

GJINIA DHE DIVERSITETI NË GJYQËSOR

MAQEDONIA E VERIUT



Organizata për Siguri dhe
Bashkëpunim në Evropë
Misioni në Shkup

Dr. Kosana Beker
Neda Çallovska Dimovska

**GJINIA DHE DIVERSITETI
NË GJYQËSOR
*MAQEDONIA E VERIUT***

Shkup, dhjetor 2021

Botuesi:

Misioni i OSBE-së në Shkup

Autorët:

Dr. Kosana Beker

Neda Çallovska Dimovska

Dizajni dhe printimi:

Poliesterday, Shkup, 2022

Tirazh:

250 kopje

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

ISBN: 978-92-9271-001-9

osbe Organizata për Siguri dhe
Bashkëpunim në Evropë
Misioni në Shkup

PËRMBAJTJA

1. Hyrje	7
2. Metodologjia e hulumtimit	8
3. Korniza ligjore ndërkombëtare dhe kombëtare	9
3.1. Korniza ligjore ndërkombëtare	9
Angazhimet e OSBE-së	10
Traktatet ndërkombëtare – Kombet e Bashkuara dhe Këshilli i Evropës	12
Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve	16
Shembuj të praktikës së mirë	18
Rekomandimet e Komiteteve të OKB-së për Maqedoninë e Veriut	20
Përfaqësimi i grave	20
Trajnimi i gjyqësorit dhe promovimi i rekomandimeve të Komiteteve të OKB-së	21
Qasja në drejtësi dhe ndihma juridike falas	22
3.2. Korniza ligjore kombëtare	23
Procedura dhe kushtet për përzgjedhjen dhe avancimin e gjyqtarëve, gjyqtarëve porotë dhe prokurorëve publikë	23
Përzgjedhja e anëtarëve të Këshillit Gjyqësor	23
Përzgjedhja e gjyqtarëve porotë	24
Përzgjedhja e gjyqtarëve	24
Përzgjedhja e prokurorëve publikë	24
Kriteret për pranimin në trajnimin fillestar të Akademisë për Gjykatës dhe Prokurorë Publik	26
4. Rezultatet e hulumtimit	27
Pjesëmarrja në intervista, fokus grupe dhe pyetësoni online	27
4.1. Diversiteti në gjyqësor (përfaqësimi sipas grupeve)	28
4.2. Perceptimet e gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë për gjininë dhe diversitetin	32
4.3. Punësimi, përzgjedhja, promovimi dhe mbajtja	33
4.4. Edukimi dhe trajnimi i vazhdueshëm	37
4.5. Qasja në drejtësi – perceptimi i përdoruesve të sistemit të drejtësisë	38
5. Konkluzjone dhe Rekomandime	43

SHKURTESAT

RMV	Republika e Maqedonisë së Veriut
OSBE	Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
ODIHR	Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejtat e Njeriut
Këshilli	Këshilli i Prokurorëve Publikë
AGjPP	Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik
KDPAK	Komisioni për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
Deputetët	Deputetët e Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut
HIV	Virusi i mungesës së imunitetit njerëzor
KEGjFDG	Komisioni për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
EJL	Evropa Juglindore
KEDNJ	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

1. HYRJJE

Dokumenti i ODIHR-it me titull 'Gjinia, Diversiteti dhe Drejtësia', i botuar në prill të vitit 2019¹, ofron analiza dhe rekomandime për ndërtimin e një sistemi më gjithëpërfshirës të drejtësisë në rajonin e OSBE-së, duke u mbështetur në rezultatet e një studimi të vlerësimit të nevojave të kryer nga ODIHR-i në vitin 2017. Dokumenti i përshkruan sfidat specifike të identifikuara nga studimi i vlerësimit të nevojave dhe i thekson disa nga zgjidhjet e praktikave të mira të përdorura për t'i trajtuar ato. Megjithatë, diskutimet midis komuniteteve të ndryshme ligjore nga rajoni i EJK-së gjatë uebinareve të ndryshme të organizuara nga ODIHR-i mbi integrimin gjinor dhe barazinë gjinore në sistemet e drejtësisë, zbuluan se të ende është e vështirë të merren të dhënat në lidhje me aspektet gjinore dhe të diversitetit në sistemin e drejtësisë.

Për ta trajtuar këtë çështje dhe duke marrë parasysh faktin se Maqedonia e Veriut nuk ishte përfshirë në sondazhin e ODIHR-it të vitit 2017, Misioni i OSBE-së në Shkup angazhoi ekspertë për të zhvilluar një studim bazë që fokusohet tek gjyqësori (gjykatat, prokuroritë, Këshilli i Prokurorëve Publikë, Këshilli Gjyqësor i RMV dhe Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë). Studimi synon të ofrojë një perspektivë ndërkombëtare mbi kuptimin kombëtar të rolit të gruas në gjyqësor dhe të ofrojë të dhëna dhe analiza përkatëse nga perspektiva e gjinisë dhe diversitetit (përkatësia etnike, gjuha, aftësia e kufizuar, moshja, statusi social, feja ose besimi). Qëllimi i studimit është që të reflektojë mbi situatën aktuale në Maqedoninë e Veriut dhe të ofrojë rekomandime që do të shërbenin si bazë solide për ndërhyrjet e ardhshme të qëndrueshme të bazuara në fakte, në përputhje me zgjidhjet e praktikave të mira të theksuara në dokumentin e ODIHR-it.

1 OSBE-ODIHR, Gjinia, Diversiteti dhe Drejtësia: Përmbledhje dhe rekomandime, 2019, në dispozicion në: https://www.osce.org/files/f/documents/3/4/419840_0.pdf

2. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Në fillim të këtij hulumtimi në shkallë të vogël, u zhvillua plani i hulumtimit. Hulumtimi u krye nga shtatori deri në dhjetor të vitit 2021. Ky hulumtim përbëhet nga dy pjesë. Pjesa e parë e hulumtimit është hulumtimi në zyrë, ndërsa pjesa e dytë është hulumtimi në terren.

Në pjesën e hulumtimit në zyrë, u mbledhën dhe u analizuan burime të ndryshme, duke përfshirë instrumentet legjislativë dhe rregullatore që ishin në dispozicion, raportet dhe publikimet e tjera nga agjencitë shtetërore përkatëse, organizatat ndërkombëtare dhe OSHC-të, si dhe dokumentet e politikave që kanë të bëjnë me sigurimin e diversitetit dhe promovimin e qasjes së barabartë në drejtësi për të gjithë.

Sa i përket hulumtimit në terren, ai përbëhet nga dy pjesë. Pjesa e parë është e fokusuar tek gjyqësori, ndërsa pjesa e dytë është fokusuar në perceptimin e përdoruesve të sistemit të drejtësisë. Fushat kryesore të vlerësimit në pjesën e gjyqësorit ishin: diversiteti i gjyqtarëve dhe i prokurorëve publikë sipas grupeve (gjinia, statusi i pakicës, aftësia e kufizuar, etj.); perceptimet e gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë (paragjykimet e perceptuara, stereotipet, etj.); punësimi dhe përzgjedhja (përzgjedhja e gjyqtarëve, duke përfshirë kornizën ligjore dhe kriteret e përzgjedhjes); inkurajimi i angazhimit të punonjësve të rinj në profesion dhe punësimi strategjik; promovimi dhe mbajtja e punonjësve; si dhe edukimi dhe trajnimi i vazhdueshëm. Fushat kryesore të vlerësimit në pjesën e perceptimit të përdoruesve të sistemit të drejtësisë ishin: përvojat me sistemin e drejtësisë; drejtësia e përgjithshme; perceptimi i njëanshmërisë gjinore dhe perceptimi i njëanshmërisë ndaj grupeve të veçanta të cënueshme, si Romët, pakicat e tjera etnike, pakicat fetare, personat me aftësi të kufizuara, popullata LGBT, etj.

Për të kryer këtë studim, ekipi i ekspertëve zhvilloi instrumente hulumtuese: udhëzues të hollësishëm për intervista, udhëzues për diskutim në grupet e fokusit dhe pyetësor për anketimin e përdoruesve të fundit.

Për shkak të situatës epidemiologjike të KOVID-19, janë organizuar intervista të hollësishme online. Janë realizuar gjashtë intervista të hollësishme: me dy prokurorë publikë (prokuroria themelore dhe e lartë), një gjyqtar të gjykatës civile dhe me përfaqësues nga Këshilli Gjyqësor, Këshilli i Prokurorëve Publikë dhe Akademia për Gjyqtarë dhe Prokurorë Publikë. Përveç kësaj, u organizuan dy diskutime në grupe të fokusit, njëra me gjyqtarë dhe tjetra me prokurorë publikë, gjithashtu online. Në diskutimin e grupit të fokusit me gjyqtarë, morën pjesë gjithsej 14 gjyqtarë (11 gra dhe 3 burra) nga disa gjykata të ndryshme, ndërsa në diskutimin e grupit të fokusit të organizuar për prokurorët publikë morën pjesë pesë pjesëmarrës, të gjitha gra nga tri prokurori të ndryshme themelore publike.

Më në fund, pyetësori për anketimin e përdoruesve të fundit ishte në dispozicion në internet dhe u plotësua nga 15 pjesëmarrës (14 gra dhe një burrë). Duke pasur parasysh kufizimet kohore, pjesëmarrësit ishin të synuar dhe përfshinin përdoruesit e fundit të sistemit të drejtësisë, si dhe OSHC-të (ofruesit e ndihmës juridike falas, organizatat që merren me grupet e cënueshme, avokatët që i përfaqësojnë viktimat e diskriminimit, etj.).

3. KORNIZA LIGJORE NDËRKOMBËTARE DHE KOMBËTARE

3.1. Korniza ligjore ndërkombëtare

Gjinia dhe diversiteti janë të ndërthurura në të gjitha sferat e shoqërisë dhe janë shumë të rëndësishme në çdo shoqëri. Rrjedhimisht, ato janë të rëndësishme për gjyqësorin dhe në gjyqësor, si një pjesë e shoqërisë. Konceptet e gjinisë dhe të diversitetit janë shumë të gjera. Jo vetëm që përfshijnë gjininë, si koncept më i gjerë se numri i grave dhe burrave, por gjithashtu, nën termin diversitet, grupe të ndryshme personash njihen si pjesë të rëndësishme të çdo shoqërie. Korniza ligjore ndërkombëtare për barazinë dhe mos-diskriminimin është shumë gjithëpërfshirëse dhe e zhvilluar mirë në nivele të ndryshme (p.sh. sistemi i OKB-së, Këshilli i Evropës, OSBE, etj.).

Vetë nocioni i gjithë konventës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe i mos-diskriminimit është se të gjithë jemi të barabartë dhe i kemi të drejtat e njëjta, pavarësisht nga karakteristikat personale. Siç thuhet në Rezolutën e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së (1998), çdo shtet ka përgjegjësinë dhe detyrën kryesore të mbrojtë, të promovojë dhe të zbatojë të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, ndër të tjera, duke miratuar hapa të tillë që mund të jenë të nevojshëm për të krijuar të gjitha kushtet e nevojshme në fushat sociale, ekonomike, politike dhe të tjera, si dhe garancitë ligjore që kërkohen për të siguruar se të gjithë personat që janë nën juridiksionin e tij, individualisht dhe në shoqëri me të tjerët, janë në gjendje t'i gëzojnë të gjitha këto të drejta dhe liri në praktikë.² Koncepti i barazisë përpara ligjit përfshin një përgjegjësi nga ana e shtetit që jo vetëm të përmbahet nga shkelja e të drejtave të qytetarëve në bazë të cilësdo karakteristikë personale, por edhe të marrë masa pozitive për të siguruar që personat që u përkasin pakicave të ndryshme të mund të përfitojnë në mënyrë efektive mjet juridik nëse të drejtat e tyre janë shkelur ose kanë nevojë për t'u zbatuar. Përveç kësaj, barazia e qenieve njerëzore përfshin edhe mundësi të barabarta për ta.

Nga ana tjetër, çdo person është anëtar i vlefshëm i komunitetit/shoqërisë së tij, dhe ka të drejtë të përfshihet në shoqëri, e po ashtu edhe në sferën publike. Diversiteti në shoqëri është një vlerë shumë e rëndësishme dhe duhet promovuar dhe vlerësuar. Megjithatë, gratë dhe pakicat e ndryshme (p.sh. etnike, fetare, personat me aftësi të kufizuara, etj.) janë përballur historikisht me diskriminimin dhe mungesën e pjesëmarrjes në sferën publike. Pozicioni i pafavorshëm i këtyre grupeve reflektohet në gjyqësorin në të gjithë shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së. Në studimin e ODIHR-it për Gjininë, Diversitetin dhe Drejtësinë,³ ndër rezultatet kryesore të paraqitura, thuhet se edhe në shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së ku ka barazi gjinore ndërmjet aktorëve të sistemit të drejtësisë, vazhdojnë barrierat me bazë gjinore për promovimin dhe avancimin në karrierë. Gjithashtu, pakicat etnike mbeten më

2 OSBE-ODIHR, Gjinia, Diversiteti dhe Drejtësia: Përmbledhje dhe rekomandime, 2019, në dispozicion në: https://www.osce.org/files/f/documents/3/4/419840_0.pdf

3 Deklarata mbi të Drejtën dhe Përgjegjësinë e Individëve, Grupeve dhe Organeve të Shoqërisë për të Promovuar dhe Mbrojtur të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore të Njohura Universalisht, Rezoluta 53/144 e Asamblesë së Përgjithshme e datës 9 dhjetor 1998, në dispozicion në: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/rightandresponsibility.aspx>, Neni 2.1.

pak të përfaqësuar në mesin e aktorëve të sistemit të drejtësisë, madje edhe në shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së me shkallë të lartë të përfaqësimit të pakicave etnike, veçanërisht në rastin e komunitetit rom. Në fund, personat me aftësi të kufizuara janë gjithashtu më pak të përfaqësuar mes burrave dhe grave që punojnë si gjyqtarë dhe prokurorë në të gjithë rajonin e OSBE-së.

Duke pasur parasysh këtë, në këtë studim u fokusuar në kornizën ligjore ndërkombëtare më relevante për barazinë gjinore, pakicat etnike dhe personat me aftësi të kufizuara në lidhje me gjyqësorin.

Angazhimet e OSBE-së

Gjatë tre dekadave të fundit, OSBE-ja deklaroi angazhime të rëndësishme ndaj parimeve të mos-diskriminimit dhe barazisë gjinore, përfshi edhe gjyqësorin. OSBE-ja i mbështeti shtetet pjesëmarrëse në përmbushjen e angazhimeve të tyre për të respektuar standardet e njohura ndërkombëtarisht që kanë të bëjnë me pavarësinë e gjyqtarëve dhe praktikuesve ligjorë dhe funksionimin e paanshëm të shërbimit publik gjyqësor, për të siguruar që pavarësia e gjyqësorit është e garantuar dhe e përfshirë në kushtetutë ose në ligjet e vendit dhe respektohet në praktikë, duke i kushtuar vëmendje të veçantë Parimeve Themelore për Pavarësinë e Gjyqësorit, të cilat, ndër të tjera, parashikojnë që gjyqtarët të jenë të kualifikuar, të trajnuar dhe të përzgjedhur siç duhet mbi baza jodiskriminuese.⁴

Përveç kësaj, OSBE-ja i mbështeti shtetet pjesëmarrëse për të promovuar barazinë gjinore, duke deklaruar se barazia e plotë dhe e vërtetë midis burrave dhe grave është një aspekt themelor i një shoqërie të drejtë dhe demokratike të bazuar në sundimin e ligjit. Ajo u bën thirrje shteteve pjesëmarrëse të pranojnë se zhvillimi i plotë i shoqërisë dhe mirëqenia e të gjithë anëtarëve të saj kërkon mundësi të barabarta për pjesëmarrje të plotë dhe të barabartë të burrave dhe grave. Në këtë kontekst, ato, ndër të tjera, do të inkurajojnë dhe promovojnë mundësi të barabarta për pjesëmarrje të plotë të grave në të gjitha aspektet e jetës politike dhe publike, në proceset vendimmarrëse dhe në bashkëpunimin ndërkombëtar në përgjithësi.⁵ Për më tepër, OSBE-ja i mbështeti shtetet pjesëmarrëse në zbatimin e angazhimeve përkatëse për promovimin e barazisë midis grave dhe burrave. Ndër prioritetet e Planit të Veprimit të OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore të vitit 2004,⁶ bëjnë pjesë: sigurimi i kornizës ligjore dhe i politikave jodiskriminuese në mënyrë që shtetet pjesëmarrëse t'i respektojnë instrumentet ndërkombëtare për promovimin e barazisë gjinore dhe të drejtave të grave, si dhe sigurimi i mundësive të barabarta për pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike. Këto angazhime e theksojnë në veçanti rëndësinë e integritetit gjinor dhe deklarojnë mbështetjen për përpjekjet e shteteve pjesëmarrëse për të promovuar barazinë gjinore, me fokus të veçantë në promovimin e pjesëmarrjes së grave në jetën publike dhe politike.⁷

4 OSBE-ODIHR, Gjinia, Diversiteti dhe Drejtësia: Përmbledhje dhe rekomandime, 2019

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

6 Po aty, paragrafët 40 dhe 40.8

7 Aneksi i Vendimit Nr. 14/04; Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore i vitit 2004, Sofje 2004, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/7/d/23295.pdf>

Në fund, duke pranuar se gratë mund të përballen me barriera shitesë, përtej atyre të bazuara në gjini, për pjesëmarrjen e tyre në jetën politike dhe publike, OSBE-ja u bëri thirrje shteteve pjesëmarrëse që të marrin në konsideratë ofrimin e masave specifike për të arritur qëllimin e balancës gjinore në të gjitha organet legjislativë, gjyqësore dhe ekzekutive, si dhe të shqyrtohen masat e mundshme legjislativë, të cilat do të lehtësonin një pjesëmarrje më të ekuilibruar të grave dhe burrave në jetën politike dhe publike, e veçanërisht në vendimmarrje.⁸

Ashtu sikurse edhe përfaqësimi i grave dhe burrave, edhe përfaqësimi i pakicave në gjyqësor është një aspekt i rëndësishëm i diversitetit. Në vitin 2006, me qëllim luftimin e intolerancës dhe diskriminimit, si dhe për të promovuar respektin dhe mirëkuptimin e ndërsjellë, shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së e njohën kontributin pozitiv që të gjithë individët mund ta japin për karakterin harmonik pluralist të shoqërive tona duke promovuar politika që fokusohen në barazinë e mundësive, të drejtave dhe qasjes në drejtësi dhe shërbimet publike, si dhe për nxitjen e dialogut dhe pjesëmarrjes efektive.⁹ Për më tepër, ODIHR-i lëshoi rekomandime në vitin 2010 për pavarësinë e gjyqësorit, në të cilat trajtohej përfaqësimi i pakicave në gjyqësi.¹⁰ Një nga rekomandimet është se përbërja e gjyqësorit duhet të pasqyrojë përbërjen e popullsisë në tërësi. Për ta rritur përfaqësimin e pakicave në gjyqësi, grupet më pak të përfaqësuara duhet të inkurajohen që t'i fitojnë kualifikimet e nevojshme për të qenë gjyqtar dhe askush nuk duhet të përjashtohet sepse është pjesëtar i një grupi të caktuar pakicë.¹¹

Në Udhëzimet e Lubjanës të vitit 2010,¹² thuhet se administrata publike dhe shërbimi civil duhet të përfshijnë diversitetin në strukturat dhe mekanizmat e punës së tyre, duke përfshirë edhe punësimin e personave që i përkasin grupeve minoritare. Më tej thuhet se administrata publike duhet, për aq sa është e mundur, të pasqyrojë diversitetin e shoqërisë, që do të thotë se shtetet duhet të identifikojnë mënyra për të promovuar punësimin dhe mbajtjen e personave që u përkasin pakicave në sektorin publik. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet arritjes së një pranie adekuate të personave që u përkasin pakicave në sektorët që ofrojnë shërbime thelbësore, ndër të tjera, edhe në gjyqësor.¹³ Përfshirja e një politike të diversitetit në sektorin publik nënkupton se përbërja dhe promovimi i punonjësve në të gjitha nivelet e administratës publike duhet të monitorohet për të parandaluar diskriminimin e drejtpërdrejtë ose indirekt. Për më tepër, një nga rekomandimet kryesore të lëshuara nga Komisioneri i Lartë i OSBE-së për Pakicat Kombëtare është që shtetet pjesëmarrëse të sigurojnë se përbërja e gjykatave, tribunaleve, prokurorive, agjencive të zbatimit të ligjit, shërbimeve korrektuese, agjencive të zbatimit (ose përmbauesve) dhe

8 Po aty, V. Mbështetja e shteteve pjesëmarrëse të OSBE-së në zbatimin e angazhimeve përkatëse për promovimin e barazisë ndërmjet grave dhe burrave, 44. (b) dhe (d)

9 Vendimi Nr. 7/09, Pjesëmarrja e grave në jetën politike dhe publike, Këshilli Ministror i OSBE-së, 2 dhjetor 2009, paragrafi 1 dhe 2, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/2/a/40710.pdf>

10 Vendimi Nr. 13/06, Luftimi i Intolerancës dhe Diskriminimit dhe Promovimi i Respektit dhe Mirëkuptimit të Ndërsjellë, Këshilli Ministror i OSBE-së, Bruksel, 5 dhjetor 2006, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/f/a/23114.pdf>, paragrafi 3.

