

**BARAZIA GJINORE NË PUNË. ANALIZË JURIDIKE E KUADRIT LIGJOR
SHQIPTAR DHE KUADRIT LIGJOR TË BASHKIMIT EUROPIAN**

Alma HOTI

Dorëzuar

Universitetit Europian të Tiranës

Shkollës Doktorale

Në përmbushje të detyrimeve të programit të Doktoratës në Fakultetin Juridik, me profil E
DREJTE PUBLIKE, për marrjen e gradës shkencore “Doktor”

Udhëheqës shkencor: Prof. Dr. Xhezair ZAGANJORI

Numri i fjalëve: 50.743

Tiranë, Tetor 2016

DEKLARATA E AUTORËSISË

Nën përgjegjësinë time deklaroj se ky punim me titull: “**Barazia gjinore në punë. Analizë juridike e kuadrit ligjor shqiptar dhe legjislacionit të Bashkimit European**”, është shkruar prej meje, nuk është prezantuar asnjëherë para një institucioni tjetër për vlerësim dhe nuk është botuar i tëri ose pjesë të veçanta të tij. Punimi nuk përmban material të shkruar nga ndonjë person tjetër përveç rasteve të cituara dhe referuara.

Emri mbiemri dhe nënshkrimi

Alma Hoti

Tiranë, 2016

ABSTRAKTI

Punimi trajton në mënyrë te detajuar çështjet e barazise gjinore dhe mosdiskriminimit si në aspektin ndërkombëtar ashtu edhe atë vendor, si në aspektin historik ashtu edhe atë aktual me qëllim realizimin e harmonizuar të një kontrasti evidentues të akteve ligjore, fakteve, praktikës gjyqesore dhe veprimeve sipas etapave dhe ecures së proceseve reformuese në vend. Një vend të veçantë në këtë studim zë edhe studimi i legjislativës europiane, me qëllim transpozimin korrekt të tij në vendin tonë. Po ashtu një rol të rëndësishëm në këtë drejtim mbart analiza e diskriminimit në punë si diferencim profesional dhe në pagë.

Zhvillimi i teorisë gjinore së fundmi ka shënuar rritje të madhe vecmas si pjesë e përgjithshme post-moderne dhe vecanërisht në sferën avokuese. Përmes punimit unë do të realizoj hulumtimin e Barazisë gjinore në punë dhe jo vetëm atë, duke e shtrirë edhe në udhëheqje, arsim, e fusha tjera tërë këtë analizim duke e gerthurur me analizen juridike dhe faktike.

Fjalët kyçe: barazi gjinore, punë, diskriminim, juridik, analizë, motivim, praktike gjyqesore etj.

PËRMBAJTJA

KAPITULLI I : HYRJE DHE BAZIMI TEORIK

1.1. Shtrimi i problemit.....	1
1.2.Hipotezat dhe pyetjet kerkimore.....	6
1.3.Rëndësia e studimit.....	8
1.4.Metodologjia dhe metodat e analizes.....	11
1.5.Struktura e punimit.....	14

KAPITULLI II: BAZA LIGJORE NDERKOMBETARE, EUROPIANE DHE KOMBETARE NE LIDHJE ME BARAZINE GJINORE

2. 1. Hyrje. Aktet ligjore ndërkombëtare për garantimin e barazisë gjinore.....	17
2.1.1. Instrumentet e OKB në aspektin e barazisë gjinore.....	17
2.1.2. Instrumentet e Këshillit të Evropës lidhur me barazinë gjinore në pune.....	20
2.1.2.1 <i>Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ)</i>	21
2.1.2.2. <i>Roli i GJEDNJ-se ne trajtimin e parimit te barazise dhe mosdiskriminimit</i>	24
2.1.3. Instrumentet e Bashkimit European lidhur me barazine gjinore ne pune.....	25
2.1.4. Kuadri ligjor shqipar për garantimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit.....	28
2.1.4.1. <i>Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë</i>	29
2.1.4.2. <i>Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar</i>	35

2.1.4.3. Ligji nr. 44/2015, “Kodi i Proceduarave Administrative”	39
2.1.4.4. Kodi i Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë.....	40
2.1.4.5. Ligji nr.9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”	41
2.1.4.6.Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”	43

KAPITULLI III: BARAZIA GJINORE NË PUNË NË VENDIN TONË DHE

CËSHTJET QË LIDHEN ME DISKRIMINIMIN

3.1. Barazia gjinore në vendin e punës dhe aspektet ligjore.....	45
3.2. Kuptimi dhe llojet e diskriminimit.....	49
3.3. Diskriminimi në punësim.....	51
3.4. Diferencimi profesional si pjesë e diskriminimit gjinorë.....	56
3.5. Diskriminimi gjinor në paga.....	60
3.6. Faktorët që kanë ndikuar në rritjen e nivelit të punësimit të grave.....	66
3.7. Vlerësimi dhe qëndrimet e PBGJ-së në Shqipëri sipas INSTAT.....	69

KAPITULLI IV: BARAZIA GJINORE NË PUNËSIM NË SHQIPËRI DHE ROLI I TRE PUSHTETEVE

4.1. Barazia gjinore në punë në Shqipëri.....	74
4.2. Influenca e instrumenteve juridikë në Shqipëri në respektimin e barazisë gjinore.....	75
4.2.1. Roli dhe influenza e pushtetit legjislativ në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore.....	81
4.2.1.1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.....	85
4.2.2. Roli dhe influenza e pushtetit ekzekutiv në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore.....	90
4.2.3. Roli dhe influenza e pushtetit gjyqësor në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore.....	93

KAPITULLI V: ANALIZIME SUBSTANCIALE MBI BARAZINE GJINORE DHE DISKRIMINIMIN GJINOR NE PUNE NE SHQIPERI

5.1.Hyrje. Percaktimi i metodologjise.....	104
5.2.Perzgjedhja e kampionit.....	106
5.3.Menyrja e perpunimit dhe interpretimit te te dhenave.....	108
5.4.Analiza.....	109
5.5.Gjetjet e studimit.....	110

KAPITULLI VI: KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

BIBLIOGRAFIA.....	114
--------------------------	------------

LISTA E TABELAVE OSE DIAGRAMEVE

Lista e tabelave

Tabela 1. Dinamikat e Barazisë Gjinore së Kombinuar (BGJK) në Shqipëri

Tabela 2. Dinamikat e Barazisë Gjinore në Kontekstin e Punësimit dhe Marrëdhënieve në Punë (BGJP) në Shqipëri

Tabela 3: Nivelet & Tendencat e BGJP në Pjesëmarrje si punësim, vetpunësim, papunësi

Tabela 4– Instrumentet Kombëtare në Dispozicion të BGJP

Tabela 5. Ligje për BGJP të miratuara nga legjislativi shqiptar

Tabela 6. Raste diskriminimi të BGJP-së të gjykuar nga gjyqësori shqiptar

Tabela 7. Vlerësimi i diskriminimit gjinor/ shkaktarëve nga ana e drejtuesve të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra

Tabela 8. Buxheti i ndarë për zbatimin e ligjit për pushimin e leonis dhe ndikimet tjera ligjore përballë punësimit të femrave

Tabela 9. Format e aplikimit të barazisë dhe promovimit të femrave në punësim

Tabela 10. Fermat përballë konceptimeve të tyre mbi diskriminimin e tyre

Tabela 11. Rëndësia që i jepet mosdiskriminimit

Tabela 12. Aplikimi i mosdiskriminimit në punësim të femrave nga drejtuesit dhe menaxherët e organizatave

Tabela 13. T-Testi / Paired Samples Test

Tabela 14. Analiza e regresionit të shumfishtë në matjen e përgjithshme të diskriminimit dhe impaktit të tij nga ai në jetën e femrës, si dhe parashikimet e ndërlidhura me legjislacionin vendor dhe ndërkombëtar

Tabela 15. Koeficientët

Tabela 16. Analiza e regresionit të shumfishtë në matjen e kënaqësisë së femrave përball respektimit të barazisë gjinore të përcaktuar sipas legjislacionit vendor

Tabela 17. Independent sample T- Test i elementeve të pa barazisë gjinore dhe ndikimit të tyre në konceptet dhe mendimet profesionale të njohësve të fushës

Tabela 18. Regresioni i shumfishtë i Diskriminimit gjinor në punë

Lista e grafikave:

Grafiku 1: Nivelet dhe Tendencat e BGJK dhe BGJP në Shqipëri për periudhën 2006-2014

Grafiku 2. Tendenca në vite e punësimit të femrave me kontratë sipas njohësve të fushës juridike. .. 2003-2014

Grafiku 3. Tendenca në vite e punësimit të femrave me kontratë sipas drejtues dhe menaxher të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra 2003-2014

Grafiku 4. Normalja determinuese P-P Plot, Në sasinë e përgjithshme të diskriminimeve me bazë ligjore në punësim, arsim dhe udhëheqje

Grafiku 5. Homoskedaciteti mbi format e aplikimit të barazisë gjinore dhe kënaqshmërinë e tyre me normat ligjore

KAPITULLI I: HYRJE DHE BAZIMI TEORIK

1. 1. Shtrimi i problemit

Treguesi esencial social me të të cilit mund të masim dhe vlerësojmë nivelin e emancipimit të shoqërisë shqiptare dhe qëndrimin e saj ndaj femrës dhe roleve të saj gjinore dhe qytetare është koncepti i barazisë gjinore.

Standardet e mbrojtjes me barazinë gjinore, mosdiskriminimin për shkak të gjinisë, janë ngritur sot në nivele të atilla, që mund të sjellin kushtëzime shumë të rëndësishme në zgjidhjen e çështjeve ligjore dhe të raporteve ndërkombëtare. Në legjislacionin ndërkombëtar, çështjet gjinore trajtohen shpesh dhe në mënyrë të vazhdueshme. Çështjet e barazisë gjinore dhe të mos diskriminimit gjatë këtij dhjetëvjeçari kanë marrë jetë dhe kuptim të ri dhe kanë adoptuar skema e stile të reja shfaqjeje. Në vitet e para pas rrëzimit të regjimit dhe në kohën e ardhjes së demokracisë , ende nuk kishim një ligj të mbrojtjes nga diskriminimi dhe të barazisë gjinore në shoqëri. Dalja e tyre sensibilizoi dhe ndërgjegjësoi aktorë të ndryshëm të cilët janë anëtarë të familjeve, gjithashtu. Kështu, le të themi në mënyrë indirekte, filloi puna me njohjen e koncepteve dhe të përçarit e tyre përmes sferës publike në sektorë, objekt analize e kësaj teme doktrature.

Në këtë kuadër, mund të themi se zbatimi i drejtë i ligjit nr. 9970, dt. 24. 07. 2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” dhe atij nr. 10221, dt. 04. 02. 2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është thelbësor për të kuptuar dhe zbatuar sa më mirë parimin e barazisë gjinore. Instrumentet ndërkombëtare i referohen parimit të mosdiskriminimit dhe të barazisë në familje si një prej parimeve themelore për një jetë cilësore. Kur flasim për barazinë gjinore e shohim atë në dy dimensione: barazi formale dhe barazi substanciale (në

përmbajtje). Në kuptimin formal kërkohet që ligjet të jenë neutrale nga këndvështrimi gjinor. Në kuptimin substancial kërkohet që neutraliteti i ligjeve të prodhojë vërtet barazi dhe jo të ketë ndikim sipërfaqësor në barazinë gjinore duke eliminuar mundësinë e interpretimeve të dyfishta në rastet e hapësirave ligjore. (Arta Mandro-Balili, 2014: 20).

Studimet aktuale pranojnë që ka një progres në trajtimin e gruas dhe që situata ka ndryshuar pozitivisht por gjithashtu statistikat vërejnë që ka akoma diskriminim ndaj grave ku lehtësisht mund të vërehen në pagesën e tyre duke bërë që gratë të fitojnë mesatarisht 77 cent, për çdo një dollar të fituar nga burrat. ("Raporti Shriver", 2009). Në shoqëri të ndryshme për shkak të trashëgimisë kulturore dhe edukimit social vërehet që gratë luajnë role të ndryshme. Megjithatë, mund të themi se roli i grave është zgjeruar dhe kjo veçanërisht në vendet më të zhvilluara. Edukimi i gruas ka ardhur duke u evoluuar duke i ofruar asaj mundësinë që të investojë në karrierë, të jetë më e suksesshme në jetë dhe të realizojë një menaxhim më të mirë familjarë. Edukimi i ka ofruar gruas një status më të lartë duke e shndërruar atë në një anëtare të denjë të shoqërisë demokratike dhe moderne dhe që është përkthyer në një numër gjithnjë e më të madh të të diplomuarave femra në universitete¹. Sipas një studimi të bërë nga INSTAT: *"Femra punon në një orar më të zgjatur se meshkujt dhe më e keqja është se ajo paguhet më pak se ata. Studimet tregojnë se kontributet e gruas në kohë, e tejkalojnë burrin me afërsisht 2 orë/ditë, që nga këndvështrimi evropian dhe kjo është një diferencë shumë e madhe. Meshkujt kanë mesatarisht 1, 5 orë më shumë të lirë, se femrat dhe ky është një ndryshim i madh"*.

Kështu sipas INSTAT në zonat rurale në Shqipëri si femrat dhe meshkujt kryejnë ore pune me shume se në zonat urbane por kryesisht femrat janë ato që punojnë edhe në

¹ <http://www.albnow.com/> më 07. 04. 2012.)

fundjavë. Punë të cilat realizohen nga gratë lidhen kryesisht me gjininë. INSTAT në një analizë në lidhje me orët e punës të paguar të popullsisë së moshës 10 vjeç e lart ka evidentuar faktin se meshkujt zënë një total prej 70%, të orëve të punës dhe femrat vetëm 30%. Por në realitet gratë në lidhje me kohën e punës janë më të diskriminuara se meshkujt sepse punimi edhe gjatë fundjavës dhe në mënyrë të pa ndërprerë duke u kujdesur edhe për familjen bënë që ato të mos të ketë shumë kohë të mjaftueshme për familjen, apo për të përmbushur dëshirat e tyre.

Një ndër prioritetet e politikave sociale të Bashkimit Evropian dhe të vendeve që dëshirojnë të aderojnë në të është dhe çështja e barazisë gjinore. Nisur nga aspirata e vendit tonë për të qenë pjesë e BE-së, integrimi gjinor është kthyer në prioritetin kryesor të politikave sociale, ekonomike dhe politike të vendit tonë. Pavarësisht integritit të femrës në fushën e edukimit, jetën publike dhe tregun e punës duhet thënë se pabarazia gjinore vazhdon ende të mbetet një shqetësim për shoqërinë tonë duke u kthyer në një hendek që e vendos femrën para dilemën midis rritjes së fëmijëve dhe zhvillimit të karrierës.²

Në Shqipëri disniveli ekonomik dhe i pagave midis gruas dhe mashkullit përbenë një shqetësim për shoqërinë duke u shndërruar në një pengesë për gruan, kjo sepse ulë pushtetin e saj ekonomik në krahasim me meshkujt. Në këtë aspekt kërkohet një bashkëpunim ligjore dike siguruar paga të barabarta midis grave dhe burrave.

Studiuesit theksojnë megjithatë se diskriminimi në tregun e punës ekziston dhe si i tillë pritet që të ndikojë fuqishëm në statusin ekonomik të gruas, kështu duke sjelle diferencën e të ardhurave ekonomike ndërmjet burrave dhe grave, kjo diferencë nuk

² <http://www.mpcs.gov.al/> më 15. 03. 2012

mbështetet në ndryshimet e produktivitetit apo kualifikimeve të ndërsjella. Shikuar nga ana tjetër ky proces i diskriminim në tregun e punës direkt ndikon në uljen e produktivitetit të grave si rrjedhojë e pagesës më të ulët. (Francine Blau, Marianne Ferber, Anne Winker, 2010: 194).

Sipas raportit të Goldman Sachs të vitit 2007 eliminimi i hendekut në lidhje me punësimin ndërmjet meshkujve dhe femrave do të ketë ndikim pozitivë për ekonominë globale. Prej ku gjendja ekonomike botërore e grave ashtu siç pamë edhe në fjalimin e ish-sekretares së shtetit amerikan “Fuqia dhe potenciali i grave duhet të çlirohen”, konsideroj se ky çlirim duhet të fillojë me barazinë e pagesës në tregun e punës. Barazia sjell de fakto edhe konsolidimin e fuqisë ekonomike botërore.

Gjendja aktuale në botë, e kompensimit të punës së grave vazhdon të jetë një preokupim, së paku për femrat. Këtu po sjellë në shqyrtim këndin tjetër të fuqisë femërore; se përkundër që gratë janë në një pozitë të pabarabartë në fitim, ato prapë se prapë kanë fuqinë të kontribuojnë madje edhe të zgjidhin probleme ekonomike në suaza botërore; Ekonomia femërore do të kontribuojë në shmangien e krizave botërore. (Silverstein, 2009: 281). E drejta për të marrë pagë të njëjtë, për të bërë të njëjtën punë që e bëjnë edhe burrat është një prej përparimeve relativisht më të mëdha të kohëve të fundit në fushën e të drejtave të grave. Në fakt, kjo e drejtë mund të mos jetë realizuar plotësisht pasi akoma ka dëshmi se gratë ende nëpër botë nuk paguhen njëlloj sa kolegët homolog të tyre.

Rrugëtimi drejtë barazisë gjinore në shumë vende të botës, implementimi botërisht i parime theçeriane, plotësimi i potencimeve të fjalimit të Klintonit në 2001, San Francisko-APEC kanë shtyrë përpara edhe avancimin e pozitës së gruas në shoqëri, ky avancim ka sjellë rritje të mundësive, vëmendjes globale ashtu siç nuk ka ekzistuar kurrë më parë kjo

vëmendje ndërkombëtare, për rëndësinë ekonomike të grave dhe nevojën për t'u mundësuar atyre të përmbushin potencialin e tyre.

Shumë funksionaliteti, puna dhe angazhimet shoqërore, ushtrimi i pozitave politik-bërëse dhe vendimmarrëse ka sjellë zgjerimin e rrethit shoqëror të femrës dhe rolit të saj. Kështu gruaja po ushtron ndikim gjithnjë në rritje në konsum dhe blerje, si asnjëherë më parë në histori, shprehet Nancy Bauer. Kështu sipas “*Women want more*” emancipimi i grave dhe përmirësimi i gjendjes ë tyre ekonomike në shoqëri është një faktorë i rëndësishëm në rritjen e pasurisë kombëtare dhe zhvillimin ekonomik të një vendi. (Silverstein, 2009, 300).

Ashtu siç shohim në “The economics of Women, men and work” në kapitullin 7, ku ndër të tjerash na jepet definicioni i diskriminimit në tregun e punës: “Diskriminimi në tregun e punës ndodh atëherë kur dy persona me kualifikime të njëjta trajtohen ndryshe në baza gjinore (racore, moshe, aftësive të kufizuara) në kompensim monetar. (Garvy Becker, 1971, cituar në (Francine Blau, Marianne Ferber, Anne Winker, 2010: 193)). Pastaj një numër i autorëve kanë tërhequr vëmendjen për faktin se modeli mbizotërues i segregacionit gjinor do të thotë se gratë shpesh nuk zhvillojnë aftësitë dhe kompetencat në vendin e punës, që ato mund të marrin si dhe besimin në rolet e udhëheqësve tregtare. (Cockburn 1991; Lawrence 1994; Munro 1999). Munro: 25) shkon aq larg sa të argumentojnë se meshkujt dominojnë në hierarkitë e organizatave lokale pikërisht sepse ata dominojnë hierarkinë e punës. (Francine Blau, Marianne Ferber, Anne winker, 2010: 371)

1.2. Hipotezat dhe pyetjet kerkimore

Që shoqëria shqiptare të arrijë prosperitet dhe një barazi të përgjithshme gjinore, duhet të fillohet me respektimin e normave ligjore me barazinë gjinore si në punësim, edukim, çështjet familjare, ashtu edhe në fusha të tjera si ekonomike ashtu edhe sociale të femrës, pastaj duhet të bëhen adoptime të normativave ligjore të vendeve të avancuara në trajtimin e barazisë gjinore.

Me anë të këtij punimi synojmë t'i përgjigjemi disa pyetjeve kërkimore që lidhen drejtpërdrejtë me interpretimin edhe analizimin e kuadrit ligjor duke e ndërthurur me aspektin ekonomik studimor. Pyetjet kryesore kërkimore që shtron studimi konform analizimit të hipotezave dhe realizimit të qëllimeve akademike të tezës të shprehura në punim janë:

- Cila është baza ligjore ndërkombëtare, evropiane dhe kombëtare në kuadër të barazisë gjinore dhe çështjeve të diskriminimit?

- Cili është ndikimi ekonomik social dhe kulturor i barazisë në punësim në Shqipëri?

- Ç'farë roli luan barazia gjinore në punësim dhe punë në familjen shqiptare dhe si mund të rritet akoma më shumë niveli i barazisë gjinore në punë në vendin tonë?

- A ofron nomenklatura vendore një bazë të qëndrueshme dhe në harmoni me standartet ndërkombëtare me barazinë në punësim?

- Cili është orientimi jurisprudencial në vendin tonë sa i takon çështjeve që kanë të bëjnë me diskriminimin gjinore në punë?

- Sa punohet në drejtim të motivimit dhe afirmimit të vlerave të barazisë në punë dhe punësim tek individët?

-Sa dhe si ndikojnë institucionet dhe legjislacioni europian në përmirësimin e barazisë në punësim në Shqipëri?

Lidhur me ndërtimin e tezës doktrinale unë kam ndërtuar hipotezat akademike:

Hipoteza 1 Barazia në punë është plotësisht e garantuar sipas normave juridike në Shqipëri dhe konform pothuajse të gjitha standarteve ndërkombëtare kryesore. Legjislacioni lidhur me gëzimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve në kuadër të barazisë gjinore në përgjithësi, është i plotë dhe neutral, por rezultatet dhe zbatimi në praktikë i këtij legjislacioni, sjellin vështirësi më së shumti për gratë.

Hipoteza 2 Në kontekstin e diskriminimit, forma më e shfaqur e tij në vendin tonë mbetet gjithsesi diskriminimi për shkak të gjinisë ndaj grave dhe vajzave

Hipoteza 3 Barazia gjinore në punë ndikohet nga faktorët ekonomike të femrës dhe familjes.

Hipoteza 4 Edukimi dhe respektimi i ligjit në vend ka ndikuar në zvogëlimin e hendekut të pabarazisë gjinore.

1. 3. Rëndësia e studimit

Barazia gjinore dhe mbrojtja nga diskriminimi janë parime që përshkojnë të drejtën ndërkombëtare dhe legjislacionin tonë të brendshëm për të drejtat e njeriut. Por, ndërsa barazia është një komponent thelbësor i mbrojtjes së të drejtave të njeriut, pabarazitë gjinore vazhdojnë të jenë prezentë në shoqërinë tonë. Ky studim fokusohet në marrëdhëniet mes vendit tonë dhe Bashkimit Europian sa i takon barazisë gjinore në punësim. Barazia gjinore në punë ndikon në perceptimin individual në lidhje me arritjet profesionale dhe zhvillimin në karrierë ashtu edhe në suksesin e organizatave dhe bizneseve. Aktualisht

burimet njerëzore konsiderohen si një nga burimet më të çmuara të shoqërisë dhe trajtimi i tyre si i tillë dhe sidomos trajtimi si i barabartë në lidhje me aspektin gjinor dhe moshës është një çështje që ka ngritur polemika në të gjithë botën. Nisur nga kjo problematikë u nxita të zbuloj realisht masën e diskriminimit gjinor që ekziston në vendin tone dhe duke ofruar disa rekomandime se çfarë mund të bëhet për të përmirësuar situatën sado pak.

Kur flitet për diskriminimin, është plotësisht e qartë se diskriminimi ndodh ndaj pakicave; për pakicat duhet të specifikohet se për çfarë pakicash bëhet fjalë, sepse termi “pakicë” ose “minoritet” sot është një nocion i gjerë, që përfshin individë që për arsye të ndryshme e ndiejnë veten të margjinuar ose madje haptas të diskriminuar, siç mund të jenë femrat në mjaft shoqëri, edhe bashkëkohore, ose persona që kanë orientime seksuale të ndryshme nga shumica e njerëzve; ose persona me të meta fizike, që në të vërtetë nuk e gëzojnë mundësinë për të ushtruar ndonjë punë, edhe kur ajo mund të kryhet fare mirë prej tyre. Pra, termi pakicë mund të jetë shumë i gjerë.

Me anë të këtij studimi kemi si objektiv të bëjmë evidentimin e politikave të punësimit në aspektin gjinor në institucionet private dhe publike. Po kështu pjesë e studimit tonë do të jetë dhe matja e shkallës së barazisë gjinore, identifikimi, vlerësimi i faktorëve që ndikojnë në lindjen e diskriminimit gjinor duke analizuar në aspektin juridik legjislacionin tonë në këtë fushë si edhe praktikën gjyqësore, të Strasburgut dhe gjykatat vendase. Dhe të theksojmë se studimet e kohëve të fundit kanë trajtuar kryesisht diskriminimin gjinorë në punësim duke i kushtuar një vëmendje të veçantë të drejtave të femrave në punësim dhe masës së respektimit të këtyre të drejtave. Disa studime të tjera i kanë kushtuar më shumë rëndësi diskriminimit gjinor bazuar më tepër në aspektin e

hendemkut të pagave duke arritur në përfundimin që të ardhurat e femrave në punë janë më të ulëta se sa të ardhurat e meshkujve dhe ky hendek zgjerohet me rritjen e moshës.

Gratë përballen me diskriminim në marrëdhëniet e punës. Në 2013, shkalla e papunësisë sipas gjinisë ka qenë 9.3 % për meshkujt dhe 13.7 % për femrat³. Për vitin 2014 shkalla e papunësisë për femrat është rritur në masën 15.5%⁴. Në krahasim me vitin 2013, papunësia është rritur me 1.8%. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë për shkak të gjinisë, qoftë nga organet e administratës shtetërore ashtu edhe nga subjektet private. Po ashtu, në fushën e të mirave dhe shërbimeve, gratë përballen me pabarazi dhe forma të drejtpërdrejta e të tërthorta diskriminimi. Diskriminimi në ofrimin e shërbimeve, furnizimi me ujë të pijshëm dhe energji elektrike, ka sjellë në vëmendjen e Komisionerit (KMD-së), nevojën për një rishikim të kontratave tip të hartuara nga entet rregullator, sidomos dispozitat mbi “klientin familjar”, duke përcaktuar në mënyrë të qartë kush përfshihet në këtë koncept⁵.

Së dyti, aksesit i grave në përfitimet nga skemat sociale dhe ekonomike, lë për të dëshiruar. Vitet e fundit janë ndërmarrë masa pozitive për fuqizimin e grave, kryesisht në

³ Fletore Zyrtare nr. 187/2014, Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr. 806, datë 26.11.2014, fq. 10195.

⁴ <http://ëëë.instat.gov.al/al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs.aspx>

⁵ Për këtë qëllim KMD i ka dërguar rekomandim kompanisë CEZ Shpërndarje Sh.a, për rishikimin e kontratës tip, me qëllim shmangien e trajtimit të pabarabartë mes burrave dhe grave në ofrimin e shërbimit të furnizimit me energji elektrike¹³. Përmes këtij rekomandimi, KMD synon që vendimet që janë marrë në lidhje me çështjen konkrete, të kenë një rëndësi strategjike dhe të ndryshojnë, jo vetëm situatën në të cilën ndodhet një grua, por situatën e grave dhe vajzave si grup gjinor. Nga shqyrtimi i ankesave nga KMD rezulton se objekti i ankesave me pretendim diskriminim për shkak të gjinisë, përgjithësisht ka qenë mosrespektimi i të drejtave në fushën e të mirave dhe shërbimeve si nga institucionet publike ashtu dhe subjektet private. Shih informacionin e marre ne <http://kmd.al/skedaret/1448456514-studimi.pdf>

sektorin ekonomik. Megjithatë vihet re se sa më të mëdha bëhen ndërmarrjet, aq më shumë ulet përqindja e femrave që i drejtojnë ato⁶.

Së fundmi Qeveria ka hartuar “Planin e veprimit për sipërmarrjen e grave në Shqipëri, 2014-2020”. Ky plan parashikon, ndër të tjera, hartimin e projekt-vendimit “Për krijimin e fondit në mbështetje të grave sipërmarrëse”, ku mbështetja parashikohet për një periudhë zbatimi për 4 vjet, me vlerë totale 30.000.000 (tridhjetë milionë) lekë. Zbatimi i skemës filloi në vitin 2014 me vlerë 2.500.000 lekë. Sakaq, Shqipëria gjendet e 77-a në listën e 108 vendeve të anketuara nga Organizata Ndërkombëtare për Punonjësit, ILO, për përfaqësimin e femrave në drejtim, me rreth 22.5% të grave në postet menaxheriale. Duke iu referuar grave në biznes dhe menaxhim, në 80 nga 180 shtete ku është zhvilluar studimi, të dhënat tregojnë se përqindja e grave në postet menaxheriale është rritur gjatë këtyre viteve të fundit. Ndërkohë që gratë nuk arrijnë të kenë përfaqësinë e duhur në postet menaxheriale, numri i tyre në poste të mesme është rritur shumë në 20 vitet e fundit. Këtë përfundim e ka nxjerrë studimi më i fundit i Organizatës Ndërkombëtare për Punonjësit (ILO). Megjithatë aksesin e grave në kredi, ndihma hipotekore dhe forma të tjera të kreditit financiar është ende i ulët. Të gjitha këto problematika do të trajtohen gjerësisht në punim.

⁶Vetëm 14,4% e ndërmarrjeve me 50 e më shumë të punësuar menaxhohen nga femrat, ndërkohë që 29% e ndërmarrjeve me 1-4 punëtorë drejtohen nga femrat, që përgjithësisht janë dyqane veshjesh, ose tregtimi ushqimor, parukeri, estetikë etj. Numri më i madh i femrave në nivele drejtuese është mbizotërues në kryeqytet. 30,4% e ndërmarrjeve në Qarkun e Tiranës menaxhohen nga femrat, ndërsa përqindja më e ulët është në Qarkun e Kukësit, me 15,1%. Femrat kanë qenë aktive në biznes edhe gjatë vitit të kaluar. Sipas të dhënave nga INSTAT, 29,3% e ndërmarrjeve të krijuara gjatë vitit 2013 menaxhohen nga femrat. Shih www.instat.gov.al.

1. 4. Metodologjia dhe metodat e analizës

Për të arritur objektivat e këtij punimi ishte e rëndësishme hartimi i një metodologjie të bazuar në disa metoda të kërkimit shkencor. Hartimi i saj na adresoi disa objektiva të ndërmarra nga një pikëpamje subjektive dhe duke i bazuar ato mbi disa norma dhe institute themelore kombëtare dhe ndërkombëtare sa i takon barazisë gjinore dhe çështjeve të diskriminimit në vendin tonë. Përmes këtij punimi unë do të ndërtoj modelin e analizimit të të dhënave të ndarë në dy nivele: atë analitik dhe empirik, ku do të bëhen analizimet e nevojshme si empirike ashtu edhe krahasuese dhe metodike të burimeve primare dhe sekondare.

Normat juridike në sistemin tonë ligjor janë të sanksionuara në kode, ligje dhe vendime, analizimi i të cilave na ka ardhur në ndihmë të parashtrijmë dhe rekomandimet tona në lidhje me problematikat e evidentuara. Në këtë punim kemi përdorur disa metodat shkencore bashkëkohore si metodën e analizën dhe sintezën si dy metoda universale të njohjes. Ndarja e objektit që studiohet në pjesën e tij përbërëse realizohet nëpërmjet metodës së analizës Ndërkohë që bashkimi përmbledhës i elementëve të objektit të studimit realizohet nëpërmjet sintezës.

Metoda analitike: Një ndër metodat e përdorur është metoda e analizës së legjislacionit më anë të së cilës kemi arritur të evidentojmë problemet ligjore. Themelet e kësaj metode bazohen në një rishikim i seleksionuar i legjislacionit në fuqi dhe një analizë cilësore e impaktit të dispozitave ligjore në lidhur me parimet e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në. Ky punim për vetë karakteristikat e tij është mbështetur në metodën cilësore të analizimit të çështjeve të trajtuara në të. Kjo metodë e përdorur në këtë studim bazohet kryesisht në analizën dispozitave ligjore e Kushtetuese, instrumentave apo akteve

ndërkombëtare që kanë në fokus mbrojtjen dhe garantimin e barazisë gjinore dhe çështjet e diskriminimit, në analizën e dimensionin social të këtyre çështjeve si dhe në analizën e vendimeve gjyqësore të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë: pra, një rishikim i seleksionuar i standardeve ndërkombëtare lidhur me parimet e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit.

Metoda Historike: Ky studim ndër të tjera synon të japë dhe një panoramë me të detajuar lidhur me barazinë gjinore ndër vite, deri në ditët e sotme dhe për të arritur këtë qëllim është përdorur metoda historike.

Metoda përshkruese: Kjo metode është e një rëndësie të veçantë në punim pasi përmes saj kam përshkruar materialet editoriale, punimet shkencore, materialet enciklopedike, raportet zyrtare dhe literatura primare me materien nga autorë të ndryshëm, të përmendur në pjesën e rishikimit të literaturës. Kjo metodë e përdorur në këtë studim ka pasur si qëllim përshkrimin dhe studimin e rasteve konkrete të përzgjedhur në mënyrë të kujdesshme duke trajtuar çështje të barazisë gjinore në punë, duke përshkruar fenomene që lidhen me çështje të diskriminimit, diferencimi profesional, paga, hendeku i pagave, roli dhe influence e instrumenteve juridike në Shqipëri etj..

Gjatë punimit kam përdorur Metodën sasiore të mbledhjes së të dhënave, është përdorur pyetësi për mbledhjen e të dhënave. Kjo më ka ndihmuar që më lehtë të bëjë krahasimin e variablave të ndryshme të përdorura për të testuar hipotezat e parashtruara. Bazuar në indikatorët dhe parametrat matës ky studim e sheh variancën e nomenklaturës Shqiptare dhe asaj Evropiane me barazinë në punësim dhe të punës në tre kategori kryesore: 1) pozitive, domethënë parametrat matës tregojnë një gjendje më të mirë ose një tendencë rritjeje apo përmirësimi; 2) stanjante, domethënë parametrat matës tregojnë një gjendje të njëjtë ose një tendencë mos ndryshimi; dhe 3) negative, domethënë parametrat

matës tregojnë një gjendje më të keqe ose një tendencë përkeqësimi. Gjithashtu ky studim e sheh variancën në dy rrafshe kohorë: 1) sinkronike, domethënë një vjeçare, dhe 2) diakronike, domethënë në vëzhgime përgjatë viteve.

Në analizimin e nomeklatures Shqiptare dhe asaj Europiane me barazinë në punësim dhe të punës, ky studim interesohet për peshën e influencës të secilit prej komponentëve përbërës të rolit të tyre. Pësja e influencës së secilit prej komponentëve përbërës shihet në tre forma: 1) e lartë, 2) mesatare, 3) e ulët. Kur varianca në peshën e influencës shihet e shtrirë në vite, tre format e saj janë: 1) në rritje, 2) njësoj, 3) në rënie. Po tre forma merr edhe varianca në peshën e influencës së komponentëve edhe kur shihet në raportet që komponentët shfaqin me njëri-tjetrin: 1) më e madhe, 2) e njëjtë, dhe 3) më e vogël.

Metoda të tjera të cilat kanë rëndësi në këtë punim janë: *Metoda krahasuese e të dhënave* të nxjerra nga intervista dhe pyetësorë dhe Metoda e vlerësimit kritik-paraqitja e problemeve dhe rekomandimeve rreth kësaj çështje që do të ndihmonin në evidentimin e problemit që kanë këto institucione.

Metoda e analizës së praktikës gjyqësore është përdorur në punim me synimin për të parë mënyrën e interpretimit dhe zbatimit në praktikë të normave ligjore në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rritjen efektive të barazisë gjinore në punë.

1.5. Struktura e punimit

Studimi është i ndarë në gjashtë pjesë kryesore dhe përmbillet me konkluzionet dhe disa rekomandime që kemi vlerësuar me rëndësi për t'u konsideruar nga aktorë të ndryshëm. Në *Kreun e parë* është trajtuar shtrimi i problemit, problematikat kryesore që shoqërojnë fenomenin e barazisë gjinore në shumë fusha të jetës, si punë, arsim, çështje

familjare, martese, të drejta pronësore etj. Në këtë kre është e rëndësishme të theksohen pyetjet kërkimore dhe hipotezat e ngritura. Ato janë në funksion të gjithë studimit tim doktoral dhe janë ndërtuar në mënyrë të tilla që nëpërmjet pyetjeve të shumta kërkimore ti jepen përgjigje në funksion të vërtetimit të hipotezës qendrore dhe hipotezave të tjera. Po ashtu pjesë e këtij kreu është edhe analiza e metodologjisë dhe metodave të analizës shkencore të studimit në fjalë.

Në *Kreun II*, renditen gjithë instrumentet ndërkombëtare e kombëtare që trajtojnë aspekte të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në marrëdhëniet e punës. Ndërsa lista e instrumenteve ndërkombëtare është e plotë, mbetet si detyrë njohja me to, me qëllim zbatimin sa me korrekt dhe efektiv të tyre. Praktika gjyqësore e monitoruar edhe në kuadrin e këtij studimi por edhe nga aktorë të tjerë, tregon se referimi tek këto instrumente është i kufizuar. Instrumentet ndërkombëtare i referohen parimit të mos diskriminimit dhe të barazisë në punë, në arsim dhe në çështjet familjare si një prej parimeve themelore për një jetë cilësore. Studimi tërheq vëmendjen se kjo analizë e impaktit të vendimit do bëjë sa kohë vendimi ende nuk është marrë përfundimisht dhe kjo është detyrë kryesisht e gjykatës, por edhe e aktorëve që kontribuojnë në këtë proces.

Është shumë e rëndësishme që gjyqtarët dhe aktorët e tjerë të sistemit të drejtësisë të njohin kuadrin ligjor dhe standardet lidhur me parimin e barazisë gjinore në punë. Duke i njohur ato, kanë gjithë mundësitë për t'i përdorur dhe pasqyruar në vendimet konkrete. Gjyqtari në çdo vendimmarrje vlen të shohë përtej paraqitjes unike të një rregulli duke e përkthyer vendimin e vet në pasojat që do të vijnë për rastin konkret. Është po kaq e rëndësishme njohja me përvojat pozitive, me qëllim adoptimin e tyre në të mirë të parimeve të mosdiskriminimit. Këtë e realizojmë në studim edhe përmes praktikës së gjykatës së

Lartë ose jurisprudencës së GJEDNJ. Seleksionimi i pasazheve të konventave dhe ligjit shqiptar, është bërë me qëllim që prej tyre të filtrohen dispozitat që ndikojnë mbi parimet e barazisë gjinore në punësim për t'u përdorur me efikasitet në mbrojtjen nga diskriminimi

Kreu i trete trajton barazine gjinore në punë në vendin tone dhe çështjet që lidhen me diskriminimin, si barazia gjinore në vendin e punës dhe aspektet ligjore, kuptimi dhe llojet e diskriminimit, diskriminimi në punësim. Po ashtu trajtohet në këto kre diferencimi profesional si pjesë e diskriminimit gjinor, diskriminimi gjinor në paga si dhe faktorët që kanë ndikuar në rritjen e nivelit të punësimit të grave. Një paragraf i veçantë këtu është vlerësimi dhe qëndrimet e PBGJ-së në Shqipëri sipas INSTAT.

Kreu IV trajton barazine gjinore në punësim në Shqipëri dhe rolin e tre pushteteve . Këtu trajtohet në mënyrë të veçantë influenca e instrumenteve juridikë në Shqipëri në respektimin e barazisë gjinore, roli dhe influenca e pushtetit legjislativ në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore si dhe roli dhe kompetencat e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Po ashtu një vend të veçantë në këto kraje edhe roli dhe influenca e pushtetit ekzekutiv në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore dhe roli dhe influenca e pushtetit gjyqësor në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore.

Kreu V është një kre i rëndësishëm në këtë punim doktoral. Ai titullohet Analizime substanciale mbi barazine gjinore dhe diskriminimin gjinor në punë në Shqipëri. Është një studim empirik i cili bazohet në përcaktimin e metodologjise, përzgjedhjes së kampionit, mënyra e përpunimit dhe interpretimit të të dhënave si dhe Analiza. Të dhënat nga ky kre janë përpunuar dhe kanë përcaktuar edhe hipotezën e trete dhe të katërt.

Kapitulli VI i dedikohet konkluzioneve dhe rekomandimeve.

KAPITULLI II: BAZA LIGJORE NDERKOMBETARE, EUROPIANE DHE KOMBETARE NE LIDHJE ME BARAZINE GJINORE

2. 1. Hyrje. Baza ligjore

Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të Drejtave të Njeriut përfshin një sërë aktesh përsa i përket njohjes, promovimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi. Barazia gjinore në përgjithësi, dhe barazia gjinore në kontekstin e punësimit dhe marrëdhënieve në punë ka qënë dhe mbetet një çështje e rëndësishme, e ndjeshme, dhe e hapur për debat. Problemet në marrëdhëniet gjinore dhe respektimin e barazisë gjinore vëzhgohen në një numër të madh vendesh (WEF, 2014). Por ajo që i dallon këto vende janë si dallimet si në nivel ashtu edhe në tendenca përgjatë viteve. Disa prej tyre karakterizohen nga nivele të larta, disa nga nivele mesatare, dhe disa vende të tjera nga nivele të ulta. Po ashtu, disa prej tyre karakterizohen nga tendenca përmirësimi të barazisë gjinore, të tjerë nga ruajtje të niveleve të njëjta, dhe disa vende të tjera nga përkeqësimi i tyre (World Economic Forum Reports 2006-2014 Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Yasmina Bekhouche, dhe Saadia Zahidi).

2.1.1. Aktet ligjore ndërkombëtare për garantimin e barazisë gjinore. Instrumentet e OKB në aspektin e barazisë gjinore.

Jane te shumta aktet ligjore ne nivel nderkombetar qe sanksionojne parimin ne barazise gjinore ne pune. Ato klasifikohen ne dy kategori. Akte ligjore *soft law* dhe ato te detyrueshme.

