

Barazia, Diversiteti dhe Gjithëpërfshirja (EDI) në vendin e punës në Shqipëri:

Kuadrot ligjorë dhe rekomandimet

Raport studimor

Raport studimor: Barazia, Diversiteti dhe Gjithëpërfshirja (EDI) në vendin e punës në Shqipëri: Kuadrot ligjorë dhe rekomandimet

korrik 2025

Kjo studim mbështetet nga Ministria e Punëve të Jashtme e Vendeve të Ulëta përmes projektit "Biznesi për Barazi, Diversitet dhe Gjithëpërfshirje" i zbatuar nga ICC Albania në bashkëpunim me Qendrën Streha. Ky raport studimor është porositur tek konsulentë privatë dhe përmbajtja e këtij studimi politikash përfaqëson opinionet dhe analizat e autorëve dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht qëndrimet e ICC Albania, Qendrës Streha dhe Ministrisë së Punëve të Jashtme të Vendeve të Ulëta. Informacioni i paraqitur në këtë botim ofrohet "siç është"; nuk jepet asnjë garanci se përmbajtja është pa gabime.

About ICC Albania

Që prej vitit 2012, ICC Albania është Komisioni Kombëtar i Dhomës Ndërkombëtare të Tregtisë (ICC) në Shqipëri. ICC Albania është zëri përfaqësues i ICC-së në Shqipëri dhe ofron mekanizma me qëllim që sektori privat të angazhohet në mënyrë të efektshme në formulimin e politikave, standardeve dhe rregullave ndërkombëtare. Përmes një kombinimi unik të avokimit, zgjidhjeve dhe përcaktimit të standardeve, ne promovojmë tregtinë ndërkombëtare, sjellje të përgjegjshme të biznesit dhe qasje botërore ndaj legjislacionit, përveç ofrimit të shërbimeve elitare në treg për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Rreth Qendrës Streha

Streha është qendra e parë dhe e vetme rezidenciale për personat LGBTIQ+ në Shqipëri dhe rajon. Që prej vitit 2014, ajo ofron strehim të sigurt, mbështetje emergjente dhe shërbime të specializuara për ata që përballen me dhunë, diskriminim apo janë të pastrehë. Me shërbim 24/7, punë në terren në zonat rurale dhe një linjë telefonike kombëtare, Streha fuqizon të rinjtë LGBTIQ+ të rindërtojnë jetën e tyre. Gjithashtu, promovon përfshirjen përmes ndërgjegjësimit, trajnimeve dhe avokimit për barazi dhe diversitet në vendin e punës.

Shtypur në korrik 2025

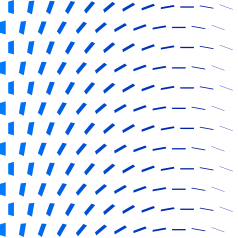
Të drejtat e autorit të rezervuara © 2025
ICC Albania and Qendra Streha

Të gjitha të drejtat e rezervuara. ICC Albania dhe Qendra Streha zotërojnë të gjitha të drejtat e autorit dhe të drejtat e tjera të pronësisë intelektuale. Asnjë pjesë e këtij punimi nuk mund të riprodhohet, kopjohet, shpërndahet, transmetohet, përkthehet, apo përshtatet në asnjë formë dhe me asnjë mjet grafik, elektronik, apo mekanik, përfshirë dhe pa u kufizuar në fotokopje, skanim, regjistrim, hedhje në shirit, ose përdorim me kompjuter, përmes internetit apo sistemeve të gjetjes së informacionit, pa lejen me shkrim të ICC Albania dhe Qendrës Streha.

Ministria e Punëve të Jashtme e Vendeve të Ulëta gëzon të drejtën për përdorim të lirë dhe të pakufizuar të këtij raporti, në nivel global.

Tabela e Përmbajtjes

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE	4
HYRJE	7
KUADROT NDËRKOMBËTARË	8
I. Konventat ndërkombëtare	8
II. Kuadrot ligjorë	9
III. Strategjitë dhe Planet e Veprimit	13
KUADROT KOMBËTARË	16
I. Kuadrot ligjorë	16
II. Strategjitë dhe Planet e Veprimit	19
III. Skemat, Programet dhe Nismat	27
IV. Mjetet Juridike dhe Mekanizmat Zbatues Kundër Diskriminimit	28
V. Institucionet	29
REKOMANDIME	31
I. Rekomandimet e komiteteve të OKB-së	31
II. Rekomandimet e ILO-s	33
III. Rekomandimet e Komisionit të BE-së	34
IV. Rekomandimet e ILGA-s	35
V. Rekomandimet nga intervistat në Fokus Grupet	36
PËRFUNDIMET	39



PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky studim shqyrton kuadrin aktual ligjor dhe institucional që mbulon Barazinë, Diversitetin dhe Gjithëpërfshirjen (EDI) në vendin e punës në Shqipëri, si dhe efektivitetin e strategjive, politikave dhe programeve që synojnë nxitjen e EDI-t, me fokus në grupet e marginalizuara. Përmes një kombinimi të analizës ligjore dhe njohurive të nxjerra nga intervistat në grupe fokusi me organizatat e shoqërisë civile, janë identifikuar gjetjet kryesore dhe rekomandimet e zbatueshme për të përmirësuar peizazhin EDI të vendit.

Korniza institucionale në Shqipëri përfshin një gamë organesh, duke përfshirë ministritë, këshillat kombëtare dhe rajonale, agjencitë shtetërore dhe institucionet e pavarura si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Këto subjekte punojnë së bashku për të mbikëqyrur krijimin dhe zbatimin e politikave të tregut të punës, nismat për barazi gjinore dhe mbrojtjet për grupet e marginalizuara, duke përfshirë personat me aftësi të kufizuara, pakicat etnike dhe të rinjtë. Megjithatë, pavarësisht natyrës së gjerë dhe gjithëpërfshirëse të këtyre institucioneve, shqetësimet në lidhje me zbatimin e dobët dhe të pamjaftueshëm në vendin e punës mbeten të përhapura, veçanërisht në lidhje me gjithëpërfshirjen në vendin e punës.

Në nivel strategjik, janë miratuar një numër strategjish, planesh veprimi dhe programesh kombëtare për të promovuar EDI-in, duke u përqendruar në fusha si gratë, personat me aftësi të kufizuara, individët LGBTIQ+ dhe të rinjtë. Ndërsa këto strategji kanë një mandat të gjerë për të përmirësuar perspektivat e punësimit dhe për të luftuar diskriminimin, reagimet e grupeve të fokusit tregojnë se këto iniciativa nuk kanë qenë plotësisht efektive. Ekziston një hendek i dukshëm midis ekzistencës së këtyre kornizave dhe ndikimit të tyre real në terren, me organizatat e shoqërisë civile që raportojnë pengesa sistemike që vështirësojnë aksesin e grupeve të marginalizuara në tregun e punës.

Korniza ligjore në Shqipëri ka bërë hapa të rëndësishëm, duke u përfruar me standardet ndërkombëtare përmes ratifikimit të konventave të shumta të OKB-së dhe Këshillit të Evropës në lidhje me të drejtat e njeriut dhe mosdiskriminimin. Për më tepër, legjislacioni i BE-së luan një rol vendimtar në forcimin e mjedisit ligjor kombëtar, me detyrime specifike për të luftuar diskriminimin dhe për të promovuar përfshirjen shoqërore. Pavarësisht kësaj, raportet e monitorimit nga organizatat ndërkombëtare, si OKB dhe ILO, nxjerrin në pah sfidat e vazhdueshme në fusha si barazia gjinore, të drejtat e pakicave etnike dhe integrimi i individëve LGBTIQ+ në fuqinë punëtore.

Intervistat në grupet e fokusit tregojnë se organizatat e shoqërisë civile e perceptojnë zbatimin e politikave të EDI-së si të dobët. Sfidat kryesore përfshijnë hendekun gjinor dhe social në paga, diskriminimin sistematik, ngacmimin në vendin e punës dhe kushtet e papërshtatshme të punës, veçanërisht për grupet vulnerabël. Shumë punëdhënës, si

në sektorin publik ashtu edhe në atë privat, nuk kanë politika formale të EDI-së, dhe zhvillohet pak diskutim rreth këtyre çështjeve në vendin e punës. Vlen të përmendet se, ndërsa Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka qenë i gatshëm të adresojë ankesat, përgjigja e përgjithshme mbetet e pamjaftueshme, me raste të përsëritura të diskriminimit dhe përjashtimit të raportuara.

Rekomandime kryesore

✔ Forcimi i Zbatimit të Planit Kombëtar të Veprimit

Duhet të ketë një përpjekje rigoroze për të siguruar që Plani Kombëtar i Veprimit për të Drejtat LGBTIQ+ dhe programe të tjera të ngjashme të përkthehen në rezultate të prekshme. Kjo përfshin përmirësimin e aksesit në punësim, ofrimin e mbështetjes afatgjatë dhe krijimin e mundësive të qëndrueshme të punës për grupet e marginalizuara.

✔ Promovimi i Politikave EDI në Vendin e Punës

Është thelbësore të përmirësohet zbatimi i politikave EDI në të gjithë sektorin publik dhe privat. Punëdhënësit duhet të jenë të detyruar të miratojnë politika zyrtare të shkruara EDI dhe të ndjekin trajnime të rregullta mbi përfshirjen në vendin e punës. Trajnimi mbi çështjet EDI, veçanërisht diversitetin gjinor dhe etnik, duhet të bëhet i detyrueshëm për të gjithë punonjësit.

✔ Rritja e Monitorimit dhe Llogaridhënies

Organeve të pavarura, siç është Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duhet t'u ofrohen më shumë burime për të monitoruar dhe hetuar ankesat në mënyrë efektive. Vendosja e mekanizmave më të fortë të llogaridhënies si për punëdhënësit ashtu edhe për institucionet do të sigurojë që politikat EDI të mos jenë vetëm në letër, por të zbatohen në mënyrë aktive.

✔ Përmirësimi i Mbrojtjes Ligjore dhe Përgjegjshmërisë

Forcimi i mekanizmave për raportimin e diskriminimit dhe sigurimi që viktimat të ndihen të sigurta dhe të mbështetura duke vepruar kështu.

✔ Zgjerimi i Qasjes në Programet e Punësimit

Programe si Fondi i Punësimit Social dhe Ndërmarrjet Sociale duhet të zgjerohen për të siguruar që grupet e marginalizuara, veçanërisht pakicat etnike, individët LGBTIQ+ dhe personat me aftësi të kufizuara, të kenë qasje të barabartë në trajnime profesionale dhe mundësi punësimi.

✔ Promovimi i Edukimit dhe Dialogut në Vendin e Punës

Punëdhënësit duhet të inkurajohen të angazhohen në dialog të vazhdueshëm rreth EDI-së për të nxitur një kulturë pune gjithëpërfshirëse. Kjo përfshin adresimin e hendekut gjinor në paga, trajtimin e ngacmimit në vendin e punës dhe sigurimin e mundësive të barabarta për të gjithë punonjësit.

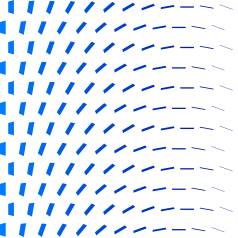
✔ **Promovimi i Edukimit dhe Dialogut në Vendin e Punës**

Punëdhënësit duhet të inkurajohen të angazhohen në dialog të vazhdueshëm rreth EDI-së për të nxitur një kulturë pune gjithëpërfshirëse. Kjo përfshin adresimin e hendekut gjinor në paga, trajtimin e ngacmimit në vendin e punës dhe sigurimin e mundësive të barabarta për të gjithë punonjësit.

✔ **Nxitja e bashkëpunimit midis sektorit publik dhe privat :**

Ndërtimi i një bashkëpunimi më të fortë midis organizatave të shoqërisë civile, sektorit publik dhe atij privat. Punëdhënësit, veçanërisht në sektorin privat, duhet të inkurajohen të angazhohen në dialog me grupet vulnerabël dhe të përfshijnë diversitetin dhe përfshirjen në praktikatat e tyre të rekrutimit dhe menaxhimit.

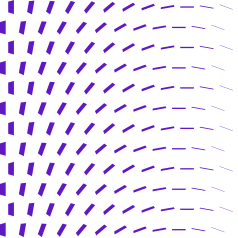
Si përfundim, ndërsa Shqipëria ka bërë përparim të lavdërueshëm në kuadrin e saj ligjor dhe institucional në lidhje me EDI-n, mbeten sfida të konsiderueshme në sigurimin që këto politika të përkthehen në përmirësime në botën reale. Duke adresuar barrierat sistemike, boshllëqet në zbatim, duke rritur monitorimin dhe duke nxitur bashkëpunimin në të gjithë sektorët, Shqipëria mund të krijojë një vend pune më gjithëpërfshirës dhe të barabartë për të gjithë qytetarët e saj.



ICC Albania dhe Qendra Streha po zbatojnë projektin “Biznesi për Barazi, Diversitet, Gjithëpërfshirje (B4EDI)”, i financuar nga Ambasada e Mbretërisë së Vendeve të Ulëta në Tiranë. Projekti “B4EDI” ka krijuar një platformë për dialog ndërsektorial dhe angazhim praktik, si pikëbashkim midis të drejtave të njeriut dhe biznesit. Gjithëpërfshirjen në vendin e punës e trajton si tregues për integritetin social dhe zhvillimin e qëndrueshëm. I mbështetur në kuadrot ligjorë dhe institucionale, kombëtarë dhe ndërkombëtarë, si edhe i zhvilluar më tej nga konsultimet me shoqërinë civile dhe aktorë të ndryshëm nga biznesi, ky raport shërben si udhërrëfyes për veprim të koordinuar nga ana e qeverisë dhe për të nxituar drejtuesit e sektorit privat, me qëllim harmonizimin e plotë të kuadrit shqiptar mbi EDI-në me konventat dhe normat ndërkombëtare dhe evropiane. Qëllimi kryesor i këtij raporti është të ofrojë një pikënisje të qëndrueshme, ku komuniteti i biznesit dhe fokus grupet në Shqipëri kanë të njëjtën kuptueshmëri të kuadrove ekzistues ligjorë, institucionale dhe politike lidhur me EDI-në. Për këtë qëllim, raporti synon të nxisë diskutimet dhe të propozojë hapa konkretë për të përmirësuar klimën e EDI-t në vendet e punës në Shqipëri.