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

12 Po aty, paragrafi 24

13 Udhëzimet e Lubjanës për Integrimin e Shoqërive të Shumëllojshme, Komisioneri i Lartë i OSBE-së për Pakicat Kombëtare, 2012, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/0/9/96883.pdf>

të institucioneve për të drejtat e njeriut synon të pasqyrojë diversitetin e popullsisë në të gjitha nivelet.¹⁴

Për personat me aftësi të kufizuara dhe përfshirjen e tyre, shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së në vitin 1991 u zotuan të mbrojnë të drejtat e njeriut të personave me aftësi të kufizuara dhe të ndërmarrin hapa për të siguruar mundësi të barabarta për personat me aftësi të kufizuara për të marrë pjesë plotësisht në jetën e shoqërisë së tyre.¹⁵

Në fund, duhet theksuar se gratë dhe burrat janë identitete komplekse të përcaktuara jo vetëm nga gjinia e tyre, kështu që kryqëzimi i karakteristikave të ndryshme personale çon në forma të ndryshme të diskriminimit dhe marginalizimit. Për shembull, angazhimet përkatëse të OSBE-së për sigurimin e mundësive të barabarta për pjesëmarrjen e grave në jetën politike dhe publike e njohën diskriminimin ndërsektorial të grave pjesëtare të pakicave, duke deklaruar se Komisioneri i Lartë për Pakicat Kombëtare do të trajtojë çështje konkrete lidhur me pjesëmarrjen në jetën publike dhe private të grave që u përkasin pakicave kombëtare dhe, në politikat dhe projektet e zhvilluara nga zyra e tij/saj, si dhe të ndërmarrë hapat e nevojshëm për të luftuar diskriminimin e dyfishtë që e vuajnë këto gra.¹⁶

Traktatet ndërkombëtare – Kombet e Bashkuara dhe Këshilli i Evropës

Siç u tha më parë, ekzistojnë grupe të shumta në shoqëritë në mbarë botën, të cilat historikisht kanë pësuar diskriminim, si p.sh. gratë, pakicat e ndryshme etnike, personat me aftësi të kufizuara etj. Diskriminimi sistematik i këtyre grupeve ka rezultuar në përjashtimin e tyre nga politika dhe jeta publike. Në nivel universal, pas Luftës së Dytë Botërore janë miratuar traktate të shumta ndërkombëtare, për të shpallur dhe garantuar të drejtat e njeriut, si dhe për të korrigjuar padrejtësitë historike që përjetuan grupe të ndryshme njerëzish.

Dokumentet kryesore universale për të drejtat e njeriut dhe mos-diskriminimin janë ratifikuar nga Maqedonia e Veriut. Megjithëse të gjitha dokumentet e Kombeve të Bashkuara janë të rëndësishme për shtetet anëtare, ne do t'i përmendim më të rëndësishmet lidhur me gjininë dhe diversitetin në gjyqësor. Me anë të trashëgimisë, Maqedonia e Veriut fitoi qasje në traktatet e mëposhtme ndërkombëtare për të drejtat e njeriut:¹⁷

- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e Të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (ICERD, 1965);
- Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (ICESCR, 1966);
- Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike (ICCPR, 1966);

14 Po aty, Udhëzuesi 26.

15 Rekomandimet e Grazit për Qasjen në Drejtësi dhe Pakicat Kombëtare dhe Shënimi Shpjegues, Komisioneri i Lartë i OSBE-së për Pakicat Kombëtare, nëntor 2017, në dispozicion në: <https://www.osce.org/files/f/documents/a/c/340066.pdf>, Rekomandimi 5.

16 Dokumenti i Takimit të Moskës i Konferencës mbi Dimensionin Njerëzor të KSBE-së, Moskë, 1991, paragrafi 412.

17 Aneksi i Vendimit Nr. 14/04; 2004 Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjimore, Sofje 2004, prioriteti 44 (d)

- Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave (CEDAW, 1979);
- Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara e KB-ve (KDKPAK, 2006).¹⁸

Të gjitha traktatet e përmendura të OKB-së për të drejtat e njeriut ndalojnë diskriminimin mbi çdo bazë, përfshi diskriminimin në bazë të seksit/gjinisë, përkatësisë etnike, aftësisë së kufizuar, etj.

Krahas ndalimit të diskriminimit të personave me aftësi të kufizuara, Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, ndër të tjera, parashikon të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për të punuar, në baza të barabarta me të tjerët, në një treg pune dhe mjedis pune që është i hapur, gjithëpërfshirës dhe i qasshëm për personat me aftësi të kufizuara, duke përfshirë punësimin e personave me aftësi të kufizuara në sektorin publik, si dhe sigurimin që personave me aftësi të kufizuara t'u ofrohet akomodim i arsyeshëm në vendin e punës.¹⁹ Kjo do të thotë se personat me aftësi të kufizuara kanë të drejtë të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në sistemin e drejtësisë, jo vetëm si përdorues të sistemit, por edhe si profesionistë të drejtësisë (gjyqtarë, prokurorë, juristë, avokatë). Gjithashtu, personat me aftësi të kufizuara përballen me pengesa të shumta për sa i përket qasjes në drejtësi. Shtetet janë të detyruara të sigurojnë qasje efektive në drejtësi për personat me aftësi të kufizuara në nivel të barabartë me të tjerët, duke përfshirë përmes sigurimit të kushteve procedurale dhe të përshtatshme për moshën, në mënyrë që ta lehtësojnë rolin e tyre efektiv si pjesëmarrës të drejtëpërdrejtë dhe indirektë, përfshi edhe si dëshmitarë, në të gjitha procedurat ligjore, duke përfshirë edhe në fazat hetimore dhe fazat e tjera paraprake.²⁰ Është shumë e rëndësishme të theksohet se Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara përcakton se të gjitha Shtetet anëtare duhet të ndërmarrin masat adekuate që t'ju sigurojnë personave me aftësi të kufizuara të kenë qasje, në bazë të barabartë me të tjerët, në ambientin fizik, në transport, në informim dhe komunikim, duke përfshirë këtu edhe sistemin teknologjik të informimit dhe komunikimit dhe te lehtësimeve dhe shërbimeve të tjera të hapura ose që ju ofrohen publikut atij rural dhe urban, t'ju mundësohet personave me aftësi të kufizuara të jetojnë në mënyrë të pavarur dhe të marrin pjesë plotësisht në të gjitha aspektet e jetës.²¹ Qasja duhet t'i sigurohet të gjithë personave me aftësi të kufizuara pa marrë parasysh llojin e kufizimit, pa asnjë dallim, siç është raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, bindja politike ose ndonjë tjetër, prejardhja nacionale ose sociale, pasuria, statusi në lindje ose tjetër, statusi ligjor ose social, gjinia ose moshë. Qasshmëria veçanërisht duhet të ketë parasysh perspektivën e gjinisë dhe moshës për personat me aftësi të kufizuara.²²

Përveç kësaj, Maqedonia e Veriut i ratifikoi konventat kryesore të Këshillit të Evropës, përfshi Konventën për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (1950),²³ Protokollin nr. 12 të Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (2000),²⁴ si

18 Ratifikuar më 29 dhjetor 2011

19 KDKPAK, neni 27, paragrafi 1 (a, e, g, i)

20 Po aty, neni 13

21 Po aty neni 9

22 KDKPAK/C/GC/2.2014, paragrafi 13

23 Ratifikuar më 10 prill 1997

24 Ratifikuar më 13 korrik 2004

dhe Konventën e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftimin e Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (2011).²⁵

Neni 14 i Konventës për Mbrojtjen i të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore e ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përfshira në këtë Konventë mbi çfarëdo baze si gjinia, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimi politik ose mendimi tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një pakicë kombëtare, prona, statusi i lindjes ose statusi tjetër. Duhet theksuar se kjo dispozitë i referohet vetëm gëzimit të të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Konventë, që do të thotë se nuk i referohet mbrojtjes nga diskriminimi në gëzimin e një të drejte që nuk parashikohet në Konventë. Në vitin 2000 u miratua Protokollin Nr. 12 i KEDNJ-së, i cili siguron një klauzolë të përgjithshme jo-diskriminuese dhe në këtë mënyrë ofron një diapazon mbrojtjeje që shtrihet përtej gëzimit të të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Konventë, domethënë, mbrojtja nga diskriminimi sigurohet për çdo të drejtë të garantuar nga legjislacioni kombëtar.

Duke iu referuar konkretisht gjyqësorit, në Planin e Veprimit të Këshillit të Evropës për Forcimin e Pavarësisë dhe Paanësisë së Gjyqësorit theksohet se duhet marrë parasysh në mënyrë adekuate shoqëria në tërësi në përbërjen e gjykatave dhe të gjyqësorit për ta rritur besimin e publikut në gjyqësor. Për ta arritur këtë rezultat, shtetet anëtare duhet të konsiderojnë një politikë që synon të sigurojë barazinë gjinore dhe përfaqësimin e shoqërisë në tërësi.²⁶

Përveç kësaj, duke pasur parasysh disavantazhet historike ndaj të cilave janë ekspozuar grupe të caktuara personash, ligjet kundër diskriminimit dhe vetëm ndalimi i diskriminimit mund të mos mjaftojnë për të korrigjuar këtë padrejtësi në kohën e duhur, gjë që e bën të nevojshme miratimin e masave të veçanta.²⁷ Natyra jo-diskriminuese e masave të veçanta është përcaktuar në mënyrë të qartë në dokumentet ndërkombëtare.

Për shembull, në Rekomandimin e Përgjithshëm nr. 25 të CEDAW-it për masat e veçanta të përkohshme,²⁸ Komiteti i CEDAW-it theksoi se qasja thjesht formale ligjore nuk është e mjaftueshme për të arritur barazi thelbësore midis grave dhe burrave. Duhet të merren parasysh dallimet biologjike, si dhe dallimet e ndërtuara në mënyrë shoqërore dhe kulturore midis grave dhe burrave, dhe mund të kërkohet trajtim jo i njëjtë i grave dhe burrave për t'i trajtuar dallimet e tilla. Për arritjen e barazisë thelbësore nevojitet një strategji efektive që synon tejkalimin e përfaqësimit më të ulët të grave dhe një rishpërndarje të burimeve dhe të pushtetit midis burrave dhe grave.²⁹ Për më tepër, Komiteti i CEDAW-it pranoi se grupe të caktuara të grave mund të vuajnë nga forma të shumta të diskriminimit dhe bëri thirrje për masa konkrete të përkohshme të veçanta për të eliminuar format e tilla të shumta të diskriminimit ndaj grave dhe të ndikimit të tij negativ të komplikuar mbi to.³⁰

25 Ratifikuar më 26 dhjetor 2017

26 Plani i Veprimit i Këshillit të Evropës për Forcimin e Pavarësisë dhe Paanësisë së Gjyqësorisë, CM(2016)36, versioni përfundimtar, prill 2016, në dispozicion në: <https://rm.coe.int/1680700285>, Paragrafi G.

27 Shih për shembull: Neni 1, paragrafi 4 i ICERD; nenet 4 dhe 5 të CEDAW; Neni 5 i KDPAK.

28 Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 25 i CEDAW-it për nenin 4, paragrafi 1 i Konventës së CEDAW-it për masat e veçanta të përkohshme, (CEDAW/C/GC/25) 2004, në dispozicion në: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(English\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(English).pdf)

29 Po aty, paragrafi 8

30 Po aty, paragrafi 12

Për më tepër, në Rekomandimin e Përgjithshëm Nr. 33 të CEDAW-it për qasjen e grave në drejtësi,³¹ Komiteti i CEDAW-it theksoi një sërë pengesash dhe kufizimesh që i pengojnë gratë të realizojnë të drejtën e tyre për qasje në drejtësi mbi bazën e barazisë, dhe këto pengesa ndodhin në një kontekst strukturor të diskriminimit dhe pabarazisë për shkak të faktorëve të tillë si: stereotipet gjinore, ligjet diskriminuese, diskriminimi i ndërthurur ose i komplikuar, kërkesat dhe praktikat procedurale dhe provuese, etj. Të gjitha këto pengesa përbëjnë shkelje të vazhdueshme të të drejtave të njeriut të grave,³² dhe duhet të trajtohen siç duhet. Përveç kësaj, Komiteti i CEDAW-it rekomandoi që shtetet palë t'u kundërvihen dhe t'i heqin barrierat për pjesëmarrjen e grave si profesioniste brenda të gjitha organeve dhe niveleve të sistemeve gjyqësore dhe kuazi-gjyqësore dhe ofruesve të shërbimeve të lidhura me drejtësinë, dhe të ndërmarrin hapa, duke përfshirë masa të veçanta të përkohshme, për të siguruar se gratë janë të përfaqësuara në mënyrë të barabartë në gjyqësor dhe në mekanizmat e tjerë të zbatimit të ligjit si magjistrate, gjyqtare, prokurore, avokate mbrojtëse, avokate, administratore, ndërmjetësuese, zyrtare për zbatimin e ligjit, zyrtare gjyqësore dhe penale dhe praktikuese eksperte, si dhe në cilësi të tjera profesionale.³³

Të gjitha konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe mos-diskriminim janë të zbatueshme për të gjitha sferat e jetës private dhe publike, duke përfshirë edhe gjyqësorin. Edhe pse ka dallime të rëndësishme midis vendeve, vazhdon të ekzistojë nevoja globale për të promovuar pjesëmarrjen e grave dhe të pakicave në gjyqësor.³⁴ Një shembull ndërkombëtar mund të jetë zgjedhja e kandidatëve për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut. Në vitin 2004, u vendos një rregull që kërkonte shprehimisht listat e kandidatëve për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut të përfshinin të paktën një kandidat të secilës gjini, megjithëse ky rregull u ndryshua në vitin 2005 për të lejuar listat e kandidatëve me një gjini, nëse ata ishin nga gjinia më pak e përfaqësuar në Gjykatë (d.t.th. gjinia të cilës i përkasin nën 40% e numrit të përgjithshëm të gjyqtarëve), ose në rrethana të jashtëzakonshme kur pala kontraktuese i ka ndërmarrë të gjitha hapat e nevojshëm dhe të duhur për të siguruar se lista përmban kandidatë të të dy gjinive.³⁵ Për më tepër, kur grupet politike i emërojnë përfaqësuesit e tyre në komitet, duhet të synojnë të përfshijnë të paktën 40% gra, që është pragu i barazisë që konsiderohet i nevojshëm nga Këshilli i Evropës për të përjashtuar njëanshmërinë e mundshme gjinore në proceset vendimmarrëse, dhe një nga kriteret e përdorura nga Komiteti duhet të jetë që, në rast të meritave të barabarta, përparësi duhet t'i jepet kandidatit të gjinisë më pak të përfaqësuar në Gjykatë.³⁶ Megjithatë, ky proces është shumë i ngadalshëm. Kur u prezantua kjo masë në vitin 2004, gratë përbënin vetëm 26% të gjyqtarëve (11 gra dhe 32 burra), ndërsa me 13 shtator të vitit 2021 ky raport ishte 15 gra (32%) kundrejt 32 burrave.³⁷

31 Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 33 i CEDAW-it për Qasjen e Grave në Drejtësi, (CEDAW/C/GC/33) 2015, në dispozicion në: <https://undocs.org/en/CEDAW/C/GC/33>

32 Po aty, paragrafi 3.

33 Po aty, paragrafi 15 (f)

34 Shelby Quast, Reforma në Drejtësi dhe Gjinia, Paketa e Instrumenteve për Reformën e Sektorit të Gjinisë dhe Sigurisë, Eds: Megan Bastick dhe Kristin Valasek, DCAF, OSBE/ODIHR, UN-INSTRRAW, Gjenevë, 2008, në dispozicion në: https://www.files.ethz.ch/isn/143084/Tool%2004_Justice%20Reform%20and%20Gender.pdf, p. 14.

35 Kandidatët për Gjykatën Evropiane të të Drejtave të Njeriut, Rezoluta 1366 (2004) e Asamblesë Parlamentare Evropiane e modifikuar nga Rezolutat 1426 (2005), 1627 (2008), 1841 (2011), 2002 (2014) dhe 2278 (2019), në dispozicion në: http://assembly.coe.int/nw/xml/RoP/RoP-XML2HTML-EN.asp?id=EN_CEGCAIFG_neni_4.

