



Kingdom of the Netherlands



Deloitte.

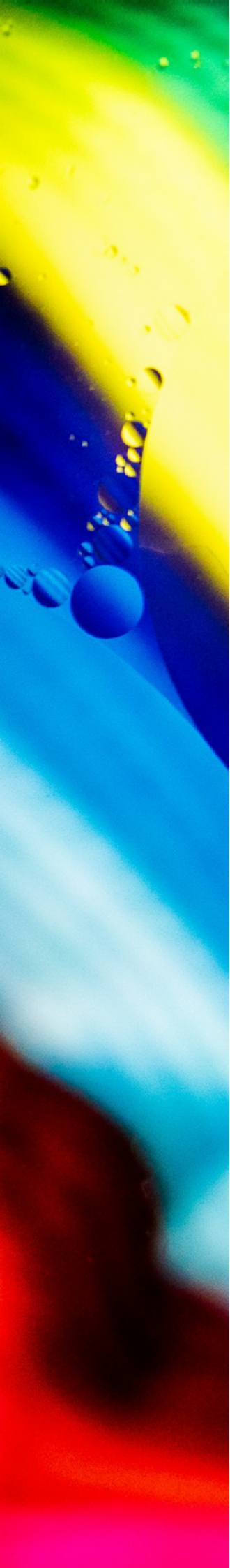
Barazia, Gjithëpërfshirja dhe Diversiteti në sektorin privat në Shqipëri:

Perspektiva dhe praktika

Raport vrojtues

Barazia, Gjithëpërfshirja dhe Diversiteti në sektorin privat në Shqipëri: Perspektiva dhe praktika | korrik 2025

Ky raport është hartuar në kuadër të projektit për "Barazi, Diversitet dhe Gjithëpërfshirje", i zbatuar nga ICC Albania në bashkëpunim me Qendrën Streha dhe me mbështetjen e Ministrisë së Punëve të Jashtme të Hollandës.



PËRMBAJTJA

Përmbledhje ekzekutive	3
Rreth raportit	4
Konteksti	5
Përkufizime: Barazia, Diversiteti dhe Gjithëpërfshirja	6
Gjetjet	7
I. Ndërgjegjësimi dhe përkushtimi ndaj EDI-të në vendin e punës	7
II. Nismat konkrete të zbatuara në lidhje me EDI-në	8
III. Sfidat kryesore në zbatimin e iniciativave të EDI-të	9
IV. Përfitimet e pritura nga zbatimi i politikave të EDI-të	10
Rekomandime	11
Përfundime	14

Përmbledhje ekzekutive

Praktikat e biznesit për barazi, diversitet dhe gjithëpërfshirje (EDI) në vendin e punës

Ky dokument i shkurtër paraqet gjetjet paraprake të një ankete pilot të realizuar së fundmi mbi praktikatat aktuale të bizneseve shqiptare lidhur me Barazinë, Diversitetin dhe Gjithëpërfshirjen. Qëllimi i tij është të pasqyrojë tendencat kryesore dhe të ofrojë rekomandime praktike për sektorin privat. Anketimi synoi të hedhë dritë mbi mënyrat e zbatimit të politikave të EDI-të në vendin e punës nga kompanitë, të identifikojë boshllëqet ekzistuese dhe të krijojë bazën fillestare për zhvillimin e mëtejshëm të këtyre politikave.

Megjithëse anketa synonte një shtrirje më të gjerë në pjesëmarrje, niveli i përgjigjeve rezultoi shumë i ulët. Si rezultat, të dhënat e mbledhura nuk mundësojnë përgjithësim të gjera ose analizim tërësor të tendencave. Pavarësisht kësaj, përgjigjet e kufizuara sugjerojnë se ndërsa ka një ndërgjegjësim në rritje për parimet e EDI-të, zbatimi formal në të gjitha bizneset mbetet i paqëndrueshëm, veçanërisht tek ndërmarrjet e vogla dhe të mesme (NVM).

Vëzhgimet kryesore:

- Ndonëse temat e EDI-të diskutohen në mjedisin e biznesit, ato shpesh nuk janë të përkthyer ende në prioritet të qarta strategjike, angazhim të dukshëm nga lidhshipi ose veprime të mirë strukturuara dhe të institucionalizuara.
- Këto përpjekje duhet të thellohen më tej edhe në fazat e mëvonshme të ciklit të punësimit, përtej rekrutimit, për të ndërtuar një kulturë vërtet gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet e organizatës.
- Të dhënat e mbledhura tregojnë se sfidat më të zakonshme nuk lidhen me mungesën e vullnetit, por me mungesë strukturore, bashkëpunimi dhe mbështetjeje konkrete brenda kompanisë.
- Në nivel kombëtar mungon koordinimi dhe bashkëpunimi mes aktorëve të ndryshëm si biznese, shoqata biznesi dhe politikëbërës, për ndërgjegjësimin dhe zhvillimin e politikave në këtë fushë.

Rekomandimet kryesore:

Mbështetja e bizneseve me mjete praktike për zbatimin e politikave të EDI-të

Organizimi i fushatave ndërgjegjëse dhe shpërndarja e materialeve konkrete dhe të përshtatura për sektorin privat si udhëzues praktikë, shembuj konkretë dhe modele të praktikave më të mira, të cilat mund të ndihmojnë bizneset në zbatimin e efektshëm të parimeve të barazisë, diversitetit dhe përfshirjes në vendin e punës.

Mbështetje për bizneset e angazhuara me EDI-në

Të shqyrtohet mundësia e ofrit të granteve, lehtësive fiskale ose përparësive në prokurimet publike për ato biznese që tregojnë angazhim të dukshëm ndaj zbatimit të politikave të EDI-të.

Programe për rritjen e kapaciteteve në fushën e EDI-të

Sugjerohet që dhomat e tregtisë, shoqatat e biznesit dhe aktorë të tjerë të rëndësishëm të investojnë në përgatitjen e programeve të trajnimit dhe mentorimit në mbështetje të Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme në hartimin dhe zbatimin e strategjive të EDI-të.