Raporti është rezultat i një kërkimi të bazuar në një metodologji të mirëzhvilluar që kombinon kërkimin në literaturë dhe atë empirik. Kërkimi i literaturës është kryer gjatë periudhës prill 2024 – shkurt 2025; për pasojë, çdo zhvillim në kuadrin politik, ligjor apo institucional pas datës 15 shkurt 2025 nuk pasqyrohet në Raport. Si pjesë e kërkimit empirik, janë zhvilluar intervista me organizata që përfaqësojnë komunitetin LGBTIQ+, Romët & Egjiptianët, të rinjtë, me një organizatë që fokusohet në mbrojtjen e punonjësve dhe grupe të tjera të cënueshme në datat 18.04.2025 dhe më 28.04.2025.

Në fillim, raporti paraqet një pasqyrë të kuadrove ndërkombëtarë për sa i përket EDI-t në Shqipëri. Më pas, do të diskutohen kuadrot kombëtarë të Shqipërisë. Në fund, diskutimi do të përmbyllet me një analizë të rreziqeve dhe pasojave ligjore në rastet e shkeljes së kuadrit ligjor për EDI-në. Kuadrot shqiptarë politike dhe legjislativë mbi EDI-në monitorohen ngushtësisht nga komitete dhe agjenci të ndryshme të OKB-së, duke përfshirë Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO), si edhe BE-në e OJF ndërkombëtare, siç është ILGA-Europe. Për rrjedhojë, diskutimi rreth raporteve të monitorimit dhe vlerësimit të tyre na ofron një pasqyrë shumë të qartë të hapave për t’u ndjekur me qëllim përmirësimin e klimës së EDI-t në vendet e punës në Shqipëri. Raporti përmbyllet me gjetet kyçe dhe rekomandimet nga intervistat me fokus grupet, nga ku pasqyrohen perceptimet e tyre mbi efektivitetin e zbatimit të kuadrit strategjik dhe ligjor të EDI-t në vendin e punës.



KUADROT NDËRKOMBËTARË

I. Konventat ndërkombëtare

Ekziston një bazë e gjerë konventash, të miratuara nga OKB-ja ose Këshilli i Evropës (KiE), të cilat në një mënyrë a në një tjetër lidhen me EDI-në. Shqipëria ka ratifikuar shumën prej tyre, dhe për rrjedhojë, ato janë drejtpërdrejt të zbatueshme në rendin juridik shqiptar. Më poshtë, do të diskutohen konventat më të rëndësishme.

1. Konventat e Këshillit të Evropës

1.1. Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ)

Ndonëse KEDNJ-ja nuk mbulon shprehimisht punësimin, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut ka promovuar barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen në vendin e punës përmes Nenit 8 (jeta private), Nenit 14 (mosdiskriminimi) dhe Protokollit nr. 12. Shpesh, Gjykata e konsideron punësimin si pjesë të jetës private dhe e trajton diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë për shkak të seksit, racës, fesë dhe shkaqe të tjera.

1.2. Konventa Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare

Ky është instrumenti i parë detyrues për të drejtat e pakicave kombëtare. Ai garanton mbrojtjen nga diskriminimi dhe të drejtën për të marrë pjesë në jetën kulturore, sociale, ekonomike dhe publike. Shtetet Anëtare duhet të nxisin barazinë dhe pjesëmarrjen efektive të pakicave, mundësisht përmes vendeve të rezervuara ose këshillave konsultativë, të ngritur sipas rastit.

2. Konventat e Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB-së)

2.1. Konventa e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Kjo Konventë promovon gëzimin e barabartë të të drejtave nga personat me aftësi të kufizuara, duke përfshirë të drejtën e të punuarit në mjedise gjithëpërfshirëse. Aftësitë e kufizuara i përkufizon në mënyrë të gjerë dhe thekson parimet si mosdiskriminimi, aksesueshmëria dhe pjesëmarrja. Shtetet duhet të adresojnë diskriminimin e shumëfishtë dhe të garantojnë mundësi të barabarta punësimi përmes masave ligjore.

2.2. Konventat e Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO)

Në vijim, theksohen konventat më të rëndësishme të ILO-s. Zbatimi i tyre monitorohet vazhdimisht dhe rekomandimet që dalin nga ky proces do të trajtohen në pjesën e fundit të këtij raporti.

2.2.1. C100 - Konventa e Shpërblimit të Barabartë

Kjo konventë themelore përcakton parimin e pagës së barabartë për burrat dhe gratë për punë me vlerë të barabartë dhe iu kërkon Shteteve Anëtare ta zbatojnë përmes ligjeve, mekanizmave për vendosjen e pagës ose marrëveshjeve kolektive.

2.2.2. C111 - Konventa mbi Diskriminimin (në Punësim dhe Profesione)

Ajo i detyron Shtetet Anëtare, në bashkëpunim me organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve, të miratojnë politika që promovojnë barazinë dhe eliminojnë diskriminimin në punësim për shkak të racës, seksit, fesë, bindjes politike dhe shkaqe të tjera.

2.2.3. C122 - Konventa për Politikën e Punësimit

Me ratifikimin e saj, Shqipëria është zotuar të promovojë punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht, si një mënyrë për të nxitur rritjen ekonomike, për të përmirësuar standardin e jetesës dhe për të ulur papunësinë.

2.2.4. C168 - Konventa për Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen nga Papunësia

Shqipëria duhet të koordinojë mbrojtjen nga papunësia me politikat e punësimit, duke siguruar që përfitimet të mbështesin kërkimin e punës dhe jo të dekurajojnë punësimin. Rëndësi i jepet grupeve të pafavorizuara, si gratë, të rinjtë, personat me aftësi të kufizuara dhe punëtorët migrantë.

2.2.5. C183 - Konventa për Mbrojtjen e Amësisë

Kjo garanton së paku 14 javë leje lindjeje dhe ndalon pushimin nga puna për shkak të shtatzënisë. Gratë duhet të rikthehen në të njëjtin pozicion pune ose të barasvlershëm pas lejes, dhe punëdhënësit kanë barrën e provës që pushimi nga puna nuk lidhet me amësinë.

2.2.6. C190 - Konventa për Dhunën dhe Ngacmimin

Kjo konventë trajton parandalimin dhe eliminimin e dhunës dhe ngacmimit në vendin e punës, duke përfshirë dhunën me bazë gjinore. Kjo e detyron shtetin palë të zbatojë mjete ligjore të aksesueshme dhe efikase, siç janë ankesat dhe procedurat hetimore, mekanizmat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve dhe masat mbrojtëse për viktimat, dëshmitarët dhe sinjalizuesit. Gjithashtu, konventa thekson rëndësinë e mbrojtjes së privatësisë dhe konfidencialitetit, duke zbatuar sanksione, kur është e nevojshme, dhe duke siguruar mbështetje dhe shërbime të përgjigjshme gjinore ndaj viktimave. Përpos kësaj, ajo iu njuh punonjësve të drejtën të tërhiqen nga situata të rrezikshme pa pasoja dhe i fuqizon autoritetet përkatëse të zbatojnë masa të menjëhershme mbrojtëse, duke përfshirë ndalimin e punës në rastet e rrezikut të menjëhershëm.

II. Kuadrot ligjorë

Bashkimi Evropian (BE) i ka kushtuar vëmendje të veçantë miratimit të një legjislacioni gjithëpërfshirës që promovon barazinë dhe përfshirjen sociale të grupeve të marginalizuara në vendin e punës, duke vendosur detyrime specifike për të luftuar diskriminimin.

1. Karta e të Drejtave Themelore të BE-së (2000/C 364/01)

Karta mbron të drejtat themelore brenda komunitetit të BE-së, duke iu përshtatur ndryshimeve sociale dhe teknologjike. Ripohon të drejtat e rrënjësura në traditën kushtetuese dhe detyrimet ndërkombëtare të Shteteve Anëtare, siç është Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtat të Njeriut dhe Lirive Themelore dhe jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut. Karta përforcon qartësinë dhe sigurinë juridike. Kreu III përmban nenin 21, i cili ndalon diskriminimin për shkak të karakteristikave të tilla si seksi, raca ose aftësia e kufizuar; nenin 23, i cili siguron barazinë gjinore në fusha si punësimi dhe paga; dhe nenin 26, i cili iu njeh të drejta personave me aftësi të kufizuara për masa që mbështesin pavarësinë dhe pjesëmarrjen në komunitet.

2. Direktiva 2000/43/KiE — Trajtim i barabartë pavarësisht origjinës racore apo etnike

Kjo direktivë lufton diskriminimin racor dhe etnik, për të nxitur përfshirjen ekonomike dhe sociale. Ajo ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ngacmimin dhe viktimizimin në fusha si punësimi, aftësimi dhe pjesëmarrja në organizata profesionale. Shumë pak përjashtime janë të zbatueshme, ku përkatësia etnike përbën kërkesë të mirëfilltë profesionale. Rrugët ligjore duhet të jenë të aksesueshme për viktimat, ku barra e provës i kalon palës së akuzuar në momentin që prezumohet diskriminimi. Direktiva nxit dialogun social, kodet e sjelljes dhe marrëveshjet kolektive, për të përforcuar parimin e mosdiskriminimit në vendin e punës.

3. Legjislacioni i përgjithshëm rreth punësimit

3.1. Vendimi i Këshillit (BE) 2022/2296 mbi udhëzimet për politikat e punësimit të Shteteve Anëtare

Neni 148 e Traktatit për Funksimin e Bashkimit Evropian përcakton udhëzime vjetore për punësimin, të cilat Shtetet Anëtare duhet t'i integrojnë në politikat e tyre të punësimit, për të siguruar një strategji të koordinuar, të shtrirë në gjithë BE-në. Udhëzimet aktuale, të cilat nxisin kërkesën e punës (5), përforcojnë ofertën e punës dhe aftësitë (6), përmirësojnë funksionimin e tregut të punës dhe dialogut social (7) dhe promovojnë mundësi të barabarta dhe gjithëpërfshirje (8), janë pjesë përbërëse të kuadrove politikë më të gjerë të BE-së. Vendimi nr. 2022/2296, në fuqi prej datës 24 nëntor 2022, e ve theksin te përditësimet në Udhëzimet nr. 6 dhe 8. Këto përditësime theksojnë adresimin e pabarazive arsimore, ofrimin e mbështetjes të përshtatur për të papunët, heqjen e barrierave në pjesëmarrje, ngushtimin e hendekut gjinor, luftimin e diskriminimit, garantimin e trajtimit të barabartë për grupet e nënpërfaqësuar dhe integrimin e mbështetjes financiare, si dhe sigurimin e tregjeve gjithëpërfshirëse të punës dhe qasjes në shërbime cilësore. Shtetet Anëtare duhet t'i pasqyrojnë këto parime në strategjitë e tyre të punësimit dhe të raportojnë mbi ecurinë, siç kërkohet nga Neni 148(3).

3.2. Direktiva e Këshillit 2000/78/KiE, për përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion

Kjo direktivë synon të parandalojë diskriminimin për shkak të fesë, aftësisë së kufizuar, moshës ose orientimit seksual gjatë punësimit. Ajo mbulon të gjitha aspektet e punësimit, nga rekrutimi deri te kushtet e punës. Ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, duke përfshirë ngacmimin. Mbrojtjet dhe mjetet ligjore duhet të jenë të aksesueshme nga individët e prekur, edhe pas përfundimit të marrëdhënies së punës. Shtetet Anëtare të BE-së kanë detyrimin të sigurojnë që çdo person, i cili e konsideron veten të cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë, të ketë akses në procedurat gjyqësore dhe/ose administrative.

3.3. Direktiva 2002/14/KiE, për përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për informimin dhe konsultimin e punonjësve në komunitetin e BE-së

Kjo direktivë vendos standardet minimale për informimin dhe konsultimin e punonjësve, duke iu lënë hapësirë Shteteve Anëtare të përcaktojnë objektin dhe zbatimin e saj. Konsultimi duhet të jetë kuptimplotë, në kohën e duhur dhe i lidhur me ndryshimet që kanë të bëjnë me punën, duke siguruar që përfaqësuesit e punonjësit të mund të përgjigjen dhe të negociojnë në mënyrë efektive.

3.4. Direktiva 2009/38/KiE, për krijimin e një Këshilli Evropian të Punës ose një procedure në ndërmarrjet brenda komunitetit të BE-së, si dhe në grupet e ndërmarrjeve që veprojnë brenda BE-së, për qëllime të informimit dhe konsultimit me punonjësit

Kjo direktivë i siguron punonjësve në shoqëritë e mëdha të BE-së të konsultohen për çështje ndërkombëtare përmes Këshillave Evropianë të Punës. Drejtuesit qendrorë duhet të ofrojnë informacionin e nevojshëm dhe të negociojnë kushtet me përfaqësuesit e punonjësit. Konfidencialiteti dhe të drejtat për trajnim janë të garantuara për përfaqësuesit.

4. Legjislacioni mbi barazinë gjinore

4.1. Direktiva për Barazi në Punësim (2000/78/KiE)

Direktiva për Barazi në Punësim është një kuadër i konsoliduar i BE-së, për të garantuar trajtim të barabartë në punësim, duke ndaluar diskriminimin për shkak të fesë ose bindjeve, moshës, aftësisë së kufizuar dhe orientimit seksual në të gjithë sektorët dhe format e punës. Ajo mbulon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ngacmimin dhe praktikën diskriminuese për sa i përket rekrutimit, pagës, ngritjes në detyrim, aftësimin dhe kushteve të punës. Direktiva kërkon përshtatje të arsyeshme për personat me aftësi të kufizuara, me përjashtim të rasteve kur kjo do të përbënte një barrë joproporcionale, ofron hapësirë për veprim pozitiv për të trajtuar të pafavorizuarit, dhe siguron zbatim përmes mbrojtjeve ligjore, kalimin e barrës së provës dhe garancive ndaj hakmarrjes. Shtetet Anëtare duhet gjithashtu të rrisin ndërgjegjësimin dhe të nxisin dialogun social për të mbështetur trajtimin e barabartë, përmes monitorimit të vendit të punës, kodeve të sjelljes dhe shkëmbimit të praktikave të mira.

