



Financuar nga
Bashkimi Evropian

Bashkë financuar nga
Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim



Sweden
Sverige

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNA NË SHQIPËRI



Implemented by:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC-HOR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA

DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE DHE PUNA NË SHQIPËRI

Nga Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Olsi Çoku dhe Esmeralda Hoxha

© Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim, Shqipëri, 2019

Të gjitha të drejtat të rezervuara. Licencuar nga Bashkimi Evropian me kushte.

Autorë: Mirela Arqimandriti, Megi Llubani, Olsi Çoku dhe Esmeralda Hoxha

Ky studim është përgatitur me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe nga Bashkëpunimi Suedez për Zhvillim. Përmbajtja e këtij raporti është përgjegjësi e vetme e Qendrës Aleanca Gjinore për Zhvillim dhe nuk reflekton detyrimisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian dhe/ose të Bashkëpunimit Suedez për Zhvillim.

www.gadc.org.al

FALËNDERIME

Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim (QAGjZh) dëshiron t'u shprehë mirënjohjen personave që morën pjesë në këtë studim dhe kontribuan në hartimin e të parës analizë të thelluar për diskriminimin me bazë gjinore në punë. Qytetarët dhe institucionet ofruan opinionet dhe kohën e tyre për përgatitjen e këtij raporti. QAGjZh falënderon edhe skuadrën hulumtuese të përkushtuar, e cila punoi pa u lodhur për zhvillimin e intervistave me institucionet, kodimin e intervistave dhe hartimin e kapitujve përkatës të këtij raporti: Albana Konci, Hortenca Deliallisi, Dhoksa Gjoka, Blendi Dibra, Rezarta Andoni dhe Laureta Roshi. Falënderim i veçantë shkon për Nicole Farnsworth (Studiuese Udhëheqëse e studimit rajonal, MSc) dhe Iliriana Banjska (Studiuese Udhëheqëse e studimit rajonal, MA) nga Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, që krijuan të gjithë instrumentet hulumtuese dhe bashkërenduan hulumtimin në të gjitha vendet e përfshira.

Ky botim u bë i mundur falë përpjekjeve të skuadrës hulumtuese shqiptare të kryesuar nga Mirela Arqimandriti (MBA), Drejtore Ekzekutive e QAGjZh-së (studiuese dhe drejtuesja e grupit shqiptar), Megi Llubani (studiuese kryesore, MSc), Olsi Çoku (analist ligjor), Esmeralda Hoxha (intervistuese kryesore dhe koduese) si dhe pjesëtarët e tjerë mbështetës. Komisioneri për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit, Robert Gajda, Avokati i Popullit, Erinda Ballanca dhe Arben Seferaj, Inspektorati i Punës dhe Mbrojtjes Shoqërore me skuadrat e tyre, dhanë ndihmesë thelbësore në sigurimin e intervistave me personelin në mbarë Shqipërinë. Falënderim i veçantë u takon edhe të gjithë përfaqësuesve të shoqërisë civile që ndanë informacion të rëndësishëm dhe ngritën shqetësime për diskriminimin e grupeve të marginalizuara siç janë personat me aftësi ndryshe, pakicat dhe personat lesbikë, gej, biseksualë, transgjjinorë, *queer* apo me gjini të pakonfirmuar, interseks dhe aseksuale ose aleatë (LGBTQIA).

PASQYRA E LËNDËS

FALËNDERIME	2
SHKURTIME.....	5
PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	6
HYRJE	8
METODOLOGJIA.....	10
RRETH KËTJ RAPORTI	11
ANALIZA LIGJORE	12
MARRËVESHJE DHE INSTRUMENTE NDËRKOMBËTARE.....	12
KUSHTETUTA E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË	15
KODI I PUNËS	16
KODI PENAL	20
PRAKTIKA GJYQËSORE LIDHUR ME DISKRIMINIMIN GJINOR	21
LIGJI PËR BARAZINË GJINORE NË SHOQËRI.....	22
LIGJI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI	24
ORGANET E BARAZISË DHE SANKSIONET E VENDOSURA NË LIGJ	25
ZBATIMI PËRMES VENDIMEVE TË GJYKATAVE.....	26
PROCEDURAT DHE GJOBAT	27
STRATEGJITË DHE POLITIKAT	28
PËRFUNDIME	28
NDËRGJEGJËSIMI I NJERËZVE, QËNDRIMET DHE RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE.....	30
NDËRGJEGJËSIMI I NJERËZVE PËR DISKRIMINIMIN ME BAZË GJINORE	30
QËNDRIMET NDAJ DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE	31
RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE.....	33
PËRFUNDIM.....	35
PREVALENCA DHE PËRVOJAT ME DISKRIMINIMIN	36
PREVALENCA E PËRGJITHSHME.....	36
TË DHËNAT INSTITUCIONALE.....	36
GJETJE TË PËRGJITHSHME PËR DISKRIMINIMIN ME BAZË GJINORE.....	37
DISKRIMINIMI MBI BAZA TË MBROJTURA SPECIFIKE	37
FORMAT E NDRYSHME TË DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE.....	40
PËRFUNDIME	48
PËRGJIGJJA INSTITUCIONALE NDAJ DISKRIMINIMIT	49
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI.....	49
POLICIA	51
PROKURORIA	52
GJYKATA PENALE DHE CIVILE.....	52
INSPEKTORATI I PUNËS	53
AVOKATI I POPULLIT.....	54
SINDIKATAT	54
ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE	56
PËRFUNDIM.....	56
REKOMANDIME	57
PËR KORNIZËN LIGJORE	57
PËR KOMISIONERIN PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI	58
PËR AVOKATIN E POPULLIT	58

PËR INSPEKTORATIN E PUNËS	58
PËR GJYKATAT	59
PËR POLICINË	59
PËR SINDIKATAT	59
PËR ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE	60
PUNIMET E CITUARA.....	61
SHTOJCAT.....	65
SHTOJCA 1. KORNIZA LIGJORE KOMBËTARE PËR BARAZINË GJINORE.....	65
SHTOJCA 2. METODOLOGJIA.....	66
SHTOJCA 3. INFORMACION DEMOGRAFIK PËR KAMPIONIN	70
SHTOJCA 4. INSTRUMENTI I ANKETËS	74
SHTOJCA 5. UDHËZUESI STANDARD I INTERVISTAVE	83

SHKURTIME

AP	Avokati i Popullit
BE	Bashkimi Evropian
CEDAW	Konventa për Eliminimin e Të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
DBGj	Diskriminimi me Bazë Gjinore
ECRI	Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës
ICERD	Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e Të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial
ICESCR	Konventa Ndërkombëtare për Të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IKDNj	Institucionet kombëtare për të drejtat e njeriut
KE	Komisioni Evropian
KEDNj	Konventa Evropiane për Të Drejtat e Njeriut
KDPAK	Konventa për Të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
KDR	Komisioni për të Drejtat e Njeriut
KiE	Këshilli i Evropës
KKBGj	Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore
KKDh	Konventa kundër Dhunës
KKP	Këshilli Kombëtar i Punës
KM	Këshilli i Ministrave
KMD	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
KP	Kodi i Punës
LBGj	Ligji për Barazinë Gjinore
LGBTQIA+	Lesbikë, Gej, Biseksualë, Transgjinorë, Queer/Me Gjini të Pakonfirmuar, Interseks, Aseksualë
LMD	Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi
MD	Ministria e Drejtësisë
MPB	Ministria e Punëve të Brendshme
MShMS	Ministri e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
OJF	Organizatë jofitimprurëse
OKB	Avokati i Popullit
PNDPCP	Pakti Ndërkombëtar për Të Drejtat Civile dhe Politike
QAGjZh	Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim
RrGGK	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
SKZhI	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim
SPA	Strategjia për Punësim dhe Aftësi
UNDP	Programi për Zhvillim i OKB-së
UN Women	

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky raport analizon diskriminimin me bazë gjinore në punë, si pjesë e një iniciative rajonale për të adresuar këtë lloj diskriminimi në gjashtë vende të Ballkanit Perëndimor, mbështetur nga Bashkimi Evropian (BE). Hulumtimi ka për qëllim të ofrojë informacion rreth mangësive në kornizën ligjore; natyrën dhe përhapjen e diskriminimit me bazë gjinore në punë; përdorimin e ankesave nga ana e punëtorëve dhe si i kanë trajtuar institucionet këto raste. I zhvilluar përgjatë vitit 2018, hulumtimi përfshin një kombinim metodash, duke përfshirë shfletim të literaturës, një sondazh në rrjet dhe intervista.

Korniza ligjore dhe politikat që lidhen me diskriminimin me bazë gjinore dhe punën në Shqipëri duket se janë gjithëpërfshirëse, veçanërisht duke marrë parasysh se një pjesë e mirë e ligjit është hartuar në përputhje me legjislacionin e BE-së. Kushtetuta përmban një gamë të gjerë mbrojtjeje dhe një sërë ligjesh posaçërisht adresojnë diskriminimin me bazë gjinore në marrëdhënie pune. Megjithatë, korniza jo e harmonizuar ligjore, me përkufizime të ndryshme dhe shpesh që mbivendosen dhe sanksione të shpërndara mund të ndikojnë në paqartësi domethënëse dhe pasiguri ligjore në gjykata. Ka gjithashtu vend për paqartësi duke marrë parasysh rrugët e ndryshme administrative për paraqitjen e ankesave në gjykatë. Kodi i Punës kërkon ndryshime ligjore të mëtejshme për t'u harmonizuar plotësisht me direktivat e BE-së në lidhje me barazinë gjinore. Mungesa e jurisprudencës specifike e bën vlerësimin e implementimit të vështirë, megjithëse institucionet e drejtësisë mund t'i referohen rregullave të procedurave në BE për të lehtësuar kuptimin dhe implementimin praktik të legjislacionit mbi mos diskriminimin dhe barazinë gjinore.

Pjesa më e madhe e të anketuarve, burra dhe gra, janë në dijeni se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm. Ndërkohë që disa e dinin që diskriminimi duhet të raportohet tek punëdhënësit (45%), policia (22%) apo inspektorati i Punës (14%), vetëm 12% ishin në dijeni se diskriminimi mund të raportohet në zyrën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Niveli i ulët i ndërgjegjësimit ndikon në nivelet e ulëta të raportimit të diskriminimit me bazë gjinore. Faktorë të tjerë përfshijnë shqetësimet që kanë punëtorët rreth anonimitetit, frikë për humbjen e vendit të punës, procedurat burokratike dhe vështirësi në dokumentimin e rasteve dhe për disa mosbesim në institucione.

Institucionet përgjegjëse për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë nuk kanë të dhëna të plota për përmasat e fenomenit. Megjithatë, ka prova që tregojnë se diskriminimi ekziston, veçanërisht në momentin e marrjes në punë, në promovim, në lidhje me lejen e lindjes dhe ngacmimin seksual në punë. Gjetjet e sondazhit tregojnë se diskriminimi i tillë ndikon veçanërisht te gratë në sektorin privat, ato që marrin paga më të ulëta, dhe kryesisht personat e moshës 40-49 vjeç. Ka pak informacion rreth diskriminimit me bazë gjinore në punë ndërmjet personave me aftësi ndryshe, grupet minoritare dhe personat me identitet gjinor dhe orientim seksual të ndryshëm.

Ndërkohë që zyrtarët që merren me mos diskriminimin, Avokati i Popullit dhe disa oficerë policie duket se kanë njohuri rreth përgjegjësive të tyre në adresimin e diskriminimit me bazë gjinore në punë, pak raste kriminale janë raportuar, ndaj ka mungesë përvoje praktike. Gjykatat kanë gjithashtu pak praktikë gjyqësore dhe pak gjykatës duket se kanë njohuri sa i përket kornizës ligjore përkatëse. Ndërkohë që inspektorët e punës tregojnë njohuri mbi Kodin e Punës, ata janë përballur me pak raste të tilla dhe nuk duket se e trajtojnë diskriminimin me bazë gjinore në punë si prioritet; për më tepër ekzistojnë disa raporte të trajtimit jo të përshtatshëm të rasteve nga ana e inspektorëve. Ndërkohë që institucioni i Avokatit të Popullit duket se ka njohuri të mira rreth kornizës ligjore, ai është përballur me pak raste të tilla. Sindikatat kërkojnë të përfaqësojnë interesat e punëtorëve, por disa

përfaqësues prej tyre duket se kanë njohuri të kufizuara për diskriminimin me bazë gjinore. E kombinuar kjo me njohuritë e pakta të punëtorëve për sindikatat apo mosbesimin ndaj tyre me shume gjasa ka rezultuar në mbështetje tëkufizuar ndaj punëtorëve për adresimin e diskriminimit me bazë gjinore. Përfaqësuesit e shoqërisë civile që punojnë në këtë fushë përgjithësisht e njohin kornizën përkatëse ligjore, por janë përballur me pak raste në mënyrë të drejtpërdrejtë. Raporti përfshin një sërë rekomandimesh drejtuar secilit aktor të përfshirë në këtë fushë.

HYRJE

Ky raport analizon diskriminimin me bazë gjinore, i përkufizuar si diskriminim që ndikon një person për shkak të gjinisë. Diskriminimi me bazë gjinore mund të ndikojë si gratë ashtu edhe burrat. Megjithatë, sikurse bëhet e qartë nga ky raport, gratë kanë më tepër gjasa të bien pre e fenomenit. Ndaj, raporti fokusohet në diskriminimin me bazë gjinore që kryesisht ndikonte gratë. Ndërkohë termat diskriminim kundër grave dhe diskriminim kundër burrave sqarojnë drejt kujt është kryer diskriminimi.

Ulja e papunësisë dhe rritja e pjesëmarrjes në forcën e punës, duke përfshirë ndërmjet grave, ka qenë prioritet i Bashkimit Evropian, përfaqësuesve të qeverive dhe aktorëve të shoqërisë civile. Disa hulumtime të mëparshme sugjerojnë se diskriminimi ka ndikuar në mënyrë të zhdrejtë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Hulumtime të vazhdueshme dhe gjithëpërfshirëse mbi diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës nuk janë të pranishme në Shqipëri. Pjesa më e madhe e raporteve e analizojnë në mënyrë sipërfaqësore çështjen e diskriminimit, kushtet e punës dhe gjininë. Megjithatë, të dhëna statistikore tregojnë se ka një mospërputhje ndërmjet pjesëmarrjes së grave në arsimin e lartë, që është më i lartë se ai i burrave, dhe pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës. Për shembull, në vitin akademik 2016-2017, 64% e grave krahasuar me 36% të burrave ishin të regjistruar në institucione të arsimit të lartë.¹Sipas sondazhit të forcave të punës, pjesëmarrja në tregun e punës në vitin 2017 është rritur në 58% krahasuar me 50% në vitin 2013.²Shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 64% për burrat dhe 50% për gratë³. Struktura e të punësuarve tregon se 42% e grave në tregun e punës janë të punësuar në pozicione të paguara ndërkohë që 23% e tyre angazhohen në punë të papaguar në biznese familjare. Për burrat e punësuar, këto shifra janë përkatësisht 37% dhe 12%. Megjithatë, një pjesë e madhe e burrave, 36% janë të vetëpunësuar, krahasuar me 23% të grave⁴.

Kalimi i Shqipërisë nga regjimi komunist, në të cilin pothuajse të gjithë punonin në ndërmarrje shtetërore, në një demokraci të tregut të lirë, ka detyruar shumë gra t'i kthehen jetës familjare, në vend të jetës publike dhe punës. Mbyllja e shumë ndërmarrjeve që më parë zotëroheshin nga qeveria ka ndikuar kryesisht tek gratë. Shërbimet sociale falas, si për shembull kujdesi ndaj fëmijëve, u zhdukën pas viteve 1990, duke nxitur gratë që t'i dedikoheshin punëve të shtëpisë dhe kujdesit për fëmijët dhe anëtarët e tjerë të familjes. Të dhëna të kohëve të fundit nga *Indeksi i Begatisë Legatum* (LPI) tregojnë se pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Shqipëri është nën mesataren e vendeve të OECD-së dhe BE-së, rreth 50% krahasuar me mbi 60% në këto të fundit.

Sikurse bëhet e qartë nga statistikat, gratë ndikohen në mënyrë jo të barabartë nga puna e papaguar. Në vitin 2011, Instituti i Statistikave arriti në përfundimin se 95% e grave dhe vetëm 39% e burrave angazhohen në punë shtëpie, rritjen e fëmijëve, përgatitjen e vakteve, pazaret dhe aktivitete të tjera gjatë javës.⁵ Për këtë arsye 'puna e papaguar është ekskluzivisht fusha e grave' dhe kombinimi i punës së paguar dhe papaguar do të thotë se

¹ INSTAT. 2018. Online. *Gratë dhe Burrat në Shqipëri 2018*: <http://www.instat.gov.al/media/4349/burra-dhe-gra-ne-shqiperi-2018.pdf>.

²Po aty.

³Po aty.

⁴Po aty.

⁵INSTAT. 2011. *Perspektiva Gjinore në Shqipëri: Analizë e Censurit 2011*. Në: http://www.instat.gov.al/media/2332/perspektiva_gjinore_n_shqip_ri.pdf.

gratë punojnë rreth dy orë më tepër në ditë krahasuar me burrat; kjo përbën një pengesë të konsiderueshme për aksesin e tyre në tregun e punës.⁶

Diskriminimi dhe trajtimi i pabarabartë në tregun e punës nuk është një fenomen i pazakontë.⁷ Abuzimi verbal është i përhapur gjithandej, sikurse tregohet në dy studime të ndryshme të Aleancës Gjimore për Zhvillim (QAGjZh) dhe Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM). Sipas sondazhit të IDM-së, 68% e punonjësve në industri dhe 78% në ndërtim raportojnë se abuzimi verbal ndodh rregullisht.⁸ Intervistat e QAGjZh-së me gra që punojnë në fabrikat e këpucëve dhe veshjeve paraqesin një panoramë të ngjashme të abuzimit verbal nga ana e menaxherëve dhe mbikëqyrësve. Abuzimi seksual gjithashtu është raportuar. Një studim në terren zhvilluar nga QAGjZh në vitin 2016 nxori në pah një sërë shqetësimesh që kanë punëtorët në fabrikat e këpucëve dhe veshjeve sa u përket kushteve të punës, kontratave dhe pagave. Mungesa e sistemeve të ajrimit, shërbimet e pakta shëndetësore brenda ambienteve të fabrikave si edhe abuzimi verbal dhe fizik ndodhnin në mënyrë të përsëritur.⁹ Punëtorët e intervistuar gjithashtu raportuan se burrat përgjithësisht paguhen më mirë se gratë dhe justifikimi që përdoret shpesh është se ata mund të punojnë në makineri të rënda që kërkojnë forcë fizike.¹⁰

Një raport i kohëve të fundit nga Avokati i Popullit rreth implementimit të CEDAW në Shqipëri nxori në pah disa çështje që lidhen me diskriminimin kundër grave në marrëdhëniet e punës. Sikurse thuhet në raport: gjatë shqyrtimit të ankesave, disa prej të cilave nga gra, rreth të drejtës së punës, institucioni i Avokatit të Popullit arriti në përfundimin se, përveç shkeljeve në ndërprerjen e kontratës së punës, punëdhënësit kanë shkelur në mënyrë të vazhdueshme të drejtën e punëmarrësve për të punuar. Në këto raste, përveç dëmtimit të drejtave legjitime socio-ekonomike të individëve përmes reduktimit të pagave apo heqjeve nga puna, shëndeti mendor dhe dinjiteti psikologjik gjithashtu janë të pranishëm, që ndikon në performancë të dobët ose dëmton shëndetin fizik dhe mendor të personit.¹¹

Që prej vitit 2010, Shqipëria ka një legjislacion për mos diskriminimin, që aktualisht po rishikohet. Megjithatë informacioni rreth implementimit të kornizës ligjore dhe rasteve gjyqësore është i kufizuar që nga fillimi i hulumtimit për këtë raport. Informacioni mbi ndërgjegjësimin e njerëzve dhe qëndrimet e tyre rreth diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës nuk ishin të disponueshme. Ndaj, kishte pak evidenca për të adresuar në mënyrë efikase këtë lloj diskriminimi.

Në fillim të vitit 2018, pesë organizata të shoqërisë civile që përfaqësojnë të drejtat e grave nga vendet e Ballkanit Perëndimor, duke përfshirë QAGJZH, drejtuar nga Rrjeti Kosovar i Grave, filluan të bashkëpunonin për avancimin e të drejtave të grave në punë, duke u fokusuar më tepër në diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës. Si hap i parë u ndërmor ky hulumtim, që do të shërbejë si një raport fillestar për të informuar më vonë punën avokuese dhe aktivitetet e tjera me qëllim uljen e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës.

Në mënyrë që të adresohen mangësitë në informacion të përmendura më lart, QAGjZh zhvilloi këtë hulumtim për ndërtimin e një raporti bazë sa i përket natyrës së diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës, masën në të cilin pretendimet për diskriminim i paraqiten

⁶Gardner, J. (2017). Gardner, J. (2017). Anketat dhe Politika e Përdorimit të Kohës, rast studimor: Shqipëria. 20 nëntor, 2018: <https://www.data2x.org/wp-content/uploads/2018/03/Data2x-TUS-Case-Studies-Albania.pdf>.

⁷Andrea Bassanini, Anne Saint-Martin. *Çmimi i Paragjykitimit: Diskriminimi në Tregun e Punës mbi bazën e Gjinisë dhe Përkatësisë Etnike. 2008. fthshs-00312794f*

⁸Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. (2017). *Standardet e Punës në Shqipëri: Raport Kërkimor*. Marrë më 20 nëntor, 2018: http://idmalbania.org/wpcontent/uploads/2016/12/IDM_LabourStandards_ENG.pdf.

⁹Arqimandriti, M., Llubani, M., & Ljarja, A. (2016). *Pagat dhe Kushtet e Punës të Punëtorëve të Veshmbathjeve në Shqipëri*. Friedrish Ebert Stiftung. Tirana.

¹⁰Po aty.

¹¹Avokati i Popullit, 2016. *Raport për Zbatimin e Konventës CEDAW në Shqipëri*. Marrë më 20 nëntor 2018: <http://www.un.org.al/sites/default/files/CEDAW-Avokati-EN.PDF>.

institucioneve dhe për të mbledhur informacione të mëtejshme rreth mënyrës se si institucionet i trajtojnë këto raste. Për shkak se qëllimi afatgjatë i QAGjZh-së është të kërkojë llogari ndaj institucioneve, të avokojë për implementimin e legjislacionit mbi mos diskriminimin dhe të ofrojë ndihmë ligjore për këto raste, ky raport do të ofrojë evidencën e duhur për të ndihmuar në ndërmarrjen e këtyre veprimeve në mënyrë efikase.

Më konkretisht, ky raport kërkimor synon t'u përgjigjet pyetjeve të mëposhtme:

- 1- Në çfarë mase është e plotë korniza ligjore?
- 2- Sa raste diskriminimi janë raportuar në institucione të ndryshme ndërmjet 2008 dhe 2017?
- 3- Për çfarë arsyes ka pasur pak raportime të këtyre rasteve?
- 4- Si janë trajtuar rastet e diskriminimit nga institucionet përkatëse deri tani?

Metodologjia

Për t'u përgjigjur pyetjeve të metodologjisë të renditura më sipër QAGjZh zhvilloi punë hulumtuese ndërmjet marsit dhe dhjetorit 2018. Ky hulumtim përfshin një kombinim metodash të ndryshme. Së pari, një analizë ligjore u zhvillua për të shqyrtuar dhe vlerësuar legjislacionin aktual mbi mos diskriminimin në Shqipëri, duke përfshirë mangësitë në përafrimin e legjislacionit kombëtar me atë të BE-së me fokus specifik legjislacionin mbi barazinë gjinore. Analiza ligjore shqyrton ligjet, traktatet dhe konventat ndërkombëtare, Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, ligjet kombëtare dhe legjislacionin dytësor të vendit. Analiza ligjore shërben gjithashtu për identifikimin e institucioneve përkatëse, rolet dhe përgjegjësitë e tyre në këtë fushë.

Së dyti, u shfletua literatura ekzistuese dhe u mblodhën të dhëna mbi diskriminimin. Së treti, u mblodhën të dhëna mbi raste të diskriminimit, të ndara sipas gjinisë, nga një sërë institucionesh që kanë përgjegjësi ligjore lidhur me adresimin e diskriminimit, duke përfshirë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Institucionin e Avokatit të Popullit dhe Inspektoratin e Punës. Së katërti, përfaqësues nga këto institucione, të përzgjedhur përmes një metode kampionimi, u intervistuan duke përdorur një udhëzues me pyetje gjysmë të strukturuar për të matur nivelin e njohurive, ndërgjegjësimit dhe eksperiencës me diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës.

Së pesti, një sondazh anonim në rrjet u zhvillua në dy gjuhë (anglisht dhe shqip) duke përdorur *Lime Survey* me qëllim mbledhjen e opinioneve nga burra dhe gra në lidhje me njohuritë e tyre mbi legjislacionin mbi diskriminimin, sjelljet dhe eksperiencat personale me diskriminimin, nëse kanë hasur raste të tilla dhe cilat kanë qenë arsyet përse nuk janë raportuar rastet e diskriminimit aty ku kanë ndodhur. Sondazhi u promovua në mënyrë të përgjithshme, duke targetuar gjithashtu grupet e nënpërfaqësuar, përfshirë këtu përmes medias, e-mailit dhe promovimit në Facebook. Në total, 1502 pjesëmarrës e kanë klikuar pyetësorin dhe 942 pjesëmarrës (63%) përfunduan të paktën 90% të tij. Prej tyre 67% ishin gra dhe 33% burra.¹² Duke pasur parasysh numrin e vogël të kampionit dhe faktin se kampionimi nuk ishte rastësor, pak analizë u krye mbi marrëdhënien ndërmjet përgjigjeve dhe etnisë, moshës dhe vendndodhjes së raportuar nga të anketuarit. Deklaratat që lidhen me termin "domethënës" në lidhje me gjetjet e sondazhit tregojnë një test statistikor me nivel besimi prej 0.05. Megjithatë, për shkak të kufizimeve që lidhen me kampionimin, gjetjet që janë statistikiisht domethënës duhen interpretuar në mënyrë sugjeruese, por jo përfundimtare apo të përgjithshëm. Të dhënat cilësore dhe sasore janë analizuar nga një skuadër hulumtuesesh. Hulumtimi përfshin kontrollin e të dhënave të analizuar nga skuadra hulumtuese për të rritur vlefshmërinë e tyre.

Kufizimet kryesore të kësaj punë kërkimore lidhen me sondazhin, që nuk është statistikiisht përfaqësues i të gjithë popullsisë. Ndaj ekziston njëanshmëri duke pasur parasysh

¹²Meqë numri i përgjigjeve për secilën pyetje ndryshonte, numri i saktë i të anketuarve paraqitet në gjetje ('n').

mbipërfaqësimin e disa grupeve të caktuara sociale. Për shembull, nga sondazhi kishte mbipërfaqësim të: grave (69%); të anketuar nën 39 vjeç (59%); të anketuar me nivele të larta arsimimi (master dhe PhD (48%) dhe të anketuar që jetojnë në kryeqytet (23%). Pavarësisht këtyre kufizimeve në përgjithësim, skuadra hulumtuese beson se sondazhi ofron të dhëna të dobishme cilësore sa i përket interpretimit që njerëzit kanë për eksperiencat e tyre me diskriminimin me bazë gjinor, që përndryshe do të kishte qenë i vështirë të analizohej përmes kampionimit rastësor, duke pasur parasysh sa e ndjeshme është kjo çështje dhe nevojën për të pasur akses tek personat që kanë qenë pre e këtij diskriminimi. Për informacione të mëtejshme mbi metodologjinë ju lutem shikoni Aneksin.²

Rreth këtij Raporti

Ky raport analizon fillimisht kornizën përkatëse ligjore, duke prezantuar gjetjet e analizës ligjore. Më tej, shqyrton ndërgjegjësimin, sjelljet dhe raportimin e rasteve të diskriminimit, duke u bazuar në hulumtime ekzistuese, gjetjet e sondazhit dhe intervistat. Raporti më tej diskuton përhapjen e fenomenit dhe format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinor duke përfshirë atë që ndikon grupe të ndryshme individësh. Më tej, përgjigjet e institucioneve të ndryshme rreth rasteve të diskriminimit paraqiten dhe analizohen. Raporti përfundon me rekomandime për çdo institucion dhe aktor të përfshirë në këtë fushë. Aneksat përfshijnë metodologjinë, informacionin demografik për të anketuarit, mjetet e anketimit dhe një shembull të udhëzuesit të intervistave.

ANALIZA LIGJORE

Marrëveshje dhe instrumente ndërkombëtare

Sipas kushtetutës, Republika e Shqipërisë aplikon të gjitha ligjet e detyrueshme ndërkombëtare.¹³Marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara bëhen pjesë e sistemit të brendshëm ligjor në momentin që publikohen në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë.¹⁴ Për më tepër, nëse ligjet e brendshme bien ndesh me marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara, atëherë këto marrëveshje kanë përparësi ndaj ligjeve të brendshme.¹⁵Shqipëria ka nënshkruar dhjetëra konventa dhe traktate që adresojnë të drejtat dhe liritë themelore, mos-diskriminimin dhe të drejtat që lidhen me punën.

Gjithashtu, Shqipëria dhe Bashkimi Evropian (BE) kanë nënshkruar Marrëveshjen e Stabilizim-Asocimit më 12 qershor 2006, çka e detyron shtetin të garantojë të drejta të barabarta ndërmjet grave dhe burrave. Për shkak të detyrimeve që rrjedhin prej procesit të anëtarësimit në BE, Shqipëria duhet të përafrojë legjislacionin e saj me atë të BE-së. Parimet e mos-diskriminimit dhe barazisë janë ndër objektivat dhe parimet themelore të traktatit për krijimin e Këshillit Evropian dhe të drejtat themelore në BE. Detyrimet e Shqipërisë për të integruar gjininë dhe çështjet e mos-diskriminimit rrjedhin prej pesë fushave kryesore që kërkohen para anëtarësimit në BE: avancimi i reformave në administratën publike; mbrojtja e të drejtave të njeriut, beteja kundër korrupsionit; lufta kundër krimit të organizuar dhe implementimi i reformave në fushën e gjyqësorit.

Në pjesën më të madhe, instrumentet dhe konventat ndërkombëtare janë bërë pjesë integrale e legjislacionit shqiptar. Ndaj, shumë ligje shqiptare janë shkruar mirë, duke

KUTIA 1. Instrumente ligjore ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria që lidhen me mosdiskriminimin

- Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut
- Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të gjithë formave të Diskriminimit Racial
- Konventa Ndërkombëtare e të Drejtave Civile dhe Politike
- Protokollin Opsional i Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike
- Protokollin i Dytë Opsional i Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike, që ka për qëllim heqjen e dënimit me vdekje
- Konventa Ndërkombëtare e të Drejtave Ekonomike, Sociale dhe Kulturore
- Konventa për Eliminimin e të gjithë Formave të Diskriminimit kundër Grave
- Protokollin Opsional i Konventës për Eliminimin e të gjithë Formave të Diskriminimit kundër Grave
- Konventa e të Drejtave të Fëmijëve
- Protokollin Opsional i Konventës së të Drejtave të Fëmijëve, që lidhet me përfshirjen e fëmijëve në konfliktet e armatosura
- Konventa Ndërkombëtare për Mbrojtjen e të Drejtave të Punëtorëve Emigrues dhe Anëtarëve të Familjeve të tyre
- Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara
- Protokollin Opsional i Konventës Kundër Torturës dhe Trajtimeve apo Dënimeve të tjera Mizore, Jo humane dhe Degraduese
- Konventa e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Minoriteteve Kombëtare
- Platforma e Pekinit për Aksion
- Konventa e Këshillit të Evropës për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit)

¹³Neni 5.

¹⁴Nenet 122 dhe 123.

¹⁵Neni 122.

përfshirë këtu aspekte të rëndësishme që lidhen me të drejtat e njeriut dhe mos-diskriminimin. Megjithatë, implementimi dhe zbatimi i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Ligji për Barazinë Gjinore dhe Kodi i Punës mbetet i dobët.

Që prej vitit 2014, Shqipëria është candidate për anëtarësim në BE. Komisioni Evropian ka theksuar herë pas here se për hapjen e negociatave, Shqipëria duhet të përmbushë një sërë prioritetesh kryesore që lidhen me: administratën publike dhe reformën e gjyqësorit (duke u fokusuar tek profesionalizmi dhe de-politizimi); lufta kundër korrupsionit dhe krimin të organizuar; dhe mbrojtja e të drejtave të njeriut, duke përfshirë të drejtën e pronës.¹⁶ Progres raportet e Komisionit Evropian për vendin kanë vijuar të kërkojnë harmonizimin e legjisllacionit duke brendësuar ato akte ligjore që lidhen me kushtet e punës, veçanërisht sa i përket shëndetit dhe sigurisë në punë dhe mundësitë e barabarta. Shqipëria ka adoptuar direktivën për trajtimin e barabartë në punë, që ofron akses më të mirë në punësim; akses në trajnim dhe arsim profesional; kushte më të mira pune dhe punësimi dhe anëtarësi në një sërë institucionesh vendimmarrëse për të rritur përfshirjen e punëtorëve.¹⁷

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi mbulon shkaqet e mëposhtme që përbëjnë bazën për diskriminim:

"raca, etnia, politika, besimet fetare apo filozofike, paaftësia, mosha, orientimi seksual, gjinia, ngjyra, gjuha, identiteti gjinor, situata ekonomike, arsimore apo sociale, shtatzënia, prindërimi, përgjegjësia prindëruese, gjendja familjare apo martesore, statusi civil, rezidenca, statusi shëndetësor, predispozita gjenetike, përkatësia me një grup të caktuar apo ndonjë arsye tjetër".

Shkaqet e përmendura më sipër i referohen direktivave të mëposhtme të Këshillit Evropian:

- **Direktiva 2000/43/Këshilli Evropian**, implementimi i parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht origjinës racore apo etnike
- **Direktiva 2000/78/ Këshilli Evropian** vendosja e një kornize të përgjithshme për trajtimin e barabartë në punë dhe punësim
- **Direktiva 2004/113/ Këshilli Evropian** implementimi i parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin me të mira dhe shërbime
- **Direktiva 2006/54/ Këshilli Evropian** i Parlamentit Evropian dhe Këshillit për implementimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështje të punës dhe punësimit.

Kodi i Punës i ndryshuar, që hyri në fuqi në qershor të vitit 2016, ka përshtatur një sërë direktivash që mbulojnë mos-diskriminimin në punë, të drejtat prindërore, të drejtën për informacion, marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit etj.¹⁸ Më tej, ndryshimet ligjore të kohëve të fundit në Kodin e Punës kanë shënuar përmirësime në lidhje me mos-diskriminimin, që e bëjnë këtë të fundit plotësisht në përputhje me direktivat e lartpërmendura. Kjo përfshin implementimin e parimit të trajtimit të barabartë të personave pavarësisht origjinës racore ose etnike, si edhe direktivës për implementimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në çështje të punësimit. Ndryshimet ligjore të kohëve të fundit kanë rritur gjithashtu moshën minimale të punës nga 14 në 15 vjeç, në përputhje kështu me konventat e Organizatës Botërore të Punës (ILO). Megjithatë, sipas Komisionit Evropian¹⁹ dispozitat mbi punën e detyrueshme mbeten ende të paqarta.

¹⁶Komisioni Evropian. 2013. Progres-Raporti për Shqipërinë.

¹⁷Komisioni Evropian. 2014. Progres-Raporti për Shqipërinë.

¹⁸Komisioni Evropian 2016. Progres-Raporti për Shqipërinë.

¹⁹Po aty.