Përmirësimi i mbledhjes së të dhënave

Rekomandohet përsëritja e anketës në bashkëpunim me palët e interesuara, me qëllim rritjen e numrit të pjesëmarrësve dhe zgjerimin e shtrirjes gjeografike, për të siguruar një analizë më të thelluar dhe përfaqësuese të praktikave të EDI-të në vend.

Edhe pse gjetjet aktuale janë të kufizuara, ato theksojnë nevojën për mbështetje të vazhdueshme dhe udhëzime strategjike për të promovuar mjedise pune më gjithëpërfshirëse. Për të arritur rezultate afatgjata në fushën e EDI-të, do të jetë thelbësor angazhimi i vazhdueshëm i bizneseve dhe harmonizimi i politikave në nivel sektorial e institucional.

Rreth raportit

Në një periudhë kur temat e barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes po marrin gjithnjë e më shumë rëndësi në nivel global, edhe bizneset në Shqipëri, për shkak të ndryshimeve në treg dhe kërkesave në rritje nga gjeneratat e reja të punonjësve, u kërkohej të jenë të hapura dhe të gatshme për ta përfshirë këtë tematikë në agjendën e tyre.

01

ZHVILLIMI DHE SHPËRNDARJA E ANKETËS

Anketa pilot mbi barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen u realizua përmes një ankete, e cila u dizajnua për të mbledhur perspektiva dhe përvoja mbi mënyrën se si këto çështje perceptohen dhe trajtohen nga biznese të ndryshme në Shqipëri.

Anketa u shpërnda tek rreth 50 kompani që përfaqësojnë një gamë të gjerë sektorësh dhe përmasash, përfshirë kompani të mëdha, të mesme dhe të vogla, duke marrë në konsideratë si numrin e punonjësve ashtu edhe të ardhurat që ato gjenerojnë. Anketa është shpërndarë gjatë periudhës shkurt-maj 2025 përmes email-it.

02

PROFILI I PJESËMARRËSVE NË ANKETË

Anketa u plotësua nga përfaqësues të Burimeve Njerëzore dhe departamentit Juridik, ku shumica e pjesëmarrësve janë nga kompani të mëdha (më shumë se 250 punonjës), ndërsa disa përgjigje janë marrë edhe nga kompani të vogla dhe të mesme (1–25 dhe 101–250 punonjës). Kompanitë përfaqësojnë një shumëllojshmëri sektorësh, duke përfshirë shërbime bankare, prodhim, tregti, shërbime ligjore dhe financë.

03

PJESËMARRJA DHE KONSIDERATA TË TJERA

Me gjithë thirrjen tonë të hapur për pjesëmarrje, niveli i përgjigjes nga bizneset ka qënë relativisht i ulët. Bazuar në vërtetimet e vazhdueshme me përfaqësues të komunitetit të biznesit, janë identifikuar disa arsye për pjesëmarrjen e ulët si; i) mungesa e interesit për temën, ii) mungesa e kohës, apo edhe iii) mungesë ndërgjegjësimi mbi rëndësinë e temës. Pavarësisht kësaj, të dhënat e mbledhura nga anketat e plotësuara ofrojnë një pasqyrë të vlefshme dhe përforcojnë vëzhgimet tona të deritanishme nga tryezat e rrumbullakëta dhe diskutimet me përfaqësues të bizneseve të realizuara gjatë viteve 2024-2025.

Konteksti

Përse është tani momenti për të folur për EDI-në në Shqipëri?

Në një botë që po ndryshon me ritme të shpejta, ku globalizimi, teknologjia dhe ndryshimet demografike po riformulojnë marrëdhëniet në vendin e punës, barazia, diversiteti dhe gjithëpërfshirja nuk janë më “aksesorë të bukur”, por një domosdoshmëri për zhvillim të qëndrueshëm dhe sukses afatgjatë.

Por pse është thelbësore të flasim për këtë sot në Shqipëri?

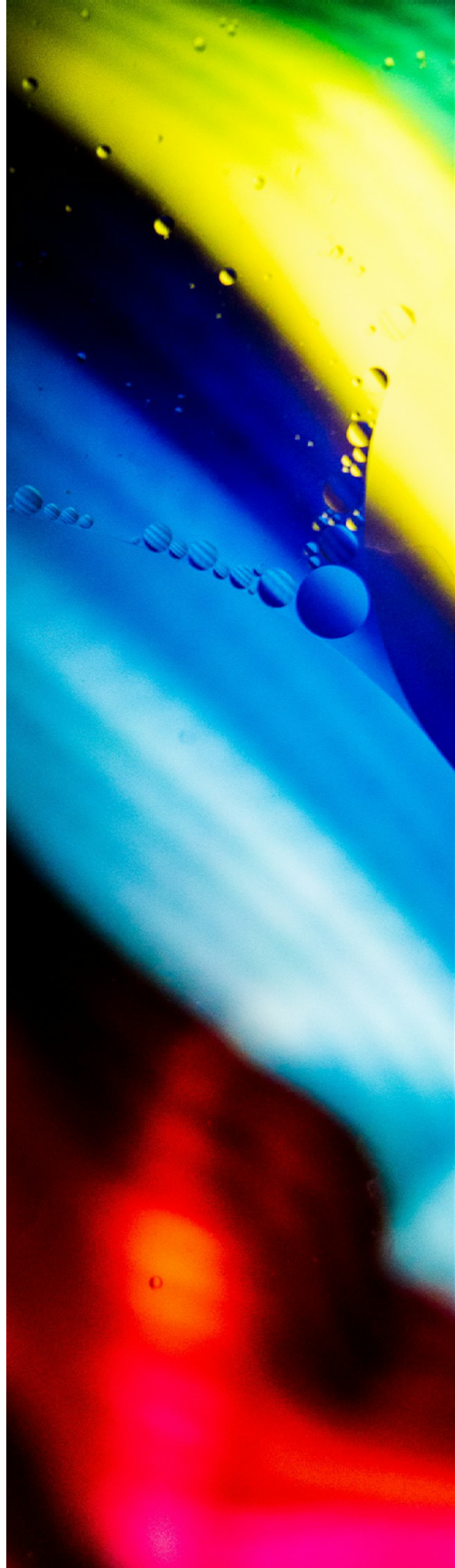
Së pari, për realitetin në të cilën ndodhet vendi ynë. Kompanitë po përballen me një mungesë të punonjësve për të mbuluar aktivitetin e tyre, me emigrimin e shtuar të të rinjve dhe me një brez të ri punonjësish me pritshmëri më të larta për një ambient pune më gjithëpërfshirës.