36 Po aty, neni 5 (iv) dhe (vi)

37 Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, Përbërja e Gjykatës më 13 shtator 2021, në dispozicion në: <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=court/judges>

Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve

Puna e Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve luan një rol tepër të rëndësishëm në përparimin e të drejtave të grave dhe pakicave në gjyqësor. Ka mandatin nën Kombet e Bashkuara, d.t.th që Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve është një nga procedurat e tematikave të veçanta të parapara nga Këshilli i Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Njeriut.³⁸ Ky funksion u krijua për: të regjistruar sulmet ndaj pavarësisë së gjyqtarëve, avokatëve dhe prokurorëve; për të monitoruar progresin e bërë në mbrojtjen dhe rritjen e pavarësisë së tyre; të bërë rekomandime konkrete për shtetet dhe aktorët e tjerë, dhe për të identifikuar mënyra për të përmirësuar pavarësinë e gjyqësorit dhe profesionit ligjor. Raportuesi special paraqet raportin vjetor tematik tek Këshilli për të Drejtat e Njeriut dhe tek Asambleja e Përgjithshme duke nënvizuar çështjet më të rëndësishme të cilat i përkasin dhe kanë lidhje me mandatin e tyre.³⁹

Siç theksoi Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve në vitin 2011, një gjyqësi e pavarur, e paanshme dhe e ndjeshme ndaj gjinisë ka një rol vendimtar në avancimin e të drejtave të njeriut të grave dhe burrave, arritjen e barazisë gjinore dhe sigurimin se aspektet gjinore janë të përfshira në administrimin e drejtësisë.⁴⁰ Prandaj, shtetet duhet të bëjnë përpjekje për të vlerësuar strukturën dhe përbërjen e gjyqësorit të tyre për të siguruar përfaqësim adekuat të grave dhe për të siguruar kushtet e nevojshme për avancimin e barazisë gjinore brenda gjyqësorit.⁴¹ Ndër të tjera, listat e propozuara të kandidatëve për emërimet dhe avancime në gjyqësor duhet të sigurojnë përfaqësim adekuat të grave dhe pakicave në të gjitha nivelet e sistemit gjyqësor.⁴² Sigurimi i perspektivave të grave në administrimin e drejtësisë, përfshi vendimet e lëshuara nga gjykatat, mund të bëhet përmes emërimit të gjyqtareve, pasi pasqyrimi i diversitetit të shoqërive është thelbësor për ndërtimin e besimit në sistemin gjyqësor dhe për të siguruar se përvojat dhe nevojat e grave merren parasysh në të gjitha çështjet gjyqësore.⁴³ Përveç kësaj, gratë nga pakicat dhe grupet e tjera më pak të përfaqësuara duhet gjithashtu të përfaqësohen në mënyrë adekuate në gjyqësor.⁴⁴

Në raportin e tij të vitit 2016, Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve deklaroi se shtetet, ndër të tjera, duhet të sigurojnë se çdokush të mund të hyjë në profesionin ligjor, prokurori dhe gjyqësor, pa asnjë lloj diskriminimi, veçanërisht në bazë gjinore, si dhe të promovojnë përfaqësim më të madh të grave dhe të pakicave.⁴⁵ Nga ana tjetër, është e rëndësishme të kihet parasysh se gjyqtarët kanë detyrimin për të përmbushur drejtësinë në mënyrë të paanshme dhe të barabartë për të gjithë, pavarësisht nga karakteristikat e tyre personale, si gjinia, statusi i pakicës apo statusi tjetër. Gratë duhet të shihen si aktore kryesore

38 Për më tepër informata në lidhje me Raportuesin Special mbi pavarësinë e gjykatësve dhe avokatëve mund të gjeni në: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/SRJudgeslawyersIndex.aspx>

39 Më shumë informacion mbi Raportuesin Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve ka në: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Judiciary/Pages/SRJudgeslawyersIndex.aspx>

40 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Raporti i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve, A/HRC/17/30, 29 prill 2011, paragrafi 45.

41 Po aty, paragrafi 47.

42 Po aty, paragrafi 58.

43 Po aty, paragrafët 48-49.

44 Po aty, paragrafi 49.

45 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Raporti i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve, A/HRC/32/34, 5 prill 2016, paragrafi 44.

në administrimin e drejtësisë dhe si profesioniste ligjore me anë të forta dhe kapacitete për të kontribuar në integritetin e sistemit të drejtësisë, dhe kjo mund të arrihet, ndër të tjera, përmes trajnimit të të gjithë gjyqtarëve dhe personelit gjyqësor mbi stereotipet gjinore dhe kompetencat e barabarta të grave dhe burrave.⁴⁶

Në fund, në vitin 2021, Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve dorëzoi raportin për pjesëmarrjen e grave në administrimin e drejtësisë.⁴⁷ Raporti shqyrton statusin aktual të përfaqësimit të grave në sistemet gjyqësore, duke i identifikuar barrierat që pengojnë qasjen e tyre adekuate në shërbimet gjyqësore dhe prokurori, si dhe avancimin dhe mbajtjen e tyre në këto shërbime.

Një sistem gjyqësor dhe prokurori e pavarur, e paanshme, e përkushtuar ndaj barazisë gjinore, është thelbësore për realizimin e të drejtave të njeriut, forcimin e demokracisë, përfshirjen e të gjithë zërave në çështjet e interesit publik dhe çrrënjosjen e dhunës me bazë gjinore ndaj grave. Për këtë arsye, përfaqësimi i barabartë i grave dhe burrave në sistemin e administrimit të drejtësisë është një qëllim në vetvete dhe një kusht thelbësor për mbrojtjen e barabartë dhe efektive të të drejtave të njeriut dhe për barazinë thelbësore. Një përbërje e larmishme sjell zëra dhe këndvështrime të ndryshme në gjyqësor dhe e përforcon legjitimitetin e gjyqësorit dhe të prokurorisë.⁴⁸

Në këtë raport, u identifikuan një sërë kufizimesh me të cilat përballen gratë në qasjen dhe avancimin në karrierën gjyqësore, duke përfshirë pengesa të ndryshme rregullore dhe barriera institucionale, strukturore dhe kulturore që çojnë në përfaqësimin më të ulët të grave në pozitat vendimmarrëse ose në kufizimin e tyre në disa fusha të sistemit gjyqësor, si dhe stereotipet gjinore si një nga shkaqet kryesore të pabarazisë. Raportuesi Special pranoi progresin e bërë në disa vende, megjithatë, progresi është i pabarabartë dhe jokonsekuent, dhe rezultatet e arritura janë ende të pamjaftueshme. Raportuesi Special dha rekomandime të shumta, duke përfshirë:

- Hartimin dhe zbatimin e një sistemi kuotash që nuk është thjesht simbolik për të garantuar barazi në qasjen në pozita në administrimin e drejtësisë dhe për të arritur barazi më të madhe nga një këndvështrim gjeografik ose rajonal;⁴⁹
- Përdorimin e Qëllimeve të Zhvillimit të Qëndrueshëm për të siguruar se deri në vitin 2030, 50 për qind e posteve publike, si në gjyqësor ashtu edhe në prokurori, do të mbahen nga gratë;⁵⁰
- Miratimin e standardeve thelbësore dhe procedurale për të garantuar pjesëmarrjen e barabartë të grave në rolet vendimmarrëse në institucionet publike, përfshi gjyqësorin dhe prokurorinë;⁵¹

46 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Raporti i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve, A/HRC/17/30, 29 prill 2011, paragrafët 54-55.

47 Asambleja e Përgjithshme e KB, Raporti i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve, A/76/142, 25 korrik 2021

48 Po aty, paragrafët 19 dhe 20.

49 Po aty, paragrafi 98

50 Po aty, paragrafi 99

51 Po aty, paragrafi 102

- Rishikimin e kërkesave formale për hyrjen apo avancimin në profesionin gjyqësor në mënyrë që të mos vazhdojë “tavani i qelqtë” (barrierat për avancimin e grave në pozita më të larta) dhe të mos ketë barriera burokratike që pengojnë qasjen e grave në pozitat në gjyqësor;⁵²
- Eliminimin e stereotipeve që i vendosin dhe i kufizojnë gratë në fusha të veçanta të ligjit ose në nivele të caktuara në hierarkinë gjyqësore;⁵³
- Inkurajimin për themelimin e shoqatave të gjyqtareve dhe prokuroreve që forcojnë pjesëmarrjen e grave në profesionet gjyqësore dhe prokurore, i mbrojnë të drejtat e tyre dhe u mundësojnë atyre të marrin pjesë në miratimin e politikave për promovimin e barazisë gjinore në gjyqësor dhe në prokurori;⁵⁴
- Çrrënjosjen e stereotipeve gjinore që i mundojnë gjykatat dhe prokuroritë [...] dhe miratimin e perspektivës gjinore si një metodë arsyetimi dhe analize objektive, rigoroze, që identifikon, drejtpërdrejt, marrëdhëniet e fuqisë dhe pasojat e ndryshme të përjetuara nga gratë dhe burrat në pothuajse çdo situatë.⁵⁵

Në fund, Raportuesi Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve nënvizoi rëndësinë e promovimit aktiv të përfaqësimit të pakicave të ndryshme në profesionin ligjor.⁵⁶

Shembuj të praktikës së mirë

Ka shumë shembuj të praktikave të mira në nivel ndërkombëtar për rritjen e barazisë gjinore dhe diversitetit në gjyqësor. Disa shembuj janë paraqitur më poshtë, të cilët mund të shërbejnë si frymëzim për gjyqësorin e Maqedonisë së Veriut në përpjekjet për të promovuar barazinë gjinore dhe për t'u bërë më të larmishëm.

Shumë shtete kanë legjislacion të përgjithshëm që ndjek qëllimin për barazi midis burrave dhe grave në sektorin publik, i cili gjithashtu ndikon në organizimin e sistemit të tyre gjyqësor. Për shembull, Gjermania (në nivelin e shteteve rajonale - Länder), Austria, Danimarka dhe Norvegjia kanë treguar në mënyrë eksplicite përdorimin e këtyre ligjeve të përgjithshme lidhur me emërimet në gjyqësor, ndërsa në disa shtete rajonale në Gjermani, Skoci dhe Irlandën Veriore, u zhvilluan plane specifike të veprimit për ta bërë profesionin e gjyqtarit më të qasshëm për gratë.⁵⁷ Në hulumtimin e Këshillit të Evropës, 13 shtete raportuan se kishin marrë parasysh gjininë në procesin e punësimit dhe emërimit (Armenia, Austria, Bosnja dhe Hercegovina, Danimarka, Gjeorgjia, Gjermania, Islanda, Mali i Zi, Norvegjia, Serbia, Spanja, Mbretëria e Bashkuar - Anglia, Uellsit dhe Skocia, si dhe Izraeli), që tregon se ato zbatojnë rregulla konkrete në këtë drejtim. Megjithatë, në këto hulumtime si përfundim mund të

52 Po aty, paragrafi 103

53 Po aty, paragrafi 104

54 Po aty, paragrafi 107

55 Po aty, paragrafi 110

56 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Pavarësia e gjyqtarëve dhe avokatëve, Raporti i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarëve dhe avokatëve, A/71/348*, 22 gusht 2016, paragrafi 78.

57 Sistemet gjyqësore evropiane: Efikasiteti dhe cilësia e drejtësisë, Studimet e CEPEJ Nr. 23 Edicioni i vitit 2016 (të dhënat e vitit 2014), Këshilli i Evropës, 2016, në dispozicion në: <https://rm.coe.int/european-judicial-systems-efficiency-and-quality-of-justice-cepej-stud/1680786b58>.

thuhet se këto përgjigje duhet të vlerësohen me kujdes, pasi në shumë raste zbatohet vetëm parimi i mos-diskriminimit në bazë gjinore, ndërsa kuotat apo stimujt për të punësuar persona të gjinisë më pak të përfaqësuar me aftësi të njëjta janë shumë të rralla.⁵⁸

Vlen të theksohet se në tetor të vitit 2020, Këshilli i Lartë Gjyqësor dhe i Prokurorisë i Bosnjë dhe Hercegovinës miratoi Strategjinë për Barazinë Gjinore për Gjyqësorin e Bosnjë dhe Hercegovinës,⁵⁹ mbi bazën e të cilit të gjitha institucionet gjyqësore në BdheH do të zhvillojnë planet e tyre të veprimit. Kjo Strategji do të zbatohet duke përdorur metodën e integritimit gjinor, gjegjësisht një qasje në miratimin e politikave, ligjeve dhe programeve, e cila i merr parasysh interesat dhe nevojat e ndryshme të burrave dhe grave. Këshilli i Lartë Gjyqësor dhe i Prokurorisë do të koordinojë procesin e miratimit të planeve të veprimit nga institucionet gjyqësore dhe do të ofrojë mbështetje dhe udhëzim në kuadër të këtij procesi, me synimin përfundimtar për të mundësuar qasje të barabartë në drejtësi dhe barazi para ligjit për të gjithë qytetarët.

Përveç kësaj, ka disa praktika të mira nga SHBA-të, të cilat ofrojnë disa mjete të diversifikimit që mund të pranohen nga prokuroritë për të përmirësuar përfaqësimin e fuqisë punëtore, si p.sh. punësimi gjithëpërfshirës; diversiteti tërheq diversitetin; përfshirja e komunitetit dhe mbajtja aktive e punonjësve.⁶⁰ Për shembull, brenda fushës së punësimit gjithëpërfshirës, sugjerohen mjetet e diversifikimit si p.sh. punësimi proaktiv duke kërkuar kandidatë të pakicave dhe luftimi i stigmës kundër prokurorisë që të bëhet më tërheqëse për kandidatët e pakicave.⁶¹ Janë krijuar edhe mjete të tjera të diversifikimit për të tërhequr kandidatë më të ndryshëm, për të luftuar paragjykimet e nënkuptuara gjatë punësimit dhe për të siguruar barazinë gjinore dhe përfaqësimin e pakicave në nivelet drejtuese.⁶² Një shembull tjetër i praktikës së mirë është zbatimi i vlerësimit ex ante (në bazë të parashikimeve e jo rezultateve aktuale) të ndikimit të politikave, si dhe monitorimi i ndikimit të politikave ekzistuese, duke përfshirë edhe ato në fushën e burimeve njerëzore. Shërbimi Mbretëror i Prokurorisë i Mbretërisë së Bashkuar fillimisht e prezantoi këtë kërkesë për shqyrtimin dhe monitorimin e ndikimit lidhur me racën, por që nga viti 2006 kërkesa të ngjashme kanë hyrë në fuqi lidhur me gjininë dhe aftësinë e kufizuar.⁶³

Megjithatë, ndërtimi i një fuqie punëtore që është përfaqësuese e komunitetit të cilit i shërben mbetet një sfidë serioze në shumë shtete, kurse praktika e mirë si në punësimin për diversitet ashtu edhe në mbajtjen e punonjësve nga radhët e pakicave është thelbësore për përmirësimin e situatës.

Në fund, është e rëndësishme të përmendet se ekziston një nevojë e vazhdueshme për edukim, trajnim dhe ngritje të kapaciteteve të gjyqësorit, që të adresohen siç duhet paragjykimet dhe stereotipet gjinore (p.sh. në bazë të gjinisë, përkatësisë etnike, aftësive të kufizuara, etj.) në sistemin e drejtësisë.

58 Sistemet gjyqësore evropiane: Efikasiteti dhe cilësia e drejtësisë, Studimet e CEPEJ Nr. 26 Edicioni i vitit 2018 (të dhënat e vitit 2016), Këshilli i Evropës, 2018, në dispozicion në: <https://rm.coe.int/rapport-avec-couv-18-09-2018-en/16808def9c>, fq. 98

59 Strategjia e Barazisë Gjinore për Gjyqësorin e BdheH, KLGjP, 2020, në dispozicion në: <https://vstv.pravosudje.ba/>

60 Bies, Katherine J., et al, Diversity in Prosecutors' Offices: Views from the Front Line. A Report of the Stanford Criminal Justice Center, 2016, p. 24.

61 Po aty, fq. 25-26.

62 Po aty, fq. 27-29.

63 Addressing Equality and Diversity in the Crown Prosecution Service: A Stocktake Report. Crown Prosecution Service, United Kingdom, 2004, p. 33.

Rekomandimet e Institucioneve për të Drejtat e Njeriut të OKB-së për Maqedoninë e Veriut

Në fund të vitit 2018, dy Komitete të OKB-së i dhanë rekomandime Maqedonisë së Veriut (në atë kohë ish-Republikës Jugosllave të Maqedonisë), edhe atë Komiteti i CEDAW-it dhe Komiteti i KDPK-së. Të dy dokumentet përmbajnë disa vëzhgime dhe rekomandime lidhur me gjininë dhe diversitetin në gjyqësor.

Në këtë raport janë paraqitur shkurtimisht Vëzhgimet dhe Rekomandimet nga Vëzhgimet përmbyllëse mbi raportin e gjashtë periodik për ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë⁶⁴ dhe Vëzhgimet përmbyllëse mbi raportin fillestar për ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë⁶⁵, të ndara në tri nën-çështje: përfaqësimi i grave, trajnimi i gjyqësorit dhe promovimi i Rekomandimeve të Komiteteve të OKB-së dhe qasja në drejtësi dhe në ndihmën juridike falas.

