



e mandatit ligjor të Komisionit për
parandalim dhe mbrojtje
nga diskriminimi dhe parakushtet për
transparencë, llogaridhënie dhe
efektivitet





British Embassy
Skopje



Funded by
UK Government

Ky produkt është përgatitur në kuadër të projektit "Rritja e Mbikëqyrjes Publike mbi Komisionin për Antidiskriminim dhe Antikorrupsion" i financuar nga Qeveria e Mbretërisë së Bashkuar, me mbështetje nga Ambasada Britanike në Shkup. Mendimet dhe qëndrimet e shprehura në këtë përmbajtje nuk pasqyrojnë gjithmonë mendimet dhe qëndrimet e qeverisë Britanike



PËRMBAJTJA PARATHËNIE HYRJE DHE QASJE METODOLOGJIKE

1. Për KOMISIONIN

1.1. Struktura institucionale e Komisionit dhe kapacitetet e brendshme për zbatimin e ligjit (trupi ekspert-administrativ)

1.2. Kompetencat e Komisionit

2. TRANSPARENCË DHE LLOGARIDHËNIE

2.1. Transparencë në procesin e ndryshimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi - Vlerësim i ndikimit të rregullores

2.2. Dispozitat ligjore për transparencë në punën e Komisionit dhe parakushtet për funksionimin transparent

2.3. Dispozitat ligjore për llogaridhënien të punës së Komisionit dhe parakushtet për punën me llogaridhënie

3. EFEKTIVITETI

3.1. Dispozitat ligjore për efektivitet në punën e Komisionit dhe parakushte për punë efektive

3.2. Rregullorja për punë dhe procedurat e tjera të brendshme të Komisionit, parakushte për punë efektive

4. Rekomandimet për Komisionin

Shtesa 1 - Pamje krahasuese me institucione dhe organe të tjera të pavarura - Avokati i popullit dhe Komisioni shtetëror për parandalimin e korrupsionit

Shtesa 2 - Dimensioni gjinor në përbërjen e Komisionit

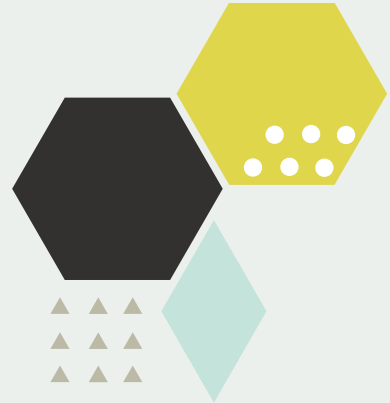


PARATHËNIE

Me qëllim që të kontribuojë në afirmimin dhe nxitjen e barazisë dhe për të siguruar parandalim dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi, Shoqata për emancipim, solidaritet dhe barazi të grave - ESB, me mbështetje financiare nga Instituti për të drejtat e njeriut, filloi me realizimin e projektit "Për Komision transparent dhe llogaridhënës për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi", paralelisht me aktivitete të tjera që i ndërmerr në këtë fushë.

Projekti, me afat prej një viti, kryesisht është i drejtuar ndaj nxitjes së transparencës, llogaridhënies dhe efektivitetit në punën e Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (në tekstin e mëtejme Komisioni), në përputhje me Ligjin e ri për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (Gazeta zyrtare e RMV, nr. 08-2888/1 nga data 16 maj 2019), dhe do të zhvillohet në disa faza dhe përmes më shumë aktiviteteve. Ato përfshijnë: 1) zbatim i analizës së mandatit ligjor të Komisionit; 2) përgatitje e Metodologjisë për mbikqyrjen e transparencës, llogaridhënies dhe efektivitetit të Komisionit dhe 3) ndërmarrja e aktiviteteve për rritjen e informimit publik dhe promovimin e mandatit të Komisionit.

Në kuadër të këtij Projekti, Shoqata ESB fokusohet në zhvillimin e një Metodologjie gjithëpërfshirëse për mbikqyrjen e transparencës, llogaridhënies dhe efektivitetit të Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Kjo Metodologji do të konceptohet si mjet praktik i cili do të përfshijë indikatorë të matjes (të përgjithshëm dhe të veçantë) për mbikqyrje dhe vlerësim të disa aspekteve kryesor nga puna e Komisionit, edhe atë: transparencën, llogaridhënien dhe efektivitetin e veprimit dhe punën financiare të Komisionit. Theks i veçantë do të vihet në diskriminimin gjinor dhe përfshirjen e barazisë gjinore në të gjitha aspektet e veprimit të Komisionit, ku poashtu do të definohen tregues të veçantë dhe indikatorë për matjen e barazisë gjinore. Procesi i përgatitjes së Metodologjisë, me të cilin do të udhëheqë Shoqata ESB, do të jetë i hapur, transparent dhe inkluziv, duke siguruar pjesëmarrje aktive të të gjitha palëve të interesuara, duke përfshirë Komisionin, organet zyrtar të shtetit, institucionet dhe organet epavarura, ekspertët dhe specialistët publik si dhe shoqata civile.



Në bazë të Metodologjisë së përgatitur për mbikqyrje dhe vlerësim të punës së Komisionit, do të përgatiten raporte tremujore dhe vjetore, të cilët do të jenë të shpallur publikisht dhe në dispozicion për të gjitha palët e interesuara. Njëkohësisht, këto raporte do të jenë temë diskutimi dhe debatë e hapur me përfaqësuesit e institucioneve relevante shtetërore, organizatave të shoqërisë civile, grupeve informale dhe publikut të gjerë të ekspertëve dhe të përgjithshëm. Pritet që nga debatet dhe diskutimet të dalin propozime dhe rekomandime konkrete për të tejkaluar dobësitë dhe mospërputhjet e identifikuara dhe përmirësimin e transparencës, llogaridhënien dhe efektivitetin e Komisionit. Baza fillestare në procesin e zhvillimit të.

Metodologjisë dhe mjeteve për mbikqyrje dhe vlerësim është përgatitja e një analize të mandatit të ri dhe konsiderueshëm të zgjeruar të Komisionit. Me rëndësi të madhe për suksesin e punës dhe ekzekutimin e kompetencave ligjore është vendosja e një sistemi konsistent dhe objektiv për mbikqyrje, vlerësim dhe promovim të rezultateve të mbikqyrjes publike, të cilat do të kontribuojnë për rritje të dukshmërisë, efikasitetit, llogaridhënies dhe transparencës së Komisionit duke forcuar ndërgjegjësimin e publikut për parimet të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Shkup, qershor 2019

HYRJE DHE QASJE METODOLOGJIKE

Miratimi i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi i shpallur në Gazetën zyrtare të RMV, nr. 101 prej 22 maj të vitit 2019, e bëri të jashtëfuqishëm Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18) me të cilin definohehin forma të ndryshme të diskriminimit dhe për herë të parë u parashikua formim të Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi, si organ i veçantë që duhet të sigurojë mbrojtjen nga diskriminimi në sektorin publik dhe privat.

Në vitet e kaluar, Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi nuk pati sukses të pozicionohet si organ i pavarur dhe efektiv për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, duke rezultuar me nivel të ulët të besimit publik dhe numër të vogël të ankesave të paraqitura për diskriminim. Në një lloj mase, kjo situatë ishte e kushtëzuar nga vendimet që i përmbante Ligjin nga viti 2010, si dhe me mosfunksionimin dhe moskapacitetin e Komisionit për të ballafaquar me detyrat dhe sfidat e dhëna. Poashtu, kishte mungesë edhe për një sistem për mbikqyrje, efektivitet, transparencë dhe llogaridhënie në punën e tij.

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi i vitit 2019 (në tekstin e mëtejshëm LPMD dhe Ligji) krijoi supozime normative për përparësim thelbësor të sistemit dhe mekanizmave institucionale, me të cilat garantohej barazia dhe sigurohet parandalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi. Koncepti dhe përmbajtja e Ligjit bazohet në normat dhe standardet ndërkombëtare të përfshira në shumicën e dokumentave ndërkombëtare të miratuara nga ana e Kombeve të bashkuara (KB), Këshillit të Evropës, Bashkimit Evropian dhe natyrisht nga Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë Veriore. Me zgjidhjet e reja ligjore është arritur nivel i lartë i harmonizimit të legjislacionit tonë me të drejtën e Bashkimit Evropian (aquis communautaire) dhe standardet ndërkombëtare në këtë fushë, që paraqitin një nga kërkesat kryesore për përmbushjen e kriterëve politike për pranimin e vendit në Bashkimin Evropian, ku kryesisht theksohen standardet në sferën e sundimit të ligjit, të drejtave të njeriut dhe të mbrojtjes së pakicave. Qëllimi i Ligjit është të sigurojë dhe realizojë parimin e barazisë si dhe parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në realizimin e të drejtave dhe lirive njerëzore (neni 2 nga LPMD). Me ligjin rregullohet prevenimi dhe ndalimi nga diskriminimi, format dhe llojet e diskriminimit, procedurat për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe përbërja dhe puna e Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.



Risitë kryesore të vendosura në LPMD janë për temën e ligjit, definicionet, bazat e diskriminimit dhe mekanizmat mbrojtës, e sidomos për pozitën dhe kompetencat e Komisionit. E rëndësishme është që LPMD-ja të ketë përdorim të gjërë racione personae duke përfshirë të gjithë personat fizik dhe juridik, duke tejkaluar parimin e mëparshëm territorial të veprimit

Duke ndjekur këtë shqiptim, fushëveprimi material (ratione materiae), ose fushat në të cilat ndikon LPMD-ja, janë gjithashtu gjërë të vendosura. Më tej, Ligji parashikon obligime për të gjithë subjektet për të cilët zbatohet LPMD-ja, në fakt për të gjithë personat fizik dhe juridik (organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, personat juridik me autorizime publike dhe të gjithë personat e tjerë juridikë dhe fizikë) që të ndërmarrin masa për promovimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit. Është paraparë obligim i të gjithë subjekteve për të paraqitur të dhëna statistikore sipas bazës diskriminuese nga ana e të gjithë subjekteve të angazhuar për të mbledhur këto të dhëna (neni 3 nga LPMD), të cilat tepër do të ndihmojnë për krijimin e masave efektive dhe politikave publike në këtë sferë.

Përfitimet më të rëndësishme kanë të bëjnë me zgjerimin e bazave të diskriminimit, me vendosjen e bazës së orientimit seksual, identitetin gjinor, bindjen politike dhe statusin personal apo "cilën do qoftë bazë tjetër", që do me thënë se kjo është listë e hapur dhe nuk është e lidhur me rendin juridik shtetëror, e cila u mirëprit posaçërisht prej faktorëve ndërkombëtarë. Lista e hapur e bazave ishte pjesë edhe e ligjit të mëparshëm, por këto baza të tjera duheshin të jenë të parashikuara me ligj ose kontratë ndërkombëtar të ratifikuar. Me Ligjin e ri për herë të parë në mënyrë eksplicite përcaktohen orientimi seksual dhe identiteti gjinor si baza të reja. Poashtu, me Ligjin e ri qartë specifikohen format e diskriminimit dhe për herë të parë segregacioni u parashikua si formë e posaçme e diskriminimit. Ndryshime të rëndësishme janë bërë edhe në lidhje me Komisionin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (titulli i tij është ndryshuar), sëpari me zgjerimin e kompetencave të tij në promovimin e barazisë, ngritjen e vetëdijes, edukimin e publikut dhe këshilldhënien për përparimin e legjislacionit kundër diskriminimit dhe praktikave, profesionalizimit dhe departizimit të tij, forcimit të pavarësisë dhe llogaridhënies përmes kriterëve më të rrepta dhe transparencë në procedurën e zgjedhjes së anëtarëve të tij, afate më të shkurta për të vepruar ndaj kërkesave, mundësi për të filluar procedurë si detyrë zyrtare dhe udhëzim të rekomandimeve të përgjithshme në bazë të barazisë dhe mosdiskriminimit etj.

Gjithashtu, përmirësohet mbrojtja e gjykatës nëpërmjet përjashtimit të pagesave e të taksave gjyqësore, vendosjen e ankesës për mbrojtje të interesit publik (actio popularis) dhe pa ekzistimin e viktimës dhe përdorimin e të dhënave statistikore dhe të dhënave të fituara nga testimi i situatës si dëshmi në procedurën gjyqësore . Me qëllim që të forcohet mbrojtja nga diskriminimi, Ligji përcakton gjoba më të larta për keqbërje dhe formon një organ të posaçëm për kundërvajtje (komision) në organin e administratës shtetërore përgjegjëse për çështjet në fushën e punës.