Së dyti, shumica e bizneseve shqiptare janë të vogla dhe të mesme, shpesh pa struktura të formalizuara për EDI-në, ndryshe nga kompanitë ndërkombëtare që operojnë në treg dhe që tashmë kanë politika të qarta dhe të integruara në këtë fushë. Kjo krijon një hendek të dukshëm midis praktikave moderne dhe realitetit lokal.

Së treti, edhe pse legjislacioni shqiptar ndalon diskriminimin në vendin e punës, në praktikë shumë individë ende nuk ndihen të sigurt për të shprehur identitetin e tyre, qoftë për shkak të paragjytimeve, mungesës së ndërgjegjësimit apo thjeshtë heshtjes kulturore që vazhdon të ekzistojë.

Duke qenë se mungojnë të dhëna të plota për këtë temë në nivel kombëtar, niveli i ulët i pjesëmarrjes në këtë anketë nënvizon nevojën për më shumë diskutim të hapur dhe reflektim të përbashkët mbi këtë temë. Ky dokument ka si qëllim të ndihmojë me disa shpjegime të qarta dhe sugjerime praktike, për t'i ndihmuar kompanitë të kuptojnë më mirë temën e barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes, dhe të mendojnë për mënyra konkrete si ta trajtojnë atë në kompaninë e tyre.

Në vijim, do të gjeni një përmbledhje të rezultateve nga anketa pilot, të cilat synojnë të kontribuojnë në ndërtimin e një kuptimi më të qartë mbi gjendjen aktuale të çështjeve të barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes në bizneset që operojnë në vendin tonë.



Përkufizime: Barazia, Diversiteti dhe Gjithëpërfshirja

Çfarë kuptojmë me secilën prej tyre?

Ky dokument është i bazuar në analizën e tre koncepteve kyçe që lidhen me krijimin e një mjedisi pune më të drejtë dhe të hapur: Barazia, Diversiteti dhe Gjithëpërfshirja.

Për shkak të mungesës së përkufizimeve specifike në kuadrin ligjor shqiptar për termat e EDI-të, në këtë dokument janë sjellë përkufizimeve të referuara nga burime akademike apo edhe të organizatave ndërkombëtare.

Mundësimi i përkufizimet për secilin prej këtyre koncepteve, si më poshtë, shërben për të ndihmuar në krijimin e një kuptimi të përbashkët dhe bazë për interpretimin e gjetjeve dhe analizën që vijon.



Barazia i referohet parimit ku të gjithë individët kanë të drejta dhe mundësi të barabarta pavarësisht racës, gjinisë apo aspekteve të tjera të sfondit personal. Në kontekstin e ditëve të sotme, barazia shoqërohet ngushtë me konceptin e “shanseve të barabarta”. Në këtë drejtim, përfshihet siguri i trajtimit të drejtë, aksesit, mundësive dhe avancimit për të gjithë individët, duke u përpjekur njëkohësisht të identifikohen dhe eliminohen pengesat që historikisht kanë çuar në trajtim të pabarabartë. Barazia nuk do të thotë që të gjithë marrin të njëjtën gjë, por që çdo person merr atë që ka nevojë për të pasur sukses. ^{1 2 3}



Diversiteti përfaqëson larminë e identiteteve, perspektivave dhe përvojave që individët sjellin në një mjedis pune. Diversiteti përfshin ndër të tjera përkatësinë kulturore dhe etnike, gjininë dhe identitetin gjinor, orientimin seksual, përvojën jetësore dhe statusin socio-ekonomik, moshën, aftësinë fizike dhe mendore etj. Përfshin gjithashtu ndryshimet në vlera, mënyrat e punës, stilin e punës, nivelet hierarkike dhe rolet në punë. ^{4 5}



Gjithëpërfshirja shkon përtej përfaqësimit numerik. Përfshirja nënkupton përpjekje aktive, të qëllimshme dhe të vazhdueshme për të krijuar mjedise ku të gjithë individët janë të mirëpritur, ndihen të përfshirë dhe kanë ndjesinë e përkatësisë, si dhe trajtohen me respekt, mbështetje dhe vlerësim. Gjithëpërfshirja nënkupton përshtatjen ndaj nevojave dhe perspektivave të ndryshme, pranimin dhe festimin e dallimeve, promovimin e dialogut të hapur dhe me respekt, dhe fuqizimin e individëve për të sjellë veten e tyre autentike në tryezë, pa frikë nga diskriminimi apo përjashtimi. ^{6 7}

¹ University of York, <https://www.york.ac.uk/about/equality/edi-glossary-terminology/equality/>

² Transforming enterprises through diversity and inclusion International Labour Office – Geneva: ILO, 2022, pg.8.

³ UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>, aksesuar në 2025.

⁴ Transforming enterprises through diversity and inclusion International Labour Office – Geneva: ILO, 2022, pg.8.

⁵ UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>, aksesuar në 2025.

⁶ Transforming enterprises through diversity and inclusion International Labour Office – Geneva: ILO, 2022, pg.8.

⁷ UN Global Compact, <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>, aksesuar në 2025.

I. Ndërgjegjësimi dhe përkushtimi ndaj EDI-të në vendin e punës

Në pjesën e parë të anketës, janë përfshirë një sërë pohimesh për të kuptuar nivelin e ndërgjegjësimit të kompanive pjesëmarrëse në anketim në lidhje me barazinë, gjithëpërfshirjen dhe diversitetin, si dhe nivelin e përkushtimit të tyre për të ndërtuar një ambient pune gjithëpërfshirës dhe të drejtë për të gjithë.