Përfaqësimi i grave

Komiteti i CEDAW-it shprehu shqetësime për shkak se gratë janë ende më pak të përfaqësuara në shoqërinë e Maqedonisë së Veriut, përfshi edhe gjyqësorin, dhe për shkak të mungesës së programeve dhe strategjive për të siguruar pjesëmarrjen e grave rrome, grave rurale dhe grave me aftësi të kufizuara në të gjitha sferat e jetës dhe në pozicionet dhe proceset vendimmarrëse në organizatat publike dhe private.⁶⁶ Prandaj, Komiteti i rekomandoi Maqedonisë së Veriut, ndër të tjera, që: të miratojë masa të synuara, duke përfshirë masa të veçanta të përkohshme, të tilla si sistemi i paritetit gjinor, për punësimin dhe emërimin e përsheptuar të grave në pozita vendimmarrëse në administratën publike, si dhe të miratojë strategji dhe programe për të lehtësuar dhe promovuar përfshirjen e grave në jetën politike dhe publike, veçanërisht të grave që i përkasin grupeve të pafavorizuara.⁶⁷

Komiteti mbeti i shqetësuar për zbatimin e kufizuar të masave të veçanta të përkohshme dhe se masat ekzistuese, të tilla si kuotat, nuk i mbulojnë të gjitha fushat e Konventës së CEDAW-it, dhe rrjedhimisht i rekomandoi Maqedonisë së Veriut që të përforcojë zbatimin e masave të posaçme të përkohshme në organet legjislative dhe ekzekutive dhe në gjyqësor, në të gjitha fushat e mbuluara nga Konventa në të cilat gratë, duke i përfshirë edhe gratë që i përkasin grupeve të pakicave etnike, janë më pak të përfaqësuara ose të pafavorizuara.⁶⁸

64 Vëzhgimet përmbyllëse mbi raportin e gjashtë periodik për ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë, CE-DAW/C/MKD/CO/6 nga 14 nëntori 2018, në dispozicion në: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fMKD%2fCO%2f6&Lang=en

65 Vëzhgimet përmbyllëse mbi raportin fillestar për ish-Republikën Jugosllave të Maqedonisë, CRPD/C/MKD/CO/1 nga 29 tetori 2018, në dispozicion në: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fMKD%2fCO%2f1&Lang=en

66 CEDAW/C/MKD/CO/6, paragrafi 29

67 Po aty, paragrafi 30

68 Po aty, paragrafët 19 dhe 20

Trajnimi i gjyqësorit dhe promovimi i rekomandimeve të Institucioneve të OKB-së për të Drejtat e Njeriut

Komiteti i CEDAW-it vë në dukje se Konventa është pjesë integrale e rendit juridik në Maqedoninë e Veriut dhe se informacioni për Konventën, parimet dhe dispozitat e saj janë pjesë integrale e trajnimit për gjyqtarë në Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publik (AGjPP). Megjithatë, Komiteti është i shqetësuar për mungesën e përgjithshme të vetëdijes për Konventën, Protokollin Fakultativ dhe rekomandimet e përgjithshme të Komitetit.⁶⁹

Ndër të tjera, Komiteti i rekomandoi Maqedonisë së Veriut që të sigurojë se Konventa e CEDAW-it zbatohet nga autoritetet publike, në të gjithë sektorët dhe në të gjitha nivelet, në legjislacion dhe në politika, si dhe nga gjyqësori në vendimet e gjykatave, si dhe të forcojë trajnimin ligjor dhe programet e ngritjes së kapaciteteve për gjyqtarët, prokurorët, avokatët dhe profesionistët e tjerë ligjorë mbi Konventën, Protokollin Fakultativ, rekomandimet e përgjithshme të Komitetit dhe pikëpamjet e Komitetit mbi komunikimet dhe hetimet individuale, në mënyrë që t'u mundësojë atyre t'i aplikojnë, të thirren dhe/ose t'i referohen dispozitave të Konventës së CEDAW-it drejtpërdrejt dhe ta interpretojnë legjislacionin kombëtar në përputhje me Konventën.⁷⁰

Në Komentin e Përgjithshëm numër 6 mbi Nenin 5 të KDPAK, theksohet që me qëllim që të inkurajohet respekti i duhur për përbushjen e të drejtave dhe detyrimeve, është e nevojshme që të trajnohen zyrtarët e zbatimit të ligjit, të risin vetëdijen mes mbajtësve të të drejtave dhe të ndërtojnë kapacitetet e mbajtësve të funksioneve. Trajnimi adekuat, mes tjerash, duhet të përfshijë: ndërlikimet intersesionare dhe vetëdijesimin mbi çështjet e intersesioneve; diversiteti mes personave me aftësi të kufizuara dhe kërkesat e tyre individuale me qëllim që të kenë qasje efektive në të gjitha aspektet të sistemit gjyqësor në bazë të barabartë me të tjerët; dhe masat e ndryshme për të siguruar trajnimin e të punësuarve, duke përfshirë këtu avokatët, magjistratët, gjyqtarët etj., për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara.⁷¹

Gjithashtu, Komiteti i KDPAK-së rekomandoi mbajtjen e trajnimeve për personelin e organeve të zbatimit të ligjit mbi qasjen e bazuar në të drejtat e njeriut ndaj aftësisë së kufizuar.⁷² Përveç kësaj, ai rekomandoi miratimin e masave për të promovuar trajnimin adekuat të punonjësve gjyqësorë dhe socialë dhe mbrojtjen ligjore për të garantuar që personat me aftësi të kufizuara të mos diskriminohen gjatë procedurave ligjore dhe administrative në lidhje me të drejtat e tyre seksuale dhe riprodhuese, të drejtën për të krijuar familje dhe kujdestarinë ligjore të fëmijëve të tyre.⁷³

Në fund, Komiteti i CEDAW-it kërkoi nga Maqedonia e Veriut që të sigurojë shpërndarjen në kohë të vëzhgimeve përmbyllëse, në gjuhën zyrtare, tek institucionet përkatëse shtetërore në të gjitha nivelet, duke përfshirë edhe gjyqësorin, për të mundësuar zbatimin e plotë të

69 Po aty, paragrafi 9

70 Po aty, paragrafi 10 (a) dhe (c)

71 CRPD/C/GC/6, 2018, paragrafi 55

72 CRPD/C/MKD/CO/1, paragrafi 24 (d)

73 CRPD/C/MKD/CO/1, paragrafi 38 (b)

tyre.⁷⁴ Komisioni i KDDPAK-së kërkoi zbatimin e rekomandimeve të dhëna, dhe përcjelljen e vëzhgimeve përmbyllëse për shqyrtim dhe veprim të anëtarët e Qeverisë dhe Parlamentit, zyrtarët në ministritë përkatëse, gjyqësor etj.⁷⁵

Qasja në drejtësi dhe ndihma juridike falas

Komiteti i CEDAW-it e pranoi përparimin e bërë nga Maqedonia e Veriut lidhur me legjislacionin për ndihmën juridike falas, por ai është ende i shqetësuar, ndër të tjera, për shkak të barrierave për gratë për të kërkuar të drejtat e tyre dhe për të marrë dëmshpërblim, për shkak të kërkesave të përshtatshmërisë dhe vazhdimësisë së stereotipeve gjinore midis nëpunësve të zbatimit të ligjit, duke përfshirë edhe policinë.⁷⁶ Komiteti i rekomandoi Maqedonisë së Veriut që të sigurojë se format e ndërthurura të diskriminimit do të trajtohen në mënyrë adekuate nga gjykatat, duke përfshirë edhe përmes aktiviteteve për ngritjen e vetëdijes dhe trajnimeve për gjyqtarët dhe avokatët për rëndësinë e trajtimit të shkeljeve të të drejtave të grave.⁷⁷

Komenti i Përgjithshëm Numër 2 mbi Nenin 9 të KDDPAK,⁷⁸ theksoi se nuk mund të ketë qasje efektive në gjyqësor nëse ndërtesat në të cilat janë të vendosura agjencitë e zbatimit të ligjit fizikisht nuk janë të qasshme, ose nëse shërbimet, informatat dhe komunikimin të cilin ata e ofrojnë nuk janë të qasshme për personat me aftësi të kufizuara. Në vazhdim, një ambient i qasshëm, transport, informim dhe komunikim si dhe shërbimet janë parakusht në përfshirjen për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në komunitetet e tyre lokale ku ata përkasin dhe për atë që ata të kenë një jetë të pavarur. Me qëllim që të sigurojnë qasje efektive në gjyqësi, proceset duhet të lejojnë pjesëmarrjen dhe të jenë sa më transparent, përfshirë këtu edhe shpërndarjen e informatave në një mënyrë të kuptueshme dhe të qasshme; njihjen dhe vendosjen e formave të ndryshme të komunikimit; qasjes fizike gjatë të gjitha fazave të procesit si dhe ndihmë financiare në rast të ndihmës juridike.⁷⁹

Sa i përket Maqedonisë të Veriut, Komiteti i KDDPAK-së është i shqetësuar se për shkak të mungesës së konsistencës në ligje në lidhje me qasjen në drejtësi për personat me aftësi të kufizuara, mungesës së qasjes në sistemin gjyqësor për shkak të mungesës së njohurive për çështjet e aftësisë së kufizuar brenda sektorit gjyqësor dhe mungesës së kushteve adekuate procedurale, informacionit në formate të qasshme dhe qasjes në ambientet gjyqësore.⁸⁰ Prandaj, Komiteti i rekomandoi Maqedonisë së Veriut që të marrë masa për të harmonizuar ligjet që kërkojnë nga gjykatat të lehtësojnë procedurat e gjyqimit dhe kushtet procedurale për personat me aftësi të kufizuara, dhe të miratojnë masa për të siguruar se të gjithë personat me aftësi të kufizuara kanë qasje në drejtësi, dhe se informacionet dhe komunikimet janë në dispozicion në formate të qasshme.⁸¹

74 CEDAW/C/MKD/CO/6, paragrafi 50

75 CRPD/C/MKD/CO/1, paragrafi 60

76 CEDAW/C/MKD/CO/6, paragrafi 13 (a) dhe (b)

77 Po aty, paragrafi 14 (b)

78 CRPD/C/GC/2,2014,para 37

79 CRPD/C/GC/6,2018, paragrafi 52

80 CRPD/C/MKD/CO/1, paragrafi 23

81 Po aty, paragrafi 24

3.2. Korniza ligjore kombëtare

Procedura dhe kriteret për përzgjedhjen dhe avancimin e gjyqtarëve, gjyqtarëve porotë dhe prokurorëve publikë

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut⁸² e identifikon pushtetin gjyqësor si një nga shtyllat e rendit kushtetues në vend dhe si garantues i shtetit të së drejtës dhe mbrojtës i të drejtave dhe lirive themelore të qytetarëve. Pushteti gjyqësor ushtrohet nga gjykatat, si organe autonome dhe të pavarura.

Pushtetin gjyqësor në kuadër të sistemit gjyqësor e ushtrojnë gjykatat themelore, gjykatat e apelit, Gjykata Administrative, Gjykata e Lartë Administrative dhe Gjykata Supreme e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Gjykata Supreme është gjykata më e lartë në vend, e cila siguron njëtrajtshmëri në zbatimin e ligjeve nga gjykatat.

Funksioni gjyqësor ushtrohet nga gjyqtarët. Gjyqtari zgjidhet pa kufizim të kohëzgjatjes së mandatit. Gjyqtarët veprojnë për të gjitha çështjet që sipas ligjit janë nën kompetencën e gjykatës. Gjyqtarët porotë marrin pjesë në gjykim kur këtë e përcakton ligji. Gjyqtarët, kryetarët e gjykatave dhe gjyqtarët porotë i zgjedh dhe i shkarkon Këshilli Gjyqësor i Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Sipas Ligjit për Gjykatat, me rastin e zgjedhjes së gjyqtarëve dhe gjyqtarëve porotë, ndalohet diskriminimi në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë kombëtare dhe shoqërore, besimit politik dhe fetar, pozitës materiale dhe shoqërore. Megjithatë, Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi përfshin një listë më të gjerë të bazave të ndaluara për diskriminim, të cilat janë të zbatueshme edhe në procesin e përzgjedhjes së gjyqtarëve dhe gjyqtarëve porotë, veçanërisht orientimi seksual, identiteti gjinor, përkatësia në grup të margjinalizuar, aftësia e kufizuar, statusi familjar ose martesor, gjendja pasurore. Përfaqësimi i drejtë i qytetarëve nga të gjitha komunitetet duhet të sigurohet me rastin e zgjedhjes së gjyqtarëve dhe gjyqtarëve porotë, pa i cenuar kriteret e përcaktuara me ligj.

Përzgjedhja e anëtarëve të Këshillit Gjyqësor

Këshilli Gjyqësor përbëhet nga 15 anëtarë, prej të cilëve anëtarë sipas detyrës zyrtare janë Kryetari i Gjykatës Supreme të RMV-së dhe Ministri i Drejtësisë, tetë anëtarë janë gjyqtarë të zgjedhur nga radhët e tyre, nga të cilët tre janë anëtarë të pakicave etnike në vend. Tre anëtarë të tjerë të Këshillit zgjidhen nga Kuvendi i RMV-së me shumicën e votave të numrit të përgjithshëm të deputetëve, duke përfshirë shumicën e votave nga numri i përgjithshëm i deputetëve që u përkasin pakicave etnike që nuk janë shumicë në RMV. Dy anëtarë të tjerë propozohen nga Kryetari i RMV-së, ndërsa zgjedhjen e bënë Kuvendi i RMV-së, prej të cilëve njëri është pjesëtar i pakicave etnike. Anëtarët sipas detyrës zyrtare marrin pjesë në

82 Teksti i Kushtetutës në gjuhën shqipe gjendet në linkun e mëposhtëm: <https://www.sobranie.mk/content/ustav%20al/ustav%20rsm-al-ok.pdf>

punën e Këshillit Gjyqësor pa të drejtë vote dhe nuk marrin pjesë në seancat punuese në të cilat Këshilli Gjyqësor diskuton dhe vendos për procedurën e iniciuar për përcaktimin e përgjegjësive, përzgjedhjen ose shkarkimin e gjyqtarit apo kryetarit të gjykatës.

Përzgjedhja e gjyqtarëve porotë

Gjyqtar porotë mund të zgjidhet çdo shtetas i moshës madhore i Republikës së Maqedonisë së Veriut, i cili ka përfunduar së paku arsimin e mesëm, i cili flet rrjedhshëm gjuhën maqedonase, ka reputacion për ushtrimin e këtij funksioni dhe nuk është më i vjetër se 60 vjet. Gjyqtarët porotë që janë zgjedhur duhet të ndjekin detyrimisht trajnimin e specializuar, të organizuar nga Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik (AGjPP), pas të cilit Akademia u lëshon atyre certifikatë për trajnimin e përfunduar. Përmbajtja, kohëzgjatja dhe mbajtja e këtij trajnimi është përcaktuar në kuadër të programit të specializuar për trajnimin e gjyqtarëve porotë nga AGjPP-ja.

Përzgjedhja e gjyqtarëve

Ligji për Gjykatat parasheh kushte të përgjithshme dhe të veçanta për përzgjedhjen e gjyqtarëve. Kërkesat e përgjithshme përfshijnë shtetësinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, përdorimin aktiv të gjuhës maqedonase, aftësinë për punë dhe gjendjen e përgjithshme të mirë shëndetësore, e cila vlerësohet me kontrole mjekësore të vërtetuara me certifikatë mjekësore, dëshmi për kryerjen e arsimit të lartë katërvjeçar në drejtësi ose të ketë pasur 300 kredi në studimet juridike sipas Sistemit Evropian të Transferimit të Kredive (ECTS), ose diplomë të vërtetuar për 300 kredi të fituara nga një fakultet juridik i huaj, provimin e dhënë të jurisprudencës në Republikën e Maqedonisë së Veriut, njohjen e rrjedhshme të njërit nga tri gjuhët e Bashkimit Evropian që përdoren më shpesh (anglisht, frëngjisht ose gjermanisht), të mos jenë dënuar me aktgjykim të plotfuqishëm ose sanksion kundërvajtës për ndalimin e ushtrimit të profesionit, veprimtarisë ose profesionit juridik ose për ndonjë vepër tjetër penale për të cilin parashikohet dënim me burg prej gjashtë muajsh, të ketë aftësi kompjuterike dhe reputacion, integritet në ushtrimin e funksionit gjyqësor dhe aftësi sociale për ushtrimin e funksionit gjyqësor, për të cilin kryhen teste të integritetit dhe psikologjike. Kushtet e veçanta që duhet të plotësohen nga ata që kërkojnë zgjedhjen e gjyqtarëve në gjykatat themelore parashohin përfundimin e trajnimit në AGjPP, ndërsa ata që aspirojnë për pozita në gjykatat më të larta gjyqësore nevojitet përvojë përkatëse si gjyqtar në shkallët më të ulëta.

Përzgjedhja e prokurorëve publikë

Autoriteti prokurorial ushtrohet nga prokurorët publikë, në mënyrë autonome dhe të pavarur. Ligji për Prokurorinë Publike dhe Ligji për Këshillin e Prokurorisë Publike janë dy kornizat ligjore kryesore lidhur me prokurorinë publike. Prokuroria publike është e organizuar si Prokuroria Publike e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Prokuroritë e Larta Publike, Prokuroria Themelore Publike për Ndjekjen e Krimit të Organizuar dhe Korrupsionit dhe prokuroritë themelore publike.

Zyra e Prokurorisë Publike është më e larta në hierarki. Kjo prokurori udhëhiqet nga Prokurori Publik Shtetëror i Maqedonisë së Veriut, i mbështetur edhe nga tetë zëvendësprokurorë që punojnë në prokurori. Prokuroritë e Larta Publike janë të lidhura me gjykatat përkatëse të apelit. Prokuroria Themelore Publike për Krimin e Organizuar dhe Korrupsionin është përgjegjëse për rastet që kanë të bëjnë me krimin e rëndë dhe të organizuar dhe korrupsionin dhe i njëjti ka juridiksion në të gjithë vendin. Prokuroria Themelore Publike themelohet për rajonin e një ose më shumë gjykatave themelore.

Prokurorët themelorë dhe prokurorët e lartë zgjidhen dhe shkarkohen nga Këshilli i Prokurorëve Publikë të Republikës së Maqedonisë së Veriut (Këshilli), pa kufizim të kohëzgjatjes së mandatit. Prokurorin Publik të Republikës së Maqedonisë së Veriut e zgjedh Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, me mandat gjashtëvjeçar, me mundësi për rizgjedhje.

Sipas Ligjit për Këshillin e Prokurorëve Publikë, Këshilli përbëhet nga 11 anëtarë me mandat katërvjeçar, me mundësi për një rizgjedhje. Prokurori Publik i Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Ministri i Drejtësisë janë anëtarë sipas detyrës. Një anëtar të Këshillit e zgjedhin prokurorët publikë në Prokurorinë Publike të Republikës së Maqedonisë së Veriut nga radhët e tyre, një anëtar e zgjedhin prokurorët publikë nga rajonet e prokurorive të larta publike nga Manastiri, Gostivari, Shkupi dhe Shtipi, nga radhët e tyre, një anëtar i Këshillit është nga bashkësia etnike që nuk është shumicë në vend dhe zgjidhet nga të gjithë prokurorët publikë në vend, ndërsa tre anëtarë të Këshillit i zgjedh Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut nga radha e profesorëve universitarë të drejtësisë, avokatëve dhe juristëve të tjerë të shquar, prej të cilëve dy janë anëtarë nga pakicat etnike në vend. Këshilli përfaqësohet dhe udhëhiqet nga kryetari i tij, i cili zgjidhet nga anëtarët e Këshillit, me mandat dy vjeçar, pa të drejtë rizgjedhjeje.

