

# Gjinia, diversiteti dhe drejtësia

Pasqyrë dhe rekomandime



Ky dokument fillimisht u publikua nga Zyra e OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejta të Njeriut në anglisht më [2019] me titullin [Gender Diversity and Justice – Overview and Recommendations]. Përkthimi i tij në shqip është mundësuar nga Misioni i OSBE-së në Kosovë.

# Përmbajtja

<b>1. Hyrje</b>	<b>4</b>
1.1 Përmbledhje e studimit	7
1.2 Fjalorth	9
<b>2. ANALIZA</b>	<b>12</b>
2.1 Pasqyrë e gjinisë dhe diversitetit tek palët e sistemit të drejtësisë	13
2.2 Gjetjet kryesore dhe praktikat e mira	15
<b>Përfaqësimi i grave</b>	<b>16</b>
<b>Përfaqësimi i pakicave</b>	<b>17</b>
<b>Përfaqësimi i personave me aftësi të kufizuara</b>	<b>17</b>
<b>Strategjitë e përgjithshme për rritjen e paritetit Gjinor dhe diversitetit</b>	<b>18</b>
<b>3. REKOMANDIMET KYÇE</b>	<b>24</b>
3.1 Gjinia dhe diversiteti në përzgjedhje dhe rekrutim	25
3.2 Gjinia dhe diversiteti në ruajtjen e stafit të sektorit të drejtësisë	25
3.3 Sensibilizimi i palëve në sistemin e drejtësisë dhe edukimi juridik	28
3.4 Integrimi i perspektivave gjinore dhe të pakicave	29
<b>4. SHËNIMET FUNDORE</b>	<b>31</b>

# 1. Hyrje



Mbështetja e sundimit të ligjit në Shtetet Pjesëmarrëse të OSBE-së, duke përfshirë edhe reformën në sektorin e drejtësisë, është pjesë përbërëse e punës së Zyrës së OSBE-së për Institucione Demokratike dhe të Drejta të Njeriut (ODIHR). ODIHR ka punuar me një numër shtetesh pjesëmarrëse për t'i adresuar nivelet e ulëta të besimit në sistemet e drejtësisë, përfshirë edhe besimin te gjykatat dhe prokuroritë. Gjykatësit dhe prokurorët shpesh perceptohen si pjesëtarë të një klubi të mbyllur, të paqasëm për qytetarët e rëndomtë. Kur përbërja demografike e atyre që punojnë në sistemin e drejtësisë nuk e pasqyron atë të popullatës në përgjithësi, ky perceptim mund të përforcohet edhe më shumë.

Duke reaguar ndaj këtyre shqetësimeve, ODIHR ka mbajtur një numër takimesh në nivel ekspertësh, me palë të ndryshme të sektorëve të drejtësisë në të gjithë rajonin e OSBE-së. Pjesëmarrësit reflektonin mbi pengesat që gratë dhe pakicat i përballin në qasjen e tyre në drejtësi, por edhe për përfaqësimin e barabartë dhe pjesëmarrjen efektive në sistemet e drejtësisë.

ODIHR ka vazhduar të zhvillojë portofolin e saj të punës në këtë fushë, ashtu që të kuptojë më mirë dhe të ngrejë vetëdijen për natyrën dhe shtrirjen e këtyre barrierave, por edhe në zhvillimin e rekomandimeve për tejkalimin e tyre.<sup>1</sup>

Ky dokument përbëhet nga analiza dhe rekomandime për ndërtimin e një sistemi më përfshirës të drejtësisë, duke u bazuar në rezultatet e një studimi për vlerësimin e nevojave, të kryer nga ODIHR më 2017.<sup>2</sup> Studimi, që bazohej në hulumtime në zyrë<sup>3</sup> si dhe tek grumbullimi i të dhënave nga terreni,<sup>4</sup> u strukturua përreth dy temave të ndara por të ndërlidhura: a) gjinia dhe diversiteti midis palëve të ndryshme në sistemin e drejtësisë, në

aspektin e rekrutimit dhe përzgjedhjes së një fuqie të larmishme punëtore dhe sigurimit të barazisë në vendin e punës; dhe b) efektet e gjinisë dhe diversitetit mes palëve të përfshira në sistemin e drejtësisë mbi cilësinë e rezultateve të arritura, ashtu siç perceptohen nga përdoruesit fundorë të sistemeve të tilla të drejtësisë. Ky dokument pasqyron sfidat specifike të identifikuarra nga studimi i vlerësimit të nevojave, si dhe nxjerr në pah disa nga zgjidhjet e mira e praktike të zbatuara për adresimin e tyre.<sup>5</sup>

Vetë dokumenti dhe vlerësimi i nevojave nuk japin ndonjë analizë gjithëpërfshirëse të të gjitha çështjeve gjinore të rëndësishme për gratë dhe burrat në sistemin e drejtësisë. Në fakt, ato fokusohen tek pikat që theksohen në zotimet e OSBE-së dhe standardet ndërkombëtare që kanë të bëjnë me barazinë gjinore në sistemet e drejtësisë, si përfaqësimi dhe mosdiskriminimi. Trajtimi në vendin e punës trajtohet vetëm në masën sa lidhet me këto koncepte, ndërsa ngacmimi seksual në vendin e punës qëndron jashtë fushëveprimit të këtij dokumenti. Pjesëtarët e komunitetit rom dhe atij sinti, si dhe personat me aftësi të kufizuara, u zgjodhën si grupe të veçanta minoritare të fokusit gjatë fazës së vlerësimit të nevojave, ashtu që të përputhen më së miri me resurset dhe ekspertizën në dispozicion.

Analiza dhe rekomandimet e punimit janë hartuar për të mbështetur Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së në përmbushjen e zotimeve të tyre për të siguruar “masa specifike për arritjen e qëllimit të bilancit gjinor [...] në të gjithë trupat gjyqësorë e ekzekutivë” (Athinë 2009),<sup>6</sup> si dhe për të siguruar që “gjyqtarët të jenë të kualifikuar, trajnuar e përzgjedhur mirëfilli në baza jo-diskriminuese” (Moskë 1991).<sup>7</sup> Këto mëtojnë një gamë të larmishme të audiencës, duke përfshirë politikëbërësit në Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së, gjyqtarët, prokurorët dhe profesionistët e tjerë

juridikë, si dhe përfaqësuesit e shoqërisë civile të angazhuar në promovimin e sundimit të ligjit.

## 1.1 Përmbledhje studimi

Gjetjet e studimit të vlerësimit të nevojave konfirmojnë që bilanci gjinor dhe përfaqësimi i pakicave në sistemet e drejtësisë janë faktorë të rëndësishëm në arritjen e rezultateve më të mira të sistemit të drejtësisë. Kjo ndodh për shkak të një numri faktorësh, duke përfshirë edhe rritjen e besimit të publikut në sistemet e drejtësisë ku fuqia punëtore në atë sektor është dukshëm më e larmishme. Përveç kësaj, diversiteti në vendin e punës mund të ndihmojë që profesionistët e sektorit të drejtësisë të jenë më të ndjeshëm ndaj shqetësimeve të ndryshme të grupeve të ndryshme, duke i mundësuar atyre të tejkalojnë paragjykimet e tyre të heshtura dhe stereotipat e pavetëdijshëm.

