



Agjencia për Mbështetjen
e Shoqërisë Civile

***RAPORT MONITORIMI
I NIVELIT TË NJOHJES DHE ZBATIMIT
TË LIGJIT PËR MBROJTJEN NGA
DISKRIMINIMI NË NJËSITË E
QEVERISJES VENDORE (BASHKITË
DURRËS, VLORË DHE SHKODËR)***

Tiranë, Maj 2014

Ky dokument është përgatitur nga ekspertët e Institutit Shqiptar për Studime Ligjore dhe Territoriale (ALTRI) në kuadër të projektit me temë: “Mbi një zbatim sa më efektiv të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, financuar nga Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile. Mendimet e shprehura në këtë botim janë të autorëve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht mendimet e donatorit.

PËRMBAJTJA

Parathënie	2-3
Kreu I Monitorim i nivelit të njohjes dhe zbatimit të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në Njësitë e Qverisjes Vendore (Bashkitë Durrës, Vlorë dhe Shkodër)	3-16
A. Metodologjia e monitorimit	
B. Analizimi i të dhënave të mbledhura në kuadër të sondazhit	
Kreu II Konkluzione	17
Kreu III Rekomandime	18

PARATHËNIE

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, në datën 04.02.2010, ka miratuar ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Pas dekretimit nga Presidenti i Republikës dhe botimit në Fletoren Zyrtare, ligji hyri në fuqi, më 13 mars 2010. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është një hap konkret në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut nën frymën e dokumenteve ndërkombëtare dhe, njëkohësisht, një hap konkret i përmbushjes së standardeve të anëtarësimit në BE.

Me kalimin e më shumë se një viti nga hyrja në fuqi e këtij ligji dhe nga fillimi i punës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD-së), lindi si një nevojë imediate hartimi i një plani strategjik që të përcaktojë vizionin, qëllimet dhe politikat konkrete për veprimtarinë e ardhshme të këtij institucioni.

Në këtë kuadër, gjatë vitit 2011, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka hartuar Planin Strategjik 2012-2015 dhe Planin i Veprimit për vitin 2012. Objektivi i këtij dokumenti¹ është përcaktimi i një strategjie për zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” për vitet 2012-2015, si dhe përcaktimi i detajuar i Planit të Veprimit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2013.

Ky dokument ka shërbyer si një bazë e rëndësishme në të cilin është mbështetur veprimtaria e këtij institucioni dhe i është nënshtruar një procesi të gjatë konsultimi ndërmjet institucioneve shtetërore si: Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, Këshilli i Ministrave, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministria e Brendshme, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë, Avokati i Popullit dhe INSTAT-i, si dhe në të njëjtën kohë, në këtë proces janë përfshirë një gamë e gjerë të organizatave të shoqërisë civile të cilat kanë për objekt të veprimtarisë së tyre mbrojtjen nga diskriminimi.

KMD-ja është institucioni përgjegjës në zbatimin e Planit Strategjik 2012-2015 dhe Planit të Veprimit i cili, parashikon mekanizma konkrete monitorimi dhe zbatimimi me qëllim rishikimin dhe përshtatjen e Planit të Veprimit për vitin pasardhës. Në këtë kuadër, është konsideruar që vlerësimi i statusit të zbatimit të Planit të Veprimit të KMD-së për vitin 2012 do të ndihmonte këtë institucion jo vetëm në kuadër të vlerësimit të përgjithshëm të realizimit të objektivave strategjike të parashikuara për vitin 2012 por mbi të gjitha do të ndihmojë KMD-në në krijimin e një vizioni më të qartë të situatës aktuale të veprimtarisë së tij dhe për rrjedhojë, të parashikimeve strategjike për vitin pasardhës.

Së fundi, Qendra ALTRI në kuadër të projektit të financuar nga Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile “Mbi një zbatim sa më efektiv të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe me qëllim vlerësimin e shkallës së ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në fushën e punësimit

¹Plani Strategjik 2012-2015 dhe Planin i Veprimit për vitin 2012, i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

në sektorin publik, zhvilloi një sondazh pranë 3 Njësive të Qeverisjes Vendore, Durrës, Vlorë dhe Shkodër. Përfundimet e këtij procesi monitorimi janë paraqitur në këtë raport të shoqëruara me konkluzionet dhe rekomandimet përkatëse të cilat, do të orientojnë KMD-në dhe institucionet publike lidhur me masat që duhet të ndërmerren për përmirësimin e situatës.



MONITORIMI MBI NIVELIN E NJOHJES DHE ZBATIMIT TË LIGJIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI NË INSTITUCIONET E NJËSIVE TË QEVERISJES VENDORE (BASHKITË DURRËS, VLORË DHE SHKODËR)

Në kuadër të objektivit strategjik “*Rritja e ndërgjegjësimit të opinionit publik për mbrojtjen nga diskriminimi dhe për rolin e KMD-së në këtë fushë*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka si objektiv specifik arritjen e një niveli bazë ndërgjegjësimi të publikut në përgjithësi, si dhe Konsolidimin i rolit të KMD-së në sektorin publik. Mbështetur në këtë objektiv strategjik dhe me qëllim mbështetjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në përmbushje të detyrimeve ligjore dhe politike të miratuara, Qendra ALTRI propozoi pranë Agjencisë për Mbështetjen e Shoqërisë Civile projektin me temë “Mbi një zbatim sa më efektiv të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.”.

Ky projekt i cili gjeti mbështetjen e Agjencisë për Mbështetjen e Shoqërisë Civile konsistoi në realizimin e disa aktiviteteve, të cilat kishin si qëllim kryesor kontribuimin në luftën kundër diskriminimit për shkaqe të ndryshme përmes informimit, sensibilizimit, ushtrimit të presionit pozitiv dhe studimit të diskriminimit në funksion të promovimit të të drejtave të grupeve të diskriminuara, duke kontribuar kështu në promovimin e respektit për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

Të bindur që një analizë domethënëse mbi nivelin e ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe veçanërisht mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe evidentimi i problemeve që lidhen me antidiskriminimin dhe zbatimin efektiv të këtij ligji, është një fillesë e nevojshme për të ndihmuar politika dhe aktivitete të ardhshme kundër diskriminimit dhe mund t’i shërbejë Komisionerit në arritjen e zbatimit efektiv të ligjit.