Sipas Ligjit për Prokurorinë Publike, në zgjedhjen e prokurorëve publikë ndalohet diskriminimi në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, kombësisë, bindjes politike dhe fetare, orientimit seksual, identitetit gjinor dhe paaftësisë fizike, që është një listë më e gjerë e bazave diskriminuese krahasuar me Ligjin për Gjykatat. Përfaqësimi i drejtë i qytetarëve nga të gjitha komunitetet duhet të sigurohet me rastin e zgjedhjes së prokurorëve pa i cenuar kriteret e përcaktuara me ligj. Kur Këshilli zgjedh një prokuror publik themelor ose një prokuror publik në një prokurori publike themelore të themeluar për rajonin e dy ose më shumë gjykatave, nga të cilat së paku një gjykatë ka seli në territorin e njësisë së vetëqeverisjes lokale në të cilën, përveç gjuhës maqedonase gjuhë tjetër zyrtare është gjuha që e flasin së paku 20% e qytetarëve në atë njësi të vetëqeverisjes lokale, dhe prokuror të lartë publik ose prokurorë publikë në prokurorinë e vendosur në rajonin e njësisë së vetëqeverisjes lokale në të cilën 20% e qytetarëve flasin gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase, për të marrë vendim për përzgjedhje duhet të sigurohet shumica e votave të pjesëtarëve të pranishëm të bashkësive etnike që nuk janë shumicë në vend.

Ligji për Prokurorinë Publike parasheh kriteret e përgjithshme dhe të veçanta për përzgjedhjen e prokurorëve. Kërkesat e përgjithshme përfshijnë: shtetësinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut, përdorimin aktiv të gjuhës maqedonase, aftësinë për punë, dëshminë për kryerjen e arsimit të lartë katërvjeçar në drejtësi ose 300 kredi të fituara në studimet juridike sipas Sistemit Evropian të Transferimit të Kredive (ECTS), ose diplomë të vërtetuar për 300 kredi të fituara nga një fakultet juridik i huaj, provimin e dhënë të jurisprudencës në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Kriteret e veçanta që dikush të përzgjidhet prokuror në

prokurorinë themelore përfshijnë përfundimin e trajnimit në AGjPP, ndërsa për instancat më të larta të prokurorisë kërkohet përvojë përkatëse të punës si prokuror.

Kriteret për praninë në trajnimin fillestar të Akademisë për Gjykatës dhe Prokurorë Publik

Ligji për AGjPP-në parashikon që kandidati për trajnimin fillestar duhet të jetë jurist i diplomuar me arsim të lartë katërvjeçar të kryer, shkallën VII/1 të studimeve juridike ose jurist i diplomuar me 300 kredi të fituara sipas Sistemit Evropian të Transferimit të Kredive (ECTS), të ketë dhënë provimin e jurisprudencës, të ketë përvojë pune të paktën dy vjet në punë juridike pas dhënies së provimit të jurisprudencës, të mos i jetë shqiptuar masa e sigurisë, të mos ketë ndalesë për ushtrimin e profesionit, veprimtarisë ose detyrës, të jetë shtetas i Republikës së Maqedonisë së Veriut, ta zotërojë në mënyrë aktive gjuhën maqedonase, ta njohë në mënyrë aktive një nga tre gjuhët më të përdorura të Bashkimit Evropian (anglisht, frëngjisht ose gjermanisht), që kërkohet në kuadër të provimit për kualifikim në AGjPP, të ketë njohuri kompjuterike dhe të ketë aftësi për punë si dhe të jetë me shëndet të mirë.

4. REZULTATET E HULUMTIMIT

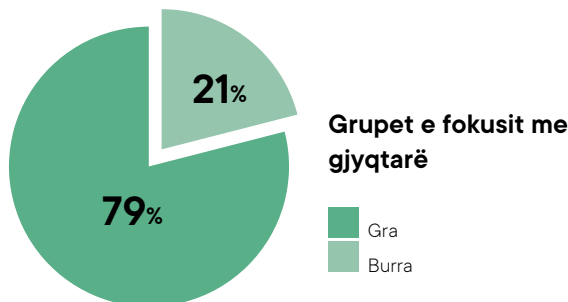
Kjo pjesë përfshin analizën e të dhënave sasiore dhe cilësore të marra përmes fokus grupeve dhe intervistave me përfaqësues të gjyqësorit, përmes pyetësorit që iu dërgua Organizatave të Shoqërisë Civile (OShC) përkatëse që ofrojnë mbështetje ligjore për grupet e marginalizuara, përmes raporteve përkatëse nga institucionet dhe OShC-të.

Pjesëmarrja në intervista, fokus grupe dhe pyetësori online

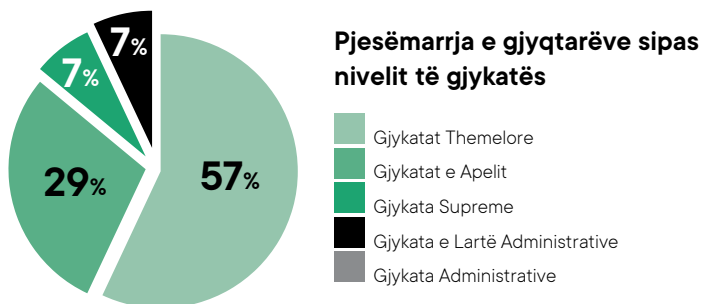
Siç u theksua në pjesën e metodologjisë, për këtë hulumtim janë realizuar gjashtë intervista të hollësishme me pesë gra dhe një burrë nga institucione dhe funksione të ndryshme gjyqësore – dy prokurorë publikë (prokuroria themelore dhe e lartë), një gjyqtar i gjykatës civile, si dhe me përfaqësues nga Këshilli Gjyqësor, Këshilli i Prokurorëve Publikë dhe AGjPP-ja. Përveç kësaj, janë organizuar dy diskutime në fokus grupe, njëra me gjyqtarë dhe tjetra me prokurorë publikë.

Në diskutimin e fokus grupeve me gjyqtarë, morën pjesë gjithsej 14 gjyqtarë (11 gra dhe 3 burra) nga disa gjykata të ndryshme në mbarë vendin.

Grafiku 1: Pjesëmarrja e gjyqtarëve sipas gjinisë



Grafiku 2: Pjesëmarrja e gjyqtarëve në nivel gjykate



Në diskutimin e fokus grupeve të organizuar për prokurorët publikë morën pjesë pesë pjesëmarrës, të gjitha gra nga tri prokurori të ndryshme themelore publike.

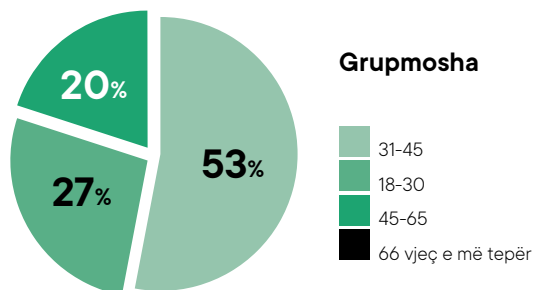
Grafiku 3: Pasqyrë e përkatësisë etnike të të anketuarve



Pyetësi për anketimin e përdoruesve të fundit u plotësua nga 15 pjesëmarrës (14 gra dhe një burrë). Duke pasur parasysh kufizimet kohore, pjesëmarrësit ishin të synuar dhe përfshinin përdoruesit e fundit të sistemit të drejtësisë, si dhe OJQ-të (ofruesit e ndihmës juridike falas, organizatat që merren me grupet e cënueshme, avokatët që i përfaqësojnë viktimat e diskriminimit, etj.).

Pyetësi i anketës së përdoruesve të fundit iu dërgua 14 organizatave të shoqërisë civile, nga të cilat 13 janë të regjistruara për ofrimin e ndihmës juridike falas sipas Ligjit për Ndhmë Juridike Falas dhe tre avokatëve që punojnë me grupet e pafavorizuara dhe të marginalizuara. Numri i përgjithshëm i përgjigjeve të marra ishte 15, prej të cilave 14 përgjigje janë marrë nga gratë dhe një përgjigje nga një burrë. Sa i përket përkatësisë etnike të të intervistuarve, 14 përgjigje janë marrë nga maqedonasit dhe 1 është marrë nga një përfaqësues i një grupi tjetër etnik, i cili nuk është specifikuar në pyetësor. Duke marrë parasysh moshën e të anketuarve të pyetësorit online, më shumë se gjysma (53%) janë të grup-moshës 31-45 vjeç. Për më tepër, 73% e të anketuarve kanë përfaqësuar ose shoqëruar dikë si paditës në procedurë gjyqësore dhe 40% kanë qenë paditës ose të paditur.

Grafiku 4: Moshë e të anketuarve



4.1. Diversiteti në gjyqësor (përfaqësimi sipas grupeve)

Perceptimi i përgjithshëm i të gjithë të anketuarve lidhur me përfaqësimin e balancuar gjinor brenda gjyqësorit është se nuk ka pengesa që gratë të zgjidhen si gjyqtare apo prokurore publike brenda sistemit gjyqësor. Përkundrazi, gratë janë më të përfaqësuara në sistemin

gjyqësor, i cili, sipas të anketuarve, ka pamje “femërore”. Kjo mund të konfirmohet edhe përmes të dhënave në dispozicion të publikuara në raportet e Këshillit Gjyqësor dhe Këshillit të Prokurorëve Publikë. Të dhënat në dispozicion nga raporti vjetor i punës së Këshillit Gjyqësor për vitin 2020⁸³ e konfirmojnë përfaqësimin më të lartë të gjyqtareve, me 60,2% krahasuar me gjyqtarët, të përfaqësuar me 39,8%. Pak më ndryshe është situata në prokurorinë publike, ku gratë përfaqësohen me 55%, ndërsa burrat me 45%. Për më tepër, funksioni i gjykatësit/es shihet si profesion “femëror”, sepse mundëson siguri afatgjatë financiare dhe orar më fleksibil të punës dhe është më i preferueshëm se sa funksioni i prokurorit publik.

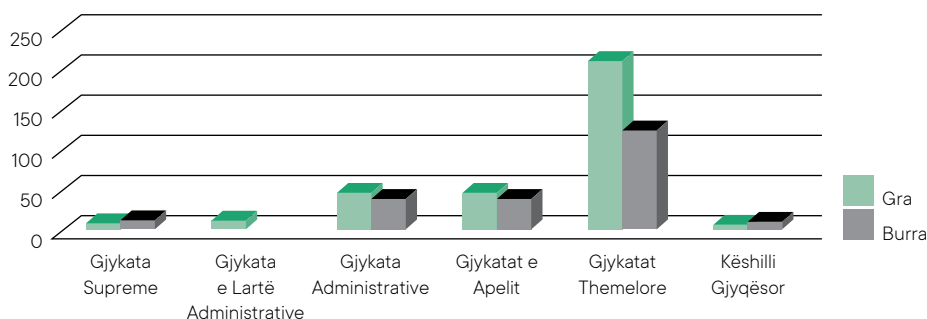
Për sa i përket përfaqësimit gjinor të aplikantëve dhe kandidatëve të përzgjedhur për trajnimin fillestar për gjyqtarë dhe prokurorë publikë në kuadër të AGJPP-së, përfaqësuesi i AGJPP-së konfirmoi se gratë janë më të përfaqësuara se burrat. Megjithatë, në raportet vjetore të AGJPP-së nuk ka statistika gjinore për aplikantët apo kandidatët për trajnimin fillestar.

Raportet ekzistuese nga Këshilli Gjyqësor nuk ofrojnë të dhëna të ndara sipas gjinisë në gjykata, ndërsa Këshilli i Prokurorëve Publikë përfshin statistika të prokurorëve publikë gra dhe burra në secilën prokurori publike. Sa i përket përfaqësimit gjinor në pozitat udhëheqëse, Këshilli Gjyqësor dhe Prokuroria Publike e Republikës së Maqedonisë së Veriut nuk ofrojnë statistika të tilla në raportet e tyre. Megjithatë, për nevojat e këtij studimi, të dhënat përkatëse për përfaqësimin gjinor në nivele të ndryshme të sistemit gjyqësor dhe pozitat udhëheqëse janë mbledhur përmes ueb-faqeve të gjykatave dhe prokurorive publike përkatëse.

Të dhënat tregojnë se gratë janë më të përfaqësuara si gjyqtare në të gjitha nivelet e sistemit gjyqësor, me përjashtim të gjykatës më të lartë, Gjykatës Supreme. Gjithashtu, femrat janë më pak të përfaqësuara në Këshillin Gjyqësor me 6 gra krahasuar me 8 burra.

Grafiku 5: Përfaqësimi gjinor në gjyqësor

Përfaqësimi gjinor në nivele të ndryshme të gjyqësorit

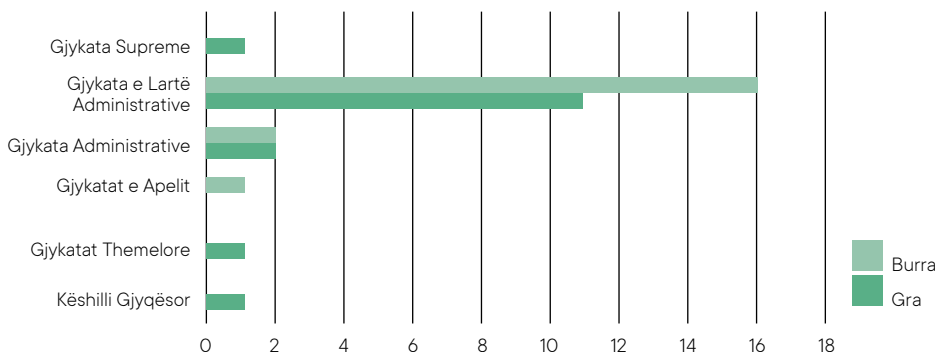


Krahasuar me përfaqësimin e grave si gjyqtare, ato janë më pak të përfaqësuara si kryetare të gjykatave. Fakt pozitiv është se për herë të parë që nga krijimi i institucionit, kryetarja e Këshillit Gjyqësor është grua.

83 Raporti vjetor për punën e Këshillit Gjyqësor për vitin 2020 në gjuhën maqedonase gjendet në linkun e mëposhtëm <http://sud.mk/wps/wcm/connect/ssrm/>

Grafiku 6: Kryetarët e gjykatave, sipas gjinisë

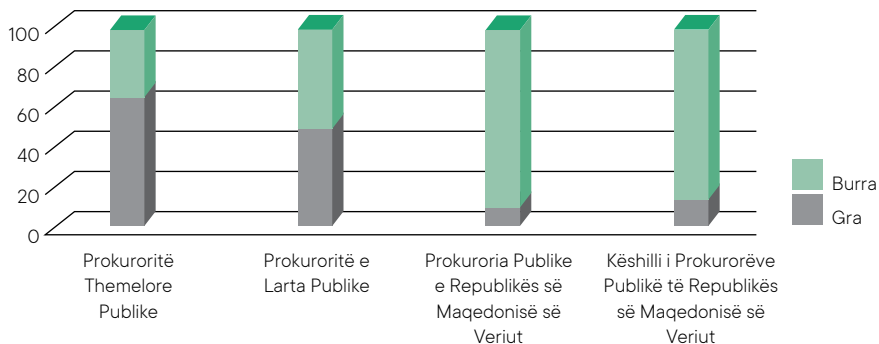
Përfaqësimi gjinor i kryetarëve të gjykatave



Sa i përket gjendjes në prokurorinë publike, analiza e të dhënave⁸⁴ tregon se sa më i lartë të jetë niveli i prokurorisë publike në hierarkinë e përgjegjëseve, aq më e ulët është përqindja e grave të përfaqësuara në prokuroritë publike. Gjithashtu, gratë janë më pak të përfaqësuara në Këshillin e Prokurorëve Publikë të Maqedonisë së Veriut me vetëm dy anëtare gra në krahasim me 9 anëtarë burra.

Grafiku 7: Prokurorët publikë, sipas gjinisë

Përfaqësimi gjinor sipas niveleve të ndryshme në prokurorinë publike

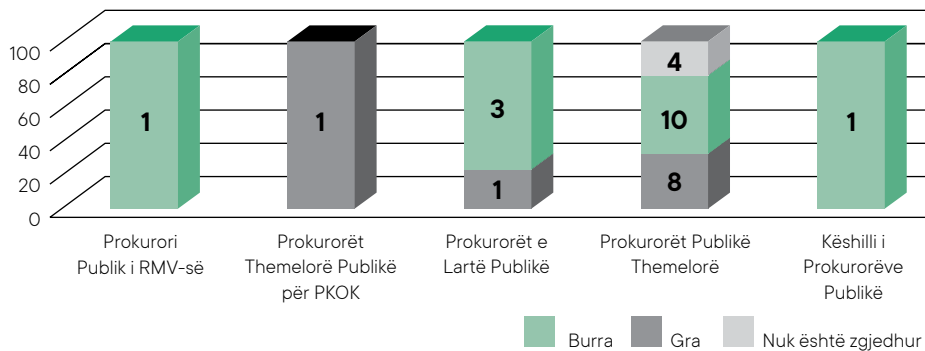


Situata është e ngjashme edhe me udhëheqësit e prokurorive publike. Analiza e të dhënave sërish tregon se sa më i lartë të jetë niveli i prokurorisë publike në hierarkinë e përgjegjëseve, aq më e ulët është përqindja e grave udhëheqëse të prokurorive publike. Po ashtu, kryetari i Këshillit është burrë.

84 Raporti vjetor për vitin 2020 i Këshillit të Prokurorëve Publikë, është në dispozicion në gjuhën maqedonase në linkun e mëposhtëm: <http://sjorm.gov.mk/>; Raporti vjetor i Prokurorisë Publike të Maqedonisë së Veriut, është në dispozicion në gjuhën maqedonase në linkun e mëposhtëm: <https://jorm.gov.mk/wp-content/uploads/2021/08/izveshta%D1%98-za-2020-%D1%98o-na-rsm.pdf>

Grafiku 8: Udhëheqësit e prokurorive publike, sipas gjinisë

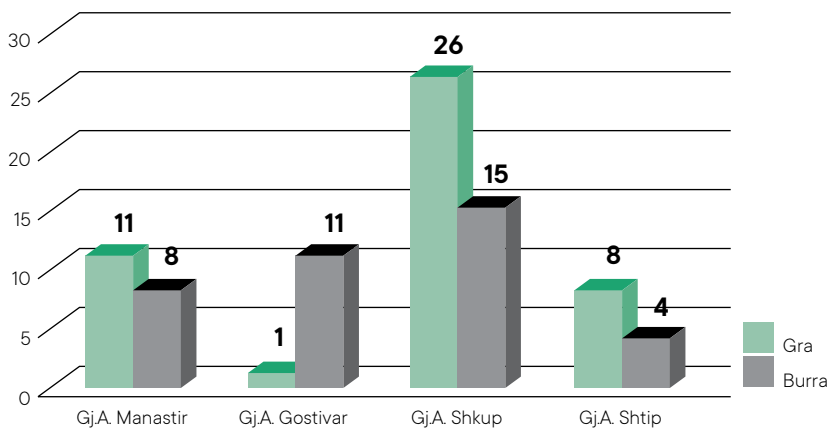
Përfaqësimi gjinor i udhëheqësve të prokurorive publike



Kur bëhet fjalë për përfaqësimin gjinor në korrelacion me përkatësinë etnike, gratë janë më pak të përfaqësuara në gjykatat ku pakicat etnike janë grupi etnik dominues. Për shembull, Gjykata e Apelit në Gostivar është e vetmja gjykatë që ka dominimin e gjyqtarëve dhe në të ka vetëm një gjyqtare.