4.2. Direktiva 2006/54/KiE, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe ushtrimit të profesionit

Barazia midis burrave dhe grave është parim themelor i të drejtës së BE-së, veçanërisht në lidhje me punësimin, ku e ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në fusha, si: rekrutimi, paga, kushtet e punës, ngritja në detyrë, trajnimi dhe anëtarësimi në sindikata të punëtorëve. Neni 157 e Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian ndalon shprehimisht diskriminimin e shprehur të paga për shkak të seksit, për të njëjtën punë ose për punë me vlerë të barabartë, duke përfshirë sistemet e klasifikimit në detyrë. Ndonëse ekzistojnë shumë pak përjashtime për kërkesa legjitime dhe proporcionale lidhur me profesionin, Shteteve Anëtare u kërkohet të ofrojnë mjete ligjore të efektshme, siç janë procedurat e pajtimit dhe ato gjyqësore, dhe t'i mbrojnë punonjësit nga hakmarrja kur pohojnë të drejtat e tyre. Duhet të vendosen penalitete dhe mekanizma dëmshpërblimi, dhe në rastin mosmarrëveshje ligjore, kur prezumohet diskriminimi, barra e provës i kalon të akuzuarit, që të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.

4.3. Direktiva (BE) 2019/1158, për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët

Kjo direktivë, e cila synon nxitjen e barazisë gjinore, vendos disa standarde minimale për lejen atërore, lejen prindërore dhe atë të kujdestarëve, si dhe mbështet mënyra fleksibël të të punuarit. Ajo synon të rrisë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës dhe inkurajon burrat të ndajnë përgjegjësitë e rritjes së fëmijëve.

4.4. Direktiva (BE) 2022/2381, për përmirësimin e balancës gjinore midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masave përkatëse

Kjo direktivë u kërkon shoqërive të listuara që, deri më 2026, të arrijnë së paku një përfaqësim prej 40% të grave në pozicione jodrejtuese ose 33% në ato drejtuese. Shoqëritë duhet të aplikojnë kritere gjinore neutrale, si dhe të bazuara në meritë gjatë proceseve të përzgjedhjes dhe të raportojnë mbi përfaqësimin gjinor në baza vjetore. Shoqëritë që nuk i përmbahen kërkesave duhet të japin shpjegime për mospërmbushjen dhe paraqesin veprimet korrigjuese të planifikuara.

4.5. Direktiva (BE) 2023/970, për përforcimin e zbatimit të parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë, ose për punë me vlerë të barabartë, për burrat dhe gratë përmes transparencës së pagave dhe mekanizmave zbatuese

Kjo direktivë vendos disa rregulla minimale për të mbrojtur parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose për punë me vlerë të barabartë, për burrat dhe gratë, duke ndaluar diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë në lidhje me pagën për shkak të seksit dhe duke forcuar transparencën e pagave dhe mekanizmat zbatues. Ajo kërkon punëdhënësve të zbatojnë struktura objektive dhe neutrale gjinore lidhur me pagën, të bazuara në kritere si aftësitë, përpjekjet dhe kushtet e punës. Punëdhënësit ndalohen që t'i kërkojnë aplikantëve informacion për pagën e mëparshme, duhet të garantojnë praktika rekrutimi jodiskriminuese dhe janë të detyruar të vënë në dispozicion kriteret për përcaktimin e pagës. Punonjësit kanë të

drejtë të kërkojnë dhe të marrin informacion mbi pagën, duke përfshirë nivelet e pagës mesatare sipas gjinisë. Nga qershori i vitit 2027, punëdhënësit e mëdhenj do duhet të raportojnë për hendekun gjinor të paga dhe për tregues të tjerë të lidhur me pagën, si dhe të bashkëpunojnë me përfaqësuesit e punonjësve, për të adresuar hendeqe të pajustificuara të pagës. Shtetet Anëtare duhet të mbështesin zbatimin përmes mjeteve analitike, asistencës teknike dhe trajnimit, veçanërisht për punëdhënësit më të vegjël, dhe të sigurojnë mjete ligjore të konsoliduara dhe të disponueshme për individët dhe organizatat që kanë interes legjitim për të zbatuar të drejtat për pagë të barabartë.

III. Strategjitë dhe Planet e veprimit

Ekzistojnë një sërë dokumentesh politike dhe strategjike në nivel BE-je që adresojnë çështje lidhur me barazinë gjinore ose të drejtat e komuniteteve të marginalizuara. Në këtë pjesë të mbetur, do të diskutohen disa nga strategjitë dhe planet e veprimit më domethënëse dhe më të rëndësishme të BE-së.

1. Komunikim i Komisionit Evropian — Bashkësia e barazisë: Strategjia për Barazinë gjinore 2020-2025

Kjo strategji përvijon objektivat dhe veprimet e BE-së për barazinë gjinore për vitet 2020-2025. Ajo synon të eliminojë dhunën, diskriminimin dhe pabarazitë për shkak të gjinisë. Ndër qëllimet kryesore është ekonomia e barabartë gjinore, duke adresuar hendekun e pagës dhe barazinë në nivele drejtuese përmes nismave të përfaqësimit në borde, dhe duke forcuar barazinë gjinore në veprimet e jashtme të BE-së. Komisioni e ve theksin te integrimi gjinor përmes emërimit të një Komisioneri për barazinë dhe caktimit të një task force për barazinë.

2. Komunikim i Komisionit — Bashkësia e barazisë: Strategjia për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara 2021-2030

Kjo strategji synon të garantojë të drejtat e personave me aftësi të kufizuara dhe të forcojë rolin global të BE-së në promovimin e barazisë. Ajo mbështet zbatimin e Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, nëpërmjet veprimeve të koordinuara kombëtare dhe ato në shkallë BE-je. Adreson natyrën e larmishme të aftësisë së kufizuar, duke përfshirë identitetet e ndërlidhura, dhe përqendrohet në heqjen e barrierave dhe luftimin e diskriminimit. Shtyllë themelore është garantimi i qasjes së barabartë në drejtësi, punësim, aftësim dhe mbrojtje nga dhuna.

3. Komunikim (KOM (2011) 173 përfundimtar) për Kuadrin e BE-së mbi Strategjitë e Integritit të Romëve deri më 2020

Ky komunikim i vitit 2011 iu bënte thirrje shteteve anëtare të miratojnë strategji për të nxitur integrimin e romëve në përputhje me objektivat e Evropës deri në vitin 2020. Ai synonte të pakësonte dallimet për sa i përket punësimit dhe qasjes sociale, duke nxitur reforma kombëtare dhe duke përforcuar Platformën Evropiane për Integrimin e Romëve.

4. Komunikim i Komisionit — Bashkësia e barazisë: Kuadri Strategjik i BE-së për Romët për Barazi, Gjithëpërfshirje dhe Pjesëmarrje dhe Rekomandimet për Barazinë, Gjithëpërfshirjen dhe Pjesëmarrjen e Romëve

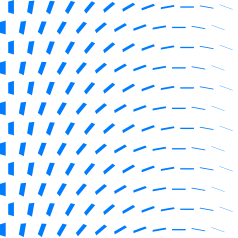
Ky kuadër i ri përmirëson përfshirjen e romëve nëpërmjet barazisë, pjesëmarrjes dhe integritit socio-ekonomik efektiv. Ai përcakton 7 fusha prioritare: barazinë, gjithëpërfshirjen, pjesëmarrjen, arsimin, punësimin, shëndetin dhe strehimin. Ai përmban objektiva të matshme, si përgjysmimi i numrit të hendekeve për sa i përket diskriminimit dhe punësimit, dhe ofron udhëzime për Shtetet Anëtare që të zhvillojnë sisteme mbështetëse, të nxisin punësimin e romëve dhe të përmbushin qëllime strategjike në dhjetëvjeçarin e ardhshëm.

5. Strategjia e Barazisë për LGBTIQ 2020-2025 dhe Udhëzimet për Strategji dhe Plane Veprimi për Forcimin e Barazisë së komunitetit LGBTIQ

Barazia dhe mosdiskriminimi, të cilat garantohen në traktate dhe në Kartën e të Drejtave Themelore, përbëjnë vlerat thelbësore të BE-së, dhe ka pasur përpjekje të shtuara për të çuar përpara të drejtat e personave të komunitetit LGBTIQ, përmes legjislacionit, politikave dhe ndërgjegjësimit. Pavarësisht ecurisë së shënuar, diskriminimi mbetet mjaft i përhapur, siç tregojnë raportimet në rritje për paragjykim dhe përjashtim, ku shumë individë të komunitetit LGBTIQ ende përballen me pasiguri, varfëri dhe hezitim për të raportuar abuzimet. Në përgjigje të kësaj, Komisioni Evropian miratoi Strategjinë e Barazisë për LGBTIQ 2020-2025, që synon të luftojë diskriminimin, të garantojë sigurinë, të nxisë shoqëri gjithëpërfshirëse dhe të promovojë barazinë e LGBTIQ-së në nivel botëror. Kjo strategji mbështetet në mjete të tilla si: Platforma e BE-së për Kartat e Diversitetit, përdorimi i Fondit shtesë Social Evropian (ESF+), për të fuqizuar grupet e marginalizuara, si dhe një plan veprimi evropian për ekonominë sociale, për të nxitur gjithëpërfshirjen përmes ndërmarrjeve sociale. Orientime të mëtejshme, jepen në udhëzimet e Nëngrupit të komunitetit LGBTIQ për Barazinë, të cilat ndihmojnë shtetet anëtare të zhvillojnë strategji efektive që adresojnë punësimin, varfërinë dhe format e shumta dhe të ndërthurura të diskriminimit, veçanërisht ato që prekin individët trans, ata pa gjini të caktuar (jobinar), interseksualët dhe ata nga grupe të tjera të cenueshme.

6. Rekomandimi i Këshillit i datës 30 tetor 2020 për Urën drejt Punësimit – Përforcimi i Garancisë Rinore dhe zëvendësimi i Rekomandimit të Këshillit të datës 22 prill 2013 për krijimin e Garancisë Rinore (2020/C 372/01)

Garancia rinore, e krijuar në vitin 2013, iu siguron të gjithë të rinjve nën moshën 25 vjeçare të marrin oferta cilësore pune, arsimimi ose trajnimi, brenda 4 muajve nga të qenit të papunë ose nga përfundimi i shkollës. Rishikimi i vitit 2020 e zgjeroi kufirin e moshës deri në 29 vjeç dhe theksoi gjithëpërfshirjen e të rinjve të cënueshëm, si personat që nuk janë në punësim, arsim ose formim profesional (NEET), gratë e reja dhe ata me aftësi të kufizuara. Zbatimi kryhet përmes skemave kombëtare dhe vendore, duke u përqendruar te mbulimi i gjerë, përgatitja, vendosja në punë dhe mbështetja pas vendosjes në punë.



KUADROT KOMBËTARË

Gjatë viteve të fundit, Shqipëria ka shënuar ecuri drejt përmirësimit të kuadrit ligjor kombëtar për të drejtat e njeriut, barazinë dhe mosdiskriminimin, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen, si dhe për harmonizimin e këtij kuadri me atë ndërkombëtar. Kuadri ligjor i miratuar përbëhet nga legjislacioni kombëtar dhe detyrimet ndërkombëtare, të marra përsipër përmes ratifikimit të disa konventave. Nuk do ishte e mundur që në këtë studim, të identifikonim dhe të përfshinim të gjitha aktet ligjore të detyrueshme lidhur me EDI-në. Për rrjedhojë, më poshtë do të identifikohet dhe do trajtohet kuadri më domethënës dhe më i rëndësishëm. Gjatë viteve të fundit, janë ndërmarrë hapa të rëndësishëm në Shqipëri për forcimin dhe përmirësimin e shërbimeve për politikën e punësimit dhe aftësimin, veçanërisht përmes forcimit të rolit të sektorit publik në ofrimin e shërbimeve të punësimit, si dhe modernizimin e sistemit të arsimit dhe formimit profesional. Ligjet dhe institucionet e mëposhtme luajnë rol kyç në promovimin e një mjedisi të barabartë, të diversifikuar dhe gjithëpërfshirës në vendin e punës në Shqipëri.

I. Kuadrot ligjorë

1. Kushtetuta

Kushtetuta e Shqipërisë garanton të drejta të barabarta për të gjithë, dhe në Nenin 18/2, shprehet se të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe të mbrojtur nga diskriminimi për shkak të gjinisë, etnisë, bindjeve dhe faktorë të tjerë. Neni 15 parashikon se të drejtat themelore të njeriut qëndrojnë në themel të rendit juridik. Neni 17 parashikon kufizime, vetëm kur janë të ligjshme, proporcionale dhe në përputhje me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

2. Kodi i punës

Kodi përmban dispozita gjithëpërfshirëse për të krijuar një ambient pune të barabartë, të diversifikuar dhe gjithëpërfshirës, duke ndaluar diskriminimin në të gjitha aspektet e punës dhe profesionit, duke përfshirë shpalljet e vendeve të punës, rekrutimin, trajnimin dhe përfundimin e marrëdhënies së punës. Diskriminimi përkufizohet në mënyrë të gjerë, që të përfshijë çdo trajtim të padrejtë e të diferencuar, të bazuar në shkaqe të tillë si seksi, raca, mosha, aftësia e kufizuara, orientimi seksual, bindjet politike, gjendja shëndetësore, apo anëtarësia në sindikata, ndër të tjera.

Punëdhënësit janë të detyruar të ofrojnë përshtatje të arsyeshme në vendin e punës për individët me aftësi të kufizuara, dhe mosfrimi i tyre konsiderohet diskriminues. Kur ka ankesa për diskriminim dhe ngacmim, barra e provës kalon te punëdhënësi ose te i akuzuari i dyshuar, në momentin kur punonjësi paraqet provat fillestare. Gjithashtu, Kodi i ndalon praktikën diskriminuese lidhur me pagat, ngacmimin moral dhe seksual, si dhe sjelljet poshtëruese, dhe parashikon mbrojtje të veçanta për punëmarrëset shtatzënë dhe nënat e reja, duke mbuluar lejen e amësisë, sigurinë dhe shëndetin në vendin e punës, si dhe garantimin e punës para dhe pas lindjes.

3. Ligji nr. 152/2013 “Për shërbimin civil”

Ky ligj garanton qasje të barabartë dhe të bazuar në meritë gjatë punësimit në shërbimin civil. Parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit zbatohen gjatë të gjithë ciklit të punësimit, duke filluar nga rekrutimi dhe formimi e deri te ngritja në detyrë, vlerësimet dhe masat disiplinore, ku të gjitha mbështeten në meritë profesionale bazuar në procese transparente.

4. Ligji nr. 9970/2008 “Për barazinë gjinore”

Ky ligj garanton të drejta dhe mundësi të barabarta në jetën publike për burrat dhe gratë dhe parashikon një përfaqësim gjinor prej 30% në rolet vendimmarrëse. Ai ndalon diskriminimin në sektorë të tillë si arsimi dhe punësimi, parashikon të dhëna të disagreguara sipas gjinisë dhe mbështet buxhetimin gjinor me anë të akteve nënligjore, si Vendimi i Këshilli i Ministrave nr. 465, i vitit 2012.

5. Ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në Shqipëri, që prej vitit 2010, ka siguruar barazinë dhe ka ndaluar diskriminimin për shkak të një sërë karakteristikash personale, ku përfshihet raca, gjinia, orientimi seksual, aftësia e kufizuar, dhe shumë të tjera. E përkufizon diskriminimin si çdo veprim që pengon gëzimin e barabartë të të drejtave dhe lirive dhe cakton si organin kombëtar të mbikëqyrjes Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Me anë të ndryshimeve e vitit 2020, u sqarua më tej fushëveprimi i ligjit dhe u shtuan përkufizimet për gjuhën e urrejtjes dhe forma të tjera të rënda të diskriminimit.

6. Ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”

Ky ligj garanton të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, duke nxitur pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe të barabartë në të gjitha fushat e shoqërisë dhe duke mbështetur jetesën e tyre të pavarur përmes shërbimeve të aksesueshme dhe politikave gjithëpërfshirëse. I ngarkon përgjegjësi organeve publike dhe private që të largojnë barrierat dhe t’i përmbahen parimeve për mosdiskriminim, barazi dhe gjithëpërfshirje. Shërbimet mbështetëse janë konceptuar për t’iu dhënë individëve me aftësi të kufizuara autonomi dhe qasje të barabartë për arsimim, punësim dhe mundësitë e jetës së përditshme. Gjithashtu, ligji parashikon ngritjen e Këshillit Kombëtar për Aftësinë e Kufizuar dhe ngarkon me detyrën e mbikëqyrjes së zbatimit Avokatin e Popullit dhe Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

7. Ligji nr. 65/2016 “Për ndërmarrjet sociale në Republikën e Shqipërisë”

Ky ligj rregullon funksionimin e ndërmarrjeve sociale, duke vendosur kriteret për marrjen ose humbjen e statusit të tyre, me qëllim nxitjen e punësimit të grupeve e pafavorizuara, siç janë personat me aftësi të kufizuara, jetimet, të papunët afatgjatë dhe gratë viktime të dhunës ose trafikimit. Ai përcakton se si këto ndërmarrje funksionojnë, përcakton të drejtat dhe detyrimet e anëtarëve dhe punonjësve, si dhe parashikon mbikëqyrjen nga ministria përgjegjëse për çështjet sociale. Ndërmarrjet sociale mund të marrin mbështetje nga shteti përmes subvencioneve ose formave të tjera të ndihmës, sipas ligjeve përkatëse shtetërore dhe tatimore.

8. Ligji nr. 121/2016, “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”

Ky ligj u garanton shërbime sociale individëve të cenueshëm, duke theksuar mosdiskriminimin. Identifikon si përfitues kyç grupe të caktuara, siç janë personat me aftësi të kufizuara dhe prindërit e vetëm. Parashikohen gjithashtu rehabilitimi për punë dhe integrimi shoqëror, të financuara nga Fondi Social.

9. Ligji nr. 15/2017, “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”

Ky ligj synon të krijojë në Shqipëri një sistem të unifikuar dhe bashkëkohor për Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP), që është në përputhje me ndryshimet socio-ekonomike dhe teknologjike dhe plotëson nevojat e tregut vendor dhe global të punës, ndërkohë që garanton qasje të barabartë për të gjithë individët. Përcakton rolet e institucioneve kyçe, si ministria përgjegjëse për AFP-në, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, si dhe Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve. Institucionet, si ato publike dhe ato private, mund të ofrojnë AFP-në sipas këtij ligji, i cili gjithashtu parashikon rregulla të hollësishme për kualifikimet, kurrikulat, certifikimin, akreditimin e ofruesit, si dhe standardet e cilësisë.

10. Ligji nr. 96/2017 “Për mbrojtjen e Pakicave Kombëtare në Republikën e Shqipërisë”

Ky ligj garanton mbrojtjen nga diskriminimi të pakicave kombëtare greke, maqedonase, arumune (vllahe), rome, egjiptiane, malazeze, boshnjake, serbe dhe bullgare. Gjithashtu, ligji parashikon që personat të cilët i përkasin një pakice kombëtare kanë të drejtën e pjesëmarrjes së barabartë dhe efektive në jetën publike, ekonomike, sociale dhe kulturore të vendit. Kjo dispozitë i njeh individëve, të cilët i përkasin njërës prej pakicave të përcaktuara me ligj, të drejtën që të përfshihen në punësim njësoj si të tjerët pa diskriminim.

11. Ligji nr. 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”

Ky ligj rregullon funksionimin e shërbimeve publike të punësimit dhe programeve të tregut të punës në Shqipëri, me qëllim rritjen e punësueshmërisë së forcës punëtore përmes shërbimeve të punësimit, vetëpunësimit dhe formimit profesional. I jep përparësi mbështetjes së grupeve të cënueshme, si personave me aftësi të kufizuara, të rinjve NEET nën 29 vjeç, komuniteteve rome dhe egjiptiane dhe të tjerëve. Ligji parashikon masa aktive, si p.sh. punë publike dhe formim, por edhe mbështetje pasive, duke përfshirë pagesën e papunësisë. Një nga ndryshimet kyçe solli Skemën e Garancisë Rinore, duke iu ofruar individëve NEET mundësi për punësim, arsim ose formim, brenda katër muajve nga regjistrimi. Gjithashtu, ligji krijon Fondin Social të Punësimit, të financuar nga kontributet e punëdhënësve, kur nuk përmbushet numri i përcaktuar i personave me aftësi të kufizuara të punësuar.

12. Ligji nr. 75/2019 “Për rininë”

Ky ligj përcakton kuadrin për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të të rinjve, të moshës 15-29 vjeç, në Shqipëri dhe në diasporë, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes në politikëbërje dhe vendimmarrje, si në nivel qendror, ashtu edhe në atë vendor. Thekson parimet e barazisë, mosdiskriminimit dhe shanseve të barabarta, duke mbështetur angazhimin e të rinjve në fusha, si arsimi, punësimi, përfshirja sociale dhe vullnetarizmi. Koncepte kyçe përbëjnë arsimi joformal dhe puna rinore, që përqendrohen në veprimtari joformale dhe pjesëmarrëse, të cilat nxisin zhvillimin personal dhe social. Ligji përcakton institucionet përgjegjëse, si Agjencia Kombëtare e Rinisë dhe Këshilli Kombëtar i Rinisë, dhe parashikon krijimin e një baze kombëtare të dhënash, për të mbështetur dhe orientuar zbatimin e politikave rinore.

II. Strategjitë dhe Planet e Veprimit

Qeveria e Shqipërisë ka miratuar një gamë të gjerë dokumentesh strategjike dhe politike. Disa prej këtyre dokumenteve janë të përgjithshme, e megjithatë, përmbajnë elemente të rëndësishme për përmirësimin e klimës së punësimit në Shqipëri, përmes barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes. Disa të tjera përqendrohen veçanërisht te gratë, personat me aftësi të kufizuara, komunitetet rome dhe egjiptiane, komuniteti LGBTQ+, pakicat kombëtare dhe të rinjtë. Këto dokumente synojnë rritjen e punësimit, luftën ndaj diskriminimit dhe nxitjen e gjithëpërfshirjes në sektorin publik dhe privat. Për më tepër, ka një sërë programesh, strategjisë dhe nismash që synojnë të përmirësojnë situatën e punësimit të kategorive të ndryshme sociale, si të rinjtë, personat me aftësi të kufizuara, etj. Në pjesën e mbetur të këtij seksioni, jepet një pasqyrë e strategjive dhe dokumenteve politike më të rëndësishme në Shqipëri.

1. Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2022-2030

Kjo strategji përbën kuadrin kryesor të Shqipërisë për zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik dhe social, që udhëheq integrimin në BE. Ajo përmban strategji sektoriale dhe ndërsektoriale. Punësimi është pjesë e Shtyllës III: “Kohezioni social”. Vizioni për punësimin është “punësim cilësor dhe formim i vazhdueshëm për të gjithë”, me dy objektiva: (1) përmirësimin e aftësive dhe lidhjen e punëkërkuarve me kërkesat e tregut të punës (2) promovimin e punës së denjë, nëpërmjet politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës. Strategjia pasqyron kushtet aktuale dhe vendos objektiva afatmesme dhe afatgjata për pjesëmarrjen në tregun e punës dhe qasjen e barabartë në punë të denjë.

2. Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023-2030

Vizioni i strategjisë është “punësimi cilësor dhe të nxëniti gjatë gjithë jetës për të gjithë.” Ajo përcakton dy politika kryesore: përmirësimin e aftësive dhe përfundimin me vendin e punës (me tre objektiva: uljen e mospërfundimit me aftësitë, përmirësimin e aftësive të individëve në moshë pune dhe përmirësimin e funksionimit të tregut të punës); dhe siguron punësim të denjë, përmes politikave gjithëpërfshirëse të punës, duke pasur si objektiv programet e ndërmjetësimit dhe kushte dinjitoze pune.

Strategjia plotëson Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2030 dhe mbështet qëllimet si punësimi i të rinjve dhe barazia gjinore. Ajo thekson rritjen e përfshirjes dhe nevojën për bashkëpunim me të gjitha palët e interesit, duke përfshirë mbështetjen për të rinjtë, pakicat dhe grupet e marginalizuara. Masa prioritare përfshijnë forcimin e sistemeve të AFP-së, duke angazhuar sektorin privat, duke promovuar digjitalizimin dhe duke përmirësuar inteligjencën e tregut të punës.

3. Strategjia Kombëtare për Mbrojtjen Sociale 2024-2030

Strategjia e vë theksin te pabarazia gjinore e vazhdueshme në punësim, ku gratë përballen me paga më të ulëta, informalitet dhe mungesën e monitorimit të zbatimit. Gjithashtu, ajo vëren norma të larta të varfërisë dhe përjashtimit, veçanërisht për personat me aftësi të kufizuara, të cilët prekën thellësisht nga krizat. Vizioni i strategjisë është “mbrojtja sociale në një mjedis mundësues dhe fuqizues, i cili siguron një jetë të denjë”, i arritshëm përmes dy politikave: uljen e varfërisë dhe fuqizimin e personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet skemave financiare të ndjeshme gjinore dhe të qëndrueshme ndaj krizave; dhe forcimin e sistemeve të vlerësimit dhe shërbimeve për personat me aftësi të kufizuara.

4. Strategjia Kombëtare për Mbrojtjen Sociale 2021-2030 dhe Plani i saj i Veprimit

Strategjia promovon mundësi të barabarta, pavarësisht gjinisë, kombësisë, aftësisë së kufizuar apo tipareve të tjera. Ajo thekson eliminimin e stereotipave gjinorë dhe diskriminimin, për të mundësuar zhvillimin gjithëpërfshirës. Vizioni i kësaj strategjie është “një shoqëri që vlerëson barazinë dhe drejtësinë gjinore, duke siguruar që askush të mos mbetet pas dhe duke nxitur tolerancën zero ndaj dhunës me bazë gjinore.” Parimet e saj kyçe janë adresimi i diskriminimit të ndërthurur, veçanërisht ndaj grave dhe vajzave të marginalizuara, duke vënë në zbatim një qasje të bazuar te të drejtat e njeriut dhe gjithëpërfshirëse, dhe duke e pranuar diversitetin, si në gjini, në aftësi dhe në prejardhje.

Strategjia synon të arrijë:



Të nxisë përfshirjen e grave në të gjithë sektorët e punës



Të mbështesë gratë nga zonat rurale përmes ndërmarrjeve sociale



Të rrisë qasjen në shërbimet sociale përmes Fondit Social



Të zbatojë Konventën C190 të ILO-s



Të zbatojë direktivat e BE-së për barazinë

5. Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021-2025

Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021-2025 është nismë ndërsektoriale e Qeverisë së Shqipërisë që synon të promovojë integrimin e personave me aftësi të kufizuara në jetën socio-ekonomike, në bashkërendim me Konventën e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.

Vizioni i tij është të çojë përpara të drejtat, pavarësinë dhe pjesëmarrjen e plotë të personave me aftësi të kufizuara në të gjitha fushat e jetës, duke siguruar barazinë dhe lirinë e zgjedhjes.

Ndër tetë fushat kyçe të politikave, politika nr. 3, e cila ka në fokus rritjen e pjesëmarrjes në tregun e punës dhe garantimin e qasjes së barabartë në punë të denjë për personat me aftësi të kufizuara, është më e rëndësishmja. Kjo politikë e vë theksin te formimi dhe punësimi si elemente thelbësore të integritimit. Për zbatimin e kësaj politike, institucionet shtetërore, të cilat janë përgjegjëse për këtë fushë, në bashkëpunim me institucionet publike dhe private dhe organizata të tjera, do të përqendrohen në 3 objektiva specifike:

Tre Objektivat e Politikës Nr. 3 të PVK-së për Personat me Aftësi të Kufizuara

Objektivi 1: “Rritja e cilësisë në shërbimet e aftësimin, për të nxitur përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës.”

Një nga faktorët kyç që ndikon në punësueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara është qasja e tyre në kurset e formimit pa pagesë përmes Qendrave të Formimit Profesional (QFP). Është zbatuar një kurrikul e unifikuar në të gjitha QFP-të publike me në qendër aftësitë bazë, për përmirësimin e kapaciteteve të tyre. Gjithashtu, planet parashikojnë shtrirjen e kurseve profesionale dhe ato për të nxënëit gjatë gjithë jetës, si ato të përgjithshme ashtu edhe ato të specializuara, të përafruara me nevojat e tregut të punës, duke promovuar ndërkah rezultatet e suksesshme të punësimit të personave me aftësi të kufizuara si shembuj pozitiv të ndikimit të formimit profesional.

Objektivi 2: “Rritja e mundësive për punësim dhe vetëpunësim për personat me aftësi të kufizuara.”

Legjislacioni shqiptar i përditësuar për punësimin nxit përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara përmes Fondit Social të Punësimit (FSP), që është funksional prej vitit 2024, dhe paketës së re të këshillimit dhe mentorimit për punëdhënësit dhe punëmarrësit. Qëllimi është rritja vjetore në masën 20% të përfituesve nga programet e nxitjes së punësimit. Masat kyçe përfshijnë financimin e përshtatjeve për aksesueshmërinë në vendin e punës dhe forcimin e bashkëpunimit midis Agjencisë Kombëtare për Punësimin dhe Aftësitë, universiteteve dhe punëdhënësve, për të mbështetur praktikat profesionale dhe punësimin e punëkërkuesve të arsimuar me aftësi të kufizuara. Përpos këtyre, Ligji nr. 65/2016 “Për ndërmarrjet sociale” parashikon subvencione në mbështetje të punësimit dhe shërbimeve sociale për grupet e cënueshme, duke përfshirë mbulimin e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore.