Analizen e ketyre akteve ne nivel universal nderkombetar do e nisim pikerisht me *Deklaraten Universale e të Drejtave të Njeriut* e vitit 1948, (instrument ligjor soft law) e cila thekson parimin e papranueshmërisë së diskriminimit dhe shpall se të gjithë njerëzit lindin të lirë e të barabartë në dinjitet e në të drejta dhe se secili mund të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë që përmenden aty, pa asnjë dallim. Të gjithë të drejtat dhe liritë e njeriut të renditura në DUDNJ janë njohur gjerësisht nga komuniteti ndërkombëtar. Dispozitat dërrmuese të DUDNJ si pjesë e së drejtës ndërkombëtare, janë bërë të detyrueshme. Për shumë shtete, përfshi edhe Shqipërinë, nenet e kësaj Deklarate zbatohen sikur të ishin ligj. Shqipëria i ka integruar të drejtat e njeriut të përmendura në DUDNJ në dispozitat kushtetuese si edhe në të gjithë legjislacionin në fuqi, duke garantuar kështu të drejtat dhe liritë themelore të njeriut. Në ditët e sotme, standardet e së drejtës ndërkombëtare dhe asaj kombëtare ndalojnë qartë në parimet e garantuara nga DUDNJ⁶ ku, për efekt të asaj se çfarë do të trajtohet në vijim po ndalemi kryesisht në parime – standarde (1) të një dimensionit të përgjithshëm dhe (2) të një karakteri më specifik lidhur me fushën familjare e martesore. Në nivelin e parë rendisim të tilla si: - Barazia në dinjitet dhe në të drejta e të gjithë njerëzve të cilët lindin të lirë dhe të barabartë (neni 1); - Gëzimi i të drejtave dhe lirive pa kurrfarë kufizimi përfshi edhe ato gjinore (neni 2); - E drejta për barazi përpara ligjit dhe mbrojtja ndaj çdo diskriminimi (neni 7); - E drejta për sigurime shoqërore dhe për realizimit të të drejtave ekonomike, sociale, kulturore (neni 22); - Nënata dhe fëmijët kanë nevojë për kujdes dhe ndihmë të posaçme (neni 25/2 - E drejta për arsimim (neni 26).

Të gjithë kanë të drejtën për t'u mbrojtur në mënyrë të barabartë kundër çdo diskriminimi që cënon këtë Deklaratë, si dhe kundër çdo nxitje për një diskriminim të tillë". Në nenin 7 të DUDNJ gjenden standarde të dedikuara më ngushtësisht kësaj fushe që po

analizojmë. Kjo deklaratë në nenin 7, ka proklamuar parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit në një dispozitë të vetme që parashikon se “*Të gjithë janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë pa asnjë diskriminim të mbrohen në mënyrë të barabartë nga ligji.*”

Me rëndësi të veçante paraqiten edhe *Paktet Ndërkombëtare: Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale e Kulturore dhe Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike* i vitit 1966. Këto Pakte elaborojnë parimet e vendosura në DUDNJ dhe janë ratifikuar nga Shqipëria në 04.09.1991. Sipas nenit 3, Shtetet palë të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale e Kulturore zotohen të sigurojnë të drejtën e barabartë të burrit dhe të gruas për t’i gëzuar të gjitha të drejtat ekonomike, shoqërore e kulturore të përmendura në këtë Pakt. Pakti përfshin:

- a) Në nenin 3 të tij parimin e mosdiskriminimit
- b) Të drejta civile e politike të barabarta ndërmjet burrit dhe gruas
- c) Barazinë ndërmjet burrit dhe gruas përpara ligjit.

Pakti në nenin 26 të tij ndalon çdo lloj diskriminimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, përkatësi rajonale, politike, kombëtare, origjinë sociale, pasuri apo status lindjeje dhe garanton mbrojtje të barabartë dhe efektive.

Kështu *Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”* e nënshkruar në vitin 1979 dhe hyrë në fuqi më 1981, është ratifikuar nga Kuvendi i RSH në vitin 19931. Ndërsa Protokolli Fakultativ i Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, i vitit 1999 i cili ka hyrë në fuqi në vitin 2000, është ratifikuar

nga Kuvendi i RSH në vitin 2003⁷. Kjo Konventë ka përcaktuar në preambulën e saj se “diskriminimi ndaj grave shkel parimet e barazisë së të drejtave dhe të respektimit të dinjitetit njerëzor, pengon pjesëmarrjen e grave, në të njëjtat kushte me burrat, në jetën politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore të vendeve të tyre, pengon ngritjen e mirëqenies së shoqërisë e të familjes dhe vështirëson më tepër zhvillimin e potencialeve të grave në shërbim të vendeve të tyre dhe njerëzimit”. Në nenin 1 të Konventës përcaktohet kuptimi i termit "diskriminim ndaj grave", si *“çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e gjinisë, e që ka për pasojë ose për qëllim të dëmtojë, ose të shfuqizojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga statusi i tyre martesor, mbi bazën e barazisë së burrave dhe të grave, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër”*. Në këtë Konventë sanksionohet mbrojtja nga diskriminimi ndaj grave, nëpërmjet masave të përkohshme të veçanta që synojnë përshpejtimin *de facto* të barazisë midis burrave dhe grave; si dhe masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave me qëllim që t'i sigurohen atyre të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme si: në jetën politike dhe publike të vendit; në fushën e arsimit; në fushën e punësimit; për të parandaluar diskriminimin ndaj grave për shkaqe martesore apo amësie dhe për të siguruar të drejtën e tyre efektive për punë; në fushën e kujdesit shëndetësor për t'u siguruar, mundësitë për të përfituar shërbime mjekësore, duke përfshirë edhe ato të planifikimit familjar; në fushat e tjera të jetës ekonomike dhe shoqërore, si dhe masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me martesën dhe me marrëdhëniet familjare.

(Mandro-Balili, 2014:20)

⁷ Shih www.kdm.gov.al

2.1.2. Instrumentet e Këshillit të Evropës lidhur me barazinë gjinore në pune

Parimi i barazisë gjinore është një nga parimet themelore të Këshillit të Europës. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut vazhdimisht është shprehur se “barazia e sekseve është një nga qëllimet madhore të Shteteve Anëtare të Këshillit të Evropës”, dhe e ka deklaruar barazinë gjinore si një nga parimet themelore, thelbësore të *Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ)* e cila do te trajtohet gjeresisht ne vijim.

Po ashtu rëndësi të veçante ka dhe *Konventa e Këshillit të Evropës “Për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje”* e cila është një tjetër instrument ligjor i rëndësishme i Këshillit të Evropës i cili është ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2012⁸. Në këtë Konventë, “dhuna kundër grave” kuptohet si shkelje e të drejtave të njeriut dhe konsiderohet si një formë diskriminimi ndaj tyre. Parandalimi, mbrojtja e grave ndaj të gjitha formave të dhunës, ndjekja penale e dhunuesve, eliminimi i dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit kundër grave si edhe promovimi i barazisë reale midis burrave dhe grave janë disa nga shtyllat kryesore të këtij akti ndërkombëtar.

2.1.2.1. *Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ).*

⁸ Ligj Nr. 104 datë 11.08.2012 “Për Ratifikimin e Konventës së Këshillit të Evropës “Për Parandalimin dhe Luftën Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje”.

Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut, është ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1996⁹. Në nenin 14 të saj parashikon “ndalimin e diskriminimit”, ndërsa Protokollin Nr. 12, në nenin 1, i referohet ndalimit të përgjithshëm të diskriminimit, duke zgjeruar fushën e zbatimit të Nenit 14 edhe në rastet kur një person është diskriminuar në gëzimin e çdo të drejte ose përfitimi sipas legjislacionit kombëtar. Ndërkaq, Protokollin Nr. 12 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore, ka përcaktuar shtetet anëtare të Këshillit të Evropës dhe nënshkruese të këtij Protokollin, përfshirë edhe Shqipërinë, duke pasur parasysh parimin themelor, sipas të cilit “të gjithë personat janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë për një mbrojtje të njëjtë nga ligji Në nenin 14 të KEDNJ-së përcaktohet se: *“Gëzimi i të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Konventë, do të sigurohet pa diskriminim, për çdo lloj arsyeje si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimi politik apo të tjera, origjina kombëtare apo sociale, të shoqëruarit me statusin e pakicës kombëtare, pronës, lindjes, apo ndonjë status tjetër”*. Neni është kryesisht me karakter plotësues dhe nëpërmjet tij synohet të garantohet ushtrimi i të drejtave dhe lirive të mbrojtura nga Konventa. Nisur nga fakti që këto dispozita kishin karakter plotësues, deri në momentin që nuk ishte Protokollin 12, ankesat në lidhje me shkeljet e pretenduara të Nenit 14 pranoheshin vetëm nëse tregohej lidhja me diskriminimit të pohuar dhe dhunimit të një prej të drejtave apo lirive të mbrojtura nga dispozitat e Konventës, me qëllim që të përdoret me sukses ndalimi i diskriminimit.

Ndaj, ankesat për shkelje të Nenit 14, përpara daljes së Protokollit 12, pothuaj nuk kanë qenë të suksesshme. Një pasojë problematike e karakterit plotësues është fakti se ai e

⁹ Ligji nr. 8137, datë 31.07.1996, "Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore", i ndryshuar.

ndalonte Gjykatën të shqyrtonte një gamë të gjerë pretendimesh për diskriminim Gjykata në lidhje me çështjet që kishte në shqyrtim kufizohej në shqyrtimin e dallimeve në lidhje me shkeljet e të drejtave sociale apo ekonomike. Si rrjedhojë, ankesa për trajtim të pabarabartë në lidhje me çështje të tilla si, qasje në punësim, trajnim profesional apo siguri sociale, shpesh deklaroheshin të papranueshme, edhe kur dallimi pretendohesh se mbështetej në shkaqe të dyshuara, të tilla si, raca, kombësia ose seksi. Me Protokollin 12, këto kufizime u eliminuan. Në Protokollin 12 do të zgjerohet fusha e zbatimit të Nenit 14 duke realizuar një zbatim të pavarur të parimit të mos-diskriminimit dhe duke e shtrirë atë në për çdo të drejtë të përcaktuar me ligj. Protokollin zgjeron fushën e mbrojtjes nga mos-diskriminimi për të përfshirë për palët kontraktuese detyrime negative dhe detyrime pozitive.

Protokolli Nr: 12 i KEDNJ –së nuk e shfuqizon nenin 14 të KEDNJ-së por ai garanton barazinë si një të drejtë më vete. Kështu në nenin 1 të këtij Protokollin përcaktohet se *“1. Gëzimi i një të drejte të parashikuar me ligj do të sigurohet pa diskriminim për asnjë shkak të tillë si, seksi, raca, ngjyra, feja, mendimi politik apo ndonjë mendim tjetër, origjina kombëtare apo shoqërore, lidhja me një pakicë kombëtare, pronë, lindje apo ndonjë status tjetër. 2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga ndonjë autoritet publik për shkaqe të tilla si ato që përmenden në paragrafin 1”* Protokollin 12 ka si synim që të hartuar mbrojtje barazinë e ofruar nga neni 14 i KEDNJ-së i cili garanton të drejtën e mos-diskriminimit vetëm në gëzimin e të drejtave të tjera sipas Konventës.

Me qëllim që të zbatohet Neni 14, pra, duhet të përcaktohet se diferenca në trajtim hyn në gamën e një prej të drejtave të tjera të Konventës. Protokollin 12 hyri në fuqi për ato

shtete që e kanë ratifikuar, ndër të tjerë, Shqipëria, e cila e ka ratifikuar atë më 1 prill 2005. Raporti shpjegues për dispozitat e Protokollit 12 shprehimisht thekson se, ndërsa “parimi i barazisë nuk del shprehimisht as në tekstin e Nenit 14 të Konventës, as në Nenin 1 të këtij Protokollit, duhet pasur parasysh se parimi i mos-diskriminimit dhe i barazisë janë ngushtësisht të lidhura. Për shembull, parimi i barazisë kërkon që gjendje të barabarta të trajtohen njëllë, ndërsa gjendje të pabarabarta, ndryshe. Mosveprimi në këtë mënyrë do të përbëjë diskriminim, në rast se nuk ekziston një justifikim objektiv dhe i arsyeshëm.

2.1.2.2. Roli i GJEDNJ-së në trajtimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit

Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me nenin 14 të Konventës e ka interpretuar në mënyrë konsistente dhe të vazhdueshme nocionin e diskriminimit. Në veçanti, këto çështje e kanë bërë të qartë se jo çdo dallim apo ndryshim në trajtim përbën diskriminim. Sikundër ka konstatuar Gjykata, “një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ‘ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm’, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një ‘qëllim të ligjshëm’ apo kur nuk ka ‘një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet’”. Kuptimi i termit “diskriminim” në Nenin 1 ka për qëllim të jetë identik me atë të Nenit 14 të Konventës. Lista e shkaqeve të mos-diskriminimit në Nenin 1 të Protokollit 12 është e njëjtë me atë të Nenit 14 të Konventës. Neni 1 i Protokollit 12 parashikon një klauzolë mos-diskriminimi dhe si pasojë ofron një gamë mbrojtjeje e cila shtrihet përtej

“gëzimit të të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Konventë “. Në veçanti, gama shitesë e mbrojtjes, sipas Nenit 1 të Protokollit 12, ka të bëjë me raste kur një person diskriminohet:

- i. në gëzimin e çdo të drejte të dhënë posaçërisht një individ sipas ligjit të vendit;
- ii. në gëzimin e një të drejte e cila mund të nxirret nga një detyrim i qartë i një autoriteti publik sipas ligjit të vendit, që do të thotë, kur një autoritet publik e ka për detyrë sipas ligjit të vendit të sillet në një mënyrë të caktuar;
- iii. nga një autoritet publik gjatë ushtrimit të së drejtës diskrecionale (për shembull, duke dhënë subvencione të caktuara);
- iv. në mosveprim nga ana e një autoriteti publik

Gjykata kur u referohet çështjeve të diskriminimit disa i shqyrton më strikte se të tjerat, duke pranuar disa shkaqe si më bindëse e disa të tjera si “shkaqe të dyshimta”. Fillimisht gjykata nuk dukej se e pranonte konceptin e diskriminimit të tërthortë, duke bërë më të pranueshëm diskriminimin e drejtpërdrejtë. Por çështjet e kohëve të fundit tregojnë një përjasje të ndryshme nga ana e saj. Gjykata në çështjen Hoogendijk ka parashtruar: “Kur një politikë apo masë e përgjithshme ka pasoja paragjyquese disproporcionale ndaj një grupi të caktuar, nuk përjashtohet se kjo gjë mund të shihet si diskriminuese, pavarësisht se ajo nuk synon, apo nuk drejtohet konkretisht ndaj atij grupi”. Gjykata ka pranuar se në nenin 14 të KEDNJ është pranuar jo vetëm diskriminimi formal (trajtim i pabarabartë i çështjeve të barabarta) por edhe diskriminimin substantiv (trajtim i pabarabartë i çështjeve të pabarabarta).

2.1.3. Instrumentet e Bashkimit European lidhur me barazinë gjinore në punë

Në Bashkimin European një rëndësi të veçante sa i takon legjislacionit të *acquis* mbi barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin kanë traktatet themelues dhe ato rishikuese. Parimi i mosdiskriminimit dhe parimi pagës së barabartë për punë të barabartë tashmë është e njohur që në vitin 1957 me Traktatin KEE shprehimisht në nenin 119, ndërsa parimi i përgjithshëm i barazisë është futur me vone në Traktatet rishikuese që amenduan Traktatet themeluese dhe pikërisht për herë të parë në Traktatin e Amsterdimit, në nenin 2. Edhe Gjykata Europiane e Drejtësisë e cila ka luajtur një rol shumë të rëndësishme në respektimin dhe konsolidimin e këtyre parimeve ka sqaruar në shumë raste dhe që në vitet e para parimin e barazisë midis burrave dhe grave duke e cilësuar se është pjesë parimeve themelore të së drejtës evropiane dhe direkt Përmendim këtu në mënyrë të veçantë vendimet gjyqësore tepër të rëndësishme në këtë drejtim *Defrenne II* dhe *III*, respektivisht, çështjet nr. 43/75 dhe n. 149/77)¹⁰.

Legjislacioni dytësor i BE-se ka zgjeruar ndjeshëm kuptimin e barazisë si dhe në interpretimin adekuat të diskriminimit direkt ose indirekt. Aktet e BE-se lidhur me barazinë gjinore janë:

- *Direktiva e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000* për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”;

¹⁰ Për një analizë të plotë të diskriminimit gjinor dhe në mënyrë të veçantë në Bashkimin European shih në doktrinë Samantha Besson, Genderdiscrimination under EU and ECHR laë, Human Right Laë Revieë No. 8 (2008), f. 647-682.

- *Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000* për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”. Ndalimi i diskriminimit i sanksionuar në Direktivën 2000/78 vlen për të gjithë personat, si në sektorin publik dhe privat, për sa i përket qasjes dhe kushteve të punës, trajnimit dhe karrierën, udhëzimet dhe veprimtarinë sindikale.
- *Direktiva e Këshillit 2004/113/KE-të 13 dhjetorit 2004* për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”;
- *Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006* për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”. Nëpërmjet kësaj Direktive synohet nxitja e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit, garantimi i një mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje që nxit diskriminim. Qëllimi i kësaj Direktive është të sqarojë dhe bashkojë në një tekst të vetëm dispozitat për punësimin, duke përfshirë ngritjen në detyrë dhe trajnimin profesional, si edhe kushtet e punës, dhe duke përfshirë pagën dhe skemat profesionale të sigurimeve shoqërore. Ajo shfuqizon kështu Direktivat 75/117/të KEE-së, 76/207/të KEE-së, 86/378/të KEE-së dhe 97/80/të KE-së. Pothuaj të gjitha nenet e Direktivës së Riformuar u korrespondojnë neneve ekzistues në njëërën apo më shumë prej direktivave të sipërpërmendura.
- *Direktiva e Punëtoreve Shtatzëna 92/85/e KEE-së*: përcakton nivelet minimale të të drejtave të lindjes, duke përfshirë lejen dhe pagën, të cilat Shtetet Anëtare duhet t’i

sigurojnë për punëtorët shtatzëna dhe punëtorët që kanë pak kohë që kanë lindur apo që kanë fëmijë në gji. Qëllimi kryesor i saj është të zbatojë masa për të nxitur përmirësime në sigurinë dhe shëndetin në punë të këtyre personave.

- *Direktiva e Lejes Prindërore 96/34/e KE-së*: Pajtimi i jetës familjare/ private është, sipas GjED-së, “rrjedhojë e natyrshme e barazisë gjinore” dhe një mjet për arritjen e barazisë gjinore jo vetëm me ligj por edhe në realitetin e jetës së përditshme. Si pasojë, ndonëse nuk është miratuar si një direktivë e posaçme e barazisë gjinore, Direktiva e Lejes Prindërore 96/34/e KE-së luan një rol të rëndësishëm në trajtimin e barazisë gjinore. Kështu, në çështjen e GJED C-588/12 (Lyreco kundër Rogiers), të datës 11.3.2014 një punëmarrës me një kontratë pune me kohë të plotë mori leje prindërore me kohë të pjesshme.

Gjatë kësaj periudhe punëdhënësi përfundoi marrëdhënien e punës pa dhënë arsye apo justifikime të mjaftueshme lidhur me këtë. Sipas legjislacionit belg, punëdhënësi është i detyruar të paguajë punëmarrësin me një shumë fikse si paradhënie që lidhet me kompensimin mbrojtës të barabartë me pagën e 6 muajve. Për shkak të apelimit të çështjes, Gjykata e Lartë e Punës në Antwerp, i parashtrroi një pyetje GJED nëse në një situatë të tillë, shumat fikse do të përcaktohej/ përllogaritej mbi bazën e pagës së punës part-time për shkak të lejes prindërore apo pagës së plotë bazuar në kontratën e punës me kohë të plotë? Në këtë rast GJED-ja vendosi se nëse një punëmarrës në mënyrë të padrejtë përjashtohet nga puna gjatë lejes prindërore me kohë të pjesshme, shumat fikse e parashikuar si shpërblim mbrojtës, do të përllogaritet mbi bazën e pagës së punës me kohë të plotë. Nëse kjo përllogaritje do të bëhej mbi bazën e pagës së lejes prindërore, kjo do të vinte në kundërshtim me Direktivën e Këshillit 96/34/EC të 3 Qershorit 1996.

2.1.4. Kuadri ligjor shqiptar për garantimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit

Barazia gjinore dhe mbrojtja nga diskriminimi janë parime që përshkojnë jo vetëm të drejtën ndërkombëtare por dhe legjislacionin tonë të brendshëm për të drejtat e njeriut. Në vitet e fundit, Shqipëria ka krijuar një kuadër ligjor të gjerë dhe solid në fushën e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi.

2.1.4.1. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, është akti themeltar i vendit. Ajo reflekton prirjen e saj për të qenë në të njëjtën linjë me Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut në tre nene të saj. Neni 17/2 evokon KEDNJ duke i dhënë asaj status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Neni 18 sanksionon parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit duke përcaktuar se "të gjithë janë të barabartë përpara ligjit, dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, etnia, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore." Ndërsa Neni 116 sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme.

E drejta për një jetë në barazi dhe mosdiskriminim, e afirmuar në Kushtetutë, përfshin garancinë që i jepet individit për të mos u vet inkriminuar, të drejtën e individit për të bërë publike të dhënat e tij personale kur ai dëshiron, si dhe mbrojtjen e këtyre të dhënave, të drejtën për mbrojtjen e fshehtësisë së banesës nga ndërhyrjet jo vullnetare dhe të paautorizuara të policisë, si dhe fshehtësinë e korrespondencës.

Në nenin 122 të Kushtetutës së Republikës të Shqipërisë parashikohet që çdo marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar ndërmjet vendit tonë dhe një vendi tjetër është

pjesë e rëndësishme e sistemit juridik të brendshëm dhe do të zbatohet drejtpërdrejt me përjashtim të rasteve kur kërkohet nxjerrja e një ligji. Pra e drejta ndërkombëtare ka një epërsi në raport me të drejtën e brendshme ku vërehet edhe shkëputja nga zgjidhja doktrinare dualiste. Si pjesë e normave të brendshme të Republikës së Shqipërisë janë dhe dispozitat e Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut. Kështu në nenin 17 paragrafi 2 i Kushtetutës përcaktohet epërsia e Konventës Europiane në raport me vetë Kushtetutën, me marrëveshjet ndërkombëtare, si dhe me ligjet e vendit pasqyrohet në të cilin thuhet: *“Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.”* Nga interpretimi i këtij paragrafi arrijmë në konkluzionin se të drejtat dhe liritë themelore të individit që janë të parashikuara në Kushtetutë, duhen të interpretohen në funksion të dispozitave përkatëse të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut.

Epërsia që Kushtetuta jonë i jep dispozitave të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut i shndërron ato në dispozita të vetë zbatueshme në mënyrë të drejtpërdrejtë. Nga ana e GJRDNJ-së është vlerësua puna që kanë realizuar shtetet në lidhje me iniciativat ligjore për të përputhur të drejtën e brendshme me parimet e shpallura në KEDNJ. Në Shqipëri përgjithësisht, normat ndërkombëtare dhe dispozitat e Konventës Europiane, nuk kanë arritur ende të konceptohen si pjesë integrale e jurisprudencës gjyqësore.

Pranimi i juridiksionit të Gjykatës Europiane për të Drejtat e Njeriut nga ana e Republikës së Shqipërisë i vendos prokurorët dhe gjyqtarët shqiptarë përpara përgjegjësisë në momentin e marrjes së vendimeve të tyre duke i bërë të qartë që nuk kanë vetëm përgjegjësi ligjore të brendshme. Kështu thënë këtë vendimet e tyre mund t'i nënshtrohen edhe kontrollit gjyqësor të kësaj gjykate, në raport me respektimin e të drejtave dhe lirive

themelore të shtetasve. Shkelja e të drejtave dhe lirive të shtetasve, e parashikuar nga Konventa përpara se të konstatohet nga Gjykata e Strasburgut, duhet detyrimisht t'i nënshtrohet juridiksionit të brendshëm gjyqësor. Shkelja e të drejtave dhe lirive themelore të konstatuar nga Gjykata e Strasburgut, nënkupton një moszbatim të dispozitave të Konventës nga autoritetet e vendit përkatës. Si pjesë e sistemit të brendshëm ligjor dhe drejtpërdrejt e zbatueshme Konventa Europiane, kërkon dhe mjetin ligjor efikas me anë të të cilit të ballafaqojë shkeljet që mund t'i bëhen individëve, si dhe të kërkojë dhe të përshtatë pajtueshmërinë e ligjit me të. Në nenin 134 të Kushtetutës përcaktohen subjektet që kanë të drejtë për t'iu drejtuar Gjykatës Kushtetuese, për të kërkuar një gjykim të karakterit kushtetues. (Çelari, 2010).

Jurisprudenca e kësaj gjykate njeh më shume çështje që lidhen me kontrollin e pajtueshmërisë së ligjit me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare, si dhe me gjykimin përfundimtar të ankesave të individëve për shkeljen e të drejtave të tyre kushtetuese, për një proces të rregullt ligjor, pasi të jenë shteruar të gjitha mjetet ligjore, për fitimin e këtyre të drejtave, të parashikuara nga nenin 131 shkronja "a" dhe "f". Këto kompetenca të Gjykatës Kushtetuese, lidhen drejtpërdrejtë me zbatimin e drejtpërdrejtë të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, në sistemin e brendshëm ligjor. Më poshtë po i referohem jurisprudencës së Gjykatës Kushtetuese, që ka për orientim zbatimin e drejtpërdrejtë të dispozitave të Konventës Europiane.

Kushtetuta është një garanci dhe një element themelor i demokracisë të Republikës së Shqipërisë. E drejta në mosdiskriminim në respektim të jetës familjare dhe ushtrimin e kësaj të drejte gjen vend në Kushtetutë, sipas të cilit "Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare dhe

filozofike, ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. "Përkufizimi i diskriminimit nuk është dhënë në Kushtetutë, por në Konventat e OKB-së e cila ishte ratifikuar nga Republika e Shqipërisë në 1993 gjithashtu në këtë Konventë nuk thuhet edhe se: "Shtetet Palë marrin të gjitha masat e nevojshme për të eliminuar diskriminimin ndaj respektimit të jetës familjare, me qëllim të sigurimit të njëjtat të drejta mbi bazën e barazisë." Në këtë kuadër, të gjithë kanë të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe punë, të drejtën e promovimit, sigurinë në punë, përgatitjen profesionale dhe trajnim, duke përfshirë edhe mësimin. E drejta për punë sanksionohet në Kushtetutë, konkretisht në nenin 49 *"Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë."* Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional" Ky parim vlen për të gjithë qytetarët. Në fakt, kjo e bën Kushtetutën të konsiderohet si neutral. Pra, për zbatimin e parimit të ndalimit të diskriminimit atje nuk mund të tolerohet asnjë lloj diskriminimi në fushën e respektimit të jetës familjareit dhe ushtrimin e profesionit. Gjykata Kushtetuese në lidhje me nenin 18 të Kushtetutës thekson se kjo dispozitë kushtetuese, sanksionon një detyrim negativ, sipas së cilës shteti nuk duhet të ndërhyjë, në mënyrë që askush nuk mund të diskriminohet për shkak të gjendjes "sociale" e tij. Në terma konceptuale "diskriminim për shkak të gjendjes shoqërore" do të thotë që individët mund të jenë të diferencuar dhe të trajtohen në bazë të strukturës së pabarabartë sociale, e cila nuk ka lidhje me meritat e tyre. Është e vërtetë se në mënyrën se si grupet e fjalëve "gjendjes sociale", si një arsye për diskriminim, duket si një shkak i veçantë nga shkaqe të tjera që Kushtetuta ka përcaktuar shprehimisht si raca, feja, gjinia, etj Por Kolegji i Gjykatës së Lartë nuk ka dhënë asnjë argument për "shkakun social", që ka krijuar trajtim të diferencuar mes të klasave të punonjësve dhe punëdhënësve.

Pala kërkuese ka pretenduar se, në qoftë se punëdhënësi zgjidh kontratën e respektuar nenet 141, 143, dhe 144 të Kodit të Punës, mund të fshehin shkakun e vërtetë të ndërprerjes së punës së kontratës. Gjykata Kushtetuese, nëpërmjet jurisprudencës së saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, ku thuhet se: "Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje identike për individë ose kategori personash që janë në kushte të ndryshme. Barazia para ligjit dhe barazia e individëve presupozon barazinë e individëve që janë në kushte "të barabartë" dhe "Vetëm në raste të jashtëzakonshme dhe për shkaqe të arsyeshme ose objektive nuk mund të justifikohet një trajtim të diferencuar të kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë." Padyshim një rol të pazëvendësueshëm në kuptimin dhe mbrojtjen e kësaj të drejte, ka luajtur dhe luan Gjykata e Strasburgut, sipas së cilës, e drejta për respektimin e jetës familjare ka, para së gjithash, për qëllim të mbrojtë individin nga ndërhyrja arbitrare e autoriteteve publike. Ky qëllim arrihet duke mbrojtur katër dimensionet e autonomisë personale të një individi – që janë jeta në barazi dhe mosdiskriminim, jeta familjare, banesa dhe korrespondenca. Në kuptimin e nenit 8 të Konventës Europiane për të Drejtat Themelore të Njeriut, shtetet jo vetëm detyrohen të mos ndërmarrin veprime që e cënojnë këtë të drejtë, si një plotësim i një detyrimi negativ, por mbi ta mund të rëndojnë edhe detyrime pozitive me qëllim që e drejta të jetë efikase.

Gjykata Kushtetuese çmon se në rastin konkret, kufizimi i të drejtës së jetës në barazi dhe mosdiskriminim në formën e deklarimit të pasurisë dhe mosmarrjes së pëlqimit për publikimin e mundshëm të të dhënave personale për tre kategori personash (subjekti deklarues, familjarët e tij dhe personat e lidhur me të) në përputhje me ligjin "Mbi të drejtën e informimit", vjen për shkak të interferimit me njëra tjetrën të dy vlerave të rëndësishme kushtetuese apo dy të drejtave themelore të analizuara më sipër, të garantuara

si nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë ashtu edhe nga Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut. Prandaj duhen përcaktuar kriteret apo standartet që duhen patur parasysh për të vlerësuar se cila nga këto dy vlera kushtetuese, në një realitet konkret, ka përparësi ndaj vlerës tjetër. Për vendosjen e këtij raporti apo për zgjidhjen e çështjes së legjitimit ose jo të kësaj ndërhyrje, para së gjithash duhet të bëhet referimi në parimin kushtetues të proporcionalitetit, i cili gjen zbatim efektiv veçanërisht në fushën e të drejtave të njeriut. Në këtë kuadër, ai shërben si masë kontrolli kushtetues edhe për veprimtarinë legislative të Kuvendit. Për këtë arsye, është e nevojshme që në bazë të metodës objektivo – teleologjike, të evidentohet kuptimi dhe qëllimi kryesor që synon të arrijë ligjvënësi përmes këtij ligji në përgjithësi dhe në mënyrë të veçantë edhe përmes ndërhyrjes në sferën e jetës në barazi dhe mosdiskriminim. Mbi këtë bazë duhet argumentuar nëse kjo ndërhyrje apo ky mjet i përdorur është i domosdoshëm, i përshtatshëm, proporcional dhe efektiv. Një gjë e tillë arrihet përmes kriterit balancues, i cili bën të mundur të peshohen e vlerësohen sa më drejt të mirat e përgjithshme apo interesat publike që mbrohen në raport me të drejtën e kufizuar. Një e drejtë apo interes, sado me rëndësi publike apo me vlerë që të jetë, nuk mund të peshohet në mënyrë disproporcionale me një të drejtë apo interes tjetër të mbrojtur nga Kushtetuta dhe ligji. Marzhi i këtij vlerësimi, dhe për rrjedhojë edhe raporti që krijohet ndërmjet interesit të mbrojtur dhe atij të cënuar, ndryshon në çdo rast konkret. Ai varet nga një sërë rrethanash dhe kushtesh që ndryshojnë nga një vend në një tjetër, nga një periudhë e caktuar kohore në një tjetër, nga rangu i të drejtave që vendosen në balancë si dhe pasojat që do të kishte përparësia e secilës prej tyre. Gjykata Kushtetuese konstaton se qëllimi kryesor për miratimin e ligjit nr.9049 “Për deklarimin dhe kontrollin e pasurive, të detyrimeve financiare të të zgjedhurve dhe të disa nëpunësve publikë” ka qenë marrja e

masave sa më efektive për intensifikimin e luftës kundër korrupsionit, rritja e besimit në institucionet shtetërore, transparenca, parandalimi i rasteve të abuzimit me pushtetin shtetëror dhe pasurimit të paligjshëm të personave të zgjedhur ose të atyre që kryejnë funksione të caktuara shtetërore. Këto fenomene të dëmshme pengojnë zhvillimin e vendit, mirëqënien e përgjithshme dhe ndërtimin e një shteti të lirë e demokratik. Prandaj ligjvënësi ka synuar që në këtë betejë të rëndësishme për fatet e demokracisë në Shqipëri t'i sigurohet një pjesëmarrje aktive dhe publikut. Kjo pjesëmarrje garantohet përmes transparencës, njohjes dhe vlerësimit të publikut të gjerë edhe me të dhënat mbi deklaratimet e pasurisë së personave të zgjedhur apo zyrtarë. Deklarimi i pasurisë dhe mundësia e publikimit të të dhënave të deklaratës në përputhje me ligjin nr.8503 “Për të drejtën e informimit për dokumentet zyrtare”, është gjithashtu një ndihmesë për parandalimin dhe shmangien e konfliktit të interesave. Në ushtrimin e detyrave dhe funksioneve zyrtare, personi i zgjedhur apo nëpunësi publik nuk duhet të ndikohet nga interesat e ngushta personale. Në këtë kuptim, përmes veprimeve, mosveprimeve apo vendimmarrjes së tij, ai nuk mund të krijojë përfitime apo avantazhe për vete, për familjarët, të afërmit apo personat e tjerë fizike dhe juridikë, me të cilët ndan interesa ekonomike ose politike.

2.1.4.2. Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar

Kodi i Punësi Republikës së Shqipërisë i miratuar me Ligjin Nr. 7961, 12 Korrik 1995, bazohet në respektimin e standardeve ndërkombëtare të së drejtës së punës duke mbrojtur të drejtat dhe liritë e palëve dhe i janë bërë dy ndryshime: me Ligjin Nr. 8085, 12 Mars 1996 dhe me Ligjin Nr. 9125, 29 Korrik 2003. Neni 9 parashikon ndalimin e çdo lloj

diskriminimi në fushën e punësimit. Neni 146/2 parashikon të drejtën e punëmarrësit të padisë punëdhënësin nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme por punëmarrësi çlirohet nga barra e provës për të provuar diskriminimin vetëm nëse provohej përjashtimi mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore. Ka patur disa tentativa për përmirësimin dhe përafrimin e Kodit të Punës me standartet e instrumenteve ndërkombëtare. Një tentativë është ajo e Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë në 2007 (Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, Vendim Nr 33). Në mendimin paralel të vendimit, të shprehur nga anëtari Fehmi Abdiu, sugjerohet që neni 146 i Kodit të Punës të përafrohet me legjislacionin e BE-së (Direktiva 78/2000). Përafrimi ka të bëjë me çështjen e barrës së provës së diskriminimit dhe specifikon tre gjëra: 1) që punëmarrësi që pretendon diskriminim nuk ka për detyrë ta provojë diskriminimin, por vetëm t'i ofrojë dyshimin gjykatës se ka pasur diskriminim, 2) që nëse punëdhënësi nuk e provon dot mungesën e tij, gjykata duhet të vendosë në favor të punëmarrësit, dhe 3) që pas prezumimit për diskriminim nga punëmarrësi, i takon punëdhënësit të provojë që nuk e ka diskriminuar punëmarrësin. Pra, barrën e provës e ka punëdhënësi dhe punëmarrësit vetëm i duhet të krijojë dyshimin tek gjyqtari se ka patur diskriminim pa qenë i detyruar ta provojë. Tentativa tjetër përafruese janë rekomandimet e Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi në 2012 për disa ndryshime në Kodin e Punës (Komisioneri i Mbrojtjes ndaj Diskriminimit, Shkresë Nr. 360, Prot, Datë 14 Shtator 2012). Në këto rekomandime bëhen tre sugjerime: 1) të riformulohet koncepti i “diskriminimit” duke shtuar shkaqet e diskriminimit, përfshirë orientimin seksual dhe identitetin gjinor, sipas Ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”; 2) të përfshihen edhe format e tjera të diskriminimit, si “udhëzimi për të diskriminuar”, “shqetësimi”, “viktimizimi”,

“diskriminimi për shkak të shoqërimit” dhe “mohimi i përshtatjes së arsyeshme”; dhe 3) të parashikohet detyrimi i punëdhënësit të garantojë punësim në mënyrë të barabartë.

Aktualisht Kodi i Punës ka pësuar amendime nëpërmjet Ligjit nr. 136/2015 datë 5.12.2015 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 7961, datë 12.7.1995,” “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, botuar ne Fletoren Zyrtare nr. 220, dt. 22.12.2015. Me rëndësi të veçante paraqitet neni 4 (ndalimi I diskriminimit) i cili amendon nenin 9 i cili konkretisht ndryshon si me poshtë:

1. *Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohej çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.*

2. *Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.*

3. *Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.*

4. *Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur,*

për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata;

6. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta.

7. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

8. Punëdhënësi është i detyruar të sigurojë përshtatjen e arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera, të përmendura në pikën 2, të këtij neni. Për të siguruar përshtatjen e arsyeshme, punëdhënësi duhet të bëjë modifikime dhe rregullime të nevojshme dhe të përshtatshme, që nevojiten në raste të veçanta dhe që nuk imponojnë një barrë të tepruar për të, për t'u garantuar këtyre personave gëzimin ose ushtrimin, në kushte të barabarta me të tjerët, të së drejtës për punësim dhe profesion. Kjo barrë nuk konsiderohet e tepruar për punëdhënësin, kur niveli i përshtatshmërisë së arsyeshme që kërkohet është i garantuar sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi. Mohimi i përshtatjes së arsyeshme nga ana e punëdhënësit përbën diskriminim.

9. Në rastin kur një person pretendon se është cenuar nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, sipas këtij Kodi, ndiqet procedura e ankimit, e përcaktuar në ligjin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.

Në thelb, këto modifikime janë në respekt të standarteve ndërkombëtare të ratifikuara dhe të drejtat e njohura ndërkombëtarisht. Parimet e përshkruara në nenin 18 në Kushtetutë për të ndaluar diskriminimin është zhvilluar më tej, ku ajo qëndron si një e drejtë themelore. Ky kod tashme, me amendimet e fundit ndalon diskriminimin në bazë të seksit

që prek të drejtën e individit për të qenë i barabartë në respektim të jetës familjare dhe trajnim, në procedurat e rekrutimit dhe kushtet e punës, në kryerjen e detyrave, në pagesa, në asistencë sociale dhe përfundimin e punës së kontratës, si dhe në pjesëmarrja në sindikata. Ky kod tashme qartësisht jep ndjenjën e diskriminimit, si dhe rastet kur dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që nuk duhet të konsiderohet si diskriminim. Në përfundim mund të themi se të gjitha këto përkufizime ligjore janë në përputhje me parimet, të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

2.1.4.3. Ligji nr. 44/2015, “Kodi i Proceduarave Administrative”

Kodi i Proceduarave Administrative është me një rëndësi të veçante. Në këtë Kod, parimi i barazisë sanksionohet si një nga parimet bazë, i cili duhet të udhëheqë veprimtarinë e administratës publike. Kodi sanksionon parimin e barazisë si një nga parimet bazë të funksionimit të administratës publike. Tentativat për një projektligj të ri synojnë përafrimin e tij me standartet e BE-së dhe CEDAW. Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi ka ofruar tre amendime (Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi, Shkresë Nr. 692/1, 30 Dhjetor 2013, drejtuar Ministrisë së Drejtësisë; Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi, Shkresë Nr. 894/1 Prot, 24 Tetor 2014, drejtuar z. Fatmir Xhafaj, Kryetar i Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, pranë Kuvendit të Shqipërisë): 1) përcaktim të barazisë dhe mosdiskriminimit si parime bazë të veprimtarisë të çdo organi publik; 2) harmonizimin e shkaqeve të diskriminimit me Nenin 1 të Ligjit Nr. 10-221, 4 Shkurt 2010, “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*,” dhe 3) rregullimin e barrës së provës në çështjet e diskriminimit në përputhje me direktivat e BE-së dhe CEDAW. Duke iu referuar Direktivës 97/80 të BE (Direktiva përcakton se “Shtetet Anëtare

do të ndërmarrin masa të tilla sipas nevojës, në përputhje me sistemet e tyre kombëtare juridike, për t'u siguruar se, kur personat që konsiderojnë se u është bërë një e padrejtë për shkak të moszbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, sjellin përpara një gjykatë apo ndonjë autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat mund të supozohet se ka patur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, atëherë do të jetë detyra e të paditurit të vërtetojë se nuk ka patur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. ”), për të përafruar Kodin e Procedurës Administrative me *acquis communautaire* të BE-së, Komisioneri ka sugjeruar heqjen e barrës së provës për paditësin në rastin e diskriminimit për shkak të seksit dhe gjinisë përmes një neni që përcakton se në rastet kur paditësi paraqet prova për diskriminim, apo që prezumojnë diskriminim, pala e paditur detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim. Komisioneri ka sugjeruar që në rastin e procedimeve administrative barra e provës ti kalojë organit të administratës publike.

2.1.4.4. Kodi i Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë.

Vlerësojmë këtu disa nene me rëndësi për trajtim në fushën që po analizojmë. Neni 12 parashikon që barra e provës për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës i lihet paditësit (Kodi i Procedurës Civile, Neni 12). Në përpjekje për ta përafruar Kodin me Direktivat e BE-së për trajtim të barabartë dhe mosdiskriminim (Direktiva 97/80; Direktiva 2006/54/KE), dhe mbështetur edhe në jurisprudencën e GJED, Komisioneri ka sugjeruar një nen i cili përcakton se gjatë një procesi civil, barra e provës kalon nga paditësi tek pala e paditur për diskriminim.