Studimi gjithashtu trajton aspektet cilësore të përfaqësimit të grave dhe pakicave, duke përfshirë personat me aftësi të kufizuara, në sistemet e drejtësisë. Edhe në shtetet pjesëmarrëse ku ekziston barazia gjinore tek palët në sistemin e drejtësisë, vazhdojnë të paraqiten barrierat me bazë gjinore ndaj ngritjes në detyrë apo avancimit në karrierë. Pakicat etnike mbeten dobët të përfaqësuara tek palët e sistemit të drejtësisë, edhe në shtetet pjesëmarrëse me nivele të larta të përfaqësimit të pakicave etnike. Kjo ilustron qartë në rastin e komuniteteve rom dhe sinti, gjendja e të cilëve është shqyrtuar më hollësisht në studimin e ODIHR-it për vlerësimin e nevojave, dhe zotimet specifike të OSBE-së që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e komuniteteve rom dhe sinti në jetën publike dhe politike.<sup>8</sup> Personat me aftësi të kufizuara janë po aq

dobët të përfaqësuar tek grupi i burrave e grave që punojnë si gjyqtarë dhe prokurorë në të gjithë rajonin e OSBE-së.

Për sa i i përket përfaqësimit sasior, pjesëmarrësit e studimit për vlerësimin e nevojave shprehnin skepticizëm ndaj veprimit afirmativ në rekrutimin për pozita në sektorin e drejtësisë, përveç nëse ato zbatohen si zgjidhje e fundit dhe për kohën më të shkurtër të mundshme. Në të kundërtën e kësaj, masat afirmative në edukimin juridik pranohen më me lehtësi.

Gjetjet e studimit në lidhje me trajtimin e grave në vend të punës tregojnë që ka nevojë për vetëdije më të lartë për çështjet e paragjyqimeve të heshtura dhe stereotipave tek profesionistët e sektorit të drejtësisë.

Edhe në vendet ku përfaqësimi i grave në sektorin e drejtësisë ka shënuar përmirësim së voni, duket të ketë mbetur një masë e trajtimit patronizues ndaj grave nga ana e burrave.

Mekanizmat e ankesave për raste të pretenduara të paragjyqimit ose diskriminimit për çfarëdo baze në vend të punës duken të jenë dobët të përdorura në shumicën e Shteteve pjesëmarrëse të mbuluara me studimin e vlerësimit të nevojave, ndërsa ka pak dëshmi të mekanizmave disiplinorë që shfrytëzohen në rastet e pretendimeve për diskriminim.

Ky dokument bazohet në hulumtime, ka natyrë multidisiplinare dhe paraqet një përmbledhje më të detajuar të çështjeve të mësipërme. Ai ndërtohet mbi standarde të përcaktuara në një gamë të gjerë të dokumenteve normative, politikave udhëzuese, si dhe burimeve të tjera të së drejtës ndërkombëtare.



## 1.2 Fjalorth

Fjalorthi më poshtë shpjegon termat kryesorë të përdorur në këtë punim, duke u bazuar në terminologji nga fushat e drejtësisë, resurseve njerëzore, sociologjisë, studimeve gjinore dhe studimeve mbi aftësitë e kufizuara.

---

<b>Masë afirmative</b>	Zbatimi i masave të veçanta të përkohshme (për shembull, në arsim apo punësim) për persona nga disa grupe të caktuara me përfaqësim të ulët, si mënyrë e luftimit të pabarazisë së krijuar nga diskriminimi në të kaluarën. <sup>9</sup>
<b>Edukimi i vazhdueshëm</b>	dukimi i specializuar për anëtarët e një profesioni, me qëllim të avancimit të njohurive dhe shkathtësive të tyre.
<b>Diskriminim i drejtpërdrejtë</b>	Trajtim diferencues i një personi ose i një grupi për shkak të prapavijës apo ndonjë karakteristike të caktuar personale
<b>Diversiteti</b>	Për qëllimet e këtij punimi, “diversiteti” ka të bëjë me diversitetin në vendin e punës, pra përfaqësimin e drejtë në fuqinë punëtore nga grupet e ndryshme të shoqërisë brenda një ambienti që pranon dhe respekton dallimet, duke promovuar kështu realizimin e plotë të potencialit të të gjithë punëtorëve.
<b>Paragjykim i heshtur</b>	Qëndrime a stereotipe që ndikojnë në mënyrë të pavetëdijshme të kuptuarit, veprimet dhe vendimet e personit. Këto paragjykime, që përfshijnë vlerësime të favorshme dhe të pafavorshme, aktivizohen në mënyrë të pavullnetshme dhe pa vetëdijen e individit ose kontrollin e qëllimshëm. Quhet edhe “paragjykim i pavetëdijshëm”.

---

<b>Diskriminim i tërthortë</b>	Trajtim diferencues me anë të rregullave, rregulloreve a procedurave që mund të duket se janë neutrale, por që në të vërtetë rezultojnë në trajtim diferencues për disa grupe të caktuara të njerëzve.
<b>Ndërshtresimi</b>	Ndërshtresimi dhe diskriminimi i shtresuar l referohet situatave ku njëkohësisht veprojnë disa baza të diskriminimit, p.sh. kur një grua rome me aftësi të kufizuar përjeton diskriminim të kombinuar, në baza të etnisë, gjinisë dhe statusit të paaftësisë.
<b>Palët e përfshira në sistemin e drejtësisë</b>	Për qëllimet e këtij punimi, termi “palë të sistemit të drejtësisë” i referohet burrave dhe grave që janë autoritete shtetërore të përfshira në gjykimin e kontesteve penale, civile apo administrative, duke përfshirë gjyqtarët, stafin e gjykatave, prokurorët dhe stafin e prokurorive. Termi nuk i referohet policisë, organeve të rendit apo personelit të sistemit korrektues apo sprovues, pasi që ata kanë qenë jashtë fushëveprimit të vlerësimit të nevojave.
<b>Pakica gjuhësore</b>	Një komunitet që përdor gjuhë të ndryshme nga ajo që flitet nga shumica e vendit, ndryshe nga të qenit pakicë etnike, edhe pse këto dy lloj pakicash mund të jenë të kombinuara, plotësisht ose pjesërisht.
<b>Pakica</b>	Pjesëtar i një grupi që për shkak të Karakteristikave të tyre fizike ose kulturore, veçohet nga të tjerët në shoqërinë ku jetojnë si dhe përjetojnë trajtim të pabarabartë. Kjo mund të përfshijë anëtarët e grupeve etnike, fetare, gjuhësore ose grupe të tjera.