Duke analizuar kornizën e re ligjore në lidhje me strukturën institucionale dhe përgjegjësitë e Komisionit, del se janë krijuar prerogativat themelore që ai të funksionojë si një organ i pavarur dhe efektiv për barazi, cili përveç rolit mbrojtës dhe parandalues në lidhje me diskriminimin, ka edhe rol promovues aktiv në lidhje me barazinë dhe realizimin e lirive dhe të drejtave të njeriut, posaçërisht Parimet e Parisit për statusin e institucioneve kombëtare për të drejtat e njeriut dhe direktivat relevante të Bashkimit Evropian. Sfida do të jetë në përdorim konsistent të fjalës dhe frymës së Ligjit në praktikë nga ana e Komisionit dhe të gjithë personave juridikë dhe fizikë për të cilët vlen.

Me qëllim që të mbikqyren situatat në lidhje me mosdiskriminimin dhe zbatimin e ligjeve, akteve nënligjore dhe dokumenteve strategjike në fushën e diskriminimit, Qeveria në mars të vitit 2018 formoi trup Kombëtar kordinues për mosdiskriminim. Trupi është i përbërë nga institucione kompetente shtetërore, organizata joqeveritare, organizata ndërkombëtare dhe ekspertë të pavarur nga sfera e mosdiskriminimit dhe të drejtave të njeriut. Trupi kombëtar u krijua për të ndjekur situatën me mosdiskriminimin dhe zbatimin e ligjeve, akteve nënligjore dhe dokumenteve strategjike në këtë sferë. Siç shprehet në deklaratën e Qeverisë, ky vendim është sjellë nga nevoja për krijimin e një organi të posaçëm për koordinimin dhe mbikqyrjen e situatave të mosdiskriminimit, sëpari për shkak të rritjes së transparencës në punën e institucioneve në këtë fushë, koordinimit të aktiviteteve ndërmes institucioneve dhe organizatave (shoqatat e qytetarëve dhe organizatat ndërkombëtare) për të vendosur së bashku prioritetet në nivel vjetor në këtë sferë në bazë të raporteve dhe analizave ndërkombëtare dhe të tjera, si dhe për mbikqyrjen e vazhdueshme të situatës në këtë fushë dhe propozimet e përbashkëta të masave për të përmirësuar situatën.



[1] Direktiva Nr. 2000/78/E3 e Këshillit prej 27 nëntor të vitit 2000 për krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion, CELEX nr. 32000L0078; Direktiva Nr. 2004/113/E3 e Këshillit prej 13 dhjetor të vitit 2004 me të cilën zbatohet parimi i trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në qasjen dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve, CELEX nr. 32004L0113 dhe Direktiva Nr. 2006/54/E3 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit prej 5 korrik të vitit 2006 për përdorimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrat dhe grave në sferën e punësimit dhe profesioneve (e përpunuar), CELEX nr. 32006L0054.

Qëllimi i analizës

Qëllimi i kësaj analize është të vlerësohet korniza ligjore ekzistuese dhe vendosja e Komisionit si një nga mekanizmat institucionalë për promovimin e barazisë, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, me fokus në dispozitat ligjore të përfshira në LPMD të vitit 2019, aktet nënligjore si dhe parakushtet që duhet të plotësohen në nivel të organizatës së brendshme për të realizuar obligimet që Komisioni të veprojë në mënyrë transparente, llogaridhënëse dhe efektive.

Qasja metodologjike e analizës

Nga aspekti metodologjik, analiza bazohet në kontrollë dhe studim të politikave relevante publike, dokumenteve strategjike, ligjeve, akteve nënligjore, dokumenteve ndërkombëtare dhe raporteve që i referohen situatës në sferën e barazisë dhe mosdiskriminimit në shtet. Në këtë kuptim, analiza nisët nga dispozitat kushtetuese, Strategjia kombëtare për barazi dhe mosdiskriminim për periudhën prej vitit 2016 deri në vitin 2020, LPMD-ja prej vitit 2019 dhe ligje të tjera nga kjo fushë, Rregullorja për punën e Komisionit nga viti 2011 dhe aktet e brendshme. Përveç analizës së kornizës ligjore, poashtu u zbatua edhe një kontrollë e raporteve dhe publikimeve të dispozicionuara vjetore të Komisionit, si dhe raporte dhe analiza të punës së Komisionit në periudhën e fundit të përgatitur nga institucionet vendase, organizatat qytetare dhe organizatat ndërkombëtare (Bashkimi Evropian, Komisioni Venecian, ECRI, OSBE, etj). Paralelisht ishte bërë edhe një analizë krahasuese e vendimeve juridike të organeve ngushtë të lidhura për barazi, siç është Avokati i popullit, si dhe e vendimeve ligjore lidhur me Komisionin shtetëror për parandalimin e korrupsionit. Metodi krahasues përdoreshte posaçërisht në pikpamje të dispozitave për vendosje të tyre institucionale, kompetencave, zgjedhjes dhe shkarkimit, raportimit, parakushteve dhe praktikave të mira për të siguruar transparencë, llogaridhënie dhe efektivitet në punë. Në atë mënyrë, duke "mësuar nga përvoja" përmes këtyre organeve të pavarur, ishte i inspiruar formulimi i disa rekomandimeve të caktuara për përparimin e punës dhe forcimin e kapaciteteve dhe integritetit të Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, cili për së shpejti duhet të konstituohet.

Kufizime të analizës

Kufizimi kryesor i analizës qëndron në atë se në kohën e përgatitjes së saj, megjithëse Ligji kishte hyrë në fuqi, prap së prapi shumë pak ishte ndërmarrë për zbatimin e tij. Komisioni akoma nuk ishte krijuar, dhe si pasojë e kësaj nuk ishin miratuar akte nënligjore për punën e tij dhe nuk ishte krijuar shërbim ekspertësh. Procedura për formimin e Komisionit filloi në 11.06.2019 kur Parlamenti i Republikës së Maqedonisë Veriore solli vendim të bëjë një shpallje publike për zgjedhje të anëtarëve të Komisionit, ndërsa shpallja u botua në Gazetën zyrtare të RMS-së nr. 120/19 në 13.06.2019. Afati për krijimin e Komisionit të ri skadon në 22 gusht 2019, ndërsa afati për miratimin e akteve nënligjore është 22 nëntor 2019, pra gjashtë muaj pas hyrjes të ligjit në fuqi. Prej atje, konkluzionet dhe rekomandimet bazohen kryesisht në tekstin ligjor dhe vlerësimin e ndikimit rregullator, shpjegimet e propozim-ligjit, raportet dhe mendimet e faktorëve kryesorë ndërkombëtarë dhe qëndrimet e ekspertëve publik dhe shoqërisë civile dhe mendimet e autorëve.



1. PËR KOMISIONIN

1.1. Themelimi institucional i Komisionit dhe kapacitetet e brendshme për zbatimin e Ligjit (trupi ekspert-administrativ)

Risite më kryesore të përfshira në LPMD-në kanë të bëjnë pikërisht me Komisionin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe kryesisht këto përfshijnë zgjerimin e kompetencave të tij, profesionalizmin, si dhe risite në procedurën e zgjedhjes dhe shkarkimit të anëtarëve të tij. Njëkohësisht, në Ligj themelohen parime që mundësojnë pavarësi më të madhe, kompetencë, transparencë dhe llogaridhënie në ndikimin e Komisionit, si dhe pavarësi dhe stabilitet më të madh financiar të tij.

Subjektiviteti juridik dhe përbërja e Komisionit (nenet 14 dhe 16)

Komisioni për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi është organ autonom dhe i pavarur me cilësi të personi juridik dhe kompetenca ligjore qartë të përcaktuara. Komisioni është i përbërë nga shtatë anëtarë që i zgjedh dhe i shkarkon Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore. Mandati i tyre është pesë vjet, me të drejtë për një rizgjedhje. Në zgjedhjen e strukturës së parë të Komisionit, katër anëtarë zgjidhen për mandat prej pesë vjetësh dhe tre anëtarë për mandat prej tre vjet, poashtu me të drejtë për të rizgjedhur. Kryetari i Komisionit zgjidhet nga radha e anëtarëve të tij për mandat prej një viti, poashtu pa të drejtë për rizgjidhje. Anëtarët e Komisionit duhet të reflektojnë shumëllojshmërinë dhe përbërjen shoqërore. Për këtë qëllim, Ligji parashikon që në zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit të respektohen parimet për përfaqësim të barabartë të të gjitha grupeve shoqërore, parimin e përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të anëtarëve të komuniteteve dhe pjesëmarrjen gjinore të balancuar.

Kushtet për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit (neni 17)

Duke përpjekur që të tejkalohen dobësitë që dolën nga vendimi i mëparshëm ligjor, sipas së cilit anëtarët e Komisionit kryenin njëkohësisht funksion tjetër në ndonjë organ shtetëror ose institucion dhe nuk kishte kriteret e qarta për zgjedhje, duke vënë në dyshim kompetencën dhe efektivitetin e Komisionit, LPMD i ri parashikon profesionalizimin e Komisionit dhe kriteret më të rrepta dhe më të qarta për zgjedhje të anëtarëve.



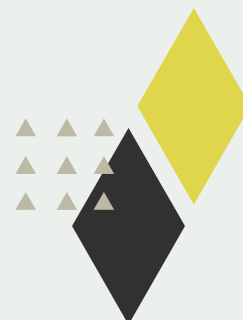
Kështu, për antar të Komisionit mund të zgjidhet person cili i plotëson kriteret në vijim: 1) të jetë shtetas i Republikës së Maqedonisë Veriore; 2) të ketë fituar 240 kredi sipas ECTS-së ose VII/1 shkallë të arsimit dhe të ketë minimum shtatë vjet përvojë pune në fushën e të drejtave të njeriut nga të cilat pesë vjet në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit; 3) në momentin e titullimit me aktgjykatë të plotëfuqishme mos jetë i dënuar me burgim më shumë se gjashtë muaj ose ndalim për të kryer profesionin, veprimtarinë ose detyrën; 4) të mos ketë kompetenca për funksionim në parti politike (neni 17).

Procedurë për zgjedhje të anëtarëve të Komisionit (neni 18)

Kjo procedurë siguron disa parakushte për transparencë në zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit nga legjislatura. Së pari, zgjedhja bëhet me anë të njoftimi publik i shpallur nga Kuvendi në të paktën dy gazeta ditore që botohen në gjithë teritorin e vendit, prej të cilave njera publikohet në gjuhën e folur nga të paktën 20% të qytetarëve që flasin gjuhë zyrtare tjetër nga gjuha maqedonase. Poashtu, shpallja domosdoshëm shpallet në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë Veriore", si dhe në internet faqen e Kuvendit dhe internet faqen e Komisionit në të gjitha gjuhët e komuniteteve në Republikën e Maqedonisë Veriore. Së dyti, afati për paraqitjen e shpalljes për konkurs zgjat 30 ditë nga dita e publikimit në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë Veriore", që është dy herë më i gjatë se afati që ishte i parashikuar në Ligjin e mëparshëm, duke lënë kohë të mjaftueshme për paraqitje të kandidatëve të interesuar. Së treti, Komisioni për çështjet e zgjedhjeve dhe emërimeve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë Veriore, me shumicën e votave nga numri i përgjithshëm i anëtarëve (shumicë absolute të votave), përcakton propozim-listën e kandidatëve të paraqitur pas dëgjimit publik të zbatuar më parë dhe atë e dorëzon në Kuvend me të gjitha aplikimet dhe raportin e dëgjimit të zbatuar publik. Propozim lista e renditjes në Komisionin Kuvendor kompetent përcaktohet dhe vendimi për zgjedhjen bëhet nga shumica e deputetëve të pranishëm (shumicë votash të thjeshta) në seancë plenare të Kuvendit duke marrë parasysh se Kushtetuta nuk parashikon lloj tjetër të shumicës në rastin e caktuar. Ky vendim cili vlen edhe për procedurën e shkarkimit, ishte posaçërisht i kritikuar nga Komisioni Venecian dhe EKRI për shkak të zbrastirave të lëna dhe mossigurimit të garancave për pavarësi të Komisionit. Gjatë zbatimit të procedurës mund të mbikqyret shembulli me procedurën e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit shtetëror për parandalimin e korrupsionit, e cila ishte jashtëzakonisht transparente me transmetim të drejtpërdrejtë televiziv në kanalin kuvendor të intervistave me kandidatët në të cilat morën pjesë ekspertët publik profesional dhe mediat (Gazeta zyrtare e RMV-së, nr. 12/19).