Kështu që kur shihen dinamikat e BGJP në raport me instrumentet në dispozicion të garantimit të BGJP ajo që shihet është një kontradiktë midis nivelit dhe tendencave të

BGJP-së në Shqipëri dhe gamës së instrumentave në dispozicion të BGJP-së. Ndonëse instrumentet në mbrojtje të BGJP kanë ekzistuar para 2006 edhe gjatë periudhës 2006-2014 janë karakterizuar nga tendenca e zgjerimit të gamës së tyre dhe përafrimi me standartet e instrumentave ndërkombëtarë, niveli i BGJP-së siç edhe është regjistruar nga WEF ka qenë i ulët ndërsa dhe tendenca e përgjithshme e BGJP-së ka qenë rënia e nivelit të BGJP-së. Nisur nga fakti që faktori “instrument” përgjithësisht shfaq një rol dhe influencën pozitive, në favor të garantimit të BGJP-së, ajo që mund të thuhet është që mesa duket, fakti se sa instrumenta vihen në dispozicion të BGJP-së nuk ka luajtur ndonjë rol të konsiderueshëm në përcaktimin e nivelit dhe tendencave që ka regjistruar BGJP-ja në Shqipëri në periudhën 2006-2014.

2.1.4.5. Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri” rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë e të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të sanksionuara nga Kushtetuta e RSH, nga konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Shqipëria.

Ky ligj ka si objekt rregullimi çështjet themelore në lidhje me barazinë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në

zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Duke qenë se jeta publike ka një impakt të drejtpërdrejtë në jetën familjare, si p.sh., mosdiskriminimi në marrëdhëniet e punës, mosdiskriminimi në arsim apo formim profesional, respektimi i këtyre parimeve në rekrutim etj. sjell avantazhe ekonomike për gratë dhe automatikisht rritjen e të ardhurave të tyre dhe të autonomisë së administrimit të tyre sipas interesit të familjes dhe atij vetjak.

Për sigurimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, neni 7 i ligjit parashikon disa masa të nevojshme të ndërmarra nga organet shtetërore, ndërsa për të arritur përfaqësimin e barabartë gjinor, neni 8 i tij parashikon disa masa të vecanta të përkohshme, të cilat përfshijnë “kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njëres gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër”. Pika 2 e nenit 8, bën të qartë se “nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar”.

Një nen i rëndësishëm që bën qasje me vlerë të përgjegjësi familjare si kontribut, është neni 23, lidhur me ‘Vlerësimin e punës së papaguar’. 1. Puna e papaguar e femrave dhe e meshkujve vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo: a) kujdeset për mirëqenien e familjes; b) kujdeset për fëmijët; c) kujdeset për anëtarë

të tjerë të familjes; ç) punon në bujqësi dhe ekonomi familjare. 2. Subjektet e përcaktuara në pikën 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të formimit profesional në bazë të legjislacionit në fuqi.

2.1.4.6 .Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi” konkretizon nenin 18 të Kushtetutës. Ai është ligji organik mbi bazën e të cilit sigurohet mbrojtja nga diskriminimi. Ky ligj ka si qëllim të sigurojë çdo personi të drejtën për barazi, mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë e individit si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi. Ligji rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë joshteruese shkaqesh. Nenin 1 i tij, parashikon: “ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, pre dispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”. Vetë ligji, duke përdorur togëfjalëshin “ose çdo shkak tjetër”, nuk e kufizon mbrojtjen nga diskriminimi vetëm për shkaqet e parashikuara shprehimisht në të, por e lë të hapur llojin e shkaqeve për të cilat mund të shkaktohet një sjellje diskriminuese. Në nenin 7 të këtij ligji me diskriminim o të kuptojmë *“çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i*

ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash”.

Ligji i garanton të gjithë individët mbrojtje nga diskriminimi i padrejtë në lidhje me të drejtat politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në bazë të tij është krijuar institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si person juridik publik, i pavarur në ushtrimin e detyrës së tij dhe si autoriteti përgjegjës, i cili siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje, që nxit diskriminimin. Ky ligj parashikon gjithashtu dhe marrjen e masave pozitive për vendosjen e barazisë gjinore mes meshkujve dhe femrave, barazisë së shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike. Në fokus të studimit të këtij ligji është dhe nxitja e arsimimit të vajzave, duke përcaktuar në mënyrë të shprehur detyrimet e institucioneve si KM apo Ministria e Arsimit dhe Sporteve në këtë fushë. Ligji ndalon dallimet, kufizimet dhe përjashtimet që kanë lidhje me krijimin e institucioneve publike ose private që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale; me trajtimin e studentëve ose nxënësve, duke përfshirë pranimin, vlerësimin, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre. Ligji gjithashtu ndalon mospranimin nga ana e një institucioni arsimor publik të shqetësimeve seksuale të studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore që mund të behet ndaj një personi ose një grupi personash.

KAPITULLI III: BARAZIA GJINORE NË PUNË NË VENDIN TONË DHE CËSHTJET QË LIDHEN ME DISKRIMINIMIN

3.1. Barazia gjinore në vendin e punës dhe aspektet ligjore

Barazia e individëve si parim kushtetues, i sanksionuar në aktet e para ndërkombëtare, i konceptuar fillimisht si një barazi formale, nuk ishte i aftë të garantonte garancitë që ishin të nevojshme për gëzimin e barabartë të të drejtave kushtetuese të individëve të të dyja gjinive. Gratë ishin më të privuara nga gëzimi i të drejtave kushtetuese. Ajo që e shndërroi barazinë gjinore në një barazi reale ishte perceptimi i barazisë i lidhur ngushtësisht me mosdiskriminimin për shkak të gjinisë. (A.Anastasi & A.Mandro, 2012:67) Studiues të ndryshëm e konsiderojnë barazinë gjinore një fenomen tejet të rëndësishëm për shoqërinë nisur nga impakti që ajo në shoqëri dhe nga analizimi i saj në këndvështrime të ndryshme. Kështu në analizimin e barazisë gjinore në këndvështrimin social, vërehet që ajo ndikon në cilësinë e jetës së njerëzve, shtetit, mirëqenies sociale, sigurimin shëndetësor, kapacitetin e shtetit për të ofruar ndihmë sociale dhe kapitalin njerëzor. (Kraal.K & Wrench.J & Roosblad.J & Simon.P 2009)

Ndërsa nga këndvështrimi ekonomik barazia gjinore ndikon mbi cilësinë e burimeve njerëzore, koston e krahut të punës, zhvillimin e bizneseve, apo vetë marrëdhëniet me klientët (Lewis, S. and J. Lewis, 1996). Në sektorin privat, si një nga sektorët kyç të ekonomisë së një vendi, barazia gjinore ndikon në rekrutimin e talenteve (Hsieh, C. T. & E. Hurst, C. I. Jones & P. J. Klenow 2012), performancën e biznesit, apo cilësinë e shërbimit ndaj konsumatorit. (Carter, D., B. Simkins, and G. Simpson, 2003) Në kontekstin e punës,

ajo ndikon mbi rritjen ekonomike, produktivitetin e punëtorit, burimet njerëzore, zhvillimin e biznesit, të ardhurat nga taksat në buxhetin e shtetit, apo edhe sistemin e sigurimeve shoqërore (Kraal.K & Wrench.J & Roosblad.J & Simon.P 2009).

Është e vështirë të përkufizosh termin e barazisë gjinore në punë duke përfshirë të gjithë elementët e saj. Për këtë arsye studiuesit e barazisë gjinore në punë kanë dalë në konkluzionin se ka një numër faktorësh që ndikojnë shkallën e barazisë gjinore nga ku më të rëndësishmit mund të konsiderohet

1. faktorët social,
2. ekonomik,
3. juridik.

Faktorë të rëndësishëm të natyrës sociale do të konsiderojmë origjinën etnike (Helgesson,L, 2000: 201-435), aftësitë gjuhësore, arsimimi dhe kualifikimi (Karen, 2009: 11-12), kode familjare diskriminuese, mëmësinë, dhe disa kufizime që konsistojnë në integritetin fizik, të drejtën e kontrollit dhe pronësisë mbi resurset apo edhe vetë liritë civile (North, Douglas, 1990: 97-112). Si faktorë të një rëndësie relevante konsiderohen faktorët e natyrës ekonomike, nga ku si më të rëndësishmit mund të përmendim janë : pjesëmarrja në punë e grave e cila ndikohet nga mundësitë për punësim të pjesshëm ose të plotë (Buddelmeyer. M, 2005: 13-36), mundësitë për punësim publik (Luttikhuizen.B, 1998: 113), shkalla e arsimimit të gruas, politikat për gratë shtatzëna, sistemi përkujdesjes për fëmijën, si dhe sistemi i taksimit për burimin e dytë të të ardhurave në një familje (Ribberink, 1998).

Një pjesë e studiuesve të barazisë gjinore e konsiderojnë shumë të rëndësishëm rolin e faktorëve të natyrës juridike, kombëtare apo ndërkombëtare, që konsistojnë në rolin që

luajnë instrumentet juridike, aktorët, dhe institucionet juridike. Në nivel ndërkombëtar, instrumentet juridikë përfshijnë traktatet (Tsutsui.H, 2007), konventa (Zëingel.S, 2005: 5), norma, rekomandime, dhe deklarata (Boyle.D, 2001: 112), ndërsa aktorët dhe institucionet përfshijnë gjykata dhe organizata ndërkombëtare, komitete apo komisione ndërkombëtare, dhe shtete kombëtare anëtare të organizatave ndërkombëtare (International Law Association, 2002: 1). Në nivel kombëtar, instrumentet juridikë përfshijnë kushtetutën, ligjet kombëtare, kode, dhe politikat qeveritare (Landsberg-Lewis.I, 1998: 223), ndërsa aktorët dhe institucionet përfshijnë legjislativin dhe komisionet parlamentare, ekzekutivin dhe agjencitë publike, dhe sistemin gjyqësorin të përfaqësuar nga gjykatat dhe gjykatësit (Byrnes, Freeman, 2012) (OECD, 2012: 37-44).

Studiuesit që theksojnë rolin e faktorëve juridikë iu atashojnë këtyre faktorëve një influencë pozitive dhe kontribut në përmirësimin dhe rritjen e barazisë gjinore (Freeman.B, 2012: 2). Pavarësisht këndvështrimeve që kanë këta studiues, pikëpamjet e tyre kanalizohen në tre drejtime kryesore si:

1. Cilët faktorë ushtrojnë një influencën më të madhe mbi ndryshimet në barazinë gjinore, ata ndërkombëtarë apo kombëtarë ?
2. Cilët faktorë juridikë kanë një peshë dhe rol më të madh, instrumentet, apo aktoret dhe institucionet, pavarësisht karakterit kombëtar apo ndërkombëtar të tyre ?
3. Ç'kushte influencojnë vetë rolin dhe influencën e faktorëve juridikë, pavarësisht natyrës kombëtare apo ndërkombëtare të tyre ?

Në debatet mbi këto çështje disa studiues që i japin përparësi instrumentave ndërkombëtarë (Hathaway, 2002: 1935;; Jinks.G, 2003: 183; Gauri, 2011: 33-56; Byrnes, Freeman, 2012:

5-6) sepse i shohin ato si pikë reference që shtetet kombëtare në formulimin e instrumentave të tyre kombëtarë. Studiues të tjerë theksojnë rolin e aktorëve, duke i dhënë përparësi sidomos aktorëve kombëtarë, dhe në mënyrë specifike pushtetit legjislativ (Byrnes, Freeman, 2012: 3-4), pasi roli dhe ndikimi i instrumenteve ndërkombëtare ka gjasa të jetë më i madh kur shtetet kombëtare i reflektojnë ato në ndryshimet që bën parlamenti kombëtar në legjislacionin për barazinë gjinore sesa kur shtete kombëtare nuk shprehin vullnetin për të ndryshuar legjislacionin. Ka gjithashtu edhe mendime që lidhin efektin e faktorëve juridike mbi barazinë gjinore me përcaktimin ose jo të qartë të standarteve të barazisë gjinore (Andrew, 1997: 50-55), reflektimin e këtyre standarteve në instrumentet kombëtarë, pranimin ose jo të standarteve të barazisë gjinore nga aktorët kombëtarë (Agnes, 1997: 101-113), respektimin ose jo të këtyre standarteve nga aktorët kombëtarë, si dhe zbatimin e vendimeve në rastet e konflikteve me karakter gjinore nga institucionet kombëtare, shoqëria në tërësi, apo segmente dhe individë të veçantë (Bhagwati, 1997).

Zhvillimi i teorisë gjinore së fundmi ka shënuar pogres të konsiderueshëm si pjesë e përgjithshme post-moderne dhe veçanërisht në sferën avokuese. Në një analizë të detajuar aktuale që i bëjme teorisë gjinore arrijmë në përfundimin se:

- gjinia është shkaktari kryesor i pabarazisë në punë dhe në shoqëri.
- dallimet gjinore dhe perceptimet gjinore janë të rendësishme për të kuptuar të gjitha fazat e historisë (jo vetëm historisë së gruas, burrave, familjes por gjithashtu edhe për të kuptuar historinë politike, ekonomike, institucionale, shkencore, teknologjike të religjionit, dhe të gjitha sferat e tjera)

- gjinia ka qenë dhe është produkt diskursiv.
- nocionet kundërshtuese të meshkujve dhe femrave duhet shikuar në relacione të ndërsjella dhe janë vazhdimisht duke ndryshuar nëpër kohë dhe vende të ndryshme.
- dekonstruktimi gjuhësor është vital për të kuptuar natyrën gjinore të tekstit, burimeve dhe po zbulon rëndësinë gjinore të të gjitha llojeve të shkrimeve akademike. (Bettio.F & Verashchagina.A, 2008; 23, 24)

Bota duhet të çlirohet nga këto diskriminime dhe nuk duhet pasur një dorë dominuese, përkundrazi duhen shikuar gjërat në mundësitë bashkëpunuese dhe në respektimin e natyrës së ndërsjelltë gjinore. Kur jemi ketu po sjell në shqyrtimin natyrën e femrës.

Barazia gjinore arrihet kur njerëzit janë në gjendje për të hyrë dhe të gëzojnë shpërblime të njëjta, burimet dhe mundësitë pa marrë parasysh nëse ata janë nga gjinia femerore apo mashkullore. Vende të ndryshme përfshirë dhe Shqipërinë kanë bërë përparim të rëndësishëm në drejtim të barazisë gjinore në dekadat e fundit, por pavarësisht këtij progresi përsëri gratë vazhdojnë të fitojnë më pak se burrat dhe hasin vështirësi në realizimin e aspiratave të tyre në fushën e karrierës kundjet burrave.

Qëllimi i barazisë gjinore në punë konsiston në arritjen e një trajtimi në kushte të barabarta mes grave dhe burrave dhe për të arritur këtë kërkohet që:

1. Vendet e punës të ofrojnë pagë të barabartë për gratë dhe burrat për punë me vlerë të barabartë ose të krahasueshme
2. Të heqen barrierat për pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të grave në fuqinë punëtore

3. Qasja për të gjitha profesionet dhe industrinë, duke përfshirë rolet e lidhshme, për gratë dhe burrat
4. Eliminimi i diskriminimit në bazë të gjinisë, veçanërisht në lidhje me familjen dhe përgjegjësitë për të kujdesur si grate ashtu dhe burrat.

Arritja e barazisë gjinore në punë është e rëndësishme jo vetëm sepse konsiderohet "e drejtë" por sepse është me rëndësi jetike dhe për zhvillimin e biznesit dhe produktivitetin e kombit tonë. Rritja e numrit të femrave të diplomuara, është një zhvillim shumë pozitiv në luftën për barazi gjinore. Kjo edhe për faktin sepse rriten njeshëm mundësitë për punësim dhe karrierë.

3.2. Kuptimi dhe llojet e diskriminimit

Të drejtat e njeriut lindin bashkë me ne dhe si të tilla ato nuk mund të dhurohen apo jepen nga shteti, por shteti, është i detyruar t'i garantojë ato. Po kështu të drejtat e njeriut janë vlera që pasqyrojnë dëshirat dhe aspiratat njerëzore duke përfaqësuar qëllimet dhe idealet më të larta që mëshirojnë vlerën dhe dinjitetin e lirisë, barazisë dhe të drejtësisë. Nisur nga ky këndvështrim çdo individ, pavarësisht nga prejardhja familjare, shoqërore ose kulturore, duhet të pranohet si përfaqësues i gjithë njerëzimit dhe të respektohet nga të gjithë, por jo gjithmonë ndodh kështu, kjo si pasojë e ekzistencës së fenomenit të diskriminimit. (Skënderi.Xh,2013:2)

Diskriminimi është një fenomen që e ka shoqëruar shoqërinë që në hapat e para të krijimit të saj. Ai ka ekzistuar dhe është rritur nën hijen e mungesës së barazisë. Në një

shoqëri ku që në hapat e para të saj diferencoheshin individët për shakë të racës, fesë, kulturës ishte pamundur që mos të ekzistonte dhe të lulëzonte fenomeni i diskriminimit. Pra mungesa e barazisë është arsyeja kryesore e rritjes së nivelit të diskriminimit dhe gabimet e së shkuarës njerëzimi është duke i paguar ende sot.

Në fillimet e krijimit të shoqërisë patriarkale pozicioni dhe jetesë e femrës kaloj në planë të dytë duke mos i mundësuar asaj një jetesë në kushte normale në bazë të kërkesave individuale. Shoqëria ka vuajtur për shumë dekada mospëpuethshëmrinë e të drejtave midis burrave dhe grave, kështu nëse këto dy kategori gëzonin status të barabartë në gëzimin e të drejtave natyrore nuk mund të thuhej e njëjta gjë edhe për të drejtat sociale, kulturore dhe politike. Në këtë kategori të drejtash barazia mes burrit dhe gruas ka kaluar një proces të ngadalshëm. Fenomeni dhe koncepti i diskriminimit ka evoluar nga koncepti i tillë fillestar, dhe aktualisht njëzëri jemi dakordësuar që me diskriminim do të kuptojmë ato dallime përjashtime kufizime apo preferenca që bazohen në shkaqet e parashikuara nga ligji dhe që kanë si qëllim garantimin e të drejtave dhe lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi për do individ njëlloj. (AMSHC,2013:2)Pra me aktualisht termi “diskriminim” i referohet trajtimit të padrejtë ose mohimin të të drejtave personave për shkak të racës, seksit, kombësisë ose fesë. Kuptimi i këtij termi vjen nga gjuha latine “*dicriminio*” dhe ka kuptimin e ndarjes, trajtimit në mënyrë të ndryshme, i kufizimit të të drejtave, ose i vendosjes së pabarazisë. (Skënderi.Xh,2013:4)

Mund të thuhet se diskriminimi është mënyra më e vrazhde e shkeljes së të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, mjaftë i përhapur dhe bazohet në doktrina të rrezikshme mbi

superioritetin ose inferioritetin të popujve dhe gjinive. Disa nga format në të cilat mund të shfaqet diskriminimi janë :

1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë është kur ai bëhet në mënyrë të hapur, të qartë dhe të dukshëm. Kjo formë diskriminimi ndodh atëherë kur një person disa persona, në të njëjtën trajtohen në mënyrë të pafavorshme sesa një person tjetër. (Semini-Tutulani. M,2014:)(AMSHC,2013:19)
2. Diskriminimi i tërthortë ndodh kur nga një dispozitë, në dukje e paanshme, vendos një person ose grup personash në kushte me pakë të favorshme në raport me një tjetër person ose grup personash. Përpara diskriminimit të tërthortë diskriminimi duhet që të mos jetë i justifikuar nga një synim i ligjshëm dhe kur mjetet e arritjes së këtij synimi. (AMSHC,2013:4)
3. Diskriminimi për shkak të shoqërimit ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë, për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve vulnerabël të parashikuar në ligj¹¹ si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.
4. Diskriminimi që vjen si rezultat i një sjelljeje të padëshiruar dhe cenon dinjitetin e personit duke krijuar një mjedisi, armiqësor, poshtërues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.
5. Diskriminimi në formën e mohimit të një përshtatjeje të arsyeshme. Ky diskriminim ndodh kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të

¹¹ Shih nenin 1 të Ligjit Nr..10 221, datë 4.2.2010 *Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi*¹ ku përcaktohet se “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuar. (AMSHC,2013:4)

Shkaqet që çojnë në diskriminim janë të ndryshme si identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, aftësitë e kufizuara, gjendja civile, etj. Në Ligjin “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*” parashikohet mbrojtja nga diskriminimi në tre fusha: në ofrimin e të mirave dhe shërbimeve, arsim dhe në punësim. Në fokus të studimit është diskriminimi gjinorë në fushën e punësimit.

3.3. Diskriminimi në punësim

Faktorët që ndikojnë pashmangshmërisht në lindjen dhe zhvillimin e diskriminimit janë ndryshimet sociale, kulturore dhe ekonomike të një vendi. Kultura e mbarsur e të shkuarës si, niveli i ulët i demokracisë si dhe mungesa e respektimit të të drejtave të njeriut shkaktojnë diferencime në fusha të ndryshme. Koncepti i barazisë gjinore është një tregues esencial social mbi të cilin mund të matet dhe vlerësohet niveli i emancipimit të shoqërisë shqiptarë. Në shoqërinë tonë ka pasur një betejë të vazhdueshme për respektimin e lirive dhe të drejtave të njeriut dhe vërehet një ndërgjegjësim në rritje, i cili ka filluar të shfaqet pas viteve '70, në aspektin e respektimit të barazisë gjinore në punë. Përgjithësisht diskriminimi gjinor në vendin e punës ndodh në mënyrë të tërthortë, kryesisht ai shfaqet në formë të ndryshme si akordimi i detyrave dhe përgjegjësi në bazë të gjinisë, si edhe

përmes kritereve të ndryshme të vlerësimit të punonjësve ndërsa diskriminimi i drejtpërdrejtë është në kufijtë e tij minimal.

Barazia gjinore në punë ndikon në perceptimin individual për arritjet profesionale, zhvillimi në karrierë ashtu si dhe në suksesin e organizatave. Diskriminimi gjinor në punë kryesisht ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë jo të barabartë në kontekstin e punës për shkak të përkatësisë gjinore. (Semini-Tutulani, 2014:16)

Mungesa e barazisë gjinore në punë vëzhgohet në disa aspekte

1. rekrutimin dhe përzgjedhjen e të punëmarrësve;
2. trajtimin e pabarabartë të punëmarrësve në vendin e punës
3. anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.
4. shpalljen e vendeve të lira të punës (AMSHC,2013:6)

Vërehet diskriminim në mundësitë që iu ofrohen femrave për punësim apo kushtet e kontratës e deri tek gama e pozicioneve që mund të zënë femrat, dallimet në pagë, avancimi në karrierë apo ngacmimet verbale ose fizike. Porsa i përket pjesëmarrjes në punë vërehet që gratë kalojnë një proces punësimi më të vështirë sesa meshkujt dhe kushtet e kontratës së punës janë më të pafavorshme se kontratat e meshkujve.

Në tregun e punës vërehen stereotipe të diskriminimit të natyrave të ndryshme të cilat nisin që nga përcaktimi i pozicionit të punës si një pozicion mashkullor, dhe kjo automatikisht ulë ndjeshëm mundësin e punësimit të femrave në këtë pozicion pune. Pra kategorizimi i punës sipas seksit është një problem serioz i cili cenon në mënyra flagrante respektimin e barazisë gjinore në punë. Kështu në kur një individ (mashkull apo femër) aplikon për një punë që në mënyrë tradicionale, që është parë si profesion tipik mashkullor,

aplikantët meshkuj kanë mundësi më të larta punësimi kundrejt pikanteve femra. Po e njëjta gjë ndodh kur aplikantet femra aplikojnë në ato pozicione punë të etiketuar si pozicione femërore, në këtë raste ato kanë më tepër mundësi të punësohen. Ndërsa për pozicionet neutrale¹² përkatësia gjinore nuk luan ndonjë rol të veçantë.

Pjesa më e madhe e punëdhënësve tentojnë të përputhin përkatësinë gjinore të aplikantëve për punë me përkatësinë gjinore të punonjësve që kane, megjithëse kjo është diçka që nuk është shumë e dukshme në sipërfaqe. Kështu që ndarja sipas përkatësisë gjinore të fuqisë punëtore kontribuon në forcimin e stereotipave, që ndikon në punësim të ndryshëm të burrave dhe grave, e që detyrimisht çon që kjo ndarje të riciklohet vazhdimisht.

Sipas Branscombe dhe Smith stereotipat ndikojnë në vendimmarrjen dhe më konkretisht ata mendojnë se :

1. përkatësia gjinore e individit aktivizon stereotipin përkatës të grupit, për shembull një grua kandidate në mënyrë automatike do të aktivizojë stereotipin për gratë.
2. ky stereotip do të filtrojë edhe do të shtojë informacionin për grupin.
3. me qëllim që të merret një vendim për një grup në minoritet në krahasim me një individët caktuar, mund të nevojitet informacion shtesë që ai që zgjedh të ndihet më rehat, për shembull në rast se një grua e pavarur mund të shihet si një rast jo i zakonshëm, më shumë informacion nevojitet për të përcaktuar sesi është në të vërtetë kjo grua

¹² Të tilla si: asistent administrative në një bankë

Nga këto të dhëna edhe studime të tjera, ne mund. të listojmë një numër faktorësh që mund të pakësojnë diskriminimin në marrjen në punë. Kur kandidatët për punë janë të individualizuar, të tilla siç ndodhin në intervistat e jetës reale, më pak diskriminim ka për marrjen në punë. Ndërsa kur ekziston informacion kundër stereotipave gjinorë¹³ diskriminimi në këtë rast është më i pakët. Në ditët e sotme është i përhapur edhe diskriminimi në mundësitë për një punë të një niveli më të lartë si edhe për mundësitë e ngritjes profesionale.

Gratë në krahasim me burrat tentojnë të punësohen më shumë në organizata të vogla, të cilat mund të kenë mundësi të ndryshme promovimi dhe pagese. Në të njëjtën organizatë ku janë të punësuar gra edhe burra me të njëjtën eksperiencë dhe të njëjtin edukim, ndodh që mundësitë e punësimit edhe avancimit të karrierës t'i jenë të ndryshme. Arsyeja e dhënies së detyrave dhe përgjegjësi të ndryshme ndaj grave dhe burrave mund të duket si e zakonshme dhe jo specifike sipas përkatësisë gjinore, por rezultati është i tillë që shumë burra të promovuar dhe të ngritur në përgjegjësi kanë status më të lartë dhe të ardhura më të mëdha.

Gratë që synojnë të kenë familje në të ardhmen apo që kanë fëmijë për të rritur hasin shumë më tepër vështirësi për punësim jo vetëm se burrat, por edhe se gratë e tjera që kanë kaluar fazat e lindjes dhe rritjes së fëmijëve (OECD, 2012).

Në lidhje me hendekun gjinor në punë tendencat janë të ndryshme dhe në pjesëmarrjen në punë tendenca është përgjithësisht pozitive. Në vendet e OECD, gjatë periudhës 1990-2010 hendeku gjinor është zvogëluar me 9%. Ka vende si ato në Amerikën

¹³ Kur një aplikonte për një vend pune në një profesion tradicionalisht mashkullor, përshkruhet si një individ me tipare tipike vepruese.

e Jugut dhe atë Qendrore që kanë një zvogëlim edhe më të madh të hendekut gjinor, me rreth 12%, dhe ka vende, si ato në Evropën Lindore që këtë hendek e kanë ngushtuar vetëm me 2% (OECD, 2012). Ndërsa sa i përket pozicioneve në punë, tendenca ka mbetur e njëjtë, domethënë edhe gjatë periudhës 2000-2010 ndarja e zanateve ka vazhduar të karakterizohet nga fakti që meshkujt ushtrojnë më shumë zanate se femrat si në Evropë, ashtu edhe në Amerikë (Verashchagina.B, 2009; Hartmann.L, 2010).

Në pagë është konstatuar një hendek gjinor pavarësisht faktin që mjaft vende kanë aplikuar ligje që kërkojnë barazi në pagë. Ky hendek rritet proporcionalisht veçanërisht me moshën (OECD, 2012). Për një farë kohe u vëzhguar një tendencë ngushtimi e dallimeve në pagë, por nga viti 2005 nuk është vëzhguar ndonjë progres i mëtijshëm. Në vendet e OECD-së, në vitin 2010, gratë me kohë të plotë pune paguhen rreth 16% më pak se burrat, ndërsa gratë në pozicione manaxheriale drejtuese paguhen rreth 21% më pak se meshkujt. Në 2010, hendeku në pagë u ngushtua me 4%, por ngushtim i mëtijshëm nuk është vëzhguar (Vroman.A, 2003: 145-177; Bryan.A, 2007: 163-186 & Llorens.R, 2008: 776). Në vendet e OECD-së, gratë në pozicione manaxheriale zënë më pak se 30% të menaxherëve (OECD, 2012).

Në këtë studim do të analizojmë barazinë gjinore në punë dhe dinamikat e tij në bazë të tre treguesve:

1. pjesëmarrjes në punë,
2. pozicioneve të punës,
3. trajtimit në pagë.

Sipas raportit të World Economic Forum (WEF) barazia gjinore në punë në Shqipëri nuk është e qëndrueshme dukë u karakterizuar nga luhajtje të vazhdueshme. Kështu vërehet një

rritje e saj gjatë periudhës 2008-2011, por në periudhën 2011-2013 kemi një rënie të respektimit të barazisë gjinore për të vazhduar më pas përsëri me rritje të saj në periudhën 2013-2014. Nga të dhënat e INSTAT-it kemi një tablo më të detajuar të dinamikës së BGJP në të tre indikatorët matës.

Në 2013 niveli i hendekut gjinor si pjesëmarrje kalon shifrën 20%; Në 2013, pjesëmarrja e grave në punë është 50. 1% kundrejt 70. 2% të burrave, pra -20. 1%. (Instituti i Statistikave Shqipëri, 2014).¹⁴ Kur pjesëmarrja shihet në formën e punësimit, vetëpunësimit, ose papunësisë, përkeqësimi i nivelit bëhet edhe më i kapshëm. Niveli i hendekut gjinor në formën e punësimit të plotë është rreth 10%,¹⁵ në atë të punësimit të pjesshëm ose vetëpunësimit është rreth 16%, dhe në atë të papunësisë është rreth 4. 3%.¹⁶ Edhe tendencat karakterizohen nga nivele të ndryshme përkeqësimi. Pjesëmarrja e grave në punë, jo vetëm ka pësuar rënie, po rënia është edhe më e madhe se rënia që ka pësuar pjesëmarrja e burrave.¹⁷ Tendencat e përkeqësimit në pjesëmarrje shihet edhe në format e punësimit, vetëpunësimit, apo papunësisë siç pasqyrohet edhe në Tabelën Nr:3. Në vitin 2013, situata e grave karakterizohet nga një përkeqësim edhe më i madh se ai i burrave pasi

¹⁴ Në 2013 , pjesëmarrja e grave në punë është 50. 1% kundrejt 70. 2% të burrave , pra -20. 1%. Shih Instituti i Statistikave Shqipëri (2014) , “Popullsia ekonomiksht aktive ,” fq. 61 , në *Femra dhe Meshkuj në Shqipëri* , INSTAT , Shqipëria.

¹⁵ Në 2013 , përqindja e meshkujve të punësuar është 55% ndërsa e grave është 45% , pra një diference është 10%. Shih INSTAT (2014) , “Popullsia ekonomiksht aktive ,” fq. 61.

¹⁶ Në 2013 , përqindja e grave të punësuar me kohë të plotë ose të vetëpunësuar është rreth 21% ose rreth 16% më e ulët se niveli 37% i burrave. Shih INSTAT (2014) , “Ecuria e statusit të punësimit të meshkujve dhe femrave në 2014 ,” fq. 31-32 , në *Femra dhe Meshkuj në Shqipëri* , INSTAT , Shqipëria.

¹⁷ Pjesëmarrja e burrave në punë në vitin 2012 ishte 73. 4% ndërsa në 2013 ishte 70. 2%. Pra , brenda periudhës 2011-2013 , pjesëmarrja e burrave ka pësuar një rënie prej -3. 2%. Pjesëmarrja e grave në punë në 2012 ishte 56. 4% , ndërsa në 2013 ishte 50. 1% ose -6. 3%. Rënia e pjesëmarrjes në punë të grave ka qënë më e madhe se rënia e pjesëmarrjes në punë të burrave me rreth -3. 1%. Shih INSTAT (2014) “Popullsia ekonomiksht aktive ,” fq. 61 , në *Femra dhe Meshkuj në Shqipëri* , INSTAT , Shqipëria.

numri i grave të punësuar pëson një rënie më të madhe se rënia e përqindje së burrave të punësuar.¹⁸

3.4. Diferencimi profesional si pjesë e diskriminimit gjinorë

Personaliteti është faktori kryesor i cili ndikon në përcaktimin e profesionit tonë dhe në këto kushte individët mund të zhvillohen më mirë në ambientet e punës të cilat përputhen me personalitetin e tyre. Një karriere të suksesshme i ka rrënjët në arsimimin e duhur dhe në inteligjencën e gjithsecilit. Ndërkohë, gjysma e grave të punësuar janë diskriminuar në vendin e punës për shkak të përkatësisë së tyre gjinore. Në fushën e punësimit gratë kanë më pak mundësi punësimi se burrat kjo shpesh herë krijohet edhe nga kushtetet diskriminuese të kontratave të ofruara nga punëdhënësit. Nivelet më të larta të diskriminimit në punësim janë ndaj grave shtatëzana dhe nënave më fëmijë (OECD, 2012). Gratë ushtrojnë më pak profesione se meshkujt dhe numri i zanateve dhe sektorëve ku ato operojnë është i kufizuar. (OECD, 2012). Punësimi i grave në pozicione të cilat nuk kanë perspektiv për karriere dhe mundësit e pakta të punësimit minimizojnë mundësin e krijimit të një karriere nga ana e femrave. (OECD, 2012).

Gratë janë në shumicën e rasteve subjekte të ngacmimeve verbal dhe fizik nga ana e punëdhënëseve në krahasim me meshkujt. (A., Jonsson & M, Walette, 2001). Pavarësisht këtij fenomeni ka ende shumë gra dhe vajza, të cila nuk janë të ndërgjegjësuara lidhur me

¹⁸Në 2012 numri i burrave të punësuar ishte 55. 9% ndërsa në 2013 kjo shifër ishte 50. 7% , ose ndryshe , punësimi i burrave ra me -5. 2%. Në 2012 numri i grave të punësuar ishte 43. 5% ndërsa në 2013 kjo shifër ishte 38% , ose ndryshe , punësimi i grave ra me -5. 5%. Shkurt , rënia e punësimit të grave ishte 0. 3% më e madhe se rënia e punësimit të burrave. Shih INSTAT (2014) fq. 63-69.

diskriminimin gjinor dhe trajtimin e padrejtë që i bëhet në vendin e punës. Disa prej grave dhe vajzave e pranojnë diskriminimin si kusht për punësimin e tyre, sidomos në rastet kur kanë një burrë në pozicionin e shefit apo drejtuesit. Prandaj, në shumë raste pyetja ndaj grave dhe vajzave a ndjehen të diskriminuara në vendin e punës, mund të mos jetë një indeks i saktë i këtij

Gratë donimojn kryesisht tregun e punës në profesione të cilat konsiderohen femërore. Në një analizën e punësimit me bazë gjinore në vitin 1991 rreth 3/4 e punëtoreve femra ishin të punësuar në një nga këto tre kategori

1. pune mbështetje administrative (28%),
2. menaxheriale dhe profesionale (27%);
3. kryesisht në mësimdhënie e administratë, si dhe në sektorin e shërbimeve (18%)

(Departamenti i Punës së SHBA, 1991).

Ndërsa meshkujt gëzonin një shpërndarje të njëtrajtshme në disa kategori pune si menaxheriale e profesionale (64%), si punëtorë operativë (20%), në punë teknike dhe zanate të ndryshme (19%), në sektorin e shitjeve (11%), si dhe në sektorin e shërbimeve (10%). Gratë janë veçanërisht më pak të punësuar në punë teknike, si punëtore transporti, si fermerë, dhe si shitëse mallrash me shumicë. Femrat janë të punësuar më tepër në sektorin e shërbimeve, si shitëse mallrash me pakicë, si mësuese të ciklit të ulët e të mesëm, si mbështetëse administrate dhe si shërbyese shtëpiake private. Në 1989, nga të gjitha gratë e punësuar, vetëm 9% e tyre punonin në vende pune, në të cilat më tepër se 75% e të punësuarve ishin meshkuj (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990). Niveli më i lartë i diskriminimit ishte te gratë me ngjyrë nisë nga ky fakt më tepër se 70% e të cilave e gjemë të punësuar në sektorë pa përfitim, si në spitale etj.

Profesionet që zotërojnë gratë dominojnë një pjesë të vogël të tregut të punës, por pavarësisht profesionit ekziston tendenca që edhe në këto profesione ato gëzojnë status dhe pagesa më të ulëta. Kështu, në listën e profesioneve të shpallur nga Zyra e Regjistrimeve të SHBA, shihet se në 50 profesione të listuara nga ky institucion punësimi i grave është kryesisht i përqendruara në 22 profesionet të klasifikuara si më pak të paguarat. Madje edhe brenda të njëjtit profesion, gratë zakonisht caktohen në vende pune më pak të paguara.¹⁹

Meshkujt kryesisht pozicionohen në vendet e punës më të paguarat dhe me status më të lartë. Ndërkohë që paga dhe statusi i një profesioni shkojnë drejt rritjes, përqindja e grave dhe vajzave në këtë profesion shkon drejt uljes. Nën etiketimin gjinor të profesioneve gjenden ata faktorë, të cilët tradicionalisht kanë ndikuar mbi pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, por që tanimë nuk janë të vlefshëm për shumë punëtore femra.²⁰ Gratë dominojnë pjesën më të madhe të të punësuarve të përkohshëm dhe atyre me orar të pjesshëm “*part-time*”.²¹ (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990). Kjo për faktin sepse gratë janë kufizuar në pak profesione dhe mund të kenë lëvizshmëri të kufizuar, sepse ato tradicionalisht kanë jetuar atje ku janë punësuar bashkëshortët e tyre, çka do të thotë se

¹⁹ Për shembull, pjesa më e madhe e shitëseve femra merren në punë si shitëse mallrash me pakicë, ndërsa shumica e shitësve meshkuj janë të punësuar përfaqësues shitjesh të firmave të ndryshme prodhuese. Edhe në shitjet e mallrave me pakicë, ka të ngjarë që gratë të merren me shitjen e mallrave më të lira (si p. sh. veshje), kurse burrat me shitjen e mallrave më të shtrenjta (si p. sh. automobila). Kështu, burrat marrin një sasi më të madhe parash nga përqindja e çdo malli të shitur dhe, për rrjedhojë, fitojnë mbi dyfishin e parave në krahasim me shitëset femra. Edhe në fushat e shkencës që gëzojnë një status të lartë, siç është mjekia, ka më shumë mundësi që, burrat të jenë në poste të fuqishme, si administratorë ose kirurgë, ndërsa gratë të jenë në pozita profesionale me status më të ulët, si mësuese, praktikante e përgjithshme, apo pediatre. Në vitin 1988, gratë mjeke u paguan vetëm në masën 63(%) në krahasim me kolegët e tyre, mosbarazim kjo që nuk varej nga diferencat në përvojë pune. Pra, modeli i diferencimit profesional në bazë të përkatësisë gjinore është, në fakt, një model i shtresëzimit social.

²⁰ Mjaft prej atyre që tradicionalisht janë "punë për femra", nuk kërkojnë një angazhim për kohë të gjatë. Orari i punës është fleksibël, vende pune ka në të gjithë vendin, dhe në vendin e punës nuk nevojitet investim nga ana e punëdhënësit për trajnim. Rrjedhimisht, gratë mund të hyjnë e të dalin nga këto vende pune sipas nevojave të familjes dhe dëshirave të tyre personale.

²¹ Përkatësisht 62% dhe 67(%), në 1989), një e dhënë tjetër kjo, që pasqyron përgjegjësitë e gruas në punët shtëpiake dhe, për rrjedhojë, "angazhimin" më të dobët në fuqinë punëtore

shumë prej tyre përbëjnë një kontingjent rezerve të grave të kualifikuara jashtë tregut të paguar të fuqisë punëtore, për rrjedhojë pagat për gratë qëndrojnë të ulëta.

Në vitin 1960 ka pasur një rënie të lehtë të diferencimit profesional, dhe një rritje të lehtë të prarimit shoqëror për zgjedhjet jo tradicionale të karrierës, veçanërisht nga ana e të rinjve. Postet kryesore drejtuese e menaxhues mbeten kryesisht në dorë të meshkujve, por gratë kanë arritur të deportojnë në fusha të tjera profesionale. Në 1989 gratë përbënin gati 18% të mjekëve, 22% të avokatëve, dhe gati gjysmën e llogaritarëve dhe kontabilistëve ditorë. Megjithatë, ende mjaft njerëz zgjedhin. karriera tradicionale dhe rënia e pakët e diferencimit profesional në vitet 1960-1990, ndodhi kryesisht për shkak të rritjes së numrit të vendeve të punës në profesione ku kish më pak diferencim gjinor, si në specialitetet kompjuterike, si dhe për shkak të rritjes së numrit të grave në disa punë menaxheriale. Është i pakët numri i grave që zgjedhin të ushtrojnë profesione që konsiderohen mashkullore apo në punë operative, dhe akoma më i pakët është numri i burrave që gjedhin profesione të dominuara nga femrat por edhe nëse kjo gjë do të ndodhte atëherë edhe pagesa do të ishte e ndryshme. Çka do të thotë që gratë që ushtrojnë një profesion i cili konsiderohet si tradicionalisht mashkullore fitojnë më pak se burrat, dhe burrat në punë tradicionalisht femërore fitojnë më tepër se gratë.