Pohimet u fokusuan në disa aspekte kyçe, si:

- Prania dhe zbatimi i politikave të EDI-të;
- Angazhimi i lidershit për të promovuar diversitetin;
- Barazia në mundësitë për zhvillim profesional;
- Mbështetja për komunitetin LGBTQ+;
- Liria e shprehjes së identitetit në vendin e punës;
- Mundësia për të raportuar raste të diskriminimit apo ngacmimit.

Cilat ishin qëndrimet më të zakonshme të raportuara?

Nga analizi i të dhënave rezulton se shumica e pjesëmarrësve kanë shprehur dakordësi me pohimet e paraqitura, duke treguar një nivel të mirë ndërgjegjësimi për çështjet e EDI-të.

Megjithatë, në disa raste përgjigjet ishin më të rezervuara. Për një sërë pohimesh të lidhura me përfshirjen institucionale të EDI-të në politikat dhe kulturën organizative, përgjigjet ishin më të moderuara, shpesh të karakterizuara nga qëndrime “neutrale” ose “disi dakord”.

Këto përfshijnë:

- Kompania jonë përqafon politikat e EDI-të për të gjithë punonjësit, duke përfshirë gjininë, prejardhjen, orientimin seksual, racën, aftësitë e kufizuara;
- Një ambient pune gjithëpërfshirës është një ndër vlerat kryesore të kompanisë sonë;
- Skuadra jonë drejtuese promovon në mënyrë aktive iniciativat e diversitetit dhe gjithëpërfshirjes;
- Kompania jonë siguron mundësi të barabarta për karrierë dhe zhvillim profesional për të gjithë punonjësit, pavarësisht identitetit;
- Përpjekjet e kompanisë për t'i ofruar mbështetje punonjësve LGBTQ+ janë efektive;
- Punonjësit ndihen të lirë të flasin rreth çështjeve të LGBTQ+ në ambientet e punës.

Këto përgjigje tregojnë se, ndonëse temat EDI-të janë të pranishme në diskursin e kompanive, ato shpesh nuk janë përkthyer ende në prioritet të qarta strategjike, angazhim të dukshëm nga lidershipi ose veprime të mirëstrukturuara dhe të institucionalizuara.

II. Nismat konkrete të zbatuara në lidhje me EDI-në

Pjesëmarrësve ju kërkua të evidentonin se cilat prej nismave të listuara në fushën e barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes po zbatohen aktualisht në kompanitë e tyre. Lista përfshinte alternativa të ndryshme, duke filluar nga rekrutimi gjithëpërfshirës e deri te programet e mentorimit.

Nga të dhënat e mbledhura, rezulton se praktikatat më të përdorura, të renditura sipas numrit më të madh të përgjigjeve, janë:



Praktikat e rekrutimit gjithëpërfshirës;



Programe trajnimi gjithëpërfshirëse



Mjedis pune fleksibël/ adaptueshëm.

Nga këto rezultate kuptohet se shumë kompani kanë nisur të tregojnë angazhim në fazat fillestare të ciklit të punësimit, veçanërisht përmes përpjekjeve për të siguruar një proces rekrutimi të drejtë dhe të hapur për të gjithë. Vërehet se kompanitë që kanë nisur me trajnime për përfshirjen janë më të prirura të zbatojnë edhe praktika rekrutimi gjithëpërfshirëse, duke treguar se ndërhyrjet fillestare në një aspekt të EDI-të mund të nxisin përhapjen e këtyre praktikave edhe në dimensione të tjera të marrëdhënies së punësimit.

Kjo tregon se kur çështjet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes integrohen në mënyrë të qëllimshme në strategjinë e organizatës, nismat nuk qëndrojnë të izoluara, por zhvillohen në mënyrë të ndërlidhur, duke kontribuar në ndërtimin e një qasjeje më të qëndrueshme dhe të strukturuar.

Megjithatë, mbetet hapësirë për të zgjeruar këto përpjekje edhe në fazat e mëvonshme të ciklit të punësimit, me qëllim ndërtimin e një kulture vërtet gjithëpërfshirëse dhe përfshirjen e EDI-të në të gjitha nivelet e organizatës.

III. Sfidat kryesore në zbatimin e iniciativave të EDI-të

Pjesëmarrësit në anketim u pyetën cilat janë sfidat më të mëdha me të cilat përballen organizatat e tyre në zbatimin e politikave dhe nismave për barazi, diversitet dhe gjithëpërfshirje. Të dhënat e mbledhura tregojnë se sfidat më të zakonshme nuk lidhen me mungesën e vullnetit, por me mungesën e strukturës, bashkëpunimit dhe mbështetjes konkrete për implementimin e tyre.

Pesë sfidat më të përmendura ishin:

- **Mungesa e partneriteteve me organizata të jashtme:** Kjo tregon mungesë bashkëpunimi me institucione, OJF-të apo rrjete që mund të ofrojnë ekspertizë, mbështetje apo komunitete të angazhuara në fushën e EDI-të.
- **Nevoja për iniciativa më të zgjeruara për angazhimin e punonjësve:** Praktikrat ekzistuese për angazhimin e punonjësve edhe për shkak të ndryshimeve të vazhdueshme në treg dhe pritshmërive të reja të punonjësve, duhen përshtatur me elemente të reja. Prandaj, kompanitë kanë nevojë të zgjerojnë qasjen e tyre, duke eksperimentuar me forma të reja dhe më gjithëpërfshirëse të angazhimit.
- **Zhvillimi i më shumë programeve të trajnimit dhe ndërgjegjësimi:** Në mënyrën sesi e shohim në këtë sfidë, edhe në rastet kur ekziston dëshira për të promovuar barazinë, diversitetin dhe gjithëpërfshirjen, kompanitë hasin vështirësi në zhvillimin e moduleve efektive të trajnimit, që të jenë të kuptueshme, të aplikueshme dhe me ndikim afatgjatë. Mungesa e përmbajtjes së përshtatur me kontekstin lokal, burimeve praktike dhe ekspertizës në dizajnimin e trajnimeve gjithëpërfshirëse, e bën këtë një sfidë më vete. Përveç përmbajtjes, shumë kompani shprehin nevojën për të identifikuar përfitime konkrete dhe të prekshme nga investimi në EDI, në mënyrë që këto programe të mos shihen si “të mira për ti pasur”, por si pjesë thelbësore e zhvillimit të biznesit.
- **Angazhimi më i fortë i lidershit:** Pa një përfshirje të drejtpërdrejtë dhe shembullin personal nga drejtuesit, përpjekjet për EDI-në kanë tendencë të qëndrojnë si deklaratat.
- **Praktika më të mira në rekrutim:** Kompanitë shprehin nevojën për të përmirësuar procesin e rekrutimit për të qenë më i drejtë, transparent dhe gjithëpërfshirës.