Grafiku 9: Gjyqtarët e gjykatave të apelit, sipas gjinisë

Përfaqësimi gjinor në gjykatat e apelit



Gjithashtu, Prokuroria e Lartë Publike në Gostivar është e vetmja prokurori e lartë që ka më shumë prokurorë të lartë publikë burra sesa gra.

Grafiku 10: Prokuroritë e larta publike, sipas gjinisë

Përfaqësimi gjinor në prokuroritë e larta publike



Për sa i përket pjesëmarrjes së grupeve minoritare dhe të marginalizuara në gjyqësor dhe prokurori, duke përfshirë edhe pozitat udhëheqëse, nuk mund të bëhet analizë e mëtejshme, sepse raportet ekzistuese nuk përfshijnë të dhëna të ndara.

Sa i përket përfaqësimit të popullatës LGBT, të anketuarit deklaruan se nuk kanë dëgjuar ndonjë gjyqtar apo prokuror publik të flasë hapur për orientimin e tyre seksual (d.t.th. LGBT). Vetëm një i anketuar ka deklaruar se disa nga kandidatët e AGjPP-së kanë shprehur hapur orientimin e tyre seksual. Për më tepër, të anketuarit janë përgjigjur se nuk kanë dëgjuar për ndonjë ankesë diskriminimi për shkak të orientimit të tyre seksual ose identitetit gjinor.

Në fund, sa i përket pjesëmarrjes së grave dhe burrave si prokurori publike dhe si gjyqtarë porotë në gjykata, nuk mund të bëhet analizë e mëtejshme, sepse raportet ekzistuese nuk përfshijnë të dhëna të ndara sipas gjinisë.

4.2. Perceptimet e gjyqtarëve dhe të prokurorëve publikë për gjininë dhe diversitetin

Shumica e gjyqtarëve janë përgjigjur se parimi kryesor i trajtimit të barabartë kryhet gjithmonë në procedurat gjyqësore dhe në aktgjykimet e tyre ata veprojnë pa paragjykime ndaj asnjë grupi. Të anketuarit nga prokuroritë publike, nga ana tjetër, kanë treguar se kanë qenë dëshmitarë të sjelljeve paragjykuese si nga gjyqtarët ashtu edhe nga prokurorët publik ndaj romëve, grave që kanë përdorur dhunë me bazë gjinore, kryesisht dhunë seksuale dhe në familje, si dhe ndaj personave që përdorin drogë. Një nga të anketuarit përmendi se i gjithë sistemi penal bazohet në paragjykime, veçanërisht ndaj romëve dhe personave që përdorin drogë, duke mos i lejuar ata të riintegrohen në shoqëri dhe duke i shtyrë ata të bëhen shkelës të përsëritur të ligjit.

Të gjithë të anketuarit u pajtuan se ekziston nevoja për të rritur pjesëmarrjen e pakicave më të vogla etnike dhe të grupeve të marginalizuara në sistemin gjyqësor, gjë që do të rezultojë me një sistem gjyqësor më gjithëpërfshirës, rritje të besimit në gjyqësor nga të gjitha grupet

e qytetarëve në vend dhe rritje të cilësisë së drejtësisë. Gjithashtu, të gjithë të anketuarit u pajtuan se ka nevojë për sensibilizimin dhe forcimin e mëtejshëm të kapaciteteve të të gjithë aktorëve në gjyqësor për të vepruar siç duhet në rastet që kanë të bëjnë me pakicat apo grupet e marginalizuara. Një numër i vogël i të anketuarve rekomanduan se AGJPP-ja në bashkëpunim me sektorin e shoqërisë civile duhet të organizojë ngjarje të përbashkëta ndërmjet gjyqtarëve, prokurorëve publikë dhe përfaqësuesve nga grupet e cenuara dhe të marginalizuara. Kjo do të kontribuojë për të kuptuar perspektivën e njerëzve që u përkasin grupeve të marginalizuara dhe për rritjen e sensibilizimit të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë për të punuar me këto grupe.

Kuptimi i përgjithshëm i të anketuarve për termin diversitet dhe grupe më pak të përfaqësuara në gjyqësor më së shumti kuptohet nga këndvështrimi i përfaqësimit të pakicave etnike. Shumica e të anketuarve janë përgjigjur se pakicat më të vogla etnike janë më pak të përfaqësuara, veçanërisht romët, me ç'rast ka vetëm një rom të zgjedhur si gjyqtar dhe asnjë rom nuk është përzgjedhur si prokuror publik. Kjo mund të vërtetohet edhe nga Raporti vjetor për vitin 2020 i Këshillit Gjyqësor, ku thuhet se ka vetëm një gjyqtar nga minoriteti etnik rom, që është 0,19% e numrit të përgjithshëm të gjyqtarëve në sistemin gjyqësor. Në bazë të analizës së të dhënave që janë në dispozicion në raportet nga institucionet gjyqësore, mund të konstatohet se grupet më të vogla etnike janë më pak të përfaqësuara si gjyqtarë dhe prokurorë publikë.

Vetëm pak të anketuar i numëruan personat me aftësi të kufizuara si grupi më pak i përfaqësuar në gjyqësor, sepse ata nuk kanë parë ndonjë gjyqtar apo prokuror publik me aftësi të kufizuara. Vetëm një i anketuar njihje një të punësuar në gjyqësor me aftësi të kufizuara fizike. Ky konkluzion nuk mund të vërtetohet përmes analizës së raporteve përkatëse nga institucionet e drejtësisë, sepse raportet nuk ofrojnë të dhëna statistikore për përfaqësimin e personave me aftësi të kufizuara në mesin e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, e as për gjyqësinë dhe prokurorinë.

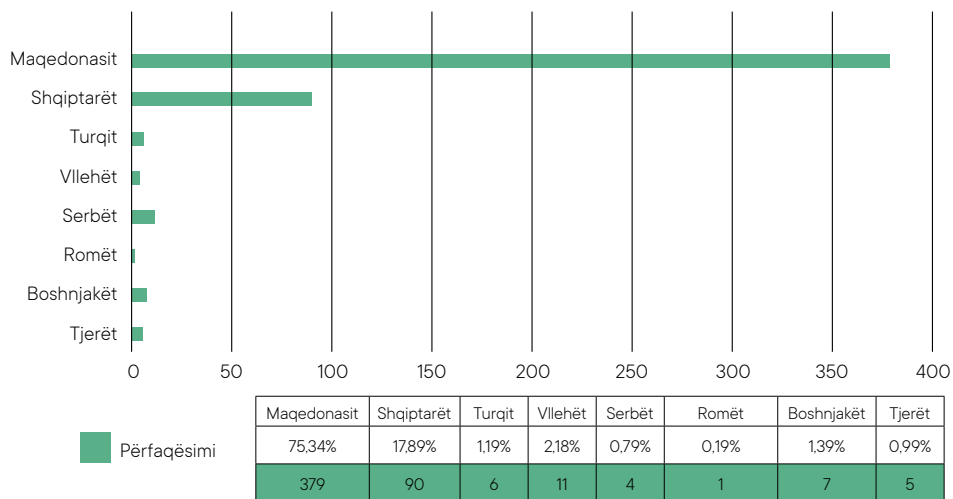
4.3. Punësimi, përzgjedhja, promovimi dhe mbajtja

Perceptimi i të anketuarve është se procesi i punësimit nuk është diskriminues ndaj grave. Megjithatë, shumica e të anketuarve deklaruan se gratë nga pakicat etnike janë më pak të përfaqësuara në sistemin gjyqësor. Ndër faktorët që ndikojnë në këtë situatë, gjinia dhe normat sociale janë renditur si arsyt më të rëndësishme pse gratë nga pakicat etnike janë më pak të përfaqësuara në gjyqësor sesa burrat nga pakicat etnike. Arsyeja tjetër që ndikon në këtë situatë është sistemi i kuotave për përzgjedhjen e kandidatëve për AGJPP, gjegjësisht mos integrimi i qasjes ndër sektoriale, dhe për këtë arsye kjo duhet të rishqyrtohet. Kjo do të thotë se në kuotat për numrin e kandidatëve që do të përzgjidhen nga pakicat etnike, nuk ka kuotë shtesë gjinore. Për më tepër, AGJPP-ja nuk inkurajon pjesëmarrjen e personave me aftësi të kufizuara përmes kuotave.

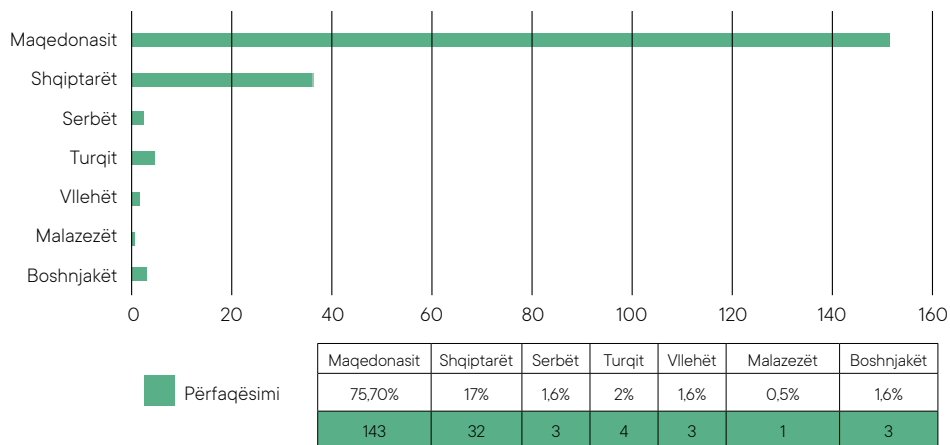
Shumë pak nga të anketuarit deklaruan se kuota si masë afirmuese duhet të rishqyrtohet pas një periudhe të caktuar nëse është arritur qëllimi. Kjo ishte menduar për pakicat etnike, duke cekur se disa nga pakicat etnike tashmë janë të përfshirë në sistemin gjyqësor dhe përparësi duhet t'u jepet pakicave më të vogla etnike ose grupeve të tjera të cenuara në shoqëri. Por, kjo deklaratë nuk mund të përdëftohet me të dhëna zyrtare, sepse sipas të dhënave zyrtare nuk

ka asnjë bashkësi etnike që të ketë arritur përfaqësim në gjyqësor aq sa është e përfaqësuar në popullatë, që duhet të jetë synimi minimal i kësaj kuote. Më afër arritjes së këtij pariteti është bashkësia etnike shqiptare, e cila është e përfaqësuar me 17,89% në mesin e gjyqtarëve dhe me 17% në mesin e prokurorëve publikë. Më së largu nga arritja e pjesëmarrjes është komuniteti etnik Rom, i cili është i përfaqësuar me vetëm një gjyqtar ose 0.19%.

Grafiku 11: Përfaqësimi i gjyqtarëve sipas përkatësisë etnike



Grafiku 12: Përfaqësimi i prokurorëve publikë sipas përkatësisë etnike



Aspekt tjetër që u përmend janë edhe kuotat në arsimin universitar publik, të cilat i përfshijnë kuotat prej 10% për personat nga pakicat etnike nga numri i përgjithshëm i studentëve dhe kuotat për studentët, të cilat u përkasin familjeve me nga një prind.⁸⁵ Megjithatë, nuk ka

85 Rregullorja për procedurën e realizimit të kuotës për studentët, të drejtën prindërore të të cilëve e ushtron vetëm njëri prind. http://ukim.edu.mk/dokument_i_m/Pravilnik_kriteriumi_samo_eden_rodite_l_sl.v_56-2017.pdf

kuotë shtesë gjinore në kuotën e pakicave etnike. Mungojnë kuotat për personat me aftësi të kufizuara në kuadër të arsimit universitar.

Si metodë tjetër për punësimin strategjik, përveç kuotave, të anketuarit përmendën se AGJPP-ja duhet të zhvillojë komunikim strategjik me grupet e pafavorizuara, sepse informacioni për thirrjet e hapura për përzgjedhjen e kandidatëve nuk arrin tek këto grupe. Kjo mund të arrihet përmes rritjes së bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile që i përfaqësojnë këto grupe, zhvillimit të broshurave informative në gjuhë të ndryshme, të qasshme edhe për personat me aftësi të kufizuara dhe organizimit të ditëve të hapura të AGJPP-së.

Në përgjithësi, krijimi i AGJPP-së dhe roli i saj në sistemin gjyqësor shihet si një hap shumë pozitiv drejt një gjyqësori më të pavarur dhe më cilësor. Përveç kësaj, AGJPP-ja shihet si mekanizëm për parandalimin e rasteve të mundshme të ngacmimeve seksuale ndaj grave kandidate për gjyqtare dhe prokurore publike, gjë që ka ndodhur në të kaluarën.

Për sa i përket promovimit dhe avancimit në karrierë të grave në gjyqësor, perceptimi i përgjithshëm i të anketuarve është se nuk ka barriera të bazuara në gjini për gjyqtaret ose prokuroret publike për t'u avancuar ose për t'u përzgjedhur në pozita të larta udhëheqëse. Shembulli pozitiv që u përmend ishte përzgjedhja e një gjyqtareje si kryetare në Gjykatën Supreme. Megjithatë, disa nga të anketuarit theksuan se gratë përballen me pengesa të bazuara në stereotipet gjinore kur bëhet fjalë për avancimin ose përzgjedhjen për pozita udhëheqëse si në funksionin e gjykatësit ashtu edhe në atë të prokurorit publik. Disa të anketuar theksuan faktin se gjyqtaret janë më pak të përfaqësuara si kryetare të gjykatave dhe se prokuroret publike janë më pak të përfaqësuara në prokuroritë e larta publike, veçanërisht në Prokurorinë Publike të Republikës së Maqedonisë së Veriut, ku ka tetë burra dhe vetëm një grua si prokurore publike. Edhe pse gratë janë më të përfaqësuara si prokurore publike në vend, akoma asnjë grua nuk është përzgjedhur në rolin e Prokurores Publike të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Si shembull pozitiv është përmendur Prokuroria Themelore për Krimin e Organizuar, sepse për herë të parë udhëhiqet nga një prokurore publike. Zgjedhja e një gruaje për Kryetare të Këshillit Gjyqësor është theksuar gjithashtu si shembull i mirë nga disa të anketuar.

Shumë pak nga të anketuarit janë përgjigjur se ka seksizëm në gjyqësor. Rolet gjinore janë ende të pranishme në proceset e vendimmarrjes, ku gjyqtarët apo prokurorët publikë nuk lënë hapësirë për pjesëmarrjen e grave në këto procese, ose i minojnë haptazi çështjet e ngritura nga gratë. Kjo po ashtu i pengon që gratë të zgjidhen si udhëheqëse të gjykatave apo prokurorive publike. Ende janë të pranishme format themelore të ngacmimeve seksuale, të cilat përfshijnë fishkëllimin, komentet për pamjen fizike apo jetën private. Gjyqtaret apo prokuroret publike gjithashtu ekspozohen ndaj seksizmit përmes mediave, gjë që kontribuon në rritjen e nivelit të presionit në vendin e punës në krahasim me burrat. Megjithatë, të anketuarit përmendën se në mungesë të një mekanizmi të brendshëm për përkrahje dhe mbrojtje shumë gra e pranojnë seksizmin ekzistues si kulturë në vendin e punës.

Shumica e të anketuarve theksuan si kërkesë është që kandidatët për AGJPP të jenë “me shëndet të mirë në përgjithësi” mund të jetë kufizues për personat me aftësi të kufizuara fizike. Për më tepër, shumica e të anketuarve nuk mendojnë që personat me aftësi të kufizuara intelektuale mund të punojnë në gjyqësor as edhe si nëpunës gjyqësor. Dy të anketuar thanë se kriteri për “aftësinë e përgjithshme shëndetësore” nuk është kufizim për personat me aftësi të kufizuara fizike për t'u përzgjedhur për kandidatë në AGJPP e as për

t'u përzgjedhur si gjyqtarë apo prokurorë publikë, sepse në vlerësimin për aftësinë e tyre të përgjithshme shëndetësore, duhet të jep një përshtatje të arsyeshme. Në përputhje me këtë, njëri nga të anketuarit theksuan se aktualisht në AGjPP është një kandidat me aftësi të kufizuara fizike, të cilit i është ofruar përshtatje e arsyeshme, sipas udhëzimeve të dhëna në vlerësimin për gjendjen e tij shëndetësore.

Ky është një rast i izoluar sepse procesi i përgjithshëm i vlerësimit të aftësisë për punë vëzhgohet përmes 'prizmit' mjekësor, në vend të 'prizmit' funksional, që i njeh ndërveprimet midis dëmtimit dhe barrierave me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara.⁸⁶

Prandaj, është e nevojshme që ligjet të bëjnë dallim të qartë midis "aftësisë shëndetësore" dhe "aftësisë për punë", duke përdorur metodën e vlerësimit të aftësisë së kufizuar që e përfshin plotësisht qasjen e bazuar në të drejtat e njeriut,⁸⁷ gjë që do të mundësonte përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në gjyqësor.

Një tjetër faktor që është mjaft kufizues për personat me aftësi të kufizuara për t'u përfshirë në sistemin gjyqësor në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në drejtësi, është pamundësia për qasje në institucionet e drejtësisë. Shumë pak nga të anketuarit përmendën se gjykatat apo prokuroritë publike ku ata punojnë nuk janë plotësisht të qasshme. Njëri nga të anketuarit ka përmendur se Këshilli i Prokurorëve Publikë është plotësisht i paqasshëm, pasi që ndodhet në katin e 5-të në një ndërtesë pa ashensor. Për më tepër, asnjë i anketuar nuk është në dijeni për ekzistencën e materialeve të qasshme informative mbi të drejtat e personave me aftësi të kufizuara në procedurën civile, penale apo administrative. Sipas hulumtimit të bërë nga Koalicioni i OSHC-ve "Të Gjithë për Gjykim të Drejtë" për qasshmërinë fizike të gjykatave themelore në vend,⁸⁸ objektet e gjykatave themelore janë të qasshme nga jashtë. Megjithatë, gjysma e gjykatave nuk kanë qasje adekuate në ambientet e gjykatës, sallat e gjykimit dhe shërbimet për personat me aftësi të kufizuara, as nuk kanë ambiente të përshtatshme për lëvizje të pavarur dhe të papenguar. Për më tepër, sistemi i informacionit nuk është i qasshëm për personat me aftësi të kufizuara dhe mungon një qasje e sistemuar dhe e organizuar në punën e përgjithshme të gjykatave themelore për personat me aftësi të kufizuara. Të njëjtat gjetje janë konfirmuar edhe në hulumtimin⁸⁹ e zhvilluar nga OSHC-ja "Hapni dritaret", ku u shqyrtua qasshmëria e të gjitha gjykatave në vend, duke përfshirë gjykatat e apelit, gjykatat administrative dhe Gjykatën Supreme, ku u zbulua se shumica e gjykatave nuk i përmbushin standardet bazë të qasshmërisë. Për sa i përket Prokurorisë Publike, Këshillit Gjyqësor, Këshillit të Prokurorisë Publike dhe AGjPP-së, deri më sot nuk është bërë ndonjë hulumtim i veçantë për të shqyrtuar qasshmërinë e objekteve të këtyre institucioneve dhe qasshmërinë e sistemit të informacionit.