Objektivi 3: “Përmirësimi i cilësisë dhe i efikasitetit të shërbimeve, që synojnë nxitjen e integritit të personave me aftësi të kufizuara në tregun e punës.”

Ristrukturimi i institucionit qendror, Agjencisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, përgjegjëse për zbatimin e politikave të punësimit, përcakton edhe masat e përshtatshme që duhen marrë për përmbushjen e objektivit. Përpos hartimit të kurrikulave të reja për të ofruar trajnim në “aftësi bazë”, do të merren masa për hartimin dhe miratimin e udhëzuesve mbi manualët e ofrimit të shërbimeve për punëkërkuesit dhe punëdhënësit. Gjatë këtij procesi, përparësi i jepet vlerësimit të personave me aftësi të kufizuara lidhur me profilizimin dhe punësueshmërinë e tyre.

6. Plan Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrje të Romëve dhe Egjiptianëve 2021-2025

Mbrojtja e të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimi, veçanërisht ndaj romëve dhe egjiptianëve, përbën përparësi kryesore të agjendës së Shqipërisë për integrimin në BE.

Plani kombëtar i veprimit pohon diskriminimin nga sistemi që këto komuniteti hasin, sidomos në lidhje me punësimin dhe formimin profesional. Vizioni i tij është të garantojë barazinë, përfshirjen dhe pjesëmarrjen e romëve dhe egjiptianëve në të gjitha fushat e jetës sociale, si arsimi, punësimi, strehimi, shëndetësia dhe shërbimet sociale, ndërkohë që synon uljen e pabarazive socio-ekonomike dhe kulturore. Për arritjen e këtij qëllimi, plani përcakton shtatë prioritetet strategjike, të bazuara në barazi, mosdiskriminim dhe standarde ndërkombëtare të të drejtave të njeriut.

Politika nr. 5 synon shprehimisht krijimin e mundësive të barabarta për punësim cilësor dhe të qëndrueshëm për romët dhe egjiptianët. Për zbatimin e kësaj politike, janë përcaktuar objektivat specifike të mëposhtme.

Tre Objektivat e Politikës Nr. 5 për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrje të Romëve dhe Egjiptianëve

Objektivi specifik 1: “Nxitja e punësimit të romëve dhe egjiptianëve nëpërmjet arsimit dhe formimit profesional dhe programeve aktive të tregut të punës.”

Plani trajton regjistrimin e ulët të pakicave romë dhe egjiptiane si punëkërkues të papunë, veçanërisht të rinjtë dhe gratë, duke nxitur rritjen e ndërgjegjësimit rreth programeve të punësimit dhe rritjen e qasjes në shërbimet e këshillimit të karrierës. Ai synon të rrisë pjesëmarrjen e tyre në programet e zhvillimit të aftësive, formimit profesional, vetëpunësimit dhe punëve publike në komunitet. Masat kyçe përfshijnë prioritetimin e romëve dhe egjiptianëve të rinj në programet kombëtare të praktikave të punës, duke prezantuar kuota punësimi në administratën publike dhe duke drejtuar ata posaçërisht në skemat e garancisë rinore.

Objektivi specifik 2: “Nxitja e sipërmarrjes (sociale) dhe vetëpunësimit të romëve dhe egjiptianëve.”

Ndonëse, sipas ligjit nr. 65/2016 “Për ndërmarrjet sociale”, romët dhe egjiptianët janë përfituesit kryesorë, deri më tani asnjë individë nga këto grupe nuk ka përfituar. Për ta adresuar këtë, plani i veprimit thekson krijimin e një mjedisi mundësues për përfshirjen në ndërmarrjet sociale, duke i dhënë përparësi dhe duke trajnuar OJF-të e romëve dhe egjiptianëve në çështje ligjore, financiare dhe të menaxhimit të biznesit. Plani synon gjithashtu të formalizojë punën e padeklaruar duke mbështetur të paktën 300 romë dhe egjiptianëve për sipërmarrje dhe vetëpunësim deri më vitin 2025. Ndër masat përfshihen ulja e taksave dhe tatimeve vendore për bizneset e ngritura nga romët ose bizneset që kanë të punësuar romë, përjashtime nga tarifat për romët shitës ambulantë, duke rezervuar hapësira publike tregtare me infrastrukturë të përshtatshme dhe duke i dhënë përparësi qasjes në grantet e IPARD II për bujqësinë dhe zhvillimin rural.

 Objektivi specifik 3: “Rritja e kapaciteteve dhe përmirësimi i performancës së punës së stafit të Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe të arsimit dhe formimit profesional, për integrimin e romëve dhe egjiptianëve në tregun e punës.”

Ndërmjetësimi është një nga strategjitë e përdorura gjerësisht për të trajtuar pabarazitë me të cilat përballen romët dhe egjiptianët në lidhje me qasjen në punësim, shëndetësi dhe arsim, ndonëse integrimi i ndërmjetësuesve pranë institucioneve shtetërore shqiptare ka qenë sfidues. Plani i veprimit propozon punësimin e ndërmjetësuesve në zyrat e punësimit, për të përmirësuar komunikimin, qasjen dhe ndikimin e shërbimeve të punësimit të këto pakica. Ai gjithashtu trajton mosbesimin e romëve dhe egjiptianëve ndaj institucioneve publike, duke nxitur rritjen e ndërgjegjësimit rreth mosdiskriminimit, përfshirjes kulturore dhe zhvillimin e trajnimit të detyrueshëm për stafin e shërbimit të punësimit. Ky plan parashikon zhvillimin e mjeteve për të parandaluar diskriminimin në vendin e punës për shkak të kombësisë dhe garanton ndihmë ekonomike të vazhdueshme për romët dhe egjiptianët të regjistruar në programet e punësimit deri në gjetjen e punës afatgjatë. Për më tepër, ai i jep përparësi mbështetjes së përfituesve që dalin nga programet e ndihmës, për të krijuar ndërmarrje sociale ose për filluar nisma që gjenerojnë të ardhura.

7. Plani Kombëtar i Veprimit për LGBTI+ 2021-2027

Ky është i treti plan veprimi në nivel kombëtar që ka në fokus mbrojtjen e të drejtave personave LGBTI+ në Shqipëri, duke promovuar përfshirjen, pakësuar diskriminimin shoqëror dhe siguruar qasje të barabartë në shërbime cilësore. Plani, i cili reflekton zotimin e Qeverisë së Shqipërisë ndaj drejtësisë, transparencës dhe mosdiskriminimit, parashikon krijimin e një shoqërie gjithëpërfshirëse, ku individët LGBTI+ mund të jetojnë lirisht dhe të marrin pjesë në mënyrë të barabartë, pavarësisht identitetit gjinor, orientimit seksual, apo karakteristikave të tjera. Me një kohështirje prej shtatë vitesh, plani synon të përmbushë standardet ndërkombëtare dhe kombëtare me anë të përmirësimeve ligjore, politike dhe në shërbime, me vëmendje të veçantë ndaj atyre që përballen me diskriminim të shumëfishtë, dhe të shpërndajë burime të mjaftueshme për të krijuar një mjedis të sigurt dhe të drejtë për të gjithë. Sikurse diskutohet më poshtë, plani i veprimit bazohet në një sërë parimesh.

Parimet e Planit të Veprimit

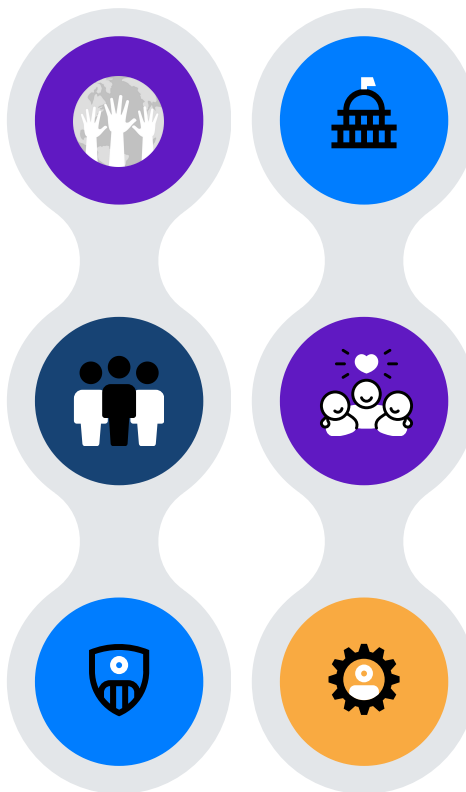
Të drejtat universale të njeriut
Të gjithë, pavarësisht orientimit seksual, identitetit gjinor ose karakteristikave të seksit, kanë lindur të lirë dhe të barabartë në dinjitet dhe të drejta.

Mosdiskriminimi në ofrimin e shërbimeve

Shërbimet duhet t'i trajtojnë të gjithë të barabartë, pa paragjykime për shkak të identitetit apo karakteristikave të tyre.

Konfidencialiteti dhe mbrojtja e të dhënave personale

Të dhënat personale të personave LGBTI+ duhet të mbahen konfidenciale dhe të trajtohen në mënyrë të ligjshme, në përputhje me detyrimet e repta profesionale.



Mbrojtja nga shteti

Të gjithë personat, pavarësisht nga identiteti i tyre, kanë të drejtë të gëzojnë mbrojtjen e shtetit nga dhuna dhe diskriminimi.

Pohimi dhe respekti për identitetin personal:

Personat LGBTI+ kanë nevojë për hapësira të sigurta afirmuese, për të shprehur hapur identitetin e tyre pa pasur frikë nga diskriminimi apo përjashtimi.

Moslëndimi dhe shërbime me një qendër personin

Shërbimet duhet t'i japin përparësi sigurisë, dinjitetit dhe nevojave individuale, duke siguruar që nuk shkaktohet asnjë lëndim dhe që respektohet diversiteti.

Plani i veprimit përbëhet nga tre politika, prej të cilave ato që përmbajnë objektivat me fokus te punësimi janë politikat 1 dhe 3.

Politika nr. 1: "Përmirësimi i aksesit të personave LGBTI+ në shërbime publike dhe shërbime mbështetëse të specializuara efektive, cilësore dhe të disponueshme në mbarë vendin, në përputhje me nevojat specifike të tyre dhe me standardet kombëtare të harmonizuara me ato evropiane/ndërkombëtare."

Politika 1 e planit kombëtar të veprimit të Shqipërisë synon të rrisë qasjen e personave LGBTI+ në shërbime publike gjithëpërfshirëse dhe me cilësi të lartë në të gjithë sektorët, duke përfshirë arsimin dhe punësimin, në përputhje me standardet kombëtare dhe ndërkombëtare.

Objekti 4 i kësaj politike përqendrohet te zvogëlimi i barrierave që i mbajnë personat LGBTI+ larg tregut të punës si dhe rritja e qasjes së tyre për punë të denjë, veçanërisht në sektorët jotradicionalë të punësimit, si shkencë, teknologji, inxhinieri, matematikë. Ai synon të krijojë shërbime punësimi dhe formimi profesional më gjithëpërfshirëse dhe të nxisë pjesëmarrjen e personave LGBTI+ në sektorë novatorë, si ekonomia mjedisore dhe digjitalizimi. Ecuria do të matet nga numri i ofruesve të shërbimit të punësimit që do të trajtohen për t'iu shërbyer personave LGBTI+ pa diskriminim dhe nga numri i personave LGBTI+ të mbështetur për të zhvilluar projekte novatore në fushat e synuara.

Politika nr. 3: “Krijimi i një shoqërie gjithëpërfshirëse, pranuese dhe jodiskriminuese kundrejt personave LGBTI+ në Shqipëri.”

Politika 3 e planit kombëtar të veprimit të Shqipërisë përqendrohet te krijimi i një shoqërie gjithëpërfshirëse, pranuese dhe jodiskriminuese kundrejt personave LGBTI+, duke e vënë theksin te rritja e ndërgjegjësimit dhe arsimimi. Këtu përcaktohen dy objektiva kyçe: e para, është edukimi i shoqërisë, qytetarëve, OJF-ve, sektorit privat dhe profesionistëve me parimet e barazisë dhe gjithëpërfshirjes, me qëllim mëkimin e një brezi të ri mendjehapur; dhe e dyta, është rritja e ndërgjegjësimit midis punëdhënësve publikë dhe privatë për të krijuar mjedise pune më mikpritëse dhe gjithëpërfshirëse për individët LGBTI+. Këto qëllime duhet të arrihen nëpërmjet arsimit të vazhdueshëm publik dhe masave të synuara që promovojnë pranimin dhe mosdiskriminimin në të gjithë sektorët.

8. Strategjia Kombëtare e Rinisë 2022-2029

Strategjia parashikon fuqizimin e vajzave dhe djemve për të kontribuar në mënyrë aktive në zhvillimin e Shqipërisë, me misionin për të shtuar mundësitë, shërbimet dhe mbështetjen për të rinjtë përmes bashkëpunimit. Ndër tre politikat e saj kryesore, politika 2 trajton në mënyrë specifike punësimin duke promovuar inovacionin dhe zhvillimin e aftësive të të rinjve përmes arsimit cilësor në fushat e TIK-ut dhe ato digjitale, duke përmirësuar kështu perspektivat e tyre për të hyrë në tregun e punës. Synimi i politikës 2 do të përmbushet duke arritur tre politika specifike.

Objektivi 1: “Të rinjtë janë të aftë, të informuar mirë rreth mundësive të punësimit dhe janë në gjendje të bëjnë zgjedhje autonome kur i bashkohen popullsisë aktive ekonomikisht.”

Për ta arritur këtë, strategjia promovon punësimin dhe sipërmarrjen e të rinjve përmes bashkëpunimit me këshillat vendorë rinore, startup-et dhe ndërmarrjet; mbështet vendet e punës në TIK dhe digjitalizimin; zhvillon shërbime gjithëpërfshirëse të orientimit në karrierë pranë institucioneve arsimore; dhe inkurajon inovacionin e udhëhequr nga të rinjtë përmes politikave mbështetëse, kuadrove ligjore dhe nismat si hapësirat e përbashkëta të punës.

Objektivi 2: “Të rinjtë janë të informuar mirë rreth mundësive arsimore që lidhen me tregun e punës dhe u ofrohet mësim cilësor si në arsimin formal ashtu edhe në atë joformal, duke kontribuar në zhvillimin e kompetencave, aftësive dhe virtyeteve.”