Pas viteve '80 numri i të punësuarve meshkujve ka qenë në rënie kjo për faktin se biznese të ndryshme kanë qenë të detyruara të kishin një shumëllojshmëri të punësuarish duke punësuar edhe femra në sektorin e biznesit. Gjatë viteve 1972-1990 gratë përfaqësonin rreth 1/3 e të gjithë menaxherëve, duke e dyfishuar në këtë mënyrë pjesëmarrjen e tyre në menaxhim, por ato vazhdonin ende të dominonin tregun e punëve më pak të paguara. Në vitet 90, vetëm më pak se 3% të pozicioneve të punëve në kompani

të ndryshme zihej nga gratë, çka tregon një nivel shumë të ulët të pjesëmarrjes së tyre në tregun e profesioneve të paguara dhe tregon nivelin e lartë të diskriminimit gjinor në punë. Por edhe brenda të njëjtit profesion ekziston diskriminimi gjinor, si në kushtet e kontratës edhe në pagesën e pozicionit të punës. Kryesisht menaxheret femra gjithashtu paguhën më pak se kolegët e tyre meshkuj.

Edhe përsa i përket pozicioneve të punës në teknologjinë e lartë gratë kryejnë pjesën më të madhe të punës që kërkon aftësi të ulëta, dhe madje marrin paga më të ulëta se burrat në të njëjtat vende pune. Në të vërtetë, mjaft kompani që përdorin teknologjinë e lartë, i lokalizojnë uzinat e montimit në zona ku kontingjenti i grave punëtore është i madh.

Punësimi i pakët i grave në fusha tradicionalisht mashkullore, si shkenca dhe teknologjia, ndikon negativisht si mbi gratë, ashtu edhe mbi shoqërinë. Gratë pësojnë humbje, sepse nuk mund të hyjnë në punë të paguara mirë dhe me prestigj të lartë, por edhe shoqëria gjithashtu humbet, sepse shpërdoron një pjesë të rëndësishme të talentit të vet. Nga në studim i bërë në universitetin e Harvardit vërtetohet se rendimentet profesionale të grave janë më të mira se ato të kolegëve meshkuj. Një nga sektorët më të rëndësishëm që u mor si kampion në këtë studim ishte sektori banka, nga ku u vërtetua se bankat e vetme që nuk janë përfshirë në krizën e kredive janë ato që kanë gra në pozicione drejtuese. (McGregor.H, 2012:10) Një analizë më e hollësishme e pabarazisë së pagave në bazë të përkatësisë gjinore do të kompletojë më tej imazhin për fuqinë punëtore dhe do të trajtohet në vijim të studimit.

3.5. Diskriminimi gjinor në paga

Diskriminimi në pagë është një nga format e diskriminimit në fushën e punësimit. Në lidhje me konceptin e diskriminimit në pagë ekzistojnë disa përkufizime të ndryshme. Kështu sipas OECD-së me diskriminim gjinor në paga do të kuptojmë diferencimi ndërmjet të ardhurave që marrin femrat dhe të ardhurat që marrin meshkujt.

Sipas EUROSTAT diskriminimi gjinor në pagë është diferenca mes të ardhurave mesatare bruto për çdo orë pune të paguar për meshkujt dhe çdo orë pune të paguar për femrat e shprehur si përqindje e të ardhurave mesatare bruto për orë pune të paguar të meshkujve. Hendeku gjinor në paga sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) përdoret zakonisht për të matur problematikat me të cilin femrat përballen në tregun e punës.²² Emëruesi i përbashkëta për të gjitha përkufizimeve e mësipërme konsiston në raportin e të ardhurave mes femrave dhe meshkujve.

Krijimi i instrumenteve ndërkombëtare dhe kombëtarë ka arritur të minimizojë diskriminim në pagë por jo ta ç`rrënjosë atë. Në nenin 23 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut përcaktohet shprehimisht *“Gjithkush, pa kurrfarë diskriminimi, ka të drejtë që për punë të njëjtë të marrë rrogë të njëjtë*. Në nenin 11 paragrafi 1 të Konventës për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), e cila ka si objektiv eliminimin e diskriminimit ndaj grave në të gjitha fushat, nënvizohet e drejta për shpërblim të barabartë, duke përfshirë përfitimet, dhe për trajtim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës. Çka do të thotë se nëse nuk janë të njëjta: mundësitë e punësimit, kriteret e punësimit, të ngritjes në detyrë, të sigurisë në punë dhe mundësitë e të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të përgatitjes profesionale

²²<https://ëëë.google.al/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=ëëb&cd=1&cad=rja&ved=0CCYQFjAA&url=http%3A%2F%2Fëëë.ilo.org%2F&ei=fb4ëUqzAK4iTtAa5hoCëAQ&usg=AFQjCNGN1qZFSXnYaTRmRë24DF2fDzR7YA&bvm=bv.52109249,d.Yms>

dhe rikualifikimit, duke përfshirë edhe stazhin e punës, përgatitje profesionale të avancuar dhe kualifikimit të herëpashershëm, etj, - atëherë efektet në pagë do të jenë gjithashtu evidente.

Në instrumentet kombëtarë eksitojnë dispozitat të cilat ofrojnë mbrojtje ndaj diskriminimit në pagë. Kështu në nenin 77 i MSA- së trajtohen kushtet e punës dhe mundësi të barabarta, dhe në nenin 115 të Kodit të Punës në Republikën e Shqipërisë, punëdhënësi jep të njëjtën pagë si për gratë edhe për burrat që kryejnë punë me vlerë të barabartë. (Soros,2012:24)

Diskriminimi në paga mund të shkaktohet nga disa faktorë të niveleve të ndryshme si kualifikimet dhe përgjegjësitë; vitet e përvojës në punë, arsimi por faktori më i rëndësishëm është që diskriminimi gjinor në paga ekziston për shkak të diskriminimit gjinor. Kemi diskriminim gjinor në pagë kur :

1. një femrat, pavarësisht se bëjnë të njëjtën punë, paguhet ndryshe nga një mashkull
2. për një punë më të njëjtën vlerë femrat dhe meshkujt paguhen në mënyrë të ndryshme pavarësisht faktit nëse kjo lloj pune është e diskriminuar nga një gjini ose tjetra.

Këto forma diskriminimi bien ndesh me parimet e Konventës së Organizatës

Ndërkombëtare të Punës ku njerëzit duhet të paguhen njësoj për të njëjtën punë të kryer.(
UNEGE 2011:12)

Pra paga është e lidhur me sistemet e klasifikimit të punëve dhe nëse punët janë objektivisht të njëjta atëherë paga duhet të jetë e njëjtë. Në çështjen Rummler GJED-ja trajtoj kushtet e shpërblimit në industrinë e shtypshkronjave ku punonjësit e industrisë së shtypshkronjave nëpërmjet një marrëveshjeje ishin ndarë në shtatë grupime pagash të

bazuara nga shkalla e njohurive, përqendrimi, kërkesa për forcë fizike apo përpjekjet dhe përgjegjësitë. Gjykata në këtë çështje nënvizoi se ishte në përputhje me parimin e mosdiskriminimit përdorimi i një kriteri që vlerësonte objektivisht nga ana sasiore mbështetur në përpjekjen fizike, siç ishte kriteri i përpjekjes muskulore. Fakti që një kriter lidhej me një punë të kryer kryesisht nga burrat nuk e bënte sistemin e klasifikimit menjëherë diskriminues. Megjithatë, me qëllimin që sistemi të mos ishte diskriminues, duhej t'i kushtohej kujdes punëve që kërkonin aftësi ku gratë kanë prirje të posaçme. Për më tepër që kriteret që përcaktonin klasifikimin e shkallëve të pagës të mos ishin diskriminues, duhet të sigurohej se puna objektivisht e njëjtë të tërheqë të njëjtën shkallë pagesë qoftë nëse kryhet nga një burrë apo nga një grua. Gjykata vuri në dukje se vendosja e një shkalle progresive page mbështetur në shkallën e punës dhe kërkesës për punë muskulore mund të ketë si pasojë vendosjen e punëtoreve gra, që nuk mund të kryejnë një punë që i tejkalon aftësitë e tyre fizike, në dizavantazh. Ky dallim në trajtim megjithatë mund të justifikohet objektivisht me natyrën e aftësive që kërkohen për ta bërë punën, me synimin e sigurimit që shkalla e pagesës t'i korrespondojë përpjekjeve që kërkohen për bërjen e punës dhe për plotësimin e nevojave reale të kësaj sipërmarrje. (SOROS,2012:17)

Disa nga faktorët që kontribuojnë në diferencimin në paga në poste të ngjashme pune janë:

1. numri në rritje i grave që janë në nivelin e hyrjes për në këto poste.
2. shpenzimi i kohës së grave për t'u kujdesur për detyrimet familjare e për rrjedhojë, mos akumulimi i përvojës në punë me të njëjtën shpejtësi me burrat.
3. përgjegjësitë në angazhimet shtëpiake bëjnë që gratë të hasin më tepër vështirësi se burrat për të punuar me orar të zgjatur ose në punë të dyta, megjithëse ky ndryshim

ndërmjet burrave e grave po zbehet dhe, për më tepër, shpjegon vetëm 8% të diferencimit në paga në bazë të përkatësisë gjinore.²³

Diferenca gjinore në pagë është mënyra më e qartë për të matur pabarazinë gjinore që ekziston mes grave dhe burrave edhe në fushën e punësimit, kjo nisur nga fakti që pagat më të ulëta i marrin gratë. Diferencat gjinore në pagë, krijojnë problem si në të ardhurat që marrin gratë dhe burrat gjatë gjithë jetës së tyre, por edhe në pensionet e tyre, të cilat e pasqyrojnë këtë diferencë duke bërë që gratë e moshuara të jenë më të varfra se sa burrat e moshuar. (SOROS,2012:19)

Diskriminimi gjinorë në pagë në periudha të ndryshme kohore ka qenë i ndryshëm dhe jo i njëjtë në varësi të racave, çka do të thotë që femrat më ngjyrë kanë qenë më të diskriminuara në sektorin e punësimit dhe për rrjedhojë dhe pagesat e tyre janë më të ulëta se të kategorive të tjera. Kështu në vitin 1988 gratë me ngjyrë (zezake)të punësuar fitonin vetëm 61% të pagës së fituar nga meshkujt e bardhë, dhe 81% të pagës së fituar nga meshkujt me ngjyrë (zezakë) (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990).²⁴ Tabela 11. 3 pasqyron diferencimet në paga midis burrave e grave për vitin 1990 në disa grupe të ndryshme profesionesh. Ky diferencim në paga është më i larti për shitësit, dhe më i ulëti

²³ Në tërësi, kërkimet që analizojnë faktorët e mundshëm që ndikojnë mbi tregun e punës (mungesat e individëve në vendin e punës, kufizimet për sa i përket lokalizimit të vendit të punës, kufizimet në orë pune, ndërprerjet e punës), tregojnë se faktori i mësipërm shpjegon një dallim mjaft të vogël në diferencimin në paga mes grave e burrave, ndoshta 15% të këtij diferencimi. Me një përhapje kaq të gjerë të diferencimit profesional në bazë të përkatësisë gjinore, siguri i të njëjtës pagesë mes burrave e grave për të njëjtën punë të kryer, do të bëjë shumë pak për të ndrequr pabarazinë e përgjithshme në paga mes grave e burrave. Një nga zgjidhjet e propozuara për të luftuar pabarazinë ndër te punësuar, 1990). Dy të tretat (65%) e punëtorëve me pagë minimale janë gra. Në kontrast me këtë, 41% e meshkujve të punësuar fitonin më shumë se 25000 \$ në vit, përkundëjt 15% të grave punëtore.

²⁴Në vitin 1988, gati gjysma e të gjitha grave të punësuar 46%, fitonin më pak se 10000 \$ në vit, përkundëjt 26(%) të punëtorëve meshkuj Komisioni Kombëtar i Grave të 75% të asaj çka fitonin kolegët e tyre meshkuj, ndërsa femrat llogaritare (që për-bëjnë 91% të këtyre punëtorëve), fitonin 84% të asaj çka fitonin kolegët e tyre meshkuj.

për fermerët/ peshkatarët/ punëtorët e pyjeve, dhe për punëtorët jo fermerë. Megjithatë, pagat për këto dy grupe pune janë të ulëta në mënyrë të theksuar (Departamenti i Punës i SHBA, 1991). Në vitet 2000 diskriminimi në paga ndërmjet grave e burrave u zvogëlua disi duke kaluar në rreth 75%.

Diferencimi profesionale në bazë të përkatësisë gjinore është një faktor tjetër që ndikon në diskriminimin në pagesë ²⁵kjo për vetë faktin sepse pagat kanë tendencë të rriten me rritjen e shkallës së arsimim-it, si për burrat ashtu edhe për gratë. Ndryshimet në kualifikimin profesional mund të shpjegojnë diferencimin në paga mes burrave e grave deri në 1/2 e madhësisë së pagës. Megjithatë, ndryshimet në arsimim nuk shpjegojnë dot plotësisht pabarazinë në paga, përderisa femrat e diplomuara me arsim të lartë dhe të punësuar me orar të plotë, me vështirësi arrijnë të fitojnë aq sa meshkujt që kanë mbaruar shkollën e mesme e që janë punësuar me orar të plotë.²⁶

Koha e dedikuar nga përkujdesjes familjare e cila ndikon negativisht në krijimin e eksperiencës dhe të përvojës në punë në të njëjtat kushte me burrat, është një tjetër faktorë i cili zhvillon diskriminimin në pagë. Kështu përgjegjësitë dhe angazhimet familjare i

²⁵ Siç u theksua më lart, pjesa më e madhe e burrave dhe grave nuk janë të punësuar në të njëjtat profesione. Gratë janë të përqendruara në një numër të vogël profesione, të cilat kanë pagat më të ulëta. Rreth 25% e ndryshimeve në paga ndërmjet grave e burrave i atribuohet diferencimit profesional në bazë të përkatësisë gjinore. I lidhur me këtë të fundit është dhe fakti se, deri vonë, burrat vazhdonin më tej arsimimin në shkolla dhe mermin më tepër trajnim profesional sesa gratë, gjë që i përgatiste ata për poste pune të paguara më mirë

²⁶ Në vitin 1989, një krahasim i bërë i të ardhurave vjetore mes individëve të diplomuar, tregoi se gratë zezake fitonin 65%, gratë e bardha 67%, dhe burrat zezakë 76% të të ardhurave vjetore të burrave të bardhë, që ishin kolegë të tyre. Kur merret në shqyrtim shkalla e diplomimit, fusha e studimit, dhe përvoja e mëparshme në punë, shihet se burrat përsëri fitojnë më shumë se gratë. Madje, edhe atëherë kur gratë e burrat janë të punësuar në të njëjtat vende pune, burrat marrin një pagë më të lartë. Kjo është e vërtetë si për profesionet e dominuara nga burrat, ashtu edhe për ato profesione të dominuara nga gratë (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990). Për shembull, në vitin 1989, operatorët femra të automobilave (që përbëjnë 6% të këtyre punëtorëve), fitonin 75% të asaj çka fitonin kolegët e tyre meshkuj, ndërsa femrat llogaritare (që përbëjnë 91% të këtyre punëtorëve), fitonin 84% të asaj çka fitonin kolegët e tyre meshkuj. Ky diferencim në paga është më i larti për shitësit, dhe më i ulëti për fermerët/ peshkatarët/ punëtorët e pyjeve, dhe për punëtorët jo fermerë. Megjithatë, pagat për këto dy grupe pune janë të ulëta në mënyrë të theksuar {Departamenti i Punës i SHBA, 1991}. Një faktor që kontribuon në diferencimin në paga në poste të ngjashme pune është numri në rritje i grave që janë në nivelin e hyrjes për në këto poste.

ndalojnë gratë të punojnë në të njëjtat kushte si burrat, të kryejnë të njëjtat punë, të bëjnë një punë të dytë ose të punojnë me orare të zgjatura. Ky ndryshim ndërmjet burrave e grave po zbehet duke zbritur në 8% të diferencimit në paga në bazë të përkatësisë gjinore.²⁷

Për të luftuar pabarazinë ndërmjet grave e burrave është principi i vlerës së krahasueshme, princip që kërkon pagese të barabarte për punë të krahasueshme ndërmjet grave e burrave. Kështu punët të cilat kërkojnë nivelin e duhur të arsimimit duhet të shpërblehen në mënyrë të përafërt. Ky standard na çon aty ku shume njerëz mendojnë se është faktori me kritik i përfshirë në pabarazinë e pagave një vlerësim i diferencuar i asaj çka bëjnë gratë dhe burrat.²⁸ Duke korrigjuar ndryshimet në vlerësimin e veçorive të matshme, pabarazitë në pagë të bazuara në diferencimin gjinor do të reduktoheshin me rreth 50%.

Një nga çështjet thelbësore që prek principi i vlerës së krahasueshme, mjaft e lidhur me përkatësinë gjinore, është nëse pagat duhet të pasqyrojnë faktorët tradicionale të ofertës dhe kërkesës apo nëse pagat duhet të pasqyrojnë principin e pagesës së barabarte për punë të krahasueshme. Por nuk është vetëm mos përcaktimi i principit të vlerës së krahasueshme faktori i diskriminimit sepse ka edhe shumë faktorë të tjerë që ndikojnë në pabarazinë e pagave si: diferencimi profesional, vjetërsia në punë, diferencimet gjinore në trajnime, përgjegjësitë në punët shtëpiake si dhe një faktor mbizotërues është vlerësimi i diferencuar

²⁷ Në tërësi, kërkimet që analizojnë faktorët e mundshëm që ndikojnë mbi tregun e punës (mungesat e individëve në vendin e punës, kufizimet përsa i përket lokalizimit të vendit të punës, kufizimet në orë pune, ndërprerjet e punës), tregojnë se faktori i mësipërm shpjegon një dallim mjaft të vogël në diferencimin në paga mes grave e burrave, ndoshta 15% të këtij diferencimi. Me një përhapje kaq të gjerë të diferencimit profesional në bazë të përkatësisë gjinore, sigurimi i të njëjtës pagesë mes burrave e grave për të njëjtën punë të kryer, do të bëjë shumë pak për të ndrequr pabarazinë e përgjithshme në paga mes grave e burrave.

²⁸ Për shembull, kujdestaret e qenve shtëpiake, të cilët janë kryesisht meshkuj, paguhet me tepër se *bebysister*-et (kujdestaret e fëmijëve), të cilat janë kryesisht gra dhe vajza, edhe pse puna e dyte kërkon më tepër arsimim se e para.

i aktiviteteve dhe veçorive të meshkujve e femrave.²⁹ Vërehet që kryesisht gratë janë më tepër të punësuar në vende pune që paguhen më pak e që kanë statusin më të ulët, dhe marrin 2/3 e pagës në krahasim me kolegët e tyre meshkuj.

Diferencimi profesional shpjegon se pengesat për arritjen e barazisë së grave në fuqinë punëtore janë mjaft komplekse. Pozita e grave në fuqinë punëtore është më e ulët se e burrave persa i përket statusit, shanseve për punë, dhe pagave. Arsytet pse gratë kanë një status më të ulët janë komplekse dhe përfshijnë si shoqërizimin e grave, ashtu edhe faktorët social si: përshtatjen në punë dhe familje, diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, si dhe natyrën e ambientit të punës. Pengesat sociale janë më të rëndësishme dhe më serioze sesa pengesat personale, por njerëzit shpesh i injorojnë qëllimisht problemet e jashtme duke u përqendruar në ato të brendshmet.

Mëmësia është një faktorë kyç i cili ndikon drejtpërdrejt në zgjedhjen e profesioneve dhe të punëve nga ana e grave duke ulur ndjeshëm në këtë mënyrë dhe orientimin e tyre drejt karrierës. Ky faktor bënë që gratë kryesisht të orientohen drejt sektorit të shërbimeve njerëzore dhe punëve me nivel të ulët, të cilat kërkojnë përkushtim të pakët në kundërshtim nga meshkujt që janë të interesuar për karrierë.

Sipas teorisë së kapitalit human e cila bazohet në supozimin ekonomik neoklasik, njerëzit bëjnë zgjedhje racionale për të maksimizuar përfitimin e tyre dhe nisur nga fakti që

²⁹Nga një studim i shtrirë në kohë, i kryer në disa familje, të cilat përfaqësonin familjet amerikane në shkallë kombëtare, u arrit në konkluzionin se 2/3 e ndryshimeve në paga ndërmjet meshkujve të bardhë dhe grave të bardha, si dhe 3/4 e ndryshimeve në paga ndërmjet meshkujve të bardhë dhe grave zezake, nuk mund të shpjegoheshin vetëm me diferencat gjinore të aftësive, pjesëmarrjen e ndryshme në punë, apo angazhimin e ndryshëm në fuqinë punëtore. Faktori madhor që shpjegon diferencimet në paga duket se është diskriminimi, qoftë ky i drejtpërdrejtë apo i tërthortë. Si përmbledhje, gratë përbëjnë gati gjysmën e fuqisë punëtore, dhe pjesëmarrja e tyre është në rritje. Pjesa më e madhe e grave, edhe ato të martuara e me fëmijë, janë të punësuar. Megjithatë, pozita e grave në fuqinë punëtore është njësi krahasuar me pjesëmarrjen e tyre në fuqinë punëtore.

gratë duhet të investojnë "kapitalin" e tyre në lindjen dhe rritjen e fëmijëve, ato nuk investojnë për veten e tyre në përgatitje të gjerë për karrierë dhe nuk zgjedhin vende pune që kërkojnë trajnim të konsiderueshëm, punësim të pandërprerë, apo përparim të konsiderueshëm ose pagesë potenciale. Dallimet në pagë ndikohen nga disponueshmëria e kapitalit njerëzor, profesioni i zgjedhur, pagesa për orë, sektori i punësimit, apo lloji i punës (Blau, Kahn, 2006). Në sektorin privat, diferencat në pagë lidhen me perceptimet dhe balancimin punë-jetë familjare, konteksti dhe politikat e rekrutimit, punësimi në nivel kombëtar apo qëndrimi i drejtuesve (Beauregard, Henry 2009: 9-22). Në Evropën Qendrore dhe Lindore dallimet në pagë shpjegohen me largësinë e vendit të punës nga shtëpia, fleksibiliteti në orar, qëndrimi i punëdhënësit, politikat e pagave, si dhe praktikrat dhe mekanizmat rregullues të marrëdhënieve (Felfe, 2012: 59-67).

Që të arrihet barazia e përgjithshme gjinore në tregun e punës duhet që të të eliminohet hendeku gjinor në paga i cili vazhdon të jetë akoma një problem i cili duhet të tejkalohet. Diferencimet në paga janë të ndryshme nga vendi në vend. Kështu në vitet e fundit kemi një ulje të hendeku gjinor në paga i ndikuar edhe nga faktorët ekonomik dhe social të secilit vend. Sipas Komisionit Evropian femrat në të gjithë Bashkimin European fitojnë 17,5% më pak se sa meshkujt ndërkohë që në fushën e shkencës ky dallim arrin deri në 25% .

3.6. Faktorët që kanë ndikuar në rritjen e nivelit të punësimit të grave

Vendi ynë ka qenë për shume vjet nën ndikimin e stereotipit diskriminues sipas të cilit burrat duhet të punojnë dhe gratë duhet të kujdesen vetëm për shtëpinë. Duhet thënë që ky

stereotip tashme nuk dominon më dhe aktualisht rreth gjysma e fuqisë punëtore përbëhet nga femrat. Nisur nga shkalla e lartë e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore, si dhe nga premiset gjithnjë e në rritje në të ardhmen duhet që individët të ndryshojnë imazhin që kanë për botën e punësimit, nga një imazh i përfaqësuar vetëm nga meshkujt në një imazh që reflekton shumëllojshmërinë gjinore.

Nga një analizë e bërë në sektorin e punësimit vërehet se 56 % grave që punojnë janë të martuara (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990) dhe 44 % e tyre janë gra beqare, të pamartuara asnjëherë, të divorcuara, apo të veja. Një pjesë e konsiderueshme e këtyre grave arrijnë të përballojnë ekonomikisht shpenzimet e tyre dhe të familjeve të tyre. Kryesisht gratë e martuara të cilat kanë fëmijë nën kujdesen e tyre punojnë me orar të pjesshëm për shkak të angazhimeve familjare³⁰, situatë kjo e cila ndryshon me rritjen e fëmijëve, kohë në të cilën këto gra rikthehen si fuqi punëtore në rreth 75"/G.

Gratë janë domosdoshmërisht pjesë e rëndësishme e kapitalit punëtorë dhe ka disa arsye që përlligjin rritjen e fuqisë punëtore të grave, ndër më të rëndësishme janë :

1. Faktorët ekonomike
2. Arsimitimi dhe edukimi
3. Ndryshimet demografike.
4. zhvillimi i industrive
5. zvogëlimi i paragjykimeve shoqërore

³⁰ Madje edhe atëherë kur kujdesen në shtëpi për një fëmijë të moshës parashkollore, shkalla e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore është rreth 55% për gratë e martuara, të cilat kanë një fëmijë nën moshën 6 vjeç.

Faktorët ekonomike konsistojnë në pamundësinë ekonomike për të përballuar jetesën duke bërë që gratë të punojnë për të plotësuar nevojat e tyre ekonomike. (Departamenti i Punës së SHBA, 1985). Situata e vështirë ekonomike e krijuar në vitet 80 eidentoj domosdoshmërinë e punësimit për të dy bashkëshortët pavarësisht nëse ishte kishin prejardhje nga klasa punëtore apo nga vinin nga familjet me të ardhura të mesme. Pagat e burrave ishin ulur, të ardhurat për familje pësuan një rënie prej 3%, ndërsa taksat ishin rritur. Rritja e shpenzimet të jetesën si çmimet e banesave, pagesat për studime kërkonin që në një familje të kishte dy paga, për të ruajtur standardin e jetesës së një familjeje. Nënata e vetme dhe të pamartuara kryefamiljare, numri i të cilave ka ardhur gjithnjë e në rritje, janë në gjendje mjaft të vështirë si pasojë e rritjes së nivelit të varfërisë. Po kështu edhe gjendja e vështirë ekonomike e mbartur në kohë përbënë një faktorë kyç në përkeqësimin edhe më shumë të situatës së saj ekonomike. Faktorë tjetër është përgatitja profesionale e pamjaftueshme, arritjet e ulëta në arsimim, ndarje jo e barabartë e pasurisë financiare gjatë divorcit, kompensime të pamjaftueshme për fëmijët që ka në ngarkim, mospërballimi i pagesës së një kujdestareje për fëmijët. Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990).

Arsimimi dhe edukimi ndikon në rritjen e pjesëmarrjes së grave në punësim sepse rritja e numrit të grave të arsimuara të cilat kanë mbaruara studimet e larta dhe ato pasuniversitare u krijojnë atyre mundësi të ushtrojnë profesionet për të cilat më parë konsideroheshin të pakualifikuara. Aktualisht grave u akordohen më shumë se gjysma e gradave shkencore universitare dhe pasuniversitare. Në vitin 1961 gratë zotëronin vetëm 2.7% të gradave shkencore universitare, kurse në 1990 ato zotëronin 36.3% të tyre. Në vitet e fundit është katërfishuar që nga viti 1961, numri i doktoratave që u akordohen grave, duke arritur raportin dy në çdo pesë doktorante janë gra. (Autoriteti Kombëtar i Grave të

Punësuar, 1990). Kryerja e studimeve universitare nga gratë rrit mundësitë e punësimit. Në rastet ku bashkëshortet mbështesin të ardhurat e familjes, por nuk janë financueset kryesore, është konstatuar se bashkëshortet që kanë mbaruar arsimin e lartë janë të punësuar dhe të kenë qëndrime pozitive në lidhje me punësimin në krahasim me bashkëshortet me arsim të ulët (Houser & Beckman, 1980; Departamenti i punës së SHBA, 1980).

Ndryshimet demografike në statusin e gruas në martesë dhe familje si një faktorë në rritjen e nivelit të punësimit ndikojnë në pjesëmarrjen e gruas në fuqinë punëtore. Gjatë viteve 70 numri i femrave të pamartuar arriti në 36% dhe numri i pjesëtarëve të familjeve u zvogëlua ndjeshëm duke bërë që individët ta fillonin jetën e tyre familjare dhe prindërore në moshë më të madhe në krahasim me brezat e mëparshëm. Për rrjedhojë, mjaft gra kanë në dispozicion një periudhë më të gjatë kohe për të përparuar në karrierën e tyre. Gratë amerikane mund të shpenzojnë, mesatarisht 30 vjet të jetës së tyre në fuqinë punëtore, kurse burrat rreth 37 vjet. (Departamenti i Punës së SHBA).

Në rritjen e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore ka ndikuar zhvillimi i industrive që kanë punësuar kryesisht gratë. Rritja e menjëhershme e numrit të lindjeve pas Luftës së Dytë Botërore nxori në pah nevojën për më shumë shërbime si: arsimore edukative, mjekësore, qeveritare dhe çlodhëse e dëfryese dhe kryesisht shërbimet profesionale kanë qenë punëdhënësit tradicionalë për gratë gjatë kësaj periudhe. Kështu pas viteve 1940 u rritë kërkesa për punësimin e femrave dhe në vitin 1950 62% e shërbyesve klerikë dhe 45% e punonjësve të sektorit të shërbimeve përbëheshin nga gratë. Në vitet 1972-1985, numri i grave që merreshin me punë klerikale dhe profesionale, kryesisht mësimdhënie dhe përkujdesje për fëmijët ishte mbi 50%. Kërkesa e punësimit të grave në sektorë të

ndryshëm ishte në rritje progresive duke kapur vlerën e 79% në vitin 1991. (Departamenti i Punës së SHBA, 1991). Kështu në sektorin e shërbimeve 61% e punonjësve ishin gra. Parashikimet janë pozitive në lidhje me fushën e punësimit të femrave sepse mendohet se në vitet 2000, rreth 90% e vendeve të reja të punës do të jenë në sektorin e shërbimeve (Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990). Rritja e kërkesës për punëtore gra dhe vajza ka ardhur edhe si pasojë e fakteve se gratë janë në numër më të lartë se burrat në popullsi dhe pjesëmarrja e burrave në fuqinë punëtore ka qenë në rënie, për shkak të daljes më të hershme të tyre në pension dhe rënies së zhvillimit të industrive që tradicionalisht kanë punësuar burrat.

Zvogëlimi i paragjytimeve shoqërore ka ndikuar pozitivisht në rritjen e pjesëmarrjes së grave në punësim. Pjesa më e madhe e individëve në moshë madhore mbështesin idenë që një grua e martuar të punësohet. Përkrahja e legjislacionit në favor të barazisë gjinore në punësim ka dhënë një ndihmesë të madhe në integrimin e gruas në botën e punësimit. Duhet theksuar se arsyet për të cilat gratë duan të punësohen janë të njëjta me ato të burrave, si: nevojat ekonomike, puna si pjesë e identitetit të vetë personit, dëshira për arritje e sukses, kënaqësia e kryerjes së një aktiviteti kuptimplotë e të vlefshëm.

3.7. Vlerësimi dhe qëndrimet e PBGJ-së në Shqipëri sipas INSTAT

Në periudhën 2011-2013 Sipas INSTAT, burrat dominojnë gratë jo vetëm nga numri i pozicioneve dhe sektorëve që popullohen prej tyre,³¹ por edhe si përqindje brënda një

³¹ Gratë janë të punësuar më shumë në sektorët publikë të shëndetësisë dhe arsimit, apo në sektorin privat të bujqësisë dhe janë pothuajse në përqindje të papërfillshme në sektorët e ndërtimit, transportit, apo

sektori specifik.³² Nisur nga fakti që shumë studiues tentojnë ti lidhin dhe shpjegojnë dinamikat e BPGJ-së me rolin dhe influencën e faktorëve juridike, instrumenteve, aktorëve, apo institucioneve, ky disertacion tenton të shohë nëse dinamikat rritëse dhe ulëse të nivelit të BGJP-së që vëzhgohen në Shqipëri në periudhat 2008-2011, 2011-2013, dhe 2013-2014, mund të shpjegohen me rolin e faktorëve juridikë të brendshëm shqiptarë dhe nëse po, cili prej faktorëve juridikë shfaqet më i rëndësishëm për periudhat e rënies apo rritjes së BGJP-se të vëzhguar në Shqipëri.

Barrierat për mundësi të barabarta që gratë dhe minoritetet përballin në tregun e punës janë më shumë në fakt sesa diskriminimi i drejtpërdrejtë i tyre. Aspekte të padukshme në mjedisin e punës mund të luajnë një rol të veçantë në diskriminimin gjinor aty. Atmosfera e përgjithshme në vendin e punës, që përfshin vlerat e promovuara, ndikon ndjenjat e përkatësisë dhe të ndierit komfort të punonjësve. Burrat dhe gratë e perceptojnë ndryshe mjedisin ku punojnë. Ndërsa shumë burra tentojnë ta shohin mjedisin ku punojnë si një vend ku gratë kanë mundësi ta barabarta me ta, gratë e shohin mjedisin ku punojnë shpeshherë si jomiqësor. Përse gratë edhe burrat e shohin në mënyra të ndryshme mjedisin ku punojnë? Një pjesë e arsyes mund të jetë nga vështirësitë që një grup i privilegjuar ka në kuptim sesi ata përfitojnë nga privilegjet e pa fituara, qofshi këto privilegje në bazë të seksit, racës, përkatësisë gjinore, orientimit seksual, etj. Kur institucionet, në përgjithësi

telekomunikacionit. Shih Instituti i Statistikave Shqipëri (2014) , “Struktura e Punësimit sipas gjinisë dhe aktivitetit ekonomik ,” fq. 72 , në *Femra dhe Meshkuj në Shqipëri* , INSTAT , Shqipëria.

³² Në sektorë specifikë , hendeku gjinor është më i lartë në Ndërtim dhe Transport ku burrat zënë 97. 3% ndërsa gratë zënë 2. 7% , ose ndryshe , gratë kanë një diferencë prej -94. 7% me burrat; në Telekomunikacion , ku burrat zënë 80. 5% ndërsa gratë 19. 5% , ose ndryshe , gratë kanë një diferencë prej -61% me burrat; në Arsim , ku gratë zënë 68. 2% dhe burrat 31. 8% , pra gratë dominojnë sektorin me +36. 4% , dhe në Shëndetësi ku gratë zënë 72. 4% ndërsa burrat 27. 6% , pra gratë dominojnë sektorin me +44. 8%. Shih Instituti i Statistikave Shqipëri (2014) , “Struktura e Punësimit sipas gjinisë dhe aktivitetit ekonomik ,” fq. 72 , në *Femra dhe Meshkuj në Shqipëri* , INSTAT , Shqipëria.

dhe mjediset e punës janë krijuar për burrat, duke ju përshtatur jetës, përvojave, interesave dhe stileve të tyre, sigurisht që burrave ju duken "normale". Kështu, shumica e fushave të dominuara nga burrat, janë bazuar në një punë me kohë të plotë, që karakterizohet nga një punë e pandërprerë, nga një konkurrencë edhe një hierarki e caktuar. Për vetë faktin se jeta, përvoja, interesat dhe stili i jetës së grave ndryshon nga ai i burrave, si ndërprerjet e punës për shkak të shtatëzanisë, lindjes dhe kujdesit për fëmijët kërkojnë ndarje më fleksibël të punës, kjo i bën që të jenë në disavantazh në mjediset tradicionale mashkullore të punës. Zakonisht në profesionet tradicionale mashkullore kolegët tentojnë të mbështesin kolegët meshkuj dhe të distancojnë ato gra dhe vajza. Ky distancim mund të kalojë deri në limitin e të arrijë deri në ngacmimin seksual në vendin e punës. Por mund të marrë edhe forma të tjera si: mungesa e mbështetjes në punën e tyre apo mungesa e rol-modeleve për to.

Gratë janë në përgjithësi më të prekshme ndaj ngacmimit seksual në vendin e punës. Sipas Komisionit për Mundësi të barabarta Punësimi ngacmimi seksual përcaktohet si *"Sjellje të padëshiruara seksuale, që kërkojnë favore seksuale, si edhe sjellje të tjera verbale apo fizike të cilat përbëjnë ngacmim seksual në vendin e punës kur 1) nënshtrimi ndaj kësaj sjellje është kusht për punësimin e një individi, 2) nën-shtrimi apo kundërshtimi i kësaj sjelljeje kushtëzon qëndrimin në punë të individit, 3)një sjellje e tillë ka si qëllim të ndikojë në mënyrën sesi një individ punon ose të krijojë një mjedis fytes, armiqësor edhe ofensivë."*

Megjithëse pengesat për të arritur mundësi të barabarta në tregun e punës janë të panumërta dhe të forta, mënyrat për t'i pakësuar ato ekzistojnë. Transformime të mëdha nevojiten në shoqëri në përgjithësi si edhe në vendin e punës më në veçanti. Praktikrat e socializmit duhet të ndryshohen kështu që vajzat të jenë të përgatitura më mirë për

mundësinë e punësimit të tyre, si dhe për djemtë që të përgatiten më mirë të pranojnë vajzat si kolege të tyre në punë si edhe të ndajnë përgjegjësitë brenda familjes. Konfliktet që lindin mes punës dhe familjes duhet të adresohen nga nivelet drejtuese, nga burrat dhe gratë e jo duke ja lënë vetën grave këtë përgjegjësi. Paragjykimi dhe diskriminimi ndaj grave dhe vajzave duhet të eliminohet dhe gratë duhet të jenë së bashku me burrat në vendosjen e standardeve të sjelljeve njerëzore dhe praktikave njerëzore të punës. Si burrat ashtu edhe gratë meritojnë mjedise të punës që do t'i mbështesin ata edhe zhvillimin e aftësive të tyre. Ngacmimi seksual dhe favorizimi në bazë të përkatësisë gjinore nuk duhet toleruar. Disa faktorë specifikë mund t'i ndihmojnë gratë edhe burrat që janë në minoritet. Trajnimi i menaxherëve dhe supervizorëve për mënyrën sesi të promovojnë një mjedis jo-diskriminues pune është e rëndësishme, ashtu siç është e rëndësishme të dënohen ata që diskriminojnë. Strukturimi i vendit të punës mund të ndihmojë gjithashtu. Sa më pak ambicioze të jenë kërkesat për punën edhe pritjet për të, më e madhe është mundësia që grupet e nën-përfaqësuara të vlerësohen në mënyrë të drejtë. Gratë duhet të vendosen në vende pune të pavlerësuara. Sistemet mbështetëse edhe programet e mbështetjes për gratë ndihmojnë gjithashtu punëdhënësit të rrisin potencialin e tyre të punësimit, si dhe të bëjnë programe që ndihmojnë grupet e papërfaqësuara të mësojnë kulturën e organizatës. Ligjet gjithashtu mund të ndihmojnë grupet në vendet e punës, sidomos në rastet kur përdoren drejt dhe janë të përmirësuara. Deri tani kemi diskutuar për rolin e grave në fuqinë punëtore dhe tregun e punës. Siç është parë deri tani, rolet gjinore dhe stereotipat ndikojnë fuqishëm në llojin e punës që një grua bën, si edhe në të ardhurat që ajo merr. Por rolet dhe stereotipat ndikojnë edhe në rolin e burrave në fuqinë punëtore. Në kundërshtim me

opinionin e mëparshëm, jo të gjitha efektet janë përfituese. Më poshtë do të flasim shkurtimisht për disa nga këto efekte.

Rolet gjinore ndikojnë gjithashtu edhe në funksionimin shoqëror. Në të vërtetë, rolet gjinore janë një përbërës i brendshëm i roleve sociale dhe profesionale. Kështu, nga gratë pritet që të bëhen nëna të mira, për rrjedhojë ato nxiten të zhvillojnë aftësitë edukuese e përkujdesëse. Nga burrat pritet të punojnë që të përfitojnë pagën, kështu që ata nxiten të jenë energjikë me mjetet e prodhimit. Ky lloj diferencimi ndikon mjaft në gjithçka që bëjnë burrat dhe gratë. Në këtë mënyrë, edhe kur gratë bëjnë pjesë në fuqinë punëtore (siç është, në fakt, shumica e tyre), ato konsiderohen si më të përshtatshme për punë më humane: infermiere, mësuese, punonjëse sociale, shërbyese, etj. Në të kundërt, burrat shihen si më të përshtatshëm në punë ku kërkohen aftësi udhëheqëse dhe fuqi fizike, si: në menaxherë, politikë, punë fizike, etj. Roli social që pritet të luajë burri ose gruaja në shoqëri përkon me statusin e pritshëm të tij (ose të saj) në shoqëri. Siç e kemi parë, burrat, në sajë të përkatësisë gjinore, gëzojnë një status më të lartë sesa gratë. Edhe ky faktor ndikon gjithashtu në funksionimin shoqëror. Jo vetëm që postet me status më të lartë konsiderohen si më të përshtatshme për burrat, por dhe çdo gjë që bëjnë burrat shihet si superiore. Kjo reflektohet dhe në diferencimet në paga: gratë që punojnë me orar të plotë marrin vetëm dy të tretën e pagës që marrin burrat që punojnë me të njëjtin orar.

Gjithashtu, vërehen ndryshime në statusin e një profesioni, atëherë kur ndryshon përbërja gjinore e personave që e zotërojnë profesionin në fjalë. Sa më shumë të hyjnë gratë në një profesion, aq më shumë statusi i këtij profesioni keqësohet dhe aq më shumë burrat heqin dorë prej tij. Kjo ka ndodhur në të kaluarën në profesione të tilla, si: mësues i shkollës fillorë, arkëtar banke, etj. Një dukuri e tillë vërehet edhe sot në fushat e mjekësisë,

psikologjisë, shërbimeve fetare, etj. Pasojat shoqërore të diferencimeve gjinore janë mjaft të përhapura në shumë fusha, por vetëm disa prej këtyre fushave do të merren në shqyrtim. Kështu, në këtë kapitull do të analizohen pasojat e diferencimeve gjinore mbi fuqinë punëtore dhe kufijtë e barazisë (midis gjinive) brenda saj. Ndërsa në kapitullin që vjen do të analizohen pasojat e këtyre diferencimeve mbi fuqinë, pushtetin si dhe abuzimet me pushtetin.