Gjithashtu, të bindur se zbatimi efektiv i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe mbështetja e Zyrës së Komisionerit kontribuon në promovimin e të drejtave të grupeve të diskriminuara, përmes bashkëpunimit me Komisionerin, veprime të tilla si fushatat ndërgjegjësuëse dhe trajnimet në administratën publike, ndihmojnë arritjen e zbatimit

efektiv të ligjit, rritjen e ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe promovimin e trajtimit të barabartë të individëve.

Duke i përfytyruar pritshmëritë nga ky projekt si një pemë, ndërsa rrënjët i korrespondojnë rritjes së ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe veçanërisht mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, duke iu ngjitur degëve të kësaj peme, projekti do të kontribuojë në mënyrë konsekuente në zbatimin efektiv të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në promovimin e trajtimit të barabartë për të gjithë, në mbrojtjen e të drejtave të grupeve të diskriminuara, deri në majën e kësaj peme, që i korrespondon promovimit të respektit për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut.

Projekti synon realizimin e disa objektivave kryesorë dhe konkretisht:

- Të identifikojë dhe analizojë nivelin e ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe shkallën e zbatimit të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, problemet dhe vështirësitë që lidhen me zbatimin efektiv të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- Të ndihmojë Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi në zbatimin efektiv të ligjit ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’;
- Të sensibilizojë institucionet e administratës publike dhe të rrisë ndërgjegjësimin e publikut, mbi standardet kundër diskriminimit, veçanërisht mbi ligjin ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’;
- T’iu vijë në ndihmë politikave dhe aktiviteteve të ardhshme kundër diskriminimit.

A. METODOLOGJIA E MONITORIMIT

Me qëllim realizimin e objektivave të sipërpërmendura, projekti është ideuar në dy faza kryesore. Në këtë raport do të ndalemi në metodologjinë e përdorur dhe në rezultatet e arritura gjatë zbatimit të fazës së parë të tij.

Më konkretisht, Qendra ALTRI gjatë fazës së parë të projektit dhe me qëllim vlerësimin e shkallës së ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, zhvilloi një proces monitorimi i cili konsistoi në mbledhjen e të dhënave nga institucionet përgjegjëse për zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me qëllim evidentimin e shkallës së zbatimit të tij. Gjatë fazës së dytë të anketimit/sondazhit u evidentua niveli i ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, e rasteve të mundshme të diskriminimit dhe reagimet ndaj tyre. Njëkohësisht u zhvillua një fushatë ndërgjegjësimi përmes botimit dhe shpërndarjes së broshurës, e cila përmban informacion në varësi të target grupit të cilit i drejtohet.

Si proces fillestar organizata konsolidoi bashkëpunimin me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) nëpërmjet organizimit të takimeve me Komisioneren Znj. Irma Baraku dhe me stafin e KMD-së me qëllim prezantimin e projektit dhe rëndësisë së

bashkëpunimit me KMD-në. Në kuadër të këtij bashkëpunimi, mbështetja e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka konsistuar kryesisht në krijimin e pikave të përbashkëta të kontaktit, shkëmbimin e të dhënave dhe hartimit të planit të përbashkët të punës. Përfshirja e stafit të KMD-së në këtë projekt i shërbeu krijimit të një praktike të përbashkët dhe të konsoliduar, e cila do të shërbejë si shembull/referencë gjatë zhvillimit të proceseve të ngjashme.

Në vijim të këtij aktiviteti ekspertët e Qendrës hartuan materialet e nevojshme për zhvillimin e veprimtarisë së monitorimit dhe anketimit. Më konkretisht, ekspertët hartuan:

- Metodologjinë e monitorimit;
- Broshura me karakter informues;
- Pyetëtorin e strukturuar dhe gjysëm të strukturuar.

Të gjitha materialet e sipërpërmendura ² u konsultuan me KMD-në, me qëllim përmirësimin dhe plotësimin e tyre si dhe shërbyen si bazë për zhvillimin e aktiviteteve të mëtejshme.

Pas përgatitjes së materialeve të nevojshme, ekspertët e Qendrës zhvilluan një sondazh pranë Bashkisë Vlorë, Durrës dhe Shkodër me qëllim evidentimin e nivelit të ndërgjegjësimit mbi standardet kundër diskriminimit dhe ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, e rasteve të mundshme të diskriminimit dhe reagimet ndaj tyre. Me qëllim mbledhjen e të dhënave më pranë realitetit, sondazhi u zhvillua në mënyrë anonime, individuale dhe të veçanta për secilin nga grupet të cilëve iu drejtohej. Duke marrë në konsideratë që numri mesatar i totalit të punonjësve të njësisve të qeverisjes vendore (NJQV) është rreth 300 punonjës (100 punonjës për NJQV) konsideruam se, pavarësisht numrit të pyetësorëve që do të shpërndahej për t’u plotësuar në këto institucione, plotësimi i rreth 90 pyetësorëve në total do të paraqiste një numër të mjaftueshëm për të siguruar të dhëna të plota. Përsa i përket përzgjedhjes së kampionimit Qendra, duke patur parasysh edhe objektivin që kërkohet të realizohet, aplikoi metodën e kampionimit të rastësishëm.

