



QENDRA "ALEANCA GJINORE PËR ZHVILLIM, MBRON NËNËN E RE, KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NDAJ DISKRIMINIMIT JEP DREJTËSI PË RASTIN E DISKRIMINIMIT GJINOR NË VENDIN E PUNËS PËR SHKAK TË SHTATËZANISË.

PËR CDO RAST TË NGJASHËM APO PËR RASTE TË TJERA DISKRIMINIMI NË VENDIN E PUNËS MOS HEZITONI TELEFONONI 08001818. RAPORTONI!

LEXIM TË KËNDSHËM!

Xh.B është një punonjëse policie, që prej vitesh ushtron detyrën e saj në Drejtorinë Vendore të Policisë (DVP) në Durrës. Pas lindjes së një fëmije ajo u shkëput nga detyra për të gëzuar të drejtën e lejes së lindjes dhe për t'u kujdesur për fëmijën e saj.

Por rikthimi në punë pas mbarimit të lejes së lindjes ishte zhgënjyes. Shefat e saj i thanë që ajo nuk mund të kthehej në të njëtin vend pune dhe pranë shtëpisë ku ajo jetonte me fëmijën e porsalindur. Ditën e rikthimit në punë iu komunikua urdhri i transferimit në Drejtorinë Vendore të Policisë (DVP) Fier, rreth 80 kilometra larg punës dhe zonës së saj të banimit. Xh.B raportoi në numrin 08001818 diskriminimin që iu bë asaj për shkak të shtatëzanisë.

Si Kodi i Punës ashtu edhe Ligji për Sigurimet Shoqërore (LSS) parashikojnë mbrojtje të veçantë për gratë. LSS parashikon edhe lejen e lindjes. 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 dhe të rrisë fëmijën e saj.

Gjatë kohës së shtatëzanisë, kur një grua sapo ka lindur apo një grua që ka një fëmijë të porsalindur në shtëpi, 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 punëmarrëses apo fëmijës.

Nëse përshtatja e kushteve të punës apo orarit të punës është e pamundur teknikisht ose objektivist, ose nuk mund të kërkohet për shkaqe të qenësishme, atëherë punëdhënësi e transferon punonjësen në një tjetër punë të ngjashme për të cilën ajo konsiderohet e përshtatshme. Kodi i Punës parashikon një gjobë për shkeljen e masave të mësipërme nga punëdhënësi deri në 10-fishin e pagës minimale mujore.



Punëdhënësit e Xh., DVP në Durrës dhe Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit nuk u konsultuan me nënën e re, por thjesht dhanë një urdhër. Largësia nga shtëpia ku rrinte fëmija i saj do të thoshte pamundësi për të ushqyer me gji foshnjën. Nga ana tjetër largësia kërkonte që Xh. Të gjente dikë për të mbajtur fëmijën e saj derisa të kthehej nga puna në Fier. Nga të gjitha këto që u përmendën, nëna e re u përball me vështirësi fizike, shëndetësore dhe emocionale të lidhura me pasojat e ndërprerjes së papritur të gjidhënies, shkëputjes për orë të tëra nga fëmija i mitur, lodhje për shkak të udhëtimit të përditshëm vajtje ardhje Fier – Durrës.

Xh. kishte dëgjuar në lidhje me shërbimin ligjor që GADC ofron për raste të shkeljes së të drejtave në punë dhe diskriminimit. Avokatja pranë GADC, duke marrë parasysh procedurat e ndjekura për transferimin e Xh., i ofroi nënës së re këshillim ligjor falas, duke i sqaruar se DVP Durrës dhe Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit kanë thyer ligjin "Për Policinë e Shtetit", Kodin e Punës dhe Konventën C183 – 2000- Konventën "Për Mbrojtjen e Amësisë". Këto dokumente ligjorë i garantojnë çdo nëne të njëjtin vend pune deri në momentin që kthehet në punë.

Konventa C183 në nenin 8 pika 2 thotë: *"Një gruaje i garantohet e drejta për t'u rikthyer në të njëjtin pozicion ose në një pozicion ekuivalent, të paguar me të njëjtin tarifë në fund të pushimit të saj të lehonisë". Në vazhdim në nenin 10 pika 1, "Gruas i sigurohet e drejta për një ose më shumë pushime ditore ose reduktim ditor të orëve të punës për të ushqyer fëmijën e saj me gji".*

Pas vlerësimit të rastit, GADC iu drejtua Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, për trajtimin e rastit të XH.B, duke mundësuar nisjen e procesit të hetimit administrativ. Pasi kreu seancën dëgjimore dhe mblodhi të gjithë informacionin e nevojshëm, Komisioneri i dha të drejtë nënës së re dhe vendosi që Drejtoria e Përgjithshme e Policisë ta rikthente XH.B në një pozicion që përshtatet me gradën e saj, pranë Drejtorinë Vendore të Policisë në Durrës.

Fatkeqësisht, diskriminimi gjinor në vendin e punës vijon të jetë i pranishëm dhe i patrajtuar në Shqipëri. Nga eksperiencia e krijuar nga GADC, diskriminimi në vendin e punës është nga rastet më të trajtuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, dhe ne po punojmë fort në këtë drejtim për të ndërgjegjësuar viktimat e diskriminimit me bazë gjinore në punë që të raportojnë.

Sipas Drejtoreshës ekzekutive të GADC-së, diskriminimi me bazë gjinore në vendin e punës ndodh kudo si në biznese private, ashtu edhe në institucionet shtetërore. GADC - tha ajo sapo ka përfunduar studimin me temë "Diskriminimi me Bazë Gjinore në Vendin e Punës".



Ky studim analizon diskriminimin me bazë gjinore në punë, si pjesë e një nisme rajonale për të adresuar këtë lloj diskriminimi në gjashtë vende të Ballkanit perëndimor, mbështetur nga Bashkimi Evropian (BE) dhe bashkë financuar nga Agjencia Suedeze për Zhvillim Ndërkombëtar (SIDA).

Vendimi i Komisionerit pritet që të ekzekutohet dhe padyshim që do të ndiqet, vetë Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi. Gjithashtu GADC që i ka dalë në mbrojtje nënës së re dhe jo vetëm këtij rasti, do e mbrojë me çdo mjet ligjor ekzekutimin e këtij vendimi.

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 punëmarrësve dhe si i kanë trajtuar institucionet këto raste.

Disa nga rezultatet e studimit përmenden më poshtë:

- Më tepër gra (16%) se burra (6%) që i janë përgjigjur pyetësorit raportojnë se kanë përjetuar diskriminim në punë.
- Shumica e atyre që kanë përjetuar diskriminim me bazë gjinore nuk e kanë raportuar pranë një institucioni (72%).
- Më tepër gra (26%) se burra (15%) raportojnë se kanë përjetuar diskriminim në rekrutim për shkak të moshës së tyre, ose statusit të prindërimit (12% e grave krahasuar me 4% të burrave).
- 23% e të anketuarve janë përballur me të paktën një formë ngacmimi seksual në punë, por nuk ka dallime domethënëse ndërmjet gjinive.
- 13% e grave që kanë qenë shtatzënë, u është mohuar e drejta e lejes së paguar të lindjes. Ato as nuk janë paguar as nuk kanë përfituar ndihmë shtetërore gjatë lejes së lindjes.
- 40% treguan se ndaj tyre ishte ushtruar presion për t'u rikthyer në punë më herët.
- Më tepër gra (29%) se burra (19%) thanë se nuk kanë një kontratë pune. Në lidhje me të drejtat në vendin e punës kush do duhet të informohet, por sidomos gratë e vajzat.