Një prej instrumenteve më të rëndësishëm që Shqipëria ka ratifikuar në vitin 1994, është Konventa për Eliminimin e të gjithë formave të diskriminimit kundër grave (CEDAW), dhe Protokollin Opsional, i njohur ndryshe si Kushtetuta e Grave. Komisioni për Statusin e Grave është krijuar nga Këshilli Ekonomik dhe Social i Kombeve të Bashkuara. Është organi kryesor politikëbërës në nivel global që fokusohet vetëm tek barazia gjinore dhe avancimi i grave. Neni 11 i CEDAW fokusohet tek e drejta e punës, e drejta e kompensimit të barabartë, sigurimet shoqërore, mbrojtja nga diskriminimi me bazë gjinore dhe diskriminimi në punë.

Shqipëria raporton rregullisht pranë CEDAW dhe Komisioni ka përpiluar vëzhgimet përfundimtare në korrik 2016 në raportin e katërt periodik. Në fushën e punësimit, Komiteti i CEDAW shpreh shqetësimet e mëposhtme:

"Komiteti përshëndet reformën e legjislacionit shqiptar sa i përket punësimit të grave, specifikisht ndryshimin e Kodit të Punës që përkufizon dhe rikthen barrën e provës në rastet e ngacmimeve seksuale. Komiteti gjithsesi vëren me shqetësim përqendrimin e grave në tregun joformal të punës, veçanërisht në industrinë e tekstilëve dhe këpucëve, pa mbrojtje të përshtatshme sociale dhe pune dhe mungesën e të dhënave të ndara sa i përket numrit të grave në ekonominë informale. Shqetësohet gjithashtu se hendeku i pagave, pavarësisht zhvillimeve pozitive mbetet i konsiderueshëm, veçanërisht në sektorin privat dhe se paga minimale mbetet shumë e ulët (rreth 180\$ në muaj), gjë që ndikon në mënyrë të zhdrejtë gratë. Komiteti shqetësohet gjithashtu rreth aksesit të kufizuar në tregun formal të punës për gratë që i përkasin minoriteteve etnike dhe gjuhësore dhe gratë me aftësi të kufizuara si edhe mungesa e të dhënave të ndara sipas gjinisë mbi emigrimin e punës në vende të tjera.²⁰"

Shfrytëzimi i fëmijëve në punë është ende i pranishëm në Shqipëri. Puna e fëmijëve shfaqet ende në disa pozicione të rrezikshme, si për shembull në bujqësi, ndërtim, industrinë e veshjeve dhe këpucëve si edhe sektorin e shërbimeve.²¹

Përgjatë anëtarësimit në ILO, Shqipëria ka ratifikuar 54 konventa, duke përfshirë Konventën rreth Diskriminimit në Marrëdhënie Pune. Shqipëria është përgjegjëse për raportimin e avancimit të të drejtave të punës dhe kushtet e punës në mekanizma ndërkombëtarë, të themeluar nga akte ndërkombëtare të ratifikuar nga Parlamenti Shqiptar ose në të cilat Shqipëria është palë. Specifikisht, Neni 1 i Konventës në lidhje me Diskriminimin në Punësim, që hyri në fuqi në vitin 1960, konsideron diskriminim:

"Çdo dallim, përjashtim apo preferencë që bëhet në bazë të racës, ngjyrës, seksit, fesë, opinionit politik, origjinës kombëtare apo sociale, që ka efektin e zhbërjes apo dëmtimit të barazisë së mundësive apo trajtimit në punësim dhe i bën thirrje palëve nënshkruese të ndjekin një politikë kombëtare të hartuar për të promovuar, përmes metodave të përshtatshme për kushtet dhe praktikën kombëtare, barazinë e mundësisë dhe trajtimit sa i përket punësimit, me qëllim eliminimin e diskriminimit."

Shqipëria ka nënshkruar të gjithë konventat kryesore të ILO-s si për shembull:

- Konventa e ILO nr. 87 mbi Lirinë e Asocimit dhe Mbrojtjen e të Drejtës për t'u organizuar, e përfshirë në Kodin e Punës
- Konventa e ILO nr. 100 mbi Kompensimin e Barabartë
- Konventa nr. 111 mbi Diskriminimin (në Punësim)
- Konventa e ILO nr. 138 mbi Pagën Minimale
- Konventa nr. 182 mbi Format më të Rënda të Punës së Fëmijëve. Kriteri për punësimin e personave nën 18 vjeç është i mirë përkufizuar në Kodin e Punës
- Konventa e ILO nr. 29, Konventa për Punën e Detyrueshme
- Konventa nr. 105 mbi Heqjen e Punës së Detyrueshme. Ligji ndalon trafikimin, dhe punën e detyrueshme dhe me forcë, duke përfshirë këtu punën e kryer nga fëmijët.

²⁰Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, 2016. Vëzhgimet përfundimtare për raportin e katërt periodik të Shqipërisë.

²¹Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim. 2015

Në lidhje me gjininë dhe punësimin, duhet bërë referencë ndaj konventave të ILO-s. Megjithëse korniza e brendshme ligjore e Shqipërisë ka adoptuar pjesë të ndryshme të legjislacionit ndërkombëtar sa i përket gjinisë në marrëdhëniet e punës, ligjet nuk janë tërësisht të harmonizuara. ILO ka katër konventa kryesore në fushën e barazisë gjinore: Konventa për Kompensim të Barabartë (1951 (nr. 100); Konventa për Diskriminimin (në marrëdhënie pune), 1958 (nr. 111); Konventa për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare, 1981 (nr. 156) dhe Konventa për Mbrojtjen e Mëmësisë, 2000 (nr. 183). Konventat 100 dhe 111 janë ndër tetë konventat themelore. Parimet dhe të drejtat e vendosura në këto konventa mund të gjenden në Deklaratën e Parimeve dhe të drejtave themelore në punë të ILO-s (1998). Rekomandimi për kompensim të barabartë, 1951 (nr. 90) ofron një udhëheqje të detajuar për implementimin e kësaj konvente. Mandati i ILO-s mbi barazinë gjinore theksohet edhe më tej nga rezoluta të ngjashme që adoptohen në institucionin më të lartë vendimmarrës, Konferenca Ndërkombëtare e Punës. Më e fundit është rezoluta mbi barazinë gjinore në zemër të punës me dinjitet, e miratuar në qershor 2009 dhe rezoluta për promovimin e barazisë gjinore, drejtësisë në paga dhe mbrojtja e mëmësisë, e miratuar në qershor 2004.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Kushtetuta shqiptare forcon mbrojtjen e të drejtave të njeriut me një dispozitë të veçantë për mos-diskriminimin, duke përfshirë gjininë si një prej arsyeve mbi të cilat ndalohet diskriminimi.²² Parimi i përgjithshëm i mos-diskriminimit, duke përfshirë atë që ndodh në marrëdhëniet e punës, është i theksuar në kushtetutë. Neni 18 deklaron se 'të gjithë janë të barabartë para ligjit' dhe 'askush nuk mund të diskriminohet në bazë të gjinisë, racës, fesë, etnisë, gjuhës, besimeve politike, filozofike apo fetare, situatës sociale, arsimore dhe ekonomike dhe statusit prindëror. Parime të njëjta kushtetuese aplikohen edhe ndaj minoriteteve kombëtare dhe qytetarëve jo shqiptarë. Kushtetuta vendos të drejta gjithëpërfshirëse për qytetarët dhe ofron mbrojtje nga diskriminimi në përgjithësi, duke përfshirë diskriminim me bazë gjinore, megjithatë nuk ofron mbrojtje specifike në bazë të orientimit seksual apo identitetit gjinor (SOGI)²³. Me miratimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi këto parime u vendosën gjithashtu si bazë për ndalimin e diskriminimit.

Për më tepër, kushtetuta është formuluar me një gjuhë që nuk është e ndjeshme ndaj gjinisë.²⁴ Profesione në të cilat gratë ose burrat mund të punojnë deklarohen në mënyrë gjuhësore, vetëm për burrat. Titujt e profesioneve si ministër, kryetar bashkie apo drejtor drejtorie mbeten ende në gjininë mashkullore, në aktet zyrtare pasi në jetën e përditshme njerëzit priren të përdorin edhe gjininë femërore kur i referohen këtyre titujve. Megjithatë, përdorimi i një interpretimi të ngushtë gjuhësor në disa prej artikujve të kushtetutës bën që këto artikuj të shihen si neutral në terma gjinorë.

CEDAW, i miratuar nga Shqipëria në vitin 1993, deklaron në nenin 11 se 'palët duhet të marrin të gjithë masat e nevojshme për eliminimin e diskriminimit kundër grave në punësim, në mënyrë që atyre t'i ofrohen të njëjtat të drejta mbi bazën e barazisë ndërmjet burrave dhe grave. Ndaj, gratë duhet të kenë të drejtën të zgjedhin lirisht profesionin dhe vendin e tyre të punës, të kenë të drejtën të promovohen, të kenë siguri në punë, trajnim dhe përgatitje profesionale ndër të drejtat e tjera. Barazia gjinore mund të arrihet vetëm kur, si rezultat i aplikimit të ligjit, si burrat ashtu edhe gratë kanë të njëjtat përfitime, të drejta dhe përgjegjësi. Është e një rëndësie parësore të kuptohet se fuqizimi i grave dhe barazia gjinore nuk janë

²²USAID & UNDP. 2017. "Të jesh LGBTI në Evropën Lindore". Raporti për Shqipërinë: reduktimi i pabarazive dhe përjashtimit dhe lufta kundër homofobisë dhe transfobisë që përjetojnë personat LGBTI në Shqipëri.

²³Po aty.

²⁴QAGjZh. 2018

çështje të izoluar që i përkasin një gjinie, por kanë të bëjnë me respektimin e të drejtave të njeriut. Ndaj, diskriminimi kundër grave duhet trajtuar si abuzim me të drejtat e njeriut,

Në përputhje me standardet ndërkombëtare, e drejta e punësimit sanksionohet në dispozitat e kushtetutës shqiptare në artikullin 49: "Çdokush ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës përmes punës së ligjshme të cilën e ka zgjedhur dhe pranuar vetë". Sipas Shtylla (2016) kjo dispozitë kushtetuese garanton për çdo person të drejtën e punës, pavarësisht gjinisë, racës etnisë, gjuhës, përkatësisë politike apo fetare. Po kështu, e drejta e punës përfshin të drejtën për të zgjedhur një profesion, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional që ka për qëllim fitimin e mjeteve të jetesës përmes punës së ligjshme.

Në vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 20/2006 deklarohet se

'Përkufizimi që ofrohet nga neni 49 i kushtetutës duhet të konsiderohet në kuptim të dyfishtë. Ai nënkupton një detyrim pozitiv që kërkon përkushtimin e shtetit për të krijuar kushtet për realizimin e tij, por edhe një detyrim negativ që kërkon që shteti të mos ndërhyjë në mënyrë që të mos e cenojë këtë të drejtë.'

Për më tepër kushtetuta shqiptare njeh të drejtat ekonomike dhe të drejtat themelore të punëmarrësve për të kërkuar mbrojtje sa i përket punës, si edhe të organizohen në sindikata për të mbrojtur interesat që lidhen me punën.

Kodi i Punës

Në dhjetor 2015, Parlamenti shqiptar miratoi ligjin nr. 136/2015 që prezantoi amendamente të rëndësishme në Kodin e Punës. Qëllimi ishte harmonizimi i ligjit me Acquis të BE-së mbi punësimin. Kjo përfshinte standardet minimale për punën, barazinë, shëndetin dhe sigurinë në punë si edhe mos diskriminimin. Amendamentet gjithashtu promovonin dialogun social në nivel evropian. Disa aspekte të këtyre ndryshimeve janë risi, të prezantuara për herë të parë në legjislacionin shqiptar, si punësimi i përkohshëm i qytetarëve të huaj, agjencia e punës dhe leja prindërore. Amendamentet hynë në fuqi në 22 qershor 2016. Sa i përket diskriminimit më bazë gjinore në punë, ndryshimet e fundit përfshijnë tre parime të reja dhe të rëndësishme që punëdhënësit duhet të marrin parasysh në marrëdhëniet e punës: mos-diskriminimi, mbrojtja e të dhënave personale dhe informimi dhe konsultimi.

Për shembull, ndërprerja e një kontrate pune në shkelje të parimit të mos-diskriminimit tashmë konsiderohet ndërprerje kontrate pa shkak të arsyeshem, që kërkon dëmshpërblim të punëmarrësit. Amendamentet ofrojnë gjithashtu ndryshime në përkufizimin e diskriminimit duke përfshirë përjashtime apo preferenca që lidhen me orientimin seksual, shtatzëninë, vendbanimin apo sëmundjen HIV/AIDS. Të gjithë punëmarrësit duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme që të garantojnë përshtatjen e ambientit të punës për punëmarrës me kushte të ndryshme (për shembull individë më aftësi ndryshe). Për më tepër neni 9 është ndryshuar për të zbatuar, për herë të parë, të drejtën e punëtorit për të bërë një ankesë tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi sipas procedurave të mirëpërcaktuara në ligj.

Punëdhënësi, përgjatë marrëdhënies së punës, nuk duhet të mbledhë të dhëna për punëmarrësin, përveç rasteve kur ky informacion lidhet me aftësitë profesionale të punëmarrësit ose kur ky informacion është i domosdoshëm për implementimin e kontratës së punës. Punëdhënësi është i detyruar të garantojë mbrojtjen e të dhënave personale të punonjësve të tij dhe veçanërisht të dhëna të ndjeshme që përpunohen nga punëdhënësi në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.²⁵

Parimi i informimit dhe konsultimit përkufizon për herë të parë detyrimin e punëdhënësit për të komunikuar me përfaqësues të punonjësve, veçanërisht para marrjes së

²⁵Neni 33 i Kodit të Punës.

vendimeve të rëndësishme, si riorganizimi i ndërmarrjes dhe ndryshimi i kushteve të punësimit.²⁶

Punëdhënësi duhet të informojë punëdhënësin me shkrim me qëllim që të marrë opinionin dhe miratimin e këtij të fundit. Ndërkohë, amendamenti i nenet 32 ndalon ngacmimin seksual, racial dhe të përgjithshëm të punonjësve në punë. Ky amendament i detyron punëdhënësit të ndjekin një sërë rregullash dhe detyrimesh që kanë për qëllim garantimin e dinjitetit, shëndetit personal dhe mendor të punonjësve.

Për më tepër, ndryshimet ligjore të vitit 2015 aplikohen gjithashtu në maksimumin e orëve të punës, kushtet e punës, puna përtej orarit zyrtar, koha e pushimeve, leja vjetore, puna e natës, mos-diskriminimi dhe konsultimi me punonjësit.

Dispozita të përgjithshme për të gjithë punëtorët në Kodin e Punës

Ndryshimet ligjore në Kodin e Punës që hynë në fuqi në vitin 2016 rregullojnë: marrëdhëniet e punës ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit; pagesat për punë të rëndë dhe orët e vona; leje lindjeje; shëndeti në punë; dhe punësimi i përkohshëm. Këto ndryshime e bëjnë Kodin e Punës një dokument modern që ofron më tepër mbrojtje për punëtorët. Seksionet në vijim analizojnë disa aspekte të Kodit të Punës që mund të lidhen me diskriminimin me bazë gjinor në punë.

Kontrata e punës

Ndryshimet në Kodin e Punës përkufizojnë formën dhe përmbajtjen e një kontrate pune.²⁷ Sa i përket datës, mbyllja e një kontrate pune dhe ndryshimet në kontratën e punës duhet të bëhen vetëm me shkrim. Nga tani e tutje, kontratat e punës duhet të ndryshohen në përputhje me parashikimet e ligjit. Një element iri që duhet të integrohet në kontratat e punës është një përshkrim i masave disiplinore dhe procedurave që aplikohen nga kompania si një komponent që justifikon ndërprerjen e kontratës së punës. Për më tepër, përfundimi i kontratave fikse duhet të justifikohet me arsye të qenësishme sa i përket natyrës së përkohshme të detyrave që i jepen një punonjësi. Dështimi për të përmbushur këtë detyrim nuk duhet të ndikojë në vlefshmërinë e kontratës. Sipas artikullit 202 të ligjit, mos plotësimi i këtyre kushteve nga ana e punëdhënësit është subjekt gjobitjeje deri në 30-fishin e pagës minimale mujore sikurse përcaktohet në ligj. Në krahasim me dispozitat ekzistuese, punëdhënësi dhe punëmarrësi duhet të formalizojnë kontratën e punës në formë të shkruar brenda 7 ditësh nga fillimi i punës. Më parë, detyrimi për të pasur një kontratë të shkruar nuk ishte parashikuar specifikisht nga Kodi i Punës.

Të gjitha kontratat zakonisht përfshijnë një periudhë prove që fillon nga përfundimi i kontratës së punës. Kur punëmarrësi nuk mund të punojë për shkak të një sëmundjeje, punëdhënësi duhet t'i japë atij/asaj jo më pak se 80% të pagës për një periudhë 14 ditore, e pambuluar nga sigurimet shoqërore.²⁸

Nëse një punëdhënësi nuk e regjistron punëtorin në skemën e sigurimeve shoqërore, atëherë punëdhënësi duhet të paguajë të gjitha shpenzimet e punëtorit në rast aksidenti apo sëmundjeje që lidhet me punën, si edhe dëmshpërblime të tjera që vijnë nga mos regjistrimi i punëmarrësit në këtë skemë.²⁹

Pushimet

²⁶Neni 33/1.

²⁷Neni 12 i Kodit të Punës.

²⁸Neni 23, pika 1 dhe Neni 25 i Ligjit nr. 7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë".

²⁹Neni 39.3 i Kodit të Punës.

Ndryshimet në nenin 54 përcaktojnë pushimet³⁰ndërmjet orëve ditore të punës. Një punëtor që punon për nëntë orë rresht ka të drejtën e 40 minutave pushim pa pagesë. Një punëtor që punon për më tepër se 6 orë rresht ka të drejtë të përfitojë 20 minuta pushim të papaguar të paktën çdo tre orë pune. Pas orës së nëntë të punës, një punëtor ka të drejtë të marrë 20 minuta pushim ose më tepër. Gjatë shtatzënisë, punëmarrësja shtatzënë ka të drejtën e 30 minutave pushim për çdo tre orë punë. Punëdhënësi dhe punëmarrësi duhet të bien dakord për kohëzgjatjen e këtij pushimi ditor në kontratën e punës.

Koha maksimale e punës dhe orët shtesë

Neni 90 i Kodit të Punës përcakton se puna shtesë nuk duhet të kalojë 200 orë në vit.³¹ Më tej, ndryshimet e reja reduktuan kohën javore të punës nga 50 në 40 orë. Koha shtesë për gratë shtatzënë, nënat deri në 1 vit pas lindjes dhe personat me aftësi të kufizuar është e ndaluar.

Leja vjetore dhe lejet e tjera me pagesë

Leja vjetore³²nuk mund të kompensohet me pagesë në para, vetëm në rastin kur kontrata e punës ndërpritet dhe leja e pa marrë duhet kompensuar.

Leja prindërore

Leja prindërore³³është një koncept i ri i prezantuar nga ndryshimet e fundit. Një punëmarrës që ka punuar për më tepër se 1 vit për të njëjtin punëdhënës ka të drejtën të marrë leje prindërore të papaguar (që nuk duhet të jetë më tepër se 4 muaj, dhe duhet të jepet deri kur fëmija të arrijë moshën 6-vjeçare). Leja mund të ndahet në jo më pak se 1 javë në vit. Në rast të adoptimit, leja prindërore mund të jepet brenda 6 viteve nga adoptimi, por jo pasi fëmija të mbushë 12 vjeç. Leja prindërore është e drejtë individuale për çdo punëmarrës dhe nuk mund të transferohet nga nëna tek babai dhe e kundërta.

Leja e lindjes

Ndryshimet ligjore kanë zgjatur kohën e lejes së lindjes nga 42 në 63 ditë. Nga dita e 63 pas lindjes, deri sa fëmija të arrijë moshën 1 vjeç, në marrëveshje me punëdhënësin, një grua ka të drejtë të ketë dy orë leje lindje gjatë orarit të punës në mënyrë që të ushqejë fëmijën e saj.³⁴Një punëdhënës nuk mund të detyrojë një grua shtatzënë apo një grua me fëmijë deri në moshën 1 vjeç që të punojë natën nëse kjo punë është e dëmshme për sigurinë e gruas apo/dhe fëmijës.

Ndërprerja e kontratës së punës

Ndryshimet ligjore të fundit kanë ndryshuar në mënyrë domethënëse ndërprerjen e kontratës së punës. Tashmë punëdhënësit duhet të përcaktojnë dhe përfshijnë në letrën e ndërprerjes arsyet për këtë vendim. Arsyet e tilla mund të lidhen me mungesën e aftësive të punëmarrësit, sjelljen e tij apo të saj apo nevojat operacionale të ndërmarrjes. Shkaqe të arsyeshme për ndërprerjen e kontratës specifikohet në mënyrë që të shmangen heqje nga puna abuzive dhe të paligjshme. Gjatë periudhës së njoftimit, nëse një kontratë pune ndërpritet nga punëdhënësi, një punëmarrës ka të drejtën e të paktëve 20 orë leje të paguar

³⁰Neni 54 i Kodit të Punës.

³¹Neni 90 i Kodit të Punës.

³²Neni 93.4 i Kodit të Punës.

³³Neni 132/1 i Kodit të Punës.

³⁴Neni 105 i Kodit të Punës.

për javë në mënyrë që të kërkojë një punë të re. Ndryshimet ligjore kanë ndikuar gjithashtu termat e njoftimit për ndërprerjen e një kontrate punë; termat e njoftimit nuk mund të ndryshohen më përmes një marrëveshjeje reciproke.

Ndryshime ligjore të tjera

Ndryshime të tjera në Kodin e Punës lidhen me organizimin e sindikatave; grevat e solidaritetit dhe të përgjithshmet; krijimi i një këshilli rajonal trepalësh; heqja në masë nga puna; transferimi i ndërmarrjes dhe marrëveshjet kolektive ndër të tjera.

Leja e lindjes dhe mbrojtje të tjera për punonjëset gra

Si Kodi i Punës ashtu edhe Ligji për Sigurimet Shoqërore parashikojnë mbrojtje special për gratë. Ligji për Sigurimet Shoqërore garanton lejen e lindjes³⁵. Sipas këtij ligji, një grua ka të drejtë të marrë leje lindje për 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 35 ditësh para lindjes së fëmijës dhe 63 pas lindjes së fëmijës. Pas plotësimit të lejes së lindjes së detyrueshme, 63 ditë pas lindjes së fëmijës, një grua mund të vendosë nëse do të punojë apo përfitojë nga sigurimet shoqërore.

Në rast të lindjes së më tepër fëmijëve, kohëzgjatja e kësaj periudhe zgjatet në 390 ditë. Gjatë kësaj periudhë punëmarrësi duhet të marrë pagesa nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore në masën: 80% të pagës mesatare ditore gjatë vitit të fundit kalendarik që aplikohet për 150 ditët e para të lejes së lindjes; dhe 50% të pagës mesatare ditore për pjesën e mbetur të lejes së lindjes. Leja e lindjes paguhet nga Instituti, jo nga punëdhënësi.

Gjatë kohës së shtatzënisë, kur një grua sapo ka lindur apo kur ka një fëmijë të porsalindur në shtëpi, një grua vendos të kthehet në punë pas periudhës së përmendur më lart, por pozicioni i mëparshëm nuk konsiderohet më i përshtatshëm, sikurse përcaktohet nga legjislacioni mbi shëndetin dhe sigurinë në punë, një punëdhënës merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe orarit të punës për të shmangur rreziqet ndaj punëmarrësit apo fëmijës.³⁶Nëse përshtatja e kushteve të punës apo orarit të punës është e pamundur teknikisht ose objektivisht, ose nuk mund të kërkohej për shkaqe të qenësishme, atëherë punëdhënësi e transferon punonjësin në një tjetër punë të ngjashme për të cilën ajo konsiderohet e përshtatshme.

Për të garantuar aksione parandaluese, Kodi i Punës përcakton një gjobë deri në 10-fishin e pagës minimale të punëtores. Të ardhurat e fituara gjatë lejes së lindjes duhen paguar, duke përfshirë këtu: të ardhurat e shtatzënisë; të ardhurat nga kompensimi i shtatzënisë në rast se ka ndryshime në vendin e punës dhe pagesa për lindjen e fëmijës.³⁷

Për më tepër, Kodi i Punës e ndalon punëdhënësit të kërkojë teste shtatzënie para punësimit, përveç rasteve kur vendi i punës ofron kushte pune të cilat mund të kenë impakt negativ në shtatzëni dhe mund të rrezikojë jetën e nënës apo fëmijës.³⁸ Gjatë shtatzënisë, gruaja në marrëveshje me punëdhënësin ka të drejtë të ketë leje për vizita mjekësore kur këto

Nëse punëdhënësi ndërpret kontratën e punës kur gruaja është në punë gjatë shtatzënisë ose është kthyer të punojë pas lejes së lindjes, atëherë punëdhënësi duhet të tregojë se shkak i ndërprerjes nuk ka qenë as shtatzënia as lindja e fëmijës.

Kodi i Punës ofron dispozita të veçanta për punën e natës, duke përfshirë forma të ndryshme shpërblimi. Nëse një grua shtatzënë ose që ushqen me gji që i kthehet punës pas 63 ditësh pas lindjes nuk ndjehet rehat të punojë gjatë natës, pas një raporti mjekësor, por ka mundësi të punojë gjatë ditës, ajo duhet të transferohet në një punë të ngjashme e cila konsiderohet e përshtatshme për të.

³⁵Nenet 104, 105 dhe 105/a dhe 107 të Kodit të Punës.

³⁶Neni 107.1 i Kodit të Punës.

³⁷Ligji nr. 7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë".

³⁸Neni 105/1 i Kodit të Punës.

Punëdhënësi duhet të vlerësojë rrezikun e proceseve apo kushteve të punës bazuar në natyrë, përmasën dhe kohëzgjatjen e ekspozimit brenda kompanisë dhe vendit të punës ku gratë shtatzëna apo që japin gji performojnë punën dhe aktivitetet e tyre. Vlerësimet e rrezikut duhet të vlerësojnë të gjithë elementet që zakonisht janë në shkëlqje të sigurisë dhe shëndetit në vendin e punës dhe specifikisht mund të dëmtojnë shëndetin riprodhues. Siguria dhe mbrojtja e shëndetit për grupe që janë të ndjeshme ndaj rrezikut nuk duhet të jenë bazë për gjenerimin e kushteve të pafavorshme për gratë në tregun e punës.³⁹

Paragrafi më sipër përfshin dispozita për mbrojtjen e punëmarrësit që parashikohen në Kodin e Punës dhe mund të trajtohen si mbrojtje e drejtpërdrejtë për shëndetin riprodhues të grave në rastet e ekspozimit ndaj rrezatimit radioaktiv, disa kategori substancash kimike dhe stres në vendin e punës. Kjo përfshin rastet kur ekspozimi në elementet e mësipërme ka efekte negative edhe pasi fëmija është ngjizur.

Bazuar në këtë, Kodi i Punës ndalon:

- Ekspozimin e grave ndaj çdo lloj rrezatimi të rrezikshëm, veçanërisht rrezatim radioaktiv
- Punën e grave me substance kimike ose brenda mjediseve të punës që përfshijnë avuj kimik, tym dhe pluhur që mund të jetë i dëmshëm për shëndetin e tyre
- Punën e grave shtatzënë 35 ditë para lindjes së fëmijëve dhe deri në 63 ditë pas lindjes së fëmijës
- Punësimin e grave shtatzënë apo në gji që të punojnë në ambiente të rrezikshme për shëndetin e fëmijës dhe nënës
- Punën e natës për gratë shtatzënë
- Mbrojtjen e peshave nga gratë shtatzënë dhe në gji
- Nisjen e punës para orës 5 të mëngjesit në verë (ose 6 në dimër) dhe vijimin e punës pas orës 20:00.

Për më tepër, i lejon gratë shtatzënë dhe në gji që të kenë pushime të paguara prej të paktën 20 minutash çdo tre orë pune në ditë, nëse kushtet e tyre justifikojnë këto pushime.

Kujdesi për fëmijët dhe personat e tjerë në varësi

Nëse një punëmarrës duhet të kujdeset për persona të tjerë në familje⁴⁰, ajo/ai ka të drejtë të marrë pagë deri në 12 ditë mungesë nga puna në vit. Punëmarrësit me fëmijë deri në moshën 3 vjeç kanë të drejtë të marrin 15 ditë leje nëse fëmija është sëmurë dhe kjo mund të provohet përmes një raporti mjekësor. Punëmarrësit kanë të drejtë të mungojnë nga puna për një periudhë tjetër të papaguar deri në 30 ditë në vit. Leja i jepet prindit i cili është i angazhuar me kujdesin ndaj fëmijës. Përndryshe, nëna dhe babai mund të marrin leje më radhë. Punëdhënësi mund të verifikojë raportin e kujdesit të fëmijës duke zgjedhur një doktor tjetër.

Kodi Penal

Kodi Penal e klasifikon si vepër penal çdo marrëdhënie seksuale pa miratim. Kodi Penal gjithashtu ka adoptuar dispozita për mbrojtjen e grave nga dhuna, dhe specifikisht ngacmimin seksual. Ngacmimi seksual përfshin sjellje seksuale që cenojnë dinjitetin njerëzor me çdo mjet e çdo formë që rezulton në një mjedis kërcënues, armiqësor, degradues dhe poshtëruës. Si i tillë ngacmimi seksual dënohet nga 1 deri në 5 vite burg.⁴¹

³⁹Neni 48 i Kodit të Punës.

⁴⁰Neni 132 i Kodit të Punës.

⁴¹Nenet 107/a, 108/a, 121, 130/a të Kodit Penal.

Praktika gjyqësore lidhur me diskriminimin gjinor

Nuk ekziston një precedent ligjor në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në Shqipëri. Ndaj, kjo analizë parashikon bazat e nevojshme që gjyqtarët të vendosin në mënyrë të drejtë, duke adresuar kështu diskriminimin dhe zbatuar barazinë në Shqipëri. Kjo do të çojë në formimin e jurisprudencës, duke përfshirë kontribute nga disa vendime gjykatash në të gjithë nivelet.

Shumica e legjislacionit të përmendur në këtë kapitull ka një sërë dispozitash të përbashkëta që lidhen me zbatimin e barazisë gjinore dhe mos diskriminimin. Kodi i Punës, në veçanti vendos parimet mbi pagën dhe trajtimin e barabartë pavarësisht gjinisë, racës, origjinës apo dallime të tjera.⁴² Megjithatë, siç duket këto dispozita nuk kanë qenë lehtësisht të zbatuara. Për shkak të përparësisë që ka Kodi i Punës krahasuar me ligje të tjera që lidhen me punën, dispozitat e tij mbi pagën dhe trajtimin e barabartë kanë përparësi në rast të konfliktit me ligje të tjera. Më tej, disa dispozita kanë efekt të drejtpërdrejtë, që do të thotë se mund të mbështetemi tek to në rast se paraqiten raste në gjykatë dhe aplikohen nga gjykatat në këto raste. Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se gjykatat kombëtare kanë për detyrë të interpretojnë ligjin e tyre kombëtar në përputhje me direktivat përkatëse, pra të bëjnë çmos për të arritur, përmes interpretimit të ligjit kombëtar, rezultatin që ka për qëllim direktiva.⁴³

Sa herë që një çështje gjyqësore në gjykatë mbështetet në legjislacionin për barazinë dhe anti-diskriminimin, ato duhet të jenë në gjendje të përcaktojnë pozicionin e palëve të diskriminuara duke krijuar një mjedis ligjor të përshtatshëm dhe të interpretojnë në mënyrën e duhur këto ligje.

Ligji nr. 8116/1996 Mbi Kodin e Procedurës Penale (të ndryshuar) garanton detyrimin për të pasur rregulla të barabarta për adresimin e çështjeve civile që lidhen me të, pa e kushtëzuar zbatimin e këtyre rregulloreve për individë, në bazë të gjinisë, moshës, etnisë apo racës.

Neni 1 i Kodit Civil të Republikës së Shqipërisë (të ndryshuar) garanton të drejta të barabarta dhe të plota civile për çdo person pa kufizime për shkak të etnisë ose origjinës sociale, gjinisë, racës, ngjyrës, seksit, moshës apo besimit.

Ndryshimet e fundit në Kodin Penal kanë shtuar sanksionet kundër trafikimit të qenieve njerëzore, dhunës në familje, përndjekjes, dhunës martesore, dhunimin e urdhrave të mbrojtjes, abuzimin me fëmijën dhe lënien pas dore.

Bazuar në analizën më sipër, jurisprudencë në Shqipëri duhet forcuar dhe për këtë arsye metoda e zbatimit të ligjeve duhet të përmirësohet edhe më tej.

Barra e provës në procedurat gjyqësore

Rregullat mbi barrën e provës në çështjet civile mund të kalojnë nga njëra palë tek tjetra, sipas Kodit të Procedurës Civile.⁴⁴ Megjithatë gjykatat duhet të konsiderojnë se pala e pandehur duhet të ofrojë një justifikim objektiv, përveç palës paditëse që duhet të ofrojë prova për pretendimet e bëra. Për shembull, nëse një punëtorë vendos se bazuar në një numër të madh punonjësish gratë paguhen më pak se burrat për të njëjtën punë, atëherë punëdhënësi duhet të provojë se kjo praktikë që lidhet me pagat nuk është diskriminuese.

Në Progres Raportin e vitit 2014, Komisioni Evropian rekomandoi harmonizimin e Kodit të Punës me *acquis* të BE-së në lidhje me barrën e provës.⁴⁵ Për rrjedhojë, Parlamenti Shqiptar

⁴²Nenet 9 dhe 115.

⁴³Vendimi i GjED në një çështje për trajtimin e barabartë ka qenë përkatuese në këtë aspekt. Shih GjED 10 prill 1984, çështja 14/83 Sabine von Colson dhe Elisabeth Kamann k. Land Nordrhein-Westfalen [1984] ECR 1891 (Von Colson), at para 26.

⁴⁴Ligji nr. 7850, datë 29.7.1994, "Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë".

⁴⁵Pika 4.19.

miratoi ndryshimet në Kodin e Punës në vitin 2016, duke përfshirë ndryshime që ndalojnë diskriminimin me bazë gjinor në profesion dhe marrëdhënie punë. Nenet që lidhen me mos diskriminimin në Kodin e Punës kanë marrë një sërë dispozitash të Direktivës për Trajtim të Barabarta sa i përket zhvendosjes së barrës së provës në raste diskriminimi nga paditësi tek i pandehuri. Duhet vënë në dukje megjithatë se këto rregulla nuk aplikohen në çështje penale, të cilat bazohen në parime të tjera.

Mbrojtja e të drejtave

Të gjitha gjykatat kanë detyrim të garantojnë se procedurat gjyqësore janë të aksesueshme për të gjithë personat që konsiderojnë se janë dëmtuar nga mungesa e aplikimit të parimit të trajtimit të barabartë. Në përputhje me kriteret e përcaktuara në ligj, organizatat dhe shoqatat që kanë interes legjitim në zbatimin e dispozitave të direktivës për trajtimin e barabartë nga ana e punëdhënësve kanë *locus standi*: të drejtën ose aftësinë për të ndërmarrë një veprim apo për të dalë para gjykatës. Këto organizata, si shoqatat për të drejtat e grave apo sindikatat mund të angazhohen në emër të paditësit apo të mbështesin paditësin, me miratimin e saj/tij, në çdo procedurë gjyqësore apo administrative drejt zbatimit të detyrimeve që vijnë prej Kodit Civil në legjislacionin që lidhet me barazinë gjinore.

Megjithatë, as Kodi i Punës as ndonjë legjislacion tjetër nuk përcakton rregullat procedurale të hartuara për të garantuar respektimin e parimit të pagës së barabartë dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave. Në mungesë të dispozitave specifike që lidhen me natyrën e provave që duhet të shoqërojnë pretendimet për diskriminim, provat që paraqiten nga paditësi duhet të jenë në përputhje me kriteret e vendosura në Kodin e Procedurës Civile. Megjithatë, efikasiteti praktik i zhvendosjes së barrës së provës ndikohet negativisht nëse gjykata e bazon pranimin e provës vetëm në Kodin e Procedurës Civile.