Në lidhje me diferencimet gjinore në fuqinë punëtore janë grumbulluar të dhëna kaq të shumta, sa që do të orvatemi të hedhim vetëm një vështrim sipërfaqësor mbi to. Për të dhëna më të hollësishme, mund të lexoni Blaë dhe Ferber (1986), Statham, Miller, dhe Mauksch (1988), si dhe burime të tjera të cituara në këtë kapitull. Në përgjithësi, në tregun e punës gratë kanë nivel papunësie më të lartë sesa burrat, paguhen më pak se ata për të njëjtën punë, si dhe janë më të diskriminuara. Pasojat më kryesore të këtij ndikimi janë pabarazia në paga, si dhe diferencimet në kërkesat për vend pune. Pjesëmarrja e grave në tregun e punës në Amerikë, pjesëmarrja e grave në tregun e punës ka pësuar një rritje të qëndrueshme që nga viti 1950. Ndërkohë, vërehet një rënie e ngadalshme e pjesëmarrjes së burrave në fuqinë punëtore. Në fuqinë punëtore bëjnë pjesë aktualisht rreth 2/3 e grave (58%), si dhe rreth 1/4 e burrave (77%), departamenti i Punës së SHBA, 1991). Ndër gratë e punësuar, përqindjen më të madhe e zënë afrikano-amerikanet 59%, kurse më të ultën gratë amerikanolatine (54%), Komisioni Kombëtar i Grave të Punësuar, 1990). Rritja maksimale e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore është vënë re për gratë e moshës 25 deri. 34 vjeç, me rreth 30%, nga 45 në 73%, kjo midis viteve 1970-1990. Kjo përqindje, në fakt, u përket grave që historikisht qëndronin në shtëpi për të rritur fëmijët. Megjithatë, ritmi i rritjes së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore të grave të kësaj grupmoshe ka rënë në mënyrë

dramatike në vitet e fundit. Vështirësitë që hasin ato në kombinimin e kohës së kujdesit për fëmijët me kohën për punësim, (të diskutuara në kapitullin e mëparshëm), duket se përbëjnë një kufizim në rritjen e pjesëmarrjes së këtyre grave në tregun e punës. Po kështu, rënia e ofertës për punë në vitet e fundit në sektorin e shërbimeve publike, (ku gratë janë më të punësuar), ka ngadalësuar ritmin e hyrjes së grave të të gjitha moshave në fuqinë Punëtore. Megjithatë, mendohet se në vitet 2000 do të bëjnë pjesë në fuqinë punëtore rreth 61% e grave dhe 80% e burrave të moshës 25 deri 54 vjeç.

KAPITULLI IV: BARAZIA GJINORE NË PUNËSIM NË SHQIPËRI DHE ROLI I TRE PUSHTETEVE

4.1. Barazia gjinore në Shqipëri

Barazia gjinore në Shqipëri vazhdon të përbëjë një sfidë të madhe për legjislacionin dhe zbatueshmërinë e tij. Tradita shqiptare e ka luftuar gjithmonë diskriminimin gjinore duke u përpjekur vazhdimisht të ruaj figurën e gruas në shoqëri për të mbështetur dinjitetin njerëzor. *“Të gjithë njerëzit lindin të lirë dhe të barabartë në dinjitet dhe në të drejta. Ata kanë arsye dhe ndërgjegje dhe duhet të sillen ndaj njëri –tjetrit me frymë vëllazërimi”*.³³ Janë pikërisht këto fjalë me vlera universale të cilat u sanksionuan për herë të parë në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut, dhe shërbyen si emblema mbi të cilën u bazua hartimi i çdo legjislacioni në lidhje me diskriminimin gjinorë. Sanksionimi i këtij parim në Kushtetutat e të gjithë vendeve të lira e demokratike, është tregues i qartë i reflektimit dhe vullnetit për të eliminuar çdo lloj forme të diferencimit, përjashtimit, dallimit të bazuar në shkaqe si: gjinia, raca, ngjyra, etnia, bindjet politike ose filozofike, gjendja sociale, orientimi seksual ose për çdo shkak tjetër. Liria dhe barazia janë dy koncepte unike dhe shpesh herë në historinë e mendimit politik ato nuk kanë ecur në përpjesëtim të drejtë me njëra-tjetrën, për këtë arsye ishte e domosdoshme arritja e një ekuilibri mes këtyre dy kategorive. Të drejtat e njeriut, janë të rëndësishme dhe pa to nuk do të ishte e mundur jeta si qenie njerëzore. Mosrespektimi i të drejtave të njeriut

³³ Shih nenin 1 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut.

përveç se është një pengesë për të realizuar një të drejtë, por është dhe mohimi e një jete dinjitoze, së cilës njeriu nuk mund dhe nuk duhet t'ia lejojë vetes të bjerë.

Me barazi gjinore do të kuptojmë të drejtën që gëzon çdo individ për të pa dallim race, seksi, fetare, apo niveli social-kulturor për të qenë të barabarta. Vendi ynë është përballur me sfida të vazhdueshme në lidhje me respektimin e barazisë gjinore, kjo edhe sepse legjislacioni mbi barazinë gjinore në Shqipëri ka kaluar një periudhë të gjatë tranzicioni. Mbarsja, ndër vite, e një mentaliteti ku femra gjendet përherë në një pozicion inferior në çdo aspekt të jetesës është zhvilluar sepse në shoqërinë tonë nuk janë respektuar parimet demokratike dhe kanë ekzistuar mjetet e dhura ligjore të cilat do të mund të integronim qoftë edhe me forcën e ligjit konceptin e barazisë gjinore.

Pabarazitë janë rezultat dhe i formësimeve shoqërore të bazuara në stereotipe të shumta gjinore të pranishme në familje, në proceset politike, në jetën publike, në procedurat administrative dhe në organizimin e shoqërisë. Problemet e theksuara të respektimit të të drejtave dhe lirive janë një arsye kryesore e mungesës së zhvillimit të barazisë gjinore. Që të arrihet barazia gjinore duhet jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet me efikasitet në të gjitha aspektet e jetës: politike, ekonomike, sociale dhe kulturore. (Bejko.B,2013:2)

Barazia gjinore është një e drejtë themelore dhe vlerë e përbashkët e vendeve të Bashkimit Europian, nisur nga ky fakt janë marrë masa konkrete me qëllim forcimin e barazisë midis burrave dhe grave, si dhe në kuadër të integrimit evropian të Shqipërisë i është dhënë prioritet i veçantë zbatimit me efikasitet të politikave antidiskriminim. Aktualisht vendi ynë ka bërë një progres të dukshëm në implementimin dhe respektimin e barazisë gjinore si një nga të drejtat thelbësore për demokracinë në Shqipëri dhe për integrimin e saj në BE.

Leest.K & Xhelo.R & Eittberger.D,2012: 7) Vendi ynë ka ratifikuar pjesën më të madhe të instrumenteve për të drejtat e njeriut, të cilat janë pjesë e sistemit tonë të brendshëm gjyqësor dhe janë drejtpërdrejtë të zbatueshme. Gjatë këtij studimi do të fokusohemi kryesisht në trajtimin e diskriminimit në punë dhe diskriminimit gjinor në punë. Këto forma diskriminimi i kemi kur një person ose grup personash në kontekstin e punës për shkak të përkatësisë gjinore trajtohen jo në mënyrë të barabartë. Ky trajtimi jo i barabartë mund të prekë nivelin e pagesës dhe të mënyrës së trajtimit në punë. Marrëdhëniet e punës janë pashmangshmërisht të lidhura ngushtë kornizën ligjore që rregullon të gjithë sistemin e punësimit.

4.2. Influenca e instrumenteve juridikë në Shqipëri në respektimin e barazisë gjinore.

Ndryshimet ekonomike, sociale dhe kulturore reflektuan nevojën e pashmangshme për t'u pasqyruar ligjërisht, dhe këto ndryshime u pasqyruan edhe në legjislacionin shqiptarë nëpërmjet hartimit të kodeve të reja dhe ligjeve të ndryshme në mbështetje të tyre. Kuadri ligjorë i barazisë gjinorë ka luajtur një rolë tejet të rëndësishëm në uljen e diskriminimit gjinor në fusha të ndryshme ku gruaja ishte pjesë e jetës sociale, kulturore, politike dhe ekonomike. Më konkretisht barazia dhe mosdiskriminimi në punë janë të sanksionuara që në Kushtetutën e Republikës e Shqipërisë si një ndër të drejtat themelore por vetëm fakti i afirmimit nuk ishte i mjaftueshëm për një barazi absolute dhe një respektin rigoroz të saj. Kjo për faktin se ka disa faktorë objektiv të cilët mund të pengojnë barazinë gjinore në punë dhe Kushtetuta nuk mund t'i parashikoj këto raste. Në këto kushte u realizuan ligjet të cilat do të përcaktojnë rastet kokete duke u përpjekur të minimizojmë sa

më shumë të jetë e mundur situatat e cenimit të barazisë gjinore. Do të analizojmë rolin që ka pasur kuadri ligjorë në uljen e diskriminimit he respektimit të barazisë gjinoren punë në vendin tonë.

Për ekspektimin e Barazisë Gjinore në Punë (BGJP) në Shqipëri luajnë rolë kryesorë

1. ekzistenca e instrumenteve të nevojshëm garantues të BGJP-së dhe
2. rol aktiv i legjislativit, gjyqësorit, dhe ekzekutivit.

Pika 2 do të jetë objekte studimi në vijimësi të hulumtimit tonë.

Mbrojtjen e barazisë ligjore në Shqipëri o ta analizojmë në dy kontekste të cilat i referohen dhe 2 periudhave të ndryshme kohore.

1. Shqipëria ka të gjitha instrumentet ligjorë kombëtare që mbrojnë dhe garantojnë BGJP-në, instrumente të cilët janë pjesë e kuadrit tonë ligjorë para vitit 2006.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë e cila reflekton prirjen e saj për të qenë në përputhje me instrumentet ndërkombëtarë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut në nenin 17 paragrafi 2 i akordon KEDNJ-së një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme.³⁴ Në nenin 18 të Kushtetutës sanksionohet parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit duke përcaktuar se *"të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, etnia, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore."* Ndërsa në

³⁴ Shih nenin 1 paragrafi 2 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë ku përcaktohet se "Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut"

nenin 116 të saj sanksionohet epërsia e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme.³⁵

Tabela ne vijim përmbledh të gjithë instrumentet kombëtarë, sipas hierarkisë juridike, në dispozicion të mbrojtjes së barazisë gjinore në punë.

Tabela 1– Instrumentet Kombëtare në Dispozicion të BGJP

Instrumenti	Nenet që mbulojnë te BGJP
Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë	17, 18, 42, 43, 49, 54/1, 101, 131/a/f, 132, 134/g,
Kodi i Punës	105/a, 107, 141, 143, 144, 146/1, 202/2,
Kodi i Procedurës Administrative	116c, 117
Kodi i Procedurës Civile	31, 32, 36, 47, 153, 154, 610
Kodi Civil	608, 625

2. Gjatë periudhës 2006-2014, Shqipëria ka bërë përpjekje për të përafruar dhe përputhur instrumentet e saj me standartet ndërkombëtarë në një numër rastesh

Barazia përpara ligjit për të gjithë qytetarët, kushtetutshmëria, ligjshmëria,, liritë dhe të drejtat e njeriut janë elementët kryesorë të një shteti ligjor. Nisur nga fakti që Shqipëria ka

³⁵ Shih nenin 116 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë ku përcaktohet se “Aktet normative që kanë fuqi në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë janë: 26 a) Kushtetuta; b) marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara; c) ligjet; ç) aktet normative të Këshillit të Ministrave.”

një demokraci relativisht e re dhe legjislacioni i brendshëm ndonjëherë nuk mjafton për të eliminuar diskriminimin atëherë është e nevojshme rritja e ndërgjegjësimit të publikut në çështjet e barazisë gjinore në punë. Ligjet e ndryshme që janë në fuqi apo dhe implementimi i tyre janë të huazuara kryesisht nga vendet e zhvilluara perëndimore si vende me histori të gjata konstitucionalizmi në fushën e të drejtave të njeriut. (Skenderi.Xh.2013:4)

Objekt të përafrimit me standartet e instrumenteve ndërkombëtarë kanë qenë disa akte të rëndësishëm kombëtarë të cilat do të jenë pjesë e analizës në studimin tonë. Kështu Kodi i Punës të Republikës së Shqipërisë i miratuar me Ligjin Nr. 7961, 12 Korrik 1995 Kodi bazohet në respektimin e standardeve ndërkombëtare të së drejtës së punës duke mbrojtur të drejtat dhe liritë e palëve dhe i janë bërë dy ndryshime: me Ligjin Nr. 8085, 12 Mars 1996 dhe me Ligjin Nr. 9125, 29 Korrik 2003. Në nenin 2 paragrafi 1 të Kodit të Punës përcaktohet se” *Kodi i Punës respekton konventat ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë. Kodi i Punës bazohet në normat përgjithësisht të pranuar të së drejtës ndërkombëtare.*“ Pra nga interpretimi i këtij neni arrijmë në konkluzionin se ky akt ligjorë është ndërtuar në përputhjeje legjislacionin ndërkombëtar duke u bazuan në normat e të drejtës ndërkombëtare.

Në nenin 9 të Kodit të Punës parashikohet ndalimin i çdo lloj diskriminimi në fushën e punësimit³⁶. Në Kod parashikohet edhe e drejta e punëmarrësit që të padisë punëdhënësin

³⁶ Shih nenin 9 të Kodit të Punës ku përcaktohet se “*Ndalohet çdo lloj diskriminimi në fushën e marrjes në punë dhe të profesionit. Me diskriminim kuptohet çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore që cenon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Dallimet, përjashtimet ose parapëlqimet që kërkohen për një vend pune të caktuar nuk konsiderohen si diskriminime. Masat e veçanta mbrojtëse për punëmarrësit të parashikuara nga ky Kod me vendim të Këshillit të Ministrave*

nëse kontrata zgjidhet pa shkaqe të arsyeshme por punëmarrësi çlirohet nga barra e provës për të provuar diskriminimin vetëm nëse provohej përjashtimi mbi baza gjinie, race, feje, etnie, gjuhe, bindje politike, gjendje ekonomike, arsimore sociale apo përkatësie prindërore.³⁷

Kodi i Punës ka qenë subjekt i disa ndryshimeve me qëllim përmirësimin dhe përafrimin e me standartet e akteve ndërkombëtare. Kështu në vitin 2007 Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë ³⁸ në Vendimin Nr 33, në mendimin paralel të vendimit, të shprehur nga anëtari Fehmi Abdiu, sugjeroi përafrimin e nenit 146 i Kodit të Punës me Direktivën 78/2000 të BE-së. Sipas opinionit të kësaj Gjykate përafrimi konsiston në barrën e provës së diskriminimit dhe më konkretisht:

1. punëmarrësi që pretendon diskriminim nuk ka për detyrë ta provojë diskriminimin, por vetëm t'i ofrojë dyshimin gjykatës se ka pasur diskriminim,
2. nëse punëdhënësi nuk e provon dot mungesën e tij, gjykata duhet të vendosë në favor të punëmarrësit, dhe
3. pas prezumimit për diskriminim nga punëmarrësi, i takon punëdhënësit të provojë që nuk e ka diskriminuar punëmarrësin.

Pra, në bazë të këtij opinionimi barrën e provës e ka punëdhënësi dhe punëmarrësit vetëm i duhet të krijojë dyshimin tek gjyqtari se ka pasur diskriminim pa qenë i detyruar ta provojë. Tentativa tjetër përafruese janë rekomandimet e Komisionerit të Mbrojtjes nga

ose me kontrata kolektive nuk quhen si diskriminime. Me punësim dhe profesion kuptohet orientimi dhe formimi profesional, zënia me punë dhe në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit që lidhen me shpërndarjen e punës, kryerjen e saj, shpërblimin, ndihmën shoqërore, disiplinën ose përfundimin e kontratës së punës.”

³⁷ Shih nenin 146 paragrafi 2 të Kodit të Punës

³⁸ Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, Vendim Nr 33

Diskriminimi në vitin 2012 për disa ndryshime në Kodin e Punës (Komisioneri i Mbrojtjes ndaj Diskriminimit, Shkresë Nr. 360,2012). Në këto rekomandime bëhen tre sugjerime:

1. të riformulohet koncepti i “diskriminimit” duke shtuar shkaqet e diskriminimit, përfshirë orientimin seksual dhe identitetin gjinor, sipas Ligjit 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
2. të përfshihen edhe format e tjera të diskriminimit, si “udhëzimi për të diskriminuar”, “shqetësimi”, “viktimizimi”, “diskriminimi për shkak të shoqërimit” dhe “mohimi i përshtatjes së arsyeshme”; dhe
3. të parashikohet detyrimi i punëdhënësit të garantojë punësim në mënyrë të barabartë.

Kodi i Procedurës Administrative është një ndër aktet e tjera që qenë objekt të përafrimit me dispozitat ndërkombëtare. Ai është miratuar me Ligjin Nr. 8485, 12 Maj 1999 dhe sanksionon parimin e barazisë si një nga parimet bazë të funksionimit të administratës publike. Tentativat për një projektligj të ri synojnë përafrimin e tij me standartet e BE-së dhe CEDAW.

Duke iu referuar Direktivës 97/80 të BE e cila përcakton se “*Shtetet Anëtare do të ndërmarrin masa të tilla sipas nevojës, në përputhje me sistemet e tyre kombëtare juridike, për t’u siguruar se, kur personat që konsiderojnë se u është bërë një e padrejtë për shkak të moszbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, sjellin përpara një gjykatë apo ndonjë autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat mund të supozohet se ka patur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, atëherë do të jetë detyra e të paditurit të vërtetojë se nuk ka patur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.*”, për të përafruar Kodin e Procedurës

Administrative me *acquis communautaire* të BE-së, Komisioneri ka sugjeruar heqjen e barrës së provës për paditësin në rastin e diskriminimit për shkak të seksit dhe gjinisë përmes një neni që përcakton se në rastet kur paditësi paraqet prova për diskriminimin, apo që prezumojn diskriminim, pala e paditur detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim. Komisioneri ka sugjeruar që në rastin e procedimeve administrative barra e provës ti kalojë organit të administratës publike.

Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi ka ofruar gjithashtu mendimet e tij në lidhje me këtë akt, drejtuar Ministrisë së Drejtësisë, Komisionit për Çështjet Ligjore dhe pranë Kuvendit të Shqipërisë) nëpërmjet të cilëve kërkon ³⁹

1. Përcaktimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit si parime bazë të veprimtarisë të çdo organi publik;
2. harmonizimin e shkaqeve të diskriminimit me Nenin 1 të Ligjit Nr. 10-221, 4 Shkurt 2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi;” dhe
3. rregullimin e barrës së provës në çështjet e diskriminimit në përputhje me direktivat e BE-së dhe CEDAW.

Kodi i Procedurës Civile të Republikës së Shqipërisë është një akt tjetër ligjorë i cili ka kaluar procedurën e përafrimit me legjislacionin ndërkombëtarë. Në nenin 12 të Kodit të Procedurës Civile parashikohet që barra e provës për ekzistencën apo jo të shkaqeve të paarsyeshme të zgjidhjes së kontratës së punës i lihet paditësit⁴⁰. Në përpjekje për ta

Shih Shkresën Nr. 692/1, 30 Dhjetor 2013, drejtuar Ministrisë së Drejtësisë; Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi, Shkresë Nr. 894/1 Prot, 24 Tetor 2014, drejtuar z. Fatmir Xhafaj, Kryetar i Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, pranë Kuvendit të Shqipërisë

⁴⁰ Shih nenin 12 të Kodit të Procedurës Civile

përafruar Kodin me Direktivat 97/80 të BE-së dhe Direktivën 2006/54 të KE-së ⁴¹për trajtim të barabartë dhe mosdiskriminim dhe mbështetur edhe në jurisprudencën e GJED, Komisioneri ka sugjeruar një nen i cili përcakton se gjatë një procesi civil, barra e provës kalon nga paditësi tek pala e paditur për diskriminim. Kështu që kur shihen dinamikat e BGJP në raport me instrumentet në dispozicion të garantimit të BGJP ajo që shihet është një kontradiktë midis nivelit dhe tendencave të BGJP-së në Shqipëri dhe gamës së instrumentave në dispozicion të BGJP-së. Ndonëse instrumentet në mbrojtje të BGJP kanë ekzistuar para 2006 edhe gjatë periudhës 2006-2014 janë karakterizuar nga tendenca e zgjerimit të gamës së tyre dhe përafrimi me standardet e instrumenteve ndërkombëtarë, niveli i BGJP-së siç edhe është regjistruar nga ËEF ka qenë i ulët ndërsa dhe tendenca e përgjithshme e BGJP-së ka qenë rënia e nivelit të BGJP-së. Nisur nga fakto që faktori “instrument” përgjithësisht shfaq një rol dhe influencën pozitive, në favor të garantimit të BGJP-së, ajo që mund të thuhet është që mesa duket, fakti se sa instrumenta vihen në dispozicion të BGJP-së nuk ka luajtur ndonjë rol të konsiderueshëm në përcaktimin e nivelit dhe tendencave që ka regjistruar BGJP-ja në Shqipëri në periudhën 2006-2014.

4.2.1. Roli dhe influenca e pushtetit legjislativ në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore.

Të drejtat e njeriut janë universale dhe duhet të gëzohen në mënyrë të barabartë nga të gjithë. Diskriminimi është një “fenomen” i hershëm i njerëzimit, me të cilin individët

⁴¹ Shih Direktivat 97/80 të BE-së dhe Direktivën 2006/54 të KE-së

përballen në mënyrë konstante çdo ditë. Minimizimi i tij kërkon hartimin e një kuadri ligjor të plot në përputhje me rrethanat sociale, kulturore dhe politike të një vendi.

Pushteti legjislativ është përgjegjës për miratimin e ligjeve që pasqyrojnë vullnetin e individëve të cilët përfaqëson. Në Republikën e Shqipërisë hartimi i legjislacionit mbi çështjet e barazisë gjinore realizohet dhe është përgjegjësi ekskluzive e pushtetit legjislativ. Kështu pushtetin legjislativ mbetet prioritet kryesorë zhvillimi dhe përmirësimi i legjislacionit të brendshëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në përputhje me standardet evropiane dhe ndërkombëtare në fushën e antidiskriminimit. Prioritet tjetër përpos hartimit të legjislacionit në përputhje me legjislacionin ndërkombëtarë për pushtetin legjislativ ka qenë dhe krijimi i një institucioni i cili do të ndiqte dhe respektonte lidhin për diskriminimin. Forcimi i institucionit përmes rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit, me qëllim final rritjen e efikasitetit të zbatimit të ligjit, shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave të subjekteve që pretendojnë diskriminim.

Në këto kushte për herë të parë në vitin 2010 u krijua Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi i cili ka ndërmerr të gjitha veprimet e nevojshme, si dhe po zbaton të gjitha procedurat ligjore për zbardhjen e çështjes. Veprimtaria e Legjislativit është e një rëndësie determinonte në hartimin dhe përmirësimin e legjislacionit në lidhje me BGJP-në.

Rolin dhe veprimtarinë e pushtetit legjislativ e shohim në dy kontekste

1. Pushteti Legjislativ shqiptar ka qenë mjaft aktiv në nxjerrjen e ligjeve për mbrojtjen ndaj diskriminimit përmes neneve specifike dhe problemet të BGJP-së si para vitit 2006, ashtu edhe gjatë periudhës 2006-2014.

Tabela 7 përmbledh ligjet kryesore të miratuar nga Legjislativi shqiptar para dhe pas vitit 2006.

Tabela 2. Ligje për BGJP të miratuara nga legjislativi shqiptar

	LIGJE TË LEGJISLATIVIT PARA 2006
1991, 08 Gusht	Ligj Nr. 7510, “Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike”
1991, 08 Gusht	Ligj Nr. 7511, “Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në Paktin Ndërkombëtar për të drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore”
1993, 09 Nëntor	Ligj Nr. 7767, "Për aderimin në Konventën 'Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave"
1996, 31 Korrik	Ligj Nr. 8137, "Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore"
2003, 17 Prill	Ligj Nr. 9052, “Për ratifikimin e Protokollit Opsional të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave”
	LIGJE TË LEGJISLATIVIT GJATË 2006-2014
2008, 24 Korrik	Ligj 9970, “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri”
2010, 04 Shkurt	Ligj Nr. 10-221, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

2. Vërehet se tendenca e pushtetit legjislativit shqiptar për të nxjerrë ligje të cilët e përafrojnë trajtimin e BGJP-së me standardet e ligjeve dhe instrumenteve ndërkombëtare.

Kështu, të gjitha ligjet e nxjerrë para vitit 2006, janë formuluar në përputhje me standardet e vëna nga pakte dhe konventa ndërkombëtare. Ligji Nr 7510 reflekton standartet e Konventës Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike.⁴² Ligji Nr 7511, reflekton standartet e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Shoqërore dhe Kulturore,⁴³ Ligji Nr 7767 reflekton standartet e CEDAW⁴⁴ dhe Ligji Nr 8137 reflekton standartet e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore.⁴⁵ Edhe ligjet e miratuara nga Legjislativi shqiptar gjatë periudhës 2006-2014 janë në përputhje me standartet ndërkombëtare duke mos u larguar nga tendenca që të qenë sa më në përputhje me frymën e instrumenteve dhe ligjeve ndërkombëtare.⁴⁶

⁴² Nga KNDKP, legjislativi shqiptar ka inkorporuar në ligjin e vet nenin 2 që përcakton detyrimin e shteteve palë “për të siguruar që të gjithë shtetasit janë subjekt i mbrojtjes së të drejtave të parashikuara në këtë konventë pa dallim race, ngjyre, seksi, gjuhe, përkatësie rajonale apo politike, përkatësie kombëtare, origjine sociale, pasurie ose status lindje” si dhe nenin 26, që parashikon se “të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit, kanë të drejt mbrojtjeje të barabartë ligjore pa kurrfarë dallimi, dhe ligji ndalon çdo diskriminim e garanton për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi.”

⁴³ Nga ky pakt, legjislativi shqiptar ka pranuar të inkorporojë në ligjin e vet pohimin se shtetet palë garantojnë që të drejtat ekonomike, shoqërore dhe kulturore të shpallura në këtë Pakt të ushtrohen pa kurrfarë diskriminimi si dhe ndërgjegjësimin për disa nga të drejtat e parashikuara në këtë Konventë si ato të së drejtës për punë, të drejtës sindikale, të drejtës së sigurimit shoqëror, apo të drejtës për arsim.

⁴⁴ Legjislativi shqiptar ka pranuar të inkorporojë në ligjin e vet mbajtjen qëndrim ndaj të gjitha formave, të drejtpërdrejta apo indirekte, të diskriminimit dhe mosrespektimit të barazisë gjinore si dhe garantimin e mbrojtjes ndaj tyre.

⁴⁵ Legjislativi shqiptar ka pranuar të inkorporojë në ligjin e vet njohjen e parimit të mosdiskriminimit, të shprehur në Nenin 14 që parashikon “ndalimin e diskriminimit”, lidhjen e diskriminimit ngushtësisht me të drejtat e përcaktuara në Nenet e Konventës, si dhe Nenin 1 të Protokollit Nr. 12 që ndalon diskriminimin edhe në rastet kur një person është diskriminuar në gëzimin e çdo të drejte ose përfitimi sipas legjislacionit kombëtar.

⁴⁶ Ky ligj ka inkorporuar nga CEDAW përcaktimet e diskriminimit për shkaqe të veçanta (Neni 4) dhe ndalimin e diskriminimit për shkak të gjinisë (Neni 6). Ligji përcakton konkretisht detyrimet e shtetit shqiptar në lidhje me barazinë gjinore në përfaqësimin politik dhe në jetën publike, përfaqësimin në nivel kombëtar, shtetësinë, trafikimin dhe prostitucionin, barazinë në edukim, punësim, kujdesin shëndetësor dhe shëndetin riprodhues, mirëqenien ekonomike dhe sociale, barazinë para ligjit, apo barazinë në martesë dhe familje.

Ligji Nr 10-221 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është hartuar në përputhje me standardet e CEDAW-së dhe garanton të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë individuale, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë të gjerë shkaqesh, si dhe siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi.⁴⁷ Ligji përcakton “terrenet e mbrojtura “ (shkaqet për të cilat nuk mund të ketë diskriminim). Hartimi i këtij ligji ka realizuar krijimin e një rrjeti institucional të specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi gjinor. Kështu u krijua institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD).⁴⁸ Formulimi dhe përmbajtja e tij është bërë në përputhje me standardet e një numri instrumentesh dhe dokumentesh ndërkombëtarë: 1) me Konventën Evropiane të të Drejtave të Njeriut,⁴⁹ me CEDAW (Neni 3 i Ligjit 10-221), me standartin dhe trajtimin e GJEDNJ,⁵⁰ si dhe me *acquis* dhe katër direktiva të BE-së.⁵¹

⁴⁷ Neni 1 parashikon shkaqet specifike për të cilat ofron mbrojtje por edhe mbrojtje “për çdo shkak tjetër. ” Neni pohon se “ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë , racën , ngjyrën , etninë , gjuhën , identitetin gjinor , orientimin seksual , bindjet politike , fetare ose filozofike , gjendjen ekonomike , arsimore ose shoqërore , shtatzaninë , përkatësinë prindërore , përgjegjësinë prindërore , moshën , gjendjen familjare ose martesore , gjendjen civile , vendbanimin , gjendjen shëndetësore , predispozicione gjenetike , aftësinë e kufizuar , përkatësinë në një grup të veçantë , ose me çdo shkak tjetër. ”

⁴⁸ Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi cilësohet si person juridik , publik , i pavarur , përgjegjës për mbrojtje nga diskriminimi , që mbulon diskriminimin si në sektorin publik ashtu edhe atë privat , si në marrëdhëniet me grupe dhe institucione ashtu edhe në marrëdhëniet mes individëve të veçantë.

⁴⁹ Ligji inkorporon te gjitha shkaqet qe listohen ne nenin 14 të KEDNJ si dhe komentit e përgjithshëm 18 të Komitetit të të Drejtave të Njeriut për mosdiskriminim duke i konsideruar mosdiskriminimin , barazinë para ligjit , dhe mbrojtjen e barabartë ligjore pa diskriminim si parimet bazë në lidhje me mbrojtjen e të drejtave të njeriut; dhe duke pranuar që si shtet pale , të marrë masa pozitive për të eliminuar kushtet që shkaktojnë ose ushqejnë diskriminimin e ndaluar nga kjo konventë.

⁵⁰ Neni 1 i ligjit 10-221 mban parasysh lidhjen midis përcaktimit që i bën Neni 14 i KEDNJ shkaqeve të diskriminimit dhe interpretimit të diskriminimit nga GJEDNJ si një shprehje e diferencave që kanë si bazë një karakteristikë personale ose atë që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët.

⁵¹ Katër direktivat e BE-së në fushën e mosdiskriminimit përfshijnë: 1) Direktiva e Këshillit 2004/43/KE , 29 Qershor 2000 , për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike;” 2) Direktiva e Këshillit 2000/78/KE , 27 Nëntor 2000 , për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës;” 3) Direktiva Këshillit 2004/113/KE , 13 Dhjetor 2004 , për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime;” 4) Direktiva e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE , 5 Korrik 2006 , për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të

Nisur nga tipari i Legjislativit shqiptar për të nxjerrë ligje në përputhje me standartet e instrumentave ndërkombëtarë, duket kontradiktore fakti që ndonëse ligjet e nxjerra kanë favorizuar garantimin e BGJP-së, niveli i ulët dhe tendencat në rënie të kësaj të fundit, sidoqoftë, duket se nuk shfaqin dhe reflektojnë ndonjë ndikim pozitiv nga roli dhe influenca e Legjislativit.

4.2.1.1. Roli i KMD në mbrojtjen nga diskriminimi gjinor

Diskriminimi është një fenomen i cili e ka shoqëruar njerëzimin që nga krijimi dhe pavarësisht nivelit të demokracisë, zhvillimit apo shkallës së diversitetit kulturor, politik dhe ekonomik duket sikur nuk do të shuhet asnjëherë. Koncepti i diskriminimit ka evoluar në sajë të rrethanave dhe faktorëve social por aktualisht kemi arritur të unifikojmë konceptin e tij duke e përgjithësuar. Kështu sipas Avokatit të Popullit *‘diskriminimi është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të parashikuar nga ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi’*⁵². Pavarësisht se diskriminimi është i sanksionimit në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë të ⁵³u pa e domosdoshme hartimi i një kuadri

trajtimin të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës. ” Shprehja direkte e përputhshmërisë së Ligjit 10-221 me këto direktiva është zhvendosja e barrës së provës nga punëmarrësi tek punëdhënësi tek Neni 36 , pika 6.

⁵²Shih Avokatin e Popullit. <https://sites.google.com/site/avokatiorg/in-the-neës/personsnamesneëëbsiteëinsëobbyaëard>

⁵³ Shih nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë ku përcaktohet se “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia,

ligjorë i cili do të trajtonte atë në mënyrë të detajuar dhe do të siguronte reduktimin e tij. Në këto kushte u miratua ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” i cili u konsiderua si një hap pozitiv në reduktimin e diskriminimit dhe për përforcimin e të drejtave të njeriut.

Me anë të këtij ligji u krijua institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) si institucion i posaçëm që garanton në nivel kombëtar promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të individëve, gjithashtu ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me standartet europiane. Komisioneri siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo lloj sjelljeje e cila nxit diskriminimin për shkak të gjinisë. (A.Anastasi & A.Mandro & E.Shkurti,2012:105)

Krijimi i këtij institucioni është themeluar bazuar mbi nenin 20 të Direktivës së Parlamentit Evropian dhe Këshillit European 2006/54/KE, ku parashikohet *detyrimi i vendeve anëtare për ngritjen organeve të barazisë të individëve*.⁵⁴ Në nenin 21 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” përcaktohet se “*Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është institucion i posaçëm i cili garanton në nivel kombëtar promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të individëve, gjithashtu ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me standardet europiane.*” KMD-ja është

guha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive.:

⁵⁴ Shih Direktivës 2006/54/KE, ku në nenin 20 të parashikohen edhe kompetencat kryesore që duhet të gëzojnë këto organe të barazisë dhe konkretisht:

1. Të ofrojnë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre në lidhje me diskriminimin;
2. Të kryejnë sondazheve të pavarura në lidhje me diskriminimin;
3. Të publikojnë raporte dhe japin rekomandime për çdo çështje që lidhet me diskriminimin;

institucion juridik publik⁵⁵ dhe si i tillë funksionon i pavarur në ushtrimin e kompetencave të tij duke iu nënshtruar vetëm Kushtetutës dhe ligjit.⁵⁶

Në nenin 23 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” përcaktohet mënyra e zgjedhjes së këtij institucioni dhe më konkretisht në paragrafin e patë të këtij neni parashikohet se “Komisioneri zgjidhet nga shumica e të gjithë anëtarëve të Kuvendit.” Pra Komisioneri funksionon si organ individual i emëruar nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë. Mandati i Komisionerit është 5 vjeçar me të drejtë rizgjedhjeje vetëm një herë.⁵⁷ KMD –ja është institucion i pavarur në realizimin e funksioneve të tij, ai paraqet raport të paktën një herë në vit përpara komisioneve të Kuvendit. Raporti përfshin analizë për zbatimin e këtij ligji në përgjithësi, si dhe për punën e Komisionerit dhe të zyrës.⁵⁸

Detyrat dhe kompetencat e KMD janë përcaktuar në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Nëse do të bëjmë një krahasim me midis kompetencave të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe kompetencave të parashikuara në nenin 20 të Direktivës 2006/54/KE do të arrinim në konkluzionin se kompetencat e KMD-së i tejkalojnë parashikimeve të Direktivës 2006/54/KE.⁵⁹

Kështu disa nga kompetencat e KMD-së janë :

- të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj

⁵⁵ Shih nenin 21 paragrafi 1 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁵⁶ Shih nenin 22 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁵⁷ Shih nenin 25 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁵⁸ Shih nenin 26 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁵⁹ Shih nenin 32 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

- të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;
- të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;
- të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;
- me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtrojë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji, etj

Në ligje parashikohen dhe rastet e mbarimit të mandatit të KMD-së⁶⁰ dhe rastet e shkarkimit të tij, ku përcaktohet se “*mocioni për shkarkimin e komisionerit propozohet nga jo më pak se 1/3 e deputetëve të Kuvendit.*”⁶¹ Aktualisht ka një ndërgjegjësim më i madh të individëve dhe grupeve të veçanta mbi mjetet ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi, e cila reflektohet edhe në rritjen e numrit të ankesave të regjistruara në KMD, si edhe në zbatimin e ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*” edhe në gjykata.⁶²

Kështu në fushën e punësimit KMD-ja ka konstatuar një hendek të gjerë në lidhje me pagat midis gjinive, skemat në mbështetje të grave që kanë për të shlyer detyrime pune dhe

⁶⁰ Shih nenin 27 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁶¹ Shih nenin 28 paragrafi 2 të Ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

⁶² Progres raporti 2014 për Shqipërinë që shoqëron komunikatën e Komisionit për Parlamentin Europian, Këshillin, Komitetit Ekonomik dhe Social Europian si dhe Komitetin e Rajoneve. I vlefshëm në ëëbsitin e Ministrisë së Integritimit www.integrimi.gov.al ku shprehet se: “*Në fushën e anti-diskriminimit, numri i ankesave të trajtuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) u rrit nga 107 ankesa në 2012 në 256 ankesa në 2013, ndërsa numri i hetimeve të nisura ex-officio nga KMD është rritur nga 16 në 2012 në 31 në vitin 2013*”. Por referuar në këtë raport “*Niveli i ndërgjegjësimit publik për ligjin dhe i mekanizmit të ankesës mbetet i ulët*”.

familjare janë të pazhvilluara. Gjithashtu janë shqetësuese ngacmimet seksuale dhe mundësia jo e barabartë në fushën e punësimit për gratë dhe burrat. Ndërgjegjësimi i popullsisë vazhdon të mbetet një nga prioritet kryesore të KMD-së.

Më poshtë do të trajtojmë dy raste konkrete që janë trajtuara nga KMD-ja në vitin 2014 për diskriminimin gjinorë në punë.

Rasti Nr:1 është rasti i ankueses S. Ç e cila ka paraqitur pranë zyrave të Komisionerit në datën 14.11.2014 ankesën ku pretendon se po diskriminohet nga Drejtori ekzekutiv dhe drejtoresha e shkollës së një institucioni privat arsimor. (Raport , Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. 2014:12) Në këtë ankesë kjo shtetase pretendohet se po diskriminohet për shkak të gjinisë, si dhe për shkak të denoncimit nga ana e saj të drejtuesve për afera korruptive. Ankesa është trajtuar në fushën e punësimit. Ankuesja pretendon se diskriminohet me mënyra të diferencuar dhe të pafavorshme. Komisioneri gjatë shqyrtimit të ankese së shtetases S. Ç konstatoi disa elementë të diskriminimit gjinor, pasi shekja e pretenduar ndaj kësaj shtetase ishte mos mbajtja e uniformës në ambientet e shkolis, uniformë e cila ishte e parashikuar vetëm për mësueset dh jo për mësuesit. Në këto kushte KMD ka konstatuar trajtimin e pabarabartë gjinor të mësuesve të shkollës nga drejtuesit e saj he ka vendosur sanksion me gjobë, ndaj institucionit arsimor. Ky i fundit e ka kundërshtuar sanksionin e vendosur nga KMD në gjykatë. Nga gjykimi i shkallës së parë është vendosur lënia në fuqi e sanksionit me gjobë. Ky vendim pasi është apeluar është rikthyer për gjykim në Gjykatën e Shkallës së Parë.

Rasti i 2 është ankesa e shtetases I.K, e cila pretendonte diskriminim nga katedra e Universitetit të Arteve, në të cilën kërkonte të punësohej. Kjo shtetase pretendon se është diskriminuar nga ana e Universitetit të Arteve për shkak të ideve, shkrimeve dhe

prononcimeve në median vizive dhe atë të shkruar, qëndrime këto me një frymë të lartë të kritikës ndaj qëndrimeve dhe veprimeve të Universitetit të Arteve (UA). Për këtë shkak, ankuesja pretendon se është diskriminuar në fushën e punësimit e për pasojë UA nuk bën shpalljen e vendit të lirë të punës në programin mësimor violinë, në Fakultetin e Muzikës. Në përfundim të shqyrtimit administrativ, KMD konstatoi diskriminimit ndaj ankueses I.K, për shkak të “ideve dhe qëndrimeve kritike”, gjatë marrëdhënieve të punës Komisioneri rekomandoj Dekanin e Fakultetit të Muzikës, në Universitetin e Arteve, si personi përgjegjës, të marrë masa për zbatimin e Rregullores Mësimore të Ciklit të Parë të Studimeve, lidhur me zbatimin e rregullave për realizimin e procesit të provimeve, duke përfshirë ankuesen I. K në Komisionet e Provimeve për studentët e saj. Rekomandoj Universiteti i Arteve, të zbatojë detyrimet e përcaktuara për punëdhënësit në nenin 13 të Ligjit ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’, duke shqyrtuar në mënyrë efektive dhe brenda afateve ligjore çdo ankesë për diskriminim nga punëmarrësit. (Raport , Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. 2014:16)

Komisioneri vendosi dhe pushimin e gjykimit për pretendimin e ankueses për diskriminim në shpalljen e vendeve të lira të punës, në bazë të nenit 46 të Kodit të Procedurës Civile, pasi kjo mosmarrëveshje është duke u gjykuar nga Gjykata. E njëjta çështje është shqyrtuar edhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, e cila ka marrë vendim për konstatim diskriminimi 26 të paditëses I.K, në fushën e marrëdhënieve të punës nga ana e një enti publik, në lidhje me mos shpalljen e vendit të lirë të punës për shkaqe diskriminuese. Çështja ka kaluar në Gjykatën e Apelit dhe kjo e fundit ka rrëzuar vendimin e Gjykatës së Shkallës së Parë.