Diskriminimi i pavetëdijshëm

Një sfidë tjetër shumë e rëndësishme, por pak e perceptuar, është se paragjykimi nuk ndodh vetëm në forma të dukshme dhe të qëllimshme. Shpesh, ai ndodh në mënyrë të pavetëdijshme, kryesisht kur vetë personeli i kompanisë nuk ka pasur ndonjë përvojë të ngjashme ose nuk e kupton nëse një koment apo vendim mund të jetë paragjykes për një kategori të caktuar.

Diskriminimi i pavetëdijshëm mund të ndodhë edhe në rastet kur:

- një i ri në moshë nuk merret seriozisht me arsyetimin se “nuk ka ende eksperiencë”;
- një punonjëse që sapo është kthyer nga leja e lindjes paragjyket se “nuk do ketë kohë të mjaftueshme për të udhëhequr një projekt”;
- dikush më në moshë nuk përfshihet në diskutime për teknologji “se nuk është brezi i duhur”.

Këto shembuj tregojnë se nëse nuk kemi përjetuar diçka, nuk do të thotë se ajo nuk ekziston apo nuk ka vend për paragjykim, prandaj kërkohet që kompanitë të jenë më të hapura dhe më të kuptueshme në trajtimin e kësaj çështjeje.

IV. Përfitimet e pritura nga zbatimi i politikave të EDI-të

Kur të anketuarit u pyetën nëse besojnë se zbatimi i politikave për barazi, diversitet dhe gjithëpërfshirje (EDI) do të sillte rezultate pozitive në kompanitë e tyre, të gjitha përgjigjet ishin pohuese. Për më tepër, shumica e tyre përmendën përfitime konkrete, duke theksuar se EDI nuk është vetëm një çështje etike, por edhe një strategji që ndihmon zhvillimin organizativ.

Përfitimet më të përmendura ishin:

- **Rritja e motivimit dhe përfshirjes së punonjësve:** Kur punonjësit ndihen të respektuar dhe të vlerësuar për atë që janë, ata angazhohen më shumë dhe kontribuojnë me vullnet më të madh.
- **Përmirësimi i klimës së brendshme dhe marrëdhënieve mes kolegëve:** Një ambient gjithëpërfshirës ndihmon në ndërtimin e një kulture respekti dhe mirëkuptimi, duke reduktuar konfliktet dhe rritur ndjesinë e bashkëpunimit.
- **Krijimi i një kulture të drejtë dhe me meritokraci:** Politikat e EDI-të ndihmojnë në shmangien e paragjytimeve dhe në krijimin e një sistemi më të drejtë vlerësimi dhe zhvillimi profesional.
- **Rritja e kreativitetit dhe inovacionit:** Diversiteti i përvojave dhe perspektivave nxit ide dhe mënyra të reja për të zgjidhur problemet.
- **Zhvillimi i markës së punëdhënësit dhe reputacionit të kompanive:** Kompanitë që tregojnë përkushtim ndaj EDI-të janë më tërheqëse për talentet, veçanërisht brezat e rinj, dhe gëzojnë reputacion më të mirë në treg.
- **Zvogëlimi i rrezikut ligjor dhe reputacional:** Zbatimi i politikave të qarta ndihmon në parandalimin e diskriminimit dhe ndërtimin e një mjedisi të sigurt për të gjithë.
- **Kontributi pozitiv ndaj shoqërisë:** Disa pjesëmarrës theksuan rolin e kompanive në krijimin e një impakti më të gjerë social, përtej ambientit të kompanisë.

Ky qëndrim pozitiv dhe realist tregon se në komunitetin e biznesit ekziston një vetëdije në rritje për rolin e EDI-të në ndërtimin e organizatave moderne, produktive dhe të qëndrueshme. Sfida kryesore mbetet marrja e veprimeve konkrete dhe implementimi i politikave të EDI-të në ambientin e punës.

Rekomandime

Hapat e parë drejt ndërtimit të një kulture më gjithëpërfshirëse

Krijimi i një ambienti pune më të hapur dhe gjithëpërfshirës nuk kërkon domosdoshmërisht ndërhyrje të mëdha që në fillim, shpesh, disa hapa të vegjël dhe të menduar mirë mund të sjellin një ndryshim të prekshëm. Sidoqoftë, angazhimi i vetëm i kompanive, sado i rëndësishëm, nuk është i mjaftueshëm për të sjellë ndryshime të qëndrueshme. Për të nxitur përparim domethënës në fushën e barazisë, diversitetit dhe përfshirjes, nevojiten përpjekje të koordinuara në të gjitha nivelet e sistemit ekonomik dhe politik.

Bizneset luajnë një rol thelbësor në integrimin e praktikave gjithëpërfshirëse në kulturën dhe funksionimin e tyre organizativ; shoqatat e biznesit shërbejnë si platforma me ndikim për shpërndarjen e praktikave më të mira dhe mbështetjen e anëtarëve përmes ndërtimit të kapaciteteve; ndërsa politikëbërësit janë pozicionuar për të ofruar një mjedis mundësues përmes legjislacionit, incentivave dhe reformave strukturore.

Më poshtë paraqiten rekomandime të përshtatura për secilën nga këto palë, me qëllim nxitjen e përparimit të qëndrueshëm dhe sistematik në fushën e EDI-të.

Për Biznesin

Për shumë kompani, temat si barazia, diversiteti dhe gjithëpërfshirja shpesh perceptohen si abstrakte, të ndërlikuara ose të vështira për t'u adresuar, veçanërisht sepse lidhen me përvoja sociale që nuk janë gjithmonë të dukshme ose të lehta për t'u matur. Më poshtë paraqiten disa sugjerime për tre praktika konkrete të lidhura me EDI-në, të cilat mund të përshtaten dhe zbatohen në çdo kompani.

