

PUNËDHËNËSIT, PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA DHE LIGJI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

RAPORT VËZHGIMI



PUNËDHËNËSIT, PERSONAT ME AFTËSI TË KUFIZUARA DHE LIGJI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

RAPORT VËZHGIMI

Tiranë 2012

Botim i Fondacionit Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara

Punoi: Mgr. Sidita Fortuzi
Design & Layout: Orest Muça
Përktheu: Evis Cerga
Shtypur në Shtypshkronjën AlbPaper, Tiranë

Për më tepër informacion kontaktoni në:
Fondacionin Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (FSHDPAK)
Rr. "Bogdani" (ish-A.Z.Çajupi) pall. 15 kat i III (3) Tiranë, Shqipëri.
Tel/Fax +3554269426
www.adrf.org.al
e-mail: adrf@albmail.com

Ky raport vëzhgimi u realizua me mbështetjen e organizatës Civil Rights Defenders (CRD), në kuadër të projektit të zbatuar në vite nga Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (FSHDPAK) 'Asistencë Ligjore falas për personat me aftësi të kufizuara'.

Përmbajtja e këtij botimi është përgjegjësi e FSHDPAK dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Civil Rights Defenders.

Në të gjithë botën personat me aftësi të kufizuara janë sipërmarrës dhe të vetëpunësuar, fermerë dhe punëtorë fabrikash, mjekë dhe mësues, shitës dhe shoferë autobusi, artistë dhe teknikë kompjuterash. Pothuajse të gjitha llojet e punëve mund të kryhen nga personat me aftësi të kufizuara dhe në mjedisin e duhur, pjesa më e madhe e tyre mund të jenë produktivë.

(Raport i Organizatës Botërore e Shëndetësisë, 2011)

TABELA E PERMBAJTJES

Lista e grafikëve	6
Hyrja	7
Përmbledhje ekzekutive	9
Metodologjia	13

PJESA E PARË

Fusha e raportit të vëzhgimit: Vlerësimi i shkallës së njohjes, nga aktorët përgjegjës, i kuadrit ligjor dhe politikave kundër diskriminimit në vendin e punës, të personave me aftësi të kufizuara	15
1. Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi	15
2. Ligji për Nxitjen e Punësimit	17

PJESA E DYTË

Rezultatet e vëzhgimit dhe analiza e të dhënave	19.
---	-----

PJESA E TRETË

Konkluzione dhe Rekomandime	31
-----------------------------------	----

ANEKS

Pyetësor 1	35
------------------	----

LISTA E GRAFIKËVE

Grafiku 1.	Niveli i njohurive mbi ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi	20
Grafiku 2.	Afishimi i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mjediset publike të vendit të punës.....	21
Grafiku 3.	Niveli i njohjes së Ligjit për Nxitjen e Punësimit.....	22
Grafiku 4.	Ankesa në punë nga punonjësit, në lidhje me raste të diskriminimit në përgjithësi	23
Grafiku 5.	Kontrolli nga Inspektoriati Shtetëror i Punës i subjekteve punëdhënëse për të vlerësuar zbatimin prej tyre të detyrimit të përcaktuar për to në Ligjin për Nxitjen e Punësimit për të punësuar persona me aftësi të kufizuara	24
Grafiku 6.	Masat për përshtatjen e arësyeshme të vendit të punës	25
Grafiku 7.	Arsyet e punësimit të personave me aftësi të kufizuar.....	26
Grafiku 8.	Burimi i informacionit mbi institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.....	28
Grafiku 9.	Ekzistencave e politikave të veçanta për mbrojtjen nga diskriminimi ose nxitjen e parimit të barazisë.....	29

HYRJE

Personat me aftësi të kufizuar vazhdojnë të jenë të disavantazuar në tregun e punës. Arsyet e disavantazheve mund të jenë të shumta. Fillojnë me arsimimin, trajnimin profesional, mungesën e përshtatshmërisë, mungesën në shërbime mbështetëse, deri te paragjykimet dhe diskriminimi.

Diskriminimi vazhdon të mbetet një nga problemet dhe pengesat kryesore në realizimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara në Shqipëri, veçanërisht të drejtës për punësim.

Në Shqipëri me miratimin e Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi më 04.02.2010, u parashikua dhe krijimi i Institucionit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si dhe mekanizmat e nevojshëm për të mundësuar luftën sa më efektive kundër diskriminimit. Në ligj, ndër kategoritë e shumta që rrezikohen nga diskriminimi, renditet dhe aftësia e kufizuar e vlerësuar si shkak për t'u mbrojtur nga diskriminimi.