---

<b>Trajnim fillestar para punës</b>	Trajnim për të përgatitur kandidatët për kriteret e pozitive të caktuara.
<b>Akomodimi i arsyeshëm</b>	Ofrimi i mbështetjes apo aranzhimeve të nevojshme për mbështetje individuale, që i mundëson një personi me aftësi të kufizuara të luajë rol aktiv në shoqëri.
<b>Ruajtja e stafit</b>	Masa në të cilën punëtorët aktualë të një organizate qëndrojnë brenda organizatës për një periudhë të caktuar kohore.

---

## 2. Analiza



## 2.1 Pasqyrë e gjinisë dhe diversitetit midis palëve në sistemin e drejtësisë

Sfidat në lidhje me barazinë gjinore dhe diversitetin përshkojnë tërë strukturën e një shoqërie, duke përfshirë edhe sistemin e drejtësisë. Si reagim, Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së u zotuan të arrinin qëllimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në sistemet e drejtësisë.<sup>10</sup> Përveç këtyre, në vitin 2006 në Bruksel, Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së njohën “kontributin pozitiv që të gjithë individët mund të ofrojnë ndaj karakterit harmonik e pluralist të shoqërive tona duke promovuar politikën që fokusohen tek barazia e mundësive, të drejtat, qasja në drejtësi dhe shërbime publike, si dhe tek nxitja e dialogut dhe pjesëmarrjen efektive.”<sup>11</sup> Për më tepër, në Dokumentin e Moskës, Shtetet pjesëmarrëse të OSBE-së u zotuan të mbronin të drejtat e njeriut të personave me aftësi të kufizuara dhe” të ndërmarrin hapa për të siguruar mundësi të barabarta të personave të tillë që të marrin pjesë plotësisht në jetën e shoqërisë së tyre”.<sup>12</sup>

Një gjyqësor që është i pavarur, i paanshëm dhe i ndjeshëm ndaj gjinisë ka një rol thelbësor në avancimin e të drejtave të njeriut të grave dhe burrave, arritjen e barazisë gjinore dhe të siguruarit që çështjet gjinore të integrohen brenda ndarjes së drejtësisë.<sup>13</sup> Kështu, shtetet duhet të bëjnë një 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.<sup>14</sup>

Përfaqësimi i pakicave tek palët në sistemin e drejtësisë është një aspekt tjetër i rëndësishëm i diversitetit. Rekomandimet e ODIHR-it në Kiev, më 2010, Mbi Pavarësinë e Gjyqësorit në Evropën Lindore, Kaukazin e Jugut dhe Azinë Qendrore trajtojnë

përfaqësimin e pakicave në gjyqësor, duke theksuar se përbërja e tyre duhet të pasqyrojë përbërjen e popullatës së tyre. Ato rekomandojnë që “në mënyrë që të rritet përfaqësimi i pakicave në gjyqësor, grupet me përfaqësim të ulët duhet të inkurajohen të arrijnë kualifikimet e domosdoshme për të qenë gjyqtar”, si dhe theksojnë që askush nuk duhet “të përjashtohet për shkak se është pjesëtar i një grupi të caktuar pakicë”.<sup>15</sup>

Rekomandimet e Komisionarit të Lartë të OSBE-së për Pakica Kombëtare, në Grac, për Qasjen në drejtësi dhe pakicat kombëtare po ashtu inkurajojnë Shtetet pjesëmarrëse të sigurojnë që “përbërja e gjykatave, tribunaleve, prokurorive, agjencive ligjzbatuese, shërbimeve korrektuese, agjencive përmbartuese (apo përmbartuesit) si dhe institucioneve për të drejtat e njeriut, [...] pasqyron larminë e popullatës në të gjitha nivelet.”<sup>16</sup>

Sa i përket pjesëmarrjes së personave me aftësi të kufizuara, neni 27 i Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuar (CRPD)<sup>17</sup> parasheh të drejtën e tyre për të punuar, në baza të barabarta me të tjerë. Kjo përfshin të drejtën për të siguruar jetesën me “punë të zgjedhur lirisht apo të pranuar në treg të punës dhe ambient pune që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm për personat me aftësi të kufizuara”. Përgjithësisht, Konventa obligon shtetet që janë palë të ndërmarrin masa të përshtatshme për të siguruar mbrojtjen e së drejtës për punë të personave me aftësi të kufizuara, në kuadër të të gjitha proceseve të punësimit, duke përfshirë, për shembull, rekrutimin, kompensimin, qasjen në trajnime profesionale dhe ngritjen në detyrë, kushte pune dhe rregullat e largimit.<sup>18</sup> Personat me aftësi të kufizuara kanë po ashtu të drejtë të marrin pjesë në baza të barabartë në sistemin e drejtësisë, jo vetëm si shfrytëzues të sistemit, por edhe si gjyqtarë,

prokurorë, juri apo avokatë. Neni 13 i CRPD-së nënvizon detyrimin e palëve shtetërore që “të bëjnë aranzhimet e duhura për të siguruar që personat me aftësi të kufizuara të kenë mundësi të njëjta me të tjerë për të marrë pjesë në të gjitha procedurat ligjore”.

“Pjesëmarrja në baza të barabarta” në profesionet e sektorit të drejtësisë nënkupton jo vetëm që kriteret e përzgjedhjes dhe punësimit duhet të jenë jodiskriminuese, por edhe që palët shtetërore janë të detyruara të ndërmarrin masa pozitive për të krijuar një mjedis që mundëson realizimin e plotë dhe të barabartë të personave me aftësi të kufizuara.<sup>19</sup> Përgjithësisht, pjesëmarrësit në studimin e vlerësimit të nevojave nga ODIHR-i pajtohen që mungesa e diversitetit tek palët e sistemit të drejtësisë ka ndikim tejet të gjerë, edhe përtej dinamikës së vendit të punës. Diversiteti mund të ndikojë edhe në vendimmarrjen gjyqësore, e përfundimisht edhe të ndikojë në drejtësinë e vendimeve të sistemit të drejtësisë.

## **2.2 Gjetjet kryesore dhe praktikat e mira**

### **Përfaqësimi i grave**

Studimi i vlerësimit të nevojave zbuloi<sup>20</sup> se barrierat gjinore ndaj ngritjes në detyrë dhe avancimit në karrierë ekzistojnë edhe në Shtetet pjesëmarrëse me përfaqësim të baraspeshuar të grave. Si pasojë, gratë nuk përfaqësohen proporcionalisht në pozita të larta menaxhimi, edhe kur ka përfaqësim të barabartë ose pak më të madh në sektorin e drejtësisë në përgjithësi.