Për të arritur këtë objektiv, të rinjtë, veçanërisht vajzat e reja, duhet të mbështeten gjatë kalimeve të rëndësishme nëpërmjet këshillimit për zgjedhjet arsimore në lidhje me mundësitë e tregut të punës, duke promovuar edhe përdorimin e sigurt të teknologjisë dhe zhvillimin e aftësive digjitale.

Objektivi 3: “Të rinjtë, në të gjitha kushtet dhe situatat, kanë një fokus të veçantë në trajnim, punësim, sipërmarrje dhe politikat e punësimit.”

Sfida kryesore e punësimit është promovimi i vendeve të punës të qëndrueshme dhe të denja për të rinjtë, veçanërisht gratë dhe personat me aftësi të kufizuara, përmes politikave miqësore me të rinjtë që mbështesin punësimin, sipërmarrjen dhe qasjen në informacionin mbi të drejtat e punësimit. Kjo përfshin nxitjen e inovacionit, mundësive për punë me kohë të pjesshme dhe qasjeve të integruara për të parandaluar largimin e hershëm nga shkolla dhe për të mbështetur të rinjtë e cenueshëm.

III. Skemat, Programet dhe Nismat

1. Skema e Garancisë Rinore

Qeveria e Shqipërisë, në përputhje me rekomandimet e Komisionit Evropian, është zotuar për të siguruar që çdo i ri nën 29 vjeç, i cili nuk është në punësim, arsim ose formim profesional (NEET), të marrë një ofertë të mirë për punësim, formim ose arsimim brenda pak muajsh nga identifikimi. Për ta arritur këtë, Ministria e Ekonomisë, e mbështetur nga Bashkimi Evropian, lançoi skemën e Garancisë Rinore në tetor të vitit 2023. Kjo nismë, pjesë e një angazhimi në mbarë BE-në, synon të integrojë të rinjtë në tregun e punës duke i paraqitur oferta cilësore brenda katër muajve nga regjistrimi si i papunë ose nga largimi nga arsimi formal. Programi synon punësimin, arsimin e vazhdueshëm, formimin profesional dhe praktikën profesionale, duke u përqendruar në sektorë si turizmi dhe energjia.

Skema e Garancisë Rinore është e integruar në Strategjinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030 dhe menaxhohet nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive. Ajo përfshin zgjerimin e sistemit të informacionit të tregut të punës për të monitoruar të rinjtë NEET para, gjatë dhe pas pjesëmarrjes, si dhe krijimin e grupeve të punës për të krijuar partneritete midis institucioneve publike dhe ofruesve privatë të shërbimeve. Kjo nismë është veçanërisht e rëndësishme për të rinjtë nga familjet që marrin ndihmë ekonomike, duke trajtuar shkallën e lartë të të rinjve NEET të Shqipërisë, e cila ishte më shumë se dyfishi i mesatares së BE-së në vitin 2020. Skema mbështetet në bashkëpunimin ndërsektorial për të siguruar zbatimin efektiv dhe mbështetje për të rinjtë e cenueshëm.

2. Ndërmarrjet sociale

Ndërmarrjet sociale në Shqipëri synojnë të krijojnë mundësi punësimi për individët e disavantazhuar përmes subvencioneve nga fondi për ndërmarrjet sociale. Ligji “Për ndërmarrjet sociale” u miratua në vitin 2016 dhe u aktivizua në vitin 2018, ku përcaktohen procedura specifike për marrjen e statusit të ndërmarrjes sociale.

Ndonëse gjatë viteve 2019-2021, u alokua një fond prej 249.76 milionë lekë për këtë qëllim, ai nuk është përdorur. Në vitin 2023, qeveria vendosi rregullore të reja dhe një fond mbështetës prej 240 milionë lekësh për periudhën 2023-2025. Aktualisht, nëntë OJQ mbajnë statusin e ndërmarrjes sociale, dhe pritet që financimi i tyre të fillojë në vitin 2023.

3. Fondi Social i Punësimit

Fondi Social i Punësimit, i krijuar në vitin 2019 dhe i menaxhuar nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive është një instrument kyç i Strategjisë Kombëtare të Strategjive dhe Punësimit 2023-2030 për të promovuar punësimin dhe integrimin e personave me aftësi të kufizuara. I financuar nga kontributet e punëdhënësve dhe donatorëve, fondi mbështet punësimin, formimin, vetëpunësimin dhe modifikimin e vendeve të punës, duke synuar të punësojë të paktën 9,030 persona me aftësi të kufizuara në sektorin publik dhe privat. Nga janari i vitit 2024, punëdhënësit duhet ose të punësojnë një numër të caktuar personash me aftësi të kufizuara, ose paguajnë për fondin. Kuadri përfshin programe si punësimi i subvencionuar dhe reformat e formimit profesional për të siguruar arsim dhe mbështetje të arritshme dhe cilësore. Institucionet kanë për detyrë të vlerësojnë punësueshmërinë, të krijojnë plane individuale punësimi dhe të promovojnë kulturën gjithëpërfshirëse në vendin e punës përmes fushatave ndërgjegjësuere dhe përshtatjeve në infrastrukturë dhe trajnimin e stafit.

IV. Mjetet Juridike dhe Mekanizmat Zbatues Kundër Diskriminimit

Siç u përshkrua më sipër, kuadri ligjor dhe politik përfshin një kombinim ligjesh, strategjish, programesh dhe skemash financimi që synojnë promovimin e barazisë dhe luftën kundër diskriminimit. Brenda këtij kuadri, janë të disponueshme instrumentet ligjore dhe mekanizmat zbatues në vijim për të siguruar llogaridhënie dhe mbrojtje kundër praktikave diskriminuere.

Mekanzimi Ankues	Veprimi civil	Sanksionet administrative
Personat apo grupet kanë të drejtë të paraqesin një ankesë zyrtare pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili është i autorizuar të hetojë dhe të ndërmarrë veprime ndaj praktikave të dyshuara diskriminuere, në përputhje me legjislacionin kombëtar kundër diskriminimit.	Punonjësit mund të kërkojnë dëmshpërblim në gjykatë për diskriminimin - deri në 12 paga për pushim diskriminues nga puna (Kodi i Punës, Nenet 9 & 146); - kompensim sipas ligjit për barazinë gjinore (Ligji 9970/2008, Neni 29) dhe - legjislacionit kundër diskriminimit (Ligji 10221/2010, Neni 34) edhe pa pasur një marrëdhënie pushimi.	Punëdhënësit mund të përballen me gjoba - deri në 50-fish të pagës minimale (Kodi i Punës, Neni 202) 60,000-100,000 lek (Ligji 9970/2008, Neni 28), dhe 60,000-600,000 lek ose dyfish për shkelje të rënda (Ligji 10221/2010, Neni 33).

V. Institucionet

Një sërë institucionesh mbështesin promovimin e barazisë dhe luftën kundër diskriminimit, secila me role plotësuese. Këto përfshijnë ministritë dhe organet përgjegjëse për hartimin e politikave, agjencitë zbatuese, si dhe strukturat koordinuese si Këshillat Kombëtarë, të cilat nxisin dialogun, avokimin dhe ndërgjegjësimin publik. Së bashku, ato përbëjnë shtyllën kurrizore të kuadrit kombëtar për barazi.

Ministria e Financave	Mbikëqyr politikat për tregun e punës dhe aftësitë, përmes Drejtorisë së Politikave të Punësimit dhe Aftësimit Profesional; është përgjegjëse për zhvillimin e politikave të AFP-së, për koordinimin, sigurimin e cilësisë dhe miratimin e ndryshimeve në programet e AFP-së.
Ministria e Arsimit dhe Sportit	Luan rol kyç gjatë zbatimit të politikave të punësimit dhe zhvillimit të aftësive, përmes koordinimit me agjencitë zbatuese dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore; është përgjegjëse për miratimin e programeve të përgjithshme për të nxënit gjatë të gjithë jetës dhe për organizimin e formimit të vazhdueshëm profesional për mësuesit/trajguesit që angazhohen me AFP-në.
Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale	Është përgjegjëse për çështje si administrimi i sistemit të kujdesit shoqëror, licencimi dhe akreditimi i ofruesve të kujdesit shoqëror, hartimi i politikave, legjislacionit dhe programeve për ndihmën sociale dhe mbikëqyrjen e zbatimit të tyre.
Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët	MShRF është përgjegjës për të gjitha çështjet e lidhura me rininë, konceptimin dhe monitorimin e zbatimit të politikave, legjislacionit, programeve dhe strategjive për rininë. Ministri bashkëpunon ngushtësisht me institucionet qendrore dhe vendore.
Këshilli Kombëtar i Punës	Organizatat e punëdhënësve dhe Qeveria e Shqipërisë përfaqësohen në mënyrë të barabartë përpara Këshillit, ku diskutojnë për çështje lidhur me kuadrin ligjor për punën, strategjitë për punësimin, trajnimet profesionale, mbrojtjen e punëmarrësve, masat për shëndetin dhe sigurinë në vendin e punës.
Këshilli Kombëtar i AFP-së (Arsimi dhe Formimi Profesional)	AFP është organ këshillimor i krijuar dhe që operon nën varësinë e Ministrisë së Financave, përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.
Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA)	AKPA është përgjegjëse për zbatimin e politikave publike dhe ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta të punësimit (si vendet e lira të punës, tarifat e papunësisë, programet e punës, etj.), si edhe për administrimin e ofruesve publikë të AFP-së.

Këshilli Konsultativ Trepalësh Rajonal	Themeluar si pjesë e Kodit të Punës në vitin 2015, ai përbëhet nga përfaqësues të organizatave të punëdhënësve, organizatave të punëmarrësve dhe organeve shtetërore. Këshilli shqyrton çështje me interes si për organizatat e punëdhënësve, ashtu edhe për ato të punëmarrësve, me qëllim arritjen e një marrëveshje për të gjitha palët.
Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK)	AKAFPK siguron një sistem të unifikuar profesional të kualifikimeve të bashkërenduar me Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve; menaxhon Listën Kombëtare të Profesioneve dhe Katalogëve të Kualifikimeve; mbikëqyr trajnimin e mësuesve të AFP-së, zhvillimin e kurrikulës dhe standardet e akreditimit.
Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSSHSH)	ISHPSSHSH mbikëqyr përputhshmërinë me të kodin e punës, sigurinë në vendin e punës dhe sigurimeve shoqërore, si në sektorin privat, ashtu edhe në atë shtetëror; monitoron zbatimin e legjislacionit për kujdesin social (Ligji nr. 121/2016).
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	Organi kombëtar që trajton diskriminimin në të gjithë sektorët; heton ankesat, kryen hetime administrative dhe vendos sanksione; garanton mbrojtjen mbi bazë të gjerë karakteristikash, duke përfshirë aftësinë e kufizuar.
Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore	Organ këshillimor nën varësinë e Ministrisë së Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale; promovon barazinë gjinore në politika dhe programe; anëtarët e tij vijnë nga qeveria dhe shoqëria civile; bashkëpunon me Këshillin Kombëtar të Punës për çështje madhore.
Këshilli Kombëtar për Aftësinë e Kufizuar	Organ këshillimor që kryesohet nga Ministri përgjegjës për çështjet e aftësisë së kufizuar; përfshin anëtarë me aftësi të kufizuara dhe organizatat e tyre; ofron këshilla për aksesueshmërinë, përfshirjen dhe legjislacionin në mbrojtje të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara.
Komiteti për Pakicat kombëtare	Nën varësinë e Kryeministrit; mbron dhe promovon të drejtat e pakicave kombëtare; jep rekomandime legjislative dhe politike; koordinon monitorimin dhe raportimin mbi të drejtat e pakicave në nivel qendror dhe vendor.
Shërbimi Social Shtetëror	Nën varësinë e Ministrisë për Çështjet Sociale; monitoron zbatimin e shërbimeve sociale dhe asistencës; bashkëpunon me Shërbimin Kombëtar të Punësimit, për të mbështetur riintegrimin e familjeve në nevojë.
Këshilli Kombëtar i Rinisë	Organ këshillimor nën varësinë e Ministrit për Rininë; përbëhet nga 14-16 anëtarë, ku gjysma prej tyre përfaqësojnë të rinjtë ose organizatat rinore; propozon programe për mbështetje e të rinjve, kontribuon në zhvillimin e strategjive dhe monitoron zbatimin e politikave rinore.

REKOMANDIMET

Shqipëria monitorohet nga afër nga organe të ndryshme ndërkombëtare në lidhje me kuadrot strategjike dhe ligjore dhe zbatimin e tyre. OKB-ja, nëpërmjet komiteteve të saj përkatëse dhe ILO-s, është shumë aktive në monitorimin dhe vlerësimin e zbatimit të konventave të OKB-së të ratifikuara nga Shqipëria. Po ashtu, BE-ja është një aktor aktiv në vlerësimin dhe monitorimin e kuadrove strategjike dhe ligjore të Shqipërisë në kontekstin e rrugëtimit së saj drejt anëtarësimit në BE. OJQ-të ndërkombëtare me fokus në grupe të veçanta, siç është ILGA, monitorojnë vazhdimisht situatën në Shqipëri në lidhje me të drejtat LGBTIQ+. Pjesa tjetër e këtij seksioni, do të përfshijë një përmbledhje të gjetjeve më të rëndësishme dhe më të fundit të këtyre organizatave. Gjithashtu, këto gjetje do të shërbejnë si rekomandime konkrete në kontekstin e raportit.

Rekomandimet nga agjencitë e monitorimit dhe vlerësimit

I. Rekomandimet e komiteteve të OKB-së

1. Komiteti i OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit Racor (CERD)

Komiteti vëren se numri i rasteve dhe hetimeve që kanë të bëjnë me diskriminimin racor mbetet i ulët, duke treguar se rastet e diskriminimit racor mbeten të nënraportuara, pjesërisht për shkak të besimit të pakët që viktimat e diskriminimit racor kanë tek autoritetet që merren me raste të tilla. Komiteti shpreh gjithashtu shqetësim për sfidat me të cilat përballen viktimat e diskriminimit racor në qasjen në shërbimet e ndihmës ligjore. Në raportin e tij më të fundit më 23 maj 2024, CERD rekomandon që Shqipëria:

- ✔ Të vazhdojë të forcojë funksionimin, efektshmërinë dhe koordinimin e Avokatit të Popullit dhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe të intensifikojë përpjekjet e saj për të forcuar monitorimin e zbatimit të rekomandimeve të Avokatit të Popullit dhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.
- ✔ Të sigurojë zbatimin efektiv të Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve në Republikën e Shqipërisë (2021-2025), duke alokuar burime të mjaftueshme njerëzore, teknike dhe financiare, si dhe duke garantuar pjesëmarrjen efektive dhe aktive të komuniteteve rome dhe egjiptiane në zbatimin e tij.
- ✔ Të miratojë masa të përshtatshme dhe të efektshme për të garantuar që të gjitha viktimat e diskriminimit racor të kenë qasje në mjete ligjore të efektshme, dëmshpërblime të përshtatshme dhe shërbime të ndihmës ligjore.
- ✔ Të krijojë një sistem për mbledhjen e të dhënave të ndara mbi rastet e diskriminimit racor, duke përfshirë masat e marra në administrimin e drejtësisë.