Rekrutim gjithëpërfshirës: Rekrutimi gjithëpërfshirës nuk ka të bëjë vetëm me punësimin e personave nga grupe të ndryshme, por me krijimin e një procesi ku secili kandidat ka mundësi reale dhe të barabarta për të qenë i suksesshëm, pavarësisht prejardhjes, pamjes apo mënyrës së të menduarit. Ky proces lidhet me krijimin e një procesi të drejtë, transparent dhe pa paragjykime në çdo hap, që nga shpallja e vendit të punës deri te vendimi përfundimtar për punësim. Disa pyetje të cilat mund të ndihmojnë për të kuptuar më shumë nëse procesi i rekrutimit është gjithëpërfshirës janë:

- A është gjuha në shpalljen e pozicionit neutrale dhe inkurajuese për të gjithë, pa stereotipe gjinore, moshe apo kulture?
- A është procesi i përzgjedhjes i strukturuar dhe bazuar në kritere të qarta objektive, për të reduktuar ndikimin e paragjykimeve të pavetëdijshme?
- A janë intervistuesit të trajnuar për të zhvilluar intervista gjithëpërfshirëse dhe për të shmangur vlerësime subjektive?
- A sigurohet diversitet në panelin e përzgjedhjes, që të shmanget efekti “i ngjashmërisë” (i ngjashëm me mua/stilin tim)?
- A përdoren mjete vlerësimi si testet e personalitetit në mënyrë etike dhe jo për të përjashtuar kandidatë që nuk “përshtaten” me stilin e menaxherit aktual?

Disa shembuj ku mund të shihen praktika të tilla janë:

- Njoftimet e punës janë pika e parë ku shfaqen shenja të paragjykimeve, edhe në mënyrë të pavetëdijshme. Këto detaje mund të dekurajojnë ose përjashtojnë grupe të tëra talentesh. Si shembull më i zakonshëm është përcaktimi i gjinisë, moshës apo pamjes së jashtme: ka kompani që përcaktojnë qartësisht gjininë (“kërkohet vajzë/djalë”), moshën (“deri në 30 vjeç”) apo edhe paraqitjen e jashtme (“me pamje të kuruar”, “prezencë”) kur shpallin njoftime të ndryshme për punë. Këto kërkesa shkelin parimin bazë të barazisë në mundësi, por në ditët e sotme janë edhe të parëndësishme për shumicën dërrmuese të pozicioneve të punës.
- Faza e intervistës është një tjetër moment kritik ku mund të shfaqen pyetje të papërshtatshme ose diskriminuese, që bien ndesh me parimet e rekrutimit gjithëpërfshirës. Këto pyetje shpesh

synojnë të mbledhin informacion që nuk ka lidhje me aftësitë profesionale, por janë pyetje për të mësuar rreth statusit martesor, planeve familjare (p.sh., “a mendoni të krijoni familje së shpejti?”, “kush do të kujdeset për fëmijët tuaj?”), orientimit seksual, besimit fetar apo gjendjes shëndetësore. Këto janë pyetje të papërshtatshme të cilat jo vetëm që shkelin privatësinë e kandidatit, por gjithashtu shërbejnë si bazë për diskriminim të mundshëm. Fokusi i intervistës duhet të jetë gjithmonë te aftësitë, përvoja dhe potenciali i kandidatit për pozicionin.

Trajnimet gjithëpërfshirëse nuk duhet të jenë të kufizuara vetëm për leadershipin. Ato duhet të jenë të dizajnuara për të përfshirë të gjitha nivelet e organizatës, duke ndihmuar në ndërtimin e një kulture pune që vlerëson dhe nxit përfshirjen. Këto trajnime mund të fokusohen në tema që lidhen drejtpërdrejtë me përvojën e përditshme të punës, si:

- Ndërgjegjësimi për paragjykimet e pavetëdijshme (unconscious bias). Këto trajnime ndihmojnë punonjësit dhe menaxherët të:
 - Dallojnë paragjykimet e tyre të fshehura, qofshin ato ndaj gjinisë, moshës, etnisë, prejardhjes sociale.
 - Kuptojnë si këto paragjykime mund të ndikojnë në vendimet e përditshme, nga delegimi i detyrave, te vlerësimi i performancës, e deri te mundësitë për zhvillim.
 - Mësojnë strategji praktike për t'i minimizuar këto paragjykime
- Komunikimi ndërkulturor dhe ndërtimi i marrëdhënieve me respekt, ku fokusi kryesor i trajnimit të jetë:
 - Përdorimin e gjuhës neutrale dhe respektuese
 - Rëndësinë e të dëgjuarit aktiv: Si të dëgjojmë vërtet njëri-tjetrin, pa e ndërprerë apo pa paragjykuar atë që do të thotë personi tjetër.
- Kuptimi i barazisë vs drejtësisë (equality vs equity);
- Ndërtimi i ekipeve të larmishme dhe bashkëpunuese;
- Inteligjenca emocionale në marrëdhëniet ndërpersonale;
- Si të kuptojmë dhe të ndërveprojmë me kolegë nga gjenerata të ndryshme.

Fleksibilitet në punë nuk përfshin vetëm “punën nga shtëpia”. Ai ka të bëjë me krijimin e një mjedisi që respekton nevojat individuale dhe ndihmon punonjësit të ruajnë një balancë të shëndetshme punë-jetë. Forma të zakonshme të fleksibilitetit përfshijnë:

- Orar të personalizuar pune (p.sh., fillim/përfundim i ndryshëm i ditës së punë varësisht nevojave të secilit punonjës);
- Modele pune hibride (zyrë + distancë)
- Mundësi për “pushime të shkurtra të planifikuara” për çështje personale ose familjare;
- Mbështetje për punonjësit që duhet të përkujdesen për prindër, familjarë, fëmijë;
- Infrastruktura teknologjike që mundëson punë efektive nga distanca.