Është e qartë, që për implementimin e këtij ligji në mënyrën dhe nivelet e duhura ka akoma shumë për të bërë, aq më tepër nëse flasim për një implementim cilësor në të gjitha fushat e specifikuar në të. Patjetër, që për të arritur këto nivele, kërkohet angazhimi i një sërë aktorësh, shtetërore e joshtetërore të të gjitha fushave.

Ky raport është vetëm një përpjekje e parë që realizohet në kuadër të nevojës për të monitoruar promovimin dhe zbatimin e deritanishëm nga punëdhënësit të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në vitet e fundit, ka një vëmendje më të madhe rreth problematikës së punësimit të personave me aftësi të kufizuara e cila sigurisht, lidhet dhe me hartimin dhe zbatimin e politikave e legjislacionit antidiskriminues ndaj personave me aftësi të kufizuara. Në fakt, ndërhyrjet nuk janë bërë vetëm në kuadër të luftës ndaj diskriminimit por edhe në kuadër të funksionimit efektiv të skemave sociale të përfitimeve. Nga eksperiencia ndërkombëtare, shumë shtete përmes aplikimit të formave të ndryshme nxitëse, ndikojnë për t'i orientuar personat me aftësi të kufizuara drejt tregut të punës.

Një nga arsyet, evidentohet të jetë dhe kriza e viteve të fundit, e cila bëri që shumë shtete të rivlerësonin funksionimin e skemave sociale për personat me aftësi të kufizuara dhe nxitjes së tyre drejt tregut të punës. Në Shqipëri që nga viti 1995 është në fuqi Ligji për Nxitjen e Punësimit. Në vite janë miratuar një sërë aktesh nënligjore, të cilat konsistojnë në programe për të nxitur punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Megjithatë, punësimi i personave me aftësi të kufizuara në Shqipëri vazhdon të mbetet një sfidë e vërtetë për shtetin dhe shoqërinë.

Ndër arsyet që renditen për shifrat kaq të ulta të punësimit të personave janë: ekzistenca e një modeli të vjetruar mjekësor, çka ka hequr vëmendjen nga shërbimet mbështetëse për punësim, niveli i ulët i arsimit vakumet legislative, mungesat në infrastrukturë, qëndrimet dhe paragjykimet etj.¹

Parimi i mosdiskriminimit, edhe për shkak të aftësisë së kufizuar, është një parim i cili është përcaktuar si i tillë që në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në Kodin e Punës dhe në të gjithë legjislacionin që rregullon çështjet e punësimit. Tashmë, që nga shkurti i vitit 2012, është miratuar dhe Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili është një ligj që vjen në përputhje të plotë me standartet ndërkombëtare dhe rregullon në mënyrë të posaçme çështje që kanë të bëjnë me diskriminim në të gjitha fushat, përfshirë atë të punësimit.

Me ratifikimin e Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, kuptimi dhe zbatimi i të drejtave të personave me aftësi të kufizuara merr dimensione më të gjera dhe kërkon ndryshimin rrënjësor të qasjes së deritanishme të bërë ndaj personave me aftësi të kufizuara dhe të drejtës së tyre për t'u punësuar.

Synimi kryesor i këtij vëzhgimi është të hulumtojë mbi njohjen nga punëdhënësit të dy ligjeve që rregullojnë çështjet e punësimit të personave me aftësi të kufizuar, në kuadër të zbatimit të parimit të barazisë: a) Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi b) Ligjit për Nxitjen e Punësimit.

Ndër synimet sekondare janë: Ndërgjegjësimi i punëdhënësve mbi Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nxitja e tyre për ndërmarrjen e iniciativave në punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Në përfundim të pasqyrimin të të dhënave të përfituara nga vëzhgimi, një synim tjetër është ai i dhënies së rekomandimeve lidhur me fushën e vëzhguar.

¹ Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuara, Raport studimi FSHDPAK, 2011.