Viktimizimi

Kodi i Punës mbron kundër heqjes nga puna apo trajtimit negativ si përgjigje kundrejt një ankese. Për më tepër, disa gjykatave kanë treguar se janë tepër të ndjeshme ndaj situatave të tilla, duke vendosur kryesisht për mbrojtjen e punonjësve.⁴⁶

Ligji për Barazinë Gjinore në Shoqëri

Ligji nr. 9970 Mbi barazinë gjinore në shoqëri, datë 24.07.2008, deklaroi parimin kryesor i barazisë ndërmjet grave dhe burrave në jetën publike dhe private. Qëllimi i tij është garantimi i mbrojtjes së përshtatshme kundër diskriminimit me bazë gjinore; përcakton garantitë për mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burrave për të eliminuar diskriminimin me bazë gjinore; përkufizon përgjegjësitë e organeve shtetërore në mbështetjen e barazisë gjinore; dhe përcakton mbrojtjen kundër diskriminimit dhe ngacmimit duke ofruar masa special për të garantuar të paktën 30% përfaqësim për gjininë më pak të përfaqësuar në pozicione politike apo publike vendimmarrëse.⁴⁷ Më tej, ligji parashikon barazinë gjinore në arsimim, punësim dhe media. Ligji ka si qëllim kryesor 'garantimin e mbrojtjes efikase kundër diskriminimit gjinor dhe çdo formë sjelljeje që inkurajon diskriminimin gjinor' si edhe 'përcakton masat që ofrojnë mundësi të barabarta ndërmjet grave dhe burrave, duke eliminuar çdo formë diskriminimi gjinor'.⁴⁸ Kjo dispozitë hedh bazat për një qasje proaktive dhe reaguese, ku institucionet publike janë përgjegjëse për të reaguar ndaj çdo rasti të

⁴⁶Prof. Dr. Mariana Semini- Tutulani, *Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë nën perspektivën e barazisë gjinore*, 2014, fq. 53.

⁴⁷Neni 1 bashkë me Nenin 2 të Ligjit për Barazinë Gjinore.

⁴⁸Neni 2.

diskriminimit gjinor se edhe detyrën për të parandaluar në mënyrë aktive diskriminimin para se ai të shfaqet.

Ligji për barazinë gjinore përkufizon termat që lidhen me gjininë, diskriminimin me bazë gjinore, përfaqësimin e barabartë gjinor, masat special të përkohshme, punonjësit që merren me çështje gjinore, vlerë të barabartë për punë të njëjtë, ngacmimi me bazë gjinore dhe ngacmimi seksual.⁴⁹ Por, këto përkufizime nuk mund të konsiderohen të plota meqë nuk përfshijnë përkufizimin e seksit, që lidhet me përkatësitë biologjike të një personi, krahasuar me gjininë që ligji e përkufizon si mundësitë dhe atributet sociale që lidhen me të qenit grua apo burrë, si edhe marrëdhëniet ndërmjet tyre. Për më tepër, stereotipet gjinore dhe identiteti gjinor nuk përkufizohen. Më tej, përkufizimi i gjinisë kërkon përmirësim.

Ligji e përkufizon diskriminimin me bazë gjinore si "çdo dallim i bazuar në gjini, përjashtim ose kufizim që ka për qëllim ose rezulton në dëmtim, dështim për të njohur, gëzuar dhe ushtruar të drejtat themelore njerëzore në mënyrë të barabartë nga të dyja gjinitë sikurse përcaktohen në Kushtetutë dhe legjislacion, në fushat politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe civile".

Ligji për barazinë gjinore dhe ligji kundër diskriminimit kanë ndërthurje në mbulimin e ngacmimit me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual. Ngacmimi me bazë gjinore përkufizohet si "çdo lloj sjelljeje e pa dëshiruar që lidhet me gjininë e personit që ka për qëllim ose rezulton në shkeljen e dinjitetit personal apo krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, denigrues dhe fyes". Ndërkohë që ngacmimi seksual përkufizohet si "çdo sjellje e padëshiruar përmes fjalëve apo veprimeve, fizike dhe simbolike të një karakteri seksual, që ka për qëllim ose çon në shkelje të dinjitetit personal, veçanërisht kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, denigrues dhe fyes".

Më tej, ligji për barazinë gjinore prezanton incentiva për të rritur pjesëmarrjen e barabartë të grave në jetën politike dhe publike.⁵⁰ Ndërkohë që këto incentiva kuptohen si mekanizma për të rritur numrin e grave në pozicione zyrtare, ligji gjithashtu i referohet punësimit duke kërkuar një rritje të përfaqësimit të barabartë ekonomik në terma të statusit dhe punësimit.

Përpjekjet dhe politikat për të rritur pjesëmarrjen e gjinisë më pak të përfaqësuar (gratë) në jetën ekonomike duhet të ndërpriten në momentin që arrihet kuota e dëshiruar. Megjithatë, ndërkohë që politikat për të fuqizuar gratë ekonomikisht ekzistojnë, indikatorët janë të ngjashëm me ato që përdoren në përfaqësimin politik: 30% dhe 50% respektivisht, në nivel kombëtar dhe vendor. Pak incentiva ekzistojnë në sektorë të tjerë.

Masa special gjithashtu ekzistojnë në këtë ligj për mbrojtjen e grave shtatzënë, gratë me fëmijë dhe prindërit e rinj, për të siguruar rehatinë e tyre në punë, sigurime shoqërore dhe shëndetësore.

Ligji gjithashtu ka dispozita për kompensimin, që mund të inkurajojë raportimin e diskriminimit: 'Kompensimi për çdo dëm material apo moral, që shkaktohet nga shkelja e dispozitës së ligjit, duke përfshirë rikthimin e të drejtave të shkelura, duhet bërë përmes një gjykate bazuar në nenin 20 të Kodit Civil.⁵¹

Ligji për barazinë gjinore gjithashtu adreson mbrojtjen nga diskriminimi në arsimim, punësim dhe media. Ai përmend veçanërisht nevojën për një përllogaritje të punës së papaguar.⁵² Neni 13.2.d themelon mekanizmin për zbatimin dhe implementimin e këtij ligji, duke përcaktuar kështu kornizën institucionale që do të adresojë çështjet e barazisë gjinore.⁵³

⁴⁹Neni 4.

⁵⁰Neni 8.

⁵¹Neni 29.

⁵²Neni 23.

⁵³Për më shumë informacion, shih kapitullin "Reagimi Institucional ndaj Diskriminimit".

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Shqipëria ka vendosur mbrojtje për adresimin e diskriminimit përmes miratimit të ligjit nr. 10221 Për Mbrojtjen nga Diskriminimi në 4 shkurt 2010, i ashtuquajtur ligj kundër diskriminimit. Ligji duket se është në përputhje me legjislacionin e BE-së, pasi përkufizimet e formave të ndryshme të diskriminimit janë në përputhje me këtë legjislacion.⁵⁴ Megjithatë, përkufizimi i tanishëm i diskriminimit të drejtpërdrejtë nuk e lejon në mënyrë të spikatur përdorimin e krahasimeve hipotetike që lejohen shprehimisht në përkufizimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë në legjislacionin përkatës të BE-së⁵⁵. Si e tillë, kjo paraqet një sfidë proaktive në lejimin e krahasimeve hipotetike për të garantuar një bazë ligjore në përputhje me atë të BE-së.⁵⁶

Megjithatë, duhet theksuar se ligji për mbrojtjen nga diskriminimi e zgjeron qëllimin e mbrojtjes nga diskriminimi përtej asaj që garantohet në kuadër të legjislacionit të BE-së në dy aspekte kryesore. Së pari, thekson se mohimi i akomodimit të përshtatshëm përbën diskriminim.⁵⁷ Vendet anëtare të BE-së janë duke debatuar ende implementimin e kësaj qasjeje në negociata për një direktive të re për barazinë në BE. Së dyti, ligji bazohet në jurisprudencën e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë duke deklaruar specifikisht se "diskriminimi për shkak të asocimit" është një formë e ndaluar diskriminimi.⁵⁸

Duke pasur parasysh natyrën e përgjithshme të ligjit kundër diskriminimit, ai garanton të drejtat e çdo njeriu për: a) tu konsideruar i barabartë para ligjit dhe ti jepet mbrojtje e barabartë prej ligjit; b) të pasur mundësi të barabarta dhe mundësi për të ushtruar të drejta dhe liri dhe të marrë pjesë në jetën publike dhe c) të pasur mbrojtje efektive nga diskriminimi në çdo formë sjelljeje që inkurajon diskriminimin.⁵⁹ Ky qëllim i gjerë aplikimi plotësohet nga një fokus në fusha ku diskriminimi është veçanërisht i pranishëm, si për shembull në punësim, arsim dhe furnizim i të mirave dhe shërbimeve duke përfshirë shëndetësinë dhe strehim.

Neni 11 lejon veprime pozitive të cilat i përcakton si 'masa special të përkohshme që kanë për qëllim të përshpejtojnë arritjen e vërtetë të barazisë.' Neni deklaron gjithashtu se kjo masë duhet të ndërpritet ose të konsiderohet e mbyllur me arritjen e objektivit të barazisë.

Sa i përket punësimit, neni 12 mbulon rastet ku çdo dallim, kufizim ose përjashtim bazuar në baza të mbrojtura janë të ndaluara në fushën e punësimit. Kjo përfshin rastet kur trajtimi negativ lidhet më mundësitë e punësimit, rekrutimin e personelit dhe trajtimin e tyre në vendin e punës. Neni 12 (2) gjithashtu thekson se të gjithë llojet e ngacmimit, veçanërisht ngacmimi seksual ndalohen në vendin e punës.

Neni 13 garanton një sërë detyrimesh pozitive për punëdhënësit që të inkurajojë parimin e barazisë dhe të lehtësojë promovimin brenda vendit të punës. Ky nen përcakton detyrimet që kanë punëdhënësit për të hetuar çdo ankesë diskriminimi që bëhet nga punëtorët Brenda një muaji nga marrja e ankesës.⁶⁰ Diskriminimi në lidhje me punësimin, ngacmimi moral dhe seksual dhe komentet poshtëruese kundër punëtorëve ndalohen nga ligji i anti-diskriminimit dhe Kodi i Punës. Ligji për Arsimin Para Universitar gjithashtu ndalon diskriminimin bazuar në gjini, ndërkohë që ofron ndihmë ligjore falas për çdo person që është objekt i diskriminimit, nëse një praktikë e tillë diskriminuese është njohur nga një vendim i Komisionerit për mbrojtjen nga diskriminimi.

⁵⁴USAID & UNDP. 2017. "Të jesh LGBTI në Evropën Lindore". Raporti për Shqipërinë: reduktimi i pabarazive dhe përjashtimit dhe lufta kundër homofobisë dhe transfobisë që përjetojnë personat LGBTI në Shqipëri.

⁵⁵Direktiva e Këshillit 2000/43/KE (Direktiva e Barazisë Raciale), Neni 2 (2)(a).

⁵⁶Kjo kërkon interpretim progresiv të Nenit 3(2).

⁵⁷Neni 3(7).

⁵⁸Në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Neni 3(4). Për Gjykatën Evropiane të Drejtësisë, shih Coleman k. Attridge Law and Steve Law (Case C-303/06), at <http://www.equalrightstrust.org/news/albanian-president-signs-comprehensive-anti-discrimination-law>.

⁵⁹Neni 2 i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

⁶⁰Neni 1.

Për më tepër, neni 14 i jep institucioneve, si Këshilli i Ministrave, Ministri i Mbrojtjes Sociale dhe Ministri i Brendshëm detyra proaktive. Çdo ministri ka për detyrë të marrë masa pozitive për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtat e punësimit. Më tej, kjo detyrë qeveritare është theksuar duke rritur ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve ndër të tjera duke ofruar informacion rreth mbrojtjes nga diskriminimi dhe hartimit të politikave special dhe të përkohshme, bazuar në karakteristikat e përmendura në nenin 1, për organizimin e fushatave për inkurajimin e barazisë, në veçanti ndërmjet burrave dhe grave, si edhe ndërmjet personave tërësisht të aftë fizikisht dhe ata që janë të kufizuar për shkak të aftësive ndryshe.

Përfaqësuesit e sindikatave të intervistuar besonin se korniza ligjore mbi diskriminimin në fushën e punësimit është e plotë, me përjashtim të 1 personi që besonte se korniza ligjore është tërësisht e paplotë dhe duhen më tepër përpjekje për të ndryshuar ligjin aktual kundër diskriminimit. Shumica e identifikojnë zbatimin si thembra e Akilit, që është në përputhje me argumentet e ofruar nga të tjerë aktorë të intervistuar.

Në draft ligjin për disa ndryshime të ligjit nr. 10221 datë 02.02.2010 mbi mbrojtjen nga diskriminimi, Aleanca Gjinore për Zhvillim rekomandoi se ky ligj duhet të përfshijë përkufizimin e termit 'paaftësi'. Ky rekomandim është i nevojshëm për ndryshime që do të bëhen në ligje të tjera, për tu përshtatur me direktivën e BE-së për paaftësinë. Kjo do të kontribuojë në përmirësimin dhe forcimin e ligjit kundër diskriminimit në Shqipëri. Gjithashtu për të njëjtin draft ligj, Fondacioni për Të drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, ka propozuar ndryshimin e terminologjisë së përdorur në nenin 28, germa b): "rastet e ndërprerjes nga zyra e Komisionerit, kur Komisioneri është mendërisht ose fizikisht i paaftë për të ushtruar funksionet e tij".

Më tej, QAGjZh ka rekomanduar shtimin e konceptit të trajtimit të keq dhe ngacmimit. Ngacmimi apo trajtimi i keq duhet të shtohen si koncepte në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi. Meqenëse koncepti i ngacmimit është brenda fokusit të kompetencave të ligjit kundër diskriminimit shumë vende të BE-së e njohin atë si "krijimi i një mjedisi frikësuar, armiqësor, poshtëruës, degradues dhe ofendues dhe pasjen e qëllimit për të shkelur të drejtat ose dinjitetin e personit".

Organet e barazisë dhe sanksionet e vendosura në ligj

Dispozitat mbi trajtimin e barabartë të vendosura në ligjin kundër diskriminimit kanë për qëllim të garantojnë mundësi të barabarta për të gjithë qytetarët që të ushtrjnë të drejtat dhe detyrimet e tyre. Detyrat e punëdhënësve, sipas ligjit, përfshijnë promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka të drejtë të vendosë sanksione financiare deri në 600,000 lekë. Në të njëjtën kohë, nëse Inspektorati i Punës zbulon se një punëdhënës ka shkelur dispozitat e trajtimit të barabartë, duke përfshirë të drejtën e punësimit, mund të vendosë gjobë deri në 1,200,00 lekë.

Për më tepër, Kodi i Punës ndalon diskriminimin në punësim në bazë race, ngjyre, seksi, moshe, feje, besimi politik, kombësie, origjine sociale, marrëdhënie familjare apo paaftësi mendore e fizike.⁶¹Diskriminimi mund të dënohet me deri 50 paga minimale mujore.

⁶¹Neni 9.

Zbatimi përmes vendimeve të gjykatave

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi lejon që rastet e diskriminimit të paraqiten gjykatave civile, si një alternative ndaj paraqitjes së ankesës tek Komisioneri.⁶² Raste të tilla janë objekt kufizimesh si periudha të përcaktuara deri në 5 vjet nga koha kur ka ndodhur diskriminimi, ose tre vite nga koha kur pala e dëmtuar është njohur me rastin e diskriminimit. Kërkesat procedurale në lidhje me barrën e provës janë: "Pasi paditësi paraqet provat mbi të cilat ai/ajo e bazon pretendimin për diskriminim dhe në bazë të së cilës gjykata mund të prezumojë sjellje diskriminuese, i pandehuri duhet të provojë se faktet e paraqitura nuk përbëjnë diskriminim sipas ligjit."⁶³

Për shkak të çështjeve gjuhësore në adoptimin e tekstit nuk është e qartë nëse provë në këtë rast ka të njëjtin kuptim si fakti, që është gjuha e përdorur nga legjislacioni i BE-së dhe që do të kërkonte një zhvendosje të barrës së provës tek diskriminuesi sapo të jetë vendosur një rast *prima facie*. Kjo nënkuptohet përmes përdorimit të fjalës "fakte" në një pjesë tjetër të nenit të përmendur më sipër. Megjithatë, gjykatat shqiptare do të duhet të krijojnë një precedent për të vendosur me siguri që ky është interpretimi korrekt që duhet të jepet në raste të tilla. Kjo është veçanërisht e rëndësishme nëse konsiderojmë se kërkesa për barrën e provës ka qenë ndër barrierat kryesore për vendosjen e një kufiri të qartë dhe luftën kundër diskriminimit në gjykatat evropiane.

Nëse provohet dhe miratohet nga gjykata se diskriminimi ka ndodhur, gjykata mund të urdhërojë masa restorative që kanë për qëllim të garantojnë se pala paditëse është në të njëjtën pozitë me periudhën para se diskriminimi të ndodhte.⁶⁴ Atom und gjithashtu të ofrojnë kompensim për palën e dëmtuar.

Për çështjet e punësimit, ka tre mënyra kryesore përmes të cilave një person mund të raportojë ose pretendojë diskriminim. Për rastet e diskriminimit ose barazisë, personi i interesuar mund të dorëzojë një ankesë për diskriminim tek punëdhënësi, tek Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ose gjykata. Megjithatë, ligji për mbrojtjen nga diskriminimi kërkon krijimin e institucioneve të veçanta në disa sektorë të punësimit, nëse sektori ka nevojë për institucione të tilla ose nëse një ligj tjetër kërkon themelimin e këtyre institucioneve.

Sipas ligjit kundër diskriminimit, masat e vendosura nga gjykata bazuar në këto ligje nuk përjashtojnë shtimin e rregulloreve të tjera siç mund të kërkohet nga korniza të tjera ligjore. Kufij të tillë të paqëndrueshëm mund të çojnë në mbivendosje të përgjegjësive dhe procedurave ndërmjet mekanizmave të ndryshëm ligjorë.

Në rast se punëdhënësi është instance e parë e ankesës atëherë pretendimi mund të zgjidhet ndërmjet tyre para se të fillojnë procedurat administrative apo gjyqësore⁶⁵. Gjatë hetimit të ankesës, punonjësi ka të drejtë të vijojë të punojë sipas termave të punësimit të kontratës bazuar në mundësinë se të dyja palët mund të arrijnë një zgjidhje edhe pasi pretendimet për diskriminim janë ngritur.

Nëse punëdhënësi nuk ndërmerr asnjë veprim apo masa konkrete për të hetuar dhe zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka ngritur ankesën ka të drejtë të ndalojë së punuari pa humbur pagën e tij/saj, për sa kohë është e nevojshme të mbrohet nga diskriminimi që ndodh në vendin e punës. Punonjësi duhet të rikthejë shumat e marra në rast se gjykata vendos se nuk ka baza për diskriminimin e pretenduar. Sipas kësaj logjike, nëse pretendimi për diskriminim vërtetohet se ka ndodhur vërtetë, ai/ajo mund të kërkojë të rikthehet në postin e mëparshëm ose mund të kërkojë dëmshpërblim material apo jo material

⁶²Neni 34.

⁶³Neni 36(6).

⁶⁴Neni 38.

⁶⁵Neni 15.

dhe masa të tjera të përshtatshme.⁶⁶ Punonjësit me kohë jo të plotë kanë të njëjtat të drejta sa i përket mbrojtjes nga diskriminimi.

Më specifikisht⁶⁷, Këshilli Evropian rekomandon mbrojtjen e të drejtave të personave LGBTI. Gjithashtu, aplikimi i Deklaratës universal për të drejtat e njeriut dhe konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut ofrojnë një bazë të mirë për mbrojtjen e këtyre të drejtave ndërkohë që lidhen edhe me orientimin seksual dhe identitetin gjinor.⁶⁸ Sipas Parimeve të Yogyakarta⁶⁹, mbrojtja e personave LGBTI nuk kërkon krijimin e të drejtave të reja apo special për personat LGBTI, por kërkon qartësisht zbatimin a parimeve universal për mos diskriminimin në një kornizë ligjore.

Shqipëria ka arritur progres domethënës në mbrojtjen e të drejtave të personave LGBTI, sinë nivel ligjor ashtu edhe optik, duke përfshirë hartimin e Planit Kombëtar për Personat LGBTI (2016-2020) miratuar nga qeveria në 2016, që përbën dokumentin kryesor të politikave për mbrojtjen e të drejtave të njeriut të personave LGBTI⁷⁰. Kushtetuta Shqiptare themelon një sërë të drejtash për qytetarët dhe promovon barazinë pa diskriminim. Më tepër, diskriminimi në punësim, si edhe ngacmimi seksual dhe moral dhe komentet denigruese ndaj një punonjësi në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor, ndalohen nga Kodi i Punës dhe Ligji për Arsimin Parauniversitar.⁷¹

Procedurat dhe Gjobat

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi përcakton procedurat e gjykatës civile për adresimin e rasteve të diskriminimit si edhe gjobat për palët që nuk zbatojnë ligjin. Përfshirja e Komisionerit i lihet në dorë palës së dëmtuar, pasi ata mund të ngrenë një padi para gjykatës ose në prokurori pa angazhimin e Komisionerit. Me lejen e palës së dëmtuar Komisioneri mund të përfaqësojë palën paditëse para gjykatës. Rastet e diskriminimit janë kryesisht çështje civile që rregullohen nga Kodi i Procedurës Civile. Megjithatë, ligji gjithashtu parashikon ndjekje penale të këtyre rasteve. Është e paqartë në cilat raste një padi për diskriminim mund të ndiqet penalisht, pasi ligji deklaron se "çdo person apo grup personash...mund të paraqesin një padi në një gjykatë të caktuar sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile...ose një rast mund të paraqitet si padi penale para organeve përkatëse për ndjekjen e këtyre padive."

Kufizimet kohore gjithashtu aplikohen në sjelljen e rasteve të diskriminimit para gjykatës. Pala e dëmtuar duhet ta sjellë çështjen jo më vonë se 5 vite që nga momenti kur ka ndodhur ngjarja dhe jo më vonë se 3 vite nga momenti kur pala e dëmtuar është vënë në dijeni të sjelljes diskriminuese. Ndërkohë që pala e dëmtuar nuk ka për detyrë të njoftojë Komisionerin rreth rastit të diskriminimit, gjykata duhet të raportojë te Komisioneri për çdo çështje që i prezantohet asaj. Dështimi për të respektuar ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi rezulton në gjoba që i shkojnë buxhetit të shtetit. Këto gjoba janë si më poshtë:

- 10,000 – 60,000 Lekë për persona fizikë.
- 60,000 – 60,000 Lekë për persona juridikë.
- 30,000 – 80,000 Lekë për një person fizik brenda një personi juridik.
- 30,000 – 80,000 Lekë për një person në funksion publik.

⁶⁶Kodi i Punës, Nenet 146 dhe 155.

⁶⁷European Council. 2010.

⁶⁸USAID & UNDP. 2017. "Të jesh LGBTI në Evropën Lindore". Raporti për Shqipërinë: reduktimi i pabarazive dhe përjashtimit dhe lufta kundër homofobisë dhe transfobisë që përjetojnë personat LGBTI në Shqipëri.

⁶⁹USAID & UNDP. 2017. "Të jesh LGBTI në Evropën Lindore". Raporti për Shqipërinë: reduktimi i pabarazive dhe përjashtimit dhe lufta kundër homofobisë dhe transfobisë që përjetojnë personat LGBTI në Shqipëri.

⁷⁰Po aty.

⁷¹Po aty.

Strategjitë dhe Politikat

Programi për Punë me Dinjitet (2017-2021) është një kornizë që drejton punën e ILO-s në Shqipëri. Ajo është në linjë me prioritetet strategjike të vendit, sikurse përcaktohet në disa dokumente politikash dhe strategji të ndryshme, si për shembull Strategjia Kombëtare për Zhvillimin dhe Integrimin (NSDI II 2014 – 2020). Programi aktual thekson konsideratat gjinore në qëllimet e tij për të rritur ndërgjegjësimin njohurisë dhe promovimin e lehtësimin e një tranzicioni në një ekonomi formale që i përgjigjet konsideratave gjinore (ILO, 2017). Duke pasur parasysh këtë, pavarësisht përpjekjeve të qeverisë shqiptare, aksesit i grave në ekonominë formale mbetet një sfidë e rëndësishme në promovimin e kushteve dinjitoze të punës. Për këtë, ky program parashikon publikimin e një raporti mbi sindikatat që janë të ndjeshme ndaj gjinisë në tregun informal në një nga sektorët ekonomik deri në fund të vitit 2019.

NSDI II 2015 – 2019 njeh ekzistencën e diskriminimit me bazë gjinore në fusha të ndryshme të jetës publike dhe politike dhe angazhohet kështu për të garantuar se pabarazitë gjinore adresohen në mënyrën e duhur. Një prioritet kryesor është 'garantimi i fuqizimit ekonomik të grave duke adresuar pabarazitë gjinore që i çojnë ato drejt varfërisë dhe duke promovuar përfshirjen sociale dhe pavarësinë ekonomike.^{72'}

Strategjia e punësimit dhe aftësive (2014-2020) fokusohet tek pabarazitë gjinore dhe ka për qëllim 'të ndërmarrë një qasje specifike të ndjeshme dhe përfshirëse ndaj gjinisë duke hartuar përgjigje dhe programe që kanë për qëllim të garantojnë se përfitimet e reformave shpërndahen në mënyrë të barabartë ndërmjet kategorive të ndryshme të grave dhe burrave, djemve dhe vajzave në Shqipëri.' Ndërhyrje specifike të parashikuara nga kjo strategji përfshijnë heqjen e barrierave duke lehtësuar aksesin në trajnime dhe punësim; duke inkurajuar pjesëmarrjen në tregun formal të punës; duke adresuar pjesëmarrjen e ulët të grave në tregun e punës dhe duke forcuar kapacitetet për të integruar gjininë në mënyrë të barabartë në hartimin dhe planifikimin e politikave dhe rezultateve.

Objektivi i parë Strategjik i Strategjisë Kombëtare për Barazinë gjinore (NSGE, 2016 – 2020) kërkon fuqizimin ekonomik të grave duke adresuar pabarazitë gjinore që i çojnë ato në varfëri. Strategjia nuk fokusohet specifike tek diskriminimi me bazë gjinore në tregun e punës; por bën referenca sa i përket situatës ku gratë janë të disavantazuara dhe dekurajohen nga pjesëmarrja. Për shembull, strategjia i referohet mbylljes së hendekut gjinor në paga, duke rritur punësimin e grave dhe ulur punën e papaguar të tyre. Këto aspekte ndikojnë diskriminimin me bazë gjinore sa i përket aksesit në punësim, sipas strategjisë. Strategjia duhet të përfshinte më tepër konsiderata sa i përket luftës kundër diskriminimit ndaj grave që tashmë janë pjesë e tregut të punës.

Përfundime

Ky kapitull analizoi ligjet më të rëndësishme që lidhen me mbrojtjen nga diskriminimi me bazë gjinore në punë. Kjo përfshin kushtetutën, Kodin e Punës, ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ligjin për barazinë gjinore. Elemente të ligjeve të tjera janë konsideruar për sa kohë që lidhen me diskriminimin gjinor në punë dhe çështje të tjera që kanë të bëjnë me këtë analizë. Mbrojtja nga diskriminimi garantohet nga kushtetuta shqiptare, konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria, Kodi i Punës dhe ligji special, si ligji për mbrojtjen nga diskriminimi dhe ligji për barazinë gjinore. Një prej barrierave më të rëndësishme në aksesin në drejtësi është mungesa e mekanizmave efektivë për kompensimin për viktimat e diskriminimit. Mungesa e mjeteve financiare të nevojshme për ndjekjen nga afër të një rasti lidhet gjithashtu ngushtësisht me mungesën e përfaqësimit të përshtatshëm. Në shumicën e

⁷²ILO. 2017

vendeve, përfaqësimi ligjor, është ose i detyrueshëm ose i nevojshëm në praktikë për shkak të kompleksitetit të procedurave dhe kornizës ligjore.

Pavarësisht të gjithë ligjeve akteve nënligjore dhe masave të ndërmarra për parandalimin e diskriminimit, ky i fundit dhe pabarazitë ligjore në marrëdhëniet e punës ekziston dhe kjo do të bëhet më e qartë në kapitujt në vijim.

NDËRGJEGJËSIMI I NJERËZVE, QËNDRIMET DHE RAPORTIMI I DISKRIMINIMIT ME BAZË GJINORE

Ky kapitull shqyrton në çfarë mase njerëzit janë të vetëdijshëm për diskriminimin me bazë gjinore dhe kornizën ligjore përkatëse. Më tej, analizon qëndrimet e njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore dhe si të raportohet diskriminimi nëse ndodh. Gjetjet dalin nga intervistat dhe nga anketimi *online*.

Ndërgjegjësimi i njerëzve për diskriminimin me bazë gjinore

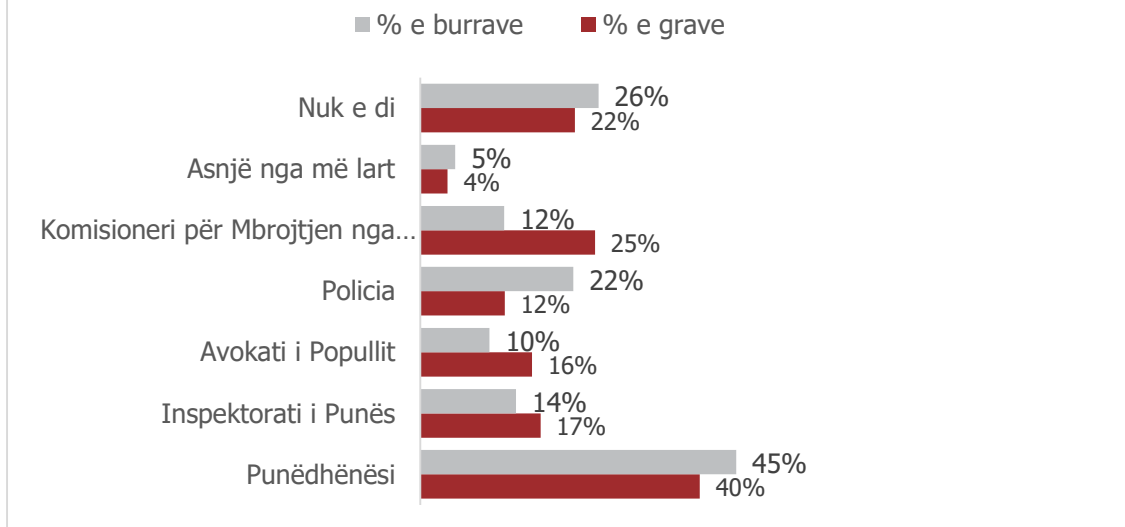
Nga 1,087 të anketuarit që iu përgjigjën pyetjes nëse diskriminimi i dikujt në punë për shkak se ata është grua apo burrë është e paligjshëm, shumica dërrmuese (75%) kanë pranuar që diskriminimi gjinor është i paligjshëm në Shqipëri. Gjithsesi, 1/10 e të anketuarve (11%) nuk mendojnë se është i paligjshëm dhe mbi 1/10 nuk e dinë (14%).

Kështu, shumica e të anketuarve në studim e dinë që korniza ligjore e Shqipërisë e rregullon këtë fushë. Ekziston diferencë e vogël mes grave dhe burrave (shih Grafikon 1); 74% e grave dhe 62% e burrave e dinë se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm. Prapëseprapë, 1/10 e të anketuarve të të dy gjinive mendojnë se diskriminimi është i ligjshëm, ndërsa 13% e grave dhe 28% e burrave nuk e dinë. Në tërësi, kjo sugjeron që një në pesë persona mund të mos e dinë që diskriminimi është i paligjshëm.



Përsa i përket njohurive të njerëzve për institucionet përkatëse, nëse diskriminimi me bazë gjinore ndodh në punë (Grafiku 2), 40% e grave dhe 45% e burrave të anketuar mendojnë se duhet raportuar te punëdhënësi. Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi njihet nga 1/4 (25%) e grave dhe 12% e burrave. Inspektorati i Punës si mekanizëm juridik është evidentuar nga 17% e grave dhe 14% e burrave. Të paktën 1/5 e burrave (22%) mendojnë se diskriminimi në punë duhet denoncuar në polici, krahasuar me 12% të grave. Avokati i Popullit u evidentua nga 16% e grave dhe 10% e meshkujve.

Grafiku 2. Te cili institucion duhet të raportohet diskriminimi me bazë gjinore, sipas gjinisë



Kjo sugjeron që njerëzit mund të dinë më shumë rreth procedurave të brendshme për raportimin e diskriminimit me bazë gjinore, por më pak për procedurat e tjera që mund të ndërmarrin në përputhje me kornizën ligjore. Ndërgjegjësimi i pamjaftueshëm se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore mund të kontribuojë në raportimin e ulët pranë institucioneve, sugjerojnë intervistat.

“ Ndërgjegjësimi i njerëzve... për raportimin e diskriminimit është shumë i ulët dhe pothuaj inekzistent, sidomos në bashkitë e vogla dhe zonat rurale.

- Përfaqësuese e Komitetit Shqiptar të Helsinkit

Intervistat me institucionet riafirmuan se njerëzit kanë ndërgjegjësim minimal për termin "diskriminim", kornizën ligjore përkatëse, po si raportohet diskriminimi nëse ndodh. Përfaqësuesit e institucioneve prireshin të vinin në dukje se niveli i ulët i njohurive është më i theksuar te banorët në zonat rurale, grupet e pakicave etnike, personat me nivel të ulët arsimor apo pa arsimim dhe personat me të ardhura të ulëta. Edhe nëse njerëzit kanë informacion të përgjithshëm për diskriminimin, rreth diskriminimit, shumë prej tyre nuk e dinë se ku duhet të ankohen, thonë përfaqësuesit e institucioneve. Edhe të intervistuarit në institucione ndonjëherë nuk u dinin cilat institucione janë përgjegjëse për trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore.

Qëndrimet ndaj diskriminimit me bazë gjinore

Qëndrimet ndaj diskriminimit me bazë gjinore mund të frenojnë raportimin, sipas skuadrës hulumtuese. Intervistat cilësore sugjerojnë se për diskriminimin me bazë gjinore ekzistojnë qëndrime të ndryshme mes autoriteteve të ndryshme, por edhe brenda të njëjtit institucion. Disa të intervistuar, përfshirë policinë, argumentojnë se nuk ka diskriminim me bazë gjinore të bazuar dhe se nuk tolerohet në mjediset e tyre të punës. Qëndrimet që mohojnë ekzistencën e diskriminimit të tillë mund të kontribuojë që njerëzit të mos e raportojnë, nga frika se të tjerët në shoqëri nuk do të besojnë historitë e tyre.

Duket se ekziston një perceptim i përgjithshëm se diskriminimi me bazë gjinore, kryesisht ndaj grave, jo vetëm që është i pranishëm, por tolerohet dhe merret si normal, nisur nga perceptimi për rolet e grave në shoqëri.

Për shembull, të anketuarit deklaruan se ndonjëherë se meshkujt nuk lënë shumë hapësirë për konkurrencë të ndershme me gratë dhe shpesh bëhen pengesë për to, praktikë kjo që justifikohet përgjithësisht nga shoqëria e cila i cilëson meshkujt superiorë. "Në përgjithësi, njerëzit mendojnë se gratë punojnë më shumë se meshkujt, por paguhen më pak dhe kjo është e justifikueshme", nënvizon një përfaqësues i sindikatave.

Përveç kësaj, sipas të anketuarve, gratë shpesh gjykojnë ashpër për veshjen dhe pamjen e tyre, çka mund të çojë në normalizim të diskriminimit, sidomos të ngacmimit seksual.