Statusi i anëtarëve të Komisionit (neni 19)

Ligji vendos profesionalizëm të plotë të Komisionit. Anëtarët e tij kanë statusin e personave të emëruar që kryejnë funksionin profesionalisht dhe me kohë pune të plotë. Ligji poashtu parashikon moskompatibilitet ose papërputhëshmëri me kryerje të funksioni tjetër publik, profesioni ose funksioni në parti politike. Anëtarit të Komisionit i përfundon funksioni publik, nëse ka qënë i punësuar, puna e tij do të pezullohet. Anëtarët e Komisionit kanë të drejtë në roge dhe përfitime të tjera, në përputhje me Ligjin për pagat dhe përfitimet e tjera të personave të zgjedhur dhe të emëruar.



Shkarkim dhe përfundim i detyrës së anëtarit të Komisionit (neni 20)

Anëtarët e Komisionit janë individualisht përgjegjës për punën e tyre. Kuvendi shkarkon anëtarin e Komisionit para skadimit të mandatit të tij sipas propozimit të Komisionit për çështje në zgjedhje dhe emërimë në rastet kur me vendim të plotëfuqishëm bëhet ndalimi i ushtrimit të profesionit, veprimit apo detyrës, ose është i dënuar me burgim mbi gjashtë muaj, ka humbur aftësinë psikofizike për të kryer funksionin përgjithnjë dhe kryen funksionin joprofesional, njëanshëm dhe pandërgjegjshëm. Në LPMD nuk është parashikuar procedurë dhe elemente për përcaktimin e punës joprofesionale, të njëanshme dhe të pandërgjegjshme, që mund të reflektohet negativisht në pavarësinë dhe paanshmërinë e këtij organi. Nga ana tjetër, përfundimi i mandatit ndodh edhe kur anëtari i Komisionit vetë e kërkon këtë, me vdekje ose me plotësimin e kushteve për pension të pleqërisë. Procedura për shkarkim përbëhet nga disa hapa. Komisioni kuvendor për çështjet e zgjedhjeve dhe emërimeve me vendim e përcakton plotësimin e kushteve për shkarkim me shumicën e votave nga numri i përgjithshëm i anëtarëve pas dëgjimit publik të zbatuar më parë dhe paraqet iniciativë për shkarkimin e anëtarit të Komisionit në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë Veriore, së bashku me raportin nga dëgjim i zbatuar publik. Kuvendi menjëherë publikon shpallje për emërim të anëtarit të Komisionit me afat mandati deri në skadimin e mandatit të anëtarit që zavendësohet.

Shërbim profesional

Në Ligjin e mëparshëm nuk ekzistonte bazë ligjore për formimin e shërbimi profesional, për shkak se në të thuhej se punët profesionale-administrative dhe teknike të Komisionit i kryen Komisioni. Risitë më të rëndësishme ligjore, prej të cilave në realitet pritet të kontribuojnë në efektivitetin më të madh në punën e Komisionit janë profesionalizimi i tij dhe krijimi i një shërbimi profesional.

Përkatesisht, në pajtim me nenin 22 të LPMD-së për kryerjen e shërbimeve profesionale, administrative dhe teknike të Komisionit formohet shërbimi profesional. Të punësuarit në shërbimin profesional të Komisionit kanë status të zyrtarëve administrativ dhe të drejtat, kompetencat dhe përgjegjësitë e tyre u nënshtrohen dispozitave të Ligjit për zyrtarët administrativ. Komisioni do të rregullojë organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punës së shërbimit profesional me akt të brendshëm të veçantë, cili duhet të miratohet në afat prej gjashtë muajve nga hyrja e Ligjit në fuqi (neni 50).

Me këtë vendim ligjor do të tejkalohen dobësitë në funksionimin e deritashëm të Komisionit dhe do të krijohen parakushte për realizimin e kompetencave të zgjeruara të Komisionit. Shërbimi profesional do të kontribuojë konsiderueshëm në përparimin dhe transparencën e funksionit promovues, parandalues, mbrojtës dhe këshilldhënës të Komisionit.

Edhe pse në nenin 33 të Rregullores së punës të Komisionit (2011) thuhet se "për kryerjen e çështjeve profesionale, administrative dhe teknike, Komisioni krijon shërbimin profesional i cili do të jetë i vendosur në dhomat e Komisionit ku do të ketë person profesional përgjegjës për pranimin e ankesave, paraqitjen e tyre dhe pritje të palëve", në praktikë kjo kurrë nuk u realizua. Prej kohë në kohë, Komisioni angazhonte persona që i ndihmonjin në kohë të caktuara.



1.2. Kompetencat e Komisionit (neni 21)

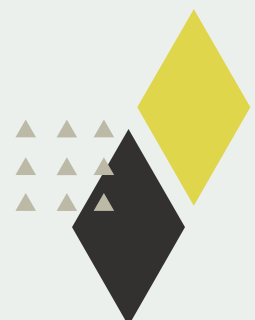
Në ligjin e ri, kompetencat e Komisionit janë më të gjera ose më precize. Pothuajse të gjitha kompetencat e Komisionit janë të lidhura dhe ndikojnë mbi transparencën, llogaridhënien dhe efektivitetin e punës së tij në masë më të madhe ose më të vogël. Për këto arsye, këto tre aspekte duhet të ndërthuren nëpër gjithë aktivitetet që i ndërmer Komisioni dhe në atë mënyrë do të sigurojë qasje gjithëpërfshirëse, sistematike dhe konsistente në promovimin dhe afirmimin e barazisë në realizimin e të drejtave dhe lirive, si dhe në prevenimin dhe sigurimin efektiv të mbrojtjes nga diskriminimi.

Përmes kompetencave ligjore realizohen funksionet kryesore të Komisionit: promovues, parandalues, mbrojtës dhe ekspert-ligjdhënës.

Funksioni promovues dhe parandalues i Komisionit përfshin zbatimin e aktiviteteve për promovim, mbrojtje dhe parandalim të barazisë, të drejtat e njeriut dhe mosdiskriminimit; promovimin e barazisë, e drejta për mosdiskriminim dhe përballim me të gjitha format e diskriminimit duke rritur ndërgjegjëshmërinë publike, informimin dhe edukimin; kontribut në përgatitjen dhe zbatimin e programeve dhe materialeve në fushën e arsimit formal dhe joformal; dhënia e rekomandimeve të përgjithshme për çështje të caktuara në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe monitorimin e zbatimit të tyre.

Funksioni mbrojtës i Komisionit përfshin ëto kompetenca: vepron mbas ankesave, sjell mendime, rekomandime dhe konkluzione për raste specifike të diskriminimit; fillon procedurë për mbrojtje nga diskriminimi në pajtim me kompetencën; personave të interesuar ju jep informata për të drejtat dhe mundësitë e tyre për të filluar procedurë ligjore ose procedure tjetër për mbrojtje nga diskriminimi; vazhdon zbatimin e mendimeve dhe rekomandimeve për raste konkrete të diskriminimit deri në përmbushjen e rekomandimeve të dhëna nga Komisioni; nxitje dhe pjesëmarrje si ndërhyrës në procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi; me kërkesë të palës ose me iniciativën e vet mund të kërkojë nga gjykata që të veprojë si mik i gjykatës (*amicus curiae*).

Me funksionin ekspert-këshilldhënës, Komisioni përkushtohet dhe angazhohet në mënyrë aktive për përparimin e legjislacionit kombëtar, politikave dhe praktikave në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit. Në këtë kontekst, ai përpaket që të ratifikohen kontratat ndërkombëtare bilaterale ose multilaterale nga sfera e të drejtave të njeriut ose për të qasur ndaj tyre duke monitoruar zbatimin e tyre; kontribuon në përgatitjen e raporteve që shteti ka për detyrë t'i paraqitë organeve ndërkombëtare dhe rajonale për të drejtat e njeriut dhe kontribuon në zbatimin e rekomandimeve të tyre; promovon dhe propozon harmonizim të legjislacionit kombëtar, rregullore dhe praktika me instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale për të drejtat e njeriut; inicion ndryshime në rregullore me qëllim që të zbatohet dhe promovohet mbrojtja nga diskriminimi; jep mendime për propozimet ligjore të rëndësishme për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.



Bashkëpunimi i Komisionit paraqet një element të rëndësishëm në realizimin e mandatit të tij ligjor dhe sukses në punën e tij. Ai bashkëpunon me një numër të madh të personave fizikë dhe juridikë, si dhe me shoqata, fondacione dhe partnerë shoqërorë, si dhe me organe përkatëse nacionale të shteteve të tjera, poashtu edhe me organizata ndërkombëtare dhe rajonale në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Në LPMD hidhet neni për bashkëpunim me Avokatin e popullit, kështu që zyra e Avokatit të popullit bëhet barabar me të gjitha institucionet e tjera që janë disi të përfshirë në mbrojtjen nga diskriminimi.

Përfundime dhe rekomandime

Duke marrë parasysh se deri tani Komisioni nuk ka pasur shërbim profesional, shtë domosdoshëm t'i kushtohet vëmendje e veçantë ekipimit të kuadrit të tij duke punësuar kuadër ekspertësh të përshtatshëm dhe profesional dhe ekspert në bazë të kompetencës dhe respektimit të parimit të përfaqësimit të barabartë dhe të drejtë, barazisë gjinore dhe diversiteteve të tjetër në shoqëri. Kapacitetet njerëzore, materiale dhe financiare të shërbimit profesional duhet vazhdimisht të ërmirësohen. Është e domosdoshme që të punësuarve në shërbimin profesional të Komisionit t'ju sigurohet mundësi për arsimim të vazhdueshëm dhe përsosje të vazhdueshme profesionale, me qëllim që të kryejnë detyrat e tyre në lidhje me mandatin ligjor të Komisionit në mënyrë të ligjshme, profesionale dhe të paanshme.



2. TRANSPARENCË DHE LLOGARIDHËNIE

Llogaridhënia dhe transparenca paraqesin një nga shtyllat themelor në zbatimin e të gjitha kompetencave ligjore të Komisionit, sidomos të kompetencave të zgjeruara në lidhje me funksionin e ri të promovimit, edukimit dhe ngritjes së vetëdijes publike për vlerat e barazisë, respektimin e dallimeve dhe parandalimin ediskriminimit. Funksioni i forcuar mbrojtës dhe ekspert-këshilldhënës i Komisionit poashtu rekomandon transparencë dhe hapje më të madhe ndaj publikut të gjerë.

2.1. Transparencë në procesin e ndryshimit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi - Vlerësim i ndikimit rregullator

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi nga viti 2019 ka krijuar supozime normative për përmirësimin thelbësor të sistemit dhe mekanizmave institucionale që garantojnë barazinë dhe sigurojnë parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Iniciativa për ndryshimin e Ligjit ekzistues ishte me qëllim që ta bëjë atë në pajtim me standardet ndërkombëtare dhe për të siguruar mbrojtje më efektive nga diskriminimi që ishte mungesë para zbatimit të Ligjit ekzistues. Propozim-ligji i ri është propozuar në pajtim me Strategjinë për barazi dhe mosdiskriminim 2016-2020[1] dhe në pajtim me raportet e Komisionit Evropian që i drejtohen përmirësimit të legjislacionit për parandalim dhe mbrojtje më efektive nga diskriminimit.

Edhe pse iniciativa për ndryshim të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi është propozuar nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, përkëtë është zbatuar një procedurë për Vlerësimin e ndikimit rregullator dhe është publikuar në sistemin e regjistrimit të vetëm nacional elektronik[1]. Sipas informatave të disponueshëm në sistemin elektronik, procedura për ndryshimin e Ligjit zgjat më shumë se një vit. Në procesin e propozimit të ndryshimeve në Ligj, është paraqitur Raport për vlerësim të ndikimit nga rregullativa e Propozim-ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi i përgatitur nga ana e Ministrisë për punë dhe politikës sociale. Në procesin e krijimit të ndryshimeve në Ligj, janë konsultuar ekspertët publik, duke marrë parasysh komentet e shumta në sistem mbi Propozim-ligjin nga ana e ekspertëve dhe përfaqësuesve të organizatave.