4.2.2. Roli dhe influenca e pushtetit ekzekutiv në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore

Pushtetit ekzekutiv është tërësia e organeve qendrore dhe vendore e kryesuar nga qeveria si organ kushtetues i cili përbehet nga kryeministri dhe kabineti ministrorë. Pushteti ekzekutiv në Shqipëri luan një rolë relativisht të ulët në respektimin e barazisë gjinore. Një ndër funksionet më të rëndësishme të pushtetit ekzekutiv është funksioni normativ i cili konsiston në nxjerrjen e normave me karakter ligjorë dhe të detyrueshëm në nivel qendrorë.⁶³

Këshilli i Ministrave miraton strategjinë kombëtare dhe planin veprimit për mbrojtjen e barazisë gjinore në Shqipëri. Projekt ligjet e hartuara nga KM-ja duhet të shoqërohen me një vlerësim efektiv të situatës reale duke paraqitur dhe ndryshmit të bazuar në raste konkrete. (A.Anastasi & A.Mandro & E.Shkurti,2012:101) Në varësi të funksioneve të tij do të analizojmë rolin e këtij pushteti në barazinë gjinorë në punë. Në këtë kontekst vërehet një rol më pak aktiv i pushtetit ekzekutiv në krahasim me dy pushtetet e tjera si ai legjislativ dhe Gjyqësor, pavarësisht periudhës kohore të studimit.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë i atribuon pushtetit ekzekutiv të drejtën e nxjerrjes së akteve normative të cilat janë të detyrueshme për institucionet e tjera më të ulëta. Në fushën e BGJP-së aktet normative të Këshillit të Ministrave janë të pakta duke lejuar në këtë mënyrë hapësira ligjore të cilat mund të keqpërdoren në mënyrë abuzive nga ana e institucioneve të tjera administrative. Kështu aktet normative të Këshillit të Ministrave që kanë lidhje me marrëdhëniet në punë është VKM-ja Nr. 360, datë 14 Korrik

⁶³ Shih <https://sites.google.com/site/juridikall/leksione/legjislacioni-kombeetar/moduli-i-pushteti-ekzekutiv>

2000, referuar *“Për Lirimin nga Shërbimi Civil.”* Në këtë akt përcaktohen rrethanat e ndërprerjes së kontratës së punës për ata që punojnë në Shërbimin Civil dhe Administratën Publike. Gjatë periudhës 2006-2014, Këshillit të Ministrave nxori Aktin Normativ Nr: 5, 30 Shtator 2013, *“Për disa ndryshime në Ligjin Nr. 152/2003, ‘Për Nëpunësin Civil’.*” Po në këtë periudhë Këshilli i Ministrave ka kërkuar dhe ka miratuar përmes pushtetit legjislativit shqiptar Ligjin Nr. 178, 18 Dhjetor 2014, *“Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin nr. 152/2013 ‘Për Nëpunësin Civil.’*” si një ndër kriteret e anëtarësimit në BE. Nxjerrja e këtyre akteve nga ana e Këshillit të Ministrave duhet thënë ka një performancë të dobët sepse në hartimin e këtyre vendimeve Këshilli i Ministrave nuk ka si standard kryesore pëpruethshmërinë me standartet e instrumenteve ndërkombëtare, siç vërehet në rastin e instrumenteve kombëtarë, të ligjeve të pushtetit legjislativ, apo të vendimeve të pushtetit gjyqësor shqiptar. Për rrjedhojë aktet apo ligjet e iniciuara nga pushteti ekzekutiv për miratim në parlament jo gjithmonë kanë qenë në frymën e instrumenteve dhe standarteve ndërkombëtarë. Në vitin 2014, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, në Vendimin Nr: 5 të datë 5 Shkurt 2014, ka hedhur poshtë dhe ka shfuqizuar si të papajtueshëm me Kushtetutën dhe standartet ndërkombëtare VKM Nr. 5 të Këshillit të Ministrave të datës 30 Shtator 2013, *“Për disa ndryshime në Ligjin Nr. 152/2013 ‘Për nëpunësin civil’*” si dhe Ligjin Nr. 161/2013 *“Për miratimin e aktit normativ Nr. 5, të datës 30 Shtator 2013 ‘Për disa ndryshime në Ligjin Nr. 152/2013 ‘Për Nëpunësin Civil’*” të iniciuar nga Këshilli i Ministrave dhe miratuar nga pushteti legjislativ⁶⁴.

Roli dhe influenca e pushtetit ekzekutiv në raport me BGJP-në shfaqet problematike sepse aktet dhe ligjet e iniciuara nga Këshilli i Ministrave përkojnë me periudhat e rënies së

⁶⁴ Shih vendimin Nr:5 të Gjykatës Kushtetuese

nivelit të BGJP-së. Si Akti Normativ Nr: 5, ashtu edhe Ligji i miratuar nga parlamenti për këtë akt përkojnë me periudhën 2011-2013 kur WEF ka regjistruar dhe atashuar BGJP-së në Shqipëri një nivel të ulët dhe tendenca rënieje të nivelit të BGJP-së. Kështu që në rastin e veprimtarisë së Ekzekutivit, ndonëse ky i fundit shfaqet më pak aktiv, mund të thuhet se roli dhe ndikimi i tij mbi nivelin dhe tendencat e BGJP-së në Shqipëri, mund të konsiderohet i pandjeshëm fare.

Pushteti ekzekutiv ka nën administrimin e tij një aparat të tërë administrativ ku përfshihen të gjitha zyrat publike që zhvillojnë aktivitet administrativ aktiv, konsultativ dhe kontrolli dhe nëpërmjet këtij aparati duhet të siguroj një garantim më të lart të zbatimit të legjislacionit mbi barazinë gjinore.

Kështu Këshilli Kombëtarë i Barazisë Gjinore është organ kolegjal me funksion këshillimor pranë KM-së dhe ministrisë përkatëse. Ky institucion formohet me urdhër të Kryeministrit dhe përbëhet nga 13 anëtarë dhe kryesohet nga ministri si autoriteti përgjegjës për çështjet e barazisë gjinore. Funksionet e këtij institucioni janë të vlerësojë situatat konkrete në lidhje me çështjet e barazisë gjinore në punë dhe të bëjë propozimet dhe rekomandimet përkatëse për marrjen e masave në përmirësimin e gjendjes pranë KM-së. (A.Anastasi & A.Mandro & E.Shkurti,2012:102)

Ministria është institucioni dhe autoriteti përgjegjës për çështjet e barazisë gjinore. Ai është makineria kryesore e cila ka përgjegjësin e bashkëpunimit e Qeverisë dhe Ministrisë së Punës si dhe institucioneve të tjera të nivelit qendror dhe vendor. Ai është autoriteti mbikëqyrës në lidhje me zbatimin e legjislacionit përkatës për barazinë gjinore dhe i propozon KM-ë ndryshimet e duhura ligjore në raste të hasjes së vakuumeve ligjore që përdoren më mënyrë abuzive nga institucionet e ndryshme.

Por përpos faktit që institucionet ekzekutive kanë të gjitha mundësit reale që të sigurojnë zbatimin e legjislacionit në lidhje barazinë gjinore vërehet se roli i tyre për të mbrojtur barazinë gjinore qëndron në kufijtë minimal të tij. Kjo për vetë faktin se nuk ka një impenjim konkret të tij në respektimin e rekomandimeve të dhëna nga komiteti i CEDAË-it. Kështu në bazë të Konventën Nr. 100 të Organizatës Ndërkombëtare të Punës për Pagë të Barabartë për Burrat dhe Gratë për Punë me Vlerë të Barabartë, që është ratifikuar nga shumica e Shteteve Palë të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, Komiteti i CEDAW-t rekomandon të merret parasysh studimi, zhvillimi dhe miratimi i sistemeve të vlerësimit të punës, mbështetur në kritere neutrale ndaj gjinisë, që do të lehtësonin krahasimin e vlerës së atyre punëve me natyrë të ndryshme, ku gratë mbizotërojnë aktualisht, me ato punë ku aktualisht mbizotërojnë burrat. (Udhëzues, Shkolla E Magjistraturës, 2012:56) Ky rekomandim nuk është një prioritet dhe as në axhendën e pushtetit ekzekutiv .

4.2.2. Roli dhe influenza e pushtetit gjyqësor në çështjet e diskriminimit dhe barazisë gjinore

Pushteti gjyqësor, në krahasim me dy pushtetet e tjera, ka një rol unik, kjo për faktin sepse nuk është përgjegjës direkt ndaj vullnetit të popullit. Ai është i vetmi pushtet i krijuar për të mbrojtur të drejtat e individëve duke garantuar në këtë mënyrë dhe respektimin e ligjeve.⁶⁵ Në respektimit të barazisë gjinore në vendit tonë pushti gjyqësorë ka luajtur një rolë të rëndësishëm në respektimin e legjislacionit përkatës. Kështu kemi një

⁶⁵ Shih <http://pbosnia.kentlaë.edu/services/albania/legal/conceptalb/gen4.htm>

rol mjaftë aktiv të pushteti gjyqësor shqiptar gjatë periudhës 2006-2014 në gjykimin dhe dhënien vendime të rasteve me objekt marrëdhëniet dhe barazinë gjinore në punë.

Tabela 8 liston rastet e gjykuara sipas tre periudhave: 2006-2010, kur WEF regjistron rritje të nivelit të BGJP-së; 2011-2013 në të cilën WEF regjistron rënie të nivelit të BGJP-së; dhe për vitin 2014, në të cilin WEF gjen rritje të nivelit të BGJP-së, ndonëse niveli i BGJP-s në 2014 nuk kalon nivelin e BGJP-së që WEF i atashon Shqipërisë në vitin 2006.

Tabela 3. Raste diskriminimi të BGJP-së të gjykuar nga gjyqësori shqiptar

Periudha 2006 – 2010 (karakterizohet nga rritje e nivelit të BGJP)			
2006, 12 Dhjetor	Gjykata e Rrethit Durrës	Vendim Nr. 2918 - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Kontratë Pune
2007, 12 Shtator	Gjykata Kushtetuese	Vendim Nr. 33 – KBGJL kundër. Egzekutiv/Legjislativ	Barazia para Ligjit
2007, 03 Dhjetor	Gjykata Apelit Durrës	Vendim Nr. 540 - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Kontratë Pune
2008, 21 Janar	Gjykata e Rrethit Durrës	Urdhër Nr. 36 - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Ekzekutim Vendimi
2008, 07 Prill	Përmbarimi Durrës	Kërkesë - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Ekzekutim Vendimi
2008, 21 Prill	Përmbarimi Durrës,	Shkresë Nr. 864 - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Ekzekutim Vendimi

2008, 05 Qershor	Gjykata e Rrethit Durrës	Vendim Nr. 1714 - Sinani kundër. UAMD	Kontratë Pune
2009, 22 Prill	Gjykata Shkodër	Vendim Nr. 1057 - Semanaj kundër. DSHPM	Kontratë Pune
2009, 16 Korrik	Gjykata e Apelit Durrës,	Vendim Nr. 305 - Sinani kundër. UAMD	Kontratë Pune
2010, 11 Janar	Gjykata Apelit Shkodër	Vendim Nr. 5 - Semanaj kundër. DSHPM	Kontratë Pune
2010, 25 Nëntor	Komisioni Shwrb Civil	Vendim Nr. 127 - Paluka kundër. MBUMK	Kontratë Pune
2010, 27 Dhjetor	Përmbarimi Durrës	Shkresë Nr. 184/10 - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Kontratë Pune
Periudha 2011 – 2013 (karakterizohet nga renie e nivelit të BGJP)			
2011, 01 Mars	Gjykata Apelit Tiranë	Vendim Nr. 23 - Paluka kundër. MBUMK	Kontratë Pune
2011, 24 Mars	Gjykata e Apelit Tiranë	Vendim Nr. 28 - Paluka kundër. MBMUK	Ekzekutim Vendimi
2011, 11 Prill	Përmbarimi Tiranë	Shkresë Nr. 4386 - Paluka kundër. MBMUK	Ekzekutim Vendimi
2011, 16 Maj	Prokuroria Durrës	Denoncim - Trupja kundër. Drejtorisë Detare	Ekzekutim Vendimi
2011, 13 Qershor	Përmbarimi	Shkresë Nr. 6552 - Paluka	Ekzekutim

	Tiranë	kundër. MBMUK	Vendimi
2011, 13 Qershor	Përmbairimi	Shkresë Nr. 09/118 - Trupja	Ekzekutim
	Durrës,	kundër. Drejtorisë Detare	Vendimi
2011, 23 Qershor	Kolegji Gjykatës	Vendim Nr. 986 - Paluka	Kontratë Pune
	Lartë	kundër. MBMUK	
2011, 28 Korrik	Përmbairimi	Shkresë Nr. 8314 - Paluka	Ekzekutim
	Tiranë	kundër. MBMUK	Vendimi
2011, 25 Gusht	Përmbairimi	Vendim Nr. 09/118 - Trupja	Ekzekutim
	Durrës	kundër. Drejtorisë Detare	Vendimi
2012, 01 Qershor	Gjykata Tiranë	Vendim Nr. 3331 - Kosturi	Kontratë Pune
		kundër. Akademia Arteve	
2011, 08 Shtator	Përmbairimi	Shkresë Nr. 9224 - Paluka	Ekzekutim
	Tiranë	kundër MBMUK	Vendimi
2011, 30 Shtator	Përmbairimi	Shkresë Nr. l0335 - Paluka	Ekzekutim
	Tiranë	kundër. MBMUK	Vendimi
2011, 03 Nëntor	Përmbairimi	Shkresë Nr. 09/118 - Trupja	Ekzekutim
	Durrës	kundër. Drejtorisë Detare	Vendimi
2011, 08 Nëntor	Dega e Thesarit	Shkresë Nr. 3020 - Paluka	Ekzekutim
	Tiranë	kundër MBMUK	Vendimi
2011, 07 Dhjetor	Përmbairimi	Shkresë Nr. 13096 - Paluka	Ekzekutim
	Tiranë	kundër. MBMUK	Vendimi
2012, 12 Janar	Përmbairimi	Vendim Nr. 09/118 - Trupja	Ekzekutim

	Durrës	kundër. Drejtorisë Detare	Vendimi
2012, 18 Janar	Dega e Thesarit Tiranë	Shkresë Nr. 3440/2 - Paluka kundër. MBMUK	Ekzekutim Vendimi
2012, 16 Mars	Përmbarimi Tiranë	Shkresë Nr. 2645 - Paluka kundër. MBMUK	Ekzekutim Vendimi
2012, 08 Prill	Përmbarimi Tiranë	Shkresë Nr. 3686 - Paluka kundër. MBMUK	Ekzekutim Vendimi
2012, 23 Maj	Komisioneri MD	Vendim Nr. 11 - S. C. kundër. Shkolla Harri Fultz	Trajtim në Punë
2012, 25 Maj	Kolegji Gjykatës Lartë	Vendim Nr. 1189 - Sinani kundër. UAMD	Kontratë Pune
2012, 01 Qershor	Gjykata e Rrethit Tiranë	Vendim Nr. 3331 - Kosturi kundër. Akademia Arteve	Kontratë Pune
2012, 19 Korrik	Gjykata Kushtetuese	Vendim Nr. 42 - Paluka kundër. MBMUK	Kontratë Pune
2012, 30 Korrik	Komisioneri MD	Vendim Nr. 13 - F. K. kundër. DRSH Fier	Trajtim në Punë
2012, 08 Nëntor	Komisioneri MD	Vendim Nr. 21 - F. K. kundër. DRSH Fier	Zbatim Vendimi
2012, 19 Nëntor	Gjykata Rrethit Shkodër	Vendim Nr. 51 - Semanaj kundër. DSHPM	Kontratë Pune
2013, 20 Shkurt	Gjykata	Vendim Nr. 4 - Trupja	Kontratë Pune

	Kushtetuese	kundër. Drejtorisë Detare	
2013, 04 Qershor	Gjykata Rrethit Fier	Vendim Nr. 1017 - F. K. kundër. DRSH Fier	Pagë/Pozicion Pune
2013, 18 Tetor	Komisioneri MD	Vendim Nr. 103 - Kosturi kundër. Akademia Arteve	Trajtim në Punë
Viti 2014 (karakterizohet nga rritje e nivelit të BGJP)			
2014, 01 Qershor	Gjykata Apelit Tiranë	Vendim Nr. 3331 - Kosturi kundër. Akademia Arteve	Kontratë Pune
2014, 05 Shkurt	Gjykata Kushtetuese	Vendim Nr. 5 - Deputetë kundër. Ekzek & Legjislat.	Kontratë Pune
2014, 20 Shkurt	Gjykata Apelit Vlorë	Vendim Nr. 280 - F. K. kundër. DRSH Fier	Pagë/Pozicion Pune
2014, 30 Tetor	Gjykata Kushtetuese	Vendim Nr. 2 - Sinani kundër. UAMD	Kontratë Pune

Vendimmarrja nga ana e gjyqësori shqiptar realizohet duke pasur në konsideratë standartet e instrumenteve ndërkombëtarë dhe rasteve të gjykuara nga gjykata ndërkombëtare. Vlen për t'u theksuar fakti që edhe përpara vitit 2006, Gjyqësori shqiptar e ka trajtuar çështjen e barazisë para ligjit në një numër praktikash dhe vendimesh të Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë.⁶⁶ Por gjatë periudhës 2006-2014, në vendimet e

⁶⁶ Disa vendime përfshijnë: 1) Vendim Nr. 11 , 27. 08. 1993 , 2) Vendim Nr. 71 , 02. 12. 1998 , 3) Vendim Nr. 16 , 17. 04. 2000 , 4) Vendim Nr. 171 , 30. 07. 2002 , dhe 5) Vendim Nr. 34 , 20. 12. 2005. Për më shumë detaje rreth këtyre vendimeve shih "Përmbledhje Vendimesh" 1992-1997 fq. 91; 1997-1999 fq. 206; 2000 fq. 20; 2002 fq. 184; dhe 2005 fq. 289.

gjykatave Shqiptar vërehen një numër referencash specifike ndaj Konventës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), jurisprudencës së Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), dhe Direktivave të BE-së. Kryesisht si referenca ndaj KEDNJ-së janë ato për Nenin 6 të saj i cili trajton të drejtën për një proces të rregullt ligjor,⁶⁷ nenin 13 të KEDNJ që trajton të drejtën për trajtim të barabartë para ligjit,⁶⁸ nenin 14 të KEDNJ që përcakton rrethanat që përbëjnë diskriminim,⁶⁹ apo nenin 41 të KEDNJ që flet për të drejtën për një proces të rregullt ligjor.⁷⁰ Po ashtu, në vendimet e Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë gjejmë shpesh herë referenca si ndaj jurisprudencës së GJEDNJ,⁷¹ ashtu edhe ndaj Direktivave të BE-së për trajtim të barabartë.⁷²

Kryesisht rastet e diskriminimit dhe BGJP-së të cilat janë shqyrtuar nga gjykatat shqiptare vërehet që :

1. gjykim i të njëjtit rast diskriminimi në dy ose më shumë nivele të gjyqësorit shqiptar,
2. përputhshmëri mes gjykatave të niveleve të ndryshme në vendimet e marra prej tyre

⁶⁷ Këtij neni i referohet Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë në 3 vendime: 1) Vendim Nr. 42 , 19. 07. 2012 (Paluka kundër. MBMUK) , 2) Vendim Nr. 4 , 20. 02. 2013 (Trupja kundër. Portit te Durrësit) , dhe 3) Vendim Nr. 2 , 20. 10. 2014 , (Sinanaj kundër UAMD).

⁶⁸ Referenca ndaj këtij neni janë bërë në vendimet e gjykatave të tre niveleve të ndryshme: Gjykata Shkodër , Vendim Nr. 1057 , 22. 04. 2009 , (Semanaj kundër. DSHPM); Gjykata e Apelit Vlore , Vendim 280 , 20. 02. 2014 (FK vs. DRSH Fier) , dhe Gjykata Kushtetuese , Vendim Nr. 2 , 20. 10. 2014 , (Sinanaj kundër. UAMD).

⁶⁹ Referimi ndaj këtij neni vëzhgohet në një numër të madh vendimesh dhe në të gjitha nivelet e gjyqësorit , Kushtetuese , Apel , Shkallë e Parë: Gjykata Kushtetuese i referohet në Vendim 33 , 12. 09. 2007 (KBGJL vs. Ekzekutivit & Legjislativit); Gjykata e Apelit Vlore i referohet në Vendim 280 , 20. 02. 2014 (FK vs. DRSH Fier); Referenca ndaj këtij neni vëzhgohen edhe në vendimet e gjyqësorit në gjykatat e nivelit të parë: Gjykata Shkodër , Vendim Nr. 1057 , 22. 04. 2009 (Semanaj kundër. DSHPM) , dhe Gjykata e Fierit , Vendim Nr. 62 , 04. 06. 2013 (FK kundër. DRSH Fier). Referenca ndaj këtij neni vëzhgohen edhe në dy vendime të Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi (KMD): 1) Vendim 11 , 23. 05. 2012 (SC vs. Shkolla Harri Fultz) , dhe 2) Vendim Nr. 103 , 18. 10. 2013 (Kosturi kundër. Akademisë Arteve).

⁷⁰ Këtij neni i është referuar Gjykata Kushtetuese në Vendim Nr. 42 , 19. 07. 2012 (Paluka vs. MBMUK).

⁷¹ Gjykata Kushtetuese Vendim 33 , 12. 09. 2007 (KBGJL kundër. Ekzekutivit & Legjislativit).

⁷² Në Vendimin Nr. 33 , 12. 09. 2007 (KBGJL kundër Ekzekutivit & Legjislativit) , Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë i referohet specifikisht Direktivës 78/2000 të BE “Mbi krijimin e kuadrit rregullator për trajtim të barabartë në marrëdhëniet e punësimit. ”

3. moszbatim i vendimeve të marra nga gjykatat,
4. moszbatim i vendimeve dhe rekomandimeve të Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi, dhe
5. zgjidhje e konfliktit vetëm përmes vendimit të Gjykatës Kushtetuese.

Më poshtë do të trajtojmë disa çështje që trajtojnë diskriminimin gjinorë në punë. Ato janë

- Çështja Semanaj kundër. Drejtorisë së Shëndetit Publik të Malësisë së Madhe,
- Çështja F. K. kundër. Drejtorisë Rajonale të Shëndetit Fier,
- Çështja Paluka kundër. Ministrisë së Bujqësisë,
- Çështja Trupja kundër. Drejtorisë Detare të Portit Durrës.

Në çështjen Semanaj kundër Drejtorisë së Shëndetit Publik të Malësisë së Madhe (DSHPMM) gjykata ka konstatuar diskriminimi gjinor në largimin e zonjës Semanaj me leje lindje, shkurtimin e vendit të punës, ndërprerjen e kontratës me të dhe mosrespektimin e procedurave dhe afateve të njoftimit të personit. Ky konflikt gjyqësorë është gjykuar në dy shkallë të nivelit gjyqësorë dhe përkatësisht ai është gjykuar në Gjykatën e Faktit Shkodër dhe Gjykatën e Apelit Shkodër.⁷³ Gjykatat nëpërmjet këtyre dy vendimeve kanë vendosur në favor të të zonjës Semanaj. Gjykatat shpallën si të pavlefshme ndërprerjen e kontratës së punës dhe i kërkuan DSHPMM kthimin e saj në vendin e mëparshëm të punës si dhe zonja Selamanaj të dëmshpërblehej me pagën e gjithë kohës që nga ndërprerja e kontratës. DSHPMM nuk i është bindur vendimeve të gjykatave dhe për të realizuar

⁷³ Shih Vendimin Nr; 1057, 22. 04. 2009, Gjykata Shkodër, Semanaj kundër Drejtorisë së Shëndetit Publik të Malësisë së Madhe dhe Vendimin Nr; 5, 11. 01. 2010, Gjykata Apelit Shkodër, Semanaj kundër Drejtorisë së Shëndetit Publik të Malësisë së Madhe

zbatimin e vendimeve është dashur lëshimi i një urdhër ekzekutimi për Përmbarimin Shkodër. Ky institucion urdhëroj DSHPMN-në të ndërmerre veprimet e nevojshme për të zbatuar vendimet e dy gjykatave.⁷⁴

Në çështjen F. K kundër Drejtoria Rajonale e Shëndetit Fier (DRSHF) trajtohet rasti i shtetases F. K e cila ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor sepse kjo shtetase në kundërshtim me ligjet në fuqi fillimisht është ulur në pozicion nga shefe sektori në infermiere për t'u transferuar më pas nga vendi i mëparshëm i punës në një vend tjetër, nga ku i është ulur paga me rreth 50%, dhe diskriminimi arriti pikën kulmore të tij në pushimin nga puna të kësaj shtetase. Pozicioni i punës së shtetases F. K u zëvendësua me një person mashkull pa arsimin dhe eksperiencën përkatëse që ligji kërkonte për atë pozicionin. Ky konflikt është trajtuar nga Komisioneri i Mbrojtjes nga Diskriminimi⁷⁵ dhe gjykata dy shkallë të nivelit gjyqësorë, në gjykatën e Rrethit Gjyqësor Fier dhe Gjykatën e Apelit Vlorë⁷⁶

Komisioneri dhe Gjykatat kanë vendosur në favor të shtetases F. K. Në vendimet e tyre ata i kanë kërkuar DRSH-së Fier kthimin në punë të zonjës F. K, në pozicionin e mëparshëm si “Shefe Sektori, ” dhe dëmshpërblimin e F. K. për periudhën e lënë pa punë. Komisioneri ka kërkuar raportim brenda 30 ditëve pas marrjes së vendimit për masat e marra nga DRSH

⁷⁴ Shih vendimet 51, 19. 11. 2012 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Shkodër

⁷⁵ Shih Vendimin Nr. 13, 30. 07. 2012 të Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi, F. K. kundër Drejtorisë Rajonale të Shëndetit Fier dhe Vendimin Nr. 21, 08. 11. 2012, të Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi, F. K. kundër Drejtoria Rajonale e Shëndetit Fier

⁷⁶ Shih Vendimin Nr: 1017, 04. 06. 2013 të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier, F. K. kundër Drejtorisë Rajonale të Shëndetit Fier dhe Vendimin Nr. 280, 20. 02. 2014 të Gjykatës së Apelit Vlorë, F. K. kundër Drejtorisë Rajonale të Shëndetit Fier

Fier. Kjo e fundit nuk ka zbatuar asnjë vendim dhe për këtë gjë, është gjobitur nga Komisioneri me 60.000 Lekë të reja ⁷⁷

Në çështjen Paluka kundër Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK), bëhet fjalë për diskriminim gjinor dhe ndërprerje të marrëdhënieve të punës me zonjën Paluka pa respektim të procesit ligjor. Konflikti është gjykuar nga Komisioni i Shërbimit Civil⁷⁸ dhe nga gjykata të tre niveleve:, nga Gjykata e Apelit Tiranë ⁷⁹Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë ⁸⁰ Ai Komisioni i Shërbimit Civil dhe gjykatat kanë vendosur në favor të zonjës Paluka. Komisioni i Shërbimit Civil ka kthyer masën disiplinore të dhënë nga MBUMK nga “largim nga puna” në “vërejtje me shkrim, ” dhe i ka kërkuar MBUMK të kthejë zonjën Paluka në pozicionin e mëparshëm dhe ta dëmshpërblejë për kohën e lënë pa punë. Si Gjykata e Apelit Tiranë, ashtu edhe Kolegji Civil i Gjykatës së Lartë, kanë marrë vendime të njëjta me atë të Komisionit të Shërbimit Civil në favor të zonjës Paluka. Ministria e Bujqësisë, Ushqimit, dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK) ka refuzuar tu bindet vendimeve të Komisionit dhe Gjykatave.

Ajo ka kundërshtuar dhe penguar edhe veprimet ekzekutuese të Përmbarrimit Tiranë dhe Degës së Thesarit Tiranë. Institucioni i Përmbarrimit Tiranë, gjatë periudhës 2011-2012,

⁷⁷ Shih Vendimin Nr. 21, 08. 11. 2012 të Komisionerit të Mbrojtjes nga Diskriminimi, F. K. kundër Drejtorisë Rajonale të Shëndetit Fier

⁷⁸ Shih Vendimin Nr. 127, 25. 11. 2010 të Komisionit të Shërbimit Civil, Paluka kundër. Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK)

⁷⁹ Shih Vendimin Nr. 23, 01. 03. 2011 të Gjykatës së Apelit Tiranë, Paluka kundër Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK) dhe Vendimin Nr. 28, 24. 03. 2011 të Gjykatës së Apelit Tiranë, Paluka kundër Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK)

⁸⁰ Shih Vendimin Nr. 42, 19. 07. 2012 të Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë, Paluka kundër. Ministria e Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK)

i ka dërguar nëntë shkresa MBUMK që e informonin dhe i kërkonin asaj për ekzekutim vullnetar.⁸¹ pas kërkesave për ekzekutim vullnetarë Zyra e Përmbarrimit iTiranë i ëshërë drejtuar MBUMK-së me në të Shkresave Nr. 6552, 13. 06. 2011 dhe Shkresë Nr. 2645, 16. 03. 2012 për ekzekutim të detyruar. Më vonë me anë të Shkresave Nr. 8314, 28. 07. 2011, Shkresës Nr. 9224, 08. 09. 2011, dhe Shkresës Nr. 10335, 30. 09. 2011 Zyra e Përmbarrimit Tiranë i ka bërë kërkesë MBUMK ekzekutim titulli ekzekutiv e cila përsëri nuk e ka zbatuar.

Përmbarrimi Tiranë i ka dërguar gjithashtu Degës së Thesarit Tiranë dy shkresa, njërën për sekuestro konservative⁸² dhe tjetrën për masat e marra nga Thesari⁸³.

Dega e Thesarit Tiranë në dy shkresa të saj ka informuar Përmbarrimin Tiranë për bllokimin e fondeve buxhetore të MBUMK.⁸⁴ Pavarësisht vendimit të gjykatave dhe veprimeve të Përmbarrimit Tiranë dhe Degës së Thesarit Tiranë, MBUMK ka refuzuar të zbatojë vendimet e gjykatave dhe dëmshpërblejë zonjën Paluka sipas shumës së caktuar nga gjykatat. Në një urdhër drejtuar Degës së Thesarit Tiranë, MBUMK ka filluar kryerjen e një pagesë mujore dëmshpërblyese për zonjën Paluka, por kjo pagesë disa herë më të vogël nga shuma e urdhëruar nga gjykata.⁸⁵ MBUMK është detyruar të zbatojë pikë-për-pikë vendimet e gjykatave vetëm pas vendimit të Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë.⁸⁶ Gjykata

⁸¹ Shih Shkresën Nr. 4386, 11. 04. 2011 e Përmbarrimit Tiranë, MBUMK për ekzekutim vullnetar

⁸² Shih Shkresën Nr. 13096, 07. 12. 2011 të Përmbarrimit Tiranë, Urdhër Degës së Thesarit Tiranë për sekuestro konservative ndaj MBUMK,

⁸³ Shih Shkresën Nr. 3686, 08. 04. 2012 Përmbarrimi Tiranë, Kërkesë Degës së Thesarit Tiranë për informim për masat e marra nga Thesari për ekzekutimin e vendimit,

⁸⁴ Shih Shkresën Nr. 3020, 08. 11. 2011, dhe Shkresën Nr. 3440/2, 18. 01. 2012 nga Dega e Thesarit Tiranë, Përmbarrimit Tiranë për bllokimin e fondeve buxhetore te MBUMK,

⁸⁵ Shih Shkresën Nr. 125, 06. 03. 2012 të Degës së Thesarit Tirane, Për pagimin zonjës Paluka 10. 000 Lekë të reja në muaj drejtuar MBUMK,

⁸⁶ Shih Vendimin Nr. 42, 19. 07. 2012, Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, Paluka kundër Ministrisë se Bujqësisë, Ushqimit dhe Mbrojtjes së Konsumatorit (MBUMK)

Kushtetuese, ashtu si edhe gjykatat e tjera të niveleve më të ulëta vendosi në favor të zonjës Paluka. Përveç detyrimit të MBUMK të zbatojë vendimet e gjykatave të tjera, Gjykata Kushtetuese në vendimin e saj i kujton MBUMK se institucionet e shtetit janë të detyruara të ekzekutojnë vendimet gjyqësore të formës së prerë dhe se ky detyrim buron drejtpërdrejt nga Kushtetuta. Institucionet e shtetit nuk mund të vënë në diskutim drejtësinë e vendimeve gjyqësore të formës së prerë por duhet ti zbatojnë ato. Po ashtu, ekzekutimi vendimeve nuk mund të shtyhet pakufi.

Në çështjen Trupja kundër Drejtoria Detare e Portit Durrës (DDPD) trajtohet diskriminimi i drejtpërdrejtë, ndërprerja e kontratës, pushimi nga puna të zonjës Trupja, si dhe mosrespektimin qoftë të procesit të rregullt ligjor, qoftë të zbatimit të vendimeve të gjykatave nga ana e DDPD. Edhe ky konflikt është gjykuar nga tre shkallë të gjyqësorit, nga Gjykata e Rrethit Durrës⁸⁷, Gjykata e Rrethit Gjyqësor Durrës, Trupja kundër Drejtoria Detare e Portit Durrës (DDPD) Gjykata e Apelit Durrës⁸⁸ dhe Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë⁸⁹. Si Gjykata e shkallës së parë edhe ajo e Apelit kanë vendosur në favor të Trupjas. Ato i kanë kërkuar Drejtorisë Detare të kthejë Trupjan në punë dhe të dëmshpërblehet duke e paguar për të gjithë periudhën e lënë pa punë. Gjatë periudhës 2008-2012, Drejtoria Detare ka refuzuar të zbatojë urdhrin e gjykatave. Drejtoria Detare po ashtu ka mohuar përgjegjësitë e saj dhe nuk i është përgjigjur gjashtë kërkesave të

⁸⁷ Shih Vendimin Nr. 2918, 12. 12. 2006 nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Durrës, Trupja kundër. Drejtorisë Detare te Portit Durrës (DDPD) dhe Urdhër Ekzekutimin Nr. 36, 21. 01. 2008,

⁸⁸ Shih Vendimin Nr. 540, 03. 12. 2007 nga Gjykata e Apelit Durrës, Trupja kundër Drejtorisë Detare te Portit Durrës (DDPD)

⁸⁹ Shih Vendimin Nr. 4, 20. 02. 2013 nga Gjykata Kushtetuese e Shqipërisë, Trupja kundër Drejtorisë Detare te Portit Durrës (DDPD)

Përmbartimit Durrës për ekzekutim vullnetar⁹⁰ për detyrimet ligjore. Në këto kushte Zyra e Përmbartimit Durrës me anë të shkresës Nr. 184/10 27. 12. 2010 ka urdhëruar Drejtorinë Detare për ekzekutim të detyrueshëm⁹¹dhe e ka gjobitur për mosveprim⁹² duke e kallëzuar dhe penalisht ⁹³dhe duke vendosur sekuestro.⁹⁴

Drejtoria Detare ka zbatuar urdhrat e gjykatës vetëm pas vendimit të Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë. Kjo e fundit, në vendimin e vet, i ka kujtuar Drejtorisë Detare se ekzekutimi i një vendimi përbën një element thelbësor të shtetit të së drejtës e të vetë nocionit të gjyqimit të drejtë. Çdo organ shtetëror detyrohet të marrë masat përkatëse për zbatimin e tyre. Po ashtu, ekzekutimi në afat të arsyeshëm të një vendimi të formës së prerë është pjesë përbërëse e të drejtës për një proces të rregullt ligjor dhe vetëm pas ekzekutimit të vendimit mund të quhet se individi ka vendosur plotësisht në vend të drejtën e tij të fituar. Ndonëse vonesa në ekzekutimin e një vendimi mund të ketë, vonesat nuk mund të jetë deri në atë shkallë sa të dëmtojnë thelbin e së drejtës. Asnjë qytetar nuk duhet të presë pakufi për realizimin e një të drejte të njohur me vendim gjykate. Ekzekutimi i vendimit përfaqëson një fazë të të njëjtit proces ndaj mosekzekutimi i vendimit të formës së prerë nga Drejtoria Detare është i pajustificueshëm. Autoritetet, private apo publike, e kanë detyrim zbatimin e vendimeve gjyqësore të formës së prerë. Në këtë kuptim, refuzimi i

⁹⁰ Shih Shkresën Nr. 864, 21. 04. 2008 e Përmbartimit Durrës, Kërkesë Drejtorisë Detare për ekzekutim vullnetar

⁹¹ Përmbartimi Durrës, Urdhër Drejtorisë Detare për ekzekutim të detyrueshëm, Shkresë Nr. 09/118, 13. 06. 2011

⁹² Shih Vendimin Nr. 09/118, 25. 08. 2011 të Përmbartimi Durrës, Gjobë 50. 000 Lekë të reja Drejtorisë Detare për mosveprim

⁹³ Shih Shkresën Nr. 09/118, 03. 11. 2011 Përmbartimi Durrës, Kallëzim penal ndaj Drejtorit të Përgjithshëm të Drejtorisë Detare

⁹⁴ Shih Vendimin Nr. 09/118, 12. 01. 2012 Përmbartimi Durrës, Urdhër për sekuestro në shpenzimet operative të Drejtorisë Detare për shumën 936. 849 Lekë të reja

Drejtorisë Detare për 4 vjet e 10 muaj që të zbatojë urdhrin për ekzekutim të vendimeve të gjykatave është krejtësisht i papranueshëm.

Nisur nga veprimtaria e Gjyqësorit shqiptar nga pikëpamja e rasteve të shqyrtuara dhe vendimeve të marra mund të vëzhgohet një kontradiktë mes interpretimit dhe vendimeve të gjykatave shqiptare për rastet e diskriminimit dhe nivelit të BGJP-së që vëzhgohet për periudhat 2006-2010, 2011-2013, dhe 2014. Ndonëse rastet e shqyrtuara nga të gjitha shkallët e gjykatave dhe vendimet e marra për to flasin për një rol dhe influencë pozitive të gjyqësorit në raport me respektimin dhe garantimin e BGJP-së. Ky rol dhe influencë pozitive e gjyqësorit nuk reflektohet në nivelin e BGJP-së të atashuar nga WEF sipas tre periudhave. Roli dhe influence pozitive e gjyqësorit shqiptar ka një ndikim më të lartë në periudhat 2006-2010 dhe vitin 2014, të cilat karakterizohen nga një rritje e nivelit të BGJP-së dhe vendime pro BGJP nga ana e gjykatave shqiptare. Por roli dhe influenza pozitive e gjyqësorit shqiptar nuk është në të njëjtat nivele dhe ë periudhën 2011-2013, në të cilën ËEF konstaton një rënie të BGJP ndonëse gjykata shqiptare kanë vazhduar të japin vendime në favor të BGJP dhe garantimit të saj. Parë kështu, mund të arrijmë në përfundimin se roli dhe influenza e gjyqësorit shqiptar ndonëse përgjithësisht pozitiv, nuk mund të llogaritet si shpjegues i mirë i dinamikave rritje-rënie-rritje të BGJP-së që vëzhgohen në Shqipëri në periudhën 2006-2014.

KAPITULLI V: ANALIZIME SUBSTANCIALE MBI BARAZINE GJINORE DHE DISKRIMINIMIN GJINOR NE PUNE NE SHQIPERI

5.1. Hyrje. Përcaktimi i metodologjisë

Qëndrimi tradicional në drejtim të roleve të grave është i lidhur me rëndësinë e pakët që ato i kushtojnë karrierës, si dhe me dominimin më të madh të femrave në të diplomuarit e kolegjeve dhe në vendet e ndryshme të punës. Hulumtuesit kanë mbështetur përgjithësisht në modele që kanë të bëjnë output ose produktivitetin për të vendosur karakteristikat dhe pastaj për të shtuar këto modele me treguesit:

$$Y_{it} = \alpha + X_{it}\beta + \tilde{E}_{it}\beta_t + \varepsilon_{it}$$

Në këtë ekuacionit, Y është output ose roli/ produktiviteti, X është vektori i aspekteve ligjore Shqiptare dhe Europiane dhe $\tilde{E}$ është vektor i karakteristikave njësi dhe variablave si dhe ε është termi i gabimit.

Ky është ekuacioni i funksionit të regresionit që përcakton lidhjen midis variablave të marrë në studim. Ku α është termi konstant i modelit dhe β^{95}_1 është koficienti i funksionit të regresionit, vlera për ekuacionin e regresionit për të parashikuar variancat në variabëlin e varur. Kjo do të thotë që nëse koefficienti β është negativ atëherë variabëli parashikues ose i pavarur ndikon negativisht tek variabëli i varur: një rritje me një njësi në variabëlin e pavarur do të ulë variabëlin e varur me vlerën përkatëse të koefficientit.

⁹⁵ β - përfaqëson kontributin e çdo variabli të pavarur për parashikimin e variablit të varur

Në të njëjtën mënyrë nëse koeficienti β është pozitiv, variabli i varur do të rritet me vlerën e koeficientit përkatës. α është vlera e konstantes për të cilën parashikohet të ketë variabli i varur nëse të dy variablat e pavarur janë të barabartë me 0 (nëse $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, \dots = 0$ atëherë $Y = \alpha$). Ndërsa ε është termi i gabimit, i cili shpreh efektin e të gjithë variablave të tjerë, përveç variablat e pavarur e të varur të marrë në shqyrtim në funksionin e regresionit.

Metoda sasiore e mbledhjes së të dhënave është përdorur gjatë punimit gjerësisht duke përdorur pyetësorët për mbledhjen e të dhënave. Me anë të kësaj metode kemi arritur të bëjmë krahasimin e variablave të ndryshme të përdorura për të testuar hipotezat e parashtruara. Metodë përshkruese është përdorur në këtë punim duke bere edhe vertetimi i hipotezave me sa vijon:

Hipoteza 1

Barazia gjinore në punë ndikohet nga faktorët ekonomik të femres dhe familjes rredhimisht kjo paraqet respektim të normave juridike vendore dhe europiane.

Hipoteza 2

Barazia në punë është plotësisht i garantuar sipas normave juridike në Shqipëri dhe konform standarteve ndërkombëtare.

Hipoteza 3

Edukimi dhe respektimi i ligjit në vend ka ndikuar në zhvendosen e hendikut të pa barazis gjinore.

Hipoteza 4

Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazinë gjinore, paraqet një respektim normative europiane dhe kushtetuese.

5.2. Zgjedhja e kampionit;

Metoda sasiore e mbledhjes së të dhënave përmban në vete analizën e të dhënave primare të mbledhura përmes pyetësorëve. “Madhësia e kampionit prej së paku 30 e më së shumti 500 konsiderohet e përshtatshme për të kryer shumicën e hulumtimeve.” (Sekaran U, 2003).