Qëndrimet dhe supozimet e rreme rreth kapacitetit të grave, mund t'i pengojnë të punojnë në pozicione drejtuese, duke kontribuar në diskriminimin në ngritjen në detyrë. Një i anketuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga

“ Diskriminimi me bazë gjinore në punë është problematikë komplekse që lidhet me arsimimin e personit po aq sa me normat shoqërore dhe demokratike në shoqërinë tonë.

“

Qëndrimi i njerëzve për diskriminimin është çështje specifike. Shumë mendojnë se gratë arrijnë pozita të caktuara, sepse janë nga familje me influencë. Disa mendojnë se gratë nuk mund të kenë karrierë. Gjyqësori dominohet nga gratë. Por kur vjen puna te postet drejtuese, kjo është tjetër çështje që ka nevojë për diskutim.

- Avokati i Popullit

Diskriminimi thekson idenë se gratë duhet të jenë të përlulura dhe kurrë të barabarta me burrat, pavarësisht performancës së tyre në punë. Mendime të ngjashme dhanë edhe përfaqësuesit e sindikatave, duke iu referuar kryesisht roleve tradicionale të grave në shoqërinë shqiptare, që mund të ushqejnë pranimin e diskriminimit. Për më tepër, nëse normalizohet, njerëzit mund të ngurrojnë ta raportojnë këtë diskriminim kur ndodh. Kjo na sjell

te ideja që ndërhyrja politike në sistemin gjyqësor mund të kontribuojë në mungesën e besimit të publikut te institucionet dhe rrjedhimisht raportim të ulët. Edhe provat e pamjaftueshme

“

Për shembull, nëse një person pretendon se është diskriminuar në punë sepse është grua, shumica e raportimeve janë bërë pasi gruaja është hequr nga puna, nga frika që të raportonte më herët; kjo e bën më të vështirë vërtetimin e akuzave të ngritura.

- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

mund të kontribuojnë në numrin e ulët të raportimit të rasteve.

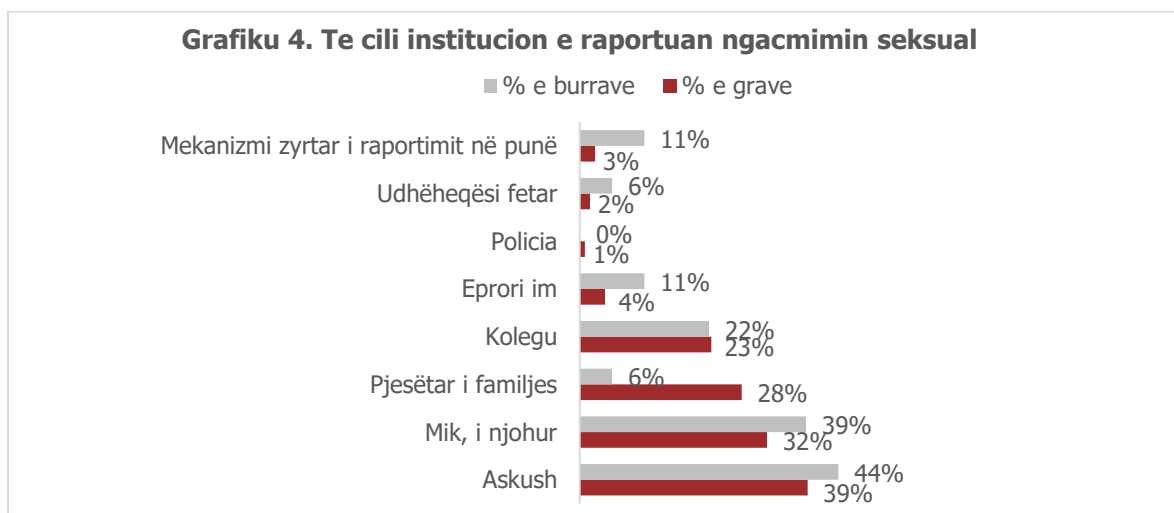
Megjithatë, komente të tilla tregojnë se ka njohuri të mangëta rreth konceptit të viktimizimit dhe të barrës së provës.

Raportimi i diskriminimit me bazë gjinore

Studimi në internet synon të vlerësojë shkallën në të cilën njerëzit mund të raportojnë diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën, si dhe të analizojë pse njerëzit mund ta raportojnë ose jo. Nga anketuesit që u shprehën se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë, shumica e grave (97%) dhe të gjithë meshkujt (100%) nuk e kanë raportuar në asnjë institucion (Grafiku 3).



Siç ilustron në Grafikon 4, nga të anketuarit që thanë se janë përballur me ngacmimin seksual në punë,⁷³ 39% e grave dhe 44% e burrave nuk e kanë ndarë apo raportuar këtë përvojë. Shumica e të anketuarve që kanë përjetuar ngacmim seksual, ia kanë thënë një shoku (32% e grave dhe 39% e burrave); dhe 28% e grave dhe 6% e meshkujve e kanë ndarë këtë përvojë me një pjesëtar të familjes. Shumë të paktë janë ata që e kanë raportuar një rast të tillë te punëdhënësi: 4% e grave dhe 11% e burrave i kanë thënë menaxherit, ndërsa 11% e meshkujve dhe 3% e grave përdorën një mekanizëm zyrtar raportimi në vendin e tyre të punës.⁷⁴ Më pak se 1% kanë informuar policinë.



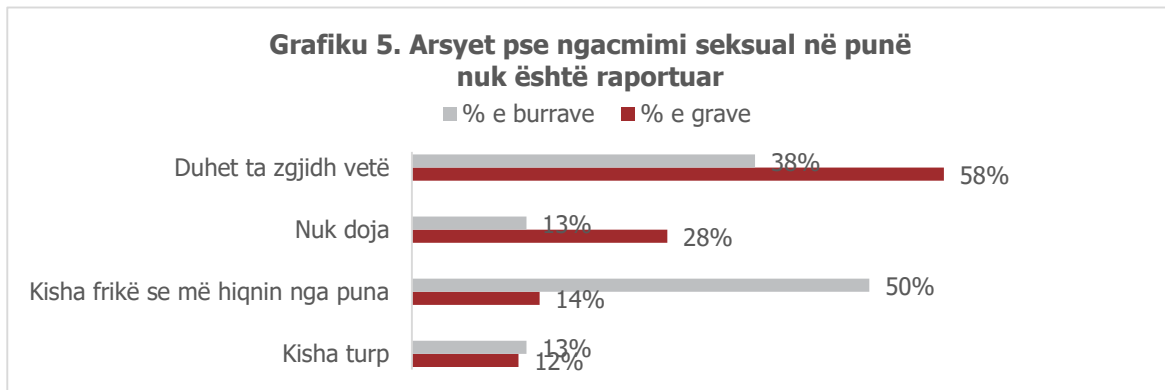
Të anketuarit deklarojnë se priren të zgjidhin vetë rastet e ngacmimit seksual në punë (58% e grave dhe 38% e meshkujve), në vend që ta raportojnë).

⁷³N = 456.

⁷⁴N = 20.

Më shumë gra sesa burra mendojnë se duhet ta trajtojnë problemin vetë. Ndërkohë, shumica e burrave që kanë përjetuar ngacmime seksuale, nuk e kanë raportuar për shkak të frikës se mos humbasin vendin e punës (50% e meshkujve krahasuar me 14% të grave). Më shumë gra nuk duan të raportojnë rastin e tyre (28%) sesa burrat (13%).

Sërish, nënraportimi i kësaj forme të veçantë të diskriminimit me bazë gjinore mund t'i atribuohet pjesërisht situatës së brishtë ekonomike në Shqipëri; përfaqësuesit e institucioneve të ndryshme duket se bien dakord që personat mund të durojnë kushte pune



diskriminuose nga frika se mos i heqin nga puna.

Shqetësimi i përfaqësuesit të sindikatës së punës u confirmua nga një përfaqësues i Avokatit të Popullit i cili përmendi frikën e humbjes së vendit të punës, paragjykimin dhe mosbesimin si arsye kryesore pse rastet e diskriminimit raportohen pak. Më tej, shtoi se kjo ndodh sepse

“ Për shembull, mësuesit kanë frikë se mos i heqin nga puna dhe kjo ndikon te vendimi i tyre për të mos raportuar”
- Përfaqësues i sindikatës

shqiptarët kanë një mungesë të theksuar besimi te sistemi i drejtësisë, jo vetëm te gjykatat, por edhe te administrata shtetërore në përgjithësi.

Si përfundim, të intervistuarit prirën të bien dakord se pak njerëz raportojnë në institucione diskriminimi me bazë gjinore, për shkak të

ndërgjegjësimit të pamjaftueshëm lidhur me diskriminimin dhe të drejtat e punës, dekurajimit të përgjithshëm nga procedurat e gjata burokratike në institucionet përkatëse, vështirësisë në dokumentimin e rasteve të diskriminimi dhe frikës se do të shkelet anonimati.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) e njeh faktin që ky institucion duhet të informojë popullatën për diskriminimin me bazë gjinore. Me gjithë punën e bërë deri tani nga ky institucion, KMD-ja e pranon se duhet bërë më shumë. Qytetarët, sidomos gratë, ndonjëherë nuk e kanë idenë se po diskriminohen. Përfaqësuesit e organizatave joqeveritare (OJF) bien dakord me nevojën për më shumë fushata ndërgjegjësuese për edukimin e qytetarëve mbi llojet e mbrojtjes nga diskriminimi të parashikuara me ligj.

“ Gjatë shumë viteve pune, kam vënë re personalisht se njerëzit në përgjithësi nuk dinë shumë për këtë çështje. Duhet të organizohen fusha të ndryshme ndërgjegjësuese për të edukuar qytetarët se çfarë parashikon ligji lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi, por duhet të theksojmë se edhe vetë gjyqtarët ndonjëherë nuk janë të mirinformuar.

- Përfaqësuese e Qendrës për Nisma Ligjore Qytetare

Të anketuarit u pajtuan njëzëri se njerëzve u mungon informacioni dhe shpesh nuk e dinë se ekzistojnë mekanizmat e ankimit, siç vëren një

inspektor i punës, që është në linjë me kolegët e vet të intervistuar: "Mungon informacioni nga institucione të ndryshme, përfshirë edhe tonën. Ne duhet të bëjmë më shumë për të rritur

nivelin e ndërgjegjësimit dhe njohurive të punonjësve për ekzistencën e mekanizmave të ndryshëm ku mund të raportohen raste të diskriminimit".

Një gjyqtar konstaton:

"Mendoj se njerëzit janë të vetëdijshëm për kornizën ligjore, por s'di të them nëse e dinë cilit ligj specifik duhet t'i referohen. Sidoqoftë, nuk kanë informacion rreth proceseve specifike për trajtimin dhe zgjidhjen e një rasti diskriminimi".

Zyrtarët dhe ekspertët e intervistuar kanë prirjen të pajtohen se arsyeja kryesore pse raportohen pak raste diskriminimi është mungesa e besimit të njerëzve të institucionet përgjegjëse se do t'i trajtojnë rastet e raportuara në mënyrë adekuate. Arsyet e tjera kryesore për raportimin e ulët janë frika për humbjen e vendit të punës dhe mungesa e njohurive se si raportohet diskriminimi me bazë gjinore. Përfaqësuesit e OJF-ve të intervistuar bien dakord se mungesa e informacionit për ligjin dhe mjetet juridike, besimi i ulët te institucionet dhe vështirësitë në gjetjen e provave që kërkohen në gjykatë për të vërtetuar diskriminimin e ndodhur janë disa prej sfidave kryesore në raportimin e diskriminimit.⁷⁵ Për shembull, një përfaqësues i Komitetit Shqiptar të Helsinkit vëren se:

“

Njerëzit ndonjëherë nuk besojnë se diskriminimi ka zgjidhje, sepse ka raste ku edhe janë ankuar. Punëdhënësi ka paguar gjobën, çështja është mbyllur dhe gruaja nuk është kthyer më në punë.

- Tjetër Vizion
- Përfaqësuese OJF-je

Njerëzit nuk kanë besim te institucionet [...]. Gjithashtu, shpenzimet për të bërë padi në gjykatë, e pasuar nga frika prej fuqisë politike të punëdhënësit, kanë shkaktuar një rënie të rasteve të diskriminimit të raportuara në pesë vitet e fundit. Megjithëse korniza ligjore duket e plotë në Shqipëri, mungesa e akteve nënligjore e bën të vështirë garantimin e mbrojtjes së Shtetit për qytetarët. Nga një këndvështrim tjetër, shpesh marrëdhënia e punëdhënësit me politikën ka bërë që rastet e raportuara të diskriminimit të ulen ndjeshëm pesë vitet e fundit.

Përfundim

Në përgjithësi, shumica e të anketuarve gra dhe burra duken të vetëdijshëm se diskriminimi me bazë gjinore është i paligjshëm në Shqipëri. Shumica besojnë se ky diskriminim duhet raportuar te punëdhënësi. Sidoqoftë, edhe institucionet e tjera që mund të merren me rastet e diskriminimit me bazë gjinore duket se kanë ndërgjegjësim minimal. Më pak se një e katërta e të anketuarve identifikojnë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Inspektoratin e Punës si mekanizma ligjorë që mund të ndihmojnë në trajtimin e diskriminimit. Ndërgjegjësimi i ulët rezulton se është faktor kontribuues në raportimin minimal pranë institucioneve përkatëse. Qëndrimet që normalizojnë diskriminimin nisur nga rolet tradicionale gjinore të burrave dhe grave, mund të nënkuptojnë se gratë nuk e njohin diskriminimin me bazë gjinore kur ndodh, ose kanë frikë nga stigmatizimi i shoqërisë nëse e raportojnë. Faktorë të tjerë që kontribuojnë në raportimin shumë të ulët të diskriminimit pranë institucioneve janë shqetësimet për anonimat, frika e largimit nga puna, procedurat e gjata burokratike, vështirësitë në dokumentin e rastit dhe besimi i ulët te institucionet.

⁷⁵Intervistë me përfaqësuesen e Aleancës, OJF për të drejtat e GBTQIA+ .

PREVALENCA DHE PËRVOJAT ME DISKRIMINIMIN

Siç sugjerohet në kapitullin e fundit, prevalenca e diskriminimit me bazë gjinore nuk mund të dihet saktësisht, sepse shumë raste nuk raportohen. Për më tepër, jo të gjithë i njohin format e ndryshme në të cilat diskriminimi mund të shfaqet në tregun e punës. Mungesa e përgjithshme e ndërgjegjësimit se çfarë përbën diskriminim me bazë gjinore dhe çfarë të drejtash kanë punonjësit, kanë kontribuar në raportimin e ulët tek autoritetet përkatëse.

Ky kapitull bazohet në burime të dhënash dhe metoda të përziera, me qëllim që të hulumtojë sa raste diskriminimi me bazë gjinore lidhur me punën janë raportuar pranë institucioneve të ndryshme në dekadën e fundit. Përveç shqyrtimit të të dhënave që institucione të ndryshme që disponojnë, bazohet edhe te sondazhi *online* dhe intervistat me aktorë të ndryshëm për të kuptuar më mirë përvojat e njerëzve me forma të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në Shqipëri. Së pari, paraqiten gjetje të përgjithshme lidhur me prevalencën e diskriminimi me bazë gjinore në sektorin e punës. Pastaj, shqyrton diskriminimin e mundshëm ndaj njerëzve bazuar në bazat e mbrojtura që përshkruan në Analizën Ligjore. Në fund, në këtë pjesë diskutohet mbi format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore në lidhje me punën.

Prevalenca e përgjithshme

Në përgjithësi, 18% e grave dhe 6% e të anketuarve deklarojnë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë.⁷⁶ Kur u pyetën se cilat institucione kanë kontaktuar për ngjarjen, 80% thanë se nuk kanë kontaktuar asnjë nga institucionet e renditura. Asnjë nga burrat dhe vetëm tre gra (3%) kanë kontaktuar Inspektoratin e Punës, ndërsa dy gra i janë drejtuar gjykatës lidhur me diskriminimin gjinor në punë. Përveç saj, një grua e denoncoi rastin në polici dhe në prokurori. Fakti që pak të anketuar mendojnë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore nuk do të thotë se diskriminimi nuk ekziston, por më tepër se njerëzit mund të mos jenë të vetëdijshëm çfarë përbën diskriminim ose mund të kenë frikë ta raportojnë, siç diskutuam në kapitullin e fundit.

Të dhënat institucionale

Zyrtarët e intervistuar deklarojnë se nuk kanë parë apo trajtuar ndonjë rast diskriminimi në përvojën e tyre në periudhën 2008-2018. Disa të intervistuar thonë se kanë qenë dëshmitarë të afërsisht një rasti në vit. Një përfaqësues i OJF-ve kishte trajtuar tre raste diskriminimit gjatë periudhës së lartpërmendur. Një përfaqësues i Inspektoratit të Punës nuk arriti të jepte një numër të saktë rastesh, por raportoi se shumë pak raste janë trajtuar. -

Sipas raporteve të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rreth 100 raste janë raportuar pranë këtij institucioni në periudhën 2009-2017, por jo të gjitha lidheshin me diskriminimin në vendin e punës.⁷⁷

Gjatë periudhës 2008 - 2017, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka trajtuar 12 raste diskriminimi gjinor në punë. Në vitin 2011 janë shqyrtuar dy ankesa, nga të cilat njëra u konstatua se përfshinte diskriminim dhe tjetra u arkivua. Në vitin 2012, Komisioneri e

⁷⁶N= 456.

⁷⁷Përgjigja e kërkesës për informacion dorëzuar Komisionerit për Mbrojtje ndaj Diskriminimit e 8 shkurtit 2019.

konstatoi këtë diskriminim në lidhje me një ankesë. Në vitin 2014 janë shqyrtuar pesë ankesa, nga të cilat tre përfshinin diskriminim, një është arkivuar dhe një është tërhequr. Në vitin 2016, katër ankesa të tilla u shqyrtuan, nga të cilat një rast u gjet me diskriminim, një rast jo, një rast u tërhoq dhe një u arkivua. Për sa më lart, nëntë ankesa janë paraqitur ndaj organeve publike dhe tri kundër subjekteve private.

Përfaqësuesit e sindikatave të punës raportojnë trajtimin e rasteve më diskriminuese të cilat janë të kuptueshme, po të kemi parasysh natyrën e punës së tyre. Sa i përket gjinisë së individëve që kanë pësuar diskriminim sipas rezultateve të anketës, të anketuarit priren të raportojnë se gratë ballafaqohen me diskriminim. Interesant është fakti se asnjë nga të intervistuarit nuk beson se burrat bëhen objekt i diskriminimit me bazë gjinore. Të gjithë të intervistuarit raportojnë se janë meshkujt ata që diskriminojnë.

Gjetje të përgjithshme për diskriminimin me bazë gjinore

Hulumtimet e QAGjZJ-së në vitin 2019 ofrojnë evidenca se diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës ekziston. Mes të anketuarve *online*, 18% e grave dhe 6% e burrave gjykojnë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë. Probabiliteti që të përjetosh diskriminim me bazë gjinore në punë është 3 herë më i lartë për gratë sesa për burrat. Gjithashtu, mundësitë që të përjetosh diskriminim me bazë gjinore janë katër herë më të larta nëse punon në sektorin publik (krahasuar me sektorin privat). Ndërkohë, ekzistojnë evidenca se diskriminimi ka ndodhur edhe në sektorin privat. Probabiliteti i përjetimit të diskriminimit me bazë gjinore është tri herë më i lartë te personat me pagë mujore neto nga 40,001 deri 55,000 lekë, krahasuar me të tjerët. Për sa i përket shtrirjes gjeografike, mundësitë që të përjetosh ngacmim seksual në vendin e punës janë tri herë më të larta për personat që jetojnë në Tiranë sesa ata që jetojnë në qytete të tjera të Shqipërisë.

Diskriminimi mbi baza të mbrojtura specifike

Të dhënat nga intervistat cilësore tregojnë perceptimin se diskriminimi me bazë gjinore nuk ka tendencë të prekë më shumë njerëz nga grupe të caktuara, mbi baza si përkatësia etnike, seksualiteti, moshë, aftësia apo vendndodhja gjeografike. Të anketuarit e pakët që besonin se diskriminimi prek më shumë disa grupe specifike, duket se pajtohen me mendimin se diskriminimi mund të shënjestrojë personat që u përkasin pakicave etnike, individët me aftësi ndryshe dhe personat LGBTIAQ+. Ky seksion shqyrton diskriminimin me bazë gjinore mbi baza të mbrojtura specifike, duke u fokusuar te personat me aftësi ndryshe, personat LGBTIQ+ dhe personat nga grupet e pakicave etnike.

Diskriminimi me bazë gjinore ndaj personave me aftësi ndryshe

Mes të anketuarve, 3% (29 pjesëmarrës) vetidentifikohen si persona me aftësi ndryshe. Të intervistuarit thonë se diskriminimi mbetet një nga problemet kryesore me të cilat ballafaqohen njerëzit me aftësi ndryshe në sigurinë e punësimit. Duket se trajtimi "ndryshe" i personave me aftësi ndryshe rrjedh nga fakti se punëdhënësve u mungojnë njohuri

“ Diskriminimi ndodh në të gjitha grupet, por është më i përhapur te grupet vulnerabël. Dallimi është se kur ndodh te këto grupe, nuk vihet re lehtësisht dhe është i vështirë të matet.

- Përfaqësuese OJF, Tiranë.

dhe informacione për to.⁷⁸ Duke mos pasur shembuj apo praktike pozitive të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, apo njohuri për nevojën e përshtatjes së ambienteve të punës për t'i bërë fizikisht të aksesueshme, punëdhënësve u mungon interesi apo angazhim për të punësuar persona me aftësi ndryshe.⁷⁹ Të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara përballen me papunësi, pavarësisht nivelit të tyre arsimor.⁸⁰ Personave me aftësi ndryshe shpesh u ofrohen punë si lëmshë, e cila në thelb ndikon në trajtimin e tyre më vonë. Atyre u jepen vende pune "të lehta" që jo detyrimisht pasqyrojnë preferencat ose kapacitetet e tyre.⁸¹

Në raportin e vitit 2018, Komisioneri për të Drejtat e Njeriut i Këshillit të Evropës thekson se aksesueshmëria është parakusht për realizimin e plotë të të drejtave të personave me aftësi ndryshe dhe për përfshirjen e tyre në shoqërinë shqiptare.⁸²

Shoqata Kombëtare e Invalidëve të Punës të Shqipërisë raporton se në vitin 2017 ishin 274 persona me aftësi ndryshe janë të punësuar në sektorin publik dhe 312 në sektorin privat. Ndërkohë, numri i përgjithshëm i personave me aftësi ndryshe të aftë për punë ishte 62 412 persona në zonat urbane dhe 7 304 persona në zonat rurale.⁸³

Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, i themeluar në kuadrin e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPAK), ka shprehur shqetësim dhe ka dhënë rekomandime lidhur me përdorimin e terminologjisë poshtëruese, fyese dhe/ose paragjyquese, përfshirë këtu përkufizimet e sanksionuara në legjislacionin e brendshëm të shteteve për personat me aftësi të kufizuara. Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara ka kërkuar vazhdimisht që shtetet që kanë ratifikuar KDPAK-në të ndryshojnë terminologjinë që përdorin në legjislacion për t'iu referuar personave me aftësi të kufizuara dhe ta harmonizojnë legjislacionin e tyre në përputhje me përmbajtjen e Konventës. Kjo masë përfshin detyrimin për të eliminuar përdorimin e terminologjisë së papërshtatshme dhe të gjuhës stigmatizuese. Në këtë rast, termi "paaftësi mendore apo fizike" i përdorur në legjislacione, është në kundërshtim me KDPAK-në dhe me rekomandimet e këtij Komiteti.

Diskriminimi me bazë gjinore ndaj personave LGBTIQ+

Rrjedhimisht, aksesin në punësim priret të jetë më i vështirë për personat LGBTIQ+. Izolimi, mungesa e vetëbesimit dhe mungesa e aftësive bazë pengojnë përfshirjen e tyre në tregun e punës.⁸⁴ Veçanërisht, personat LGBTIQ+ që janë të punësuar, priren të mos shprehen hapur për orientimin e tyre seksual apo identitetin gjinor, pasi ndihen të kërcënuar se mund të humbasin punën ose të bien pre e talljeve, fyerjeve apo thashethemeve të përhapura nga kolegët.⁸⁵

“*Punësimi vazhdon të jetë sfidë, sidomos për personat transgjinorë. Bullizmi kontribuon në braktisjen e shkollës nga personat LGBTIQ+, duke thelluar nivelin e ulët arsimor.*

- Përfaqësuese e Aleancës kundër Diskriminimit LGBT

Aleanca kundër Diskriminimit LGBTI dhe platforma SOS LGBTI ofrojnë shërbime për 734 persona LGBTIQ+. Përvojat e tyre të punës me personat LGBTIQ+ dhe përgjigjet në pyetësorin online tregojnë se të punësuar janë rreth 231 persona LGBTIQ+, përfshirë katër të punësuar në Aleancën kundër Diskriminimit LGBTI.

⁷⁸Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (ADRF).

⁷⁹Po aty.

⁸⁰Grua, moshë 49 vjeçe.

⁸¹Po aty

⁸²Këshilli i Evropës. Shtator 2018. Raport nga Dunja Mijatovic. At: <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-albania-from-21-to-25-may-2018-by-dunja-mijatov/16808d2e22>.

⁸³Po aty.

⁸⁴Aleanca kundër diskriminimit LGBT (Aleanca LGBT).

⁸⁵Po aty.

Megjithatë, ky kampion i kufizuar i personave LGBTIQ + sugjeron që shumica mbeten të papunë.

Në vitin 2018, Aleanca Kundër Diskriminimit LGBTI mori 39 raportime diskriminimi në punë. Nga këto, 25 raste janë raportuar nga persona që punojnë në shërbimin ndaj klientit dhe 14 raste nga persona që punojnë në sektorë të tjerë. Personat LGBTI të punësuar raportojnë se janë bërë objekt i talljeve, fyerjeve dhe thashethemeve nga kolegët apo punëdhënësit e tyre.⁸⁶ Personat LGBTIQ+ shpesh nuk ua kanë treguar hapur pjesëtarëve të familjes orientimin e tyre seksual. E ndërthurur kjo me frikën e pushimit nga puna, kjo bën që personat LGBTIQ+ të priren drejt mosraportimit të diskriminimit me bazë gjinore pranë institucioneve shtetërore. Në vitin 2018 kanë qenë tre raste ku personat LGBTIQ+ kanë humbur vendin e punës si rezultat i diskriminimit.⁸⁷

“ Diskriminimi ndaj komunitetit LGBTIQ+ vazhdon në Shqipëri dhe është më i dukshëm te gratë lesbike dhe biseksuale.

- Përfaqësuese e
AleancëskundërDiskriminimit LGBT

Personat transgjnorë në Shqipëri, përfshirë personat që frekuentojnë Aleancën kundër Diskriminimit LGBTI, në veçanti, hasin vështirësi në gjetjen e një pune. Kjo lidhet drejtpërsëdrejti me paragjykimet dhe diskriminimin me bazë gjinore ndaj tyre në Shqipëri.⁸⁸ Disa persona transgjnorë e konsiderojnë punën si punonjëse seksi si mjet mbijetese, sepse u siguron të ardhura për veten dhe familjet. Duke mos ditur llojin e punës së fëmijëve të tyre, pjesëtarët e familjeve të tyre janë të kënaqur me ndihmën financiare që marrin, sidomos ata që jetojnë në qyteza ku mundësitë e punësimit janë të pakta. Në këto kushte, ndihma financiare e ofruar nga fëmijët transgjnorë është burimi kryesor i të ardhurave familjare. Puna në këtë profesion përfshin rreziqe të shumta, të tilla si homofobia dhe klientët e dhunshëm.

Siç vërejnë disa të intervistuar, njerëzit LGBTIQ+ që ndryshojnë e kanë më të vështirë të gjejnë punë. Kjo shkakton diskriminimin e tyre gjatë intervistës së punës dhe e kanë të pamundur të rekrutohen.⁸⁹

Sipas një studimi të fundit të Headhunter në Shqipëri, nga mbi 100 kompani që morën pjesë në studim, vetëm 32% kishin politika specifike për individët LGBTIQ, referuar mundësi të barabarta për të gjithë punonjësit, si dhe një fokus të veçantë te punonjësit LGBTIQ.⁹⁰ Edhe pse kjo u cilësua si përmirësim krahasuar me vitet e mëparshme, mbetet e ulët. Për më tepër, Headhunter konstatoi se vetëm 9% e kompanive të anketuara kishin një pjesëtar me mandat specifik për të përfshirë personelin LGBTIQ në politikat dhe strukturën e burimeve njerëzore të kompanisë. Ndërsa 99% e kompanive raportuan se nuk u bëjnë punonjësve potencialë pyetje lidhur me identitetin seksual, vetëm 9% kishin punësuar një person LGBTIQ në periudhën e raportuar (2018). Më shqetësues është fakti që vetëm 17% e kompanive të anketuara kanë personel drejtues të trajnuar për t'iu përgjigjur ankesave lidhur me diskriminimin bazuar në gjini dhe/ose identitet seksual.⁹¹

Intervistat cilësore zbuluan se diskriminimi ndaj individëve LGBTIQ+ ekziston. Përfaqësuesit e policisë vunë re se ata përballen me paragjykime nga pjesa tjetër e popullsisë; prandaj, diskriminimi është i destinuar të ndodhë.⁹² Personat LGBTIQ+ përballen me diskriminim edhe nga institucionet dhe ofruesit e shërbimeve.

Të anketuarit nga institucionet duket se bien dakord që diskriminimi ndodh në çdo fshat të Shqipërisë. Në përgjithësi, shprehen se diskriminimi më i madh ushtrohet ndaj

⁸⁶Po aty.

⁸⁷Grua, moshë 34 vjeçe.

⁸⁸I Intervistë me përfaqësuesen nga Aleanca kundër Diskriminimit LGBTI.

⁸⁹Grua, moshë 34 vjeçe.

⁹⁰Headhunter, *Indeksi i Barazisë në Punësim për LGBTIQ: Gjetjet e Raportit Vjetor 2018*, Shqipëri: 2018, at: https://www.headhunter.al/uploads/files/2018/October/30/annual_report_english-61540916957.pdf.

⁹¹Po aty.

⁹²Efektiv policie, burrë 42 vjeç.

pakicave, sidomos ndaj grave të pakicave, personave LGBTIQ+, grave në zonat rurale, personave me aftësi ndryshe dhe të moshuarve.

Diskriminimi me bazë gjinore ndaj grupeve të pakicave etnike

Të drejtat e pakicave janë pjesë e pesë prioritetëve kryesorë të BE-së për hapjen e negociatave me Shqipërinë. Komisioni Evropian i ka njohur hapat e rëndësishëm të ndërmarrë për përmirësimin e kornizës ligjore për mbrojtjen e pakicave dhe Ligjin për

“ Romët shpesh e kuptojnë diskriminimin, por nuk reagojnë, sepse janë të sigurt se nuk do të arrijnë gjë. Kemi raportime të romëve që diskriminohen në institucione shëndetësore apo arsimore, por si grupe të marginalizuara, e humbasin vulltin e reagimit të raportimit.

Përfaqësuese nga Roma Active Shqipëri

Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, miratuar në tetor 2017, i cili "shfuqizoi diferencimin ndërmjet pakicave kombëtare dhe etnogjuhësore dhe futi parimin e vetidentifikimit".⁹³Të qenit rom është ndëshkim në vetvete kur kërkon punë.⁹⁴ Krahasuar me një person shqiptar me të njëjtin nivel arsimor, moshë dhe gjini, një person rom ka shumë më tepër gjasa të mbetet i papunë.⁹⁵

Një përqindje relativisht e lartë e romëve deklaroi përvoja diskriminimi për shkak të përkatësisë etnike (40%), në krahasim me 7% të shqiptarëve. Ata shprehen se ky diskriminim ndodhur kryesisht gjatë kërkimit të punës (46% e të anketuarve romë) ose gjatë përdorimit të shërbimeve shëndetësore (43%).⁹⁶

Format e ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore

Ky nënseksion shqyrton forma të ndryshme të diskriminimit me bazë gjinore lidhur me punën, përfshirë diskriminimin në rekrutim, ngritjen në detyrë, kontratat, pagën, kushtet e punës, trajtimi i barabartë, leja e barrë lindjes, leja e lindjes për baballarët dhe ngacmimi seksual në punë.

Diskriminimi në rekrutim

Pothuajse gjysma e të anketuarve (43%) kishin marrë pjesë në më shumë se një intervistë pune; 28% nuk kishin asnjë përvojë me intervistat e punës. Një përqindje relativisht më e madhe e burrave (44%) sesa grave (23%) nuk kanë qenë asnjëherë në një intervistë pune. Për më tepër, shumë më tepër gra kishin marrë pjesë në më shumë se pesë intervista (19% e grave dhe 10% e burrave). Fakti që gratë shkojnë në më shumë intervista pune se burrat, mesatarisht, sugjeron se ato mund të përballen me diskriminim në rekrutim krahasuar me burrat.

Më konkretisht, 73% e të anketuarve që kanë marrë pjesë në intervista (75% e grave dhe 65% e burrave), kanë përjetuar diskriminim gjatë një interviste. Më shpesh, kjo përfshinte

⁹³Komisioni Evropian. 2018. Raporti për Shqipërinë, faqe 30, në: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-albania-report.pdf>.

⁹⁴UNDP dhe INSTAT. 2015. *Romët dhe egjiptianët në Shqipëri: profil socio-demografik dhe ekonomik bazuar në censusin 2011*.

⁹⁵Po aty.

⁹⁶UNDP dhe INSTAT. 2015. *Romët dhe egjiptianët në Shqipëri: profil socio-demografik dhe ekonomik bazuar në censusin 2011, në:*

<http://www.al.undp.org/content/dam/albania/docs/Census%202011%20Profile%20of%20Roma%20and%20Egyptians%20final.pdf>.

pyetjet rreth statusit martesor; 67% e grave dhe 59% e burrave deklaruan se u janë bërë këto lloj pyetjesh në intervista pune. hasën këto lloj pyetjesh në intervistat për punë. Disa pjesëmarrës janë pyetur nëse kanë fëmijë (32% e grave dhe 17% e burrave) ose nëse planifikojnë të kenë fëmijë (18% e grave dhe 10% e burrave). Për më tepër, 4% e grave të anketuara thanë se u është kërkuar provë mjekësore se nuk ishin shtatzënë.

Shumica e të anketuarve kanë hasur diskriminim me bazë moshe në rekrutim (29% e grave dhe 32% e meshkujve). Burrat theksojnë se përballen me diskriminimin bazuar në preferencat e tyre politike më shumë sesa gratë (22% e grave dhe 36% e meshkujve).

Të anketuarit shpesh nënvizojnë arsyet politike si shkaktare të diskriminimit në punësim dhe largim nga puna. Siç shprehet një grua:

"Më pushuan nga puna pa asnjë justifikim. Që nga ai moment, kam vajtur vazhdimisht te Drejtoria Arsimore Rajonale ku kam dorëzuar të gjitha diplomat dhe jetëshkrimin. Vendet e punës janë mbushur me militantë partiakë, sepse ata janë prioritet, pavarësisht çfarë niveli arsimor kanë. Edhe disa kolegë të mi ngelën pa punë, por ata e patën më të lehtë të gjenin punë, edhe pse në një fushë tjetër".⁹⁷

Kështu, ndërkohë që diskriminimi me bazë përkatësie politike prek si gratë edhe burrat, duket se gratë pësojnë pasoja më të rënda duke marrë parasysh sfidat e shtuara me të cilat ato përballen në sigurimin e një vendi pune, për shkak të gjinisë së tyre.

