi qe, përbërja e Bordit është teke ne secilin mandate njëra nga gjinitë është e nen-përfaqësuar. Me qellim qe te sigurohet përfshirje e barabarte, mbi-përfaqësimi i njërs gjini do te sigurohet me rrotacion. Ne mandatin aktual te Bordit, gjinia e mbi-përfaqësuar do te nen-përfaqësohet ne mandatin e ardhshëm.

#### **Stafi /Punësimi**

Te punësuarit ne organizate qofte te rregullte apo sipas projekteve apo te angazhuar ne çfarëdo kapaciteti, ne saje te profesionalizmit, paanshmërisë dhe përgjegjshmërisë, reflektojnë barazinë gjinore. Stafi i te punësuarve dhe pjesëmarrësit ne aktivitete dhe shërbime ne te gjitha kapacetetet dhe konform marrëdhënies qe kane me organizatën ose aktivitetet ose shërbimet kane te drejte ne trajtim te barabarte dhe duhet te reflektojnë barazinë gjinore.

Procedurat e rekrutimit ne organizate duhet te respektojnë pjesëmarrjen e barabarte te femrave dhe meshkujve ne proces. Pozitat vendimmarrëse ne organizate duhet te reflektojnë përfaqësim te barabarte te gjinive.

#### **Aktivitetet e organizatës**

Organet/personat përgjegjës për organizatën dhe aktivitetet te organizatës obligohen te sigurojnë qasje te barabarte te te dy gjinive ne aktivitetet dhe burimet materiale dhe jo materiale te organizatës.

Organet/personat përgjegjës për organizatën dhe aktivitetet te organizatës me theks te veçante obligohen te sigurojnë grave dhe vajzave me aftësi te kufizuar qasje te barabarte ne shërbime, aktivitetet dhe resurse materiale te organizatës.

*I /E punësuar-është personi qe është i punësuar ne HANDIKOS qofte si staf i rregullte apo i angazhuar përmes projekteve.*

*Aktivitete te organizatës-janë te gjitha aspekte e aktivitete për tej asaj siç janë përfshirë ne dokumente strategjike dhe formale, pa i kufizuar rolet ne organizate.*

#### **Parimet dhe standartet**

1. Parimet e trajtimit te barabarte - /Trajtimi i barabartë pa kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë dhe promovimin e barazisë gjinore;
2. Parimet e përfaqësimit te barabarte/ është atëherë kur pjesëmarrja apo përfaqësimi i njësës gjini, është më i ulët së pesëdhjetë përqind (50%) në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike;
3. Parimi i mos diskriminim- nënkupton qe te gjithë personat te trajtohen ne mënyrë te njëjtë pavarësisht karakteristikave te tyre sociale, ekonomike, kulturore e gjenetike.
4. Parimi i masave afirmative-nënkupton përdorimin e masave te veçanta shtese te drejtuara për gjininë e caktuar, ne rastet kur duhet te sigurohet barazia gjinore ne një sektor te veçante ku njëra gjini është jashtëzakonisht e nen përfaqësuar.

#### **Barazia gjinore ne organet e organizatës dhe stafin e punësuar**

Përmes masave ligjore dhe afirmative vendoset pjesëmarrja e barabarte e femrave dhe meshkujve ne te gjitha organet e organizatës dhe ne te gjitha nivelet e vendimmarrjes. Kjo pjesëmarrje reflektohet edhe tek stafi i punësuar i organizatës.

Pjesëmarrja e barabarte arrihet ne te gjitha rastet kur pjesëmarrja e një gjinie ne te gjitha nivelet e organizatës është 50% , ashtu siç është rregulluar ne nenin 1, nën par. 1.15 te Ligjit për Barazi Gjinore.

Rregulloret dhe procedurat e brendshme te organizatës duhet te reflektojnë pjesëmarrje te barabarte te të dy gjinive ne organizate dhe aktivitetet te organizatës. Rregulloret dhe procedurat e brendshme do te sigurojnë se paku përputhje te plote me legjislacionin ne fuqi.

#### **Vendimmarrja**

Vendimet qe merren nga organet vendimmarrëse te organizatës(Kuvendi, Bordi, Drejtori, Menaxheret,..) duhet te shqyrtohen ne aspektin e barazisë gjinore, përfshirjes gjinore dhe integrimin gjinor.