Vendimi i Këshillit Ministror të OSBE-së në Athinë për Pjesëmarrjen e Grave në Jetën Politike dhe Publike ofron udhëzime në këtë kontekst, duke i bërë thirrje Shteteve pjesëmarrëse të “shqyrtojnë ndërmarrjen e masave specifike për të

përbushur qëllimin në të gjitha organet ligjvënëse, gjyqësore dhe ekzekutive”.<sup>21</sup>

Disa të anketuar theksuan se burrat kishin më shumë prirje sesa gratë që të largoheshin nga sektori i drejtësisë për punë në sektorin privat, gjë e cila thuhet të kontribuojë në një fenomen të quajtur “feminizim” i sektorit të drejtësisë. Për shembull, disa theksonin që edhe pse punësimi në sektorin publik perceptohet si një mjedis i drejtë e stabil i punës, prokurorët dhe gjyqtarët që janë burra kanë pak më shumë gjasa të largohen nga profesioni sesa gratë. Të anketuarit ia atribuojnë këtë pagës më të ulët, në një rëndësi anë, si dhe orarit të punës që është “më miqësor për familjen” në sektorin publik krahasuar me firmat ligjore dhe korporatat në anën tjetër. Është theksuar po ashtu që fenomeni nuk vlen vetëm për sektorin e drejtësisë, si dhe që në shumë shoqëri burrat shihen kryesisht si fitues të ushqimit për familjen, kështu që janë të obliguar të fitojnë më shumë, ndërsa gratë shihen kryesisht si kujdestare.

Në këtë kuptim, tkurrja dhe eliminimi i hendekut gjinor në politikat për pushimet prindërore janë vërejtur të kenë ndikim pozitiv. Kjo i stimulon burrat të marrin leje prindërore dhe kështu kontribuon drejt barazisë gjinore në vendin e punës.

### **Përfaqësimi i pakicave**

Përfaqësimi i pakicave dallon në masë të madhe mes vendeve të trajtuara në studimin e ODIHR-it për vlerësimin e nevojave, varësisht së pari nga Shteti pjesëmarrës dhe nga grupi minoritar në fjalë.

Ka dëshmi që edhe në Shtetet pjesëmarrëse me nivele të larta të përfaqësimit të pakicave etnike në jetën publike, disa pakica



mbesin me përfaqësim të ulët. Pakicat që historikisht kanë qenë të margjinalizuara, e që shpesh janë stigmatizohen e stereotipizohen, përballen me pengesa thellë të ngulitura në drejtim të përfaqësimit.

Për shembull, gratë dhe burrat romë dhe sinti janë gjerësisht dobët të përfaqësuar në zyrat e gjykatave dhe prokurorive. Në së paku disa Shtete pjesëmarrëse, pjesëtarët e komunitetit rom dhe atij sinti mendohen të përballen me përmasa të ndryshme të trajtimit diferencial në procedura gjyqësore, sidomos në procedura penale, për shkak të përhapjes së gjerë të stereotipit të të qenit të prirë ndaj kriminalitetit. Një tjetër stereotip i zakonshëm i dhënë si shembull nga të anketuarit është që komunitetet rom dhe sinti perceptohen më pak të aftë si prindër, gjë që e vë këtë grup në një rrezik më të lartë të humbjes së të drejtave prindërore.

Shkalla e ulët e arritjes në arsim e popullsisë rome dhe sinti është një faktor që kontribuon në nënpërfaqësimin e tyre në sektorin e drejtësisë. Statusi më i ulët ekonomik, i rrënjosur në diskriminimin historik dhe stigmatizimi social, mund të paraqet vështirësi për studentët, e ardhshëm të juridikut nga komuniteti rom dhe sinti që të kryejnë trajnimet e gjata që nevojiten para provimeve kualifikuese për gjyqësor dhe prokurori.

Në lidhje me përfaqësimin e komunitetit LGBT në sektorin e drejtësisë, gjendja ndryshon shumë në rajonin e OSBE-së, nga nivele të larta të pranimit në disa vende deri tek qëndrimet të përhapura diskriminuese në vendet tjera që rezultojnë me mungesë të plotë të personat nga komuniteti LGBT, të deklaruar haptas si të tillë, mes aktorëve të sistemit të drejtësisë. Sipas të anketuarve, në disa Shtete pjesëmarrëse, një përqindje në rritje

e profesionistëve të sektorit publik, përfshirë aktorët e sektorit të drejtësisë, haptazi identifikohen si LGBT dhe duket se nuk kanë frikë nga diskriminimi në këtë aspekt. Në anën tjetër, në shtetet tjera, asnjë gjyqtar apo prokuror i vetëm, që u intervistuan për qëllime të vlerësimit, nuk ishte në gjendje të përmendte qoftë edhe vetëm një prokuror apo gjyqtar i cili haptazi është deklaruar si pjesëtar i komunitetit LGBT.

Anketa bëri të qartë se më shumë aktorë të sektorit të drejtësisë me përkatësi minoritare do të ndihmonin në largimin e stereotipave të dëmshëm dhe në krijimin e besimit më të madh në sektorin e drejtësisë, edhe brenda komuniteteve pakicë të nën-përfaqësuara që ata i shërbejnë dhe brenda gjithë popullsisë si tërësi.

### **Përfaqësimi i personave me aftësi të kufizuara**

Personat me aftësi të kufizuara janë gjithashtu ndër aktorët e nën-përfaqësuar të sistemit të drejtësisë në rajonin e OSBE-së.<sup>22</sup> Përfaqësimi i ulët i personave me aftësi të kufizuara shihet nga disa profesionistë të sektorit të drejtësisë jo i pasojë e diskriminimit, por më shumë si “një kufizim objektiv” i kapacitetit të personave me aftësi të kufizuara për të punuar si gjyqtarë apo prokurorë. Kjo përbën shqetësim të madh. Personat me aftësi të kufizuara mund të perceptohen si të paaftë për të shërbyer si gjyqtarë apo prokurorë për shkak të paaftësisë së tyre, ku në realitet pengesat në qasjen e tyre nuk janë eliminuar ashtu siç duhet apo nuk iu është siguruar përshtatje e arsyeshme.

Shtetet pjesëmarrëse që kërkojnë nga kandidatët për pozita për gjyqtarë apo prokurorë që të marrin “vërtetim mjekësor” mund padrejtësisht të kufizojnë pjesëmarrjen e kandidatëve me aftësi

të kufizuar, pa ndonjë justifikim që ka të bëjë me kushtet e dhura për atë vend pune.

Ngjashëm, grupet e fokusit që përfshijnë personat me aftësi të kufizuara, që janë mbajtur si pjesë e vlerësimit të nevojave, kanë treguar që, së paku në disa Shtete pjesëmarrëse, prokurorët dhe gjyqtarët ngurrojnë që të ftojnë personat me aftësi të kufizuara si dëshmitarë, jo vetëm për shkak të bërjes së përshtatjeve procedurale, por edhe, me gjasë, për shkak se kanë më pak besim në dëshminë e tyre. Personat me aftësi të kufizuara kanë shprehur ndjenjën se ata janë trajtuar si njerëz më pak inteligjent, kompetent apo të vlefshëm gjatë procedurave gjyqësore, ose madje edhe se janë ndier se të tjerëve u ka ardhur keq për shkak të paaftësisë së tyre. Të dyja këto qëndrime u përjetuan si degraduese dhe poshtëruese.