Disa praktika të tjera të mira mund të jenë (1) krijimi i forumeve të hapura ku punonjësit mund të japin ide dhe sugjerime për tema të ndryshme; (2) krijimi i grupeve të ndryshme të interesit brenda kompanisë (p.sh. rrjete për punonjësit e rinj, prindër, ose komunitete të ndryshme); (3) nxitja e nismave të udhëhequra nga vetë punonjësit, sidomos në ditë me rëndësi sociale (si p.sh. java e shëndetit mendor, dita ndërkombëtare e gruas apo java e diversitetit), duke organizuar aktivitete që reflektojnë vlerat dhe përvojat e tyre.

Po ashtu, që këto nisma të funksionojnë dhe të kenë ndikim të qëndrueshëm, një rol kyç luan vetë leadershipi i kompanisë dhe mënyra se si ai i përqafon këto çështje. Një leadership i hapur dhe i angazhuar nuk mjaftohet vetëm me pranimin e rëndësisë së barazisë, diversitetit dhe përfshirjes, por i shndërron këto parime në pjesë të kulturës dhe vendimmarrjes së përditshme. Shembuj të thjeshtë, por domethënës të këtij lloji leadershipi përfshirës përfshijnë:

- një drejtues që, në mbledhje, sigurohet që çdo anëtar i ekipit të ketë hapësirë për të shprehur mendimin, pa monopolizuar diskutimin; ai e jep mendimin e vet i fundit dhe fton në mënyrë të drejtpërdrejtë edhe kolegët më të qetë apo introvertë të përfshihen;
- një lider që është i vetëdijshëm për fjalorin që përdor, shmang shprehjet diskriminuese apo të padrejta dhe krijon një ambient ku të gjithë ndihen të respektuar;
- një drejtues që merr pjesë i pari në trajnimet mbi EDI-në, jo për të dhënë shembull vetëm,

por sepse dëshiron realisht të mësojë dhe të kuptojë më shumë për përvojat e ndryshme të punonjësve të tij.

Kur përfshirja vjen nga lart dhe mbështetet me qëllim dhe vetëdije, ajo ka shumë më tepër gjasë të përqafohet nga të gjithë dhe të bëhet pjesë natyrale e kulturës së punës.

Për shoqatat e biznesit dhe dhomat e tregtisë

Përtej bizneseve individuale, edhe organizatat e tjera të sektorit privat, si shoqatat e biznesit dhe dhomat e tregtisë, luajnë një rol të rëndësishëm për të nxitur përfshirjen dhe barazinë në vendin e punës. Më poshtë paraqiten disa rekomandime konkrete që këto aktorë mund të marrin në konsideratë:

1. Nxitja e dialogut me politikëbërësit

Shoqatat e biznesit mund të luajnë rol kyç në krijimin e urave midis sektorit privat dhe institucioneve publike, duke organizuar tryeza të rregullta diskutimi ku trajtohen çështje dhe sfida që lidhen me EDI-në. Kjo ndihmon që zëri i bizneseve të përfshihet në politikën dhe legjislacionin përkatës, si dhe që kërkesat të adresohen në mënyrë më efektive.

2. Ofrimi i trajnimeve dhe rrjetëzimit për anëtarët

Përmes organizimit të workshop-eve, trajnimeve tematike dhe aktiviteteve për rrjetëzim ndërmjet bizneseve, shoqatat mund të ndihmojnë që konceptet e EDI-të të kthehen në praktika konkrete. Mund të ofrohen programe të përbashkëta për zhvillim kapacitetsh, ku kompanitë ndajnë përvoja, sfida dhe zgjidhje.

3. Hartimi i udhëzuesve praktikë dhe mbledhja e praktikave të mira

Dhomat e tregtisë dhe shoqatat mund të krijojnë udhëzues të shkurtër dhe të qartë me hapa praktikë për zbatimin e EDI-të në biznese, të mbështetur me shembuj nga kompani vëndase apo ndërkombëtare. Këto udhëzues ndihmojnë veçanërisht NVM-të që mund të kenë më pak burime për të zhvilluar strategji të mirëfillta në këtë fushë.

Për politikbërësit

1. Forcimi i zbatimit të legjislacionit në fuqi

Ligjet në fuqi që lidhen me barazinë gjinore, punësimin e personave me aftësi të kufizuara apo mosdiskriminimin shpesh nuk zbatohen siç duhet. Politikëbërësit mund të ndërmarrin hapa për të rritur transparencën dhe llogaridhënien, për shembull përmes kontrolleve më të rregullta, raportimit të detyrueshëm dhe zbatimit real të gjobave apo masave në raste shkeljesh.

2. Përdorimi i mekanizmave financiarë për të nxitur EDI-në

Shteti mund të stimulojë bizneset që zbatojnë politika për barazi dhe përfshirje, përmes granteve, lehtësimeve tatimore apo kriterëve preferencialë në prokurimet publike. Kjo do të motivonte veçanërisht NVM-të që shpesh e konsiderojnë EDI-në si “kosto shtesë”.

3. Mbështetja e kërkimeve dhe të dhënave për EDI në tregun e punës

Shteti mund të financojë ose koordinojë studime periodike kombëtare mbi barazinë dhe përfshirjen në vendin e punës, duke ofruar të dhëna të ndara sipas gjinisë, moshës, aftësisë së kufizuar etj. Kjo do të ndihmonte në ndërtimin e politikave të bazuara në fakte dhe jo në perceptime.

4. Ngritja e strukturave mbështetëse publike

Në këtë rast mund të krijohet një njësi kombëtare për EDI-në në punësim, apo një platforme publike ku punëdhënësit mund të raportojnë nisma dhe progresin, do të ndihmonte në koordinim dhe ndarjen e të praktikave të mira.

Përfundime

Si mund të ndërtojmë praktika më gjithëpërfshirëse në organizatat tona?

Përparimi në fushën e barazisë, diversitetit dhe gjithëpërfshirjes nuk është vetëm një shtysë morale dhe shoqërore, por edhe një prioritet strategjik për zhvillimin ekonomik të qëndrueshëm dhe konkurrueshmërinë e bizneseve. Organizatat që përqafojnë parimet e EDI-të përfitojnë nga rritja e angazhimit të punonjësve, inovacioni më i madh dhe vendimmarrje më e informuar, faktorë që kontribuojnë drejtpërdrejt në performancën dhe qëndrueshmërinë e tyre.