Më konkretisht, pas hartimit të pyetësorit, nepërmjet komunikimit me e-mail iu drejtua kryetarëve të 3 NJQV-ve, me qëllim krijimin e kushteve të nevojshme për zhvillimin e sondazhit me punonjësit e tyre por edhe të fushatës ndërgjegjësuese. Gjatë takimeve të para me përfaqësuesit e NJQV, ekspertët e Qendrës u kufizuan në një përshkrim të qëllimit të projektit, aktiviteteve dhe rëndësisë së tij. Më pas ekspertët vijuan me plotësimin e pyetësorëve nga punonjësit e këtyre institucioneve. Gjatë këtij aktiviteti u hasën vështirësitë e mëposhtme:

- Pyetësorët nuk u plotësuan në prezencë të ekspertëve të Qendrës pasi nga pikat e kontaktit në NJQV u konsiderua se punonjësit nuk duhet të shkëputeshin nga

² Bashkëlidhur materialet.

ushtimi i funksionit të tyre dhe pyetëtori duhej të plotësohej kur ata të kishin kohë të lirë.

- Numri i pyetësorëve të dorëzuar nuk ishte i plotë, pra jo të gjithë pyetësorët për NJQV u kthyen të plotësuar (vetëm 46 prej 90 pyetësorëve të shpërndarë).

Duke pasur si synim kryesor arritjen e një niveli bazë të ndërgjegjësimit të punonjësve të këtyre institucioneve Qendra në përfundim të aktivitetite monitorues zhvilloi një fushatë ndërgjegjësimi përmes shpërndarjes së broshurave informuese.

Po në këtë fazë, u realizua edhe një proces monitorues që konsistoi në mbledhjen e të dhënave nga institucionet përgjegjëse për zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me qëllim evidentimin e shkallës së zbatimit të tij. Të dhënat përfshijnë:

a) të dhëna nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mbi numrin e ankesave të mbërritura pranë tij, rastet e përfunduara, masat/sanksionet e vendosura, si dhe informacion mbi zhvillimin e veprimtarive të tjera të parashikuara nga ligji;

b) të dhëna nga Këshilli i Ministrave dhe ministritë e linjës në lidhje me ndërmarrjen e masave me karakter pozitiv të parashikuara nga ligji;

c) të dhëna statistikore mbi rastet gjyqësore sipas nenit 34 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Gjatë **përpunimit të të dhënave dhe analizimit të tyre** kemi mbajtur në konsideratë që pasqyrimi i tyre të jetë sa më i saktë. Përpunimi dhe analizimi i të dhënave u mbështetet në kombinimin e metodologjisë sasiore dhe cilësore, me të dhëna të mbledhura nga burime primare ashtu dhe sekondare.

B. ANALIZIMI I TË DHËNAVE TË MBLEDHURA NË KUADËR TË SONDAZHIT

Sondazhi u zhvillua në aparatet e Bashkive dhe konkretisht pranë:

1. Bashkisë Durrës
2. Bashkisë Vlorë
3. Bashkisë Shkodër

Ekspertët e Qendrës në bashkëpunim me pikat e kontaktit, të caktuara për secilën Bashki, vijuan me procesin e shpërndarjes së pyetësorëve. *Për secilën Bashki dhe duke marrë në konsideratë numrin e përgjithshëm të punonjësve u shpërndanë gjithësej 90 pyetësor. Në përfundim të procesit, ekspertët e Qendrës arritën të mbledhin 46 pyetësorë të plotësuar. Mund të themi që nga numri i pyetësorëve të mbledhur vlerësojmë se janë përfshirë në këtë sondazh rreth 10% e punonjësve të administratës që ushtrojnë funksionet pranë aparateve të 3 Bashkive.*

B.1 Njohuritë mbi ligjin per mbrojtjen nga diskriminimi**PYETJA 1**

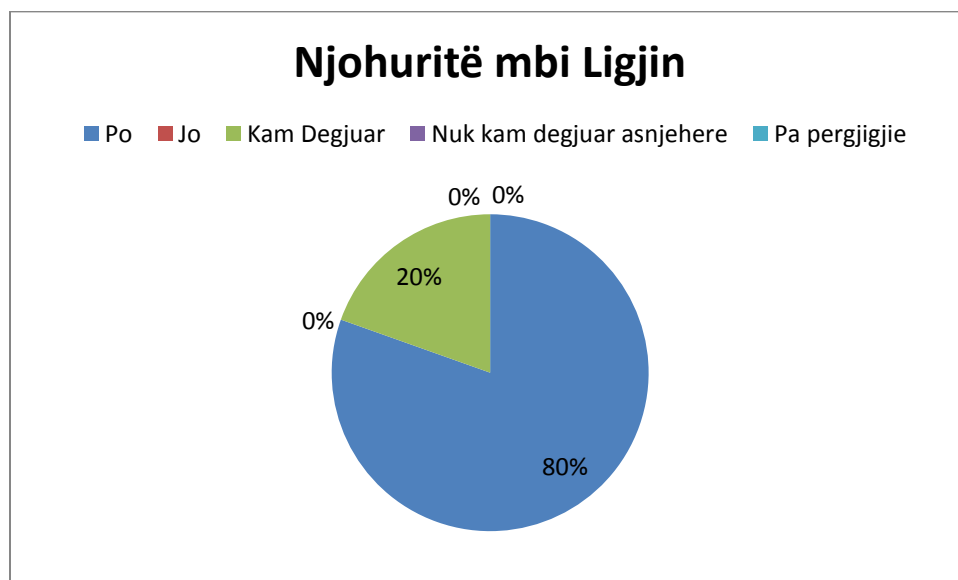
A keni dijeni se ekziston një ligj i posaçëm i cili rregullon çështjet e diskriminimit?:

a) Po b) Jo c) Kam dëgjuar d) Nuk kam dëgjuar asnjëherë

REZULTATI

- 37 punonjës nga 46i janë përgjigjur me “Po”,
- 0 me “Jo”,
- 9 me “kam dëgjuar”,
- 0 me “nuk kam dëgjuar asnjëherë” dhe
- 0 nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Nga përgjigjet konkludojmë se rreth 80% të punonjësve të anketuar kanë njohuri mbi ekzistencën e një ligji të posaçëm për diskriminimin.