Kjo tregon se ndryshimi nga modeli mjekësor, kur personat me aftësi të kufizuara shihen si pranues të shërbimit për të cilët duhet të ketë mëshirë, në modelin e bazuar në të drejta për personat me aftësi të kufizuara nuk ka ndodhur apo është materializuar vetëm pjesërisht, së paku në disa Shtete pjesëmarrëse.<sup>23</sup> Prandaj, ekziston nevoja për të përqendruar më shumë vëmendjen në ndryshimin e qëndrimit dhe sjelljes për të krijuar një mjedis që mundëson dhe për të larguar pengesat që i parandalojnë personat me aftësi të kufizuara nga qasja në punë në sektorin e drejtësisë.

## **Strategjitë e përgjithshme për të rritur barazinë gjinore dhe diversitetin**

Parandalimi i diskriminimit në provimet kualifikuese në bazë të karakteristikave të tilla si gjinia, etnia, paaftësia apo faktorët të ndërthurur, u pranua në studimin për vlerësimin e nevojave

si parakusht kryesor për sigurimin e diversitetit. Një praktikë e mirë që u identifikua në këtë aspekt ishte testimi anonim deri në fazën përfundimtare, sy më sy, të procesit të punësimit.

Përkundër sfidave objektive për tërheqjen e një grupi të larmishëm të kandidatëve për vende pune në sektorin e drejtësisë, masat afirmative u pamë ma një dozë skepticizmi nga disa të anketuar. Për studimet e ODIHR për vlerësimin e nevojave. Burrat dhe gratë, të anketuar shumicë dhe joshumicë, shprehën mospajtim me masat afirmative përveç nëse zbatohen si mjet i fundit për një periudhe kohore sa më të shkurtë të mundshme. Mendimi i përgjithshëm ishte se masat e tilla të veçanta rrezikojnë që të krijojnë mendim negativ për profesionistët gra dhe joshumicë, duke rrezikuar kështu që shanset e tyre për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta për zhvillim profesional të minohen.

Nga ana tjetër, një numër i të anketuarve i konsiderojnë masat për rritjen e diversitetit në arsim (në krahasim me ripunësimin) si të duhura dhe si metodë e vlefshme për rritjen e numrit të profesionistëve gjyqësorë nga grupe të nënpërfaqësuar në planin afatgjatë.

Për të adresuar si duhet stereotipizimin dhe paragjykimin gjinor në sistemin e drejtësisë, sensibilizimi i aktorëve të sektorit të drejtësisë përmes edukimit dhe trajnimit është thelbësor. Kjo përfshin jo vetëm arsimin zyrtar, por edhe edukimin jo-formal dhe informal. Burrat dhe gratë, pjesëmarrës në studim, e theksuan shumëllojshmërinë e vendit të punës si një praktikë të mirë për të promovuar mësimin dhe ndjeshmërinë. Ata theksuan se puna krah për krah me gjyqtarët dhe prokurorët nga grupe të nënpërfaqësuar në sektorin e drejtësisë mund të ndihmojë

në tejkalimin e paragjykimeve të nënkuptuara dhe stereotipave të pandërgjegjshëm.

Një tjetër mundësi e theksuar nga të anketuarit e studimit të vlerësimit të nevojave për të lehtësuar përfaqësimin e larmishëm në sistemet e drejtësisë ishte përdorimi i gjyqtarëve porotë. Përfshirja e pjesëtarëve të komuniteteve joshumicë në sistemin e drejtësisë në këtë mënyrë rrit diversitetin dhe mund të hapë rrugën drejt përfshirjes.

Integrimi i çështjeve gjinore dhe diversitetit në kurrikulat dhe përmbajtjen e arsimit juridik është një tjetër praktikë e mirë. Të anketuarit sugjeruan që audienca mund të jetë më pak e hapur ndaj moduleve të pavarura për gjininë dhe diversitetin dhe mund t'i perceptojë ato si diçka që vë në dyshim profesionalizmin dhe vlerat e tyre. Në të kundërt, integrimi i përmbajtjes përkatëse, përfshirë studimet e rasteve dhe shembuj praktikë, u pa si i dobishëm.

Përfshirja e barazisë dhe mosdiskriminimit në kurrikula mund të ekspozojë paragjykime të pavetëdijshme dhe të ilustrojë dimensione më pak të dukshme të diversitetit. Një praktikë e mirë mund të jetë prezantimi i testimit i detyrueshëm të paragjykimit për gjyqtarët dhe prokurorët, me rezultatet që i zbulohen vetëm atij/asaj që e ka bërë testin. Personi i cili i nënshtrohet testit do të ndërgjegjësohet dhe do të jetë në gjendje të ndërmarrë hapa për ta zbutur paragjykimet e tij/saj. Angazhimi i komunitetit gjithashtu mund të luftojë stigmën dhe të inkurajojë më shumë kandidatë radhët e komunitetit joshumicë që të aplikojnë për punë në sektorin e drejtësisë.

Të anketuarit sugjeruan inkurajimin e aktorëve të sektorit të drejtësisë që të paraqiten vullnetar në komunitetet ku ata shërbejnë,

si dhe të organizojnë veprimtari informimi për gra dhe burra të rinj për të mësuar rreth mundësive në sektorin e drejtësisë. Sigurimi i ndihmës financiare për studentët gjithashtu u njoh si mënyrë e mirë për tërheqjen e kandidatëve nga grupe të nën-përfaqësuara. Studimi zbuloi se skema të tilla të ndihmës financiare funksionojnë mirë në lidhje me angazhimin e komunitetit. Angazhimi i komunitetit është gjetur se ndihmon në tejkalimin e mosbesimit të thellë të sistemit brenda komuniteteve të margjinalizuara. Kjo mosbesim mund të bëjë që individët e rinj, të arsimuar, që të mos aplikojnë për vend pune në sektorin e drejtësisë. Një shtet pjesëmarrës jep një shembull pozitiv kur skemat e ndihmës financiare publike synojnë grupet e pafavorshme në mënyrë që t'u mundësojnë atyre që të vijojnë universitetin. Personave nga këto grupe, përfshirë Romët dhe Sinti, persona me aftësi të kufizuara ose aplikantë indigjenë, të cilët e kalojnë pragun e pranimit, u garantohet pranimi në këtë skemë.

Mekanizmat e ankesave të punonjësve ose ankesave për faktet e pretenduara të paragjyqimit ose diskriminimit në vendin e punës duket se nuk janë shfrytëzuar në shumicën e Shteteve pjesëmarrëse të mbuluara nga studimi i vlerësimit të nevojave. Emërimi i personave kontaktues të diversitetit në vendin e punës, të cilët personeli mund t'i kontaktojë në rastet e paragjyqimit të pretenduar në vend të punës, diskriminimit dhe stereotipizimit, është identifikuar si praktikë e mirë që mund të kontribuojë në bërjen e këtyre mekanizmave më të qasshëm.