86 Poposka Z., Koçoska E., Shavreski Z. "Raport holistik për personat me aftësi të kufizuara në Republikën e Maqedonisë", në dispozicion në: https://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/02/O_holisticki_izvestaj_zajicata_so_poprecenost_vo_makedonija-mk.pdf

87 CRPD/C/MKD/1

88 Qasje ligjore, financiare dhe fizike në drejtësi në gjykatat themelore në Republikën e Maqedonisë së Veriut – Koalicioni "Të Gjithë për Gjykim të Drejtë", 2021, në dispozicion në: https://all4fairtrials.org.mk/wp-content/uploads/2021/06/CEP_PFFP_2021MKD.pdf

89 Qasshmëria dhe gjithëpërfshirja e gjykatave në Maqedoni – Shoqata "Hapni dritaret" – 2017. Në dispozicion në gjuhën maqedonase në: https://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/izvestaj-mk_web.pdf

4.4. Edukimi dhe trajnimi i vazhdueshëm

Lidhur me aktivitetet për ngritjen e kapaciteteve për diversitetet dhe sensibilizim, shumica e të anketuarve u përgjigjën se nuk kanë ndjekur ndonjë trajnim apo nuk kanë marrë ndonjë material lidhur me këto tema nga AGJPP. Vetëm dy gjyqtarë të anketuar janë përgjigjur se janë përfshirë si trajnues nga AGJPP për barazi dhe mos-diskriminim. Të gjithë të anketuarit e theksuan mbështetjen e Misionit të OSBE-së lidhur me ofrimin e materialeve dhe ngritjen e kapaciteteve për barazi dhe mos-diskriminim. Sa i përket aktiviteteve për rritjen e vetëdijes për barazinë dhe mos-diskriminimin, disa nga të anketuarit theksuan bashkëpunimin e mirë me sektorin e shoqërisë civile, i cili duhet të forcohet edhe më tej.

Në raportin vjetor të AGJPP-së për vitin 2020⁹⁰ thuhet se programi për trajnime të vazhdueshme mbulon një sërë temash ligjore, duke u fokusuar në fushat më aktuale të interesit, si parandalimi i korrupsionit, krimi ndërkufitar, krimi kibernetik, legjislati i BE-së, të drejtat e njeriut, trafikimi i qenieve njerëzore dhe tema të tjera të ngjashme. Më tutje, mbulon tema të tjera që janë veçanërisht të rëndësishme për praktikuesit ligjorë dhe që nuk lidhen drejtpërdrejt me drejtësinë (p.sh. menaxhimi i gjykatave dhe prokurorive publike, marrëdhëniet me publikun, etika, temat që kanë të bëjnë me ekonominë, psikologjia, sociologjia, etj.). Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik krijoi një Sistem për Menaxhim të Mësimit (LMS), ku mundësohet që gjyqtarët dhe prokurorët publikë mund t'i ndjekin pas orarit të punës kurset online dhe modulet e dizajnuara fillimisht. Këto mundësi online do të njihen si pjesë e arsimit të detyrueshëm. LMS-ja përfshin një numër trajnimesh të lidhura me etikën e gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, azilin, luftën kundër terrorizmit dhe procedurën penale. Më tej, në vitin 2021, Misioni i OSBE-së në Shkup së bashku me AGJPP zhvilloi një modul elektronik për barazinë gjinore.

Më shpesh programi për mësim të vazhdueshëm realizohet përmes seminareve, konferencave, mësimit në distancë. Shumica e aktiviteteve edukative organizohen nga vetë AGJPP-ja, ku janë angazhuar ekspertë juridikë, si dhe profesorë nga fakultetet juridike në vend. Sipas raportit, në vitin 2020 janë organizuar gjithsej 130 aktivitete edukative, në të cilat kanë marrë pjesë gjithsej 2.858 pjesëmarrës, nga të cilët: 1.392 gjyqtarë, 647 prokurorë publikë dhe 819 përfaqësues të institucioneve të tjera relevante (nuk ka të dhëna të ndara sipas gjinisë).

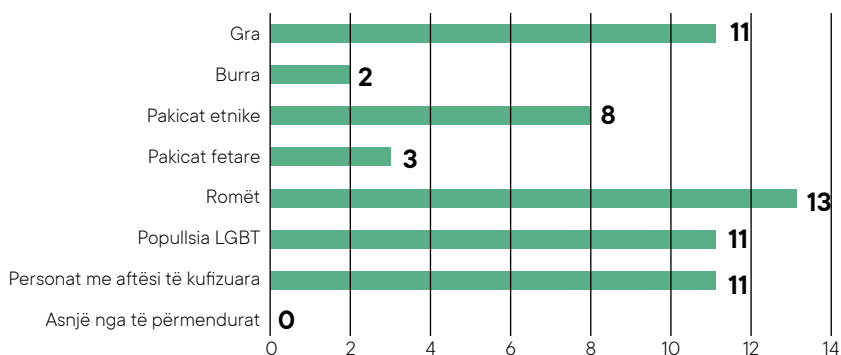
Në kuadër të programit për trajnime të detyrueshme të vazhdueshme, AGJPP-ja organizon rregullisht trajnime të specializuara për kryetarët e gjykatave dhe udhëheqësit e prokurorive publike, si dhe për gjyqtarët e Gjykatave Administrative dhe të Gjykatës të Lartë Administrative. Në vitin 2020 janë organizuar gjithsej 6 trajnime të specializuara, nga të cilat 3 për kryetarët e gjykatave dhe 3 për udhëheqësit e prokurorive publike. Janë organizuar gjithsej 13 trajnime për gjyqtarët e Gjykatës Administrative dhe të Gjykatës së Lartë Administrative. Megjithatë, nuk është organizuar trajnim specifik për parimin e trajtimit të barabartë, mos-diskriminimin dhe punën me grupet e pafavorizuara dhe të marginalizuara. Gjithashtu, informacioni për platformën ekzistuese LMS duhet të shpërndahet ndërmjet gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë, pasi që gjatë fokus grupeve ishte e qartë se ata nuk janë të informuar për mundësitë e ndjekjes së trajnimeve online.

⁹⁰ <https://jpacademy.gov.mk/wp-content/uploads/2021/05/godishen-izveshtaj-lektoriran2020-eng-1-1.pdf>

4.5. Qasja në drejtësi – perceptimi i përdoruesve të sistemit të drejtësisë

Të anketuarit që kanë marrë pjesë në sondazhin online kanë përjetuar paragjykitje si në proceset penale ashtu edhe në ato civile. Të anketuarit mendojnë se shumë grupe përjetojnë diskriminim në gjyqësor, veçanërisht romët, të moshuarit, personat që përdorin drogë, punonjësit seksualë, personat që jetojnë me HIV, njerëzit e varfër, gratë që kanë përjetuar dhunë me bazë gjinore, disidentët politikë, popullata LGBT. Gjithashtu, nga tabela e mëposhtme mund të shihet se perceptimi i të anketuarve është se gratë vuajnë shumë më tepër diskriminim në krahasim me burrat.

Besoj se grupet e mëposhtme vuajnë nga diskriminimi në sistemin e drejtësisë (shënoni të gjitha përgjigjet përkatëse). Diskriminimi do të thotë që një person trajtohet ndryshe nga të tjerët sepse ai/ajo i përket një grupi të caktuar.



Kur bëhet fjalë për drejtësinë e procedurës, shumica e të anketuarve (73%) që kanë marrë pjesë si paditës apo të paditur në procedurë civile apo kanë përfaqësuar apo shoqëruar paditësit apo të paditurit mendojnë se gjyqësori është pjesërisht i drejtë.

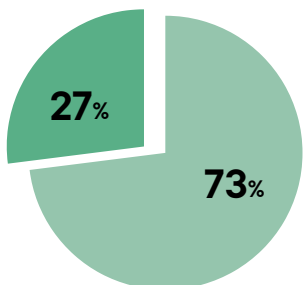


A keni paditur ndonjëherë dikë në një proces civil, a keni përfaqësuar apo shoqëruar dikë si paditës?

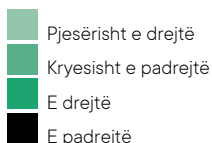
Po
Jo



A jeni paditur ndonjëherë në një proces civil, a keni përfaqësuar apo shoqëruar një të pandehur në një proces civil?

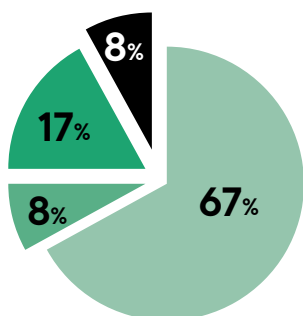
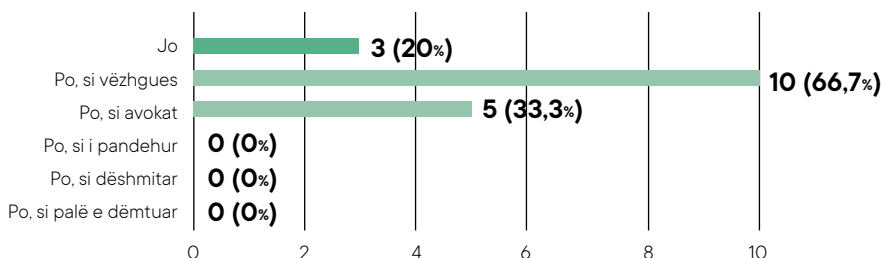


Nëse jeni përgjigjur me PO një njërën prej dy pyetjeve të mëparshme, si do ta vlerësonit përvojën tuaj për sa i përket drejtësisë?

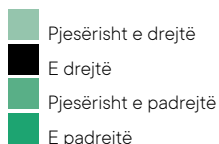


Sa i përket perceptimeve të të anketuarve për drejtësinë e procedurës penale, është e qartë se ata e perceptojnë procedurën penale si më të padrejtë në krahasim me procedurën civile.

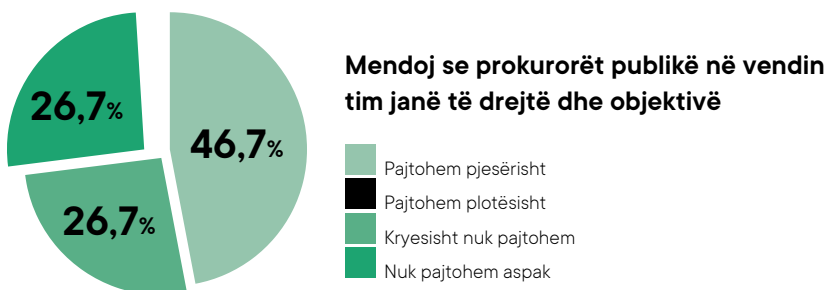
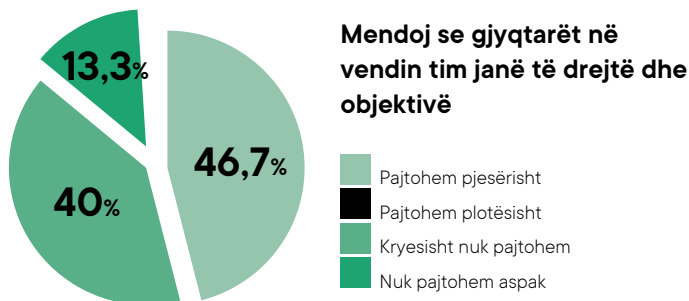
A keni qenë të përfshirë në procedurë penale në çfarëdo qoftë cilësie (si viktimë, dëshmitar, i pandehur, avokat, vëzhgues)? (shënoni të gjitha përgjigjet përkatëse)



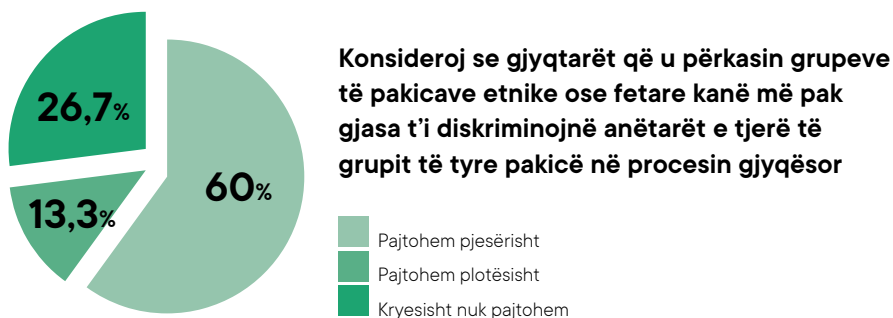
Nëse në pyetjen e mëparshme jeni përgjigjur me PO, si do ta vlerësonit përvojën tuaj për sa i përket drejtësisë?

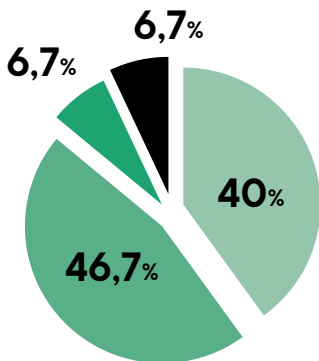


Kur bëhet fjalë për besimin tek gjyqtarët dhe prokurorët publikë, shumica e të anketuarve pjesërisht pajtohen ose nuk pajtohen se ata janë të drejtë dhe objektivë, gjë që tregon se ekziston një mosbesim i përgjithshëm në sistemin gjyqësor.

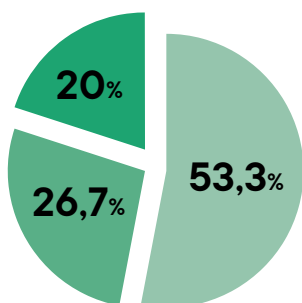
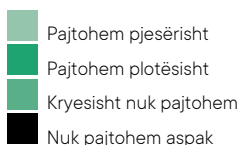


Për më tepër, të anketuarit gjejnë një lidhje të fortë ndërmjet diversitetit në gjyqësor, rritjes së besimit dhe uljes së diskriminimit ndaj disa grupeve të pakicave apo të marginalizuara.

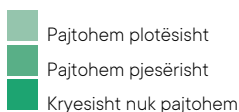




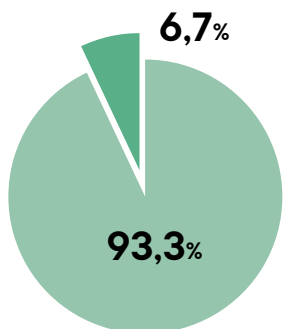
Konsideroj se gjyqtaret kanë më pak gjasa t'i diskriminojnë gratë e tjera që marrin pjesë në rastet gjyqësore



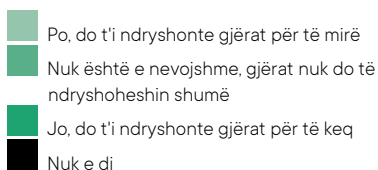
Konsideroj se gjyqtarët me aftësi të kufizuara kanë më pak gjasa t'i diskriminojnë personat me aftësi të kufizuara që marrin pjesë në proceset gjyqësore



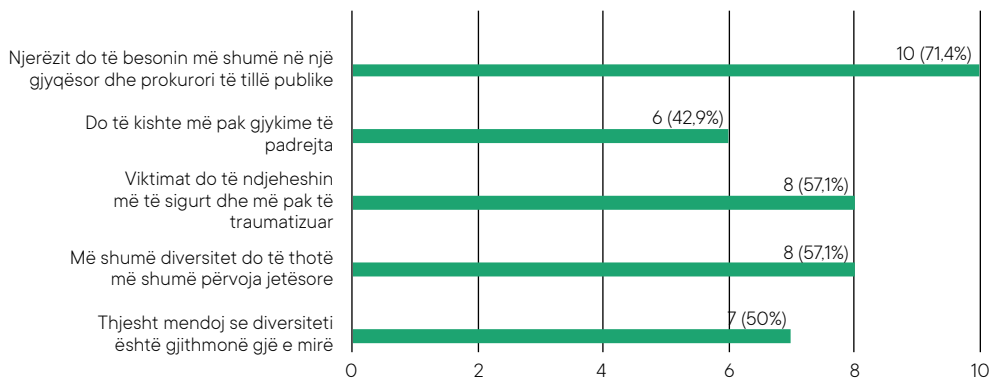
Të anketuarit e mbështesin fuqishëm gjyqësorin me diversitet, duke përfshirë shërbimin gjyqësor/të prokurorisë publike me diversitet, me ç'rast 93,3% e tyre deklarojnë se kjo do t'i ndryshonte gjërat për të mirë. Perceptimi i të anketuarve është se nëse rritet diversiteti në sistemin gjyqësor, viktimat do të ndihen më të sigurta dhe më pak të traumatizuara, do të ketë më pak gjykime të padrejta dhe do të rritet besimi në gjyqësor.



Mendoj se është mirë të ketë një shërbim gjyqësor/të prokurorisë publike me diversitet



Nëse në pyetjen e mëparshme u përgjigjët me PO, ju lutemi na tregoni pse mendoni kështu (shënoni të gjitha përgjigjet përkatëse).



5. KONKLUZJONE DHE REKOMANDIME

Ky hulumtin përdëftoi se Maqedonia e Veriut ka një kornizë të fortë ligjore sa i përket barazisë dhe jo-diskriminimit, duke përfshirë edhe gjyqësinë. Gjithashtu, gratë janë në përgjithësi mirë të përfaqësuara në gjyqësi, si dhe për kandidatë në AGjPP.

Sidoqoftë, është e dukshme se duhet të përmirësohen të dhënat statistikore, që nënkupton se duhet të zbatohen parimet e përfshira në Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi lidhur me mbledhjen e të dhënave të ndara.⁹¹

Të dhënat e ndara lidhur me gjininë janë të disponueshme deri në një masë të caktuar, përderisa të dhënat e ndara për diversitetin (psh. pakicat etnike, aftësitë e kufizuara, etj) zakonisht nuk janë të disponueshme. Për shembull, raportet e Këshillit Gjyqësor nuk ofrojnë të dhëna të ndara lidhur me gjininë për gjykatë. Sa i përket përfaqësimit të gjinisë në pozitat udhëheqëse, Këshilli Gjyqësor dhe Prokuroria Publike e Republikës të Maqedonisë të Veriut nuk ofrojnë të dhënat e ndara sipas gjinisë. Përveç kësaj, nuk ka të dhëna të ndara lidhur me gjininë për aplikantët dhe kandidatët për trajnimin themelor në AGjPP. Më tutje, nuk ka të dhëna të ndara të disponueshme për pjesmarrjen a pakicave dhe grupeve të marginalizuara në gjyqësi dhe në prokurorinë publike, duke përfshirë këtu edhe pozitat udhëheqëse, as edhe nuk ka të dhëna për pjesmarrjen e grave dhe burrave si gjyqtarë porotë në gjykata dhe në shërbimet e prokurorive publike.