B.2 Ekzistenca e KMD-së

PYETJA 2

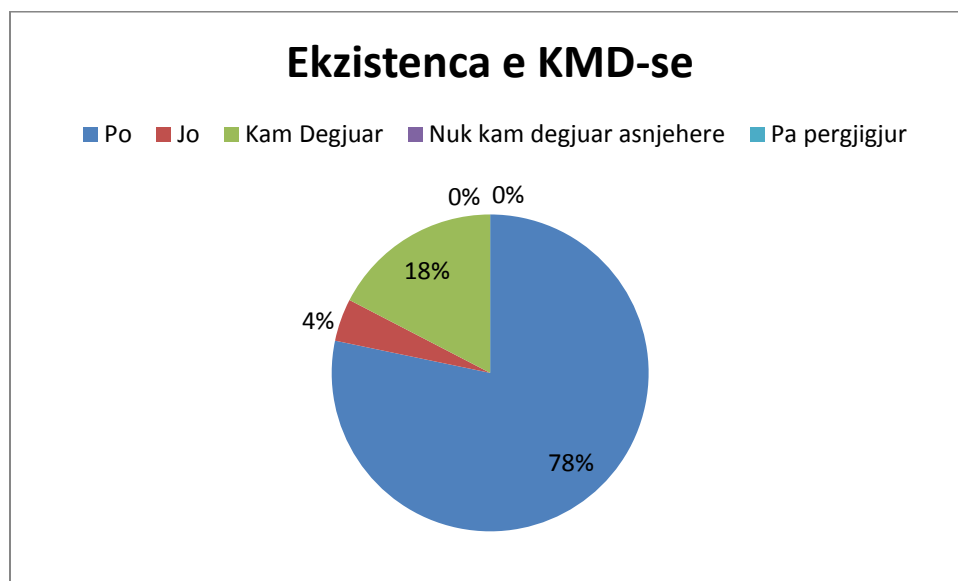
A keni dijeni se ekziston një institucion i veçantë si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi?

a) Po b) Jo c) Kam dëgjuar d) Nuk kam dëgjuar asnjëherë

REZULTATI

- 36 punonjës nga 46 i janë përgjigjur me “Po”,
- 2 me “Jo”,
- 8 me “kam dëgjuar”,
- ome “nuk kam dëgjuar asnjëherë” dhe
- onuk i janë përgjigjur pyetjes.

Nga përgjigjet konkludojmë se rreth 78% e punonjësve të anketuar kanë dijenise ekziston një institucion i veçantë si Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithashtu, nga rezultatet vërejmë se një pjesë e të anketuarve i janë përgjigjur me “Jo” pyetjes ndërkohëqë tek pyetjaepare nuk kishim përgjigje me “Jo”, çfarëdemostron qëka një numër punonjësish që edhe pse kanë dëgjuar apo kanë dijeni për ekzistencën e një ligji të posaçëm i cili rregullon çështjet e diskriminimit përsa i përket institucionit një pjesë e tyre nuk kanë dijeni mbi ekzistencën e tij.



B.3 Kompetencat e KMD-së

PYETJA 3

Sipas opinionit tuaj, cilat janë disa nga kompetencat më të rëndësishme të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi? (Lutemi rrethoni alternativat të cilat vlerësoni si të përshtatshme).

- a) përfaqësimi i ankuesit në organet gjyqësore në çështjet civile të ndryshme;*
- b) parashtrimi i mendimit me shkrim për çfarëdolloj çështjeje që lidhet me diskriminimin e investuar në saje të kërkesës së gjykatës që shqyrton çështjen;*
- c) forcimi i bashkëpunimit ndërinstitucional me shoqërinë civile;*
- d) shqyrtimi i ankesave nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar;*
- e) mbrojtja e të dhënave personale dhe përfaqësimi i ankuesve në gjykatë;*
- f) mbrojtja e interesave dhe shqyrtimi i ankesave të operatorëve ekonomikë të cilët diskriminohen gjatë zhvillimit të procedurave të prokurimit, koncesionit apo ankandeve;*
- g) mbrojtja nga diskriminimi të tatimpaguesve gjatë zhvillimit të procedurave të vlerësimit dhe mbledhjes së detyrimeve tatimore.*

Përgjigja e saktë është alternativa b) dhe d).

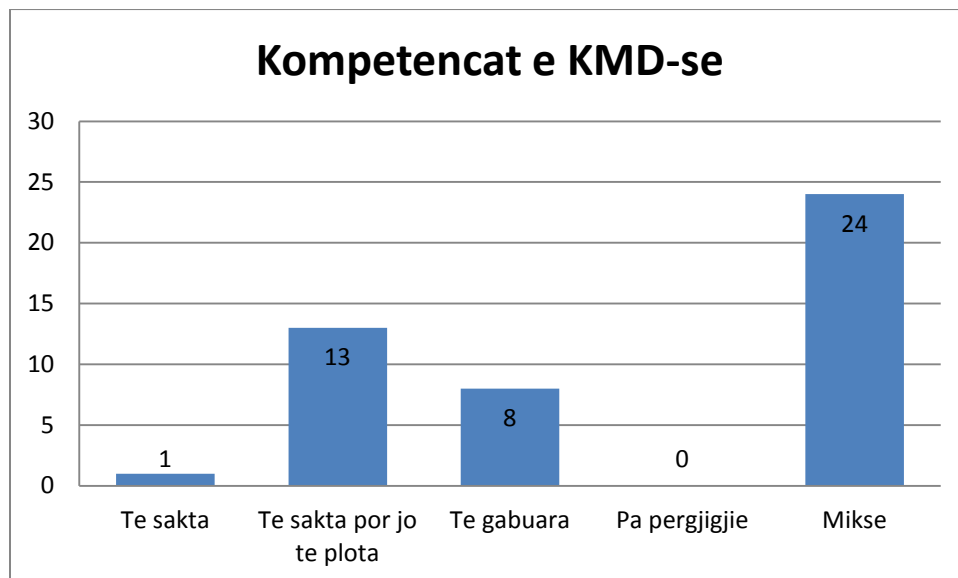
REZULTATI

Nga përgjigjet në pyetësorë vërejmë se:

- Vetëm 1 përgjigje është e saktë.
- 13 përgjigje janë të sakta por jo të plota, do të thotë që të anketuarit ose kanë zgjedhur alternativën b) ose alternativën d). Më konkretisht 11 anketuar ka rrethuar alternativën b) por jo alternativën d) ndërkohë që 12 të anketuar kanë rrethuar alternativën d) por jo alternativën b).
- Në 8 pyetësorë janë rrethuar alternativat e gabuara.
- Nuk ka pyetësorëpa rrethuar asnjë alternativë.
- Në 24 pyetësorë alternativat e përzgjedhura janë mikse edhe të sakta edhe të gabuara. Megjithatë vërejmë se pothuajse në shumicën prej tyre alternative d) është e rrethuar.

Në analizë të këtyre të dhënave, mund të themi se njohuritë mbi kompetencat e KMD-së janë të kufizuara. Vihet re se, pavarësisht se një pjesë e mirë e të intervistuarve kanë njohuri për ekzistencën e KMD-së, një pjesë e vogël e tyre kanë njohuri lidhur me përgjegjësitë e këtij institucioni. Gjithashtu, konsiderojmë të rëndësishme të evidentojmë se një pjesë e mirë e të intervistuarve kanë njohuri lidhur me kompetencën

e KMD-së për shqyrtimin e ankesave nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar.



B.4 Sjelljet diskriminuese në institucionet përkatëse

PYETJA 4, 5, 6, 7 dhe 8

4. A keni pasur raste në institucionin tuaj ku janë shfaqur sjellje diskriminuese?

a) Po b) Jo c) Kam dëgjuar d) Nuk kam dëgjuar asnjëherë

5. Cilat nga shkaqet e mëposhtme hasen më shpesh gjatë veprimtarisë tuaj profesionale apo në ambientin e punës ?

1) gjinia 2) raca 3) ngjyra 4) etnia 5) gjuha 6) identiteti gjinor 7) orientimi seksual 8) bindjet politike fetare ose filozofike 9) gjendja ekonomike, arsimore ose shoqërore 10) shtatzënia 11) përkatësinë prindërore, 12) përgjegjësinë prindërore 13) mosha 14) gjendja familjare ose martesore 15) gjendja civile 16) vendbanimi 17) gjendja shëndetësore 18) predispozicione gjenetike 19) aftësia e kufizuar 20) përkatësia në një grup të veçantë

Lutemi shpjegoni nëse ka pasur shkaqe të tjera :

6. Cila është forma më e përhapur e diskriminimit apo shfaqjeve diskriminuese që ju keni hasur në institucionin tuaj apo dhe në

informacionin që ju keni dhe në institucione të tjera të administratës publike?

- a) Diskriminimin e drejtpërdrejtë;
- b) Diskriminimin e tërthortë;
- c) Diskriminimin për shkak të shoqërimit me perona të caktuar;
- d) Shqetësim;
- e) Udhëzim për të diskriminuar;
- f) Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme;
- g) Viktimizimi;

7. Cilat kanë qenë format e reagimit ndaj tyre?

- a) Nuk ka pasur reagim për shkak të mungesës së informacionit se cilat janë strukturat për adresimin e problemit;
- b) Nuk ka pasur reagim, pavarësisht njohjes së strukturave për adresimin e problemit;
- c) Nuk ka pasur reagim për shkak të mungesës së njohurive mbi shkaqet dhe perceptime mbi sjellje diskriminuuese;
- d) Nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se nuk përbën problem;
- e) Nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se dhe nuk do të gjendet zgjidhje;
- f) Ka pasur reagim, por brenda institucionit;
- g) Ka pasur reagim pranë instancave shtetërore si KMD;
- h) Tjetër

Lutemi shpjegoni nëse ka pasur forma të tjera reagimi:

8. Në rastet e denoncimit të fenomeneve diskriminuuese, si i vlerësoni masat e marra si dhe mënyrën e zgjidhjes së çështjeve:

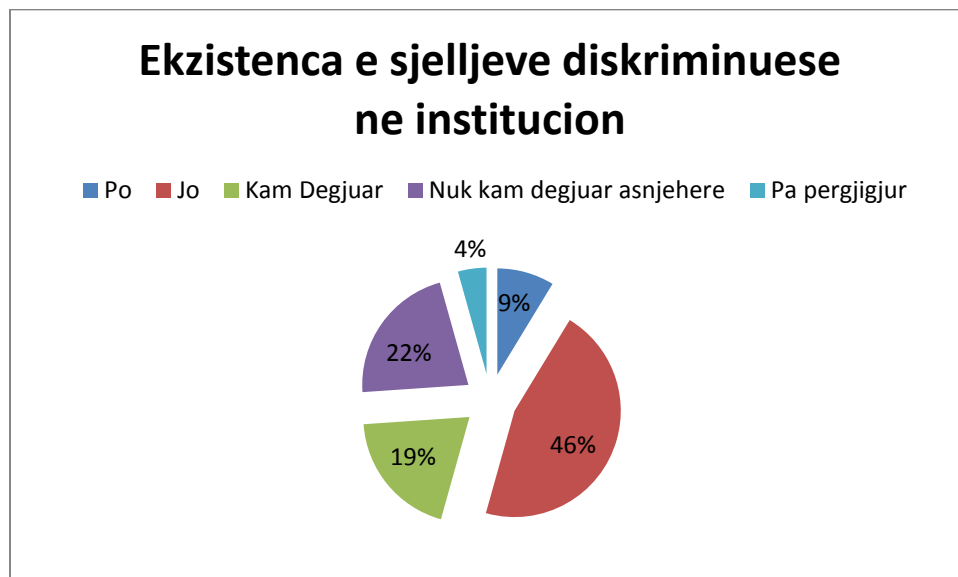
- a) Shumë mirë
- b) mirë
- c) nuk ka reagim
- d) Tjetër

Lutemi shpjegoni nëse ka pasur forma të tjera reagimi:

REZULTATI

- 4 punonjës nga 46 i janë përgjigjur me “Po”;
- 21 me “Jo”;
- 9 me “kam dëgjuar”;
- 10 me “nuk kam dëgjuar asnjëherë” ;
- 2 nuk i janë përgjigjur pyetjes.