Megjithatë, të dhënat e mbledhura deri tani tregojnë se shumë biznese, veçanërisht ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, janë ende në fazat fillestare të zbatimit të praktikave të EDI-të. Shkalla e ulët e përgjigjeve në anketën e realizuar e kufizon fushën e njohurive, por gjithashtu ofron një tregues të hershëm të sfidave reale me të cilat përballen bizneset, duke përfshirë mungesën e ndërgjegjësimit, mungesën e kapaciteteve të brendshme, apo edhe perceptimin e ulët mbi rëndësinë e këtyre iniciativave në kontekstin aktual të tregut.

Për të ndryshuar këtë realitet dhe për të avancuar drejt praktikave më gjithëpërfshirëse, nevojiten veprime të qëndrueshme dhe të koordinuara në disa fronte. **Bizneset** duhet të mbështeten me strategji praktike, mjete konkrete dhe shembuj të aplikueshëm, **ndërsa shoqatat e biznesit** duhet të luajnë një rol më aktiv në zhvillimin e kapaciteteve dhe përhapjen e praktikave të mira. Në të njëjtën kohë, **politikat publike** duhet të synojnë mbështetje të drejtpërdrejtë për ndërmarrjet, nëpërmjet incentivave, udhëzimeve dhe mjeteve për zbatim efektiv të EDI-të.

Një nga hapat më të rëndësishëm përpara është përmirësimi i mekanizmave të mbledhjes së të dhënave. Nevojiten anketime të dedikuara dhe më gjithëpërfshirëse, të cilat jo vetëm identifikojnë boshllëqet dhe sfidat, por krijojnë bazën për zhvillimin e politikave më të sakta, të zbatueshme dhe të përshtatura ndaj realitetit të bizneseve në Shqipëri. Për ta bërë këtë të mundur, është thelbësore që bizneset të inkurajohen dhe të ndihen të përfshira në këtë proces, duke e parë pjesëmarrjen e tyre në anketime dhe mbledhjen e të dhënave jo si një barrë administrative, por si një investim për përmirësimin e vetes dhe të sektorit në tërësi.

Si përfundim, vetëm përmes **veprimit të përbashkët**, të bazuar në të dhëna dhe të orientuar drejt rezultateve konkrete, mund të ndërtojmë ekonomi dhe vende pune që pasqyrojnë vlerat e një shoqërie të drejtë, gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme për të gjithë.

BARAZIA, GJITHËPËRFSHIRJA, DHE DIVERSITETI NË SEKTORIN PRIVAT NË SHQIPËRI: PERSPEKTIVA DHE PRAKTIKA | RAPORT VROJTUES

Deklaratë për kufizimin e përgjegjësisë

Ky raport bazohet në të dhënat e mbledhura nga përgjigjet e pjesëmarrësve në një pyetësor të hapur dhe diskutimet në tryezat e rrumbullakëta. Edhe pse madhësia e kampionit nuk lejon përgjithësim të gjera statistikore, përmbajtja e raportit pasqyron perspektivat e pjesëmarrësve të angazhuar në anketë dhe plotësohet nga analiza e ekspertëve.

Gjetjet dhe rekomandimet e paraqitura këtu kanë për qëllim të ofrojnë orientim, të nxisin diskutime dhe të mbështesin mendimin strategjik. Këto gjetje përfaqësojnë një përmbledhje të mendimeve të pjesëmarrësve dhe njohjes së tregut, dhe jo të dhëna përfundimtare apo të zbatueshme në mënyrë universale.

Lexuesit inkurajohet të shohin këtë raport si një këndvështrim të vlefshëm mbi temat dhe shqetësimet aktuale, duke përdorur gjithashtu gjykimin dhe kontekstin e tyre të biznesit. Nuk ofrojmë asnjë garanci në lidhje me plotësinë ose saktësinë e informacionit të dhënë nga pjesëmarrësit në anketim dhe mohojmë çdo përgjegjësi për vendimet e marra bazuar në këtë përmbajtje.

Përgatitur nga:

Anisë Abazi Kodhelaj është Menaxhere në Departamentin e Burimeve Njerëzore në Deloitte Albania, e specializuar në të gjitha funksionet e BNJ. Ajo sjell një përvojë të gjerë si nga brenda Deloitte ashtu edhe nga puna me organizata të ndryshme në sektorë të ndryshëm, duke mbështetur çdo hap të marrëdhënies së punësimit, nga tërheqja e talenteve nga punëdhënësi deri te proceset e përfundimit të marrëdhënies së punësimit. Ekspertiza e saj përfshin menaxhimin e talenteve dhe performancës, shpërblimet dhe mirëqenien, si dhe transformimin organizativ. Aktualisht, Anise drejton nismat e Trajnimit dhe Zhvillimit për rajonin CE South, duke udhëhequr strategji që nxisin angazhimin dhe zhvillimin profesional.

Rreth Deloitte Albania

Në Republikën e Shqipërisë shërbimet ofrohen nga Deloitte Albania Shpk., Deloitte Audit Albania Shpk. dhe Deloitte Legal Shpk. (së bashku referuar si "Deloitte Albania"), të cilat janë shoqëri të lidhura të Deloitte Central Europe Holdings Limited. Deloitte Albania është një nga shoqëritë kryesore të ofrimit të shërbimeve profesionale në vend duke ofruar shërbime në audit, taksa, shërbime ligjore, konsulencë, shërbime këshillimi të riskut, shërbime këshillimi financiar, dhe shërbime të tjera nëpërmjet më shumë se 430 profesionistëve të specializuar vendas dhe prej jashtë vendit.

Rreth 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 advokimit, 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.



Deloitte.

our-markets/deloitte-albania

Deloitte Albania Sh.p.k
Rr. e Kavajës, Kompleksi
Delijorgji, Godina L, Katet 1, 2
dhe 3, 1023



www.icc-albania.org.al

c/o BKT, Rruga "Abdyl
Frashëri" përballë Vesa Center
Tirana, Albania