Ndërsa mekanizmat disiplinor për të mbajtur përgjegjës aktorët e sistemit të drejtësisë për sjellje diskriminuese ekzistojnë në të gjitha shtetet e shqyrtuara, ato raportohet se pothuajse kurrë nuk janë zbatuar në rastet e pretendimeve të diskriminimit në promovim ose ndarje të çështjeve. Duke pasur këtë parasysh,

është e mundur që perceptimi i drejtësisë në vendin e punës është i ndikuar jo vetëm nga faktorët objektivë. Mungesa e ndër-gjegjësimit mes profesionistëve të sektorit të drejtësisë për atë që përbën diskriminim në vendin e punës dhe cili prag mund të shkaktojë në mënyrë të ligjshme një ankesë mund të luajë një rol po aq të rëndësishëm. Për më tepër, efektiviteti, dhe efektiviteti i perceptuar i një mekanizmi të ankesave është një faktor nëse ai përdoret apo jo. Nëse ankesat e diskriminimit në vendin e punës nuk rezultojnë me hetim të plotë dhe veprime korigjuese, kjo do të shkurajojë ankesat në tërësi.

# 3. Rekomandimet





Gjetjet e përshkuara më sipër kanë çuar në rekomandimet vijuese, të cilat nuk janë përfundimtare dhe janë ndërsektoriale për mënyrën e trajtimit të boshllëqeve, sfidave dhe mangësive në barazinë gjinore dhe diversitetin në sistemet e drejtësisë në të gjithë rajonin e OSBE-së.

### **3.1 Gjinia dhe diversiteti në përzgjedhje dhe punësim**

1. Të promovohet barazia gjinore dhe përfaqësimi i pakicave midis aktorëve të sistemit të drejtësisë duke inkurajuar përzgjedhjen dhe rekrutimin strategjik, veçanërisht duke punuar me përfaqësues të grupeve të nënpërfaqësuara të cilët janë në profesionin ligjor, për të ndihmuar në identifikimin e kandidatëve të mirë dhe për t'i inkurajuar ata në përpjekjet e tyre për emërim.
2. Të vlerësohen rregullisht faktorët që qëndrojnë prapa niveleve të ulëta të aplikimeve nga komunitetet joshumicë dhe të zhvillohen masa që synojnë trajtimin e tyre (p.sh., përmes fushatave të informimit në terren ose takimeve në shkollat ku pakicat e vijojnë mësimin).
3. Të sigurohet bilanci gjinor dhe diversiteti në bordet e përzgjedhjes dhe punësimit.

### **3.2 Gjinia dhe diversiteti në personelin e sektorit të drejtësisë**

4. Të sigurohet që politikat e personelit i nënshtrohen një rishikimi dhe analize të plotë për të eliminuar diskriminimin e tërthortë, si dhe që ato të mbesin të hapura për kontributet dhe shqetësimet e punonjësve.

5. Të rishikohet qasja në përfitime sociale duke pasur parasysh konsideratat gjinore dhe të diversitetit, si dhe të promovohet një bilanc më i mirë familje-punë për profesionistët e sektorit të drejtësisë, në veçanti duke ngushtuar hendekun gjinor në qasjen për pushim prindëror.
6. Të hartohen politika për akomodim të arsyeshëm, rekrutim dhe mbajtje e personave me aftësi të kufizuara në fuqinë punëtore në sektorin e drejtësisë.
7. Të konsiderohet futja e periudhës së detyrueshme të orientimit para shërbimit për personelin që punësohet për trajtimin e barazisë në vendin e punës dhe çrrënjosjen e paragjyqimeve të nënkuptuara, midis çështjeve të tjera.
8. Të përmirësohet efektiviteti i mekanizmave ekzistues të ankesave në vendin e punës në sektorin e drejtësisë ose, kur të tilla nuk ekzistojnë, të zhvillohen dhe aplikohen mekanizma të qëndrueshëm. Mekanizmat e tillë të ankesave duhet të sigurojnë një mjet efektiv, të ruajnë pavarësinë gjyqësore dhe të gëzojnë pavarësi nga administrata gjyqësore. Ato duhet të mbështeten nga burime adekuate njerëzore për të siguruar shqyrtim domethënës të ankesave, si dhe për të rritur ndërgjegjësimin e punonjësve për atë se çka përbën diskriminim në vendin e punës dhe rrethanat që mund t'i nxisin veprimet.

### **3.3 Ndërgjegjësimi i aktorëve të sistemit të drejtësisë dhe edukimi ligjor**

9. Të promovohet ndjeshmëria midis aktorëve të sistemit të drejtësisë përmes edukimit para ardhjes në vend të punës (sipas nevojës) dhe edukimit të vazhdueshëm ligjor, trajnimit dhe ngritjes së kapaciteteve.

10. Të integrohen perspektiva gjinore dhe e diversitetit në arsimin juridik, përfshirë arsimin e vazhdueshëm ligjor, në kurrikula dhe përmbajtje, krahas moduleve të pavarura për gjininë dhe diversitetin. Rastet për studim dhe shembujt praktikë duhet të jenë pjesë e integritit të tillë. Të përfshihen tema specifike për gratë në edukimin juridik, p.sh., që kanë të bëjnë me dhunën ndaj grave.
11. Të mbështetet informimi i komunitetit nga aktorët e sistemit të drejtësisë si mënyrë për të sensibilizuar praktikuesit përkatës mbi shqetësimet e komunitetit që i shërbejnë, përfshirë grupet veçanërisht të cenueshme. Informimi i tillë duhet të përfshijë takime me komunitetet lokale dhe kontakt me grupet e nënpërfaqësuar tek aktorët e sistemit të drejtësisë, përfshirë organizatat e grave, organizatat që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara dhe organizatat që punojnë në çështjet e romëve dhe sintive.
12. Të promovohet përfaqësimi më i mirë dhe përfshirja e grave dhe pakicave për të luftuar paragjykimet ndaj profesionistëve, duke i ekspozuar ata në një mjedis të larmishëm pune.
13. Të promovohet regjistrimi i grave dhe studentëve të pakicave në shkollat e drejtësisë dhe trajnime gjyqësore dhe prokuroriale (ku trajnimi para-shërbimit është kusht), veçanërisht duke kryer aktivitete informimi në terren me komunitetet pakicë.
14. Duke pasur parasysh diskriminimin ndërsektorial, të aplikohen bursa dhe stipendiume të financuara nga publiku për studentë të juridikut me të ardhura të ulëta (përfshirë, mes tjerash, studentë të pakicave), dhe të lehtësohen dhe promovohen bursa dhe stipendiume private për këtë grup të

synuar, duke përfshirë lirime tatimore për organizatat private dhe joqeveritare që sigurojnë financime të tilla.

15. Të promovohet puna praktike juridike, praktika e jashtme dhe stazhi për studentët e juridikut nga radhët e pakicave në gjykata dhe zyrat e prokurorisë.