Organet/personat përgjegjës për organizatën dhe aktivitetet te organizatës posaçërisht inkurajojnë pjesëmarrjen e grave dhe vajzave me aftësi te kufizuar ne te gjitha aktivitetet/organizimet dhe sferat e ndryshme te organizatës.

HANDIKOS përmes masave afirmative siguron pjesëmarrjen e grave dhe vajzave me aftësi te kufizuar ne aktivitetet dhe shërbimet e organizatës.

Përmes rregulloreve te brendshme HANDIKOS do te siguron qasje te plote dhe te barabarte duke e rritur numrin e shërbimeve dhe aktiviteteve për gratë dhe vajzat me aftësi te kufizuar.

Gratë dhe vajzat me aftësi te kufizuar duke qene se janë dyfish te diskriminuara do te kenë trajtim te veçante ne rastin kur vendoset për pjesëmarrje te barabarte ne aktivitete dhe shërbime, ndarje te fondeve, alokim te të mirave materiale dhe mbështetje stimulative për vetëpunësim.

#### **Komunikimet/portretizimi përmes komunikimeve**

HANDIKOS avokon, lobon dhe prezanton organizatën dhe aktivitetet ermes medieve te ndryshme vizive, te shkruara dhe medieve sociale. Gjithashtu, HANDIKOS shtyp dhe printon, raport, hulumtime, studime dhe manuale te ndryshme qe prezantojnë aspekte te ndryshme te punës me personat me aftësi te kufizuar.

Autoritetet përgjegjëse/personat kompetente për shtypje, printim, dizajnim, editim, shikueshmëri dhe komunikimin me media do te sigurojnë përfshirje te barabarte te femrave dhe meshkujve ne secilin rast kur përdoren dokumente te shkruara/printuara dhe mediet e te gjitha llojeve.

Autoritetet përgjegjëse/personat kompetente për shtypje, dizajnin, printim, editim, komunikim me media, do te sigurojnë portretizim te barabarte te te dy gjinive ne te gjitha komunikimet e shkruara dhe vizive.

Përdorimi i diskursit gjuhësore duhet te prezantoje përfaqësim te te dy gjinive ose gjuhe neutrale.

#### **Buxhetimi gjinore/Integrimi gjinore**

Ndarja e buxhetit për staf, aktivitete dhe/ose shërbime do te vlerësohet nga pikëpamja gjinore. Vlerësimi i komponentës gjinore do te merret parasysh ne te gjitha nivelet e procesit buxhetor, te hyrave dhe shpenzimeve me qellim te promovimit te barazisë gjinore.

Përfituesve nga veprimtaria e organizatës do tu sigurohet shpërndarje e barabarte e te mirave dhe shërbimeve. Pjesëmarrja e barabarte ne shpërndarjen e te mirave dhe shërbimeve për kriter te njëjtë.

Masa afirmative to do merren, ne rast se njëra gjini paraqet kategori te nen-përfaqësuar ne cilëndo sfere te punës se organizatës.

### **Veprimi dhe Zbatimi**

Te gjithë te punësuarit janë te obliguar qe te respektojnë dhe zbatojnë kërkesat qe dalin nga kjo rregullore.

Autoritetet mbikëqyrëse te organizatës (Kuvendi, Bordi, Drejtori dhe Menaxheret e Projektit), do te mbikëqyrin te gjitha aspektet e zbatimit te kësaj rregullore.

Autoritetet mbikëqyrëse te organizatës do te marrin masa ndëshkuese konform me rregulloret e brendshme te brendshme për shkeljet ne detyre, ne secilin rast kur me qellim apo nga neglizhenca nuk janë respektuar dispozitat e kësaj rregulloreje.

Në mbështetje të nenit 5 paragrafi 1 dhe 3 të statutit të organizatës HANDIKOS,  
Kuvendi i Anëtareve, në mbledhjen e rregullt të mbajtur  
Aprovon dokumentin e titulluar, Rregullore për Përfshirjen Gjinore Dhe Integrim  
i cili përbën gjithsej 7 faqe

Kryesues i Kuvendit të Anëtareve, Bujar Morina