Në një rast të raportuar diskriminimi me bazë moshe, një i intervistuar deklaroi se është shkarkuar nga puna e tij prej 30 vjetësh pa asnjë justifikim dhe pasi ka fituar çështjen në gjykatë, e ka pasur ende të vështirë të merrte të njëjtin pozicion pune. Ai shprehet:

"Edhe pse mund të jesh shumë i zoti në profesionin tënd, largimi nga puna në moshën time do të thotë në fakt largim nga tregu i punës, i cili është denigrimi më i madh që mund të përjetojë njeriu".⁹⁸

Diskriminimi në ngritjen në detyrë

Në përgjithësi, 43% e pjesëmarrësve në anketë që janë punësuar në dhjetë vitet e fundit treguan se janë diskriminuar në ngritjen në detyrë. Kur u pyetën nëse punëdhënësi u ka dhënë atyre dhe punonjësve të tjerë mundësi të barabarta për ngritjen në detyrë, 42% thonë se disa punonjës janë trajtuar ndryshe nga të tjerët (41% e grave dhe 44% e burrave). Një e pesta (21%) ka pasur përvoja të përziera, në varësi të punëdhënësit dhe mbi një e pesta (23%) mendojnë se të gjithë punonjësit kanë mundësi të barabarta për t'u ngritur në detyrë promovuar. Një përqindje më e madhe e burrave (23%) krahasuar me gratë (11%) thonë se nuk e dinë nëse të gjithë punonjësit kanë mundësi të barabarta për ngritje në detyrë.

Të anketuarit e intervistuar nga institucione të ndryshme bien dakord se diskriminimi në ngritjen në detyrë ekziston, veçanërisht për gratë. "E vështirë të ngrihesh në detyrë nëse je grua", thotë një e anketuar.⁹⁹ Për më tepër, një tjetër i anketuar shprehet: "Ka disa raste pushimi nga puna mbi bazën e gjinisë, edhe pse punëdhënësit mundohen ta fshehin këtë fakt. Gjithashtu, është shumë e vështirë të mbledhësh provat që vërtetojnë këtë veprim".¹⁰⁰ Një e anketuar e tretë thotë se:

Kam vënë re se burrat kanë më shumë mundësi të vihen në pozicione drejtuese krahasuar me gratë. Diferencim ka edhe në pagë. Burrat propozohen më shpesh për të shkuar në trajnime dhe kurse kualifikime sesa gratë".¹⁰¹

Të gjitha këto evidenca sugjerojnë se gratë kanë më shumë gjasa sesa burrat të përballen me diskriminimin lidhur me ngritjen në detyrë, sidomos duke pasur parasysh normat

⁹⁷Mësuese, 40 vjeçe, Peshkopi

⁹⁸Burrë, 62 vjeç, Tiranë

⁹⁹Grua, 39 vjeçe, Vlorë

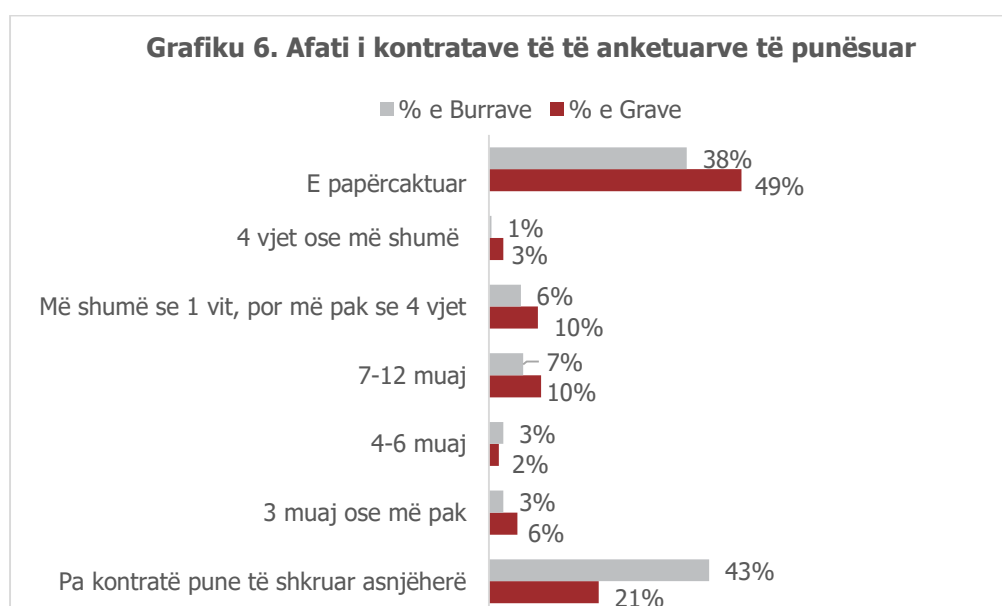
¹⁰⁰Burrë, 58 vjeç, Fier

¹⁰¹Grua, 31 vjeçe, Tiranë

shoqërore sipas të cilave shoqëria priret të besojë se meshkujt janë më të përshtatshëm për poste drejtuese. Kjo përbën diskriminimin me bazë gjinore në ngritjen në detyrë.

Diskriminimi lidhur me kontratat

Nga të anketuarit e punësuar në dhjetë vitet e fundit, 42% iu është kërkuar të punojnë rregullisht pa kontratë (përfshirë edhe për biznesin familjar). Nga të anketuarit e punësuar, pothuajse gjysma e burrave (43%) në kampion nuk kanë kontratë pune, krahasuar me mbi 1 në pesë gra (21%). Përqindja e punonjësve pa kontratë pune është më e lartë te të anketuarit vetëm me arsimim parësor ose të papërfunduar (93%). Gjithashtu, personat që punojnë në sektorin privat (45% e punonjësve të sektorit privat) kanë më shumë gjasa të punojnë pa kontratë pune, sesa ata në sektorin publik (13%), në sektorin e shoqërisë civile 5% apo në sektor tjetër. 29% e të anketuarve përmendën si problem kryesor zgjidhjen e kontratës nga punëdhënësi.



Nga të anketuarit që kanë (ose kishin) kontratë pune, 49% e burrave dhe 38% e grave kishin kontrata me afat të pacaktuar; 10% e grave dhe 6% e meshkujve kishin kontratë pune me afat më pak se një vit. Lidhur me të anketuarit në marrëdhënie pune, 43% e burrave dhe 21% e grave asnjëherë nuk kishin pasur kontratë të shkruar. Bazuar në këto të dhëna, ndonëse është e vështirë të përcaktohet nëse ka të bëjë me diskriminimin me bazë gjinore, këto gjetje mund të sugjerojnë se burrat priren më shumë se gratë të punojnë në sektorët që nuk japin kontrata.

Sa i përket afatit të kontratës, paksa më shumë se gjysma e pjesëmarrësve të punësuar (52%) perceptonin se afati është i njëjtë për gratë dhe burrat. Një e treta (34%) nuk e dinin. Ndërkohë, 4% mendonin se burrat kanë kontrata më të gjata, ndërsa 3% mendonin se gratë kanë kontrata më të gjata. Shumë më tepër gra (58%) se burra (37%) perceptonin se afati i kontratës është i njëjtë si për burrat ashtu dhe gratë.

Nga të anketuarit që kanë punuar gjatë 10 viteve të fundit, 18% iu është kërkuar të paktën njëherë të nënshkruajnë kontratë pune pa u lejuar të lexojnë dhe të kuptojnë kushtet e kontratës (17% e grave dhe 20% e burrave).

Më shumë se gjysma e individëve të anketuar nuk punojnë më shumë se 40 orë në javë. Një përqindje krahasimisht më e madhe e burrave kundrejt grave punojnë jashtë orarit; 47% e burrave punonin 41 deri në 60 orë në javë (kundrejt 37% të grave) dhe 9% punonin më shumë se 61 orë në javë (kundrejt 3% të grave). Punë jashtë orari duket se bëjnë më

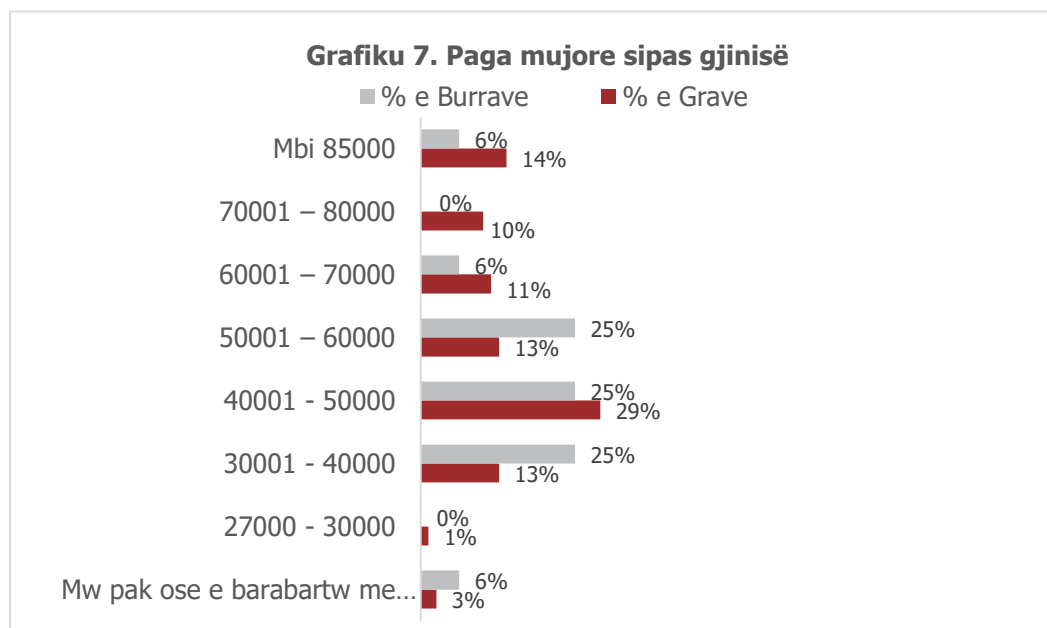
shpesh personat e punësuar në sektorin privat. Krahasuar me 27% të të anketuarve të punësuar në administratën publike, 62% e të punësuarve në sektorin privat punonin më shumë se 40 orë në javë. Puna jashtë orarit ishte e zakonshme për 46% të të anketuarve të punësuar në organizatat e shoqërisë civile.

Këto gjetje sugjerojnë se në Shqipëri ekziston qartë shkelja e të drejtave të punëtorëve. Por, provat nuk sugjerojnë se këto shkelje kanë të bëjnë domosdoshmërisht me diskriminimin me bazë gjinore.

Shkeljet e të drejtës për pagë të barabartë për punë të njëjtë

Sikurse thuhet, pagë e barabartë për punë të njëjtë është vlerë themelore e BE-së. Sipas gjetjeve të hulumtimeve të mëparshme, në Shqipëri burrat kanë mesatarisht paga më të larta sesa gratë. Në Shqipëri, hendeku gjinor në pagë është 17.4%, ku gratë fitojnë më pak se burrat.¹⁰²

Vetëm 3% e grave dhe 6% e burrave mes të anketuarve të punësuar tregojnë se marrin më pak se 21 312 lekë, që ishte paga minimale në Shqipëri deri më 31 dhjetor 2018. Ndër të anketuarit, 25% e burrave dhe 13% e grave merrnin shumën prej 30 000 lekë deri 40 000 lekë; dhe 10% e grave kishin një pagë mujore neto prej 70 000-80 000 lekë. 35% e grave krahasuar me 13% e burrave në kampion kishin paga më të larta mbi 60 000 lekë.



*Krahasuar me pagën minimale bruto 24000 lekë, sepse anketa në internet ka qenë e hapur deri në nëntor 2018.

Kur u pyetën për përvojat e tyre me pagat e deklaruar në mënyrë jokorrekte, 7% treguan se punëdhënësi nuk ua deklaronte pagën e vërtetë në autoritetet shtetërore; dhe 12% nuk e dinin. Një përqindje relativisht më e madhe e burrave (17%) kundrejt grave (10%) nuk dinin nëse punëdhënësi i tyre ua deklaronte pagën e vërtetë pranë autoriteteve shtetërore. Krahasuar me 2% të personave të punësuar në sektorin publik, 16% e të punësuarve në sektorin privat kishin pasur përvoja me mosdeklarim korrekt të pagave. Sikurse tha një grua, "paga nuk deklarohet saktë në formularët e sigurimeve shoqërore".¹⁰³ Ajo vuri në dukje se duke qenë e vetmja grua në kompani, trajtimi ishte denigrues, gjë që e shtyu ta lërë punën dhe të zgjedhë punë me pagë më të ulët, por me trajtim më të mirë.

¹⁰²Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim. 2013. *Diferenca Gjinore në Pagënë Shqipëri*.

¹⁰³Grua, mosha 35, Tiranë.

Të anketuarit që kanë pasur përvojë me mosdeklarimin e saktë të pagës apo që nuk dinë nëse punëdhënësi i tyre e deklaroi saktë pagën e tyre pranë autoriteteve shtetërore, kanë mesatarisht pagë mujore neto më të ulët sesa se të anketuarit e tjerë. 16% e punonjësve që marrin më pak se 30,000 lekë kanë pasur përvoja me mosdeklarimin e saktë të pagave, krahasuar me 4% të punonjësve me pagë më të madhe se 55,001 lekë. Përveç kësaj, 27% e punonjësve që marrin më pak se 30,000 lekë nuk e dinë nëse punëdhënësi e deklaroi pagën e tyre reale pranë autoriteteve shtetërore, krahasuar me 3% të punonjësve me pagë mbi 55,001 lekë.

Gjysma e të anketuarve (50%) nuk janë kompensuar për orë shtesë. Vetëm 18% ishin paguar për orët shtesë të kryera; dhe një e dhjeta (10%) e të anketuarve kanë marrë pushim si kompensim. Një përqindje ndjeshëm më e madhe e grave (53% e grave dhe 43% e burrave) nuk marrin kompensim për orët shtesë të punës. Ndërkohë, një përqindje më e madhe e burrave (19%) kundrejt grave (9%) janë paguar për orët shtesë të punës (me të njëjtin normë si paga e zakonshme).

Kushtet e këqija të punës dhe trajtimi i barabartë

Sipas të anketuarve, 39% e atyre me përvojë në punë iu është mohuar të paktën një herë e drejta pushimit për arsye mjekësore, pushime kombëtare ose leja vjetore. Një përqindje ndjeshëm më e madhe e grave (41%) kundrejt burrave (30%) e kanë përjetuar këtë lloj shkelje të të drejtave të punës. Krahasuar me 27% të personave të punësuar në sektorin publik, 50% e atyre në sektorin privat iu ishte mohuar së paku një herë kjo e drejtë. Më tej, një e katërta (25%) e të punësuarve në dhjetë vitet e fundit perceptonin se iu është cenuar shëndeti apo siguria në punë. Efektivët e policisë dhe përfaqësuesit e OJF-ve pranuan se kushtet e këqija të punës janë normalitet dhe puna për orë të zgjatura është sfillitëse. Një i anketuar vërejti se një problem i madh është "orari i gjatë i punës, kryesisht në fasoneri, fabrikat e këpucëve dhe të peshkut".¹⁰⁴

Më konkretisht, 60% e të anketuarve theksuan si problemin më të zakonshëm kushtet e papërshtatshme sanitare në fasoneri, fabrikat e këpucëve dhe të peshkut, ndërsa 66% e të anketuarve e shohin këtë problem në ndërmarrjet publike.

Shkelja e të drejtës së lejes për shtatzëninë dhe barrë lindjen

Nga gratë e anketuara, 31% kanë qenë shtatzënë gjatë punësimit. 20% e tyre iu është mohuar e drejta për leje lindjeje të pagueshme; nuk morën as pagë nga punëdhënësi, as përfitime të lejes së lindjes nga shteti. Probabiliteti për mosmarrjen e përfitimeve shtetërore gjatë lejes së lindjes ishte më i lartë për gratë që punojnë në sektorin privat; 30% e grave të punësuarave në sektorin privat as nuk janë paguar dhe as nuk kanë marrë përfitime nga shteti në krahasim me 13% e të punësuarave në sektorin publik.

Pas lejes së lindjes, 74% e grave janë rikthyer në vendin e punës dhe 33% treguan se kishin qenë nën presion që të ktheheshin në punë më herët nga sa ishte planifikuar. Për më tepër, 19% mendonin se kolegët ose shefi i

“

Në përgjithësi, shëndeti dhe siguria në punë dhe sidomos shtatzënia e grave mbetet problem që ngrihet shpesh. Ekziston nevoja për rregullim të përgjithshëm duke kërkuar bashkëpunimin e institucioneve. Duhet të miratohet edhe një politikë në funksion të sigurisë dhe kushteve të punës.

- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

¹⁰⁴Grua, Moshë 42.

trajtonin ndryshe për shkak të lejes së marrë. Kur u pyetën në mënyrë specifike për "trajtimin para dhe pas", 3% thanë se kishin më pak përgjegjësi dhe 13% se kishin më shumë pas kthimit; 4% thanë se kishin pagë më të ulët pas marrjes së lejes. Përveç kësaj, 12% thanë se kishin më pak orë pune pas lejes së lindjes, ndërsa 6% thanë se kishin më shumë orë pune.

Përsa i përket diferencimeve specifike gjinore në kushtet e punës, një raport i fundit i botuar nga IDM mbi standardet e punës tregon se rreth 15% e të intervistuarve në fasoneri, fabrikat e këpucëve dhe peshkut dhe e njëjta përqindje në ndërmarrjet publike, e vlerësojnë trajtimin e grave shtatzënë si "të papërshtatshëm" ose "shumë të papërshtatshëm".¹⁰⁵

Trajtime të tjera të padrejta përfshinin orë të papërshtatshme pune dhe vazhdimin e kryerjes së punëve të rrezikshme edhe pse shtatzënë.¹⁰⁶

Pavarësisht dispozitave që disiplinojnë Lejen e Barrë lindjes, sektori privat shpesh nuk i përmbush detyrimet, sidomos kompanitë e vogla dhe të pastrukturuara.¹⁰⁷ Punonjësit shpesh nuk kanë informacion lidhur me të drejtat e lejes së shtatzënisë¹⁰⁸. Informaliteti i lartë dhe përdorimi i pagës minimale për përllogaritjen e përfitimeve nga leja e

lindjes i vendos gratë në një pozitë të pasigurt. Avokati i Popullit sugjeron që punëdhënësit duhet të ndajnë informacionin me punonjësit në mënyrë më transparente, për të shmangur mbingarkesën në punë të grave shtatzëna. Nga 152 gra që kanë qenë shtatzënë gjatë punësimit që nga viti 2008, 50 thanë se janë vënë nën presion që të kthehen në punë më herët (shih Grafikun 8).

“
Zbatimi në praktikë i Kodit të Punës dhe i disa dispozitave që prekin drejtëpërdrejtë gratë, respektohet pothuajse tërësisht në sektorin publik, ndërsa në sektorin privat dispozitat e Kodit të Punës janë më pak të zbatueshme.
- Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Grafiku 8. Llojet e trajtimeve me të cilat janë përballur gratë pas kthimit nga leja e lindjes (sipas numrit të grave)



Personat e intervistuar prireshin të pajtoheshin me këto evidenca të nxjerra nga personat e anketuar, pra, se grave në Shqipëri u shkelen dispozitat dhe të drejtat e lejes së lindjes.

Shkelja e të drejtës së lejes së lindjes për baballarët

Nga të punësuarit burra në kampion, 38% mendojnë se punëdhënësi nuk do t'u japë leje lindjeje si baballarë dhe 39% nuk e dinë. Pothuaj një e pesta (19%) mendojnë se

¹⁰⁵Te: http://idmalbania.org/ep-content/uploads/2016/12/IDM_LabourStandards_ENG.pdf.

¹⁰⁶Po aty.

¹⁰⁷QAGjZh 2017. Të drejtat e Grave në Fabrikat e Tekstileve e Këpucëve

¹⁰⁸QAGjZh 2018. Të drejtat e Grave në Fabrikat e Tekstileve e Këpucëve

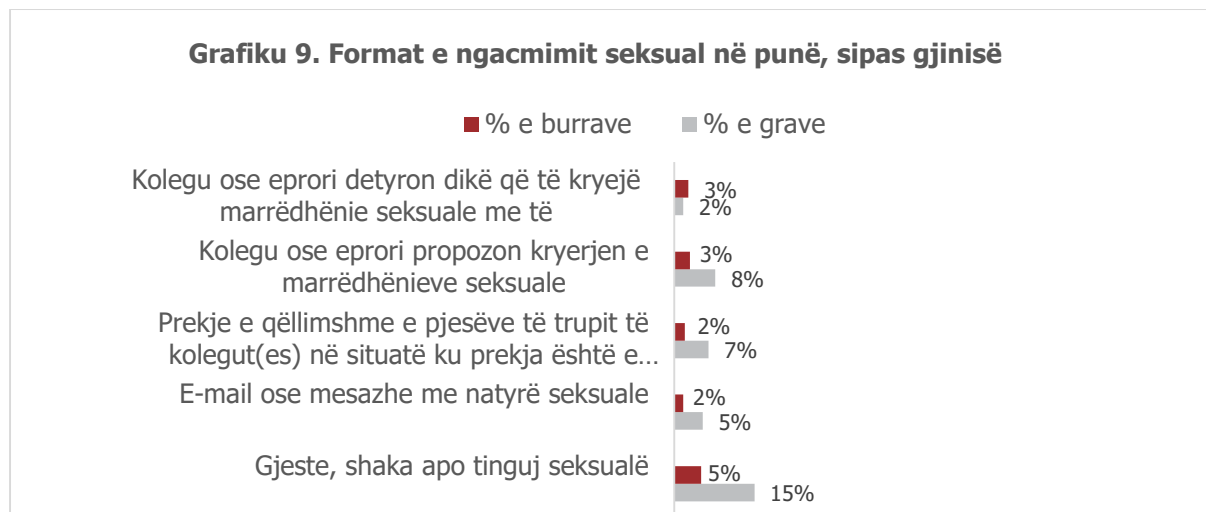
punëdhënësi do të jepte leje lindjeje të pagueshme për ta. Nga të anketuarit burra në kampion, 16% janë shtuar me një fëmijë të sapolindur gjatë punësimit. Nga ata, 19 (79%) të anketuar nuk morën ditë pushimi, tre (13%) thanë se punëdhënësi i lejoi të marrin tri ditë pushimi. Një pjesëmarrës (4%) mori dy ditë pushim dhe një tjetër një javë. Sipas legjislacionit të punës, baballarëve u takojnë tri ditë leje lindjeje të pagueshme, që do të thotë se shumica e punëdhënësve ose nuk e kanë respektuar këtë dispozitë dhe/ose punëmarrësit nuk ishin as të vetëdijshëm për të drejtën e tyre për ditë pushimi. Kur u pyetën se si u trajtuan pas lejes, katër nga pesë thanë që janë trajtuar njësoj.

Lidhur me mundësinë për të rritur lejen e lindjes për baballarët, 44% e pjesëmarrësve burra që iu përgjigjën pyetjes pranuan se burrat duhet të kenë më shumë ditë pushimi të pagueshme për lejen e lindjes, 20% ishin kundër dhe 36% nuk e dinin. Kjo sugjeron që mund të ekzistojë njëfarë mbështetjeje për rritjen e lejes së lindjes për baballarët që të kalojnë më shumë kohë me fëmijët e tyre, gjë që çon drejt transformimit të normave tradicionale gjinore.

Ngacmimi seksual në punë

Nga të gjithë të anketuarit, 18% e grave dhe gjashtë burrave kishin përjetuar një formë të ngacmimit seksual në punë.

Kampioni i grave dhe burrave që nuk e kanë treguar këtë përvojë, është shumë i vogël për të shërbyer si tregues i prevalencës së arsyeve.

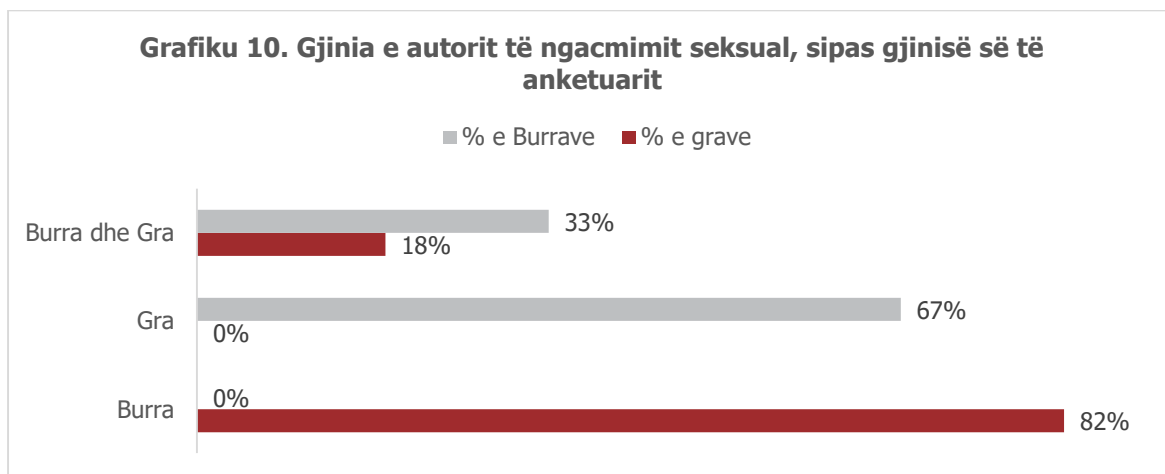


Lidhur me format specifike të ngacmimit seksual në punë, rezultatet e anketës tregojnë se 15% e grave (kundrejt 5% të burrave) kanë qenë objekt i gjesteve, shakave apo tingujve seksualë; 5% e grave kanë marrë e-maile ose mesazhe nga një koleg ose epror me tekst të një natyre seksuale (kundrejt 2% të burrave); 7% e grave kanë qenë objekt i prekjës, si në të pasme apo gjoks (kundrejt 2% të burrave); 8% e grave kanë marrë propozim për seks nga një koleg ose epror (kundrejt 3% të burrave) dhe 2% janë detyruar të bëjnë seks me një koleg ose eprorin (kundrejt 3% të burrave). Sikurse përshkruan një grua:

Në projektin e fundit ku kam punuar, një koleg më ngacmoi seksualisht. E raportova rastin te burimet njerëzore dhe morën masa administrative. Megjithatë, pas kësaj filloi hakmarrja. Më transferuan në një tjetër sektor që ishte i papërshtatshëm për profilin tim arsimor, me argumentin se kam performancë të ulët. M'u desh të kryeja detyra që nuk lidheshin me ekspertizën time, derisa e lashë punën. Gjatë kësaj kohe, dëgjova një rast të ngjashëm me timin në të njëjtën punë.¹⁰⁹

¹⁰⁹Grua, mosha 31, Tiranë.

Ky shembull sugjeron viktimizim pas raportimit të ngacmimit seksual, që është i paligjshëm.



Nga gratë që kanë përjetuar ngacmime seksuale, 82% deklaruan se autori ishte burrë dhe 18% gra deklarojnë kanë përjetuar ngacmime seksuale si nga burrat ashtu dhe gratë. Kampioni i burrave që kanë qenë objekti i ngacmimeve seksuale në punë ishte relativisht më e vogël (18 të anketuar). 33% e tyre deklaruan se si gratë ashtu dhe meshkujt kanë kryer ngacmime seksuale ndaj tyre.

Kur u pyetën për pozicionin e punës së autorëve, 76% e personave që kishin pësuar ngacmime seksuale thanë se autorët punonin në pozicione më të larta se ato; 35% ishin të

“*Ka pasur raste që i referohen, për shembull, shakave seksiste në vendet e punës nga kolegët meshkuj ndaj kolegeve gra, por janë mbyllur pasi asnjëri nuk arriti ta ngrejë si si një çështje.*

- Komiteti Shqiptar i Helsinkit

ngacmuar seksualisht nga një person në të njëjtin nivel me pozicionin e tyre dhe 11% thanë se autori ishte në pozitë më të ulët se ato. Mundësia e përjetimit të ngacmimit seksual varet ndjeshëm nga sektori i punësimit. Krahasuar me vetëm 10% të personave të punësuar

në sektorin privat, ngacmime seksuale kishin përjetuar një e pesta (21%) e të punësuarve në sektorin publik dhe 25% e të anketuarve të punësuar në shoqërinë civile ose sektor tjetër.

Sipas studimit të IDM-së për standardet e punës në Shqipëri, investimet e huaja

“*Sjellja seksiste në përgjithësi [ekziston] dhe komuniteti [LGBTQIA+] në veçanti e kanë problem raportimin e rasteve; ata nuk iu besojnë institucioneve që duhet të zbatojnë këto ligje. Së pari, personi ka frikë se ekspozohet dhe së dyti ngacmimi seksual është paksa i fshehur. Edhe nëse nuk e diskriminon drejtpërdrejt dikë që të largohet nga puna për shkak të orientimit seksual, punëdhënësi mund të ushtrojë diskriminim disi të kamofluar ndaj tyre [personave LGBTQIA+]. Aq sa të detyron ta lësh punën vetë dhe kështu nuk të ka hequr shefi dhe nuk quhet se ka kryer shkelje. "Të drejtat LGBT në Shqipëri".*

- Aleanca kundër diskriminimit LGBT

direkte të brendshme¹¹⁰ kishin përqindjen më të lartë të punonjësve që raportnin ngacmimin seksual (mbi 9%), krahasuar me industrinë e ndërtimit (2%) dhe industrinë minerare që nuk raporton asnjë lloj të ngacmimit seksual.¹¹¹

Të dhënat e anketës u plotësuan nga disa anketues të cilët përshkruanin situata të ngacmimit seksual në punë. Kështu, anketat dhe intervistat ofrojnë evidenca të bollshme që tregojnë se ngacmimi seksual në vendin e punës është mjaft i përhapur në Shqipëri.

Përfundime

Ky studim nënvizoi sa e vështirë është të kuptohet prevalenca e diskriminimit me bazë gjinore, pasi shumë raste nuk raportohen kurrë. Të dhënat e anketës sugjerojnë se shumica e personave që kanë qenë objekt i diskriminimit me bazë gjinore, nuk iu janë drejtuar institucioneve përgjegjëse.

Pavarësisht mungesës së të dhënave zyrtare, të dhënat e anketës dhe intervistat sugjerojnë se diskriminimi me bazë gjinore në Shqipëri ndikon dukshëm në punësimin e grave dhe rritjen e tyre në detyrë. Gratë më shumë se burrat me sa duket përballen me shkelje të drejtave të punës përsa i përket kontratave, kompensimit për punën jashtë orarit, kushteve të punës dhe të drejtat për lejet e pagueshme. Gjithsesi, lind nevoja për një hulumtim të mëtejshëm për të vlerësuar nëse këto domosdoshmërisht përbëjnë diskriminim me bazë gjinore. Shkelja e të drejtave të lejes së lindjes duken të përhapura. Janë raportuar disa shkelje të të drejtës së lejes së lindjes për baballarët, meqë ka edhe kohëzgjatje të shkurtër. Ndërkohë, ekziston interesi për të shtuar lejen e lindjes për baballarët, çka do të kontribuonte për transformimin e roleve tradicionale gjinore dhe për një shoqëri me më shumë barazi gjinore. Ngacmim seksual ndodh në punë, por duket se raportohet pak. Prek si gratë ashtu edhe burrat, por në mënyrë të veçantë gratë. Në këto raste, personat me pozitë duket se priren ta keqpërdorin pushtetin e tyre përmes ngacmimeve seksuale.

¹¹⁰Investimet e brendshme (kundrejt investimeve të jashtme) përfshijnë një subjekt të jashtëm ose të huaj që investon ose blen të mirat materiale të ekonomisë vendase. Një lloj i zakonshëm i investimeve të brendshme është investimet direkte të huaja.

¹¹¹Në: http://idmalbania.org/wp-content/uploads/2016/12/IDM_LabourStandards_ENG.pdf.

PËRGJIGJJA INSTITUCIONALE NDAJ DISKRIMINIMIT

Ky kapitull analizon përvojat e institucioneve të ndryshme me diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës, mënyrën e trajtimit të rasteve të raportuara dhe sfida e hasura. Kapitulli gjithashtu vlerëson njohuritë e tyre për kornizën ligjore dhe procedurat për trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës, si dhe mënyrën se si i kanë trajtuar raste të tilla. Secili institucion analizohet veçmas.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

KMD-ja është një organ i ngritur në vitin 2010,¹¹² plotësisht i harmonizuar dhe funksional në përputhje me katër Direktivat evropiane në fushën e mosdiskriminimit. KMD-ja është subjekt juridik publik, i pavarur në ushtrimin e detyrave dhe autoriteti përgjegjës për garantimin e mbrojtjes efektive ndaj diskriminimit. KMD-ja ka mandat "inkuizitor", sepse ka kompetencën e kontestimit në gjykatë dhe marrjen e vendimeve formale për ankesat (p.sh. vendimet apo rekomandimi që iu drejtohet palëve), të cilat janë ligjërisht detyruese.

Tabela 1. Rastet e trajtuara nga KMD¹¹³

Viti	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Numri i rasteve të trajtuara në vit (të gjitha kontaktet, edhe ato pa ankesë formale)	4	15	90	166	172	180	120	166	Nuk ka të dhën
Numri i rasteve të trajtuara në vit (çështjet e hapura dhe të trajtuara sipas procedurave tuaja)	1	18	110		209	288	239	209	Nuk ka të dhën a

Komisioneri është i ngarkuar me monitorimin dhe vlerësimin e cilësisë dhe zbatimin e strategjive për politikën e barazisë në ligj dhe propozimin e miratimit të legjislativës së ri ose ndryshimin / reformimin e legjislativës ekzistues. Komisioneri ka detyrimin të japë informacion mbi ligjin e barazisë dhe të marrë rol aktiv në monitorimin e zbatimit të ligjeve të tilla. Gjithashtu, Komisioneri duhet të bëjë rekomandime hap pas hapi për reformat legjislative përkatëse, kur kërkohet konsulencë teknike. Komisioneri gjithashtu është ngarkuar me garantimin e informimit të duhur të të gjitha palëve të interesuara dhe personave juridikë mbi të drejtën e tyre për mbrojtje nga diskriminimi dhe mjetet juridike në dispozicion të tyre.¹¹⁴

Siç ilustron Tabelën 1, KMD-ja ka trajtuar me qindra raste, ku raportimi dhe trajtimi i rasteve të tilla është rritur dukshëm pas vitit 2013. Rastet nuk lidhen vetëm me diskriminimin me bazë gjinore, por përfshijnë lloje të ndryshme. Megjithatë, duhet theksuar se rreth 40% e ankuesve janë gra, një shifër kjo jo e papërfillshme.

KMD-ja ka hartuar formularët e ankesave, si në internet ashtu edhe me shkrim. Në raste të veçanta mund të mblidhen dëshmi verbale, por informacioni duhet të regjistrohet nga

¹¹²Ligji 10221/2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

¹¹³Në: <http://www.equineteurope.org/CommissionerforProtectionfromDiscrimination>.

¹¹⁴Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, neni 32.

një përfaqësues i KMD-së.¹¹⁵ Diskriminimi në fushën e punësimit zë një pjesë të rëndësishme të të gjitha kërkesave drejtuar institucionit në vitin 2018 për shembull (43% e të gjitha rasteve, e dyta pas mallrave dhe shërbimeve).¹¹⁶ Duhet thënë se shumica (88%) e ankesave që lidhen me punësimin vijnë nga sektori publik, që nënkupton se punonjësit në sektorin privat janë më pak të gatshëm të paraqesin ankesë për diskriminimin me bazë gjinore.¹¹⁷ Kjo mund të vijë si rezultat e mungesës së informacionit dhe frikës nga ndëshkimi apo humbja e vendit të punës, gjë që është më e lehtë në sektorin privat, ose për arsye të tjera të fshehura.