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Ky vëzhgim është fokusuar në dy ligje kryesore: Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligjin për Nxitjen e Punësimit, duke pasur parasysh që ato përfaqësojnë dy forma kryesore të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, në kuadër të zbatimit të parimit të barazisë:

- Kuota e detyrueshme vendos detyrimin për punësimin e një numri të caktuar personash me aftësi të kufizuara, të përcaktuar në Ligjin për Nxitjen e Punësimit. Synimi është që të garantojë përfaqësimin proporcional të personave me aftësi të kufizuara në punësim, duke ditur që shifrat e punësimit të personave me aftësi të kufizuara janë disa herë më të ulta në krahasim me shifrat e punësimit të personave pa aftësi të kufizuara

dhe

- Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana tjetër nuk përmban detyrime të caktuara, të shprehura në numra të punësuarish me aftësi të kufizuara por ndalon diskriminimin ndaj tyre në fushën e punësimit dhe njëkohësisht vendos detyrimin për të siguruar përshtatjen e arsyeshme nga punëdhënësi për personat me aftësi të kufizuara, mohimi i së cilës përbën diskriminim.

Këto dy ligje apo sisteme, në bashkëpunim dhe bashkërendim mund të mbështesin njëri tjetrin dhe të japin rezultate pozitive në drejtim të punësimit të personave.

Ajo që mund të konstatojmë është, që rolin kryesor në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, e ushtron Ligji për Nxitjen e Punësimit. Edhe pse ky ligj ka një nivel të ulët zbatimi, përsëri ai mbetet një referencë e parë për punëdhënësit në rastet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Përgjithësisht, nga rezultatet e këtij vëzhgimi vërehet që, punëdhënësit e intervistuar kanë informacion mbi çështjet e barazisë në përgjithësi dhe janë të ndërgjegjshëm për rëndësinë e zbatimit të parimit të barazisë në vendin e punës.

Megjithatë, edhe pse vërehet që punëdhënësit janë më shumë të ndërgjegjësuar në këtë drejtim, sa i takon ndërmarrjes së hapave konkretë, nuk është bërë mjaftueshëm, duke konsideruar në këtë kuadër si hapa apo masa konkrete: hartimin e politikave të veçanta apo procedurave të caktuara; krijimin e lehtësirave për organizimin e trajnimeve apo për pjesëmarrjen e stafëve në to; iniciimin e formave të ndryshme të nxitjes së punësimit të personave me aftësi të kufizuara, afishimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi etj.

Pjesa më e madhe e pjesëmarrësve evidentojnë që vitet e fundit ka një rritje të vëmendjes në drejtim të njohjes të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara dhe si rrjedhojë kjo është reflektuar pozitivisht dhe në tregun e punës.

Të pyetur mbi njohuritë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Ligjin për Nxitjen e Punësimit, nga përgjigjet e dhëna konstatohet që njohuritë mbi këto ligje janë të pjesshme.

Nëse, do të krahasojmë, njohuritë mbi Ligjin për Nxitjen e Punësimit dhe Kodin e Punës me Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sigurisht, ato duke qënë të miratuara shumë vite më parë, njihen më mirë nga punëdhënësit, ndërsa Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi njihet më pak prej tyre sikurse është miratuar në një kohë shumë më të vonshme. Në kuadër të zbatimit të parimit të barazisë në vendin e punës apo nxitjes përmes veprimeve pozitive, punëdhënësit i referohen më shumë dy ligjeve të para se sa Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, kur bëhet fjalë për respektimin e parimeve të barazisë.

Përkufizimet e dhëna nga punëdhënësit përgjithësisht tregojnë që, termi diskriminim kuptohet prej tyre në mënyrë të pjesshme. Në shumë pak raste është dhënë një përkufizim i cili përafrohet në koncept me atë të përcaktuar në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Në institucionet dhe kompanitë e përzgjedhura për të qënë pjesë e vëzhgimit janë hasur vetëm dy raste të diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara. Këto raste kanë qënë shqetësime në formën e etiketimeve, fyerjeve, të përcaktuara si “të lehta” apo “të vogla”, të cilat punëdhënësit dhe personat kanë preferuar t’i zgjidhin brenda institucionit.

Gjysma e punëdhënësve kishin të punësuar persona me aftësi të kufizuara në momentin e intervistimit.

Në zbatim të nenit 13, pika 2 të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ku përcaktohet detyrimi për punëdhënësit për afishimin e tij në vende publike, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit të stafit për të, vëzhgimi eidenton se vetëm 15% (n=7) e punëdhënësve, pjesëmarrës në vëzhgim, e kanë afishuar atë në ambientet e vendit të punës.

Rezultatet tregojnë se nga punëdhënësit nuk janë marrë masa të veçanta për të ndërgjegjësuar stafin në lidhje me këtë ligj, si përmes zhvillimit të aktiviteteve informuese apo trajnimeve ashtu edhe përmes bashkëpunimit me institucione shtetërore.