### **3.4 Përfshirja e perspektivës gjinore dhe të pakicave**

16. Të promovohet barazia gjinore dhe përfaqësimi i pakicave tek aktorët e sistemit të drejtësisë duke inkurajuar grupet e nënpërfaqësuar në profesionin ligjor që të avokojnë për një përfaqësim më të mirë dhe të mbështesin përfshirjen e shqetësimeve gjinore dhe të diversitetit në agjendat politike të vendit.
17. Të zhvillohen dhe zbatohen mekanizma për të monitoruar rregullisht ndikimin e politikave të integritit gjinor dhe diversitetit dhe të bëhen rregullime të nevojshme.
18. Në shtetet pjesëmarrëse që kanë pakica të konsiderueshme gjuhësore, të shqyrtohet krijimi i kurseve të trajnimit për gjuhë, me financim publik, për profesionistë të sektorit të drejtësisë. Kjo duhet të përfshijë kurset e të dy gjuhëve shtetërore për profesionistët e pakicave dhe – aty ku gjuha e pakicave lejohet për përdorim zyrtar në gjykatë - kurse të gjuhës së pakicave në baza vullnetare.
19. Të promovohet dhe mbështetet rrjetëzimi i stafit nga radhët e pakicave dhe pjesëmarrja e rrjeteve të pakicave në formimin e agjendave organizative, duke i kushtuar vëmendje të veçantë ruajtjes së natyrës jopartiake dhe sekulare të institucioneve të sektorit të drejtësisë

20. Të përmirësohet qasja në objektet e gjykatës dhe materialet e lëndës gjyqësore, duke marrë parasysh nevojat e larmishme të profesionistëve të sektorit të drejtësisë dhe përdoruesve të sistemit të drejtësisë me aftësi të kufizuara.
21. Të promovohet digjitalizimi i sistemit të drejtësisë, përfshirë futjen e përmbajtjes elektronike të drejtësisë që është e thjeshtë për tu përdor edhe nga personat me aftësi të kufizuara,<sup>24</sup> në masën e mundshme dhe aq sa është në përputhje me parimet e gjykimit të drejtë. Standardet e zbatueshme për qasjen e personave me aftësi të kufizuara duhet të zbatohen në të gjitha faqet e internetit të sektorit publik. Digjitalizimi i sistemit të drejtësisë duhet të shoqërohet me përpjekje të synuara për të promovuar depërtimin e internetit dhe qasjen në internet nga grupe të marginalizuara.
22. Të rishikohet legjislacioni për të siguruar që viktimat me dhe pa aftësi të kufizuara të trajtohen në mënyrë të barabartë. Ky rekomandim nuk paragjykon njohjen e paaftësisë së përkohshme ose të përhershme të viktimës si rrethanë rënduese në çështjet penale.
23. Të përfshihen tema specifike të aftësisë së kufizuar në edukimin juridik, duke përfshirë arsimimin e vazhdueshëm ligjor, kurrikulat dhe përmbajtjen, për të sensibilizuar profesionistët e sektorit të drejtësisë për qasjen e bazuar në të drejtat e aftësisë së kufizuar dhe për të zbutur paragjykimet dhe stereotipat e pavetëdijshëm. Në veçanti, të përfshihen informacione mbi komunikimin midis profesionistëve të sektorit të drejtësisë dhe personave me aftësi të kufizuara, përfshirë paaftësinë shqisore dhe aftësinë e kufizuara intelektuale.

24. Të përfshihen tema specifike për pakicat etnike në edukimin juridik, duke përfshirë edukimin e vazhdueshëm juridik, për të sensibilizuar profesionistët e sektorit të drejtësisë për çështje të lidhura dhe për të parandaluar paragjytime dhe stereotipat e pavetëdijshëm, me vëmendje të veçantë të romët dhe sintit. Në mënyrë ideale, kjo nuk duhet të përfshijë vetëm çështje ligjore, por edhe informacione mbi natyrën dhe shkallën e racizmit anti-rom, si dhe situatën në lidhje me diskriminimin sistematik ndaj romëve dhe sinti.
25. Të promovohet monitorimi nga shoqëria civile i procedurave penale, civile dhe administrative si mjet për zbulimin e rasteve të paragjyimit, stereotipizimit dhe diskriminimit në sistemin e drejtësisë dhe për të nisur debata publik.

## 4. Shënime fundore

- 1 Kjo ishte edhe temë e diskutimit në takim shtesë për dimension njerëzor (TSHDNJ) që u mbajt në Vjenë më 16-17 nëntor 2017, i titulluar “Qasja në drejtësi si element kyç i sundimit të ligjit”. Shih raportin e plotë nga takimi në: <<https://www.osce.org/odihr/383745?download=true>>.
- 2 Raporti u hartua në bazë të gjetjeve të studimit të vlerësimit të nevojave që u krye nga ODIHR në vitin 2017. Studimi hulumtoi gjininë dhe diversitetin në sistemet e drejtësisë së nëntë shteteve pjesëmarrëse të OSBE-së: Bosnje e Hercegovinës, Danimarkës, Kazakistanit, Kirgistanit, Malit të Zi, Serbisë, Spanjës, Ukrainës dhe Mbretërisë së Bashkuar. Këto shtete pjesëmarrëse u përzgjedhën për të përfaqësuar shumicën e nënrajoneve të OSBE-së, përfshirë Evropën Perëndimore, Evropën Juglindore, Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore. Raporti është gjithashtu i bazuar në gjetjet e takimit të nëntorit të vitit 2017 me aktorët nga shumica e shteteve pjesëmarrëse, që u mbuluan nga studimi i vlerësimit të nevojave.
- 3 Hulumtimi në zyre analizoi instrumentet legjislativë, rregullatore dhe të politikave në dispozicion; vlerësimet dhe anketat nga aktorët e tjerë; planet e trajnimit dhe strategjitë e institucioneve gjegjëse të trajnimit profesional dhe burimet e tjera të dhënave dytësore.
- 4 Të dhënat nga terreni u grumbulluan përmes intervistave të hollësishme me politikëbërësit dhe ekspertët e pavarur (akademikët dhe shoqëria civile); intervistat gjysmë të strukturuar me përfaqësuesit e organeve gjyqësore dhe prokuroriale si dhe pyetësorët e shkurtë fizikë ose elektronikë dhe diskutime në grup të fokusit që përfshinin përdoruesit e sistemit të drejtësisë.
- 5 Shih lajmin “Lidhja mes gjinisë, diversitetit dhe drejtësisë u shqyrtua në ngjarjen e ODIHR në Varshavë” në <https://www.osce.org/odihr/359546>.
- 6 Vendimi nr. 7/09 i Këshillit Ministror të OSBE-së, “Pjesëmarrja e grave në jetën politike dhe publike”, Athinë, 2 dhjetor 2009, para 1, <<https://www.osce.org/mc/67621>>.