[1] Strategjia për barazi dhe mosdiskriminim, 2016–2020.

<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/7.7_Strategjia%20za%20ednakvost%20i%20nediskriminacija.pdf>

[1] Registri i vetëm nacional elektronik

i Republikës së Maqedonisë Veriore. <https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=BcRtIYGdPjnoq%2fuSJRjMlg%3d%3d>

Siç deklarohet në Raportin për VNR të Propozim-ligjit, në përgatitjen e propozim-tekstit të Ligjit morën pjesë Ministria e Drejtësisë, Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës, Sekretariati për Legjislacion, Sekretariati për Çështjet Evropiane, përfaqësuesit e Rrjetit Mosdiskriminues, përfaqësuesit e organizatave civile dhe ndërkombëtare që veprojnë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, duke marrë pjesë dhe aktivisht në grupin punues për punim të propozim-tekstit të Ligjit. Në të njëjtën kohë, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së, në Shkup ishin organizuar edhe katër (4) debate publike për propozim-tekstin të Ligjit.

Sipas Raportit të Vlerësimit të Ndikimit të Rregullativës, si rrezik i vetëm për zbatimin efikas të Ligjit caktohet rreziku nga pamjaftueshmëria dhe pasiguria financiare për zbatimin dhe implementimin efektiv të Ligjit.

Deri tani, LPMD-ja ka qenë subjekt i ndryshimeve në disa raste prej vitit 2010 deri në miratimin e Ligjit të ri. Për një pjesë të ndryshimeve dhe shtesave është zbatuar procesi i Vlerësimit të Ndikimit të Rregullativës.

Përfundime dhe rekomandime

Nëse shqyrtohet regjistri elektronik i rregulloreve, procedura për ndryshimin e fundit të LPMD-së është zbatuar në mënyrë transparente dhe me kujdes ndaj procedurave në procesin e Vlerësimit të ndikimit të rregullativës. Për ndryshimet dhe shtesat e mëparshme, procedura poashtu është zbatuar në mënyrë transparente, por pa interesin e palëve të prekura të komentojnë në lidhje me ndryshimet e propozuara.

Është i nevojshëm motivim dhe stimulim më i madh nga palët e interesuara që të ndjekin dhe monitorojnë zbatimin e Ligjit me qëllim që të identifikohen kufizimet kryesore të Ligjit dhe aktivitet më të madh të tyre në plotësimin e tij të ardhshëm.



2.2. Dispozitat ligjore për transparencë në punën e Komisionit dhe parakushtet për punën transparente

Ligji i ri nga viti 2019 parashikon më shumë shkaqe për transparencë në punën e Komisionit dhe përmban detyra konkrete për të informuar publikun.

Funksioni promovues i Komisionit kërkon të sigurohet dhe nxitet transparencë më e madhe, komunikim dhe interaksion me publikun. Në këtë kategori përfshihen ndërmarrje të aktiviteteve për promovim, mbrojtje dhe parandalim të barazisë, të drejtat e njeriut dhe mosdiskriminimit (neni 21, paragrafi 1); promovim të barazisë, e drejta për mosdiskriminim dhe trajtimi i të gjitha formave të diskriminimit duke rritur ndërgjegjëshmërinë publike, informim dhe edukim të publikut (neni 21, paragrafi 3); Kontribut në përgatitjen dhe zbatimin e programeve dhe materialeve nga sfera e arsimit formal dhe joformal (neni 21, paragrafi 4); përgatitje dhe shpallje të raporteve speciale dhe tematike për çështje të caktuara në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit (neni 21, paragrafi 5); jep (mungesë që të shpallë publikisht) rekomandime të përgjithshme për çështje të caktuara nga sfera e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi duke mbikqyrur zbatimin e tyre (neni 21, paragrafi 6); informim tremujor të publikut për rastet e diskriminimit në mënyrë të përcaktuar me akt të brendshëm (neni 21, paragrafi 20); ndan mendimet, gjetjet dhe rekomandimet dhe i drejtohet publikut përmes gjithë mediave (neni 21, paragrafi 21); përcjell zbatimin e LPMD-së duke dhënë mendime dhe rekomandime (neni 21, pika 2); përmbledh dhe shpall të dhëna statistikore dhe të dhëna të tjera duke formuar bazën e të dhënave të lidhura me diskriminimin (neni 21, paragrafi 24); paraqet raport vjetor për shqyrtim për punën e tij në Kuvend (neni 21, pika 25); shpall të gjitha raportet duke përfshirë edhe raportin financiar në internet faqen e Komisionit (neni 21, paragrafi 26). Me rregulloren për punë të Komisionit (2011) precizohen modalitetet e informimit dhe marrëdhëniet me publikun.

Përfundime dhe rekomandime

LPMD-ja nuk përmban kapitull të veçantë për publikun në punën e Komisionit, siç është rasti me Ligjin e Avokatit të Popullit, por prap së prapi siguron baza të gjera për sigurinë e transparencës në veprimin e Komisionit i cili ka rëndësi shumë të madhe për realizimin e funksionit të tij promovues, parandalues, mbrojtës dhe ekspert-këshilldhënës. Sidoqoftë, është e nevojshme të vendoset dispozitë ligjore e cila parashikon në mënyrë të qartë se seancat (kursi dhe votimi) të Komisionit janë publike, me mundësi për përjashtim të publikut në raste saktë të caktuara dhe të parashikuara prej një akti të brendshëm që respekton të drejtën e jetës private dhe mbrojtjen e të dhënave personale të palëve. Ky rekomandim korrespondon me parimin e publikut në mbrojtjen gjyqësore në përgjithësi, si dhe në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi në proceset dhe çështjet e tjera gjyqësore. Plotsueshëm, LPMD-ja parashikon mundësi që personi i cili e llogarit veten të diskriminuar të kërkojë nga gjykata të shpallë në media dispozitivin e aktgjykimit me të cilin është vërtetuar diskriminimi, në format të pranueshëm në llogari të pandehurit (neni 34, paragrafi 5). Nëse gjykata e pranon kërkesën, botuesi i mediumit është i detyruar të shpallë dispozitivin e aktgjykimit, pavarësisht a ka qënë palë në procedurën (neni 34, paragrafi 3). Edhe pse mendimet e Komisionit nuk kanë fuqi ligjore të detyrueshme, mundësia e shpalljes së tyre në media mund të ketë efekt pozitiv mbi personin e diskriminuar dhe për qëllimet e promovimit të barazisë dhe parandalimit të përgjithshëm të diskriminimit.



Poashtu, Rregullorja e KPMD-së, në nenin 8, përcakton që në seancat e Komisionit mund të marrin pjesë si ekspertët e vendit ashtu edhe të huajt si dhe institucionet të ekspertëve shkencorë prej të cilëve mund të kërkohet mendim profesional, vetëm nëse janë të ftuar në seancë nga ana e presidentit të Komisionit. Nuk është lënë hapsirë që nëse ndonjë i interesuar nga jashtë të mund të marrë pjesë dhe të ndjekë seancën, me kërkesë për të qënë prezent. Mëtej, edhe pse Ligji (sipas neneve më lartë të përmendur) i ofron publikut një mundësi të gjerë për informim, prap së prapi nuk ka obligime në bazë të cilave do të sillen sanksione në rastet kur nuk veprohet sipas dispozitave.

Rekomandohet që Komisioni rregullisht të përgatitë jo vetëm programin pune dhe aksion planin në nivel vjetor por edhe dokumente strategjike ku do të përcaktohen drejtimet dhe qëllimet strategjike për një periudhë më të gjatë kohore, në pajtim me politikat publike të kësaj fushe. Pra, programi për punë dhe dokumentet strategjike të Komisionit duhet të përgatiten në një proces të hapur, transparent dhe inkluziv me pjesëmarrje dhe konsultime nga të gjitha palët të interesuara. Në këtë mënyrë do të rritet shikueshmëria e Komisionit dhe do të informohet publiku për rolin e rëndësishëm të Komisionit në mbrojtjen nga diskriminimi dhe në përcaktimin e drejtimeve të ndryshimeve themelore në shoqëri që duhen ndërmarrë për të respektuar barazinë, të drejtat dhe liritë e të gjithëve.

Midis këtyre dokumenteve strategjike, theks i veçantë duhet t'i kushtohet dokumentit strategjik për komunikim me mediat dhe publikun. Në këtë drejtim, rekomandohet që Komisioni të përgatitë dhe miratojë Strategji afatgjatë për komunikim me mediat dhe publikun, e cila mund të operacionalizohet me plane aksioni vjetor. Në Strategjinë duhet të viret kujdes ndaj orientimit për të ndërtuar partneritete dhe bashkëpunim të afërt me mediat, shoqërinë civile, organizatat e ndryshme dhe grupet e interesit që përfaqësojnë shumëllojshmërinë e shoqërisë.

Në pajtim me kompetencën e Komisionit, të gjitha këto dokumente dhe/ose raporte duhet të publikohen në internet faqen e Komisionit (neni 21, paragrafi 26). Deri tani në internet faqen nuk ka asnjë informacion, posaçërisht nuk ka raporte publikisht të shfaqura për punën e Komisionit. Prandaj, në të ardhmen rekomandohet që Komisioni të shfaqë të gjitha dokumentet që janë në orientim të programit të tij.



Mos harrojmë se puna financiare dhe transparencja e Komisionit gjithashtu nënkupton përgatitje dhe publikim të më shumë dokumenteve në internet faqen e Komisionit. Më konkretisht, këto janë: propozim-buxheti i Komisionit i paraqitur në Kuvendin e RMV-së; shtesë propozim-buxheti i Komisionit; buxheti i miratuar i Komisionit; planet për nevoja financiare mujore të Komisionit të paraqitura në Ministrinë e Financave të RMV-së; raporte mujore për realizim të buxhetit të Komisionit; raport gjysëm-vjetor për buxhetin e Komisionit (i cili përfshin realizimin deri në 30 qershor të vitit aktual dhe parashikimet për pjesën të mbetur të vitit); propozim-ribalancim i buxhetit të Komisionit i paraqitur në Kuvendin e RMV-së; propozim-ribalancimi i buxhetit të Komisionit i miratuar nga Kuvendi i RMV-së; shtesë propozim-ribalancimi i buxhetit të Komisionit; ribalanc i miratuar i buxhetit të Komisionit; llogaria përfundimtare e Komisionit; version civil i propozim-buxhetit dhe buxheti i miratuar.

Të gjitha këto dokumente të jenë në dispozicion në pdf dhe softuer që mundësojnë përpunimin automatik të të dhënave, siç është Eksel. Sa i përket kohës së shpalljes së tyre, duhet respektuar standardet ndërkombëtare të propozuara nga ana e Partneritetit Ndërkombëtar për Buxhet në lidhje me mëposhtme:

<https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/open-budget-survey-2017-guidelines-on-public-availability-of-budget-documents.pdf>

Një nga parakushtet më të rëndësishëm për rritjen e transparencës së Komisionit është mbledhja dhe analizimi i të dhënave për punën e tij. Në raportin e vetë vjetor të vitit 2018, tregon për faktin se, në nivel nacional ende nuk ka vendosur sistem të vetëm dhe të centralizuar për mbledhjen, evidentimin dhe analizimin e të dhënave mbi diskriminimin dhe mbrojtjen ligjore kundër diskriminimit që do të formojë një lloj baze të dhënash, e cila do të mundësojë mbikqyrje të vazhdueshme të diskriminimit. Prej kësaj del se ekziston nevoja për të vendosur një sistem të tillë.

Internet faqja e Komisionit, si një nga veglat për të mundësuar transparencën, përmban kategori të të dhënave për rregulloret përkatëse (Kushtetutë, ligj dhe akte nënligjore), dokumente (raporte mbi punën, mendime dhe publikime), publik, lajmërimi, lidhje dhe kontakte. Në momentin e shkrimit të kësaj analize, ajo nuk është plotësisht funksional dhe shumica e përmbajtjeve nuk janë në dispozicion.