Për shembull, në vitin 2018, KMD-ja nxori 94 vendime, nga të cilat 78 kundër subjekteve publike dhe 16 kundër subjekteve private. KMD-ja ka konstatuar diskriminim në 26 raste, në të cilat ka rekomanduar masat që duhet të ndërmerret subjekti që ka kryer diskriminimin. Në shumicën e rasteve, kjo ka rezultuar në rikthimin e ankuesit në vendin e punës. Për më tepër, në vitin 2018 KMD-ja dha 2 rekomandime, 10 ndërmjetësime dhe 7 gjopa kundër subjekteve. Në përballjen në gjykatë, vendimet e KMD-së janë lënë në fuqi në 13 raste ku KMD-ja ka qenë palë e paditur, krahasuar me 10 vendime të KMD-së të rrëzuara nga gjykatat.¹¹⁸

Që nga viti 2015, KMD-ja ka shënuar rritje të konsiderueshme në numrin e rekomandimeve të dhëna për kornizën ligjore ekzistuese, duke u kapërcyer nga 3 (në 2015) në 13 (në vitin 2018). Në vitet e fundit, KMD-ja e ka rritur bashkëpunimin me aktorë të ndryshëm, të brendshëm dhe të jashtëm, në trajtimin e të drejtave të barabarta dhe diskriminimit në përgjithësi, me partnerë si UNICEF, GIZ, Këshilli i Evropës, OSBE, etj.

KMD-ja e njeh mirë kornizën normative të brendshme dhe të jashtme mbi diskriminimin në Shqipëri. KMD-ja dha informacion të hollësishëm mbi procedurat e ndjekura nga institucioni për të trajtuar rastet e diskriminimit dhe ofroi një panoramë të plotë të kornizës ligjore aktuale.¹¹⁹ Sipas Komisionerit, korniza ligjore është në masë të madhe në përputhje me direktivat e Këshillit Evropian dhe konventat dhe rekomandimet e tjera. Prandaj, legjislati është i përcaktuar mirë dhe brenda kuadrit të Bashkimit Evropian.

Problemet qëndrojnë kryesisht te zbatimi i kornizës ligjore, që manifestohen në tre drejtime, sipas të intervistuarit. Së pari, ka probleme me nxjerrjen e akteve nënligjore. Ndërsa ligji specifik përcakton gjerësisht objektin e ndërhyrjes, aktet nënligjore nevojiten për ta bërë ligjin konkret dhe funksional në praktikë. Shpesh, kjo e fundit nuk ka ndodhur ose ka pasur vonesa, gjë që ka sjellë iluzionin se të drejtat njihen me ligj, por në realitet nuk konkretizohen. Së dyti, ka raste kur aktet nënligjore janë ideuar ose hartuar gabim, duke dalë jashtë kornizës ligjore ekzistuese. Së treti, ka raste kur ligji dhe aktet nënligjore janë në përputhje dhe në harmoni, por kemi neglizhencë dhe moszbatim nga ana e administratës.¹²⁰ Përsa i përket mbrojtjes së grave shtatzëna në vendin e punës, i intervistuari vuri në dukje se rastet zakonisht raportohen pasi gratë pushohen ose largohen vetë nga vendi i punës. Për shkak të frikës për vendin e punës, nuk para ndodh që punonjësit të raportojnë këto raste ndërsa janë ende në punë.

Për më tepër, sipas një përfaqësuesi të KMD-së, ka pasur përpjekje të koordinuara për të shpërndarë broshura të ndryshme dhe për të krijuar një faqe interneti, ku njerëzit mund të ndjekin ecurinë e ankesave të tyre *online*. Megjithatë, zyrtari e pranon se informacioni për këto mjete nuk është shpërndarë gjerësisht dhe nevojiten më shumë përpjekje që të informohen një publik më i gjerë..

Gjithashtu, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) po mbështetet nga UNDP-ja për të rritur rrezën e veprimit për të përfshirë gratë vulnerabël, burrat dhe

¹¹⁵Raporti Vjetor 2018 i KMD.

¹¹⁶Raporti Vjetor 2018 i KMD.

¹¹⁷Po aty.

¹¹⁸Po aty.

¹¹⁹Intervistë me Komisionerit kundër Diskriminimit, shkurt 2019.

¹²⁰Intervistë me Komisionerit kundër Diskriminimit, shkurt 2019.

transparencën. Raporti vjetor i KMD-së dëshmon rritjen e numrit të ankesave të paraqitura dhe rritjen e pjesëmarrjes së KMD-së në procese gjyqësore, duke siguruar zbatim më të mirë të ligjit dhe përkushtim ndaj barazisë gjinore.¹²¹

Policia

Policia e Shtetit është përgjegjëse për parandalimin, zbulimin dhe hetimin e veprave penale dhe individëve e dyshuar, në përputhje me Kodin Penal dhe Kodin e Procedurës Penale.¹²² Kështu, Policia e Shtetit ka një rol në trajtimin e të gjitha llojeve të diskriminimit me bazë gjinore në punë, që njihen si vepra penale në Kodin Penal, siç është abuzimi seksual në punë.¹²³

Përfaqësuesit e policisë të intervistuar pajtohen se korniza ligjore në Shqipëri është e plotë. Njëri prej tyre deklaroi se korniza ligjore në Shqipëri është në përgjithësi në përputhje me kërkesat e BE-së dhe shpesh merr nga praktikatat më të mira. Megjithatë, policia është e mendimit se problemet hasen kryesisht në fazën e zbatimit. Në përgjithësi, përfaqësuesit e policisë duket se kanë njohuri për kornizën ligjore në lidhje me diskriminimin në vendin e punës, por jo për mjetet specifike për trajtimin e tij.

Policia dhe burgjet mund të diskriminojnë gjatë raportimit të rasteve

Edhe Komiteti i Helsinkit ka trajtuar disa raste diskriminimi, duke i kërkuar Shërbimit për Çështjet e Brendshme dhe Ankesat të marrë masa disiplinore ndaj punonjësve të policisë. Gjithashtu, janë marrë edhe masa administrative në lidhje me sjelljen e këtyre punonjësve ndaj personave LGBTIQ+.

Pothuajse të gjithë oficerët e policisë të intervistuar për këtë raport kanë marrë një formë trajnimi të përgjithshëm për barazinë gjinore. Trajnimet janë përqendruar në ngacmimin seksual dhe raportimin e rasteve të tilla, sipas shkallës së përgjegjësisë. Një nga të intervistuarit përmendi një trajnim të vitit 2018 për "parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi me bazë orientimi seksual dhe identiteti gjinor në Shqipëri", organizuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit në Akademinë e Sigurisë. Po kështu, u përmend një trajnim njëditor në vitin 2016 mbi Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i drejtuar nga inspektori i Drejtorisë së Hetimit dhe Inspektimit dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Megjithatë, të anketuarit deklaruan se ka nevojë për më shumë trajnim.

Nga të anketuarit që i janë drejtuar një institucioni për të paraqitur ankesë për diskriminimin me bazë gjinore në punë, vetëm një burrë e ka denoncuar rastin pranë një punonjësi të policisë.

Të intervistuarit në radhët e policisë kanë perspektiva të përziera. Katër zyrtarë të policisë argumentojnë se diskriminimi nuk ekziston dhe kanë qëndrim pozitiv ndaj tij, ose rritja e numrit të grave në radhët e policisë kohët e fundit ka bërë që prania e tyre të normalizohet duke çuar në mostolerim të qëndrimeve që ushqejnë diskriminimin. Siç vë në dukje një zyrtar i policisë, shoqëria dhe mendësia në Shqipëri tani janë më të hapura dhe burrat nuk e lejojnë diskriminimin me bazë gjinore. Megjithatë, një nga zyrtarët e policisë të intervistuar shprehet se gratë nuk shihen si të barabarta në mjedisin e tyre të punës. Gratë me të njëjtin nivel arsimor emërohet kryesisht në pozicione të dorës së dytë dhe shumë rrallë në pozicione drejtuese, pavarësisht rritjes së numrit të tyre në polici.

¹²¹http://www.al.undp.org/content/albania/en/home/operations/projects/poverty_reduction/gender-equality-and-gender-based-violence-programme-.html

¹²²Ligji për Policinë e Shtetit, neni 17/c.

¹²³Kodi Penal të Shqipërisë, neni 105.

Prokuroria

Siç parashikohet hollësisht në Kodin e Procedurës Penale, prokurori "ushtron ndjekjen penale, bën hetime, kontrollon hetimet paraprake, ngre akuzë në gjykatë dhe merr masa për ekzekutimin e vendimeve".¹²⁴ Lidhur me dijen mbi diskriminimin, prokurorët përmendin kryesisht llojet e ndryshme të dhunës kundër grave dhe diskriminimin racial / etnik. Prokurorët e intervistuar e lidhin diskriminimin kryesisht me stereotipet në punë dhe veprimin ndaj këtyre stereotipeve. Prokurorët e intervistuar nuk ishin në dijeni për asnjë rast të ndjekur penalisht në aspektin e diskriminimit në punë dhe nuk ishin përfshirë personalisht në ndonjë rast të tillë.

Intervistat me prokurorët sugjerojnë se në përgjithësi kanë mangësi njohurish specifike lidhur me legjislacionin përkatës për diskriminimin me bazë gjinore.

Nga të anketuarit që kanë paraqitur ankesë pranë një institucioni për diskriminimin me bazë gjinore në punë, vetëm një burrë e ka denoncuar rastin pranë prokurorisë.

Gjykata penale dhe civile

Sipas nenit 34 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rastet e diskriminimit mund të dërgohen në gjykatat civile, si alternativë ndaj paraqitjes së ankesës te Komisioneri. Raste të tilla i nënshtrohen kufizimeve, të tilla si një periudhë pesëvjeçare nga koha e pretenduar e diskriminimit, ose tre vjet nga koha kur pala e dëmtuar është bërë e vetëdijshme për diskriminimin.¹²⁵ Kërkesat procedurale lidhur me barrën e provës janë të përcaktuara në nenin 36, pika 6, ku parashikohet se:

"Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji".¹²⁶

Për shkak të gjuhësisë, është e paqartë nëse "prova" në këtë rast ka të njëjtin kuptim me "fakte", që është formulimi i përdorur në të drejtën e BE-së dhe që do të kërkonte kalim të barrës së provës te diskriminuesi i supozuar sapo konstatohet një çështje prima facie. Kjo nënkuptohet menjëherë përmes përdorimit të fjalës "fakte" në pjesën e fundit të nenit 36, pika 6. Megjithatë, do të jetë e nevojshme që gjykatat shqiptare të krijojnë një precedent dhe të vendosin qartë se ky është interpretimi i saktë për çështje të tilla, pasi kriteret e barrës së provës kanë qenë ndër pengesat kryesore për të bërë dallimin e qartë dhe për të luftuar diskriminimin përmes gjykatave në të gjithë Evropën.

Nëse gjykata konstaton dhe vërteton se diskriminimi ka ndodhur, mund të urdhërojë masa ndreqëse, në bazë të nenit 3,8 që synojnë të sigurojnë që kthimin në gjendjen e mëparshme për paditësin para ngjarjes së diskriminimit. Gjykata mund t'i njohë edhe dëmshpërblim palës së dëmtuar.

Veçanërisht për çështjet e punësimit, ekzistojnë tri mënyra të mundshme për çdo person të kërkojë ose të raportojë diskriminim. Për rastet e diskriminimit ose barazisë, individ i interesuar mund të paraqesë ankesë për diskriminim te punëdhënësi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi apo gjykata. Megjithatë, ligji kërkon ngritjen e organeve të veçanta në sektorë të ndryshëm të punësimit, nëse sektori ka nevojë për ngritjen e institucioneve të tilla, apo nëse një ligj tjetër parashikon krijimin e këtyre institucioneve.

Çdo individ që beson se ka qenë objekt diskriminimi në punë, ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, Komisioneri kundër diskriminimit dhe/ose gjykata. Prandaj, është brenda përgjegjësisë të sistemit të drejtësisë në Shqipëri që të merret me rastet e diskriminimit në tregun e punës.

¹²⁴Kodi i Procedurës Penale të Shqipërisë, neni 24.

¹²⁵Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Kreu VI.

¹²⁶Po aty, neni 36.

Një nga gjyqtarët e intervistuar për këtë hulumtim, vuri në dukje vështirësitë në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual në punë; problemi i gjykatës në raste të tilla është se denoncuesi i ngacmimit në punë ka barrë prove të madhe. Prandaj, për shkak të mungesës së provave, gjyqtarët përballen me sfida në arritjen e një vendimi të drejtë.

Të intervistuarit nga gjykatat e disa rretheve gjyqësore të vendit theksuan edhe moszbatimin e duhur të ligjit kundër diskriminimit dhe Kodit të Punës, duke nënvizuar se legjislacioni është mjaft i hollësishëm për trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës, por sfidat lidhen kryesisht me aftësinë e institucioneve të ndryshme për të zbatuar në praktikë dispozitat e tij.

Një i intervistuar nga sistemi gjyqësor deklaroi se, në përgjithësi, gjyqtarët e kanë aftësinë të identifikojnë dhe ta zgjidhin problemin. Megjithatë, bashkëpunimi me institucione të tjera nganjëherë bëhet i vështirë, edhe pse mjaft institucione kanë të drejtën dhe përgjegjësinë ligjore për t'u përfshirë në rastet e diskriminimit në vendin e punës.

Sipas të dhënave të anketës, vetëm dy gra janë përfshirë në padi gjyqësore lidhur me diskriminimin e tyre me baza gjinore në vendin e punës.

Përfaqësuesit e OJF-ve vunë theksin te nevoja për fushata të ngjashme edukative për gjyqtarët që ndonjëherë nuk janë të vetëdijshëm për specifikat e ligjit kundër diskriminimit.

Inspektorati i Punës

Misioni i Inspektoratit Shtetëror të Punës përfshin të gjitha fazat, nga kontrolli i standardeve të punës deri te rekomandimet, njoftimi, zgjidhja e konflikteve, parandalimi dhe vendosja e penaliteteve.¹²⁷ Inspektorati është përgjegjës për sigurimin e zbatimit të dispozitave ligjore që kanë të bëjnë me kushtet e punës, mbrojtjen e punëtorëve, pagat, sigurinë, higjienën, mirëqenien etj. Gjithashtu, mund të informojë punëdhënësin për mangësitë dhe abuzimet e konstatuara gjatë nga inspektimet dhe të propozojë mënyrat e përmirësimit. Për më tepër, Inspektorati ka rol më konkret, pasi gëzon të drejtën ligjore që të gjobitë punëdhënësit për abuzimet e raportuara apo të konstatuara nga inspektimeve sistematike.

Shumica e të anketuarve që kanë raportuar rastin e diskriminimit në lidhje me punën, i janë drejtuar Inspektoratit të Punës. Më konkretisht, **2%** e individëve që i janë përgjigjur pyetjes, e kanë referuar rastin e tyre në Inspektoratin e Punës.

Sipas statistikave zyrtare të vëna në dispozicion nga ky institucion, gjatë periudhës 2008-2017, Inspektorati i Punës ka trajtuar vetëm 7 raste diskriminimi në punë. Gjashtë prej këtyre ankesave ishin paraqitur prej grave. Rastet kishin të bënin me trajtimin e pabarabartë në krahasim me punonjësit e tjerë. Megjithatë, asnjë nga rastet nuk përfshinte gjininë, përkatësinë etnike apo përkatësinë fetare si arsye për këtë trajtim të pabarabartë. Ndaj, për shkak të mosraportimit, ka pak informacion se si Inspektorati i Punës i trajton raste të tilla.

Përfaqësuesit e intervistuar të këtij institucioni duken mëse të vetëdijshëm për kornizën ligjore që udhëheq punën e tyre. Sipas një Inspektori të Punës të intervistuar për këtë hulumtim, ekziston një memorandum bashkëpunimi ndërmjet Inspektoratit të Punës dhe Komisionerit, ku të dyja palët zotohen të shkëmbejnë informacione dhe të dhëna sipas nevojës. Kodi i Punës përbën bazën e këtij bashkëpunimi dhe përcakton përgjegjësitë mbi diskriminimin me bazë gjinore lidhur me punën, në vend të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Mbetet për t'u parë se si ky bashkëpunim do të ndikojë në trajtimin e rasteve të përbashkëta.

Një inspektor vëren se numri i ulët i rasteve të diskriminimit me bazë gjinore i raportuar nga punonjësit pranë këtij Inspektorati ua vështirëson trajtimin e rasteve të tilla. Prandaj, duhet të përqendrohen më shumë përpjekje në rritjen e numrit të rasteve që raportohen dhe

¹²⁷Ligji për Inspektimin në Republikën e Shqipërisë, neni 6.

në ndjekjen e përpiktë të procedurave nga ana e Inspektoratit të Punës në bashkëpunim të ngushtë me Komisionerin, në mënyrë që diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës të mos shihet si normalitet.

Sipas raportit vjetor për vitin 2018, Inspektorati i Punës ka kryer gjithsej 12 297 inspektime në subjekte private dhe publike. Shumica e këtyre inspektimeve, më shumë se 90%, kanë qenë inspektime të planifikuara dhe sistematike. Pjesa tjetër ishin inspektime të filluara nga një aksident në vendin e punës, me 467 inspektime për shkak të një ankimi të dorëzuar, gjë që rezultoi në vendosjen e 2 568 masave administrative për subjektet e inspektuara. Raporti nuk e jep qartë sa është përqindja e inspektimeve të filluara në bazë të një ankese lidhur me çfarëdo forme diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës.

Avokati i Popullit

Avokati i Popullit (AP), si organ i pavarur, është nxitës i standardeve më të larta të të drejtave dhe lirive të njeriut në vend. AP luan rol dytësor, meqë përgjegjës për trajtimin e diskriminimit është një organ specifik si Komisioneri kundër Diskriminimit. Sipas Ligjit për Avokatin e Popullit, kompetencat e AP-së konsistojnë në dhënien e rekomandimeve autoriteteve përkatëse, nëse konstaton shkelje të të drejtave të njeriut në fusha të ndryshme.¹²⁸ Nxitja e standardeve më të larta të të drejtave të njeriut është ndër fushat më të rëndësishme të punës së Avokatit të Popullit.¹²⁹

Pranë Avokatit të Popullit nuk është raportuar asnjë rast diskriminimi me bazë gjinore në punë. Madje, asnjë i anketuar nuk e ka referuar rastin te AP.

Përfaqësuesi i AP-së i intervistuar për këtë studim duket se ka mjaft njohuri jo vetëm për përkufizimin e diskriminimit, por edhe për kornizën ligjore ekzistuese që disiplinon diskriminimin me bazë gjinore në punë. i anketuari citoi dispozita të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Kodin e Punës dhe disa akte nënligjore. Përfaqësuesi i AP-së vuri në dukje mungesën e mundësive për trajnim për personelin e institucionit.

Mungesa e rasteve të trajtuara nga ky institucion e vështirëson vlerësimin e punës së AP-së në trajtimin e rasteve të tilla.

Sindikatat

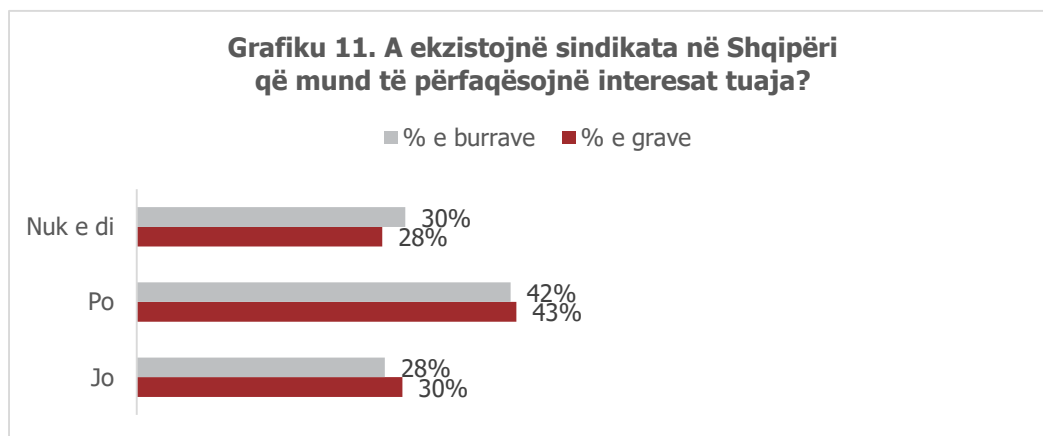
Sindikatat janë organizata vullnetare të punëtorëve (ose ish-punëtorëve) me misionin kolektiv për të mbrojtur interesat ekonomike, profesionale dhe sociale të anëtarëve të saj. Sindikatat kanë mandatin për të adresuar problemet që lidhen me pagat, mbrojtjen sociale, kushtet e punës dhe/ose pensionet. Subjektet publike dhe private kanë detyrimin t'u vënë në dispozicion sindikatave të gjitha të dhënat statistikore të kërkuara.¹³⁰

¹²⁸Ligji për Avokatin e Popullit, neni 2.

¹²⁹Intervistë e GADC me Avokatin e Popullit, janar 2019.

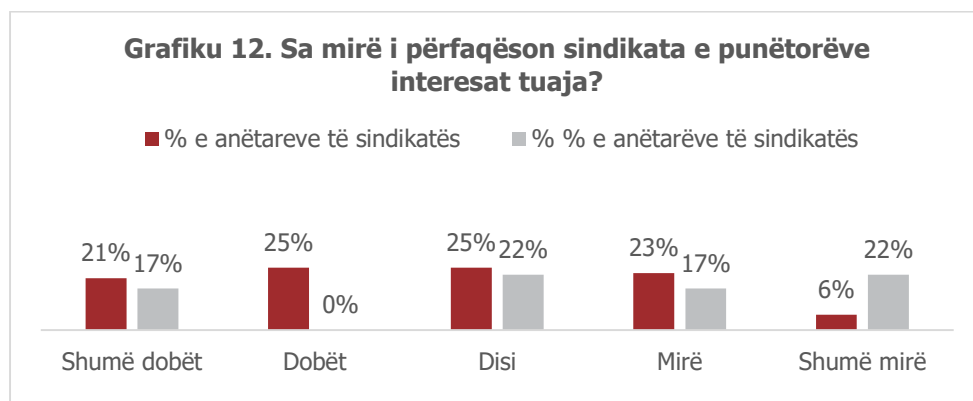
¹³⁰Ligji për Sindikatat në Republikën e Shqipërisë, neni 2.

Kur u pyetën për sindikatat, 30% e grave dhe 28% e burrave të anketës *online* thanë se nuk ka në Shqipëri sindikata që mund të përfaqësojnë interesat e tyre. 28% e grave dhe 30% e burrave nuk e dinin nëse ekzistojnë sindikata të tilla. Kjo tregon mungesën e thellë të



njohurive të njerëzve në Shqipëri për rolin që sindikatat mund të luajnë në mbrojtje të interesave të tyre, ose që u duket se sindikatat e ekzistuese nuk ua mbrojnë interesat.

Ndërkohë, 42% e të anketuarve besojnë se ekzistojnë sindikata në Shqipëri që përfaqësojnë interesat e tyre. Vetëm 15% e të anketuarve ishin anëtarë të sindikatave të punëtorëve. Prej tyre, 44% mendojnë se sindikatat përfaqësojnë dobët ose shumë dobët interesat e tyre, ndërsa 32% besojnë se sindikatat ua përfaqësojnë interesat mirë ose shumë mirë. Përfaqësuesit e sindikatave të interesuar për këtë studim u shprehën se kanë trajtuar asnjë ose shumë pak raste të diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës. Duke marrë parasysh natyrën e punës së sindikatave, kjo tregon se raste të tilla nuk janë sjellë në vëmendjen e tyre. Ky mund të jetë tregues i raportimit të ulët të diskriminimit me bazë gjinore që prekëm më lart. Por, mund të jetë tregues edhe i nevojës që sindikatat të përmirësojnë qasjen ndaj anëtarëve të tyre dhe të rrisin ndërgjegjësimin për rëndësinë e raportimit të diskriminimit me bazë gjinore në punë.



Përfaqësuesit e sindikatave të intervistuar, ndiheshin shumë të aftë ose relativisht të aftë në kryerjen e detyrave të tyre në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore në punë. Megjithatë, ata nënvizojnë se vështirësitë rriten në qytete dhe rajone jashtë kryeqytetit. Ata bien dakord se njerëzit nuk kanë besim te autoritetet dhe se, edhe kur diskriminimi ndodh, njerëzit nuk e raportojnë. Një i intervistuar vëren se sindikatat përfaqësojnë ndonjëherë anëtarët e tyre në gjykatë për rastet e diskriminimit, por sindikatat zakonisht e përcjellin këtë përgjegjësi tek Komisioneri dhe Inspektorati i Punës për mbrojtjen kundër diskriminimit.

Organizatat e shoqërisë civile

Organizatat e shoqërisë civile (OShC), si në nivel vendor dhe qendror, janë mes aktorëve më aktive në nxitjen dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut në shoqërinë shqiptare. Organizatat e grave njihen veçanërisht për kontributin e tyre në avancimin e të drejtave të grave në të gjitha sferat shoqërore. Edhe pse OShC-të nuk kanë mandat specifik për trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës, disa OShC trajtojnë tema që lidhen me një diskriminim të tillë. Organizatat që punojnë drejtpërsëdrejti me gratë, me personat me aftësi ndryshe apo LGBTIQ+, si dhe ata që punojnë drejtpërsëdrejti me çështjet që kanë të bëjnë me punësimin, përballen pothuaj përditë me raste të diskriminimi të shumëfishtë apo diskriminim me bazë gjinore në tregun e punës.

Opinionet mbi cilësinë dhe plotësinë e kornizës ligjore dallojnë ndërmjet përfaqësuesve të OShC-ve të ndryshme të intervistuar për këtë studim. Ndërsa disa besojnë se korniza ligjore është pjesërisht i plotë, të tjerë besojnë se është pothuaj i plotë. Sipas tyre, sfida mbetet zbatimi. Siç vë në dukje një nga të intervistuarit, po hartohen akte nënligjore dhe ndryshime në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, proces ky që do të sjellë përmirësime të ndjeshme, pasi ligji është në fuqi që në vitin 2010.

Sipas atyre që deklarojnë se korniza ligjore është e paplotë, ligji parashikon vetëm masa administrative dhe gjoha për institucionet apo personat që kryejnë veprime diskriminuese. Një tjetër i intervistuar shtoi se korniza ligjore është e paplotë për shkak se përqendrohet vetëm te sanksionet administrative, duke shtuar se ligji zbatohet në mënyrë selektive, jo në mënyrë të barabartë për të gjithë qytetarët.

Mjaft raste të përcjella OShC-ve kishin të bënin me kushtet e punës dhe diskriminimin e shumëfishtë, sidomos për shkak të përkatësisë etnike dhe orientimit seksual.

Përfundim

Intervistat me institucionet përkatëse treguan se Komisioneri për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit, Avokati i Popullit dhe përfaqësuesit e OShC-ve janë plotësisht të vetëdijshëm për kornizën ligjore kundër diskriminimit. Disa përfaqësues të policisë, prokurorisë dhe organeve gjyqësore kanë njohuri të kufizuara. Në përgjithësi, zyrtarët e këtyre institucioneve nuk kanë njohuri të mjaftueshme lidhur me përgjegjësitë e tyre për të hetuar veprat penale që përfshijnë diskriminimin me bazë gjinore në punë. Inspektorët e punës duket kanë njohuri për dispozitat gjinore në Kodin e Punës. Inspektorët e punës duket se e nuk konsiderojnë trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore si prioritet. Të pakta janë institucionet që kanë trajtuar ndonjë rast diskriminimi me bazë gjinore në punë. Prandaj, është e vështirë të vlerësohet cilësia me të cilën i kanë trajtuar raste të tilla.

Sindikatat përpiqen të përfaqësojnë të drejtat e punëtorëve, por disa përfaqësues të sindikatave kanë njohuri të kufizuara rreth diskriminimit me bazë gjinore. E ndërthurur kjo me njohuritë minimale të qytetarëve për diskriminimin dhe besimin e ulët te sindikatat, ka bërë që këto të fundit të kenë pak mbështetje nga punëtorët në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore deri më sot. Personat që punojnë në OShC duket se kanë njohuri për kornizën ligjore përkatëse, por kanë asistuar fare pak raste drejtpërdrejtë.

REKOMANDIME

Për kornizën ligjore

Thjeshtimi i përfaqësimit dhe mbrojtjes ligjore

Ofrimi i ndihmës ligjore falas përbën një kërkesë thelbësore për të garantuar akses në drejtësi për viktimat e diskriminimit. Megjithatë, në praktikë, aksesit në ndihmë ligjore falas në disa vende është shumë i kufizuar ose varet nga procedura të ndërlikuara pranë organeve të krijuara prej qeverisë (Komisioneri kundër Diskriminimit, në rastin e Shqipërisë). Shqipëria duhet të garantojë ofrimin e ndihmës ligjore falas që viktimat e diskriminimit të kenë akses në drejtësi.

Përkufizimi racial dhe etnik

Legjislacioni i brendshëm duhet të përcaktojë qartë dhe të aplikojë Direktivën e Barazisë së Barazisë Raciale¹³¹, duke renditur karakteristikat si ngjyra e lëkurës, prejardhja kombëtare, përkatësia në një pakicë kombëtare, gjuha apo prejardhja shoqërore, të cilat mund të përfshihen në fushën "raciale ose prejardhjes etike". Karakteristikat e cituara më lart duhet të përfshihen si baza të veçanta diskriminimi.

Aftësia e kufizuar

Të përfshihet përkufizimi i termit "aftësi e kufizuar" në Ligj. Përkufizimi më i gjithëpranuar nga shtetet anëtare të BE-së¹³² është ai i Konventës së OKB-së për Të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPAK):

*"Personat me **aftësi të kufizuar** janë personat që kanë dëmtime afatgjata fizike, mendore, intelektuale ose ndijimore të cilat, në ndërveprim me barrierat e ndryshme, mund të pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri në baza të barabarta".*

Të ndërmerren ndryshime ligjore për përshtatjen dhe përfshirjen e direktivave të BE-së lidhur me aftësinë e kufizuar.

Koncepti i dhunës dhe ngacmimit

Të shtohen "dhuna" dhe "ngacmimi" si koncepte në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shumë vende të BE-së i njohin këto koncepte si vijon:

"Dhuna dhe ngacmimi janë sulme ndaj dinjitetit personal, të drejtës për trajtim të barabartë dhe mosdiskriminues dhe shpesh ndaj shëndetit të personit. Punëtorët e prekur prej tyre ndihen të pasigurt në punë; ata mungojnë më shpesh dhe mund të mos jenë në gjendje të punojnë, duke ndikuar kështu te prodhueshmëria dhe kostot e biznesit dhe publike".¹³³

¹³¹Direktiva e Barazisë Raciale 2000/43/KE është një akt i Bashkimit Evropian, në lidhje me të drejtën e punës së BE-së, që zbaton parimin e trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht prejardhjes raciale apo etnike.

¹³²Kjo qasje është baza e Konventës së OKB-së për Të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDPAK), në të cilën BE-ja është palë. Strategjia Evropiane e Aftësisë së Kufizuar 2010-2020 e BE-së miratuar në vitin 2010, bazohet te KDPAK-ja.

¹³³Marrë nga: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>.

Diskriminimi në arsim

Duke pasur parasysh se korniza ligjore që rregullon arsimin në vend është e gjerë dhe prek aspekte të ndryshme të jetës shoqërore, rekomandohet që jo vetëm fakti që diskriminimi është gjithmonë i pranishëm në ambientet dhe mjedisin njerëzor të kësaj sfere, duhen miratuar shtesa dhe ndryshime në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, të paktën për të përcaktuar dhe për të zgjeruar objektin e mbrojtjes së grupeve të marginalizuara si studentët dhe punonjësit në arsim.

Për Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi

- Të organizohen fushata ndërgjegjësimi, sidomos për punonjësit e sektorit privat, mbi ekzistencën e mjeteve juridike dhe punën e Komisionerit kundër Diskriminimit.
- Të bashkëpunohet me sindikatat, OShC-të dhe Inspektoratin e Punës në identifikimin dhe ndjekjen e rasteve të diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës;
- Të përmirësohet mbledhja e të dhënave dhe transparenca me institucionet e tjera dhe OShC-të;
- Të organizohen trajnime për punonjësit pranë Komisionerit, si trajnime trajnerësh dhe nxënie mes kolegësh (*peer training*);
- Të rritet sfera e aktivitetit të Komisionerit jashtë Tiranës, sidomos në zonat rurale;
- Të propozohen ndryshime ligjore duke shtuar ngacmimin, keqtrajtimin dhe ngacmimin në punë në legjislacionin ekzistues kundër diskriminimit, në përputhje me praktikën më të mira ndërkombëtare dhe evropiane.

Për Avokatin e Popullit

- Të rishikohet baza e të dhënave e AP-së duke përfshirë të dhëna sipas gjinisë dhe të shënohen çështjet që kanë të bëjnë me diskriminimin me bazë gjinore në punë, duke lehtësuar ndjekjen dhe raportimin e këtij informacioni.
- Në bashkëpunim të ngushtë me OShC-të, Inspektoratin dhe sindikatat të organizojnë rregullisht fushata ndërgjegjësimi për diskriminimin me bazë gjinore për të rritur njohuritë e qytetarëve se çfarë përfshin ky diskriminim, si paraqiten ankesat dhe çfarë mbështetjeje mund të japë Avokati i Popullit.

Për Inspektoratin e Punës

- Të rritet numri i inspektorëve dhe burimet financiare për realizimin e detyrave të tyre, sidomos në fushën e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës;
- Të rritet bashkëpunimi me institucionet e tjera dhe të bashkërendohet puna me autoritetet e tjera për të garantuar qasje ndërinstitucionale në trajtimit të këtij lloji diskriminimi;
- Të përmirësohet mbledhja e të dhënave dhe praktikën e menaxhimit për ndjekjen e rasteve të trajtuara prej inspektorëve;
- Të rritet numri i trajnimeve për inspektorët që të shtojnë njohuritë për kornizën ligjore që lidhet me diskriminimin me bazë gjinore;

- Të rritet numri i inspektimeve në sektorin privat, sidomos në sektorët e identifikuar si më problematikët në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore.

Për gjykatat

- Të rritet numri i gjyqtarëve që merren me rastet e diskriminimit me bazë gjinore në tregun e punës.
- Të bashkëpunojnë me institucionet e specializuara (si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe OShC-të që të zhvillojnë trajnime të specializuara për diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës.
- Gjykatat duhet të vendosin precedentin dhe interpretimin e konsoliduar për këto lloj rastesh. Kjo është veçanërisht e rëndësishme duke pasur parasysh që kërkesat e barrës së provës kanë qenë ndër pengesat kryesore në përcaktimin e kufijve të qartë dhe luftën ndaj diskriminimit në gjykatat evropiane.
- Të përmirësohen mjetet juridike efektive, përfshirë dëmshpërblimin, për viktimat e diskriminimit si një nga barrierat më të mëdha për aksesin në drejtësi. Mungesa e mjeteve financiare të mjaftueshme për ndjekjen e rasteve lidhet ngushtë me përfaqësimin joadekuat.

Për policinë

- Të organizohen trajnime të specializuara për diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës, ose kjo temë të përfshihet në kuadrin e trajnimeve për barazinë gjinore.
- Të përmirësohet mbledhja dhe administrimi i të dhënave, duke garantuar që të gjitha të dhënat e administruara elektronikisht të jenë të ndara sipas gjinisë së viktimës; gjinisë së autorit të dyshuar; dhe mjedisin ku ka ndodhur krimi (p.sh. në punë, shtëpi, hapësirë publike).
- Si pjesë e një trajtimi periodik për policinë, të përfshihet informimi mbi kornizën ligjore për diskriminimin me bazë gjinore në punë, duke u fokusuar te ngacmimi seksual në punë sipas përkufizimit të ri në Kodin Penal.