Nga përgjigjet konkludojmë se rreth 10% e punonjësve të anketuar kanë njohuri mbi raste ku janë shfaqur sjellje diskriminuese në institucionin ku punojnë.



Përsa i përket pyetësorëve, në të cilët është rrethuar alternativa sipas të cilës punonjësi që e ka plotësuar “nuk ka dëgjuar asnjëherë” (10) të ketë patur në institucionin ku punon sjellje diskriminuese si dhe pyetësorët në të cilët është përzgjedhur alternative “Jo” (21), vërehet se pothuajse në pjesën më të madhe të tyre, këta punonjës vijnë plotësimin e pyetësorit mbi shkaqet e sjelljeve diskriminuese të hasura, format e diskriminimit, format e reagimit ndaj tyre si dhe vlerësimi mbi masat e marra. Megjithatë nga një analizë që iu bë përgjigjeve të dhëna, konsiderojmë se edhe në rastet ku punonjësit nuk pranojnë të kenë patur ndonjëherë dijeni për fenomene diskriminuese, në rast se i referohemi përgjigjeve mbi shkaqet dhe format e diskriminimit, vërejmë se rezultatet janë pothuajse të njëjta me pyetësorët, ku është pranuar fakti që punonjësit kanë qënë të përballur me fenomene diskriminuese në institucionin ku punojnë.

SHKAQET E DISKRIMINIMIT

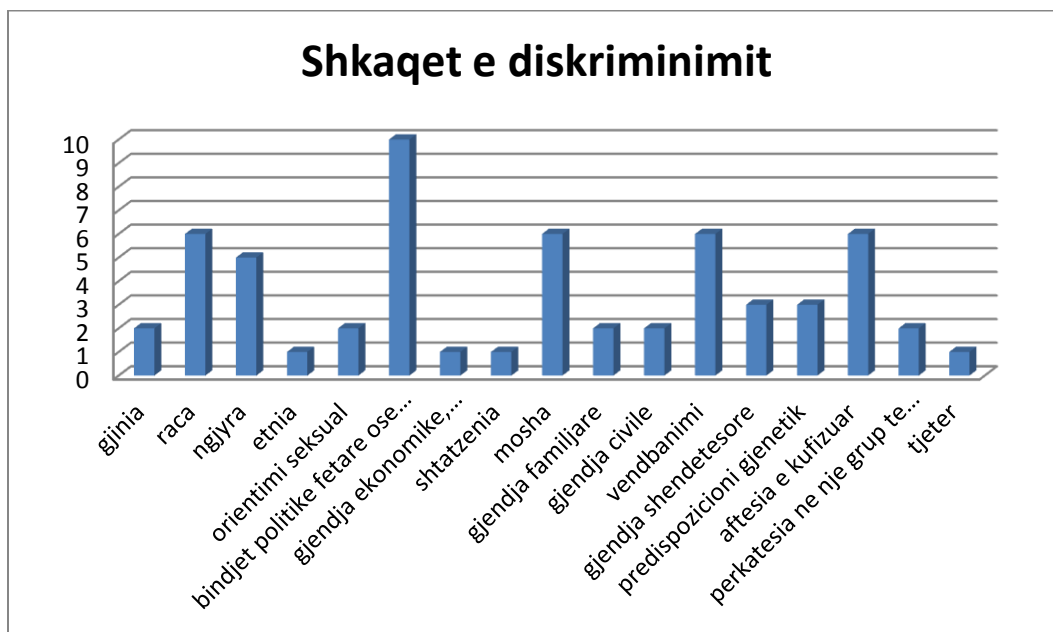
Në 4 pyetësorët, në të cilët pyetjes së mësipërme i është përgjigjur me “Po” si shkaqe të diskriminimit janë përzgjedhur:

- gjinia;
- raca ;
- etnia;
- bindjet politike fetare ose filozofike;
- vendbanimi;
- aftësia e kufizuar;

- përkatësia në një grup të veçantë;

Në 9 pyetësorët, në të cilët pyetjes së mësipërme i është përgjigjur me “kam dëgjuar” si shkak kryesor i diskriminimit evidentohet “bindjet politike fetare ose filozofike” (8). Përveç kësaj të fundit evidentohen edhe shkaqe të tjera diskriminimi, të cilat po i rendisim sipas shpeshtësisë në përzgjedhje:

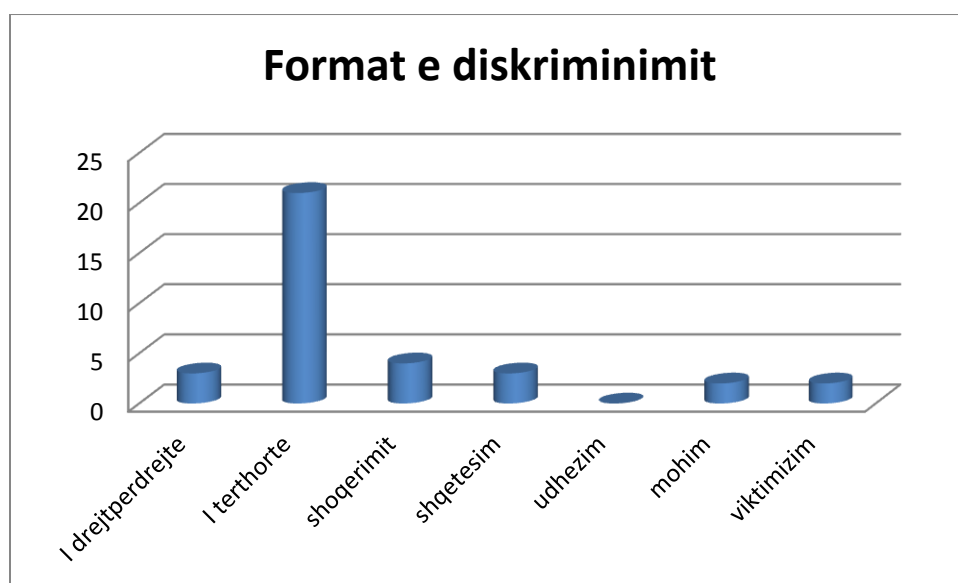
- mosha (përzgjedhur 4 herë);
- aftësia e kufizuar (përzgjedhur 4 herë);
- gjinia (përzgjedhur 3 herë);
- ngjyra (përzgjedhur 2 herë);
- përkatësia në një grup të veçantë (përzgjedhur 1 herë);
- raca (përzgjedhur 1 herë);
- gjendja civile (përzgjedhur 1 herë);
- gjendja familjare ose martesore (përzgjedhur 1 herë);
- predispozicione gjenetike (përzgjedhur 1 herë);
- gjendja shendetesore (përzgjedhur 1 herë);
- vendbanimi (përzgjedhur 1 herë);



FORMAT E DISKRIMINIMIT

Përsa i përket formave të diskriminimit, forma e cila e evidentohet si më shpesh e hasur është “diskriminimi i tërthortë” (21 raste të evidentuara në pyetësorë). Përveç kësaj të fundit, evidentohen edhe forma të tjera diskriminimi, të cilat po i rendisim sipas shpeshtësisë në përzgjedhje:

- Diskriminimin për shkak të shoqërimit me persona të caktuar (në 4 pyetësorë);
- Diskriminimi i drejtpërdrejtë (në 3 pyetësorë);
- Shqetesim (në 3 pyetësorë);
- Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme (në 2 pyetësorë);
- Viktimizimi (në 2 pyetësorë).

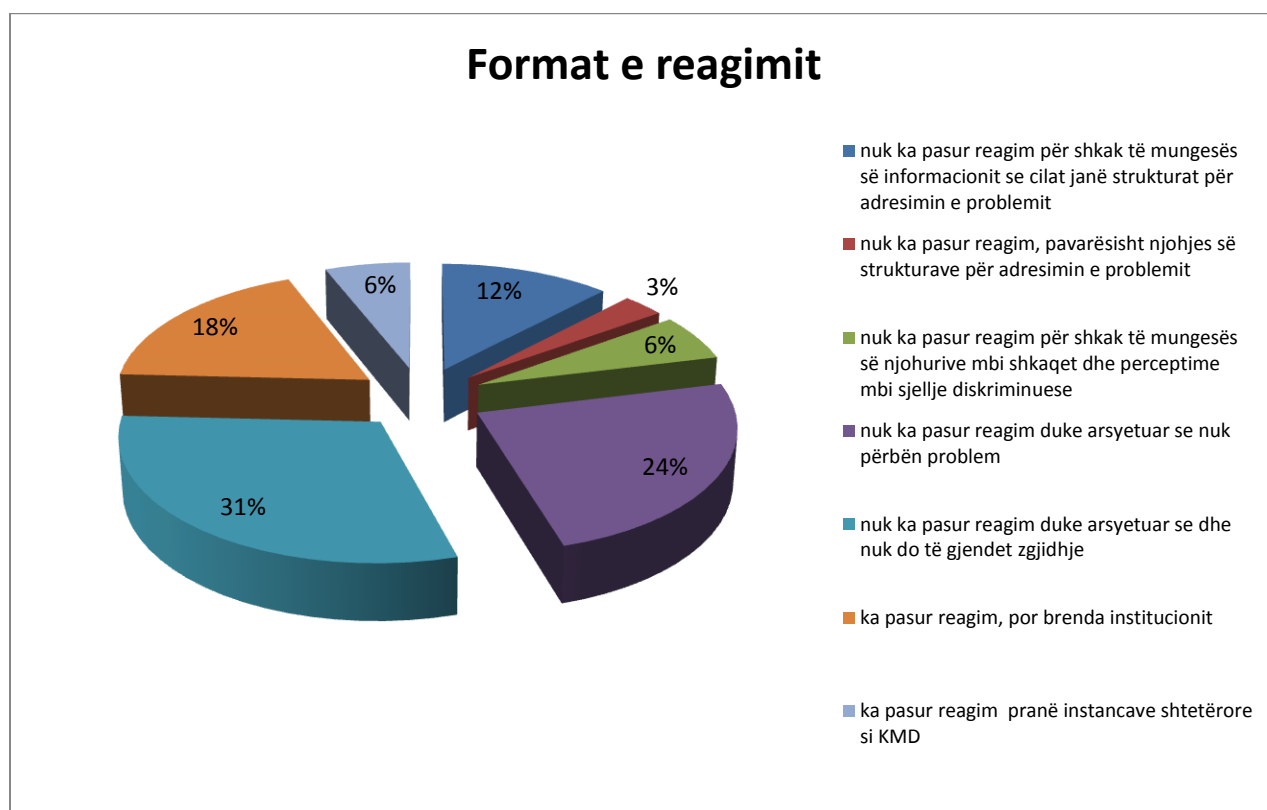


FORMAT E REAGIMIT

Pyetjes se si kanë qenë format e reagimit ndaj tyre, në shumicën e pyetësorëve përzgjidhet alternativa “nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se dhe nuk do të gjendet zgjidhje” (përzgjedhur 10 herë). Përzgjedhjet e formave të tjera të reagimit ndaj fenomeneve të tilla në institucionet në monitorim sipas shpeshtësisë së përzgjedhjes janë:

- Nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se nuk përbën problem (përzgjedhur 8 herë);
- Ka pasur reagim, por brenda institucionit (përzgjedhur 6 herë);

- Nuk ka pasur reagim për shkak të mungesës së informacionit se cilat janë strukturat për adresimin e problemit (përzgjedhur 4 herë);
- Ka pasur reagim pranë instancave shtetërore si KMD (përzgjedhur 4 herë);
- Nuk ka pasur reagim për shkak të mungesës së njohurive mbi shkaqet dhe perceptime mbi sjellje diskriminuese (përzgjedhur 2 herë);
- Nuk ka pasur reagim, pavarësisht njohjes së strukturave për adresimin e problemit (përzgjedhur 2 herë).