Kurse, për qasje të lehtësuar ndaj Komisionit, në fakt afrimin e punës së Komisionit ndaj qytetarëve të tij, rekomandohet që internet faqja e Komisionit të ridizajnohet si platformë interaktive që do të jetë për përdorim më të shumfishtë, më të thjeshtë dhe më tërheqës. Në atë platformë mund të integrohen vegla të cilat do t'ju mundësojnë përdorësve më lehtë të kërkojnë përmbajtjet, përgjigjet automatike të pyetjeve shpesh të parashtruara, video për personat me aftësi të kufizuara. Formulari për aplikim i cili në moment mund të shkarkohet nga internet faqja e Komisionit, poashtu mund të plotësohet online. Edhe pse vendosja e një vegle të tillë kishte për qëllim të përmirësojë qasjen e qytetarëve dhe t'i mundësojë Komisionit të kontaktojë menjëherë me aplikantin e kërkesës dhe të informojë atë për hapat e ardhshëm në procedurën e diskriminimit, sipas Komisionit, gjatë vitit 2018, nuk ka mbrrirë asnjë ankesë përmes formës elektronike. Kjo gjendje e këtillë mund të ketë qënë për shkak se internet faqja e Komisionit ishte jo funksionale për një kohë të gjatë me sqarim se ka patur "problemeve teknike".



Përkatësisht, do të ishte më dobishëm për përdorësit nëse në internet faqen ofroheshin vegla shtesë, siç janë udhëzime dhe shembulla për lloje të ndryshme të ankesave sipas bazave dhe sferave të diskriminimit, duke mundësuar edukim dhe nxitje të ndërgjegjëshmërisë të publikut. Por sidoqoftë, detyrimet ligjore të Komisionit në lidhje me informimin e publikut duhet të respektohen. Për shembull: "Kompetencë e Komisionit është që në çdo tre muaj të informojë publikun për rastet e diskriminimit në mënyrë të përcaktuar me akt të Komisionit" (neni 21, paragrafi 20).

Komisioni me aktivitetet e tij duhet të jetë gjatë gjithë kohës i dukshëm dhe prezent në mediat dhe rrjetet sociale, kështu që do të rriten mundësitë e komunikimit me mediat, publikun dhe veçanërisht me popullatën e re. Komisioni ka profil të vet në Fejsbuk, i cili nuk është funksional. Më e rëndësishmja është se të gjitha informacionet e shfaqura përmes internet faqes, rrjeteve sociale dhe mediave duhet azhuruar rregullisht nga ana e ekipit për shërbim profesional.

Raportet e Komisionit me mediat dhe publikun duhet vazhdimisht të përparojnë, duke rritur mundësinë për dukshmëri të tij dhe duke bërë të mundur një kuptim më të madh të rolit të tij në parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, gradualisht duke fituar besimin nga publiku. Gjithashtu, është e nevojshme intenzivisht të ndërmerren aktivitete për informim, promovim dhe edukim në lidhje me barazinë, të drejtat e njeriut dhe mbrojtje nga diskriminimi edhe atë jo vetëm në nivelin qendror, por edhe në atë lokal, në zonat rurale dhe veçanërisht midis grupeve të marginalizuara.

Mëtej, është e domosdoshme Komisioni të ketë një person për raporte me publikun dhe të jetë i pajisur dhe në dispozicion me teknologji të qëndrueshme informatike, e cila do të mundësojë informim dhe komunikim të pandërpryer, të thjeshtë dhe të shpejtë me mediat dhe publikun e gjerë.



2.3. Dispozitat ligjore për llogaridhënien e punës së Komisionit dhe parakushtet për punë llogaridhënëse

Llogaridhënia e Komisionit del nga qëndrimi i tij institucional dhe mënyra e zgjedhjes dhe shkarkimit të anëtarëve të tij nga ana e legjislaturës, pavarësia dhe autonomia e tij në veprim, duke përfshirë edhe pavarësinë financiare. Sa i përket llogaridhënies në periudhën e kaluar, ajo është zvogëluar në minimumin që është i obligueshëm sipas Ligjit.

Ligji i vitit 2019 parashikon më shumë dispozita në lidhje me llogaridhënien gjatë realizimit të mandatit ligjor të Komisionit. Në përputhje me vendimin e ri ligjor, llogaridhënia në punën e Komisionit kryesisht realizohet përmes përgatitjes dhe dorëzimit të raporteve Kuvendit dhe publikut. Përkatësisht, Komisioni paraqet raport vjetor për punën e tij në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë Veriore deri në 31 Mars në vitin aktual për vitin e kaluar (neni 21, paragrafi 25). Pjesa narrative e raportit përmban përshkrim të problemeve kryesore, të dhëna statistikore të fituara, të përpunuara dhe ankesat që ende janë duke u përpunuar, si dhe raport për aktivitetet e tjera të përfunduara të Komisionit. Pjesa financiare përmban të dhëna të lidhura me buxhetin dhe fondet e punës së Komisionit, të ardhurat dhe shpenzimet si dhe implikimet financiare.

Nga dispozitat e LPMD-së në lidhje me detyrën e Komisionit për të dhënë raportin vjetor për punën e tij në Kuvend, nuk është e qartë në cilën mënyrë dhe si do të debatojë Kuvendi mbi raportin e Komisionit. Në interes të afirmimit të parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit, si vlera fundamentale të rendit tonë kushtetues, mund të mbikqyret procedura e cila zbatohet në lidhje me rishikimin e raportit vjetor të Avokatit të Popullit, në të cilën detyrimisht marrin pjesë anëtarë të Qeverisë ose të besuarit të saj (Neni 34 i Ligjit të Avokatit të Popullit).

Të zgjeruara janë bazat ligjore për informim, në këtë mënyrë dhe llogaridhënia e Komisionit para publikut përmes obligimit të Komisionit për të përgatitur dhe shpallur raporte të posaçme dhe tematike për çështje të caktuara në sferën e barazisë dhe mosdiskriminimit (neni 21, paragrafi 5) dhe të japë rekomandime të përgjithshme për çështje të caktuara në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe të mbikqyrë zbatimin e tyre (neni 21, paragrafi 6).

Posaçërisht të rëndësishme për llogaridhënien e Komisionit dhe pavarësinë financiare janë garancitë e veçanta procedurale që i parashikon Ligji. Garancia e parë procedurale përbëhet në atë që Kuvendi përcakton fondet për punën e Komisionit në propozimin e tij. Kjo do të thotë se shumën e fondeve e përcakton vetë Komisioni në përputhje me vlerësimin e vet të të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore. Garancia e dytë procedurale përbëhet në atë që Kuvendi voton veç për ndarjen në buxhetin e

Republikës së Maqedonisë Veriore, e cila është caktuar për Komisionin. Garancia e tretë dhe më e fuqishme e pavarësisë financiare, rrjedhimisht nga kjo, edhe e llogaridhënies, është se Ligji parashikon që Komisioni menaxhon vetë në shfrytëzimin, shpërndarjen dhe përdorimin e fondeve për punë, cilat janë të siguruara nga buxheti shtetëror.



Përfundime dhe rekomandime

Dispozitat ligjore krijojnë supozime për fonde stabile dhe të sigurta nga buxheti për realizimin e detyrave të Komisionit. Zbatimi i LPMD-së dhe Ligjit për Buxhet në praktikë do të tregojë se a do të ketë Komisioni fonde të mjaftueshme financiare dhe materiale të përshtatshme që të mund të kryej përgjegjësitë e tij në mënyrë efektive dhe efikase. Nuk mund të sillet konkluzion nga diktimi i Ligjit se a Presidenti i Komisionit do të mbrojë dhe shpjegojë Propozim-buxhetin dhe a Kuvendi është i obliguar dhe i detyruar të pranojë propozimin e Komisionit kur të ndajë dhe përcaktojë pjesë nga fondet për punën e tij. Pavarësia, transparenca dhe efektiviteti i punës, poashtu edhe llogaridhënia e Komisionit, do të forcohen nëse këto dispozita ligjore interpretohen dhe zbatohen në mënyrë siç është rasti me atë të buxhetit gjyqësor dhe Komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit. Për drejtim ndaj përmirësimit, propozojmë të vendoset praktikë e rregullt e mbrojtjes dhe prezantimit të buxhetit para Komisionit të Kuvendit të RMV-së, si dhe praktikë të rregullt raportimi gjashtëmuor ku do të diskutohen rezultatet financiare dhe projeksionet për periudhën e ardhshme.

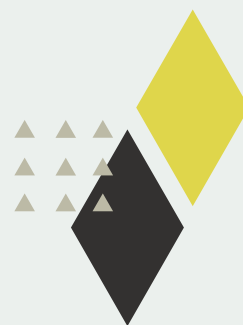


3. EFEKTIVITET

3.1. Dispozitat ligjore për efektivitet në punën e Komisionit dhe parakushtet për punë efektive

Një numër i konsiderueshëm i dispozitave nga LPMD-ja reflektohen dhe janë të rëndësishme për efektivitetin dhe efikasitetin në punën e Komisionit. Që të sigurohet një efektivitet më i madh, Komisioni miraton akte të ndryshme me të cilat e rregullon organizimin e brendshëm dhe mënyrën e funksionimit, duke përfshirë rregulloren për punë, planin dhe programin vjetor të punës dhe akte të tjera në lidhje me punën e tij (neni 21, paragrafi 22) dhe mund të formojë organe këshilldhënëse të përbëra nga ekspertë për çështje të caktuara specifike në lidhje me përparimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (neni 21, paragrafi 23); përmbledh dhe shpall të dhëna statistikore dhe të tjera duke formuar bazat e të dhënave në lidhje me diskriminimin (neni 21, paragrafi 24), etj.

Efektiviteti i Komisionit vlerësohet kryesisht përmes prizmit të funksionit të tij mbrojtës dhe veprimtimit sipas kërkesave. Ligji vendos risi të rëndësishme në procedurën për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi para Komisionit, që është rregulluar prej nënenit 23 deri në 31. Precizohen më shumë aspekte të procedurës dhe krijohen parakushte për efikasitet dhe efektivitet më të madh në veprimet e Komisionit. Kështu, identifikimi aktiv zgjerohet ashtu që procedurë para Komisionit mund të fillojë çdo person fizik ose juridik i cili konsideron se ka pësuar diskriminim, poashtu edhe shoqatat, fondacionet, sindikatet ose organizatat dhe institucionet e tjera të shoqërisë civile që kanë interes të arsyetuar për të mbrojtur interesat e një grupi ose të cilit në kuadër të veprimtarisë së tyre kanë të bëjnë me mbrojtjen kundër diskriminimit (neni 23, paragrafët 1 dhe 3). Identifikimi aktiv më nuk është i lidhur me parimin territorial. Përveç kësaj, Ligji jep mundësi që edhe vetë Komisioni të fillojë procedurat zyrtare (ex officio) nëse situata dhe faktet e çështjes, si dhe informata që mbrin përmes zërit, vërtetojnë se është bërë diskriminim (neni 23, paragrafi 4). Ligji mundëson involvim më të madh dhe pjesëmarrje aktive të organizatave qytetare dhe subjekteve të tjera relevante që punojnë lidhur me këtë problematikë në anën e aplikantit që bën ankesën, duke mundësuar mbrojtje më efikase nga diskriminimi.



Mbi madhësinë e punës dhe numrin e ankesave mbi të cilat do të veprojë Komisioni, padyshim do të ndikojnë edhe dispozitat me të cilat zgjatet afati relativ dhe absolut për paraqitjen e ankesave. Në pajtim me nenin 24, paragrafi 5, ankesa mund të paraqitet fare më vonë deri në gjashtë muaj nga data e njoftimit për aktin e diskriminimit (afati relativ) ose fare më vonë një vit nga data kur është bërë lëndimi (afati absolut). Ky vendim ligjor është krejtësisht i ndryshëm nga ai i mëparshmi, ku afati relativ ka qenë tre muaj nga data kur ka ndodhur lëndimi ose fare më vonë një vit nga data e zbulimit të aktit të diskriminimit. Procedura gjithashtu mund të fillohet edhe pas afatit, nëse Komisioni konsideron se bëhet fjalë për një çështje që përfshin një grup më të madh personash ose kur pasoja është në vazhdim ose prek interesin të publikut.