Për sindikatat

- Të mbledhin të dhëna për rastet e diskriminimit me bazë gjinore në punë sipas llojit të shkeljes, gjinisë së personit që paraqet ankesën dhe personi të cilit i drejtohet ankesa.
- Të miratohen dhe të zbatohen politika kundër diskriminimit me bazë gjinore dhe për mundësitë e barabarta.
- Të sigurohet trajnim për të gjithë përfaqësuesit e sindikatave në lidhje me kornizën ligjore për diskriminimin me bazë gjinore në punë.
- Të organizohen fushata informimi për punonjësit mbi kornizën ligjore për diskriminimin me bazë gjinore dhe punën.
- Të bashkëpunojnë me OShC-të për të zgjeruar sferën efektive të veprimit, me fokus të veçantë punonjësit gra.
- Të ndërmerren masa informuese për të përmirësuar ndërgjegjësimin, njohuritë dhe besimin te sindikatat, përfshirë mënyrat se si sindikatat mund të mbështesin personat që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore në punë.
- Të përmirësojnë pjesëmarrjen e grave në sindikata në të gjitha nivelet dhe të shënjestrojnë qartësisht më shumë gra që të bëhen anëtare aktive të sindikatave; të

bashkëpunojnë me OShC-të me përvojë për planifikimin e aktiviteteve efektive të informimit.

- Të monitorojnë punën e Inspektoratit të Punës për të verifikuar nëse diskriminimi me bazë gjinore në punë po trajtohet siç duhet.

Për organizatat e shoqërisë civile

- Të bashkëpunojnë më ngushtë me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi për referimin dhe ndjekjen e rasteve të diskriminimit;
- Të organizohen fushata ndërgjegjësimi me punonjësit në mbarë vendin për t'i informuar rreth mekanizmave ekzistues;
- Të mbështesin mekanizmat referuar anonimë (mundësisht *online*) ku individët mund të tregojnë historitë e tyre;
- Të monitorojnë më mirë institucionet publike, sidomos Inspektoratin e Punës, për të garantuar që inspektimet dhe rastet të realizohen në mënyrë efikase dhe të drejtë;
- Të monitorojnë rregullisht punën e institucioneve përgjegjëse që ndjekin rastet e diskriminimit me bazë gjinore, përfshirë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, gjykatat, policinë dhe prokurorinë;
- Të shtojnë hulumtimet për situatën e grave në sektorët e tregut të punës që të kuptohet më mirë tabloja e plotë dhe kushtet që nxisin diskriminimin me bazë gjinore.

PUNIMET E CITUARA

Arqimandriti, M., Llubani, M., & Ljarja, A. (2016). *Pagat dhe Kushtet e Punës të Punëtorëve të Veshmbathjeve në Shqipëri*. Friedrich Ebert Stiftung. Tirana.

Raporti Bazë i Studimit- Të dhëna mbi *Barazinë Gjinore në Shqipëri* .
data.worldbank.org, www.unaids.org, www.ifad.org, www.osce.org,
www.instat.gov.al/,<http://www.cp-project.al/wp-content/uploads/2013/01/on-DV-and-ASP.pdf>, www.instat.gov.al,

Bassanini Andrea, Saint-Martin Anne. *Çmimi i Paragjyimit: Tregu i Punës Diskriminimi mbi Bazën e Gjinisë dhe Etnicitetit. 2008. ffhalshs-00312794f*

Komisioni për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Gruas (2016) *Vërejtjet përfundimtare mbi raportin e katërt periodik të Shqipërisë*.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (1998) Teksti i aprovuar me referendum më 22 Nëntor 1998 dhe i ndryshuar më 13 Janar 2007.

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. *Aplikimet dhe implikimet e nenit 11 në industrinë e këpucëve dhe tekstileve në Shqipëri*.
Raporti Shadow i OJQ-ve shqiptare. Aleanca Gjinore për Zhvillim në Shqipëri qershor 2016
Këshilli i Evropës. Shtator 2018. Raport nga Mijatovic Dunja <https://rm.coe.int/report-on-the-visit-to-albania-from-21-to-25-may-2018-by-dunja-mijatov/16808d2e22>.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Raporti Vjetor 2018.

Docu, N. (2017). *Raport Vjetor i Marrëdhënieve të Punës dhe Dialogut Social*. Friedrich Ebert Stiftung. Tirana. DOI: 10.13140/RG.2.1.4917.7207. Online: <https://www.researchgate.net/publication/304335090> THE DETERMINANTS OF FEMALE EMPLOYMENT IN ALBANIA

Dunja Milatovic. 2018. *Komisionere për të Drejtat e Njeriut*. Këshilli i Evropës.

DOI: 10.13140/RG.2.1.4917.7207. Online <https://www.researchgate.net/publication/304335090determinants-of-female-employment-in-albania>

Komisioni Evropian (2015). *Një analizë krahasuese e ligjit për mos-diskriminim në Evropë*. Rrjeti evropian i ekspertëve ligjorë në barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin.

Dokumenti i Stafit të Komisionit Evropian *Raporti I Shqipërisë 2016*. Bruksel, 9.11.2016 SWD(2016) 364 final

Dokumenti i Stafit të Komisionit Evropian *Raporti I Shqipërisë 2018*. Strasburg, 17.4.2018 SWD(2018) 151 final

Komisioni Evropian. 2013. *Progres raporti i Shqipërisë*

Komisioni Evropian. 2014. *Progres raporti i Shqipërisë*

Komisioni Evropian. 2018. Raporti i Shqipërisë. F. 30, në:
<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20180417-albania-report.pdf>.

Këshilli Evropian. 2010.

Komisioni Evropian.(2016) *Barazia Gjimore në Evropë*. Rrjeti evropian i ekspertëve ligjorë në barazinë gjimore dhe mosdiskriminimin.

Gardner, J. (2017). *Anketat dhe Politika e Përdorimit të Kohës, rast studimor. Shqipëri*: <https://www.data2x.org/wp-content/uploads/2018/03/Data2x-TUS-Case-Studies-Albania.pdf>

Qendra Aleanca Gjimore për Zhvillim. 2013. *Pabarazitë gjimore në paga në Shqipëri*.

Qeveria e Shqipërisë- Programi për Bashkëpunim I Kombeve të Bashkuara. *Raporti i Barzisë Gjimore 2015-2016*.

Headhunter. 2017. *Indeksi i Barzisë në Punësim të LGBTIQ në Shqipëri 2017*.

Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim. (2017). *Standardet e Punës në Shqipëri: Raport Hulumtues*: http://idmalbania.org/wp-content/uploads/2016/12/IDM_LabourStandards_ENG.pdf

Instituti i Statistikave (2018). *Gratë dhe Burrat në Shqipëri 2018*. Online: <http://www.instat.gov.al/en/about-us/activities/promotion-of-statistical-literacy/women-and-men-in-albania-2018/>

Instituti i Statistikave. (2017). *Burrat dhe Gratë në Shqipëri 2017*. Online: <http://www.instat.gov.al/en/themes/demography-and-social-indicators/gender-and-age-equality/publication/2017/women-and-man-in-albania-2017/>

Legatum Institute. (2016). *Indeksi i Begatisë 2016: Shqipëri*. Online: <https://prosperitysite.s3-accelerate.amazonaws.com/5814/7861/0274/Albania.pdf>

Miluka, J. (2016). *Kthimi në Arsim në Tregun Shqiptar të Punës*. Journal of European Social Research, Vol 1, No. 2.

Avokati i Popullit. 2016. *Report për Zbatimin e Konventës CEDAW në Shqipëri*.
Online: <http://www.un.org.al/sites/default/files/CEDAW-Avokati-EN.PDF>

Pereiro, T. (2016). *Faktorët përcaktues në punësimin e grave në Shqipëri*.

Programi Rajonal i Nxitjes së Kërkimit Shkencor (RRP) (pa datë). *Përfshirja e grave në jetën socio-ekonomike: Faktorët përcaktues në pjesëmarrjen e fuqisë punëtore femra në Ballkanin Perëndimor*. Online: <http://staging.bitsia.com/aer/wp-content/uploads/2017/12/Determinants-of-Female-Labour-Force-Participation-in-the-Western-Balkans.pdf>

UN Women. (2016). *Raport Gjinator: Shqipëri*. Online: <http://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2016/10/albania-gender-brief>

Xhumari, M. (pa datë). *Raport Analitik i Vendit: Shqipëri. Bashkëpunimi Evropian në Shkencë dhe Teknologji*. Online: <http://genderewl.com/wp-content/uploads/2018/06/COUNTRY-FRAMING-REPORT-Albania.pdf>

UNDP dhe INSTAT. 2015. *Romët dhe egjiptianët në Shqipëri: profil socio-demografik dhe ekonomik bazuar në Censusin 2011*.

Legal Citations

Kodi i Procedurës Penale së Shqipërisë, Article 24.

Direktiva e Këshillit 2000/43/EC (Racial Equality Directive), Article 2 (2)(a).

Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë, Neni 105.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Nenet 49-51.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Nenet 16/1 dhe 20/1.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Neni 122/1 dhe 122/2.

Direktiva e Këshillit 2000/78/KE e 27 nëntorit 2000 që përcakton kuadrin e përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion.

Kodi i Punës (2016) Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare.

Revista Ligjore (2017) Areizaga S. L. *Progresi i Shqipërisë mbi sundimin e ligjit, demokracinë dhe të drejtat themelore - një krahasim mes instrumenteve të monitorimit të BE dhe Këshillit të Evropës*.

Revsita Globale e Politikave dhe Kërkimeve Ligjore. Hoti Alma, *Diskriminimi Racor në Shqipëri dhe Roli i Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit* (CPD). *Analiza e rasteve të diskriminimit racial* (2010-2014) Publikuar nga Qendra Evropiane për

Trajnimin dhe Zhvillimin e Kërkimeve në Mbretërinë e Bashkuar (www.eajournals.org).

Ligji nr.7767, datë 9.11.1993, "Për aderimin në Konventën 'Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave"; Ligji nr. 9052, datë 17.4.2-003, "Për ratifikimin e Protokollit Shtesë të Konventës për eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj grave".

Ligji nr. 10221, datë 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Neni 1, 3, 15, 37

ILO. *Programi Kombëtar për Punë të Denjë 2017-2021 – Shqipëri*. Online:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_562105.pdf

Qeveria e Shqipërisë. *Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2015-2020*. fq. 87.

Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian. Marrëveshja e Stabilizim-Asocimit ndërmjet Komuniteteve Evropiane dhe Shteteve Anëtare të tyre nga njëra anë dhe Republikës së Shqipërisë nga ana tjetër. Online: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22009A0428\(02\)&rid=1](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=CELEX:22009A0428(02)&rid=1)

Republika e Shqipërisë. *Strategjia për Punësim dhe Aftësi 2014-2020*. fq. 46. Online: https://shtetiweb.org/wp-content/uploads/2014/02/Albania_EMP-SKILLS-STRATEGY-February22.pdf

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102532

https://www.ilo.org/gateway/faces/home/standards?_adf.ctrlstate=zpk8hbrit_9&locale=EN&countryCode=ALB

SHTOJCAT

Shtojca 1. Korniza ligjore kombëtare për Barazinë Gjinore

Viti	Ligjet që prekin barazinë gjinore dhe luftën kundër diskriminimit
1995	<ul style="list-style-type: none"> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar) Ligji nr. 7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" (i ndryshuar)
1998	Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
1999	Ligji nr. 8454, datë 4.02.1999 "Për Avokatin e Popullit" (i ndryshuar)
2002	Ligji nr. 8876, datë 04.04.2002 "Për shëndetin riprodhues" (i ndryshuar)
2004	<ul style="list-style-type: none"> Ligji nr. 9188, datë 12.2.2004 "Për disa shtesa dhe ndryshime në Kodin Penal" Ligji nr. 9198, datë 01.07.2004 "Për barazinë gjinore në shoqëri" (shfuqizuar) Strategjia Kombëtare për HIV/AIDS 2004-2010
2005	Ligji nr. 9398, datë 12.05.2005 "Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin për Avokatin e Popullit"
2006	Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006 "Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare" (i ndryshuar)
2007	Strategjia e parë Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Eliminimin e Dhunës në Familje (SKBGj-EDhF) 2007-2010.
2008	<ul style="list-style-type: none"> Ligji nr. 9914, datë 12.05.2008 "Për disa shtesa në Ligjin nr. 9669, datë 18.12.2006 "Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare" Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri" Ligji nr. 10019, datë 29.12.2008 "Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë" (i ndryshuar) Ligji nr. 10039, datë 22.12.2008 "Për ndihmën juridike" (shfuqizuar)
2009	<ul style="list-style-type: none"> Ligji nr. 10192, datë 03.12.2009 "Për parandalimin dhe goditjen e krimit të organizuar dhe trafikimit nëpërmjet masave parandaluese ndaj pasurisë" (i ndryshuar)
2010	<ul style="list-style-type: none"> Ligji nr. 10221, datë 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Ligji nr. 10237, datë 18.2.2010 "Për shëndetin dhe sigurinë në punë" (i ndryshuar) Ligji nr. 10295, datë 01.07.2010 "Për faljen" Ligji nr. 10347, datë 4.11.2010 "Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve" (shfuqizuar)
2011	Ligji nr. 10399, datë 17.03.2011, "Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore" (i ndryshuar)
2013	Udhëzim i Përbashkët nr. 21, datë 21.06.2013, ndërmjet MPCSSHB dhe Ministrisë së Financës "Për "Për përcaktimin e procedurave për integrimin gjinor në programin buxhetor afatmesëm"
2014	<ul style="list-style-type: none"> Plani Kombëtar i Veprimit për Gratë Sipërmarrëse 2014-2020 Plani Kombëtar i Veprimit për përfshirjen e burrave dhe djemve si partnerë të grave dhe vajzave në masat për barazinë gjinore dhe kundër dhunës me bazë gjinore dhe dhunës në familje.

Viti	Ligjet që prekin barazinë gjinore dhe luftën kundër diskriminimit
	<ul style="list-style-type: none"> Programi për Nxitjen e Punësimit "Për punëkërkuesit e papunë në vështirësi", nr. 48, datë 11.01.2012, ndryshuar me nr. 192, datë 02.04.2014. Programi i Nxitjes së Punësimit përmes Trajnimit të Vazhdueshëm nr. 47, datë 16.01.2008, ndryshuar me nr. 193, datë 02.04.2014.
2015	Ndryshimet e miratuara në Kodit Zgjedhor me Ligjin 74/2012 për të garantuar 50% gra në këshillat vendorë në NjQV-të e reja.
2016	<ul style="list-style-type: none"> Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Plani i Veprimit 2016-2020 Ligji nr. 70/2016 "Për zejtarinë në Republikën e Shqipërisë", miratuar nga Kuvendi i Shqipërisë më 30.06.2016 Korniza Ligjore (Ligji nr. 44/2016, datë 21.04.2016 "Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin nr. 9355, datë 10.3.2005, "Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore", i ndryshuar)

Shtojca 2. Metodologjia

Kjo shtojcë shpjegon hollësisht metodologjinë e hulumtimit. Për t'iu përgjigjur pyetjet të hulumtimit në pjesën hyrëse, studimi është realizuar me metoda të përziera që përfshijnë: analizën e kornizës ligjore përkatëse; analizën e literaturës; analizën e të gjitha të dhënave institucionale ekzistuese në lidhje me rastet e diskriminimit; intervista gjysmë të strukturuar me përfaqësuesit e institucioneve përgjegjëse për të matur njohuritë e tyre mbi ndërgjegjësimin dhe përvojat me diskriminimin me bazë gjinore në tregun e punës; dhe një anketë anonime *online* për gratë dhe burrat. Ky seksion shtjellon me hollësi secilën metodë hulumtimi.

Termet kryesorë dhe kufizimet

Hulumtimi u përqendrua në diskriminimin me bazë gjinore në lidhje me punën dhe nuk është marrë me diskriminimin e tillë që mund të ndodhë jashtë vendit të punës. Termet kryesorë të hulumtimit janë përkufizuar dhe konkretizuar si vijon. "Diskriminimi" përfshin të gjitha format e diskriminimit me bazë gjinore, siç përcaktohet me ligj. Termi "punë" është përdorur në vend të "punësim" për të përfshirë format e papaguara dhe të përgjigjësive të punës. "Gjinia" përfshin të gjitha shprehjet dhe identitetet gjinore, duke përfshirë mes të tjerash: gratë, burrat, personat transgjnorë, pagjinorë, gjinorë fluidë dhe interseks. "Diskriminimi në baza gjinore", atëherë, u përcaktua për të përfshirë diskriminimin që prek personat për shkak të gjinisë së tyre. Pastaj, "diskriminimi me bazë gjinore" është përkufizuar si diskriminim që prek personat *për shkak të gjinisë së tyre*.

Analiza ligjore

Analiza ligjore shqyrtoi dhe vlerësoi legjislacionin aktual kundër diskriminimit në secilin vend, duke përfshirë çdo mangësi në përafrimin e legjislacionit të brendshëm me *acquis communautaire* ("acquis për barazinë gjinore"). Gjithashtu, synoi të identifikojë institucionet përgjegjëse, rolet dhe përgjegjësitë e tyre. Analiza ligjore shqyrtoi të drejtat ndërkombëtare, traktatet, konventat, institucionet kombëtare, ligjet e brendshme, politikat dhe aktet nënligjore. Ndër temat e shqyrtuara janë: Si përcaktohet diskriminimi? Çfarë masash mbrojtëse ekzistojnë ndaj diskriminimit? Çfarë mekanizmash ekzistojnë për trajtimin ose zbutjen e diskriminimit? Çfarë metodash ekzistojnë për raportimin e diskriminimit? Çfarë boshllëqesh ekzistojnë në kornizën ligjore? Cilat janë institucionet përgjegjëse dhe përgjegjësitë e tyre?

Analiza e literaturës

Analiza e literaturës shqyrtoi të dhënat ekzistuese për diskriminimin me bazë gjinore që ishin të disponueshme, me qëllim që raporti të bazohet në informacion ekzistues dhe të shmangim mbivendosjen me hulumtime ekzistuese. Analiza përfshinte shqyrtimin e metodave hulumtuese të përdorura dhe afatet kohore.

Mbledhja e të dhënave

Skuadra hulumtuese është përpjekur të mbledhë të dhëna për rastet e diskriminimit në punë gjatë periudhës 2008-2017, të ndara sipas gjinisë, nga: Komisioneri kundër Diskriminimit, Policia e Shtetit, Prokuroria, gjykatat shqiptare, Avokati i Popullit, Inspektorati i Punës, sindikatat dhe ofruesit (shtetërore dhe joshtetërorë) të ndihmës juridike. Ky proces përfshinte edhe dërgimin e kërkesave për të dhëna zyrtare nga këto institucione.

Anketa

Skuadra hulumtuese është përpjekur të mbledhë të dhëna nga gra dhe burra të ndryshëm për të konstatuar njohuritë e tyre për legjislacionin kundër diskriminimit, përvojat personale me diskriminimin, nëse raste të tilla janë raportuar dhe pse nuk e kanë raportuar diskriminimin nëse ka ndodhur. QAGjZh bashkëpunoi me organizata partnere në rajon, sidomos me Reaktorin Kërkimor në Veprim (Maqedoni), për të krijuar anketën *online* në tri gjuhë (shqip, serbisht dhe anglisht), duke përdorur *Live Survey*. Anketa është promovuar gjerësisht, qoftë përmes medias sociale, Facebook dhe e-mail, përfshirë një e-mail që iu është shpërndarë nëpunësve publikë dhe zyrtarëve shtetërore nga Agjencia për Barazi Gjinore, ku kërkohej pjesëmarrja e tyre. Anketa ishte e hapur nga 30 tetori deri më 30 nëntor. Informacionin demografik për të anketuarit e gjeni në Shtojcën 3, ndërsa instrumentin e anketimit e gjeni në Shtojcën 4.

Intervistat

QAGjZh zhvilloi gjithsej 62 intervista. Nga këto, QAGjZh intervistoi 53 përfaqësues nga shtatë institucione përgjegjëse për zbatimin e kornizës ligjore përkatëse, në lidhje me njohuritë, qëndrimet dhe përvojat e tyre në trajtimin e rasteve të diskriminimit deri më sot. Gjithashtu, QAGjZh intervistoi përfaqësues të OJF-ve dhe Komitetit Shqiptar të Helsinkit. QAGjZh intervistoi edhe efektivë policie, prokurorë, gjyqtarë, inspektorë të punës dhe përfaqësues të Komisionit kundër Diskriminimit dhe sindikatave. Me ndihmesën e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë, u përzgjedhën 14 efektivë policie nga secili qark. Gjashtë gra dhe tetë burra u intervistuan në zona urbane dhe rurale në Tiranë, Shkodër, Kukës, Korçë, Elbasan, Vlorë, Dibër dhe Fier. Efektivët e policisë të caktuar nga drejtoria e përgjithshme për të marrë pjesë në intervista ishin kryesisht nga Sektorët e Hetimit të Dhunës në Familje. Gjithsej u intervistuan edhe dy prokurorë, një burrë dhe një grua. Hulumtuesit u përballëm me disa vështirësi gjatë marrjes së intervistave. QAGjZh hasi vështirësi edhe në ndjekjen e kampionimit me variacion, gjatë caktimit të orarit të intervistave me gjyqtarët. Pesë gjyqtarët e intervistuar ishin tri gra dhe dy burra. QAGjZh intervistoi gjashtë inspektorë të punës (Tiranë, Elbasan, Vlorë), katër gra dhe dy burra. Për Avokatin e Popullit, dy përfaqësues u morën në intervistë, ku njëra ishte vetë drejtuesja e institucionit. Gjithashtu, tre përfaqësues u intervistuan me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (dy gra dhe një burrë), përfshirë drejtuesin e këtij institucioni.

Janë intervistuar shtatë përfaqësues të sindikatave (katër burra dhe tri gra), nga Korça, Elbasani, Vlora dhe Fieri. Janë intervistuar 13 përfaqësues të OJF-ve (tetë gra dhe pesë burra). Këto OJF mbështesin personat LGBTQIA+, romët, të drejtat e grave dhe personat me aftësi të kufizuara. QAGjZh-ja gjithashtu intervistoi një përfaqësues nga Komiteti Shqiptar i Helsinkit. Intervista u zhvilluan edhe me nëntë gra që thanë se kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore. Në përgjithësi, raportimi i ulët i diskriminimit me bazë gjinore, i ndërthurur me

njohuritë e pakta për aktet që mund të përbëjnë diskriminim të tillë, ishin pengesa për identifikimin e të anketuarve potencialë për intervista të thelluara.

Analiza e të dhënave

Skuadra hulumtuese e QAGjZh-së ka koduar të dhënat cilësore që rezultuan nga intervistat në një dokument kodues, sipas pyetjeve të hulumtimit, për të identifikuar tendencat dhe dallimet. Të paktën dy persona morën pjesë në kodimin e çdo interviste, drejt rakordimit të hulumtuesve. Reaktori bëri analizën statistikore të të dhënave të sondazhit duke përdorur SPSS, që u shqyrtuan nga hulumtuesit e QAGjZh-së. Për maksimizimin e përdorimit të të dhënave të grumbulluara, të dhënat nga të gjithë ata që plotësoi një pyetje të veçantë u përpunuan dhe u prezantuan. Kështu, numri i rasteve të munguara ndryshonte për çdo variabël dhe u rrit për pyetjet e paraqitura në fund të anketës. Numri i përgjigjeve ("n") raportohet në prezantimin e gjetjeve. Çdo deklaratë që përfshin termin "e rëndësishme" në lidhje me gjetjet e anketës, sugjeron testimi statistikor me nivel besimi $\alpha = 0,05$. Megjithatë, duhet të merren parasysh kufizimet e përshkruara në seksionin vijues.

Kufizimet

Skuadra vlerësoi se anketimi me mostër përfaqësuese në nivel kombëtar, e ka koston më të lartë sesa përfitimet për përgjithësimin e gjetjeve. Prandaj, skuadra hulumtuese duhej të gjente një baraspeshë midis kostos dhe cilësisë, duke vendosur të përdorë një anketë *online* me kampionim konvenience. Nëse reklamohen mirë, anketat *online* mund të jenë një mjet shumë efikas për të kuptuar cilësisht sfidat e lidhura me rastet e diskriminimit. Skuadra hulumtuese gjykoj se identifikimi dhe të kuptuarit të diskriminimit në aspektin cilësor, janë më të rëndësishme sesa gjetja e "shkallës" apo masës aktuale të diskriminimit. Për më tepër, skuadra mendoi se nënraportimi i diskriminimit ka gjasa të jetë i përhapur në një anketim familjar, nisur nga niveli i ulët i njohurive të popullatës së përgjithshme se cilat akte mund të përbëjnë diskriminim me bazë gjinore. Gjithashtu, skuadra hulumtuese gjykoj se anonimati i plotë që lejon anketa *online* e rrit vullnetin e njerëzve për të raportuar përvojat e tyre pa frikën e pasojave, duke pasur parasysh ndjeshmërinë e çështjes. Ama, këto zgjedhje metodologjike rezultojnë në disa kufizime në lidhje me gjetjet e hulumtimit

Së pari, meqë nuk përdorëm kampionim të rastësishëm, gjetjet nuk mund të përgjithësohen për të gjithë popullsinë. Përfundimi statistikor nënkupton përgjithësimin e gjetjeve të një kampioni për një popullatë, duke përdorur zakonisht testet sinjifikative. Meqë kampioni i anketës ishte kampion joprobabiliteti dhe se përfundimi statistikor bazuar në konvencionet për vlerat "p" presupozon kampionim probabiliteti, gjetjet e referuara si "statistikisht të rëndësishme" duhet të interpretohen si sugjeruese dhe jo përfundimtare si edhe kurrsesi përgjithësuese. Testet statistikore u përdorën si mjete heuristike për të kapur dallimet ose korrelacionet "mjaft të mëdha" për të cilat skuadra hulumtuese mund të jepte komente.

Së dyti, kampioni i studimit ishte me konvencencë, prandaj nuk ishte demografikisht përfaqësues për popullsinë e Shqipërisë. Prandaj, përqindjet e raportuara nuk pasqyrojnë prevalencën e fenomeneve në popullatën e përgjithshme; dhe variabiliteti i përvojave "të kampionuara" mund të kufizohet. Tabulimi i variablave është bërë duke përfshirë gjininë, jo vetëm sepse gjinia është variabël kyçe, por edhe sepse kampioni ishte e paekuilibruar në aspektin gjinor. Në kampionin e personave që plotësuan 90% të pyetësorit, 2.5 herë më shumë gra sesa burra e përfunduan anketën. Kjo do të thotë se rezultatet u bazuan më shumë në përgjigjet e të anketuarve gra sesa burra. Ky shpërpjesëtim gjinor mund të kufizojë mundësinë e vëzhgimit të dallimeve me bazë gjinore. Sidoqoftë, marrëdhëniet e krijuara (p.sh. dallimet me bazë gjinore) janë interpretuar kur kanë qenë indikative, por përfundimet mbeten "të kufizuara" për sa i përket përgjithësimin.

Së treti, kampioni përfshinte më shumë të anketuar që janë të arsimuar dhe jetojnë në zona urbane (shih Shtojcën 2). Kështu, kampioni ishte mjaft homogjen në aspektin e

arsimit dhe vendndodhjes gjeografike. Prandaj, niveli i njohurive dhe përvojave të personave me nivel të ulët arsimor dhe i atyre që jetojnë në zonat rurale është i nënpërfaqësuar në këto gjetje. Duke marrë parasysh përvojat e diskriminimit ndër personat me nivel më të lartë arsimor dhe punësimi në zonat urbane, ku gjendet më shumë informacion dhe mbrojtje, skuadra hulumtuese supozon se niveli i njohurive dhe përvojave rreth diskriminimit mund të jetë edhe më i ulët në popullatën që jeton në zona rurale dhe/ose me nivel arsimor më të ulët.

Reflektiviteti

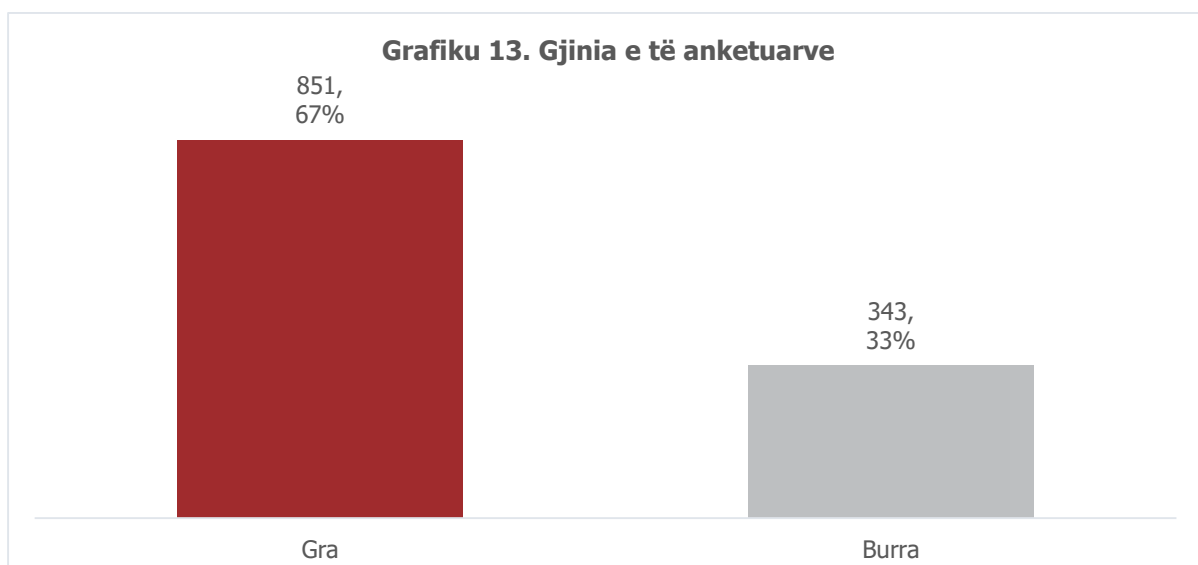
QAGjZh aspiron drejt një shoqërie me më shumë barazi gjinore dhe beson, nisur nga përvoja, se masat afirmative si ato të parashikuara në Ligjin për Barazinë Gjinore janë të nevojshme për të nxitur barazinë gjinore në Shqipëri. Pra, skuadra hulumtuese i QAGjZh-së realizoi studimin dhe analizoi rezultatet nga pozita e një organizate që synon përmirësimin e barazisë gjinore. Kjo do të thotë se në disa raste shumë të rralla, skuadra hulumtuese vendosi të mos reflektojë disa perspektiva që u ngritën nga të anketuarit në intervista. QAGjZh ka dhënë rekomandime me perspektivë gjinore, me qëllim përmirësimin e kornizës ligjore në trajtimin e diskriminimit me bazë gjinore. QAGjZh e pranon që edukimi, ndërgjegjësimi dhe sanksionet për moszbatimet institucionale duhet të shoqërojnë këto ndryshime ligjore që ato të zbatohen siç duhet. Rekomandimet e QAGjZh-së rezultojnë nga ky pozicion i veçantë dhe nga kjo qasje për ndryshim shoqëror.

Vlefshmëria

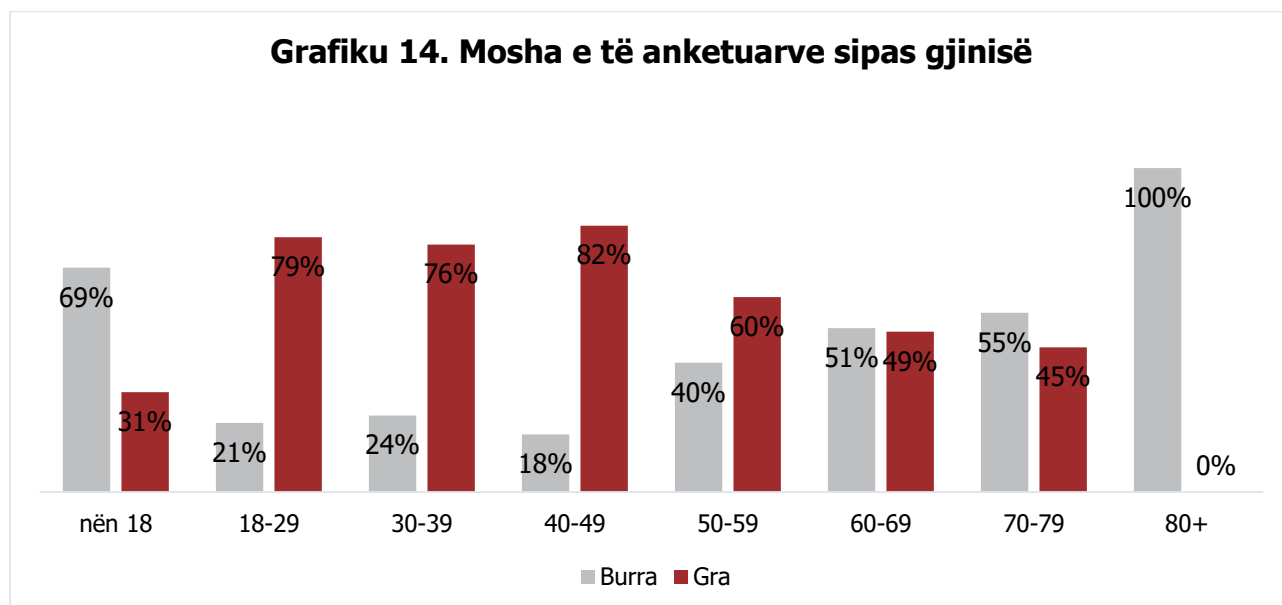
Skuadra hulumtuese është përpjekur të rritë vlefshmërinë e gjetjeve përmes rakordimit (trekëndësh) të burimeve të të dhënave (p.sh. qytetarë, institucione, OJF, statistika), metodave dhe studiuesve. Edhe shqyrtimi mes kolegësh ekspertë synoi të evidentonte gabimet potenciale para finalizimit të raportit. Këto hapa kanë synuar të rrisin vlefshmërinë e gjetjeve.

Shtojca 3. Informacion demografik për kampionin

Nga të anketuarit që plotësuan 90% të pyetësorit, 67% ishin gra dhe 33% burra.¹³⁴



Shumica e të anketuarve¹³⁵ ishin të moshave 18-29 vjeç¹³⁶ dhe siç ilustrohet në Grafikon 14, 21% e tyre ishin burra dhe 79% gra. Shumica e grave ishin të moshave 18-29 vjeç (25%) dhe 30-39 vjeç (20%). Ndërkohë, shumica e meshkujve ishin 18-39 vjeç (13%).¹³⁷



¹³⁴N = 1,194.

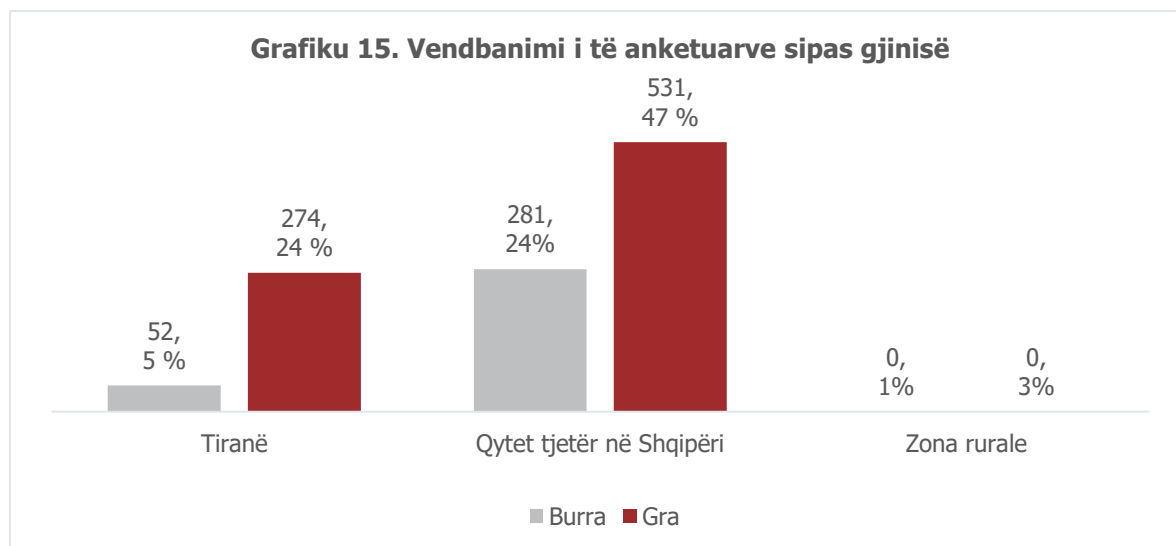
¹³⁵N = 1,165.