- ✔ Të përmirësojë trajnimin e zyrtarëve ligjzbatues për të garantuar që ata do të trajtojnë në mënyrë të efektshme rastet e diskriminimit racor, si dhe do të parandalojnë çdo shpagim kundër personave që raportojnë akte të diskriminimit racor.
- ✔ Të ndërmarrë fushata për të informuar mbajtësit e të drejtave rreth të drejtave të tyre, mjeteve ligjore dhe kuadrit ligjor për mbrojtje nga diskriminimi racor.

2. Komiteti i OKB-së për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)

Në raportin e tij më të fundit më 14 nëntor 2023, CEDAW ndër të tjera:

- ✔ Vë në dukje shqetësimin për mungesën e masave të përkohshme, përtej kuotave zgjedhore, për të trajtuar diskriminimin ndaj grave që jetojnë në zonat rurale, grave që i përkasin pakicave etnike, grave me aftësi të kufizuara dhe grave që janë pjesë e komunitetit LGBTI. Rekomandon miratimin e masave të tilla sipas Nenit 4(1) të Konventës dhe Rekomandimit të Përgjithshëm Nr. 25 për të promovuar barazinë në fusha si politika, arsimi, punësimi dhe shëndetësia.
- ✔ Thekson shqetësimin për hendekun gjinor të pagës prej 6.6%, të shkaktuar nga pjesëmarrja e ulët në sektorin formal, puna informale, rolet e papaguara të kujdesit, kushtet e këqija të punës dhe papunësia e lartë midis grave që jetojnë në zonat rurale, grave që u përkasin pakicave etnike dhe grave me aftësi të kufizuara, si dhe faktin se gratë që punojnë në disa sektorë industrialë shpesh paguhen nën pagën minimale të përcaktuar me ligj, u mohohet leja vjetore e paguar dhe leja mjekësore, dhe nuk u ofrohen pajisjet e nevojshme duke i ekspozuar ndaj punës në kushte të pasigurta.
- ✔ Shpreh shqetësim për rezultatet e kufizuara të prekshme në eliminimin e formave ndërsektoriale të diskriminimit kundër grave lesbike, biseksuale, transgjimore dhe interseksuale nga Plan i Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+, 2016-2020. Rekomandon forcimin e mbrojtjes, ndërgjegjësimin dhe adresimin e stigmës në Planin Kombëtar të Veprimit për Personat LGBTI+, 2021-2027.
- ✔ Vëren me shqetësim se gratë me aftësi të kufizuara në Shqipëri shpesh përballen me forma të ndërthurura diskriminimi, veçanërisht në qasjen në drejtësi, arsim, punësim dhe kujdes shëndetësor. Rekomandon garantimin e qasjes së plotë, duke përfshirë shërbimet e shëndetit seksual dhe riprodhues.

Prandaj, në përputhje me objektivin 8.5 të Objektive të Zhvillimit të Qëndrueshëm për promovimin e punësimit të plotë dhe produktiv dhe punës së denjë për të gjithë gratë dhe burrat, Komiteti rekomandon që Shqipëria:

- ✔ Të zbatojë në mënyrë të efektshme parimin e pagës së barabartë për punë me vlerë të barabartë, duke kryer inspektime të rregullta të punës; duke zbatuar metoda klasifikimi dhe vlerësimi të vendeve të punës pa dallime gjinore; duke kryer anketa të rregullta për pagat; dhe duke i inkurajuar punëdhënësit të publikojnë një përshkrim të të dhënave të tyre mbi hendekun gjinor në pagë, me qëllim marrjen e masave të duhura korrigjuese.

- ✔ Të rrisë qasjen e grave në punësimin formal, veçanërisht për grupet e disavantazuara të grave, dhe të zgjerojë skemat e mbrojtjes sociale për gratë e punësuara në ekonominë informale.
- ✔ Të njohë barrën e punës së kujdesit të papaguar që bie mbi gratë, duke ofruar shërbime të përballueshme për kujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuarve dhe duke promovuar ndarjen e barabartë të përgjegjësiave familjare dhe shtëpiake midis grave dhe burrave; të garantojë që gratë e punësuara në bizneset familjare të paguhet siç duhet dhe të kenë qasje në skemat e mbrojtjes sociale.
- ✔ Të forcojë mekanizmat e monitorimit, duke përfshirë inspektimet e rregullta të vendeve të punës, dhe të rrisë qasjen e grave në mekanizmat e pavarur dhe konfidencialë të ankesave, për të trajtuar diskriminimin në punësim ndaj grave.
- ✔ Të përmirësojë qasjen në mundësi punësimi dhe formimi për grupet e disavantazuara të grave, siç janë gratë që u përkasin pakicave etnike, gratë me aftësi të kufizuara dhe gratë migrante.

3. Konventa e Kombeve të Bashkuara mbi të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (KDKPAK)

Në raportin e tij të fundit për Shqipërinë më 14 tetor 2019, KDKPAK konstaton me shqetësim se legjislacioni shqiptar ende lejon që personat me aftësi të kufizuara të shpallen të paaftë për punë. Po ashtu, komiteti është i shqetësuar për mungesën e të dhënave gjithëpërfshirëse dhe të krahasueshme mbi situatën e personave me aftësi të kufizuara të punësuar në sektorin publik dhe ndikimin e Ligjit Nr. 15/2019. Si rrjedhojë, Komiteti rekomandon që Shqipëria:

- ✔ Të ndryshojë legjislacionin e saj duke miratuar masa mbrojtëse efektive, për të siguruar që aftësia e kufizuar të mos përdoret si arsye për të shmangur punësimin e personave me aftësi të kufizuara, në përputhje me modelin e të drejtave të njeriut për aftësinë e kufizuar të sanksionuar në Konventë.
- ✔ Të promovojë më tej punësimin në tregun e hapur të punës, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat, me fokus të veçantë të gratë, në konsultim të ngushtë me personat me aftësi të kufizuara dhe organizatat e tyre përfaqësuese.
- ✔ Të mbledhë të dhëna statistikore mbi nivelin dhe situatën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, të ndara sipas gjinisë, moshës, llojit të punësimit dhe pagës, si dhe mbi ndikimin e Ligjit Nr. 15/2019.

II. Rekomandimet e ILO-s

Në vitin 2022, ILO i paraqiti Shqipërisë një sërë rekomandimesh në lidhje me zbatimin e konventave në të cilat Shqipëria është palë.

1.Lidhur me Konventën për Shpërblimin e Barabartë (C100-3 qershor 1957), Komiteti i ILO-s kërkon:

- ✔ **Adresimin e hendekut gjinor në pagë dhe shkaqeve kryesore për këtë (neni 1 dhe 2)**
Ndonëse Qeveria e Shqipërisë raporton se nuk ka asnjë hendek gjinor në paga në sektorin publik për shkak të shkallëve uniforme të pagave, ILO vëren se edhe në shkallë të tilla mund të pasqyrohen paragjykime gjinore në vlerësimin e detyrave. Në sektorin privat, sipas Raportit të Vlerësimit të zbatimit të Strategjisë Kombëtare për Barazi Gjinore për vitet 2016-2020, hendeku gjinor në paga ishte 10.1% në vitin 2020. ILO ka kërkuar informacion të detajuar mbi masat e marra për të adresuar ndarjen gjinore horizontale dhe vertikale në punë dhe për të shtuar pjesëmarrjen e grave në tregun formal të punës.
- ✔ **Përkufizimi i punës me vlerë të barabartë (nenet 1(b) dhe 2)**
ILO vëren mospërputhje midis përkufizimeve të "punës me vlerë të barabartë" në Ligjin për Barazinë Gjinore dhe Kodin e Punës, dhe se përshkrimet e vendeve të punës shpesh injorojnë kriteret objektive të përcaktuara në Kodin e Punës. Ajo nxit qeverinë e Shqipërisë të përafrojë këto përkufizime dhe të përmirësojë zbatimin e tyre.
- ✔ **Sqarimi i vlerësimit objektiv të punës (Neni 3)**
ILO i ka kërkuar Qeverisë së Shqipërisë të sqarojë nëse kriteret e përdorura për klasifikimin e vendeve të punës në sektorin publik janë objektive dhe të sqarojë se si matet kriteri i "rëndësisë së pozicionit në lidhje me misionin e institucionit" dhe si nuk preket nga paragjykimet gjinore. Së fundmi, ILO kërkon informacion mbi çdo masë të tillë të ndërmarrë në sektorin privat.

2. Lidhur me Konventën mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe të profesionit (C111-27 Shkurt 1958), Komiteti i ILO-s kërkon që:

- ✔ Qeveria e Shqipërisë, duke iu referuar Nenit 32.5 të Kodit të Punës, të sqarojë nëse, edhe kur sjellja është e paqëllimshme, ajo mund të përbëjë ngacmim, pasi mund të ketë efektin e shkeljes së dinjitetit të ankimuesit; gjithashtu, duhet të përcaktojë kush ka barrën e provës nëse punëdhënësi ka marrë të gjitha masat e nevojshme për të siguruar një mjedis pune pa ngacmime.
- ✔ Qeveria e Shqipërisë të shqyrtojë rishikimin e listës së punëve të ndaluara për gratë në kushtet e zhvillimit të njohurive shkencore dhe teknologjike dhe parimit të barazisë gjinore, me qëllim që të sigurohet që ndalimet e zbatueshme për punësimin e grave të mos bazohen në stereotipa në lidhje me aftësitë dhe profesionalizimin e grave dhe që këto ndalime të kufizohen rreptësisht për për çështjet e lidhura me lejen e lindjes apo mëmësinë.

III. Rekomandimet e Komisionit të BE-së

Raporti i Komisionit Evropian për vitin 2024 për Shqipërinë thekson se, ndonëse është bërë njëfarë progresi, kuadri ligjor dhe institucional për mosdiskriminimin është ende

vetëm pjesërisht në përputhje me standardet e BE-së, veçanërisht në fusha të tilla si barazia gjinore, të drejtat LGBTQ+ dhe mbrojtja e personave me aftësi të kufizuara. Përputhja e plotë me Direktivën e BE-së për Barazinë në Punësim dhe Direktivën e BE-së për Balancën Punë-Jetë nuk është arritur ende. Vazhdon të ketë boshllëqe në zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Barazi Gjinore 2021-2030, ku mbeten të pranishme pabarazitë gjinore në punësim; shkalla e punësimit të burrave e tejkalon dukshëm atë të grave dhe ka pasur një rënie në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore.

Monitorimi dhe zbatimi i politikave të gjithëpërfshirjes për grupet e marginalizuara, siç janë personat me aftësi të kufizuara dhe ata nga komunitetet rome dhe egjiptiane, vazhdojnë të mbeten të dobëta. Ndonëse është shtuar numri i personave me aftësi të kufizuara të regjistruar si punëkërkues, qasja e tyre në arsim, punësim dhe pjesëmarrje politike ka nevojë për përmirësim të ndjeshëm. Planit Kombëtar i Veprimeve për Barazinë, Përfshirjen dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve në Shqipëri (2021-2025) është zbatuar keq dhe ata vazhdojnë të përballen me pengesa sistematike si mundësi të pakta punësimi, mangësi në aftësi, diskriminim dhe veçim. Nevojiten më shumë burime të posaçme dhe më shumë angazhim politik për të mbyllur hendekun e gjithëpërfshirjes dhe për të siguruar pjesëmarrje dhe barazi kuptimplotë.

Edhe komuniteti LGBTQ përballlet me sfida serioze për të drejtat e tyre. Pjesa më e madhe e Planit Kombëtar të Veprimeve LGBTQ 2021-2027 mbetet e pazbatuar dhe diskriminimi është përhapur në fusha kyç të jetës, siç janë kujdesi shëndetësor, strehimi dhe punësimi. Në vitin 2023, më shumë se gjysma e popullsisë LGBTQ të Shqipërisë raportoi diskriminim, duke tejkaluar mesataren e BE-së. Sa i përket politikës së punësimit, vendi ka lançuar një Strategji të re Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe ka pilotuar skemën Garancia Rinore, por duhet ta vlerësojë dhe zgjerojë atë në të gjithë vendin. Ndërkohë që Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vazhdon të funksionojë në mënyrë të qëndrueshme, por mungesa e stafit kufizon efektshmërinë e tij dhe kërkohet forcim i mëtejshëm institucional.

IV. Rekomandimet e ILGA-s

Harta Vjetore LGBTI e “ILGA Europe” e rendit Shqipërinë në vendin e 25-të nga 49 vende, me një rezultat prej 36.38%, në të gjitha fushat që vlerësojnë respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut të personave LGBTI+. Megjithatë, për sa i përket punësimit, Human Rights Review (2024) i ILGA-s thekson se 40.8% e të anketuarve LGBTI nuk kanë punësim formal. Gjatë vitit 2023, Aleanca mbështeti punësimin e 19 anëtarëve të komunitetit përmes ndërmjetësimit. Në dhjetor, UNDP Albania dhe PINK Embassy, së bashku me Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale dhe Ministrinë e Financave, organizuan një workshop mbi antidiskriminimin në sektorin privat, me qëllim promovimin e një bashkëpunimi më të mirë midis sektorit privat dhe organizatave LGBTI.