Ligji, poashtu vendos afate më të shkurtër në lidhje me veprimet që i ndërmerr dhe vendimet që i sjell Komisioni, të cilat sigurisht që duhet të kenë ndikim pozitiv në efektivitetin dhe efikasitetin e veprimeve të tij. Kështu, Komisioni duhet t'ia paraqesë ankesën personit kundër të cilit është parashtruar në afat prej pesë ditë nga pranimi i ankesës dhe kjo mund të sqrohet në ankesë në afat prej 15 ditëve nga data e pranimit (neni 24, paragrafi 7), e kundërta nga afati 15 ditësh i parashikuar në ligjin e mëparshëm. Në pajtim me nenin 27, Komisioni jep mendim në afat prej 60 ditëve nga data e pranimit të ankesës dhe ia dërgon parashtruesit dhe personit kundër të cilit është parashtruar ankesa, e kundërta nga afati 90-ditore i parashikuar në Ligjin e mëparshëm. Nëse Komisioni vërteton se është bërë diskriminim, ai me mendim me shkrim do të rekomandojë mënyrë për zgjidhjen e shkeljes të së drejtës. Rekomandimi i Komisionit është i detyrueshëm dhe personi të cilit i drejtohet është i detyruar të korrigjojë shkeljen e së drejtës në afat prej 30 ditëve nga pranimi i rekomandimit ose në afat më të gjatë nëse ka arsye veçanërisht të justifikuar, por jo më gjatë se gjashtë muaj, si dhe për këtë të informojë Komisionin. Nëse personi nuk vepron sipas rekomandimit të dhënë, Komisioni paraqet një kërkesë për fillimin e procedurës së kundërvajtjes përpara një gjykatë kompetente për kundërvajtje. Më në fund, Komisioni me iniciativën e vetë, mund të bëjë rekomandim të përgjithshëm për mbrojtje nga diskriminimi nëse vërteton diskriminim ndaj një grupi më të madh njerëzish.

Në procedurën para Komisionit zbatohen dispozitat nga Ligji për përdorimin e gjuhëve dhe për herë të parë lejohet përdorimi i gjuhës së shenjave. Është veçanërisht e rëndësishme që Komisioni duhet të sigurojë qasje në zbatimin e të gjitha kompetencave të tij, kurse fondet e nevojshme për këtë qëllim do të sigurohen nga buxheti shtetëror.



Për efektivitetin e Komisionit barabartë të rëndësishme janë edhe çështjet për pavarësinë e tij financiare dhe llogaridhënie, të parashikuara me nenin 15. Ligji i ri parashikon forcim të konsiderueshëm të pavarësisë financiare dhe stabilitet të Komisionit, duke marrë parasysh se fondet për punën e Komisionit kryesisht sigurohen nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë Veriore, duke përfshirë edhe fonde për përshtatje adekuatë të personave me aftësi të kufizuara (mundësi fizike). Përveç fondeve buxhetore, Komisioni gjithashtu mund të sigurojë fonde edhe nga burime të tjera, të tilla si donacione, grante dhe të tjera.

Përfundime dhe rekomandime

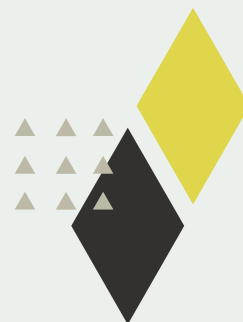
Analiza e ankesave në periudhën prej vitit 2010 deri në vitin 2018 tregon se në vitin e parë të formimit të Komisionit, numri i ankesave kishte qënë 60 mbasi që vazhdon një trend i rritjes së numrit deri në vitin 2014, kurse nga viti 2015 numri i ankesave është shumë më i ulët drastikisht. Rritja e vetme më e madhe konstatohet në vitin 2018, kur numri i ankesave nga 59 në vitin 2017, rritet në 132 në vitin 2018. Këto të dhëna as pak nuk e pasqyrojnë gjendjen e vërtetë të diskriminimit në shtetin tonë, por tregojnë për informimin e dobët të publikut për rolin e Komisionit, si dhe mosbesim në pavarësinë, kompetencën dhe efektivitetin e tij në mbrojtjen e barazisë dhe diskriminimit kundër Avokatit të Popullit. Me këtë nënvizohet nevoja se Komisioni duhet të ndikojë në mënyrë proaktiv në drejtim që të promovohet mandati i tij ligjor, të rritet ndërgjegjësimi i publikut, parandalimi dhe edukimi për çështjet e barazisë dhe diskriminimit.

Me vendimet e reja ligjore, në lidhje me procedurën e Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, krijohen parakushte për përmirësimin e efektivitetit dhe efikasitetit në veprimin e Komisionit. Mbi madhështinë e punës dhe numrin e ankesave që do të trajtohen nga Komisioni, padyshim se do të kenë ndikim dispozitat e lartpërmendura me të cilat zgjerohet legjitimiteti aktiv, zmadhohet dhe precizohet afati relativ dhe absolut kohor për paraqitjen e ankesave, duke shkurtuar afatin kohor të Komisionit për të sjellë vendim.

Përvojat nga zbatimi i mëparshëm i LPMD-së tregojnë një mospërputhje të madhe ndërmjet fjalës së Ligjit dhe zbatimit të tij në praktikë. Nga analiza e raporteve të disponueshme për punën e strukturave të mëparshme të Komisionit, mund të silllet një konkluzion se afatet të parashikuara ligjore rrallë kanë qënë të respektuara, madje edhe në rastet kur Komisioni nuk ka vendosur në mënyrë meritore.

Nga këto arsye, për të siguruar realizimin e vazhdueshëm dhe të ligjshëm të funksionit mbrojtës, si dhe kompetencat e tjera të Komisionit, rekomandohet që të vendosen mekanizma të brendshëm dhe procedura transparente të funksionimit në Komision. Në të njëjtën kohë, është e nevojshme të ndërtohet një sistem i brendshëm dhe i jashtëm për mbikqyrje dhe vlerësim të punës së Komisionit, i cili në të njëjtën kohë do të jetë korrigjues dhe do të kontribuojë për realizimin e rolit të tij kryesor për mbrojtje nga diskriminimi dhe nxitjen e ndryshimeve shoqërore për të promovuar barazinë dhe respektin të diversitetit.

Që të rritet efektiviteti është e nevojshme që Komisioni të bashkëpunojë dhe koordinojë punën e tij me Organin Kombëtar Koordinues për monitorimin e situatave me mosdiskriminim dhe zbatimin e ligjeve, akteve nënligjore dhe dokumenteve strategjike në këtë fushë, të formuar nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale (Vendimi për themelimin është botuar në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë nr. 60/2018). Kjo është veçanërisht e rëndësishme sepse mandati i tyre kryesor është të parandalojnë dhe pengojë diskriminimin në nivel kombëtar.



Siç kemi theksuar tashmë në pjesën për transparencën, përgatitja e një metodologjie dhe protokolleve të standardizuar për mbledhjen, përpunimin dhe analizën e statistikave dhe të dhënave të tjera, si dhe përmirësimet e bazës së të dhënave të brendshme, të cilat do të gjenerojnë të dhëna të ndara në baza të ndryshme diskriminuese, është thelbësore për promovimin e llogaridhënies në fushat përkatëse, në pajtim me nenin 21, paragrafi 24 dhe nenin 3, paragrafi 4 i LPMD-së.

Poashtu, rekomandohet që të vendoset intranet, i cili do të mundësojë funksionimin dhe veprimin më efikas dhe më ekspeditiv të Komisionit, qasje të shpejtë dhe të lehtë të të gjithë anëtarëve të Komisionit dhe stafit të ekspertëve në të gjithë legjislacionin relevant përkatës, dokumentacionin aktiv dhe të arkivuar të çështjeve dhe bazat e të dhënave. Në këtë mënyrë do të bëhet e mundur që të sillen mendime dhe vendime të qëndrueshme dhe një praktikë në veprimet e Komisionit që do të rritë sigurinë juridike dhe barazinë para Ligjit.

Për funksionim efektiv të Komisionit, d.m.th. zbatimi normal i mandatit dhe përgjegjësi të tij, është të sigurojë fonde me madhësi të mjaftueshme për të mundësuar funksionimin e Komisionit dhe për të siguruar garanca se financimi nga burimet të tjera nuk do të dëmtojë pavarësinë e tij. Këto parime të punës janë në pajtim me rekomandimet e Komisionit të Venecisë, si dhe me kontratat të tjera ndërkombëtare për të drejtat e njeriut.

Në lidhje me sigurimin e fondeve të mjaftueshme, si fakt pozitiv dëshirojmë të nënvizojmë atë se gjatë vitit 2019, para se të miratohet Ligji i ri, rreth 8.5 milion denarë më shumë ishin aprovuar nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë Veriore për Komisionin në dallim nga viti i kaluar (d.m.th. në vitin 2019 janë aprovuar 15 138 000 denarë, ndërsa në vitin 2018 janë aprovuar 6 652 000 denarë). Prandaj, për të siguruar një nivel adekuat të financimit, propozojmë që Komisioni, në bazë të dokumenteve strategjike dhe Programit Vjetor të Punës, të përcaktojë realisht nevojat e tij financiare, të cilat më tutje do të shërbejnë për përgatitjen dhe propozim të buxhetit.

Gjithashtu, rekomandohet të forcohet kapaciteti i Komisionit të sapokrijuar dhe shërbimit të tij ekspertiv për çështje të lidhura posaçërisht me buxhetimin, menaxhimin financiar dhe raportimin, si dhe përgatitjen dhe udhëheqjen e projekteve dhe granteve nga organizatat vendase dhe të huaja për të zgjeruar burimet financiare të Komisionit.



3.2. Rregullorja për punë dhe procedurat e tjera të brendshme të Komisionit, parakushte për punë efektive

Në funksion për të siguruar efektivitet më të madh, Komisioni do të sjellë rregulloren e tij të punës, planin vjetor dhe programin për punë dhe akte të tjera në lidhje me funksionimin e tij; mund të formojë organe këshilldhënëse të përbëra nga ekspertë për çështje specifike që lidhen me përparimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi; mbledh dhe shpall të dhëna statistikore dhe të tjera dhe formon bazën e të dhënave në lidhje me diskriminimin.

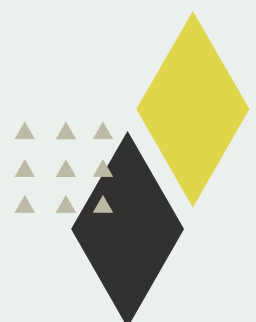
Rregullorja e punës së Komisionit u miratua në vitin 2011 dhe me atë detajisht rregullohet procedura dhe mënyra e realizimit të të gjitha përgjegjësi të Komisionit. Me rregulloren për punë rregullohen parimet themelore të organizatës, procedura e funksionimit, mënyra e shpërndarjes së lëndëve dhe puna e seancave të Komisionit. Bëhet dallimi i funksioneve mbrojtëse, promovuese, këshilluese-arsimore, hulumtuese dhe bashkëpunimi ndërinstytucional. Komisioni, si një organ kolektiv, punon në seanca dhe takime pune. Komisioni është i përfaqësuar nga Presidenti. Presidenti thërret dhe kryeson seancat një herë në muaj me iniciativën e tij ose me një propozim të arsyeshëm nga një anëtar i Komisionit. Kuorumi për mbajtjen e seancës është prania e më shumë se katër (4) anëtarëve. Ekspertë vendas dhe të huaj mund të marrin pjesë në seancë, por vetëm me ftesë të Presidentit të Komisionit. Vendimet sjellen nëse në seancë marrin pjesë pesë anëtarë, me të paktën katër (4) vota nga numri i përgjithshëm i anëtarëve të Komisionit. Komisioni kërkon një zgjidhje pajtuese të çështjeve. Mendimet e Komisionit nuk kanë efekt juridikisht të detyrueshëm, ndërsa rekomandimet e bëra nga Komisioni ndaj diskriminuesit janë të detyrueshme dhe mbikqyrin zbatimin e tyre.

Përfundime dhe rekomandime

Ëhtë e domosdoshme të harmonizohet Rregullorja e Punës së Komisionit, e miratuar në vitin 2011, me LPMD-në e re të vitit 2019 ose të sjellet një rregullore e re që do të korrespondojë me risitë thelbësore legjislative në këtë fushë. Për shkak të rritjes së numrit dhe shumëllojshmërisë së kompetencave të Komisionit, rekomandohet që akte të veçanta nënligjore të (rregullore, udhëzime, metodologji, protokolle) të rregullojnë mënyrën dhe modalitetet e veprimit, me qëllim që të arrihet një qartësi, kuptueshmëri dhe zbatueshmëri më e madhe e këtyre rregullore. Në pajtim me nenin 50 të LPMD-së, Komisioni do të duhet të miratojë aktet e tij të brendshme brenda gjashtë muajve nga hyrja në fuqi i këtij Ligji.