Field shprehet se ekzistojnë shumë rregulla për sa i përket vëllimit të zgjedhjes së kampionit, por si rregull i përgjithshëm duhen 10-15 përgjigje për variabël. Duke tentuar shtrirjen dhe gjithëpërfshirjen, pjesëmarrësit në këtë pyetësorë janë zgjedhur sipas një kampioni ku është kërkuar që të jetë sa më gjithëpërfshirës në mënyrë që rezultatet të jenë gjithëpërfshirëse, po ashtu është tentuar që të jetë sa më proporcional në mënyrë që të jetë i shtrirë sa më gjerësisht, duke u mundur të ruhet proporcioni i punësimit të femrave gjeografike të popullsisë.

- Pyetësi për njohësit e aspekteve juridike, 22 pjesëmarrës;
- Pyetësor për drejtues dhe menaxher të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra, 123 pjesëmarrës;
- Pyetësi për femrat, 380 pjesëmarrës;

Të dhënat janë përpunuar në programin SPSS pas aplikimit të pyetësorëve, dhe përshkrimit të popullatës sipas pikëpamjes statistikore, për të nxjerr, korrelacionet, devijimin standard

dhe mesataren për secilin pyetësor. Më pas, mbledhen dhe studiohet korrelonin me njëra-tjetrën i të dhënave përshkruese të pyetjeve. Me anë të këtyre të dhënave o të do të ndërtohen grafikët dhe tabela të nevojshme për vizualizimin e rezultateve, se si korrelonin të dhënat e pyetjeve me njëra - tjetrën.

Pas shpërndarjes së pyetësorëve u është kërkuar qytetarëve që të përgjigjen me sinqeritet në pyetësor i cili është anonim. Pyetësorët duhet të plotësoheshin brenda një afati kohor prej 25 minutash. Intervista duhet të zgjasë rreth 35-40 minuta ku janë marr në shënim të dhënat dhe bisedat. Duke njohur natyrën vendore, anketat janë zhvilluar me mundësi anonimiteti, kjo për arsye edhe të supozimit të marrjes të sa më shumë përgjigjeve të sakta. Intervistat janë realizuar me persona eminent ku njihet profesioni i tyre dhe eksperiencia, përveç të dhënave bazike si mosha, gjinia, vendbanimi etj., në punim do të paraqiten si intervista I, II, III, IV, kjo për të ruajtur privatësinë.

5.3.Mënyra e përpunimit dhe prezantimit të të dhënave

Formati që është përdorur për të grumbulluar të dhënat është EXCEL (mënyra e parë) dhe (mënyra e dytë– katërt), tabelat e kryqëzuara, përmes paketës statistikore për shkenca shoqërore SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Interpretimi ekonometrik:

Modeli i regresionit i përdorur në këtë studim është si më poshtë, (Stancanelli, 2008):

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 \dot{X}_{1i} + \beta_2 \dot{X}_{2i} + \beta_3 \dot{X}_{3i} + \beta_4 \dot{X}_{4i} + \beta_5 \dot{X}_{5i} + \beta_6 \dot{X}_{6i} + \beta_7 \dot{X}_{7i} + \epsilon_1$$

Ku:

Y = Diskriminimimi gjinor në punë

$\dot{X}_1$ = Komponentët ligjor

$\dot{X}_2$ = Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë

$\dot{X}_3$ = Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore

$\dot{X}_4$ = Përqindja e femrave që janë të punësuar

$\dot{X}_5$ = Faktorët ekonomik të femrës

$\dot{X}_6$ = Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazin gjinore

$\dot{X}_7$ = Normat juridike në Shqipëri

ϵ – Termi i gabimit

Duke shtruar pyetësorët për kategoritë e përcaktuara kemi arritur të marrim përgjigje gjithnjë duke u bazuar tek skema konceptuale e studimit, edhe me modelin ekonometrik të studimit.

Pjesa e përgjithshme

Gjatë kësaj pjese do të trajtohet analiza e pyetësorëve duke u bazuar në pyetjet përkatëse që përmbajnë duke bërë që kjo pjesë do të paraqitet përmes interpretimit dhe prezantimit të gjendjes sipas tabelave të përbashkëta.

Tabela 4. Vlerësimi i diskriminimit gjinor/ shkaktarëve nga ana e drejtuesve të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra.

Vendos përbri secilës prej tyre një numër nga 1 (ndikon më shumë) tek 5 (ndikon më pak)	1 [%]	2 [%]	3 [%]	4 [%]	5 [%]
Vetëdija e ulët qytetare	70	30	0	0	0
Ligjet favorizuese për punësimin e gjinis mashkullore	29	50	21	0	0
Klima investive dhe besimi në kapacitetet e larta të meshkujve	20	0	32	48	0
Faktorizimi i gjinisë femrore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës	50	0	15	20	15
Gjendja ekonomike e ulët	100	0	0	0	0
Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore	81	0	0	0	0

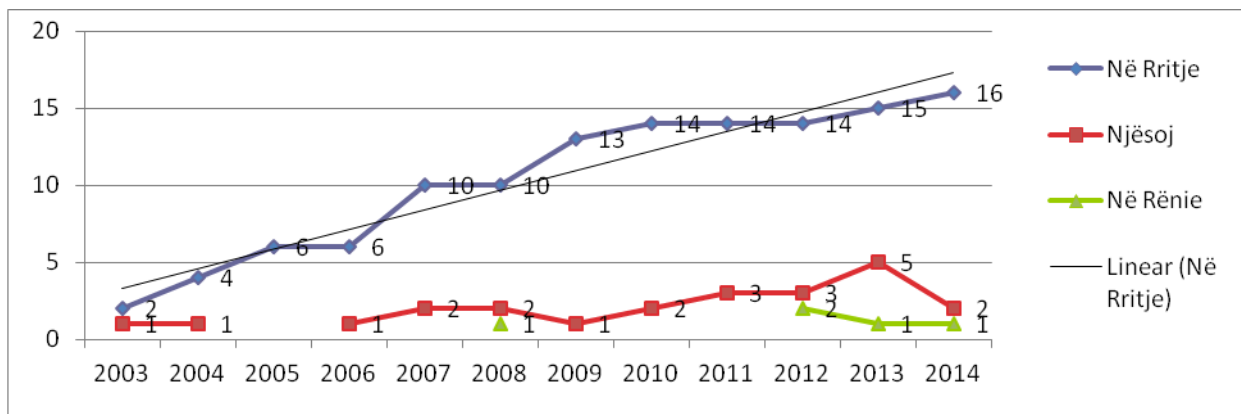
5.4. Analizime

Në pyetjen mbi tendencat e punësimit; si njësi matëse e suksesshmërisë së pozitës të femrës në shoqëri, kemi fituar rezultate të kënaqshme, mirëpo ekspozimi i tyre përbën një çështje të rëndësishme për feramat, dhe si të tilla ato do të na japin përgjigje/të dhëna për të krijuar një version të qëndrueshëm rezultativ.

Nisur nga rezultatet e pyetësorit për Njohësit e aspekteve juridike mund të shihet se të anketuarit; 36% prej tyre meshkuj dhe 64% femra, nga qytet kryesore të Republikës së Shqipërisë, kanë pasur vlerësime të larta dhe pozitive për dispozitat ligjore mbi mosdiskriminimin e femrave në punësim, si nga ana ligjore ashtu edhe për kodin penal dhe civil në dispozitat relevante, ku në pyetjen si i vlerësoni dispozitat ligjore për luftimin e diskriminimit në punësim të femrave ata janë shprehur në masën 97% si të përshtatshme dhe adekuate në letër dhe prej tyre vetëm 63% janë shprehur se kanë mundësi të zbatimit në praktik.

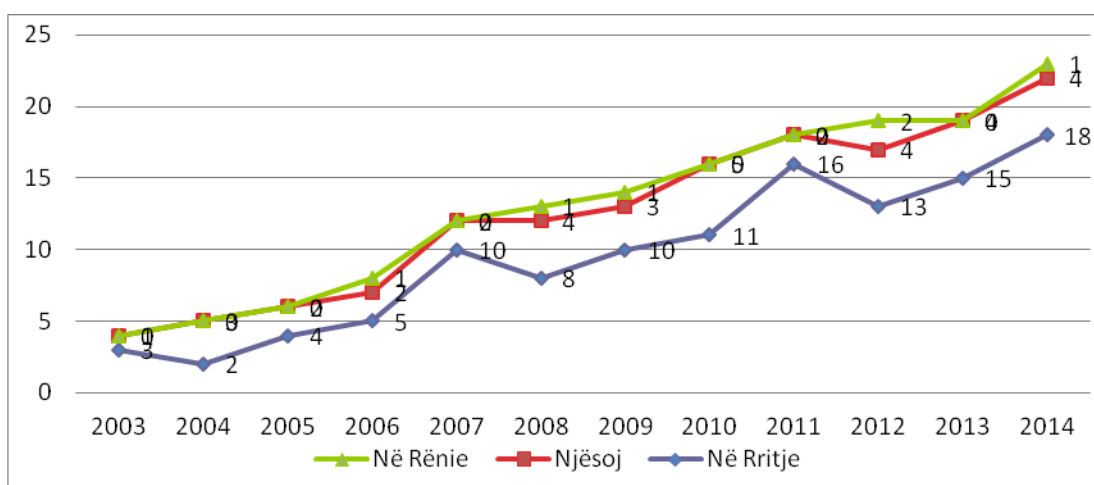
Në pyetjen mbi ndikimin e gjykatave dhe sistemit gjyqësor në luftimin e diskriminimit ata janë shprehur në masën 43% se vendimet kanë qenë pozitive dhe me impakt të përgjithshëm në punësimin dhe mosdiskriminimin e gjinisë femërore në punësim, ndërsa pejsa tjetër janë shprehur se nuk kanë qëndrim vlerësues pozitiv për ta pasi ato vendime nuk janë zbatuar nga shkelësit e ligjit në përpikmëri dhe si të tilla ato në shumë raste shprehen ata se janë lënë si të zbatueshme.

Grafiku 1. *Tendenca në vite e punësimit të femrave me kontratë sipas njohësve të fushës juridike. .. 2003-2014*



Tendenca e punësimit të femrave me kontratë ndër vite ka dhënë një grafikë interesante, duke na bërë të kuptojmë se shtrirja e punësimit të femrave është më e vogël dhe ka një shtrirje më të vogël dhe ka vetëm një trendë rritjeje ndër vite, përveç pas vitit 2011.

Grafiku 2. Tendencë në vite e punësimit të femrave me kontratë sipas drejtues dhe menaxher të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra 2003-2014.



Bazuar në rezultatet vërehet se ndërmarrjet kanë shënuar rritje të punësimit me përjashtim të vitit 2008 ku janë 10 ndërmarrje që kanë shënuar rritje të punësimit të femrave, pastaj kemi përsëri një rritje deri në vitin 2012 ku më pas kemi një rënie të numrit të ndërmarrjeve që kanë shënuar rritje të punësimit të femrave. Ky trend negativ rënës përmirësohet përsëri në vitin 2013 ku kemi 13 ndërmarrje që kanë shënuar rritje të punësimit të femrave.

Tabela 5. Buxheti i ndarë per zbatimin e ligjit për pushimin e leonis dhe ndikimet tjera ligjore përballë punësimit të femrave

Nëse ndërmarrja juaj punëson femra ç’peshë zë në buxhetin e përgjithshëm pagesat dhe kontributet tjera obligative sipas dispozitat ligjore përpunësmin e femrave ?					Total
		midis 1%-15%	midis 16%-30%	midis 31%- 50%	
A aplikon ndërmarrja juaj masa avansuese në karrierë për të punësuarat	Duke i dërguar ato në trajnime	8	0	0	8
	Duke organizuar panaire apo ekspozita	6	30	0	36
	Duke ofruar pagesa dhe	0	8	20	28

femra, nëse po në ç'mënyrë ?	pushime për shkollim/ avansim në karrierë				
	Duke kombinuar njëkohësisht dy ose më shumë forma përgaditjes profesionale	19	32	0	51
Total		33	70	20	123

Tabela 6. Format e aplikimit të barazisë dhe promovimit të femrave në punësim.

		Nisur nga vëzhgimet e tua, në ç'mënyrë e aplikojnë ndërmarrjet e tjera konkurren- tiale avancimin në karrierë të femrave?		Total
		Duke përdorur një komponent të vetëm	Duke kombinuar dy ose më shumë komponentë	
Nëse ndërmarrja	Duke i dërguar ato në trajnime	0	8	8
juaj aplikoni	Duke organizuar panairë apo	8	28	36
masa avansuese	eksponime			

në karrierë për të	Duke ofruar pagesa dhe			
punësuarat	pushime për shkollim/8		20	28
femra, nëse po	avansim në karrierë			
në ç'mënyr?	Duke kombinuar njëkohësisht			
	dy ose më shumë forma	0	51	51
	përgaditjes profesionale			
Total		16	107	123

Nga vështrimi i tabelës së mësipërme mund të vërehet se në masën e plotë ndërmarrjet konkurrense e përdorin avancuese në karrierë për të punësuarat femra me një komponent, vetëm 16 nga 123 të anketuar, dhe me dy apo më shumë komponente pjesa e mbetur. Për të bërë dallimet në mes të ndërmarrjeve të anketuara, nga sfera private dhe atyre shtetërore udhëheqësi në pozita politike dhe arsim dhe administratë, kemi ndërtuar tabelën e kryqëzuar, prej nga shihet shumë qartë se diskriminimi i gjinisë femërore në punë dhe jo vetëm atë por edhe në arsim dhe administratë si dhe ekonominë private përdorin në shkaktohen nga më shumë se një komponent, ashtu siç edhe kemi parashikuar në vështrimin teorik.

Në vitin 1970 Henry Kaiser paraqiti MSA⁹⁶. Me vone në vitin 1974 Kaiser dhe Rajs realizuan masat e mjaftueshmërisë të të dhënave për të analizuar të dhënat analitike në formën matricore. Ky është vetëm një funksion i elementeve katrore i matricës 'imagjinare' krahasuar me sheshet e korrelacionit origjinal. MSA e përgjithshme, si dhe vlerësimet për secilin artikull janë gjetur. Indeksi është i njohur si Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) indeksi. Le

⁹⁶ MSA ; Measure of Sampling Adequacy (ang.) ;Masat e mjaftueshmërisë të të dhënave (shqip)

të jetë $S^2 = \text{diag}(R^{-1})^{-1}$ dhe $Q = SR^{-1}S$. Atëherë Q është e thënë të jetë intercorrelation anti-image matricë. Le të jetë $\text{sumr}^2 = \sum \{R^2\}$ dhe $\text{sumq}^2 = \sum \{P^2\}$ për të gjitha komponentët diagonale të R dhe Q , atëherë $\text{SMA} = \text{sumr}^2 / (\text{sumr}^2 + \text{sumq}^2)$. Edhe pse fillimisht MSA ishte $1 - \text{sumq}^2 / \text{sumr}^2$ (Kaiser, 1970), kjo u modifikua nga Kaiser dhe Rajs, (1974) në $\text{SMA} = \text{sumr}^2 / (\text{sumr}^2 + \text{sumq}^2)$. Kjo është formula e përdorur nga Dziuban dhe Shirkey (1974) dhe nga SPSS.

Vlerat e larta, afër vlerës 1. 0 në përgjithësi tregon që një analizë faktorësh mund të jetë e dobishme për të dhënat tona. Nëse vlera është më e ulët se 0, 2, rezultatet e analizës së faktorëve ndoshta nuk do jetë shumë i dobishëm (Kaiser 1974).

Matrica e Korelacionit (Correlation Matrix)							
		1 ⁹⁷	2 ⁹⁸	3 ⁹⁹	4 ¹⁰⁰	5 ¹⁰¹	6 ¹⁰²
Correlation	1. Vetëdija e ulët qytetare – mosnjohja e legjislacionit	1, 000	-, 709	-, 251	, 282	, 734	-, 402
	2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shqiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	-, 709	1, 000	-, 172	, 167	-, 440	-, 233

⁹⁷Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e legjislacionit

⁹⁸Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shqiptar dhe atij të BE , në sferën e diskriminimit të fermave

⁹⁹Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive

¹⁰⁰Faktorizimi i gjinisëfermore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike

¹⁰¹Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik , arsimor dhe socila

¹⁰²Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore – Avancimi në karrirë i fermave

Sig. (1-tailed)	3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	-, 251	-, 172	1, 000	, 196	-, 372	, 015
	4. Faktorizimi i gjinisë fermore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarëvajtjen e rregullt të punës – Marrëdhëniet Publike	, 282	, 167	, 196	1, 000	, 043	-, 852
	5. Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila	, 734	-, 440	-, 372	, 043	1, 000	-, 286
	6. Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore – Avansimi në karrierë i fermave	-, 402	-, 233	, 015	-, 852	-, 286	1, 000
	1. Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e ligjislacionit		, 000	, 000	, 000	, 000	, 000
	2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e ligjislacionit shiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	, 000		, 000	, 001	, 000	, 000
	3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	, 000	, 000		, 000	, 000	, 382
	4. Faktorizimi i gjinisë fermore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarëvajtjen e rregullt të punës – Marrëdhëniet Publike	, 000	, 001	, 000		, 202	, 000

	5. Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila	, 000	, 000	, 000	, 202		, 000
	6. Shkollimi i dobët/ pakët i gjinis femrore – Avansimi në karrirë i fermave	, 000	, 000	, 382	, 000	, 000	

		1 ¹⁰³	2 ¹⁰⁴	3 ¹⁰⁵	4 ¹⁰⁶	5 ¹⁰⁷	6 ¹⁰⁸
Anti- image Covarian ce	1. Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e legjislacionit	, 002	, 003	, 006	, 004	-, 003	, 004
	2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shqiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	, 003	, 003	, 006	, 004	-, 002	, 004
	3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	, 006	, 006	, 015	, 008	-, 003	, 009

¹⁰³Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e legjislacionit

¹⁰⁴Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shqiptar dhe atij të BE , në sferën e diskriminimit të fermave

¹⁰⁵Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive

¹⁰⁶Faktorizimi i gjinisë femrore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike

¹⁰⁷Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik , arsimor dhe socila

¹⁰⁸Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore – Avancimi në karrirë i fermave

	4. Faktorizimi i gjinisë femërore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarrëvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike	, 004	, 004	, 008	, 191	, 094	, 011
	5. Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila	-, 003	-, 002	-, 003	, 094	, 362	, 000
	6. Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femërore – Avansimi në karrirë i fermave	, 004	, 004	, 009	, 011	, 000	, 006
Anti- image Correlatio n	1. Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e legjislacionit	, 311 ^a	, 997	, 988	, 167	-, 117	, 981
	2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	, 997	, 213 ^a	, 990	, 187	-, 063	, 985
	3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	, 988	, 990	, 084 ^a	, 144	-, 043	, 971
	4. Faktorizimi i gjinisë femërore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarrëvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike	, 167	, 187	, 144	, 731 ^a	, 358	, 330
	5. Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila	-, 117	-, 063	-, 043	, 358	, 866 ^a	-, 005

6. Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore – Avancimi në karrirë i fermave	, 981	, 985	, 971	, 330	-, 005	, 255 ^a
--	-------	-------	-------	-------	-----------	--------------------

a. Measures of Sampling Adequacy (MSA) / **Anti-image Matrices**

Communalities

	Total	Initial	% of Variance	Cumulative %
1. Vetëdija e ulët qytetare– mos njohja e legjislacionit	2, 480	, 998	41, 326	41, 326
2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore –Mos përshtatshmëria e legjislacionit shiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	1, 884	, 997	31, 398	72, 724
3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	1, 207	, 985	20, 119	92, 843
4. Faktorizimi i gjinisë femrore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike	, 328	, 809	5, 472	98, 316
5. Gjendja ekonomike e ulët– Tranzicioni	, 100	, 638	1, 668	99, 983

ekonomik, arsimor dhe socila				
6. Shkollimi i dobët/ pakët i gjinisë femrore– Avancimi në karrirë i fermave	, 001	, 994	, 017	100, 000

Extraction Method: Alpha Factoring.

KMO dhe Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		, 299
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3235, 951
	df	15
	Sig.	, 000

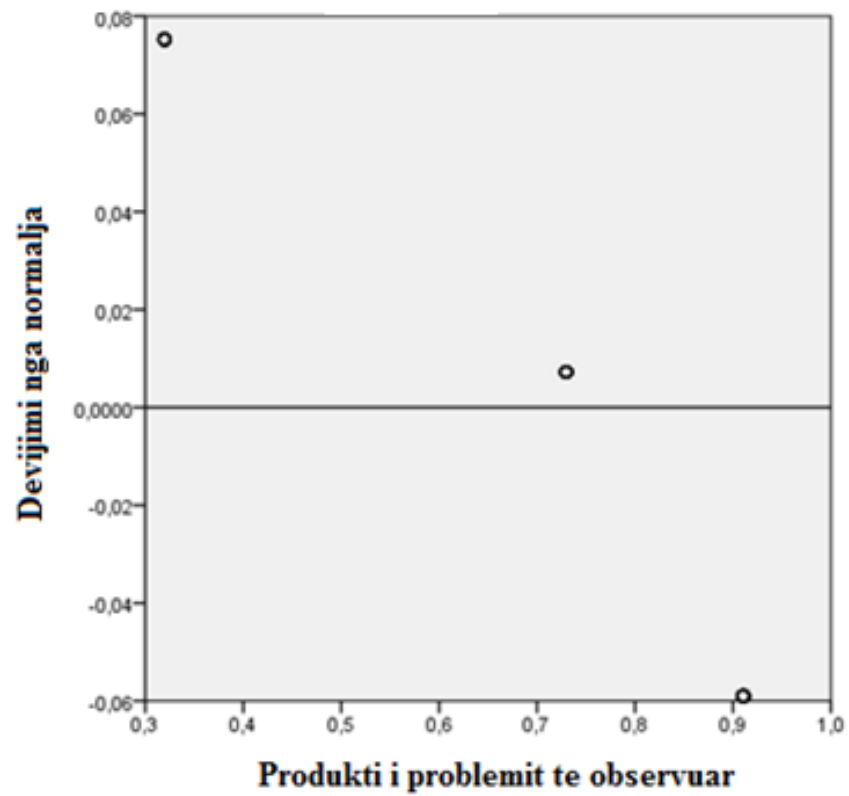
Tabela 7. Fermar përballë konceptioneve të tyre mbi diskriminimin e tyre.

Në sasinë e përgjithshme të diskriminimeve, ç'përqindje zë grupi i diskriminimeve për shkak të mosnjohes së dispozitave ligjore nga punëdhënësit mbi mosdiskriminimin gjinor?			Sa rëndësi ka për juve si femra mosdiskriminimi as pozitiv as negativ mbi bazën gjinore ?			Total
			Është gjëja më e rëndësishme	Është gjë shumë e rëndësishme	Është gjë e rëndësishme	
Midis 16%-30%	A ndjeheni përgjithësisht të diskriminuara?	Po	42	205		247
	Total		42	205		247

Midis 31%- 50%	A ndjeheni përgjithësisht të diskriminuara?	Po		3	68	71
	Total			3	68	71
Më shumë se 50%	A ndjeheni përgjithësisht të diskriminuara?	Po	69			69
	Total		69			69
Total	A ndjeheni përgjithësisht të diskriminuara?	Po	111	208	68	387
	Total		111	208	68	387

Grafiku 3. Normalja determinuese P-P Plot, Në sasinë e përgjithshme të diskriminimeve me bazë ligjore në punësim, arsim dhe udhëheqje

Detrended Normal P-P Plot



Përderisa mendimet e fermave i shikuam, me interes është edhe identifikimi i qëndrimit të drejtues dhe menaxher të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra përballë diskriminimit gjinor, ashtu siç na paraqitet në tabelën në vijim.

Tabela 8. Rëndësia që i jipet mosdiskriminimit.

		Sa rëndësi ka për juve si ndërmarrës mosdiskriminimi as pozitiv as negativ mbi bazën gjinore ?		Total
		Është gjëja më e rëndësishme	Është gjë shumë e rëndësishme	
A mendoni si diskriminimi pozitiv ligjor mbi fermtat po ndikon negativisht në diskriminimin real të fermave, në punësim, udhëheqje, arsim dhe ekonominë private?	Po	30	93	123
Total		30	93	123

Nga tabela e mësipërme vërehen variabëlat e punimit të cilat janë të identifikuara përmes relacioneve të aplikimit të diskriminimit apo jo nga ndërmarrjet, dhe që të gjitha kanë dhënë përgjigjen pozitive se e përdorin duke e cilësuar atë si shumë të rëndësishëm dhe me impakt negativ real. Ndërsa në relacion ndërmjet kënaqshmërisë së menaxhimit dhe gjendjes reale të diskriminimit të femrave në punësim, arsim dhe udhëheqje kemi marrë këto rezultate:

Tabela 9. Aplikimi i mosdiskriminimit ne punesim te fermave nga drejtuesit dhe menaxherët e organizatave

	A ka raste të punësimit të femrave në organizatën tuaj edhe përkundër bindjeve diskriminuese dhe ndikimeve ligjore dhe kulturore në vend ?	Total
	Po	
Ju si drejtues, a jeni ndjer nën presione të mospunësimit të fermave?	82	82
	41	41
Total	123	123

Pas analizimit të Paired Samples Test, të përgjigjeve signifikante të pyetësorit mund të konstatojmë nga rezultatet se kemi një ndërlidhje të hipotezave Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazinë gjinore dhe ndikimit në gjendjen ekonomike të femrave dhe respektimit të ligjit. Këto përgjigje janë nxjerr nga Pyetësori për njohësit e aspekteve juridike; Pyetësor për drejtues dhe menaxher të ndërmarrjeve që kanë të punësuar femra si dhe Pyetësori për femrat.

Tabela 10. T-Testi / Paired Samples Test.

	Dallimet dyshe	T	Df
--	----------------	---	----

		Mesatarja	Devijimi Standard	Mesatarja e gabimit Standard	95% Konfidenca e Ndryshimeve intervale			
					Poshtë	Lartë		
Çifti 1	A ka në përgjithësi diskriminim në punësim në Shqipëri? - Sa ka ndikim në gjendjejn ekonomike të fermave diskriminimi i tyre në punësim?	- , 88947	, 67241	, 03449	-, 95730	-, 82165	-25, 787	379
Çifti 2	Bazia gjinore në punë a ndikohet nga faktorët ekonomik të femrës? - Bazia gjinore në punë paraqet respektim të normave juridike vendore dhe europiane	-4, 46316	, 77644	, 03983	-4, 54147	-4, 38484	-112, 05	379
Çifti 3	Barazia në punë është plotësisht i garantuar sipas normave juridike në Shqipëri - Barazia në punë është konform standarteve ndërkombëtare	-, 14737	, 86220	, 04423	-, 23434	-, 06040	-3, 332	379

Çifti 4	Edukimi në vend ka ndikuar në zhvendosen e hendukut të pabarazisë gjinore – Barazia gjinore në punë ndikon në faktorët ekonomik të femrës dhe familjes	1, 02368	2, 58409	, 13256	, 76304	1, 28433	7, 722	379
Çifti 5	Respektimi i ligjit në vend ka ndikuar në zhvendosjen e hendukut të pabarazisë gjinore – Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazinë gjinore, paraqet respektim normative europiane	, 19737	, 85676	, 04395	, 11095	, 28379	4, 491	379
Çifti 6	Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mospërshtatshmëria e legjislacionit shqiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	-, 639474	, 764668	, 039227	-, 716603	-, 562345	-16, 302	379
Çifti 7	Faktorizimi i gjinisë fermore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike	, 155261	, 07237	, 05501	, 04710	, 26343	2, 822	379

Çifti 8	Shkollimi i dobët/ pakët i gjinis							
	femrore – Avancimi në karrierë i	-1, 03158	1, 26410	, 06485	-1, 15908	-, 90407	-15, 908	379
	fermave							

Tabela 11. Analiza e regresionit të shumfishtë në matjen e përgjithshme të diskriminimit dhe impaktit të tij nga ai në jetën e femres, si dhe parashikimet e ndërlidhura me legjislacionin vendor dhe ndërkombëtar.

Model	R	R Square (R në fuqin 2)	Adjusted R Square (R në fuqinë 2, i reduktuar)	Gabimi standard i parashikimt
1	, 267 ^a	, 071	, 066	, 75034

a. Ndryshoret përcaktuese: (konstante), *A ka diskriminim në baza gjinore në punësim në Shqipëri* ? Koeficienti i korrelacionit mund të evidentohet nga tabela e korrelacionit (r^{109}) është i barabartë me 0, 267, që tregon korelacion të dobët dhe tregon se koeficienti është i ndryshëm nga zero.

ANOVAa

¹⁰⁹ 1 = korrelacion perfekt; 0.9 deri ne 0.7 = korrelacion i forte; 0.6 deri 0.5 = korrelacion mesatar; 0.4 deri 0.1 = korrelacion i dobët; 0 = jo korrelacion

"R" Kolona përfaqëson vlerën e R, koeficientin e korrelacionit të shumëfishtë. R mund të konsiderohet të jetë një masë e cilësisë së parashikimit të variablit të varur; në këtë rast, A ka diskrimin në baza gjinore në punësim në Shqipëri ???. Vlera 0, 2670, në këtë analizim, tregon një nivel të mirë të parashikimit. Kolona "R Square" përfaqëson vlerën R² (e quajtur edhe si koeficienti i përcaktimit), i cili përfaqëson përqindjen e ndryshimit në variablen e varur që mund të shpjegohet nga variablat e pavarura (teknikisht, kjo është përqindja e variacionit i cili llogaritet nga modeli i regresionit mbi dhe përtej modelit). Mund të shihet se nga vlera, 071 që variablat e pavarura shpjegojnë 7, 10% të ndryshueshmërisë së variablit të varur.

Tabela 13. Analiza e regresionit të shumëfishtë në matjen e kënaqësisë së femrave përball respektimit të barazisë gjinore të përcaktuar sipas legjislacionit vendor.

Model	R	R Square (R në fuqin 2)	Adjusted R Square (R në fuqin 2, i reduktuar)	Gabimi standard i parashikimit
1	,982a	,964	,963	,08653

a. Ndryshoret përcaktuese: (konstante), Respektimi i normave evropian të barazisë ligjore, kuadrit kushtetues, si dhe normave ligjore vendore në respektimin e barazisë gjinore në punësim.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226, 458	5	45, 292	95, 547	, 000 ^b
	Residual	55, 461	117	, 474		
	Total	281, 919	122			

Coefficients ^a						
Model		Koeficientet e pa standardizuar		Koeficientet e standardizuar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	19, 005	2, 243		8, 472	, 000
	1. Vetëdija e ulët qytetare – mos njohja e ligjislacionit	1, 171	, 118	, 425	9, 914	, 000
	2. Ligjet favorizuese për punësimin e gjinis mashkullore – Mos përshtatshmëria e ligjislacionit shiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave	-, 709*	, 147	-, 443	-4, 823	, 000
	3. Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive	-1, 498*	, 242	-, 404	-6, 183	, 000

4. Faktorizimi i gjinis femore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike	-, 510*	, 104	-, 361	-4, 888	, 000
5. Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila	-1, 457	, 099	, 730	14, 752	, 000

*** Vlerat negative paraqesin efekte shuarje**

Të dhënat për këtë analizim janë marrë nga hulumtimi në teren. Ky dataset përmban vlerësimet e 379 subjekteve, përmes të cilave është matur kënaqshmëria e fermave me Komponentët ligjor

Për kombinimin Ligjet favorizuese për punësimin e gjinisë mashkullore – Mos përshtatshmëria e legjislacionit shiptar dhe atij të BE, në sferën e diskriminimit të fermave kemi marr B koeficientin -0. 709, duke reprezentuar rezultat negativ në mbi konceptimin e ligjeve favorizuese në punësim të gjinisë femërore si dhe rasteve të mospërputhjes së legjislacionit vendor me direktivat evropiane si dhe objektivave të mileniumit. Shqetesimi tipik i këtij kombinacioni përbën rreth 50% të variancës së vetëvlerësimit ($-0.709 * -0.709 = 0,502681$ ose përafërsisht). Duke pasur parasysh variablat e tjerë në model, nënkuptohet se ky kombinim në 50% të rasteve të anketuara, reprezenton mospajtim, duke shpër në paknaqshmëri.

Besimi në kapacitetet e larta të meshkujve – Klima investive,. Faktorizimi i gjinisë fermore me anën e dispozitave ligjore me ndikim negativ në mbarvajtjen e rregullt të punës - Marrëdhëniet Publike me vlera respektive -1, 498, ; -, 510 duke reprezentuar rezultat negativ. Kjo do të mund të relativizohej nëse kombinimet do të ishin më të ndryshme, duke ju dhene më shumë qasje normave bashkëkohore për të cilat Shqipëria është angazhuara gjatë proceseve integruese euro-atlantike, prej ku edhe rekomandohet që udhëheqësit dhe ligjvënësit ta kenë të qartë se ka shume rëndësi, bashkëveprimimi dhe bashkëkoordinimi me legjilacionin dhe praktikat ndërkombëtare, pasi sipas rezultateve ka ndikim shumë të madhë në tërheqjen e fuqisë ekonomike, sociale dhe arsimore të shoqërisë.

Në lidhje me kombinimin Gjendja ekonomike e ulët – Tranzicioni ekonomik, arsimor dhe socila; kemi marr B koeficinetin 1, 457, duke reprezentuar rezultat pozitiv në ndërlidhjen ndërmjet këtyre dy komponenteve. Sipas këtij rezultati kemi një konkludim shumë të qëndrueshëm dhe të qartë se hendeku gjinor i pa barazis mund të reduktohet apo edhe zvogëlohet në maksimum përmes edukimit të fermes dhe emancipimit të saj, repsketimit të normave dhe objektivave ndërkombëtare në këtë fushë. .

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Vlera	1, 0722	7, 6740	5, 7967	1, 36243	123
Residual	-, 82610	1, 48499	, 00000	, 67424	123

Std. Predicted	-3, 468	1, 378	, 000	1, 000	123
Vlera					
Std. Residual	-1, 200	2, 157	, 000	, 979	123

Tabela 14. Independent sample T- Test i elementeve të pa barazis gjinore dhe ndikimit të tyre në konceptet dhe mendimet profesioanle të njohësve të fushës. .

Group Statistics							
	Sa rëndësi ka për ty si njohës i fushës juridike kombinimi i elementeveve të cekura në zhdukjen e diskriminimit ligjor apo shkaktimin e tij?		Statistic	Bootstrapb			
				Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
A ka në përgjithësi diskriminim në punësim në Shqipëri? - Sa ka ndikim në gjendjejn	Është gjëja më e rëndësishme	N	109				
		Mean	1, 6147	, 0003	, 0475	1, 5185	1, 7094
		Std. Deviation	, 48892	, 00252	, 01206	, 45606	, 50183
		Std. Error Mean	, 04683				

ekonomike të fermave diskriminimi i tyre në punësim?	Nuk e di	N	0a				
		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Error Mean	.				
Bazia gjinore në punë a ndikohet nga faktorët ekonomik të femres? - Bazia gjinore në punë paraqet respektim të normave juridike vendore dhe europiane	Është gjëja më e rëndësishme	N	109				
		Mean	2, 9266	-, 0014	, 2376	2, 4531	3, 4073
		Std. Deviation	2, 44460	-, 01260	, 06030	2, 28031	2, 50913
		Std. Error Mean	, 23415				
	Nuk e di	N	0a				
		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Error Mean	.				
Barazia në	Është gjëja	N	109				

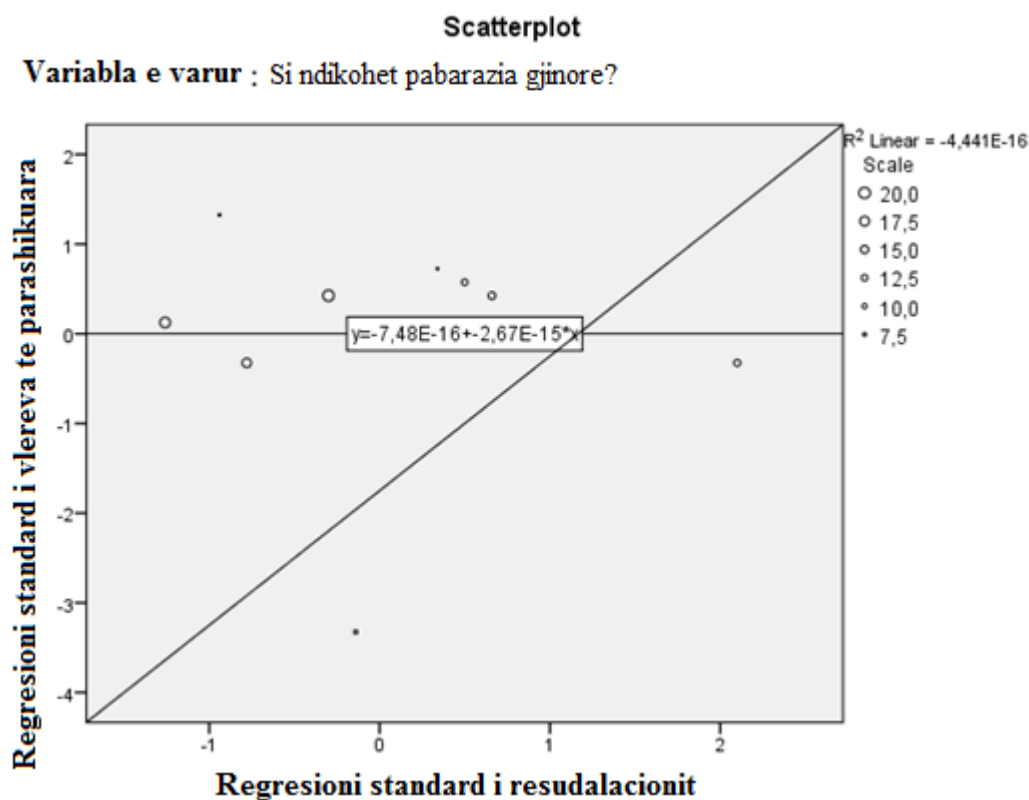
punë është plotësisht i garantuar sipas normave juridike në Shqipëri - Barazia në punë është konform standarteve ndërkombëtare	më e rëndësishme	Mean	3, 0000	, 0000	, 0000	3, 0000	3, 0000
		Std. Deviation	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000
		Std. Error Mean	, 00000				
	Nuk e di	N	0a				
		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Error Mean	.				
	Edukimi në vend ka ndikuar në zhvendosen e hendikut të pa barazisë gjinore— Bazia gjinore në punë ndikont	Është gjëja më e rëndësishme	N	109			
Mean			4, 00000	, 00000	, 00000	4, 00000	4, 00000
Std. Deviation			, 000000	, 000000	, 000000	, 000000	, 000000
Std. Error Mean			, 000000				
Nuk e di		N	0a				

ne fakorët ekonomik të femres dhe familjes		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Error Mean	.				
Respektimi i ligjit në vend ka ndikuar në zhvendosen e hendukut të pa barazis gjinore - Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazin gjinore, paraqet respektim normative europiane	Është gjëja më e rëndësishm e	N	109				
		Mean	5, 0000	, 0000	, 0000	5, 0000	5, 0000
		Std. Deviation	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000
		Std. Error Mean	, 00000				
	Nuk e di	N	0a				
		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
		Std. Error Mean	.				

Ligjet	Është gjëja më e rëndësishme	N	109				
favorizuese		Mean	6, 0000	, 0000	, 0000	6, 0000	6, 0000
për punësimin		Std. Deviation	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000	, 00000
e gjinis		Std. Error					
mashkullore –	Nuk e di	Mean	, 00000				
Mos							
përshtatshmëri							
a e							
ligjislacionit		Mean	.	. c	. c	. c, d	. c, d
shiptar dhe atij		Std. Deviation	.	. c	. c	. c, d	. c, d
të BE, në		Std. Error					
sferën e		Mean	.				
diskriminimit							
të fermave							
a. t nuk mund të llogaritet pasi të paktën një nga grupet është bosh.							
b. Përveç rasteve kur tregohet ndryshe, rezultatet bootstrap janë të bazuara në 1000 mostra bootstrap							
c. Në bazë të 0 mostrave							
d. Një interval besueshmërie 95% kërkon të paktën 39 mostra bootstrap.							

Nisur nga tabela e kryqëzuar mbi mënyrat e aplikimit të barazisë gjinore dhe kënaqshmërinë e tyre me normat ligjore, rezulton se ka një pajtueshmëri të plotë ndërmjet elementeve ligjore të barazisë gjinore me nevojat dhe praktikën në teren sipas qëndrimeve të njohësve të fushës dhe aspekteve juridike përkatëse të cilit shohin gjyqtar 7%, prokuror të prokurorive nga rrethet e Shqipërisë 15% si dhe pejsa tjetër avokat/ jurista. Nëse do të ndërtonim grafikun e homoseksualitetit do të rezultonte si në vijim: *mbi format e aplikimit të barazisë gjinore dhe kënaqshmërinë e tyre me normat ligjore*

Grafiku 4. Homoskediciteti



Nga kjo drejtëza lineare dalin në pah gabime të parashikimit, të papërfillshme, ndërsa sipas lineares R^2 (e quajtur edhe si koeficienti i përcaktimit), i cili përfaqëson përqindjen e ndryshimit në variablen e varur që mund të shpjegohet nga variablat e

pavarura (teknikisht, kjo është përqindja e variacionit i cili llogaritet nga modeli i regresionit mbi dhe përtej modelit). Ku në këtë skedulimi na jepet përmes shprehjes $R^2 = -4.441 \cdot 10^{-16}$, duke rezultuar në aplikim të më shumë se dy komponentëve, ashtu si kemi supozuar nga vështrimet teorike.

Tabela ne vijim paraqet rezultatet e regresionit të shumfishtë për Diskriminimin gjinor në punë,

Tabela 15. Regresioni i shumëfishtë i Diskriminimin gjinor në punë.