¹³⁶N = 375.

¹³⁷N = 1,165.

Në lidhje me përkatësinë etnike, 98% e të anketuarve (70% gra dhe 28% burra) janë identifikuar si shqiptarë; 6% si grekë; 3% si arumunë; dhe 4% si romë apo egjiptianë. Ndër të anketuarit, 7% e grave (12 gra) dhe 14% e burrave (37 burra) e cilësonin veten persona me aftësi të kufizuar.¹³⁸

Siç ilustron në Grafikon 15, 326 të anketuar ishin nga Tirana (24% e grave dhe 5% e burrave).¹³⁹ Ndërsa 812 të anketuar ishin nga qytetet e tjera të Shqipërisë (47% e grave dhe 24% e burrave).¹⁴⁰ Vetëm 1% e të anketuarve jetonte jashtë shtetit (shtatë gra dhe një burrë).



26% e të anketuarve ishin beqarë dhe 59% Gjithashtu, 6% ishin të fejuar, 2% bashkëjetonin, 3% të divorcuar dhe 4% të ve.

Shumica e të anketuarve kishin diplomë Master ose PhD (48%),¹⁴¹ 24% kishin diplomë *Bachelor*.¹⁴² Më konkretisht, 60% e grave dhe 13% e burrave të anketuar kishin diploma arsimit të lartë, ndërsa vetëm 13% e grave dhe 12% e burrave kishin mbaruar arsimin e mesëm apo profesional (Grafiku 16). Kështu, shumica e të anketuarve kishin nivel të lartë arsimor.

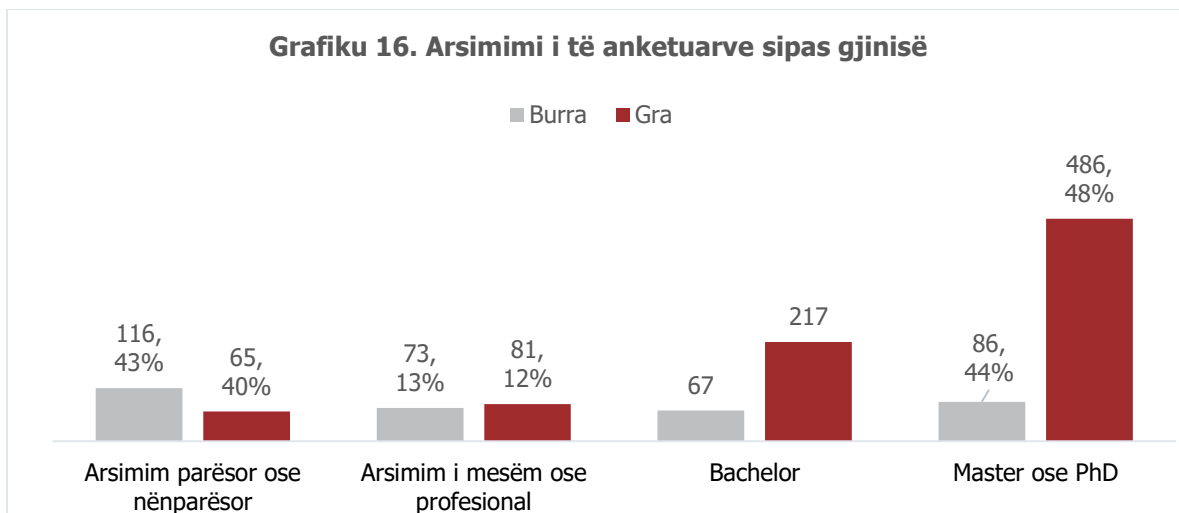
¹³⁸N = 1,192.

¹³⁹N = 1,138.

¹⁴⁰N = 1,138.

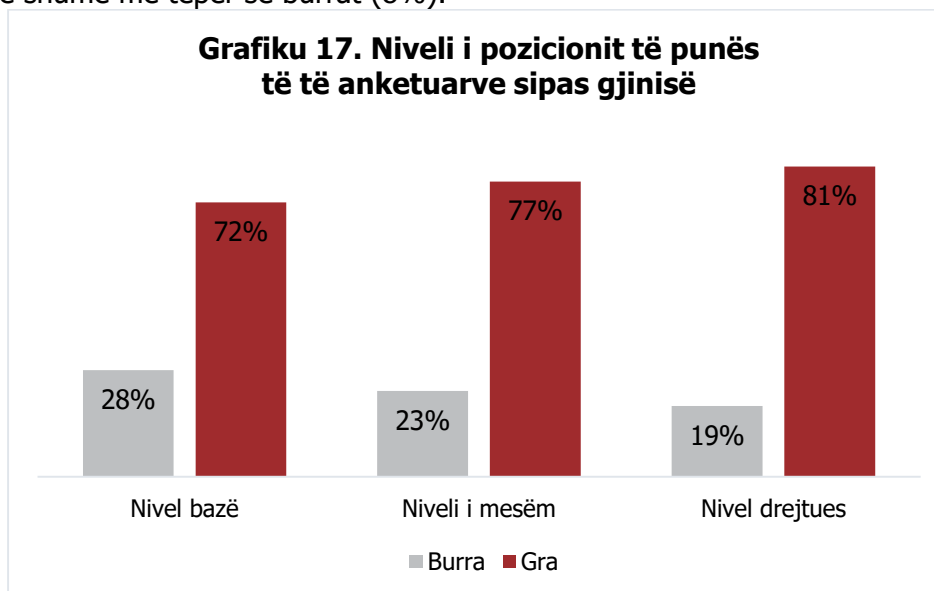
¹⁴¹N = 572.

¹⁴²N = 284.



Gjysma e kampionit ishin të punësuar me kohë të plotë (50%) dhe 10.5% ishin të papunë punëkërkuar.¹⁴³ Nga personat e punësuar, 37% ishin të punësuar me kohë të plotë, 4% me kohë të pjesshme dhe 7% të vetëpunësuar.¹⁴⁴ Në administratën publike, 35% e të anketuarve ishin të punësuar dhe 8% punonin në ndërmarrje shtetërore në sektorin publik. Në sektorin privat, 45% e të anketuarve ishin të punësuar. 10% e të anketuarve punonin në OJF. Të anketuarit që ishin të papunë punëkërkuar përbënin 8% të kampionit, ndërsa 4% ishin të papunë që nuk kërkonin punë. Studentët dhe pensionistët përbënin 7% të kampionit secila kategori. Në fund, 2% e të anketuarve u shprehën se bënë punë të papaguar (zyrtarisht të papunë).

Mesatarisht, të anketuarit e punësuar¹⁴⁵ punonin kryesisht në nivelet bazë (43%).¹⁴⁶ Gratë e anketuara punonin në të njëjtat nivele bazë dhe të mesme (31%). Më shumë gra punonin në nivele drejtuese (13%) sesa burrat (3%). Interesant është fakti se 28% e grave të anketuara kishin punuar mbi një vit por më pak se katër vjet në pozicionin aktual të punës, që ishte shumë më tepër se burrat (8%).¹⁴⁷



¹⁴³N = 1,109.

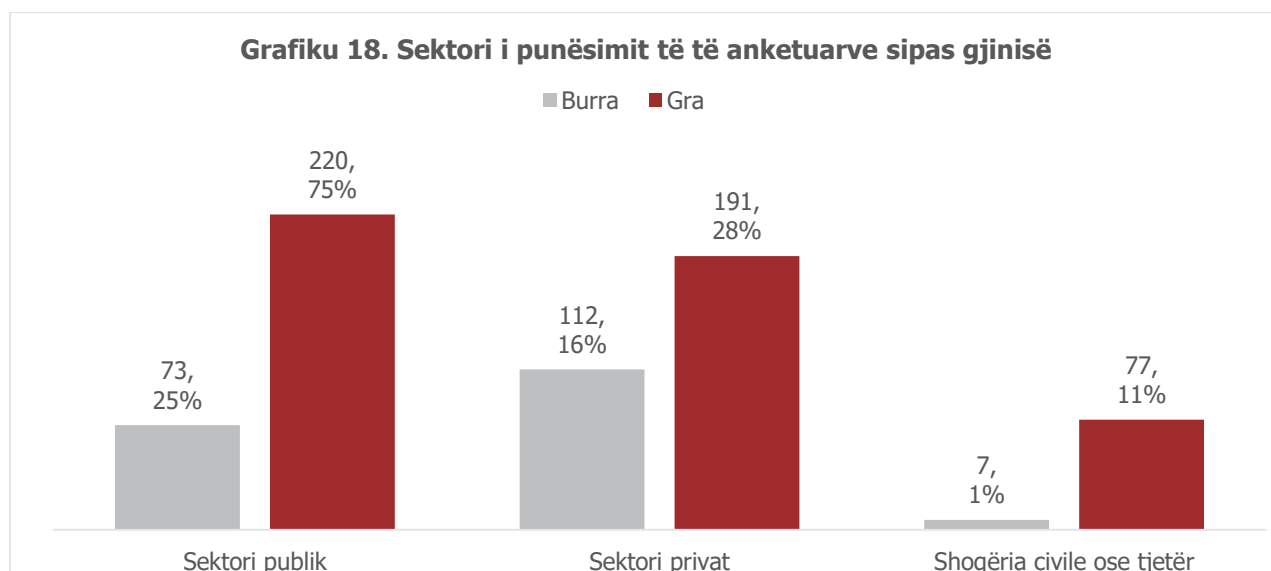
¹⁴⁴N = 1,109.

¹⁴⁵N = 610.

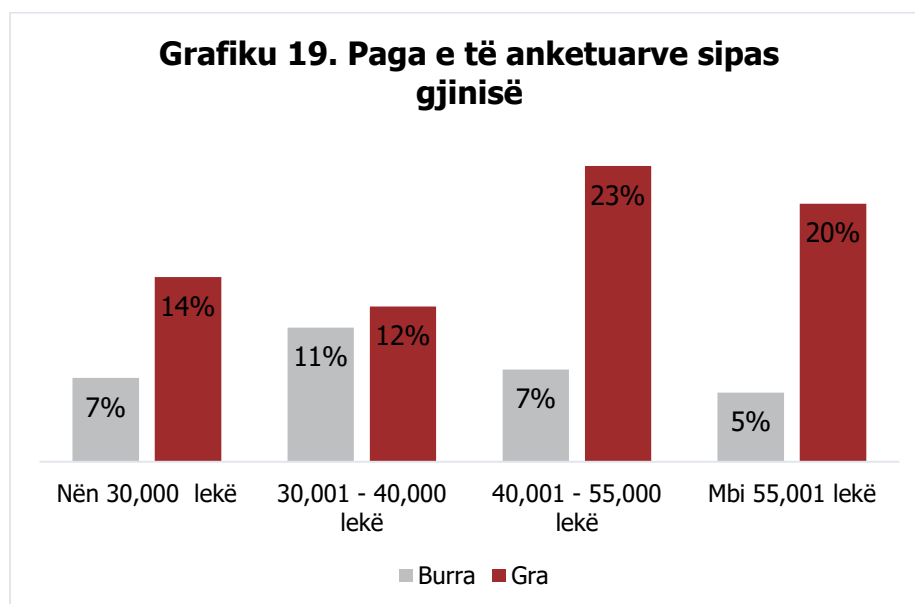
¹⁴⁶N = 264.

¹⁴⁷N = 365.

Siç ilustron në Grafikon 18, shumica e të anketuarve punonin në sektorin publik (75% e grave dhe 25% e burrave).¹⁴⁸ Vetëm 11% e grave dhe 1% e burrave të anketuar punonin në shoqëri të civilë apo organizata ndërkombëtare (p.sh. BE, OKB, agjenci të OKB-së, ambasada të huaja, etj.).



Siç ilustron në Grafikon 19, 21% e anketuarve¹⁴⁹ paguhen më pak se 30 000 lekë në muaj (14% e grave dhe 7% e burrave).¹⁵⁰ Afërsisht, 53% e të anketuarve paguhen 30 000 deri 50 000 lekë¹⁵¹, ku përqindja është më e lartë për gratë (35%) sesa për burrat (18%). Një përqindje më e lartë e grave (20%) krahasuar me burrat (5%) marrin pagë mbi 50 000 lekë.¹⁵²



¹⁴⁸N = 680.

¹⁴⁹N = 128.

¹⁵⁰N = 607.

¹⁵¹N = 323.

¹⁵²N = 156

Shtojca 4. Instrumenti i Anketës

Anketë për diskriminimin në punë

Faleminderit që morët pjesë në këtë anketë të rëndësishme, e cila synon të identifikojë mënyrat për të trajtuar më mirë format e ndryshme të diskriminimit që mund të ndodhin në lidhje me punën. Opinionet dhe përvojat tuaja na shërbejnë për të identifikuar masat që mund të ndihmojnë në parandalimin e diskriminimit, si dhe kontribuojnë për të përmirësuar aksesin në drejtësi për rastet kur ndodh diskriminimi. Anketa zgjat rreth 10 minuta. Ju sigurojmë se të gjitha përgjigjet tuaja do të jenë kategorikisht konfidenciale. Askush nuk do të zbulojë identitetin tuaj. Për çdo pyetje apo shqetësim rreth kësaj ankete, lutemi na kontaktoni në: QAGjZh@QAGjZh.org.al. Duke klikuar "OK", ju pranoni të merrni pjesë në këtë hulumtim të rëndësishëm. Faleminderit shumë!

INFORMACION I PËRGJITHSHËM

Në cilin qytet apo qytezë jetoni aktualisht apo kaloni shumicën e kohës?

Cila është gjinia juaj

Grua
Burrë
Tjetër

Në cilin vit jeni lindur?

Me cilin grup etnik identifikoheni? Nëse janë disa, klikoni të gjitha.

Shqiptar/e
Arumun/e
Boshnjak/e
Bullgar/e
Egjiptian/e
Grek/e
Goran/e
Malazez/e
Maqedonas/e
Rom/e
Tjetër (shënojeni)_____

Cili është niveli më i lartë arsimor që keni përfunduar?

Arsim fillor ose fillor i papërfunduar
Shkollë e mesme
Arsim profesional
Diplomë Bachelor
Diplomë Master
Doktoraturë (PhD)

Cila është gjendja juaj civile aktuale?

Beqar/e
I/E fejuar
I/E martuar
I/E divorcuar
Bashkëjetesë
I/E ve

A mendoni se keni ndonjë aftësi të kufizuar?

Po
Jo

INFORMACION PËR PUNËSIMIN

A jeni aktualisht:

I/E punësuar me kohë të plotë

I/E punësuar me kohë të pjesshme

I/E vetëpunësuar

I/E papunë, duke kërkuar për punë

I/E papunë, jo duke kërkuar për punë

I/E papunë, ende me studime

Zyrtarisht i/e papunë, por punoj pa pagesë jashtë shtëpisë si p.sh. në fermë, përkujdesje për kafshët si lopët apo pulat, etj.

Në pension

Tjetër (shënojeni)_____

Në 10 vitet e fundit (që në 2008), klikoni pohimet e mëposhtme që janë të vërteta për ju:

Kam qenë i/e papunë dhe jo në kërkim për punë

Kam qenë i/e papunë dhe në kërkim për punë

Kam qenë i/e punësuar me kohë të pjesshme

Kam qenë i/e punësuar me kohë të plotë

Kam qenë në shkollë/universitet

Kam qenë i vetëpunësuar

Kam punuar pa pagesë në fermën apo biznesin familjar.

Ku punoni? Lutemi, klikoni të gjitha që lidhen me ju.

Sektor privat (biznes, përfshirë fermën/biznesin familjar)

Shtet (përfshirë ministri, bashki, institucion shëndetësor, shkollë publike, universitet, etj.)

Ndërmarrje shtetërore në sektorin publik

Organizatë të shoqërisë civile (OJF) lokale

Organizatë ndërkombëtare të shoqërisë civile

Institucion tjetër ndërkombëtar (BE, OKB, agjenci e OKB-së, ambasada të huaja, etj.)

Në cilën fushë punoni?

Shërbime administrative dhe mbështetëse

Shërbim akomodimi dhe ushqimor (hotel, restorant)

Bujqësi, pylltari ose peshkim

Arte dhe Argëtim

Shoqëri civile /aktivizëm për të drejtat e njeriut

Ndërtim

Arsim

Furnizim me energji elektrike, gaz, ajër të kondicionuar dhe avull

Financë dhe sigurime (bankat)

Shëndetësi

Informacion dhe komunikim, përfshirë median

Veshmbathje

Prodhimtari tjetër

Miniera dhe gurorë

Polici, ushtri dhe siguri

Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike

Administratë publike ose qeverisje

Pasuri të patundshme

Riparim të automjeteve dhe motoçikletave

Hulumtim shkencor

Punë Sociale

Transport dhe magazinim

Furnizim me ujë, menaxhim të kanalizimeve dhe mbetjeve.

Tregti me shumicë dhe pakicë (p.sh. dyqane, magazina)

Tjetër (shënojeni)_____

Sa kohë keni që punoni në pozicionin aktual?

Katër muaj ose më pak

5-8 muaj

9-12 muaj

1-3 vjet

4-10 vjet

Mbi 11 vjet

Cilat nga nivelet më poshtë e përshkruajnë më mirë pozicionin tuaj aktual?

Pozicion në nivel bazë (p.sh., ndihmës, punëtor)

Pozicion në nivel të mesëm (p.sh., koordinator)

Pozicion në nivel të lartë (p.sh., menaxher, drejtor)

Jam vetë shef i vetes

Tjetër (shënojeni) _____

PIKËPAMJET TUAJA**A është i paligjshëm në vendin tuaj diskriminimi në punë për faktin se dikush është grua apo burrë?**

Po

Jo

Nuk e di

Nëse ndodh ky lloj diskriminimi në punë, ku duhet ta raportoni [shënoni të gjitha që kanë lidhje]:

Punëdhënësi

Inspektorati i Punës

Avokatit i Popullit

Polic

Asnjë nga më lart

Nuk e di

REKRUTIMI*Tani kemi disa pyetje për përvojat tuaja me proceset e rekrutimit.***Sa herë që nga viti 2008 keni qenë në një intervistë pune?**

Kurrë

Një herë

2-5 herë

Mbi 5 herë

Nuk më kujtohet

Që nga viti 2008, a ju kanë bërë pyetje që lidhen me:

	Po	Jo
Gjendjen civile		
Planet për martesë		
Numrin e fëmijëve që keni		
Planet e ardhshme për fëmijë		
Raport mjekësor që nuk jeni shtatzënë		
Diçka tjetër që ju është dukur e papërshtatshme, e cila nuk kishte të bënte me aftësitë, arsimimin ose përvojën tuaj profesionale (nëse po, lutemi shpjegoni):		

Lutemi, shpjegoni:

Që nga viti 2008, sipas opinionit tuaj, nuk e keni fituar një vend pune ku keni aplikuar, sepse:

	Po	Jo
Jeni grua		
Jeni shtatzënë		
Keni fëmijë		
Treguat se keni në plan të bëni fëmijë		
Për shkak të moshës suaj		
Për shkak të pamjes suaj		

	Po	Jo
Jeni burrë		
Prisni të bëheni me fëmijë		
Keni fëmijë		
Treguat se keni në plan të bëheni me fëmijë		
Për shkak të moshës suaj		
Për shkak të pamjes suaj		

NGRITJA NË DETYRË

Mendoni se punëdhënësi(t) ju kanë dhënë juve dhe të tjerëve mundësi të barabarta për ngritje në detyrë?

Po, të gjithë punonjësit kanë mundësi të barabarta

Jo, disa punonjës trajtohen ndryshe nga të tjerët

Të dyja – ndryshon në varësi të punëdhënësit që kam pasur

Nuk e di

Ju ka ndodhur që punëdhënësi të mos ju marrë parasysh për ngritje në detyrë për shkak të... (lutemi selektoni më poshtë)

Gjinisë suaj (p.sh. më tha që kjo punë nuk është për gra/burra)

Përkatësisë tuaj etnike

Orientimit tuaj seksual

Punëdhënësi kishte preferenca personale

Moshës suaj

Besimi tuaj fetar

Vendbanimit tuaj (p.sh. në fshat)

Nuk e di

Asnjë nga më lart nuk më ka ndodhur

Tjetër (lutemi, shkruajeni):

KUSHTET E PUNËS

A jua kanë mohuar ndonjëherë të drejtën e pushimit për shkaqe shëndetësore, festa kombëtare apo leje të zakonshme?

Po

Jo

A mendoni se te puna ju rrezikohet shëndeti apo siguria në punë?

Po

Jo

SINDIKATAT

A ekzistojnë sindikata punëtorësh në vendin tuaj që mund të përfaqësojnë interesat tuaja?

Po

Jo

Nuk e di

Jeni anëtar(e) i ndonjë sindikate punëtorësh?

Po

Jo

Sa mirë mendoni se sindikatat përfaqësojnë interesat tuaja?

Shumë mirë

Miri

Disi

Dobët

Shumë dobët

LEJA E SHTATZAISË DHE BARRËLINDJES

Që nga viti 2008, keni qenë shtatzënë gjatë kohës që keni qenë e punësuar?

Po

Jo

Jam shtatzënë, por ende nuk e kam marrë lejen e lindjes

Ju ka ndodhur të mos merrni pagë dhe as përfitimet shtetërore gjatë lejes së lindjes?

Po

Jo

Jeni kthyer në vendin e punës pas lejes së lindjes më të fundit?

Po

Jo

Jam ende me leje lindjeje

Pse jo? Lutemi, shënoni më poshtë.

Nuk dua të punoj më

Kam filluar punë të re

Punëdhënësi ma zgjidhi kontratën/më pushoi nga puna

Kontrata ime mbaroi kur isha me leje lindjeje

Punëdhënësi vendosi të punësonte zëvendësuesen(in) time.

Nuk ka kush kujdeset për fëmijët e mi ose kujdesi për fëmijët është shumë i shtrenjtë

Nuk arrita të gjej punë

Për shkak të sëmundjes ose dëmtimit

Tjetër arsye (lutemi, shkruajeni)

Ju ka bërë presion punëdhënësi të ktheheni në punë më herët sesa të mbaronte leja e lindjes?

Po

Jo

Kur u kthyet në punë, patët:

Më shumë përgjegjësi

Më pak përgjegjësi

Të njëjtat përgjegjësi

A kishit:

Pagë më të lartë

Pagë më të ulët

Të njëjtën pagë

A kishit:

Më shumë orë pune

Më pak orë pune
Të njëjtat orë pune

Kur u kthyet:

Ju trajtuan njësoj sikur u larguat
Ju trajtuan ndryshe kolegët apo shefi për shkak se morët leje

LEJA E LINDJES PËR BABALLARËT

A do t'ju jepte punëdhënësi lejen e lindjes për baballarët?

Po, leje të PAPAGUAR
Po, leje të PAGUAR
Jo
Nuk e di

Që në vitin 2008, jeni shtuar me fëmijë gjatë kohës që keni qenë të punësuar?

Po
Jo

Sa ditë leje ju dha punëdhënësi?

Kur u kthyet:

Ju trajtuan njësoj sikur u larguat
Ju trajtuan ndryshe kolegët apo shefi për shkak se morët leje

A mendoni se baballarët duhet të keni më shumë ditë leje lindjeje të paguar?

Po
Jo
Nuk e di

KONTRATAT DHE PAGA

Që nga viti 2008, ju kanë kërkuar të punoni rregullisht pa kontratë (përfshirë në biznesin e familjes)?

Po
Jo

A keni kontratë aktualisht?

Po
Jo

Sa është afati i kontratës tuaj aktuale (ose të kontratës së fundit që keni pasur) në muaj?

Tre muaj ose më pak
4-6 muaj
7-12 muaj
1-3 vjet
4 vjet ose më shumë
Afat i pacaktuar

Në punën tuaj, cilët priren të kenë kontrata me afat më të gjatë?

Gratë
Burrat
Të dyja gjinitë njësoj
Nuk aplikohet (këtu punojnë vetëm burra ose vetëm gra)
Nuk e di

Që nga viti 2008, ju kanë kërkuar ndonjëherë të firmosni një kontratë pune pa ju lejuar ta lexoni apo të kuptoni kushtet e kontratës para se ta firmosni?

Po
Jo

Mesatarisht, sa orë në javë punoni zakonisht?

1-20
21-40
41-60
Mbi 61

Sa e keni pagën mujore aktualisht (neto në Lekë)?

Më pak ose e barabartë me 26000
26001-30000
30001-40000
40001-50000
50001-60000
60001-70000
70001-80000
80001 ose më shumë

E deklaron punëdhënësi juaj pagën tuaj reale në shtet?

Po
Jo, punëdhënësi u deklaron autoriteteve tjetër gjë
Nuk e di

Ju ka kërkuar ndonjëherë punëdhënësi t'ia ktheni një pjesë të pagës suaj?

Po
Jo

Si kompensoheni zakonisht për orët jashtë orarit?

Nuk marr pagesë shtesë (përveç pagës mujore)
Paguhem për orët shtesë me të njëjtën normë si paga normale
Paguhem për orët shtesë me normë më të lartë sesa pagën normale
Marr pushim
Tjetër (lutemi, shkruani)
Nuk aplikohet: Unë kurrë nuk bëj orë jashtë orari

NGACMIMI SEKSUAL NË PUNË

Më poshtë jepet një listë situatash që reflekton sjellje të caktuara. Lutemi, specifikoni nëse ju ka ndodhur ndonjë nga këto situata në punë. Identiteti juaj do të mbetet anonim.

	Po, më ka ndodhur mua, më shumë se një herë	Po, më ka ndodhur mua një herë	Jo, nuk më ka ndodhur kurrë
Gjeste, shaka apo tinguj seksualë			
E-mail ose mesazhe me natyrë seksuale (përfshirë pas orarit të punës)			
Prekje e qëllimshme e pjesëve të trupit të kolegut(es) në situatë ku prekja është e panevojshme			
Kolegu ose eprori propozon kryerjen e marrëdhënieve seksuale me të			

Kolegu ose eprori detyron dikë që të kryejë marrëdhënie seksuale me të			
--	--	--	--

Personat që jua bënë këtë ishin:

Gra
Burra
Gra dhe burra

Personat që jua bënë këtë ishin (selektoni më poshtë):

Në pozicion pune më të ulët se ju
Në të njëjtin pozicion pune si ju
Në pozicion pune më të lartë se ju

Kush jua tregoi? Lutemi, selektoni më poshtë.

Askush
Mik, i njohur
Pjesëtar i familjes
Kolegu
Eprori im
Policia
Udhëheqësi fetar
Person në mekanizmin zyrtar të raportimit në punën time
Dikush tjetër, lutemi specifíkoni:

Për cilat arsye vendosët të mos i tregoni askujt për këtë situatë? Lutemi, selektoni disa nëse duhet

Kisha turp
Kisha frikë se më hiqnin nga puna
Nuk doja
Mendoj se duhet ta zgjidh vetë
Tjetër (shkruajeni):

REFLEKTIME TË PËRGJITHSHME

Shumë prej veprimeve për të cilat pyetëm në anketë deri tani, mund të konsiderohen forma të diskriminimit. Duke pasur parasysh këtë, mund të thoni se ju kanë trajtuar ndryshe (ju kanë diskriminuar), sepse jeni grua/burrë?

Po
Jo

***Nëse jo*, keni ndonjë koment, histori apo shembuj që doni të ndani, përfshi raste diskriminimi që mund t'i kenë ndodhur personave që njihni? Lutemi, jepni hollësi.**

***Nëse po*, lutemi, mund të përshkruani me hollësi përvojën(at) që keni pasur me diskriminimin në punë që nga viti 2008? Do ta vlerësonim shumë çdo informacion që mund të ndani me ne. Identiteti juaj do të mbetet anonim.**

Në cilin sektor punonit kur ndodhi ngjarja?

Sektor privat (biznes, përfshirë fermën/biznesin familjar)
Shtet (përfshirë ministri, bashki, institucion shëndetësor, shkollë publike, universitet, etj.)
Organizatë të shoqërisë civile (OJF) lokale
Organizatë ndërkombëtare të shoqërisë civile
Institucion tjetër ndërkombëtar (BE, OKB, agjenci e OKB-së, ambasada të huaja, etj.)
Tjetër:

Me cilat institucione keni kontaktuar për këtë që ju ndodhi? Lutemi, selektoni të gjitha nëse duhet.

Asnjë
Inspektoratin e Punës
Policinë
Gjykatat
Prokurorinë
Avokatin e Popullit
Tjetër (shënojeni)

Çfarë ndodhi kur e raportuat diskriminimin pranë autoriteteve përgjegjëse?

Ata nuk ma dëgjuan rastin
Më dëgjuan, por thanë që nuk mund të bënin asgjë
Më dëgjuan dhe u përpoqën të më ndihmojnë
Ishin shumë të gatshëm dhe më ndihmuan ta regjistroj rastin
Tjetër (shënojeni)

Jeni përfshirë në procedura gjyqësore për diskriminim në punë?

Po
Jo

NDJEKJA

Skuadra hulumtuese mund të zhvillojë në vjeshtë një numër të vogël intervistash ndjekëse me të anketuarit që zgjasin deri në një orë. Identiteti juaj do të mbahet i fshehtë dhe informacioni do të mbrohet. Intervista do të na ndihmonte shumë për të kuptuar më mirë çfarë ka ndodhur dhe mundësisht të ndihmojmë ju dhe të tjerët si ju në të ardhmen. Jeni i/e gatshëm të merrni pjesë në intervistën ndjekëse?

Po
Jo

Ju lutem, shkruani adresën e-mail dhe numrin e telefonit që t'ju kontaktojmë. Ky informacion do të mbetet plotësisht konfidencial.

Telefon:
E-mail:

Faleminderit për kohën dhe kontributin tuaj në këtë studim të rëndësishëm.

Kjo anketë është përgatitur nga një rrjet organizatash që mbrojnë të drejtat e grave në rajon, me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Këto organizata mbajnë përgjegjësinë e plotë në lidhje me përmbajtjen e anketës, e cila nuk pasqyron detyrimisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

Shtojca 5. Udhëzuesi standard i Intervistave

(Për Inspektoratin e Punës)

1. Kodi i intervistës: K ___ ___ ___
2. Emri i intervistuarit:
3. Data:
4. Ora e fillimit të intervistës:
5. Ora e mbarimit të intervistës:
6. Vendi (qyteti):
7. Emri
8. Pozicioni (Titulli)
9. E-mail
10. Telefon

Hyrje

Përshëndetje, mua më quajnë _____ dhe jam këtu në emër të QAGjZh. Faleminderit që pranuat të jepni intervistën dhe të bëheni pjesë e këtij studimi.

Demografia

11. Viti i lindjes.
12. Sa kohë keni që punoni në këtë pozicion (vite, muaj)?

Njohuritë

13. Së pari, mund të më thoni si e përkufizoni "diskriminimin"?
14. Çfarë lloj veprimesh, për shembull, do t'i cilësonit "diskriminim me bazë gjinore"?
15. Në çfarë shkalle ofron mbrojtje korniza ligjore nëse diskriminimi ndodh për shkak të gjinisë së dikujt, pra, sepse është grua apo burrë?
16. Bazuar në mendimin dhe përvojat e tua, sa e plotë apo e paplotë është korniza ligjor për diskriminimin me bazë gjinore? Lutemi, shpjegoni.
17. Në pikëpamjen tuaj, çfarë ndikimi apo influence ka Avokati i Popullit në lidhje me diskriminimin gjinor në punë për shkak të gjinisë? Lutemi, shpjegoni.

Qëndrimet dhe Perceptimet

18. Në përgjithësi, çfarë mendojnë kolegët tuaj (edhe ata nga institucione të tjera që kanë përgjegjësi të merren me këtë çështje) për diskriminimin ndaj grave në lidhje me punën?
19. Nëse një grua beson se është diskriminuar në punë për shkak se është grua, çfarë duhet të bëjë?

Trajnimi

20. Çfarë lloj trajnimesh keni bërë në lidhje me diskriminimin me bazë gjinore? [Hulumto: ose posaçërisht për barazinë gjinore? Kur ka qenë trajnimi i fundit për secilën çështje, sa ka zgjatur, për çfarë temash, nga kush]

Ligjet dhe Zbatimi

21. Në çfarë mase mendoni se po zbatohet në praktikë Legjislacioni i Punës në lidhje me disa dispozita që prekin më shumë gratë?
 - 21.1. Po dispozitat për lejen e lindjes?
 - 21.2. Po dispozitat që ndalojnë gratë shtatzëna apo nënat me fëmijë në gji të bëjnë punë që klasifikohen si të dëmshme për shëndetin e nënës apo fëmijës?
 - 21.3. Po mbrojtja e grave shtatzënë, nënave me fëmijë nën 3 vjeç dhe prindërve beqarë me fëmijë nën 3 vjeç, si edhe/ose fëmijëve me aftësi të kufizuar të rëndë dhe kujdestarëve (ku të dy prindërit kanë vdekur ose e kanë braktisur) që nuk kanë detyrimin të punojnë më shumë sesa orari i plotë i plotës (40 orë në javë, neni 20.2) apo të punojnë në turn nate?
 - 21.4. Po për pagën e njëjtë për gratë dhe burrat?
22. Në çfarë mase besoni se po zbatohet Ligji kundër Diskriminimit në tregun e punës?

23. Në çfarë mase besoni se po zbatohet Ligji për Barazinë Gjinore në tregun e punë?
24. Komente në lidhje me këtë çështje:
-
-
-

25. Që nga viti 2008, a keni pasur rast diskriminimi në punë ndaj një burri apo gruaje për shkak të gjinisë së tyre?
25.1.1 Po
25.1.2 Po

[Kapërceni pyetjet më poshtë nëse përgjigjja është Jo, dhe pyesni:]

26. Cila është arsyeja sipas jush që janë të pakta rastet e diskriminimit që raportohen dhe/ose denoncohen?

Rastet e raportuara të diskriminimit me bazë gjinore

27. Të lutem, më tregoj për rastet që ke trajtuar.
27.1 Nëse ka pasur raste, sa kanë qenë afërsisht
27.2 Çfarë gjinie kishin personat e diskriminuar [gra, burra, të dy gjinitë]?
27.3 Çfarë gjinie kishte autori i diskriminimit?
27.4 A keni vënë re nëse diskriminimi priret të ndodhë më shumë mbi këto baza: përkatësia etnike, seksualiteti, moshë, aftësia, vendndodhja gjeografike? Lutemi, shpjegoni.
27.5 Keni parë raste ku janë pretenduar diskriminime të shumëfishta, pra, mbi bazën e gjinisë dhe të aftësisë së kufizuar, apo mbi bazën e gjinisë dhe përkatësisë etnike?
27.6 Çfarë lloj diskriminimi keni hasur?
27.7 Sipas opinionit dhe përvojave tuaja, si janë trajtuar personat e diskriminuar mbi bazë gjinore nga institucionet e tjera (përveç institucionit tuaj)? Hulumto: Lutemi, mund të jepni ndonjë shembull specifik? Lutemi, shpjegoni institucionin.
28. Sa vetë janë hetuar në bazë të ankesave të paraqitura nga punonjësit?
29. Çfarë masash keni marrë?
30. A janë ndërmarrë masa disiplinore?
31. Nëse po, çfarë masash?
32. Cila ka qenë sfida më e madhe?
33. Sipas opinionit dhe përvojave tuaja, si janë trajtuar personat e diskriminuar mbi bazë gjinore nga institucionet e tjera (përveç institucionit tuaj)? Hulumto: Lutemi, mund të jepni ndonjë shembull specifik? Lutemi, shpjegoni institucionin.
34. Cilat janë pikat e forta dhe të dobëta të praktikave të mbledhjes së të dhënave në lidhje me regjistrimin e këtyre rasteve?
35. Keni ndonjë koment apo diçka që doni të shtoni?
36. [Shërbimet e hulumtuesit (reflektiviteti)]