- 7 Dokument i takimit të Moskës nga Konferenca për Dimensionin Njerëzor të OSBE-së, Moskë 10 shtator - 4 tetor 1991, paragrafi 19.2 (iv), <<https://www.osce.org/odihr/elections/14310>>.
- 8 Zotime të ndryshme të OSBE-së, disa nga ato që nga fillimi i viteve 1990, që posaçërisht trajtojnë diskriminimin ndaj romëve dhe sintive dhe pengesat për pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe të barabartë në jetën publike. Pozita e personit kontaktues në ODIHR për Çështjet Rome dhe Sinti u themelua më 1994. Kjo ishte pozita e parë e krijuar për të promovuar të drejtat e romëve dhe sintive dhe riintegrimin e tyre në shoqëri. Dokumentet kryesore për mandatin e ODIHR për çështjet rome dhe sinti mund të gjenden në <<https://www.osce.org/odihr/154691>>.
- 9 Vendimi nr. 7/09 i Këshillit Ministror të OSBE-së nr. 7/09, op. cit., shënimi 6, paragrafi 1 dhe Dokumenti i Moskës, op. cit., fusnota 7, paragrafi 19.2 (iv).
- 10 Neni 4(1) i Konventa për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas e OKB-së përcakton që "Miratimi i masave të përkohshme të veçanta nga shtetet palë që synojnë përshpejtimin de facto të barazisë midis burrit dhe gruas, nuk konsiderohet diskriminim, siç është përkufizuar në këtë Konventë, por në asnjë mënyrë nuk duhet të ketë për pasojë ruajtjen e normave të pabarabarta apo të veçanta. Këto masa duhet të ndërpriten kur të jenë arritur objektivat e barazisë së mundësive dhe të trajtimit." Shih po ashtu rekomandimin e përgjithshëm nr. 32 të Komitetit të OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit Racor, paragrafi 12.
- 11 Vendimi nr. 13/06 i Këshillit Ministror të OSBE-së, "Luftimi i mostolerancës dhe i diskriminimit dhe promovimi i respektit dhe mirëkuptimit reciprok", Bruksel, 5 dhjetor 2006, paragrafi 3, <<https://www.osce.org/mc/25065>>.
- 12 Dokumenti i Moskës, op. cit, fusnota7, paragrafi 41.2.
- 13 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Raport i Raportuesit Special për pavarësinë e gjyqtarve dhe avokatëve, A/HRC/17/30, 29 prill 2011, paragrafi 45.
- 14 Po aty., paragrafi 47.
- 15 OSCE/ODIHR dhe Max Planck Minerva Research Group on Judicial Independence, "Rekomandimet e Kievit për pavarësinë e gjyqësorit në Evropën Lindore, Kaukaz Jugor dhe Azinë Qendrore ", qershor 2010, <<https://www.osce.org/odihr/kyivrec?download=true>>.



- 16 Komisionari i lartë i OSBE-së për Pakicat Kombëtare, “Rekomandimet e Gracit për qasjen në drejtësi dhe pakicat kombëtare”, nëntor 2017, rekomandimi 5, <<https://www.osce.org/hcnm/graz-recommendations>>.
- 17 Asambleja e Përgjithshme e OKB-së, Konventa për të Drejtat e Personave me
- Aftësi të Kufizuar, A/RES/61/106, 24 janar 2007. Shih edhe nenin 13 të Konventës që përcakton një detyrim pozitiv për shtetet palë për të siguruar akomodime të përshtatshme me qëllim të lehtësimit të rolit efektiv të personave me aftësi të kufizuara si pjesëmarrës të drejtpërdrejtë a të tërthortë në procedurat ligjore. Konventa ka hyrë në fuqi më 3 maj 2008. Ajo ka 161 palë nënshkruese dhe 171 palë (<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>).
- 18 Shih Centre for Disability Law and Policy (CDLP), National University of Ireland, Galway, Submission to the UN Committee on the Rights of Persons with disabilities – Day of General Discussion on the rights of persons with disabilities to equality and non-discrimination (Article 5 of the CRPD), 2017, <<http://www.nuigalway.ie/centre-disability-law-policy/research/legislativesubmissions/>>.
- 19 Shih standardet e rekomanduara për përzgjedhjen për gjyqësor dhe trajnimin e përcaktuar në Pjesën II të Rekomandimeve të ODIHR nga takimi në Kiev, siç cekën në fusnotën 16.
- 20 Studimi i vlerësimit të nevojave hulumtoi gjininë dhe diversitetin në sistemet e drejtësisë së nëntë shteteve pjesëmarrëse të OSBE-së (Bosnje e Hercegovinës, Danimarkës, Kazakistanit, Kirgistanit, Malit të Zi, Serbisë, Spanjës, Ukrainës dhe Mbretërisë së Bashkuar) ku u përfaqësuan shumica e nën-rajoneve të OSBE-së (përfshirë Evropën Perëndimore, Evropën Juglindore, Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore.)
- 21 Vendimi nr. 7/09 i Këshillit Ministror të OSBE-së, op. cit., fusnota 6, paragrafi 1.
- 22 Sipas të dhënave statistikore të Organizatës Botërore të Shëndetësisë, rreth një miliard njerëz në botë kanë ndonjë formë të aftësisë së kufizuar. Ndonëse nuk është gjithnjë e mbështetur nga të dhëna të besueshme, diskutimet mes ekspertëve dhe punës së kryer si pjesë e studimit të vlerësimit të nevojave ka treguar se përfaqësimi i personave me aftësi të kufizuara mes aktorëve të sistemit të drejtësisë - si në të gjitha fushat e jetës publike dhe politike - është i ulët. Komiteti i OKB për personat me aftësi të kufizuar ka shprehur shqetësimin në lidhje me mungesën apo

shkallën e ulët të dhënave të zbërthyera dhe të besueshme lidhur me personat me aftësi të kufizuara, posaçërisht gratë me aftësi të kufizuara.

- 23 Gjatë dekadës së fundit, koncepti i aftësisë së kufizuar ka ndryshuar nga qasja e ashtuquajtur “mjekësore dhe bamirëse” në qasjen e bazuar në të drejtat e njeriut. Kjo e ripërkufizon çështjen ashtu që personat me aftësi të kufizuara nuk konsiderohen më si pacientë apo pranues të shërbimit për të cilët duhet të shfaqet mëshira apo që duhet të “ndreqen” për t’u përshtatur në shoqëri. Në vend të kësaj, personat me aftësi të kufizuara njihen si pjesëtarë me të drejtat të plota dhe të barabarta të komuniteteve të tyre të cilët mund të luajnë role aktive në jetën publike, me kusht që ata marrin mbështetjen dhe ndihmën e nevojshme. Shihe Udhëzimet për promovimin e pjesëmarrjes politike të personave me aftësi të kufizuara [Guidelines on Promoting the Political Participation of Persons with Disabilities] (Varshavë: OSCE/ODIHR, 2019) <<https://www.osce.org/odihr/414344>>.
- 24 Kjo përfshin, për shembull, format e lehta për t’u lexuar, opsionin për të kaluar në titujt me zë, përfshirë zërin dhe sigurimin e transkripteve për përmbajtjen audio dhe video për personat me pengesa në të pamor.