Rregullorja nuk parashikon publicitet në seancat e Komisionit i cili është në kolizion të drejtpërdrejtë me kërkesën e transparencës dhe llogaridhënies në të gjitha aspektet e ndikimit të tij. Për këtë arsye, rekomandohet të tejkalohet kjo qasje restriktive dhe të parashikohet hapje e seancave të Komisionit jo vetëm për ekspertët, por edhe për publikun e gjerë dhe mediat, duke siguruar njëkohësisht mbrojtjen e privatësisë dhe të të dhënave personale.

Rekomandohet të rivlerësohet mënyra e shpërndarjes së ankesave e parashikuar sipas Rregullores, e cila nuk jep garanci të mjaftueshme për paanshmëri, për shkak se ato nuk zgjidhen rastësisht dhe i lënë hapësirë Presidentit të Komisionit të ndikojë në shpërndarjen sipas bindjes së tij (neni 24 dhe 26).



4. Rekomandime për Komisionin

Plotësisht të vetëdijshëm se rekomandimet e propozuara nuk mund të ndahen plotësisht nën principe dhe parime të veçanta pune dhe janë pjesë e një kornize më të gjerë për përparimin e punës së Komisionit, megjithatë për qëllimet e kësaj analize dhe në interes të dhënies së një rëndësie të barabartë, i prezantojmë nën çdo parim të veçantë ose parim të punës.

Transparenca

- Rritja e motivimit dhe inkurajimit të të gjithë palëve të interesuara për të mbikqyrur dhe ndjekur procesin e zbatimit të Ligjit dhe punë të këtij organi, me qëllim që të identifikohen kufizimet kryesore dhe adresimin e tyre në mënyrë të adekuate.
- Involvim i të gjitha palëve të interesuara në përgatitjen e Programit të punës së Komisionit dhe dokumenteve strategjike dhe shpallja e tyre në internet faqen e këtij organi.
- Sigurim të publicitetit në seancat e Komisionit, përveç në rastet e përcaktuara të parashikuara me akt të brendshëm, duke respektuar të drejtën e jetës private dhe mbrojtjen e të dhënave personale të palëve.
- Ndërmarrja e aktiviteteve për informim, promovim dhe edukim për barazinë dhe të drejtat e njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi jo vetëm në nivelin qendror por edhe në atë lokal, në zonat rurale dhe veçanërisht midis grupeve të marginalizuara.
- Përgatitje dhe miratim i një strategjie afatgjatë për komunikim me mediat dhe publikun, përcaktim të një personi për marrëdhënie me publikun dhe pajisjen e Komisionit me teknologji të qëndrueshme të informacionit.
- Redizajnim i faqes së internetit të Komisionit për të njohur publikun me punën e këtij organi, duke mundësuar kërkimin e lehtë të përmbajtjes, përshtatjen e tij për përdorim nga njerëzit me aftësi të kufizuara, si dhe qasjen e lehtë nga përdoruesit duke vendosur vegla shtesë, të tilla si udhëzime dhe shembulla për lloje të ndryshme të ankesave sipas bazave dhe fushave të diskriminimit, duke bërë të mundur edukimin dhe ndërgjegjësimin e publikut.
- Përgatitja dhe publikimi të rregullt të dokumenteve kryesore të buxhetit në faqen e internetit të
- Përmbledhja dhe analizimi i të dhënave për punën e këtij organi.

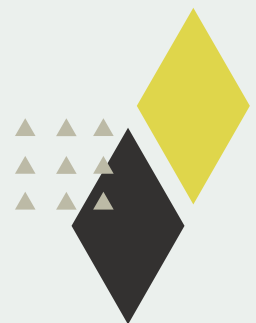


Llogaridhënie

- Përgatitje e rregullt të programit vjetor të punës dhe planit të veprimit dhe dokumenteve strategjike ku do të përcaktohen udhëzimet strategjike dhe qëllimet për një periudhë më të gjatë në pajtim me politikat publike të kësaj fushe.
- Vendosje e praktikës së rregullt të mbrojtjes dhe prezantimit të buxhetit të trupit para Kuvendit, si dhe praktikë të rregullt të raportimit gjashtëmuor.

Ekektivitet

- Zhvillimi i një sistemi të brendshëm dhe të jashtëm të mbikqyrjes dhe vlerësimit të punës së Komisionit, i cili njëkohësisht do të jetë korrigjues dhe do të kontribuojë në realizimin e rolit të tij kryesor si mbrojtës nga diskriminimi dhe nxitës i ndryshimeve shoqërore për të promovuar barazinë dhe respektin e diversitetit.
- Forcimi i bashkëpunimit dhe koordinimit me Organin Kombëtar Koordinues për Monitorimin e Situatës me Mosdiskriminimin dhe Zbatimin e Ligjeve, Rregulloreve dhe Dokumenteve Strategjike në këtë fushë.
- Përgatitje të Metodologjisë dhe protokolleve për mbledhjen dhe analizën e të dhënave.
- Vendosje të intranetit, i cili do të mundësojë funksionim dhe veprim më të efektshëm dhe të shpejtë të Komisionit, qasje të shpejtë dhe të lehtë të të gjithë anëtarëve të Komisionit dhe stafit të ekspertëve në të gjithë legjislacionin përkatës, dokumentacionin aktiv dhe të arkivuar të çështjeve dhe bazat e të dhënave.
- Sigurim të fondeve të duhura të Komisionit, përmes identifikimit të realtë të nevojave të tij financiare në bazë të dokumenteve strategjike dhe Programit Vjetor të Punës, që do të shërbejë më tej për përgatitjen dhe propozimin e buxhetit.
- Forcimi i aftësive të Komisionit të sapokrijuar dhe shërbimit të tij të ekspertëve për çështje që lidhen posaçërisht me buxhetimin, menaxhimin financiar dhe raportimin, si dhe përgatitjen dhe udhëheqjen e projekteve dhe granteve nga organizatat vendase dhe të huaja për të zgjeruar burimet e financimit të Komisionit.



SHTESA 1

Krahasimi me institucionet dhe organet e tjera të pavarura -Avokati i Popullit dhe Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit

Avokati i Popullit

Në pajtim me Ligjin për Avokatin e Popullit (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 60/2003), Avokati i Popullit ndërmerr masa dhe aktivitete për mbrojtjen e të drejtave kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve dhe mbrojtjen e parimit të mosdiskriminimit dhe përfaqësimit adekuat dhe ligjor të anëtarëve të komuniteteve në administratën shtetërore, në njësitë e qeverisjes vendore dhe në institucionet dhe agjensitë publike (neni 11). Ai poashtu mbikqyr situatën në këtë fushë duke dhënë iniciativa për ndryshime legislative dhe kryen detyra të tjera të përcaktuara me ligj. Avokati i Popullit është i pavarur dhe si i tillë kryen funksionin e tij, cili veprim nuk lidhet me funksionim tjetër publik ose anëtarësim në ndonjë parti politike.

Llogaridhënia - Avokatin e Popullit e zgjedh dhe shkarkohet nga Kuvendi me propozim të Komisionit për çështjet e zgjedhjeve dhe emërimeve për kohë prej tetë vite, me të drejtën për edhe një rizgjedhje. Në kryerjen e funksioneve dhe përgjegjësi, Avokatit të Popullit i ndihmojnë zavendësit të cilit janë poashtu të zgjedhur nga Kuvendi. Zgjedhja dhe shkarkimi i Avokatit të Popullit dhe zëvendësve të tij bëhet me shumicë e votave nga numri i përgjithshëm i deputetëve, kështu që duhet të ketë shumicë votash nga numri i përgjithshëm i deputetëve që u përkasin bashkësive që nuk janë shumicë në Republikën e Maqedonisë Veriore (shumicë të dyfishtë).

Transparenca - Ligji përmban një kapitull të veçantë për publikun në punën dhe paraqitjen dhe rishikimin e raportit vjetor të Avokatit të Popullit ndaj Kuvendit (neni 36). Në seancën në të cilën Kuvendi debaton në lidhje me raportin, obligueshëm marrin pjesë anëtarë të Qeverisë, që do me thënë besimtarë të saj. Raporti obligueshëm shpallet në mjetet për informim.

Efektiviteti - Mbi efektivitetin dhe efikasitetin e punës së Avokatit të Popullit pozitivisht ndikon struktura organizative e institucionit që ka shërbim profesional dhe gjashtë zyra rajonale si njësi organizative të shkëputur në Tetovë, Kërçovë, Shtip, Strumicë, Kumanovë dhe Manastir me të cilat udhëheq zavendësi i Avokatit të Popullit (neni 43 dhe 44). Fondet për punë sigurohen nga buxheti i shtetit i cili mundëson siguri financiare. Avokati i Popullit miraton rregulloren e punës dhe akte të tjera të brendshme.

Internet faqja - Përmbajtja e pasur e faqes së internetit të Avokatit të Popullit është e strukturuar në: 1) informacione themelore për Avokatin e Popullit, 2) puna e lëndëve, 3) mekanizëm preventiv kombëtar, 4) mbrojtja e të drejtave të fëmijës dhe 5) marrëdhëniet me publikun. Gjithashtu, në internet faqen janë të vendosura të gjitha programet dhe raportet vjetore të punës, raportet speciale dhe tematike, iniciativat, mendimet dhe sugjerimet, gazeta e Avokatit të Popullit, lajmet dhe aktivitetet e ardhshme si dhe informacione të tjera të dobishme. Është mundësuar online paraqitje të ankesave.





Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit

Sipas Ligjit për Parandalimin e Korrupsionit dhe Konfliktit të Interesit (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë Nr. 12, datë 19 Janar 2019), Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (në tekstin e mëtejshëm KSHPK) ka një strukturë të ngjashme institucionale, d.m.th. ai është një organ i pavarur cili kryen detyrat profesionalisht me karakteristika të një personi juridik. KSHPK-ja përbëhet nga një president dhe gjashtë anëtarë.

Transparenca - Ligji parashikon dispozita me shumë detaje me të cilat sigurohet transparencë në procedurën e emërimit të Presidentit dhe anëtarëve të KSHPK-së, i cili bëhet nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore. Afati për aplikim është shumë i kufizuar dhe zgjat dhjetë ditë. Procedurën e zbaton Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend, i cili është i detyruar të krijojë një Komision për zgjedhjen e kandidatëve. Ky Komision Zgjedhor kontrollon plotësimin e kriterëve dhe bën intervista me kandidatët në seancë publike të Komisionit për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve. Mënyra e kryerjes së intervistës, vlerësimit dhe renditjes së kandidatëve përcaktohet me një akt të miratuar nga Kuvendi. Në të njëjtën kohë, përmes internet faqes së Kuvendit shpallet një thirrje për komunitetin akademik, shoqatat e gazetarëve, shoqatat e tjera dhe fondacionet për të marrë pjesë në intervistë dhe për t'i parashtruar pyetje kandidatëve. Brenda tre ditëve nga kryerja e intervistës, Komisioni Përzgjedhës përcakton renditjen e kandidatëve në pajtim me kriteret e përcaktuara dhe ia dërgon Komisionit për Çështjet e Zgjedhjeve dhe Emërimeve, i cili brenda dy ditëve do të emërojë dhe do të propozojë Kuvendit kandidatët me rang më të mirë në një listë të vetme propozimi për President dhe anëtarë të KSHPK-së, me një shpjegim për secilin prej kandidatëve të propozuar (neni 12 i këtij ligji). Më tej, publiku në seancat e KSHPK-së paraqet forcë për të garantuar transparencë dhe llogaridhënie në punën dhe vendimmarrjen e tij. Si përjashtim, publiku mund të përjashtohet kur veprohet në lidhje me çështje që përmbajnë informacione të klasifikuara dhe të dhëna të mbrojtura me ligj (neni 22, paragrafët 3 dhe 4 të këtij ligji).

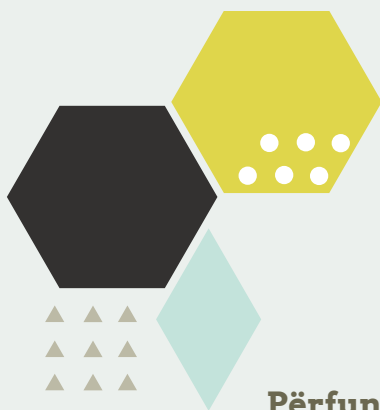
Financimi - Fondet për punë janë të siguruara nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë Veriore. KSHPK-ja përgatit një propozim dhe ia paraqet Ministrisë së Financave në pajtim me Ligjin për buxhetet. Kryetari i KSHPK-së, dhe në mungesë të tij zëvendës kryetari i KSHPK-së, merr pjesë në seancat e organeve punuese të Kuvendit në të cilat po shqyrtohet projekt-buxheti që ti prezantojë dhe shpjegojë nevojat për fondet financiare.