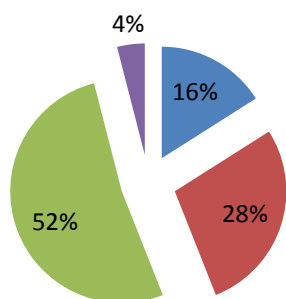


VLERESIMI MBI MASAT E MARRA

Pyetjes se si i vlerësonin masat e marra nga institucioni, si dhe mënyrën e zgjidhjes së çështjeve, në rastet e denoncimit të fenomeneve diskriminuese, në 13 pyetësorë konsiderohet se “*nuk ka patur reagim*” nga institucioni, ndërkohë që 7 raste të tjera vlerësohet që mënyra e zgjidhjes së çështjes është “e mirë”.

Vleresim mbi masat e mara

■ shume mire ■ mire ■ nuk ka reagim ■ tjeter



Në analizë të të dhënave të mësipërme rezulton se shkaqet e diskriminimit më të hasura në këto institucione janë:

- bindjet politike fetare ose filozofike;
- raca;
- aftësia e kufizuar;
- mosha.

Ndërkohë që format e diskriminimit që evidentohen më shpesh janë:

- Diskriminimi i tërthortë;
- Shoqërimi/Shqetësimi;
- Diskriminimi i drejtpërdrejtë.

Përsa i përket formës së reagimit ndaj sjelljeve diskriminuese konstatohet se alternativa më e përzgjedhur është “nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se dhe nuk do të gjendet një zgjidhje” cfarë demonstron qartë mungesën e besimit që ata kanë në gjetjen e një zgjidhjeje. Për më shumë nga analiza e të dhënave vlerësojmë se në rastet kur punonjësit janë përballur apo kanë dëgjuar lidhur me sjellje diskriminuese në institucionet ku punojnë nga ana e institucionit “nuk ka patur reagim”.

KONKLUZIONE

Në analizë të të dhënave të mësipërme dhe si rezultat i procesit të monitorimit, më poshtë paraqesim në mënyrë të përmbledhur konkluzionet si vijon:

- 80% e punonjësve të anketuar kanë njohuri mbi ekzistencën një ligjit;
- 78% e punonjësve të anketuar kanë dijeni mbi ekzistencën e KMD;
- Njohuritë mbi kompetencat e KMD-së janë të kufizuara;
- Shkaqet e diskriminimit më të hasura:
 - bindjet politike fetare ose filozofike;
 - raca;
 - aftësia e kufizuar;
 - mosha.
- Format e diskriminimit që evidentohen më shpesh janë:
 - Diskriminimi i tërthortë;
 - Shoqërimi/Shqetësimi;
 - Diskriminimi i drejtpërdrejtë.
- Forma e reagimit më e përzgjedhur:
 - “Nuk ka pasur reagim duke arsyetuar se dhe nuk do të gjendet një zgjidhje”.
- Reagimi institucionit më i përzgjedhur:
 - “Nuk ka pasur reagim”.



REKOMANDIME

PËR NJËSITË E QEVERISJES VENDORE:

- Vendosja e bashkëpunimit me KMD-në, atje ku nuk është vendosur.
- Trajnim i vazhdueshëm i punonjësve të burimeve njerëzore, mbi kompetencat e tyre në kuadër të luftës kundër diskriminimit.
- Trajnim i vazhdueshëm i punonjësve të burimeve njerëzore mbi përmbajtjen dhe mënyrën e zbatimit të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi.
- Informim i nëpunësve të NJQV-e mbi ekzistencën e ligjit, të KMD, kompetencave të saj dhe të drejtat që ata disponojnë në rast se hasen me veprime diskriminuese gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.
- Krijimi i besimit të nëpunësve të NJQV-e në zgjidhjen sa më të mirë dhe të shpejtë të situatave diskriminuese me të cilat ata mund të përballen.
- Përfshirja e KMD në zgjidhjen e rasteve të tilla.
- Krijimi i praktikës administrative në secilën NJQV do të kontribuonte në luftën kundër diskriminimit në këto institucione.

PËR NËPUNËSIT E BURIMEVE NJERËZORE TË NJQV-E:

- Të thellojnë njohuritë e tyre mbi kompetencat që gëzojnë në kuadër të zgjidhjes së veprimeve diskriminuese në institucionin përkatës.
- Të thellojnë njohuritë e tyre mbi legjislacionin në fuqi, mënyrën e zbatimit të tij dhe institucionet përgjegjëse në luftën kundër diskriminimit.
- Të nxisin nëpunësit e institucioneve përkatëse në denoncimin e veprimeve diskriminuese si dhe të kontribuojnë në zgjidhjen e rasteve të tilla apo në orientimin e tyre drejt institucioneve përgjegjëse.
- Të kontribuojnë në krijimin e një praktike të konsoliduar në këtë drejtim.

➤ **PËR KMD-në:**

- Përgatitja e një rekomandimi për të gjitha NJQV-të, në të cilin të propozohet në mënyrë të detajuar marrja e masave të karakterit informues, sensibilizues dhe ndërgjegjësues ndaj punonjësve të tyre në përgjithësi dhe atyre të burimeve njerëzore në veçanti.

- Përgatitja e një rekomandimi të veçantë për Drejtoritë e Burimeve Njerëzore, në të cilin të detajohet informacioni që duhet t'u përcillet nëpunësve në kuadër të trajnimeve të tyre.