	Model	Koeficientet e pa standardizuar		Koeficientet e standardizuar	t	Sig ^a
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstanta)	1.760	.580		3.023	.003
	$\dot{X}_1$ = Komponentët ligjor	.153	.124	.142	1.335	.005
	$\dot{X}_2$ = Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë	.011	.104	.017	.101	.003
	$\dot{X}_3$ = Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore	-.119	.115	-.120	-1.068	.006
	$\dot{X}_4$ = Përqindja e femrave që janë të	.119	.108	.129	1.	.004

	punësuar				196	
	$\bar{X}_5$ = Faktorët ekonomik të femres	. 083	. 124	. 080	. 692	. 001
	X_6 = Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazin gjinore	. 104	. 101	. 114	1. 04	. 004
	$\bar{X}_7$ = Normat juridike në Shqipëri	. 005	. 125	. 009	. 038	. 004

a. Variabla e varur: Diskriminimi gjinor në punë

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square (R^2 , i reduktuar)	Gabimi standard i parashikimt
1	. 212	. 056	. 043	. 053

ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3. 418	7	. 488	. 889	. 518a
	Residual	58. 756	107	. 549		
	Total	62. 174	114			

a. Parashikimi: Komponentët ligjor; Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë;

Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi

bazë gjinore; Përqindja e femrave që janë të punësuar; Faktorët ekonomik të femrës; Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazin gjinore; Normat juridike në Shqipëri.

b. Variabla e varur: Diskriminimi gjinor në punë

Në tabelë del në pah se Regresioni i shumëfishtë i Diskriminimit gjinor në punë, qëndron. Në këtë regresion variabël i varur është Diskriminimi gjinor në punë dhe vlerat e elementit domethënës janë më të vogla se 0.05 ($p < 0.05$). Vlera 0.212, në këtë analizim, tregon një nivel të mirë të parashikimit. "R Square" përfaqëson vlerën R^2 (e quajtur edhe si koeficienti i përcaktimit), i cili përfaqëson përqindjen e ndryshimit në variablen e varur që mund të shpjegohet nga variablat e pavarura. Këtu mund të shihet se nga vlera, 0.56 që variablat e pavarura shpjegojnë 5,60% të ndryshueshmërisë së variablit të varur.

Nga analizimi i bërë konstatohet se variablat e pavarur ishin statistikisht domethënës: Komponentët ligjor ($p=0.005$), Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë ($p=0.004$), Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore ($p=0.006$), Përqindja e femrave që janë të punësuar ($p=0.004$), Faktorët ekonomik të femrës ($p=0.004$), Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazinë gjinore ($p=0.001$), Normat juridike në Shqipëri ($p=.004$). Sipas Lind et al. (2002), si rregull i përgjithshëm, vlera të korrelacionit ndërmjet -0,7 dhe 0,7 nuk janë problematike.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

$F_{0.95, 6, 798} = 2.11$ është më e madhe se vlera e llogaritur $F(.889)$, prandaj mund të arrihet në përfundimin se përgjigjet mesatare nuk janë të rëndësishme. Çka do të thotë që kontributi i secilit variabël ndaj konkurrencës është pothuajse i njëjtë.

$$Y_i = 1.760 + .153 \dot{X}_{1i} + .011 \dot{X}_{2i} + -.119 \dot{X}_{3i} + .119 \dot{X}_{4i} + .083 \dot{X}_{5i} + .104 \dot{X}_{6i} + .005 \dot{X}_{7i}$$

Diskriminimi gjinor në punë = 1.760 + 153 (Komponentët ligjor) + .011(Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë) + -.119 (Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore) + .119 (Përqindja e femrave që janë të punësuar) + .083 (Faktorët ekonomik të femrës) + .104 (Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazin gjinore) + .005 (Normat juridike në Shqipëri)

Koeficienti i regresionit është pozitiv 0.507 dhe 0.327 tregon për një lidhje pozitive ndërmjet variablit të pavarur dhe atij të varur.

Prej ku sipas rezultateve të Komponentët ligjor, Raporti i elementeve të diskriminimit gjinor në punë, Përqindja e femrave që janë të punësuar, Faktorët ekonomik të femrës, Prezantimi i drejtë i sistemit të punësimit mbi barazine gjinore, Normat juridike në Shqipëri, kanë Koeficient regresioni pozitiv $B > 0$, pra tregon për një lidhje pozitive ndërmjet variablit të pavarur dhe atij të varur duke rezultuar se me rritjen e hendekut të pabarazisë gjinore.

Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazës ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore ka Koeficient regresioni negativ $B < 0$ ($B = -0.119$), kjo tregon për lidhje

negative ndërmjet variablit të pavarur dhe atij të varur. Do të thotë se me rritjen e nivelit të variablit “Kënaqshmëria e femrave me respektimin e bazes ligjore të mosdiskriminimit në punë mbi bazë gjinore” vlera e variablit të varur “Diskriminimi gjinor në punë ” kjo pra paraqet rritje të diskriminimit apo përshtypjes së fermave të cilat konsiderojn se janë të diskriminuara në baza gjinore në punësim.

Në përfundim të ngjashëm çoi edhe testi statistikor për kontrollin e koeficientëve individual të regresionit, duke treguar se këto koeficienta janë të ndryshëm nga zero $t_1=1.335$ dhe $p=.005$; $t_2=.111$ dhe $p=.003$; $t_5=1.196$ dhe $p=.004$; $t_6=.692$ dhe $p=.001$; $t_8=.038$ dhe $p=.004$, e thënë ndryshe variablat japin kontribut domethënës në model.

Përderisa kemi marrë inputet bazike sa i takon elementeve përmbajtësore të variablave, komponentëve të Diskriminimit gjinor për pyetësorët e shpërndarë, kemi bërë një analizë të përgjithshme me të gjithë Komponentët ligjor duke konsideruar se ndërmarrjet kanë pasur zhvillim të konsiderueshëm, ashtu siç edhe shihet nga tabelat përkatëse dhe të tjera rezultate të nxjerra nga pyetësori konsiderohet se hipotezat e parashtruara janë vërtetuar.

Përveç rasteve të trajtuara duhet të themi që gjatë kohës së sundimit turk në Kosovë, burimi i konflikteve të cilat kalonin deri në vrasje ka qenë faktori grua. Kështu çdo fyerje dhe dhunë fizike ndaj gruas është konsideruar si e keqe e madhe, dhe jo rastësisht si pasojë e kësaj të keqe, ka ardhur deri edhe te vrasja, ndërsa e keqja që i është shkaktuar gruas, është konsideruar si më e rëndë me atë të keqe që i është shkaktuar mashkullit. Në bazë të botëkuptimeve të atëhershme, burri ka qenë i detyruar që të hakmerret, sepse jeta dhe nderi

i femrës janë konsideruar si të pandashme nga jeta dhe nderi i mashkullit, në çdo fis kanë ndodhur vrasje të shumta si pasojë e fyerjes së nënës, motrës e gruas (Palaj, 1944: 130 / Salihu, 1985: 48).

KAPITULLI VI: KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

KONKLUZIONE

Të drejtat e njeriut janë të ndërvarura dhe si rrjedhim gëzimi i një grupi është i kushtëzuar nga gëzimi i grupeve të tjera. Kjo lidhje reciproke apo ndërvartësi ndërmjet të drejtave të ndryshme është më e dukshme për disa të drejta të cilat nuk mund të klasifikohen qartësisht në një grup të vetëm pasi ato bëjnë pjesë në disa grupe të ndryshme në të njëjtën kohë. Përshembull si të tilla konsiderohen e drejta e pronës e drejta për arsimin. Argumenti kryesor për bërjen e dallimit midis të drejtave ka qenë lidhja ndërmjet të drejtave dhe gjykueshmërisë së tyre, e thënë ndryshe mundësisë së gëzimit të tyre me anën e ndihmës së gjykatës. Diskutimi mbi gjykueshmërinë ka shkuar kaq larg duke u mohuar të drejtave ekonomike, social dhe kulturore, statusin e tyre si të drejta të njeriut, duke i konsideruar ato vetëm si parime politike. Në të vërtetë të gjithë këto ide nuk janë të mbështetura nga argumente të ndërtuara mirë, nga teoria e të drejtave të njeriut dhe filozofia. Për më shumë zhvillimet e fundit tregojnë dhe mbështesin idenë që të drejtat e njeriut në tërësi (të gjitha grupet) kanë qenë pjesë e të drejtës ndërkombëtare të të drejtave të njeriut dhe ato janë të ndërlidhura. Do të jetë vetëm një çështje kohë përpara se të drejtat ekonomike, social dhe kulturore të plotësohen dhe arrijnë status të barabartë me të drejtat civile dhe politike.

Në vendet e Bashkimit European është në proces zhvillimi me ritme të larta e drejta evropiane e cila është tërësia e normave të përbashkëta për disa shtete të Evropës me qëllim që të luftohet më me sukses kriminaliteti, sidomos kriminaliteti i organizuar ndërkombëtar, pastaj parandalimin e diskriminimit dhe respektimin e të drejtave të njeriut” në theks të punimit tonë të drejtat për jetë familjare. Përkufizimi që i bëhet të drejtës europiane është

mjaft i gjerë dhe nuk ja lidhje me natyrën e këtyre rregullave të përbashkëta dhe as me atë se çfarë është Evropa. Për herë të parë në Evropë në vitin 1997 u hodh ideja e Corpus juris, e cila i referohet tërësisë së ligjeve dhe akteve të tjera normative në një vend. Corpus juris në kontekstin evropian është një përmbledhje idesh se si duhet të hartohet ligji evropian në mënyrë që të parandalojë dhe luftojë mashtrimet me fondet evropiane.

Në mbrojtjen e të drejtave të njeriut bëjnë pjesë e drejta për respektim të jetës private dhe familjare, mbrojtja nga diskriminimi dhe apektet ndërlidhura me subjektet e të drejtës familjare dhe të drejtave themelore të njeriut. Corpus juris është një studim i publikuar në vitin 1997 nga tetë juristë akademikë të BE (një prej tyre britanik). Corpus juris nuk ishte një dokument zyrtar i Komisionit European, por një material studimor që kishte si qëllimi hartimin e parimeve ligjore që do të ishin të vlefshme për të gjithë vendet anëtare në luftën kundër krimit në Evropë. Vendimi për ngritjen e grupit të punës vinte nga shqetësimi i mashtrimit dhe keqpërdorimit të BE dhe fakti se 80% e mashtrimeve kishin natyrë që dilte jashtë kufijve të një shteti dhe ishte më e vështirë të hetoheshin. Studimi evidentoi dy pengesa kryesore:

1. autoritetet e drejtësisë penale kishin kompetencë vetëm brenda juridiksionit të tyre, pra mund të nisnin një procedim penal nëse vepra penale kryhej në shtetin e tyre dhe

2. Ndryshimet midis sistemeve ligjore, që nga përkufizimi i veprës penale dhe civile, dënimet dhe procedura penale, duke bërë të mundur që personat që kryenin mashtrimin të mbeteshin të padënuar. U vërejt se këto pengesa nënkuptonin se ligji ishte shumë kompleks dhe joefektiv. Gjithashtu jo domosdoshmërisht krimet kryheshin në territorin e shteteve anëtare të Bashkimit European. Studimi arriti në konkluzionin se zgjidhja e këtij problemi mund të realizohej në tre mënyra:

- Asimilimi – shtetet anëtare do detyroheshin me anë të Traktateve të siguronin që ligjet e tyre të mbronin;

- Bashkëpunimi – shtetet anëtare mund të punonin së bashku për të luftuar krimin dhe mbrojtur të drejtat e njeriut ;

- Harmonizimi – shtetet anëtare mund të miratonin masa ligjore identike, si p.sh. përkufizim i njëjtë për veprës dhe rregullat e procedurës, në mënyrë që të krijohet një sferë ligjore e vetme. Studimi nxirrte në pah nevojën e një përgjigje radikale ndaj absurditetit të hapjes së kufijve për kriminelët dhe mbylljes për agjencitë e zbatimit të ligjit. Megjithatë propozimi i tyre nuk parashikonte miratimin e një kodi penal apo kodi të procedurës penale të unifikuar, por një grup rregullash penale që kufizoheshin në mbrojtjen (Corpus Juris - European Union Committee of the House of Lords (2008). The Treaty of Lisbon: an impact assessment, 10th report of session 2007-08 2. London: Stationery Office. p. E-131: 40). Studimi i Corpus juris ishte origjina e konceptit të unifikimit, harmonizimit (përafrimit) dhe asimilimit në të drejtën evropiane. Reformat e fundit legjislativë paraqesin tiparet e dekriminalizimit dhe depenalizimit për shumë figura të veprave penale. Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut përfaqëson shembullin kryesor të shkrirjes së të drejtës common law dhe civil law. Ajo përbën dhe bazën për një të kod penal evropian në të ardhmen (Pavišić, 2002). Procesi i harmonizimit të së drejtës nuk nënkupton përcaktimin e rregullave fikse, por zgjedhjen dhe përshtatjen e disa parimeve përcaktuese në krijimin e standardeve minimale të tutelës, të cilat funksionojnë vetëm nëse garantojnë të drejtat themelore të njeriut. Harmonizimi i së drejtës penale rrjedh edhe nga themelimi i disa institucioneve ndërkombëtare gjyqësore si Gjykata Evropiane, Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian, Gjykata e Hagës për krimet e luftës (dhe krijimi i Tribunalit penal

ndërkombëtar), në jurisprudencën e të cilave është përpunuar një rend procedural i cili ka ndikim thelbësor në rendin juridik të brendshëm të shteteve të veçanta. Nevoja e harmonizimit të së drejtës vjen edhe si pasojë e ekzistencës së institucioneve juridike të bashkëpunimit ndërkombëtar si ekstradimi apo ndihma juridike, efektiviteti i të cilave nënkupton një të drejtë penale të zbatueshme gjerësisht.

Duke pasur në konsideratë ekzistimin e tendencave për procedurë efikase dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, gjerësisht pranimin e ndikimit të tyre në rregullimin e procedurës penale dhe lidhur me këtë afirmimin persa i perket kufizimin e të drejtave dhe lirive të njeriut. Në këtë kuptim vend i posaçëm u takon deklaratave dhe konventave ndërkombëtare të cilat mund të karakterizohen si dokumente universale dhe regjionale.

Mbrojtja e lirive dhe të drejtave të njeriut ka ardhur si rezultat i ndikimit të shumë faktorëve të ndryshëm por më i rëndësishëm është shkaktimi i dhunës apo luftërave të padrejta që kanë ndodhur përgjatë gjithë periudhave historike të njerëzimit. Në përgjithësi ka qenë e rrezikuar kategoria e pleqve, grave dhe fëmijëve sepse në aspektin natyror këta janë më të subordinuar ndaj shtresës tjetër të cilët kanë mundësi të shkaktojnë luftëra të përmasave katastrofike njerëzore.

Megjithatë ekzistojnë pabarazi, gjinore të theksuara, në çështje të veçanta, në të dyja institucionet. Vihet re se zënia, e pozicioneve manaxheriale, nga meshkujt, zë një vend të konsiderueshëm, në uljen e barazisë gjinore në të dy këto insitucione.

Faktin që femrat nuk zënë pozicione drejtuese lidhet dhe me faktin se meshkujt janë më të prirur për sjellje bashkëpunuese. Një matës i rëndësishëm i efektivitetit të bashkëpunimit është mënyra sesi vetë individi e vlerëson dhe e percepton karrierën e tij.

Meshkujt synojnë pozicione qendrore dhe kanë tendencën të jenë më influencues, më instrumental dhe më të fuqishëm sesa femrat (Forret dhe Dougherty, 2008). Insitucionet private ofrojnë një barazi më të madhe në rekrutim dhe promovim sesa ato shtetërore. Diskriminimi më i lartë i femrave vjen nga meshkujt, kjo e vërteton dhe përgjigja vetëm nga meshkujt që femrat nuk kanë të njëjtë aftësi si meshkujt për të qenë në pozicione drejtuese. Këtë fakt mund ta lidh me terrenin psikosocial me bazë të fortë patriarkale që ekziston në Shqipëri, në të cilin ende qëndron i fuqishëm si “njësh”, koncepti masiv i rolit me epërsi të mashkullit në të gjithë drejtimet mbi femrën. Ata mendojnë që femrat nuk kanë të njëjtën aftësi si ata për të qenë në pozicione drejtuese, por sipas rishikimit të literaturës që bëme më parë rendimentet profesionale të grave janë më të mira se ato të kolegëve meshkuj. Në fakt bankat e vetme që nuk janë përfshirë në krizën e kredive janë ato që kanë gra në pozicione drejtuese, shpjegon Heather McGregor, një specialiste finance në bankën “City” në Londër (Gazeta Shqip “ Sikur bizneset të drejtohen nga gratë, 2012).

Kërkimet tregojnë se meshkujt dhe femrat nuk përfitojnë njësoj nga investimet që ata bëjnë në karrierën e tyre. Bazuar në teoritë ekzistuese dhe në kërkimet mbi organizata, arrihet në përfundimin se ka pak gjasa që femrat të arrijnë të njëjtin nivel përfitimi nga karriera sa meshkujt, për të njëjtën sjellje bashkëpunuese.

Në aspekte të tjera vërehet se femrat kanë barazi me meshkujt, më e lartë se në të gjitha vihet re në aspektin e pagave, kjo vjen për arsye se të dyja këto kompani kanë politika fikse të pagave të cilat janë të barabarta për gjini të ndryshme. Organizatat duhet të njohin dhe të respektojnë barazinë gjinore në punësim në mënyrë që të krijojnë mundësi punësimi për femrat edhe në sektorë dhe pozicione ku dominon gjinia mashkullore.

Organizatrat duhet të nxisin punësimin e femrave në pozicione të administratës ose në biznese p.sh duke vendosur si kriter pranimi gjininë, pra të punësohen vetëm femra dhe jo meshkuj në mënyrë që të rritet pjesëmarrja e femrave në pozicione manaxheriale.

Punëdhënësit mund të reduktojnë diskriminimin gjinor duke zbatuar politika kundër diskriminimit ku përshkruhet sjellja e pranueshme në vendin e punës që lidhet me gjininë, si p.sh barazi mes gjinive në procesin e promovimit. Në rast se ndodhin shkelje të politikave, pala e dëmtuar mund të ngrejë një padi diskriminuese.

Diskriminimi gjinor shpesh rezulton nga mungesa e diversitetit brenda një organizate.

Përderisa kemi marrë inputet bazike sa i takon elementeve përmbajtësore të variablave, komponentëve të Diskriminimit gjinor për pyetësorët e shpërndarë, kemi bërë një analizë të përgjithshme me të gjithë Komponentët ligjor duke konsideruar se ndërmarrjet kanë pasur zhvillim të konsiderueshëm, ashtu siç edhe shihet nga tabelat përkatëse dhe të tjera rezultate të nxjerra nga pyetësori konsiderohet se hipotezat e parashtruara janë vërtetuar.

Barazia gjinore arrihet kur njerëzit janë në gjendje për të hyrë dhe të gëzojnë shpërblime të njëjta, burimet dhe mundësitë pa marrë parasysh nëse ata janë nga gjinia femerore apo mashkullore. Shumë vende në mbarë botën, përfshirë Shqipërinë, kanë bërë përparim të rëndësishëm në drejtim të barazisë gjinore në dekadat e fundit, veçanërisht në fusha të tilla si arsim. Megjithatë, gratë vazhdojnë të fitojnë më pak se burrat, kanë më pak gjasa për të çuar përpara karrierën e tyre në krahasim me burrat, dhe kanë më shumë të ngjarë të kalojnë vitet e tyre përfundimtare në varfëri. Në të njëjtën kohë, njerëzit shpesh e kanë të vështirë për të hyrë në politikat familjare-miqësore apo marrëveshjet fleksibile të punës sesa gratë. Qëllimi i barazisë gjinore në vendin e punës është për të arritur rezultate gjerësisht të barabarta për gratë dhe burrat, nuk është saktësisht të njëjtin rezultat për të

gjithë individët. Për të arritur këtë kërkohet: - Vendet e punës të ofrojnë pagë të barabartë për gratë dhe burrat për punë me vlerë të barabartë ose të krahasueshme; -Të heqen barrierat për pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të grave në fuqinë punëtore; -Qasja për të gjitha profesionet dhe industritë, duke përfshirë rolet e lidhshme, për gratë dhe burrat; - Eliminimi i diskriminimit në bazë të gjinisë, veçanërisht në lidhje me familjen dhe përgjegjësitë për të kujdesur si grate ashtu dhe burrat.

Arritja e barazisë gjinore është e rëndësishme për vendet e punës jo vetëm për shkak se ajo është "e drejtë" por ajo është gjithashtu me rëndësi jetike në linjë fund të biznesit dhe produktivitetin e kombit tonë.

Interesimi i grave për të qenë mjaft mirë nga ana financiare ka pësuar një rritje në 20 vitet e fundit (ashtu si dhe interesimi i burrave), dhe mund të sinjalizojë një zhvendosje në zgjedhjet për karrierë të grave. Por, ashtu si interesimi i burrave për të krijuar familje e për të rritur fëmijë, nuk do të thotë domosdoshmërisht se ata vetë do të qëndrojnë në shtëpi për ta bërë këtë. Po ashtu mundet që interesimi i grave për të qenë mirë nga ana financiare nuk do të thotë domosdoshmërisht se ato do t'i fitojnë personalisht këto të ardhura. Për studentët e sotëm të kolegjit mund të jetë e vështirë që të gjejnë mënyra për të realizuar objektivat më të rëndësishme, meqenëse fuqia punëtore nuk është projektuar për të përshtatur në të njëjtën kohë interesat shtëpiake dhe ato të karrierës. N. q. s. do të detyroheshin të zgjidhnin, ka të ngjarë që mjaft persona do iu jepnin përparësi detyrimeve familjare dhe shoqërore. Orientimi relativisht më i madh i grave drejt forcimit të marrëdhënieve me njëra-tjetrën dhe funksionimit si një grup i vetëm, si dhe interesimi më i madh i grave për të ndihmuar të tjerët ndikojnë mjaft në fuqinë punëtore. Ka më shumë mundësi që gratë të jenë më të interesuara se burrat për t'u bërë mësuese, infermiere, kameriere, kujdestare fëmijësh, si dhe

për t'u marrë me punë të tjera në sektorin e shërbimeve, por për shkak se dominojnë vlera kulturore mashkullore, këto punë gëzojnë një status të ulët dhe kanë një pagesë relativisht të pakët. Madje edhe brenda të njëjtit profesion, burrat e gratë anojnë drejt aspekteve të ndryshme. Për shembull, ka më shumë të ngjarë që mjeket femra të zgjedhin kujdesin parësor shëndetësor më tepër se burrat, të cilët ka më shumë të ngjarë të zgjedhin kirurgjinë.

Një shkelje e të drejtave dhe lirive të shtetasve, e parashikuar nga Konventa përpara se të konstatohet nga Gjykata e Strasburgut, duhet detyrimisht t'i nënshtrohet juridiksionit të brendshëm gjyqësor. Shkelja e të drejtave dhe lirive themelore të konstatuar nga Gjykata e Strasburgut, nënkupton një moszbatim të dispozitave të Konventës nga autoritetet e vendit përkatës. Konventa Europiane, duke qenë pjesë e sistemit të brendshëm ligjor dhe drejtpërdrejt e zbatueshme, kërkon dhe mjetin ligjor efikasme anë të të cilit të ballafaqojë shkeljet që mund t'i bëhen individëve, si dhe të kërkojë dhe të përshtatë pajtueshmërinë e ligjit me të. E drejta për t'iu drejtuar Gjykatës Kushtetuese, për të kërkuar një gjykim të karakterit kushtetues, iu përket disa subjekteve të përcaktuara në nenin 134 të Kushtetutës (Çelari, 2010). Ajo që ndeshet më tepër në jurisprudencën e kësaj gjykate lidhet me kontrollin e pajtueshmërisë së ligjit me Kushtetutën ose me marrëveshjet ndërkombëtare, si dhe me gjykimin përfundimtar të ankesave të individëve për shkeljen e të drejtave të tyre kushtetuese, për një proces të rregullt ligjor, pasi të jenë shteruar të gjitha mjetet ligjore, për fitimin e këtyre të drejtave, të parashikuara nga nenin 131 shkronja "a" dhe "f". Këto dy kompetenca të Gjykatës Kushtetuese, lidhen me konceptin e zbatimit të drejtpërdrejtë të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut, në sistemin e brendshëm ligjor. Referimi i drejtpërdrejtë tek dispozitat e Konventës Europiane dhe te jurisprudenca e Gjykatës së

Strasburgut, për rastet e sipërcituara, gjendet në shumë vendime të Gjykatës Kushtetuese.

REKOMANDIME

Analizuam në këtë punim çështje të barazisë gjinore dhe prej argumentave dhe problematikave të ngritura mund të sjellim këtu disa rekomandime modeste të cilat mund të shërbejnë studjuesve të fushës, juristëve, studentëve por edhe një auditori më të gjerë.

1. Hartimi i ligjeve dhe akteve nënligjore specifike kundër diskriminimit dhe trajtimit jo të barbartë në të gjitha fushat që mbulohen nga Direktivat europiane përkatëse. Mbrojtja mund të shtrihet edhe në fusha të tjera të papërfshira në Direktivat, por së pari duhen respektuar standardet minimale të parashikuara në këto Direktiva.
2. Nevojitet nga pikepamja teorike dhe praktike zbatimi i drejtë i ligjit nr. 9970, dt. 24. 07. 2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” dhe atij nr. 10221, dt. 04. 02. 2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” për të kuptuar dhe zbatuar sa më mirë parimin e barazisë gjinore.
3. Qëndrimi tradicional në drejtim të roleve të grave është i lidhur me rëndësinë e pakët që ato i kushtojnë karrierës, si dhe me dominimin më të madh të femrave më të diplomuarit e kolegjeve dhe në vendet e ndryshme të punës. Për këtë arsye nevojitet ndergjegjesimi për rritjen e nivelit të karrierës me qëllim reduktimin e pabarazive
4. Roli i shtetit është i një rëndësie të vecantë ndaj institucionet shtetërore duhet me doemos të rrisin influencën e grave në çështje të ndryshme me qëllim fuqizimin e grave.

5. Në këtë drejtim, evidentimi i modeleve pozitive që japin rezultat e që mund të adoptohen në një vend si Shqipëria mund të jetë një veprim i duhur, që t'i shërbejë adaptimit të modeleve gjithëpërfshirëse të gruas në jetën e vendit.
6. Është e domosdoshme që të dhënat nga institucionet të jenë koherente, të përditësuaradhe të aksesueshme. Ato vlejnë për analizën e situates, për të parekontrolluar ndryshimin që ka sjellë çdo akt ligjor dhe politika pozitive si dhe masat e përshtatshme e efektive për reduktimin e pabarazisë dhe faktorët që ndikojnë.
7. Edukimi me të drejtat dhe përgjegjësitë brenda strukturës familjare mbetet një çështje me rëndësi.
8. Dhënia e ndihmës konkrete për gratë në nevojë dhe këshillimi mbetet ende një problem për adresim sidomos kur flasim për çështje të tilla si diskriminimi, dhuna në familje, viktimizimi etj.
9. Aktorë të rëndesishem shteterore si Shkolla e Magjistraturës, Dhoma Kombëtare e Avokatisë, universitetet etj. duhet të kujdesen në vazhdimësi për azhurnimin e aktorëvekryesorë të sistemit të drejtësisë me standardet e barazisë gjinore dhe kujdesin në zbatimin e tyre në proceset gjyqësore dhe jashtëgjyqësore.

BIBLIOGRAFIA

Burime paresore

1. Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, 1948.
2. Direktiva 2000/43/KEE e Këshillit Europian, Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave, pavarësisht nga prejardhja e tyre raciale ose etnike.
3. Direktiva 2000/78/KEE Këshillit Europian, Direktiva Kuadër për Trajtimin e Barbartë në Punësim dhe Profesion.
4. Direktiva 75/117/KEE Mbi parimin e pagës së barabartë;
5. Direktiva 97/80/KE mbi Barrën e Provës në rastin e diskriminimit mbi bazën e seksit;
6. Direktiva e Këshillit 76/207/e KEE-së e 9 shkurtit 1976 për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në lidhje me qasjen në punësim, trajnimin profesional dhe ngritjen në detyrë, dhe kushtet e punës.
7. Direktiva mbi parimin e trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin me mallra dhe shërbime, Direktiva 2004/113 / KE.
8. Karta Europiane e të Drejtave të Njeriut, 2000
9. Kodi i familjes i Republikës së Shqipërisë
10. Kodi i Procedurës i Republikës së Shqipërisë
11. Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë
12. Kodi Penal i Republikës së Shqipërisë
13. Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë
14. Konventa Europiane për të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore

15. Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas
16. Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
17. Ligj Nr. 10221, datë. 4.2.2010 “Për mbrojtjen nga të gjitha format e diskriminimit në RSH”.
18. Ligji Nr. 7703, datë.11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
19. Ligji Nr. 9669, datë.18.12.2006“Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”
20. Ligji Nr. 9970, datë.24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”.
21. Protokolli shtesë i Konventes për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas, i vitit 1978
22. Traktati i Bashkimit European
23. Traktati mbi funksionimin e Bashkimit European

Burime dytesore

1. Abdulla Aliu, Haxhi Gashi – “E drejta familjare”, Prishtine 2007,
2. Adsera, A. & B. R. Chiswick (2004), Are There Gender and Country of Origin Differences in Immigrant Labor Market Outcomes across European Destinations? Bonn: IZA.
3. Agnew, T. (2000), Down Equality Street. Emap Public Sector Management
4. Aleks Laurasi: "Marrëdhëniet familjare", Shtëpia botuese "Laurasi", Tiranë, 2001. faqe 12

5. Andrija Gams. E Drejta Civile. 972, Prishtinë Anderl in Kucsko, urheber.recht 2008.
6. Antike, Mohr Siebeck, Tübingen 2005.
7. Anthony Dosen, Tanya Ballantyne, Marcia Brumpton, Kim Gibson, Leon Harris, Stephen Lippingwell etj) Investigation Legal Studies for Queensland, University of Cambridge, 2013.
8. Arendt, Hannah, Ndërmjet të shkuarës dhe të ardhmes, Onufri, Tiranë, 1998
Brzezinski, Zbignjew, Zgjedhja, Zenith, Prishtinë, 2006
9. Arthur H. Garrison, Terrorism: The Nature of its History, Criminal Justice Studies, 2003, vol. 16(1).
10. Ayres, R. & T. Barber (2006), 'Statistical analysis of female migration and labour market integration in the EU', FeMiPol Working Paper No. 3. Oxford: FeMiPol.
11. Banton, M. (1994), Discrimination. Buckingham: Open University Press.
12. Behtoui, A. (2006a), Unequal opportunities: the impact of social capital and recruitment methods on immigrants and their children in the Swedish labour market. Linköping: Department of Social and Welfare Studies.
13. Bertrand, M., D. Chugh & S. Mullainathan (2004), 'Implicit discrimination', The American
14. Blank, R., M. Dabady & C. F. Citro (2004), Measuring Racial Discrimination. Washington, DC: National Academies Press.

15. Bovenkerk, F. (2000), 'The research Methodology 13-40', in R. Zegers de Beijl (ed.), Documenting Discrimination Against Migrant Workers in the Labour Market. A Comparative Study of Four Countries. Geneva: International Labour Office.
16. Brekel, C. van den, M. van Klaveren & K. Tijdens (1999), The Absence of Women in the ICT-sector.
17. Burkert, C. & H. Seibert (2007), 'Labour market outcomes after vocational training in Germany. Equal opportunities for migrants and natives?', IAB Discussion Paper No. 31.
18. Butler, P. (2001), 'Top of the NHS is no place for women', in The Guardian, 16 April 2001.
19. Central Statistics Office (2004), National Census 2002 – Irish Traveller Community, released 29 January 2004.
20. Chow, K., T. Venables & M. Bryska (2006), 'Report on the Free Movement of Workers in EU-25. The Functioning Arrangements – Two Years after Enlargement'. Brussels: European Citizen Action Service.
21. COM (2004), First Annual Report on Migration and Integration. Brussels: Commission of the European Communities.
22. Dahrendorf, Ralf, Konflikti shoqëror modern, Dituria, Tiranë, 1997
23. Dale, A., J. Lindley & S. Dex (2006), 'A life course perspective on ethnic minority differences in women's economic activity in Britain', European Sociological Review 22 (4): 459-76.

24. Daniel J. Koenig dhe Dilip K. Das, International Police Cooperation – A World Perspective, Oxford, 2001, faqe6.
25. Deflem, Mathieu. 2007. "International Police Cooperation Against Terrorism: Interpol and Europol in Comparison." Faqe 18 in Understanding and Responding to Terrorism, edited by H. Durmaz, B. Sevinc, A.S. Yayla, and S. Ekici. Amsterdam: IOS Press.
26. Dex, S. & J. Lindley (2007), 'Labour market job matching for UK minority ethnic groups', GeNet Working Paper 23.
27. Marina Janjle Komar dr. Radoje Korad dr. Zoran Ponjavi:"Porodino pravo", Izdavač Uo preduzee "Homoc"d.o.o.Beograd, 1999, fqe 7
28. Duleep, H. O. & S. Sanders (1993), 'The Decision to Work by Married Immigrant Women', Industrial and Labor Relations Review 46 (4): 677-690.
29. Dumont, J. C. & M. Isoppo (2005), 'The participation of immigrant women in the labour market: a double handicap despite the progress made', in Migrant Women and the Labour Market: Diversity and Challenges. Brussels: OECD and European Commission.
30. Dumont, J. C. & T. Liebig (2005), 'Labour Market Integration of Immigrant Women. Overview and Recent Trends', in Migrant Women and the Labour Market: Diversity and Challenges. Brussels: OECD and European Commission.

31. Dustmann, C. & C. Schmidt (2000), The Wage Performance of Immigrant Women: Fulltime Jobs, Part-time Jobs, and the Role of Selection. London: Centre for Economic Policy Research.
32. Economic Review 95 (2): 94-98, Papers and Proceedings of the 117th Annual Meeting of the American Economic Association, Philadelphia, PA, 7-9 January 2005.
33. Epler, Erhard, Rikthimi i politikës, ISPS&Rinia, Tiranë, 2001
34. Equal Opportunities Commission (EOC) (2007), Moving on up? The way forward. Report of the EOC's investigation into Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean women and work.
35. Ethan Nadelmann, Cops across borders. Pennsylvania Park, PN: Penn State University Press, 1993.
36. European Women's Lobby (2007), 'Equal Rights, Equal Voices: Migrant Women in the European Union', Brussels, 19-21 January 2007.
37. Forsythe, R., J. L. Horowitz, N. E. Salvin & M. Sefton (1994), 'Fairness in Simple Bargaining Experiments', Games and Economic Behavior 6: 347-369.
38. FRA (2007), Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU. Vienna: FRA.
39. Frank Shanty, Patit Paban Mishra, Organized Crime: from trafficking to terrorism, volume I, ABC-CLIO, 2008, Introduction.
40. Frederic Lemieux, International Police Cooperation, Emerging Issues, Theory and Practice, 2010.

41. Fukuyama, Francis (1989) National Interests. The End of History?' 16 (Summer 1989)
42. Gani Oruci - "E drejta familjare", Prishtine 1994,
43. .
44. Goldston, J., (2001). 'Race and ethnic data: a missing resource in the fight against discrimination', in A. Krizsa`n (ed.), Ethnic Monitoring and Data Protection: the European Context, 19-41. Budapest: CEU-INDOK.
45. Greene R.Jack The Encyclopedia of Police Science, Third Edition, Volume 1 A-I, Index, Routledge, Taylor & Francis Group, New York, 2007.
46. H.Donniedieu de Varbes, Les Principes modernes du droit penal international, 1928
47. H.Donniedieu de Varbes, Les Principes modernes du droit penal international, 1928, faqe 302.
48. Hallik, K. et al. (2006), Estonia: Interethnic Relations and the Issue of Discrimination in Tallinn, 39. Tallinn: LICHR.
49. Hamdi Podvorica – "E drejta familjare", Prishtine 2004,
50. Handbook on Criminal Justice Responses to Terrorism, UNITED NATIONS, New York, 2009.
51. Heckman, J. (1998) 'Detecting discrimination' Journal of Economic Perspectives 12: 101-116.

52. Heron, A. (2005), 'Migrant Women into Work – What is Working?', in Migrant Women and the Labour Market: diversity and challenges. Brussels: OECD and European Commission.
53. Hoglund, S. (2008) 'Etnisk diskriminering I arbetslivet', in M. Darvishpour & C. Westin (eds.), Migration och etnicitet. Perspektiv på ett mångkulturellt Sverige. Lund: Studentlitteratur.
54. Hönekopp, E., G. Will & S. Rühl (2002), 'Migrants, Minorities and Employment in Germany', Raxen 3 Report to the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
55. Home Office, Department for Work and Pensions, HM Revenue & Customs and Communities and Local Government (2007), Accession Monitoring Report, May 2004–December 2006, no. 10, London.
56. Houtzager, D. & P. R. Rodrigues (2002), 'Migrants, Minorities and Employment in the Netherlands. Exclusion, discrimination and antidiscrimination', Raxen 3 Report to the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC).
57. Kalev, A., F. Dobbin and E. Kelly (2006), 'Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies'. American Sociological Review 71 (4): 589-617.
58. Knocke W. (2005), Immigrant Women on the Swedish Labour Market – The Past and Present Situation, in Migrant Women and the Labour Market: Diversity and Challenges.

59. Kofman, E. (2004), 'Family-related migration: a critical review of European studies' *Journal of Ethnic and Migration Studies* 30 (2): 243-262.
60. Kofman, E. (2007), 'Gendered migrations, livelihoods and entitlements in European welfare states', in N. Piper (ed.), *New Perspectives on Gender and Migration: Empowerment, Rights, and Entitlements*, 59-101. New York: Routledge.
61. Kofman, E., A. Phizacklea, P. Raghuram & R. Sales (2000), *Gender and International Migration in Europe: employment, welfare and politics*. New York: Routledge.
62. Kofman, E., P. Raghuram & M. Merefield (2005), *Gendered Migrations: towards gender sensitive policies in the UK*, Asylum and Migration Working Paper 6, Institute of Public Policy Research.
63. Kraal, K. & J. Roosblad (2008a), 'Diversity, Equality and Discrimination in Working Life', IMISCOE Working Paper No. 6, Amsterdam: IMISCOE.
64. Kraal, K. & J. Roosblad (2008b), 'Equal opportunities in the labour market for immigrant people and ethnic minorities', IMISCOE Working Paper No. 22, Amsterdam: IMISCOE.
65. Lewis, S. and J. Lewis (1996). *The work-family challenge*. London: Sage Publications.
66. Liebig, T. (2007), *The Labour Market Integration of Immigrants in Germany*. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 47.
67. Manfredi, A. (2007), 'Aosta, 'Sei di colore, in sala non vai bene', ristorante rifiuta di assumere ragazza', *La Repubblica.it*, 4 January 2007.

68. Mannila, S. (ed.) (2005), Data to Promote Equality, European Commission / Finnish Ministry of Labour, Helsinki
69. Meurs, D., A. Pailhe' & P. Simon (2006), 'The Persistence of Intergenerational Inequalities Linked to Immigration: Labour Market Outcomes for Immigrants and Their Descendants in France, Populations 2006 5 (6),
70. Muus, P. (2002), Migration, immigrants and labour markets in EU countries. ThemES, occasional papers and reprints on ethnic studies 3. University of Linköping: Centre for
71. Norrköping Integrationsverket. Inter-ministerial Commission for Roma Community Affairs (2005),
72. O'Grady, A., N. Balmer, B. Carter, P. Pleasance, A. Buck and H. Genn (2005), 'Institutional Racism and Civil Justice', Ethnic and Racial Studies 28 (4): 620-638.
73. OECD (2001), Employment outlook. Paris: OECD.
74. OECD (2005), Employment outlook. Paris: OECD.
75. Rallu J.L., Piche' V. & Simon P. (2006), 'Demography and Ethnicity: An Ambiguous Relationship', in Graziella Caselli, Jacques Vallin et Guillaume Wunsch, e'd. Demography:
76. Report on the situation of Roma communities in the Czech Republic in 2004, acknowledged by the government on 9 March 2005.
77. Rooth, D. O. & J. Ekberg (2006), 'Occupational Mobility for Immigrants in Sweden', International Migration 44 (2): 57-77.

78. Rooth, D. O. (2001), 'Etnisk diskriminering och "Sverige-specifik" kunskap', *Ekonomisk Debatt* 29 (8): 535-546.
79. Segendorf, A. O. (2005), *Job search strategies and wage effects for immigrants*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI).
- Silberman R. & I. Fournier (2006), 'Les secondes generations sur le marche du travail en France : une penalite ethnique ancree dans le temps', *Revue francaise de sociologie* 2006 (2).
80. Silberman, R., R. Alba & I. Fournier (2007), 'Segmented assimilation in France? Discrimination in the labour market against the second generation', *Ethnic and Racial Studies* 30 (1): 1-27.
81. Simon P. (2007), *Ethnic statistics and data protection*, report for ECRI, European Council, Strasbourg, June 2007
82. Stewart, M. & L. Lindburg (1997), *Gaining from Diversity*. Brussels: European Business Network for Social Cohesion.
83. Veenman, J. & J. van Ours (2002), 'From Parent to Child: Early Labour Market Experiences of Second-Generation Immigrants in the Netherlands', IZA Discussion Paper 649, Institute for the Study of Labour (IZA).
84. Williams, M. S. (2000), 'In Defence of Affirmative Action: North American Discourses for the European Context?', in E. Appelt & M. Jarosch (eds.), *Combating Racial Discrimination: Affirmative Action as a Model for Europe*. Oxford: Berg.

85. Wrench, J. (2005), 'The Measurement of Discrimination: Problems of comparability and the role of research' in S. Mannila (ed.), Data to Promote Equality, European Commission/ Finnish Ministry of Labour, Helsinki, p. 56-76
86. Wrench, J. (2007), Diversity Management and Discrimination: Immigrants and Ethnic Minorities in the EU. Aldershot: Ashgate.
87. Zorlu, A. (2001), Do ethnicity and sex matter in pay and employment choices? Analysis of 8 groups in the Dutch labour market. Amsterdam: University of Amsterdam Press.

Website

1. http://www.universitatieuropian.com/botimet/polis/polis2/artikulli_1.htm
2. www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/basicase_en.pdf
3. <http://www.unodc.org/>
4. <http://www.evropaelire.org/content/article/1037248.html>
5. www.oecd.com