Llogaridhënia - KSHPK-ja i paraqet Kuvendit një raport vjetor për punën e tij, më vonë deri në datën 31 Mars të këtij viti, për vitin e kaluar. KSHPK-ja ia paraqet raportin vjetor edhe Presidentit dhe Qeverisë së Republikës së Maqedonisë Veriore, si dhe mjeteve për informim publik (neni 19 i këtij Ligji). Me kërkesë nga Kuvendi, KSHPK-ja është e detyruar të raportojë edhe për një periudhë më të shkurtër se një vit. Kuvendi është i detyruar të rishikojë dhe miratojë raportet e KSHPK-së. Ligji, gjithashtu, përcakton se cilat të dhëna duhet ti përmbajë raporti, duke përfshirë të dhënat për lëndët e formuara, të zgjidhura dhe lëndët mbi të cilat veprohet, numrin e iniciativave të paraqitura nga KSHPK-ja në Prokurorinë Publike dhe organe të tjera, numrin e çështjeve për të cilat janë ngritur procedura kundërvajtëse; vlerësimin e zbatimit të këtij ligji dhe vlerësimin e gjendjes së korrupsionit dhe luftës kundër korrupsionit në vend.

Efektiviteti - Një nga parakushtet themelore për efektivitetin dhe llogaridhënien e KSHPK-së është kryerja profesionale, e pavarur dhe autonome e funksionit të tij cili është i papërputhshëm me një funksion tjetër publike dhe profesion ose anëtarësim në një parti politike. KSHPK-ja ka një Sekretariat, i cili siguron zbatimin e pa ndërprerë dhe të suksesshëm të kompetencave të KSHPK-së në kryerjen e çështjeve profesionale, administrative dhe punëve teknike.

Internet faqja - Në internet faqen e KSHPK-së janë vendosur shumë të dhëna, të sistematizuara në disa kategori: 1) të dhëna themelore për KSHPK-në, 2) informacione publike - njoftime, vendime, nisma, paralajmërime publike, informacione publike, cikle zgjedhore, pyetje të shpesh të parashtruara; 3) regjistri i personave të emëruar dhe të zgjedhur të prezantuar përmes internet aplikimit, 4) edukim antikorrupsion, 5) mbrojtje të informuesve, 6) formularë - listë ankete, ndryshim të pronës, deklarim interesi dhe të dhëna për gjendjen e pronësisë dhe 7) dokumente. Kategoria e dokumenteve përmban ligje dhe akte nënligjore, raporte vjetore dhe të kontrollit, plan strategjik, programin e punës, planet për prokurimin publik, llogaritë vjetore dhe buxhetin e KSHPK-së.





SHTESA 2

Dimensioni gjinor në përbërjen e Komisionit

Anëtarët e Komisionit duhet të pasqyrojnë larminë dhe përbërjen e shoqërisë. Për këtë qëllim, ligji parashikon që gjatë zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit, duke i respektuar kriteret profesionale, të merret parasysh principi për përfaqësim të drejtë të të gjitha grupeve shoqërore, parimi i përfaqësimit të drejtë dhe adekuat të pjesëtarëve të komuniteteve dhe pjesëmarrja e balancuar gjinore (neni 16, paragrafi 5 të LPPD).

Përfundime dhe rekomandime

Bazuar në këtë dispozitë ligjore, rekomandohet që Kuvendi i Republikës së Maqedonisë Veriore, kur zgjedh anëtarët e Komisionit, të kujdeset, ndër të tjerat, për përfaqësimin thelbësor dhe reprezentativ të grave, burrave dhe identiteteve të tjera gjinore brenda Komisionit. Përkatesisht, është e nevojshme për të forcuar ndjeshmërinë gjinore të Kuvendit dhe Komisionit për çështjet e Zgjedhjeve dhe Emërimeve, i cili do të sigurojë pjesëmarrje të ekuilibruar gjinore të anëtarëve të Komisionit kur vendoset një listë propozimi të kandidatëve.

Për krahasim, në përbërjen e parë të Komisionit (2011-2015) me shtatë anëtarë, tre ishin gra. Në përbërjen e dytë dhe akoma aktuale të Komisionit (2015-2019), ka vetëm një grua. Komisioni i ri duhet të jetë personifikim i vërtetë i larmisë së shoqërisë dhe të ndërtojë një imazh të njohur të një institucioni të hapur dhe me ndjeshmëri gjinore në ushtrimin e të gjitha përgjegjësiave dhe funksioneve të tij ligjore.

Gjithashtu, shërbimi i ekspertëve të Komisionit duhet të punësojë ekip ekspertësh, të përshtatshëm dhe profesional, në bazë të kompetencës së tyre dhe respektimit të parimit të përfaqësimit të barabartë dhe të drejtë, barazisë gjinore dhe diversiteteve të tjera në shoqëri.

Në këtë drejtim, veçanrisht rekomandohet që Komisioni të përgatitë një Strategji të veçantë për integrimin e dimensionit gjinor në punën e tij, duke përdorur si udhëzues drejtimet për përgatitjen e një strategjie të tillë të Bashkimit Evropian dhe Institutit Evropian për Barazi Gjinore - EIGE - <https://eige.europa.eu/>. Gjithashtu, rekomandohet që të prezantohet një sistem indikatorësh ose tregues që do të ndjekin dhe matin barazinë gjinore dhe integrimin e dimensionit gjinor nëpër të gjitha aspektet e punës së tij.

Indikatorët për:

- Përfaqësim dhe pjesëmarrje të balancuar gjinore të anëtarëve të Komisionit
- Përfaqësim dhe pjesëmarrje të balancuar gjinore të shërbimit të ekspertëve të Komisionit
- Përfaqësim dhe pjesëmarrje të balancuar gjinore në përgatitjen e një Strategjie për Integrimin e dimensionit gjinor në punën e Komisionit
- Përfaqësim dhe pjesëmarrje të balancuar gjinore në konsultime dhe debate mbi Strategjinë për integrimin e dimensionit gjinor në punën e Komisionit
- Indikatorë të definuar në Strategjinë për integrimin e dimensionit gjinor në punën e Komisionit
- Buxheti i balancuar gjinori Komisionit
- Ambient i përgjegjshëm gjinor dhe i ndjeshëm i punës
- Pjesëmarrja e balancuar
- Gjinore në aktivitete promovuese dhe programeve për trajnim

Dimensioni gjinor në punën e Komisionit

Një nga risitë kryesore të Ligjit ka të bëjë me zgjerimin e bazave të diskriminimit, ku përveç seksit dhe gjinisë, janë vendosur edhe identiteti gjinor dhe orientimi seksual, cilësia personale dhe "çdo bazë tjetër". Kjo do të thotë se lista e bazave diskriminuese është e hapur dhe nuk është e lidhur ekskluzivisht me rendin juridik të shtetit dhe kontratave ndërkombëtare të ratifikuar.

Njohja e identitetit gjinor si një bazë e veçantë për diskriminimin mundëson që trajtimi i diskriminimit të tejkalohet vetëm në bazë të dallimeve biologjike midis grave dhe burrave. Ligji njeh identitetin gjinor si një kategori më të gjerë individuale dhe shoqërore, i cili mund të përfshijë identitete të tjera gjinore, të pakushtëzuara sipas gjinisë

Identiteti seksual është një perceptim personal i seksit të vet që mund dhe jo domosdoshmërisht të përputhet me gjininë nga lidja, e cila mund të evoluojë me kalimin e kohës dhe përmes së cilës një person përjetohet dhe prezantohet në mjedis. Prej këtui del se dimension i shoqëror i identitetit seksual që lidhet me rolin e individit në komunitet, kulturë, të drejtën për të zgjedhur, pjesëmarrjen dhe aksesin në të gjitha sferat e jetës politike, ekonomike dhe shoqërore.

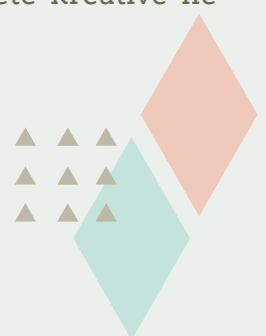
Në trajtimin e ankesave, Komisioni do të duhet t'i kushtojë vëmendje të veçantë sepse gjinia, seksualiteti dhe identiteti seksual, në kombinim me baza të tjera diskriminuese, mund të çojnë në forma më komplekse të diskriminimit, siç është diskriminimi i shumëfishtë.

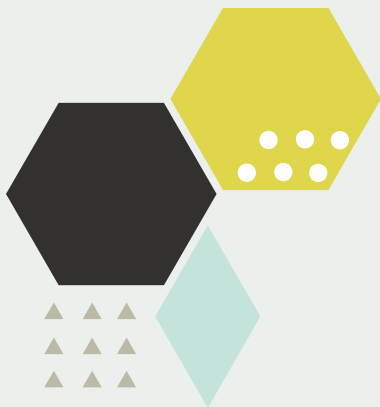
Përfundime dhe rekomandime

Në pajtim me Ligjin, Komisioni është përgjegjës për mbledhjen dhe shpalljen e të dhënave statistikore dhe të dhënave të tjera dhe formimin e bazave të të dhënave në lidhje me rastet e diskriminimit në të gjitha bazat dhe fushat. Rekomandohet që vëmendje e veçantë t'i kushtohet gjinisë, seksit dhe identitetit seksual si baza diskriminuese kur kryhen të dhëna të ndara dhe të kryqëzuara.

Në të njëjtën kohë, duke marrë parasysh gjendjen aktuale të shoqërisë për sa i përket (mos)barazisë gjinore dhe formave të ndryshme të diskriminimit gjinor dhe dhunës ndaj grave, Komisioni duhet të ketë një rol shumë aktiv në promovimin e barazisë gjinore, afirmimin e të drejtave të grave dhe përballimin e të gjitha çështjeve me format e diskriminimit gjinor dhe dhunës, përmes fushatave të ndërgjegjësimit publik, informim dhe edukim të publikut të gjerë dhe të japë rekomandime të përgjithshme për të gjithë palët e interesuara.

Është e dëshirueshme që Komisioni të fillojë aktivitete shumëvjeçare për të promovuar barazinë gjinore dhe për të luftuar diskriminimin gjinor, aktivitete parandaluese në zonat rurale duke punuar me gra dhe vajza të marginalizuara, aktivitete kreative në shkollat dhe univerzitetet, pjesëmarrje në shkolla verore për të rinjtë, etj.



**Indikatorë për:**

- Raste të diskriminimit në bazë të gjinisë, seksualitetit dhe identitetit seksual, si dhe format dhe llojet e diskriminimit të lidhura me ato
- Shpallje e rekomandimeve konkrete të drejtuar ndaj institucioneve shtetërore dhe organizatave private për diskriminimin gjinor
- Rekomandime të përgjithshme për përparimin e barazisë gjinore dhe pjesëmarrjen e balancuar gjinore
- Aktivitete për të promovuar barazinë gjinore dhe të drejtat e grave Trajnime dhe fushata për barazinë gjinore

Shënues:

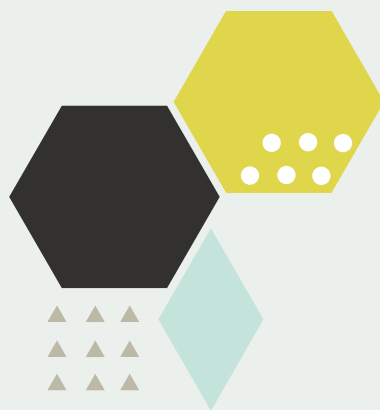
Për të dy segmentet e dimensionit gjinor në përbërjen dhe punën e Komisionit, rekomandohet të vendosen shënues të barazisë gjinore sipas shkallës së mëposhtme:

A0 - Aktivitete që nuk kontribuojnë në barazinë gjinore

A1 - Aktivitete që kanë një kontribut të kufizuar në barazinë gjinore

A2- Aktivitete që kryesisht kanë për qëllim barazinë gjinore

A3 - Aktivitete që plotësisht kanë për qëllim barazinë gjinore



autorët

Tatiana Temelkoska

Gabriela Dimovska