Edhe pse gratë janë shumicë mes gjyqtarëve, ata janë më pak të përfaqësuara në pozitat më të larta, siç janë gjyqtarët në Gjykatën Supreme dhe kryetarët e gjykatave. Sa i përket zyrate të prokurorisë publike, të dhënat tregojnë se sa më e lartë të jetë shkalla e zyrës së prokurorisë publike në hierarkinë e përgjegjësive, aq më e vogël është përqindja e grave, duke përfshirë edhe si udhëheqës të zyrate të prokurorisë publike. Gjithashtu, gratë janë më pak të përfaqësuara në Këshillin e Prokurorëve Publikë të Maqedonisë së Veriut (dy nga gjithsejt njëmbëdhjetë).

Hulumtimi tregoi që gratë janë më pak të përfaqësuara në gjykata dhe zyrat e prokurorisë publike ku pakicat etnike janë grupi etnik dominues (psh. Gjykata e Apelit të Gostivarit dhe Prokuroria e Lartë Publike në Gostivar). Sidoqoftë, nevojiten të dhëna më të ndara, të paktën lidhur me statusin mbi gjininë dhe pakicat kombëtare.

Pjesëmarrësit vërrejtën mungesën e grave nga pakicat etnike, anëtare të komunitetit Rom, dhe personat me aftësi të kufizuara në sistemin gjyqësor. Shumica e të anketuarve besojnë se është e nevojshme të rritet pjesmarja e grupeve më të vogla etnike dhe grupeve të marginalizuara në gjyqësi, e cila do të rezultojë në një sistem gjyqësor më gjithëpërfshirës, besim të rritur në gjyqësi nga të gjitha grupet e qytetarëve në vend dhe rritjes së kualitetit të drejtësisë.

Lidhur me praninë e stereotipeve për paanshmërinë mes gjinive në gjyqësi, shumica e gjyqtarëve deklaruan se parimet e barazisë dhe mos diskriminimit janë gjithmonë të

⁹¹ Të gjitha subjektet e autorizuar me Ligj për të mbledhur, regjistruar dhe procesuar të dhënat, janë të detyruar t'i paraqesin ato sipas bazave të diskriminimit, siç parashihet në Nenin 5 të këtij Ligji, relevant për këtë fushë, me qëllim që të promovojnë dhe përmirësojnë barazinë dhe mbrojtjen nga diskriminimi. (Neni 3 para. 4 i Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi).

respektuara në procedurat gjyqësore. Ata mendojnë që gjykatësit nuk kanë stereotipe dhe se janë të paanshëm. Në anën tjetër, prokurorët publikë deklaruan se kanë qenë dëshmitarë të sjelljes së njëanshme nga të dy palët- gjyqtarët dhe prokurorët publikë kundrejt Romëve, grave të cilat kanë pësuar dhunë në bazë gjinore, kryesisht dhunë familjare dhe atë seksuale, si dhe personat që përdorin drogë.

Disa të anketuar janë përgjigjur se seksizmi ekziston në gjyqësi. Rolet tradicionale gjinore akoma janë të pranishme në proceset e sjelljes së vendimeve, ku gjyqtarët meshkuj ose prokurorë publikë nuk lejojnë hapësirë për femrat që të marrin pjesë në këta procese, ose ata haptazi i nënvlerësojnë mendimet e dhëna nga femrat. Kjo gjithashtu i parandalon gratë të zgjedhen si udhëheqëse të gjykatave ose zyrave të prokurorive publike. Format themelore të dhunës seksuale janë akoma të pranishme, ku përfshihen fishkëllimat, komente për paraqitjen fizike ose jetën private. Gjyqtarët ose prokurorët publike janë të ekspozuara në mënyrë plotësuese përmes mediave, të cilat kontribuojnë për një shkallë të shtuar të presionit në vendin e punës krahasuar me burrat. Sidoqoftë, të anketuarit përmendën se shumë gra e pranojnë ekzistencën e seksizmit si pjesë e kulturës në vendin e punës, për shkak të mungesës së një mekanizmi mbrojtës të brendshëm për mbrojtje dhe përkrahje, dhe në rrethana të tilla, seksizmi bëhet dukuri normale në shoqëri dhe gjyqësi.

Perceptimi i të anketuarve është se procesi i punësimit nuk është diskriminues përballë grave. Sidoqoftë shumica e të anketuarve deklaruan se gratë nga pakicat etnike janë më pak të përfaqësuara në systemin gjyqësor, për shkak të ekzistimit të normave gjinore dhe sociale. Gjithashtu, kuotat për zgjedhjen e kandidatëve për AGjPP nuk përmbajnë aspektet gjinore. Të anketuarit besojnë se AGjPP duhet të zhvillojë një strategji komunikimi me grupet të cënuara, si një metodë për punësim strategjik.

Sa i përket promovimit dhe avancimit në karrierë të grave në gjyqësi, perceptimi i përgjithshëm i të anketuarve është se nuk ka pengesa të bazuara në gjini për gjykatëset ose prokurorët publike që të promovohen ose të zgjedhen në pozitat më të larta udhëheqëse. Disa të anketuar theksuan se gratë hasin në stereotipe gjinore kur ata kërkojnë promovim ose zgjedhjen në pozita udhëheqëse, e cila ka çuar deri tek përfaqësimi më i ulët i tyre në pozita më të larta. Në vazhdim, seksizmi është i njohur si problem dhe gjithashtu është pranuar mungesa e një mekanizmi të brendshëm për mbrojtje.

Shumica nga të anketuarit besojnë se kërkesa që kandidatët për AGjPP të jenë “me shëndet të mirë të përgjithshëm” mund të jetë kufizuese për personat me aftësi të kufizuara fizike, sepse nuk ka një ndarje të qartë mes “shëndetit të mirë” dhe “aftësisë për punë”. Përveç kësaj, mungesa e qasjes tek institucionet e gjyqësisë, është pranuar si një faktor tjetër kufizues për personat me aftësi të kufizuara, për të dyja çështjet, si për përfshirjen në gjyqësi, poashtu edhe për qasjen e përgjithshme tek drejtësia.

Shumica e të anketuarve asnjëherë nuk kanë ndjekur ndonjë trajnim ose nuk kanë marrë asnjë material lidhur me gjininë, diversitetin, ose mos diskriminimin nga ana e AGjPP, gjë që tregon nevojën e qartë për përfshirjen e këtyre temave në edukimin e vazhdueshëm të gjykatësve dhe prokurorëve publikë.

Përceptimi i përdoruesve të fundit tregon se të anketuarit kanë përjetuar anshmëri në të dy procedurat - penale dhe civile, dhe ata konsiderojnë se shumë grupe përjetojnë diskriminim në gjyqësi, veçanërisht Romët, më të moshuarit, personat të cilët përdorin drogë, punonjësit

e seksit, personat të cilat jetojnë me virusin HIV, personat e varfër, gratë që kanë mbijetuar dhunën në bazë gjinore, disidentëve politikë, popullatës LGBT. Gjithashtu, të anketuarit mendojnë se gratë janë më të ekspozuara ndaj diskriminimit në krahasim me burrat.

Për sa i përket drejtësisë në procedurë, shumica e të anketuarve mendojnë se gjyqësia është pjesërisht e drejtë, dhe ata perceptojnë procedurën penale si më pak të drejtë në krahasim me procedurën civile. Përveç kësaj, ekziston mungesë e besimit në sistemin gjyqësor. Në anën tjetër, të anketuarit theksuan lidhjen e fortë midis diversitetit në gjyqësi dhe ata mbështesin fortë gjyqësinë diverse. Perceptimi i të anketuarve është se nëse rritet diversiteti në gjyqësi, viktimat do të ndjehen më me besim dhe më pak të traumatizuar, ata do të kenë më pak vendime të pa drejta dhe besimi në gjyqësi do të rritet.

Përfundimisht, një nga konkluzionet kryesore të këtij hulumtimi është se nevojitet të kryhen më tepër studime sa i përket gjinisë dhe diversitetit në gjyqësi në Maqedoninë e Veriut, duke përfshirë studime mbi stereotipet gjinore në vendimet gjyqësore, diskriminimin gjinor, seksizmin dhe ngacmimin seksual në vendin e punës, perceptimin e përdoruesve të fundit në sistemin gjyqësor, etj.

Duke pasur parasysh të lartpërmendurat, rekomandimet janë vijon:

- Institucionet e gjyqësisë (AGjPP, Këshilli Gjyqësor, Këshilli i Prokurorëve Publikë të RMV-së, Gjykata Supreme, gjykatat dhe zyrat e prokurorive publike) duhet të përmirësojnë ndarjen e të dhënave në raportet e tyre, sipas detyrimeve të cilat dalin nga Neni 3, paragrafi 4 i Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, ku thuhet se të gjitha institucionet të cilat ligjërisht janë të detyruara të mbledhin, regjistrojnë dhe procesojnë të dhënat, do të jenë të detyruara të paraqesin të dhënat lidhur me bazat e diskriminimit nën Nenin 5 të këtij Ligji, relevante në atë fushë, me qëllim promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin nga diskriminimi. Këto raporte të paktën duhet të japin të dhënat lidhur me ndarjen gjinore për pozitat udhëheqëse të gjyqtarëve dhe prokurorëve publikë dhe për numrin e gjyqtarëve gra dhe burra për secilën gjykatë. Gjithashtu, raportet e Këshillit Gjyqësor duhet të ofrojnë të dhëna për diversitetin dhe gjininë mes gjyqtarëve porotë. Si shtesë, raportet duhet të përfshijnë të dhënat e ndara në bazë gjinore për nëpunësit e gjyqësorit dhe ata publikë, për secilin vend pune. Në bashkëpunim me Zyrën Shtetërore të Statistikave dhe OShC-ve, personave përgjegjës të cilët punojnë në administrimin e të dhënave në institucionet e gjyqësorit duhet t'ju ofrohet trajnim lidhur me statistikat gjinore dhe analizat e të dhënave.
- Të vlerësohen faktorët që qëndrojnë pas shkallës së ulët të aplikimit në AGjPP nga ana e pakicave etnike dhe grupeve të marginalizuara, veçanërisht e Romëve dhe personave me aftësi të kufizuara. AGjPP duhet gjithashtu të konsideron integrimin me qasje interseksionale derit tek sistemi i kuotave, kështu që grupet më të pak të favorizuara dhe të marginalizuara të mund të pranohen si kandidatë në AGjPP, duke përfshirë edhe gratë nga këta grupe. Në shkollimin universitar publik dhe në AGjPP të futen kuota speciale për personat me aftësi të kufizuara.
- Të zhvillohen masa dhe veprime afirmative të cilat do t'i adresojnë veshtirësitë me të cilat ballafaqohen pakicat më të vogla etnike dhe grupet e marginalizuara, veçanërisht Romët dhe personat me aftësi të kufizuara, përfshi fushatat për ngritjen e vetëdijes

ose takimet me organizatat specifike të shoqërisë civile që punojnë me grupet më pak të përfaqësuara. Një nga aspektet të cilat duhet të përfshihen janë takimet mes përfaqësuesve të gjyqësisë dhe grupeve të cënuara që të ndajnë përvojën e tyre dhe ta shpërndajnë tek organizatat e grave, organizatat që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, dhe organizatat që punojnë në temat lidhur me Romët.

- Të zhvillohet hulumtim mbi diversitetin dhe gjininë për punën e përgjithshme të AGjPP. Ky hulumtim gjinor duhet të përfshijë aktivitetet e brendshme dhe të jashtme, si dhe strukturën e AGjPP. Hulumtimi i brendshëm duhet të fokusohet në vlerësimin e proceseve të vendimmarrjes dhe organeve udhëheqëse si dhe strukturës së të punësuarve. Kjo gjithashtu duhet të përfshijë edhe një hulumtim për nevojën e trajnimeve për strukturat udhëheqëse të AGjPP-së dhe të të punësuarve me qëllim që të forcojnë diturinë e tyre lidhur me temat e diversitetit dhe barazisë gjinore. Për më tepër, hulumtimi do të ofrojë të dhëna nëse aktet nënligjore dhe rregulloret e brendshme marrin parasysh diversitetin dhe barazinë gjinore në funksionimin e institucionit. Analiza mbi aktivitetet e jashtme do të hulumtojë nëse diversiteti dhe barazia gjinore janë të përfshira në procesin e trajnimeve të përgjithshme të AGjPP, përfshi këtu edhe aktet nënligjore për trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm si dhe planprogramin vjetor për trajnimin fillestar dhe atë të vazhdueshëm. Analiza gjithashtu duhet të përfshijë vlerësim të nivelit të mirëkuptimit dhe njohurive të trajnuesve lidhur me diversitetin dhe barazinë gjinore, si dhe përfshirjen e tyre në përpilimin dhe dhënien e trajnimeve. Hulumtimi duhet të kontribuojë në mënyrë pozitive në ngritjen e AGjPP-së më diverse dhe me ndjeshmëri gjinore, të promovojë baraspeshë më të mirë për kandidatët në raportin punë-familje, veçanërisht, duke kapërcyer diskriminimin për qasje tek pushimi prindëror. Kjo do të kontribuojë fuqishëm në ndërtimin e një sistemi gjyqësor divers, gjithpërfshirës dhe të barabartë.
- AGjPP, si dhe gjykatat dhe zyrat e prokurorive publike duhet të rrisin bashkëpunimin e tyre me komunitetet lokale dhe organizatat e shoqërisë civile që përfaqësojnë grupet e cënuara dhe të marginalizuara, veçanërisht Romët dhe personat me aftësi të kufizuara me qëllim të ritet qasja tek informacionet dhe të promovohen shpalljet e hapura për kandidatët për gjyqtarë dhe prokurorë publikë mes këtyre grupeve. AGjPP, gjykatat dhe zyrat e prokurorisë publike duhet të kenë parasysh organizimin e aktiviteteve të përbashkëta me organizatat e shoqërisë civile që përfaqësojnë grupet e cënuara dhe të marginalizuara, por gjithashtu fakultetet e drejtësisë, të cilat do të përfshijnë punëtorit dhe ditë të hapura informative ku do të spjegohen thirrjet e hapura dhe kriteret për kandidatët për gjykatës dhe prokuror. Në të njëjtën kohë, ata duhet të zhvillojnë materiale të qasshme për personat me dëmtim të dëgjimit dhe të shikimit, si dhe të promovojnë një ambient të qasshëm për kandidatët e ardhshëm.
- Duhet të bëhet një studim më i gjërë i opinionit publik për gjininë, diversitetin dhe qasjen në drejtësi, veçanërisht për grupet e cënuara dhe të marginalizuara (pakicat etnike, personat me aftësi të kufizuara, LGBT, të mbijetuarit e dhunës me bazë gjinore). Ky studim duhet të mer parasysh përvojat e drejtpërdrejta të anëtarëve të këtyre grupeve në rolet e tyre në procedurat gjyqësore.
- Të punohet me përfaqësuesit e grupeve më pak të përfaqësuara, veçanërisht gratë juriste nga komunitetet pakicë, për të identifikuar kandidatët e mirë dhe për t'i

inkurajuar në përpjekjet e tyre për punësim. Kjo mund të arrihet veçanërisht përmes punës strategjike ndërmjet AGJPP, Odës së Avokatëve Maqedonas dhe organizatave të shoqërisë civile.

- Të rritet pjesëmarrja e grupeve më pak të përfaqësuar dhe grave në gjykatat më të larta dhe prokuroritë e larta, veçanërisht në Zyrën e Prokurorisë Shtetërore të Maqedonisë së Veriut.
- Të rritet diversiteti në gjyqësor përmes përzgjedhjes së gjyqtarëve porotë nga grupe të ndryshme të shoqërisë (pakicat më të vogla etnike, pakicat fetare, personat me aftësi të kufizuara, gratë nga grupet minoritare)
- Të silltet një mekanizëm për parandalim dhe mbrojtje nga ngacmimi seksual, veçanërisht në AGJPP, në Këshillin Gjyqësor dhe Këshillin e Prokurorëve Publikë.
- Të zhvillohen politika për akomodimin dhe punësimin e arsyeshëm, si dhe për mbajtjen e personave me aftësi të kufizuara në forcën punëtore të sektorit gjyqësor.
- Të transformohet procesi i vlerësimit të “gjendjes së përgjithshme shëndetësore” për personat me aftësi të kufizuara nga qasja mjekësore në atë funksionale dhe të ndryshojnë ligjet në mënyrë që të bëhet dallim i qartë mes “aftësisë shëndetësore” dhe “aftësisë për punë”, duke përdorur metodën e vlerësimit të aftësisë së kufizuar, i cili plotësisht përfshin qasjen e bazuar në të drejtat e njeriut, gjë që do të mundëson përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në personelin gjyqësor.
- Të vazhdojë vlerësimi mbi qasjen e gjykatave, i iniciuar nga organizatat e shoqërisë civile, duke ofruar vlerësim për gjykatat më të larta dhe Gjykatën Supreme, si dhe prokuroritë publike të të gjitha instancave.
- Të zhvillohet strategji për punë praktike si jurist, punë jashtë institucionit dhe punë administrative në gjykata dhe prokurori publike për studentët e drejtësisë nga komunitetet pakicë dhe me aftësi të kufizuara.
- Të përmirësohet qasja deri në gjykata, zyrat e prokurorive publike, Këshillit Gjyqësor dhe Këshillit të Prokurorëve Publikë, duke pasur parasysh nevojat e ndryshme të përdoruesve me aftësi të kufizuara të sistemit juridik.
- Procesi i digjitalizimit të sistemit gjyqësor duhet të përfshijë këndvështrimin miqësor për përdoruesit me aftësi të kufizuara. Digjitalizimi i sistemit gjyqësor duhet të shoqërohet me përpjekje për të promovuar qasjen në internet për grupet e marginalizuara.
- Këshilli Gjyqësor dhe Këshilli i Prokurorëve Publikë duhet të përgatisin raporte të rregullta për përfshirjen e grupeve të cënuara në gjyqësi, duke përfshirë edhe fuqinë punëtore të sektorit të drejtësisë.
- Minsitria e Drejtësisë duhet të iniciojë një proces për zhvillimin e Strategjisë së Diversitetit dhe Përfshirjes Gjyqësore, kur të hartohet strategjia e re për gjyqësorin për periudhën 2023 – 2027.

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