V. Rekomandimet nga intervistat në fokus grupe

Rekomandimet e raportit u bazuan në intervista të thelluara me grupet e disavantazuara, siç janë LGBTIQ+, pakicat rome dhe egjiptiane, të rinjtë, si dhe organizatat e punonjësve. Pjesëmarrësve iu bënë kryesisht pyetje “të hapura” dhe kështu patën mundësinë të përgjigjeshin më hollësisht dhe me më shumë detaje sesa zakonisht. Temat e diskutuara me organizatat që përfaqësonin fokus grupet kryesore janë:

- ✔ Zbatimi i strategjive kombëtare të punësimit dhe planeve të veprimit.
- ✔ Angazhimi me sektorin publik dhe privat për të përmirësuar qasjen në punësim.
- ✔ Prania dhe monitorimi i hendekut gjinor në pagë për secilin fokus grup.
- ✔ Shfrytëzimi i mekanizmave të trajnimit profesional dhe programeve të ngritjes të kapaciteteve dhe vlerësimit të efektshmërisë së tyre.
- ✔ Ndërgjegjësimi dhe zbatimi i programeve të punësimit dhe vlerësimi i ndikimit të tyre.
- ✔ Identifikimi dhe monitorimi i ekzistencës së politikave të EDI-t në vendin e punës.
- ✔ Raportimi i diskriminimit në vendin e punës dhe paraqitja e ankesave tek autoritetet e zbatimit të ligjit.

Këto intervista u zhvilluan më 18.04.2025 me organizata që përfaqësojnë komunitetin LGBTI, Romët dhe Egjiptianët, të rinjtë dhe grupe të tjera të cënueshme, si dhe më 28.04.2025 me një organizatë që fokusohet në mbrojtjen e punonjësve.

1. Komuniteti LGBTI+, të rinjtë dhe grupet e tjera të cënueshme

✔ Njohja dhe efektshmëria e planit kombëtar të veprimit

Edhe pse organizatat joqeveritare që punojnë me komunitetin LGBTI+ janë në dijeni të Planit Kombëtar të Veprimit për Personat LGBTI+, ato raportojnë se ai nuk ka dhënë përfitime praktike në aspektin e qasjes në punësim.

✔ Ndërveprimi me sektorin publik dhe privat

Përpjekjet bashkëpunuese me subjektet e sektorit publik dhe privat mbeten të dobëta, pjesërisht sepse përfshirja e organizatave të advokimit perceptohet si stigmatizim i mëtejshëm dhe krijimi i pengesave paragjykuese për qasjen në punësim. Vlen të përmendet se ekziston një bashkëpunim efektiv me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

✔ Hendeku gjinor i pagës

Në këtë fokus grup, hendeku gjinor në pagë lidhet kryesisht me mungesën e qasjes në punësim. Pjesëtarët e komunitetit LGBTI+, veçanërisht individët transgjinorë, përballen me pengesa të vazhdueshme dhe sistematike në punësim. Diskriminimi shpesh bazohet në pamjen ose identitetin gjinor, madje edhe në rastet kur karakteristika të tilla nuk janë të dukshme nga jashtë. Një sfidë e rëndësishme është mospërputhja midis prezantimit personal dhe identifikimit zyrtar, duke kontribuar në rritjen e cënueshmërisë gjatë proceseve të punësimit.

✔ **Kushtet e punës dhe ngacmimi**

Edhe kur punësimi është formal, ai shpesh është në distancë ose në kushte jo-tradicionale, shpesh jo me zgjedhjen e tyre, por si një përgjigje mbrojtëse ndaj armiqësisë në vendin e punës. Rastet e abuzimit verbal dhe ngacmimit nga punëdhënësit e bëjnë mjedisin e punës të papërballueshëm, duke i detyruar shumë njerëz të japin dorëheqjen ose të shmangin krejtësisht punësimin formal.

✔ **Mekanizmat e programeve dhe formimit profesional dhe efektshmëria e tyre**

Këto organizata zhvillojnë programe trajnimi që kanë pasur rezultate të suksesshme në punësim dhe fuqizimin psikosocial. Përvoja me ndërmarrjet sociale praktikisht nuk ekziston.

✔ **Politikat për EDI-në në vendin e punës**

Organizatat vërejnë se pjesës më të madhe të punëdhënësve privatë u mungojnë politika të shkruara rreth EDI-t dhe shpesh shfaqin mungesë ndërgjegjësimi ose ndjeshmërie në lidhje me çështjet LGBTI+.

✔ **Raportimi i diskriminimeve**

Në sektorin publik ose privat raportohet se nuk ka ankesa zyrtare në lidhje me shkeljet e EDI-t, me shumë mundësi për shkak të mungesës së trajnimit dhe besimit në sistem, dhe jo për shkak të mungesës së diskriminimit. Po ashtu, ankesat drejtuar agjencive ligjzbatuese janë të rralla, dhe, edhe kur parashtrohen, rrallëherë marrin përgjigje thelbësore institucionale. Megjithatë, janë marrë përgjigje pozitive nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

2. Komunitetet rome dhe egjiptiane

✔ **Njohja dhe efektshmëria e planit kombëtar të veprimit**

Qasja në punësim arrihet kryesisht nëpërmjet programeve të nxitjes së punësimit të përcaktuara sipas Ligjit për asistencën sociale. Ndonëse këto programe kanë lehtësuar punësimin e përkohshëm të individëve nga grupet minoritare, shumë pjesëmarrës kthehen sërish të papunë pas përfundimit të programit. Individët e angazhuar përmes këtyre skemave janë në përgjithësi individë të cenueshëm dhe u mungojnë formimi dhe kualifikimet profesionale.

✔ **Ndërveprimi me sektorin publik dhe privat.**

Bashkëpunimi me zyrat vendore të punësimit ka qenë historikisht minimal. Janë bërë përpjekje për të advokuar për diskriminim pozitiv në administratën publike, duke përfshirë kuotat e rezervuara për përfaqësimin e pakicave, megjithatë, ende nuk ka një sistem kuotash të bazuara në meritë për të siguruar përfaqësimin e pakicave ose zhvillimin e karrierës në institucionet publike. Angazhimi me sektorin privat mbetet i kufizuar, i karakterizuar nga besimi i pakët dhe kontakti minimal.

✔ **Hendeku gjinor i pagës.**

Komunitetet rome dhe egjiptiane vazhdojnë të jenë të përjashtuara në mënyrë disproporcionale nga tregu formal i punës. Përafërsisht 95% e individëve nga këto pakica janë të angazhuar në punësim informal, kryesisht në sektorin e pastrimit, me kompensim minimal dhe shpesh jo transparent. Qasja në pozicione pune me paga më të larta ose më të sigurta, siç janë shoferët ose inspektorët i është mohuar sistematikisht kandidatëve nga pakicat.

✔ **Kushtet e punës dhe ngacmimi**

Ekzistojnë shqetësime serioze në lidhje me shkeljet e të drejtave të punës, duke përfshirë mungesën e kontratave të punës, mospagesën për lëndimet në vendin e punës dhe shkarkimin e padrejtë nga puna. Në të paktën një rast të dokumentuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi zbuloi se ndërprerja e marrëdhënies së punës ndodhi si rezultat i diskriminimit, ndërsa për të njëjtin rast gjykata dha kompensim në përputhje me rrethanat.

✔ **Mekanizmat e programeve dhe formimit profesional dhe efektshmëria e tyre**

Ndryshimet ligjore në vitet e fundit kanë përfshirë kritere përjashtimi, duke skualifikuar rreth 30,000 individë nga qasja në trajnim. Punësimi përmes masave aktive të tregut të punës sipas Ligjit për asistencën sociale, siç është Programi i Punëve Publike në Komunitet, ka ofruar vetëm mundësi të përkohshme punësimi. Ndërkohë që rreth 20 individë kanë ndjekur nisma vetëpunësimi, nevojitet mentorim dhe monitorim i vazhdueshëm për të siguruar stabilitetin dhe për të shmangur varësinë nga ndihma sociale.

✔ **Raportimi i diskriminimeve**

Organizata nuk vuri re asnjë raportim, përveç rasteve të izoluara të trajtuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi kundër autoriteteve publike (njëri prej të cilëve ishte në punësim formal në një institucion publik) që dëshmonin diskriminimin ndaj pakicave romë dhe egjiptiane.

3. Organizata e punonjësve

✔ **Hendeku gjinor i pagës**

Pabarazitë në pagë sipas gjinisë dhe etnisë janë veçanërisht të dukshme në sektorin privat, ku gratë dhe individët që i përkasin pakicave janë të nënpërfaqësuar në role udhëheqëse. Sektori privat mbetet kryesisht i udhëhequr nga meshkujt si në pronësinë e bizneseve, ashtu edhe në rolet menaxhues. Edhe pse pagat në sektorin publik janë rritur, këto ndryshime nuk e kanë adresuar drejtpërdrejt barazinë në pagë.

✔ **Kushtet e punës dhe ngacmimi**

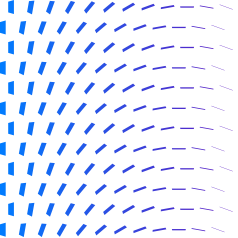
Veçanërisht, janë identifikuar raste shfrytëzimi midis punëtorëve romë dhe egjiptianë në sektorin e pastrimit, ku barrierat gjuhësore kontribuojnë në pëlqimin e painformuar për kontratat e punës.

✔ **Mekanizmat e programeve dhe formimit profesional dhe efektshmëria e tyre**

Nuk ka një zbatim të qartë të kuotave të punësimit as në institucionet publike dhe as në ato private. Skema e Garancisë Rinore është në fazat fillestare, është e kufizuar gjeografikisht dhe nuk pasqyron siç duhet nevojat e punësimit të të rinjve. Edhe pse ekzistojnë disa raste të suksesshme të ndërmarrjeve sociale të mbështetura nga OJQ-të e financuara nga donatorët, shumë prej tyre dështojnë brenda vitit të parë të funksionimit për shkak të sfidave të qëndrueshmërisë.

✔ **Raportimi i diskriminimeve**

Praktikat diskriminuese raportohen rrallë, shpesh për shkak të mungesës së ndërgjegjësimit, qasjes, frikës ose besimit në mekanizmat e ankesave.



PËRFUNDIMET

Ky është një moment vendimtar për Shqipërinë. Ndërsa vendi përparon në rrugëtimin e tij drejt anëtarësimit në BE dhe thellon reformat e tij sociale dhe ekonomike, nevoja urgjente për të shndërruar angazhimet strategjike në një transformim të prekshëm është njëkohësisht aktuale dhe e domosdoshme. Institucionet publike dhe komuniteti i biznesit në Shqipëri janë të pozicionuara në mënyrë unike për të krijuar vende pune që pasqyrojnë angazhimet demokratike dhe ambiciet ekonomike të vendit.

Projekti “B4EDI” dhe raporti që ka zhvilluar ofrojnë një propozim për një veprim të tillë. Qeveria nxitet të konsolidojë udhëheqjen e saj institucionale dhe të integrojë gjithëpërfshirjen në çdo aspekt të politikës së punësimit.

Gjetjet nga intervistat me grupet e fokusit zbulojnë boshllëqe të konsiderueshme në zbatimin e politikave të Barazisë, Diversitetit dhe Gjithëpërfshirjes (EDI) në vendin e punës në Shqipëri, pavarësisht ekzistencës së një kuadri të gjerë ligjor dhe institucional. Ndërsa janë krijuar plane veprimi kombëtare dhe nisma strategjike për të promovuar të drejtat dhe përfshirjen e grupeve të marginalizuara, siç janë komuniteti LGBTQ+, pakicat rome dhe egjiptiane dhe të rinjtë, këto përpjekje ende nuk janë përkthyer në përmirësime domethënëse në aksesin në punësim, kushtet e punës dhe integrimin e përgjithshëm në tregun e punës.

Për grupet vulnerabël, pengesat e vazhdueshme në punësim, të tilla si diskriminimi, mungesa e aksesit në trajnime profesionale dhe përjashtimi sistematik, vazhdojnë të minojnë efektivitetin e politikave ekzistuese. Komuniteti LGBTQ+, për shembull, përballet me sfida të qënësishme në sigurimin dhe mbajtjen e punësimit, shpesh për shkak të diskriminimit bazuar në identitetin gjinor dhe pamjen e jashtme. Në mënyrë të ngjashme, pakicat rome dhe egjiptiane mbeten të punësuar kryesisht në sektorin informal, ku siguria në punë, transparenca e pagave dhe mbrojtja e të drejtave të punës mungojnë shumë. Të dy grupet përjetojnë ngacmim, shfrytëzim dhe mungesë të proceseve formale të ankesave, gjë që e përkeqëson më tej marginalizimin e tyre në fuqinë punëtore.

Për më tepër, mungesa e politikave të shkruara EDI në shumicën e vendeve të punës në sektorin privat dhe mungesa e ndërgjegjësimit ose ndjeshmërisë ndaj çështjeve të gjithëpërfshirjes janë faktorë kyç që ruajnë pabarazinë dhe përjashtimin. Ndërsa janë parë disa përgjigje pozitive nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ndikimi i përgjithshëm i kuadrit ligjor dhe institucional mbetet i pamjaftueshëm. Intervistat me grupet e fokusit kanë treguar se diskriminimi raportohet rrallë, jo sepse nuk ekziston, por për shkak të frikës, mungesës së besimit në mekanizmat e raportimit dhe mungesës së mjeteve efektive të ankimit.

Për të nxitur vërtet një fuqi punëtore të larmishme, gjithëpërfshirëse dhe të barabartë, është thelbësore që Shqipëria të forcojë zbatimin e kornizave të saj ekzistuese, duke siguruar që politikat dhe planet e veprimit të rezultojnë në ndryshime të prekshme. Kjo përfshin promovimin e llogaridhënies së punëdhënësve përmes miratimit të politikave formale EDI, përmirësimin e aksesit në programet e trajnimit profesional dhe punësimit, dhe sigurimin që grupet e marginalizuara të përfshihen në mënyrë aktive në nismat e sektorit publik dhe privat. Për më tepër, duhet të krijohet një sistem më i fuqishëm për raportimin dhe adresimin e diskriminimit, duke ofruar mekanizma të qartë dhe të arritshëm për individët që të kërkojnë zgjidhje të situatës.

Si përfundim, krijimi i një vendi pune vërtet gjithëpërfshirës do të kërkojë vendosmëri nga të gjithë palët e interesuara, institucionet qeveritare, punëdhënësit e sektorit privat, organizatat e shoqërisë civile dhe vetë grupet e marginalizuara. Duke adresuar barrierat sistemike që pengojnë punësimin, duke zvogëluar diskriminimin në vendin e punës dhe duke forcuar strukturat mbështetëse në dispozicion të grupeve vulnerabël, Shqipëria mund të bëjë hapa të rëndësishëm drejt një shoqërie më të drejtë dhe më të barabartë për të gjithë qytetarët e saj.



www.icc-albania.org.al
c/o BKT, Rruga "Abdyl Frashëri"
përballë Vesa Center
Tirana, Albania



STREHA
SHELTER AND WARMTH

www.strehacenter.org
+355 69 98 39 189
info@strehacenter.org