Për sa i takon njohjes së detyrimeve dhe përgjegjësive që burojnë nga Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në 44% (n=27) të rasteve evidentohet që ato nuk njihen nga punëdhënësit. Duhet theksuar që, edhe në rastet kur deklarohet që ligji për mbrojtjen nga diskriminimi njihet shumë mirë ose mirë, pjesa më e madhe e punëdhënësve nuk arrin të listojë detyrat dhe përgjegjësitë që burojnë nga ky ligj për ta, ndërkohë që pjesa tjetër i liston ato në mënyrë të pjesshme.

Të gjithë punëdhënësit janë të mendimit që mungesa e ambienteve të aksesueshme për personat me aftësi të kufizuara në vendin e punës, është një formë diskriminimi ndaj tyre.

Vërehet se 58 % (n=14) e punëdhënësve, institucione apo kompani, që kishin të punësuar persona me aftësi të kufizuara, i kishin përshtatur ambientet e punës për të punësuarit me aftësi të kufizuar.

Të gjithë ata që i kishin përshtatur ambientet e punës, të pyetur mbi kostot e përshtatjeve të ndryshme të bëra prej tyre, pohojnë që kostot ishin të vogla dhe nuk përbënin barrë të tepruar, kjo edhe për arsye të natyrës së aftësisë së kufizuar të të punësuarve me aftësi të kufizuara, e cila ishte e tipit të lehtë.

Rezultatet tregojnë se 21 % (n=5) e punëdhënësve nuk kanë pasur nevojë të përshtasin ambientet e punës dhe 21% (n=5) e tyre nuk kanë bërë përshtatje të vendit të punës.

Të pyetur mbi arsyet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, punëdhënësit në 75% (n=18) të rasteve evidentojnë si arsye aftësitë e tyre për punë dhe 21% (n=5) e tyre, si arsye, përcaktojnë bamirësinë. Më pas rendisin detyrimin ligjor për të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Megjithatë, duhet theksuar që gjatë intervistimit rezultoi që pas përgjigjeve, në të cilat si arsye parësore punësimi vlerësohen aftësitë për punë të personave me aftësi të kufizuara, menjëherë renditet si arsye dytësore bamirësia ose një gjë e tillë nënkuptohet gjatë zhvillimit të intervistës.

Vërehet se 46 % (n=26) e punëdhënësve pjesëmarrës në vëzhgim nuk e njohin institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si organ i cili është krijuar dhe funksionon në bazë të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

58% (n=28) e punëdhënësve të intervistuar evidentojnë që kanë marrë pjesë në aktivitete të organizuara për çështje të lidhura me diskriminimin dhe pothuajse të gjithë deklarojnë që këto aktivitete (trajnime, seminare) kanë qënë të vlefshme. Përfaqësuesit e institucioneve pjesëmarrëse në aktivitete e kanë më të lartë frekuencën e përgjigjeve që

tregojnë një nivel të mirë apo shumë të mirë të njohjes së Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi se sa përfaqësuesit e institucioneve, të cilat nuk kanë marrë pjesë në aktivitete.

Nga rezultatet vërehet se 92% (n=44) e punëdhënësve nuk kanë politika të brendshme kundër diskriminimit në përgjithësi (rregullore, dokumenta, udhëzime). Një pjesë e vogël e tyre deklaroi që kryejnë veprimtari informuese më stafin mbi ligjet dhe politikën, përfshirë dhe ato kundër diskriminimit, por në pjesën më të madhe të tyre punonjësit në këto aktivitete informohen mbi çështje që kanë të bëjnë me sistemin e pagave, përlogaritjet apo pushimet.

Kompani të mëdha, kryesisht filiale të kompanive të huaja, kanë rregullore të brendshme apo kode të etikës të sjelljes në punë, me të cilat punonjësit njihen e që janë pjesë integrale e kontratave të punës që ata nënshkruajnë. Në këto dokumente punonjësit njihen edhe në lidhje me koncepte të diskriminimit në vendin e punës dhe masat disiplinore që mund të ndërmerren në raste tilla. Duhet theksuar që raste të tilla pozitive, ishin të rralla në këtë vëzhgim.

Praktika e nxitjes apo inkurajimit të paraqitjes së kandidaturave të personave me aftësi të kufizuara gjatë shpalljes së vendeve të lira të punës, nuk aplikohet nga punëdhënësit. Vetëm në shumë pak raste punëdhënësit kanë ndërmarrë iniciativën për të nxitur punësimin në këtë formë.

Nga Inspektoriati Shtetëror i Punës, si institucion përgjegjës për kontrollin e zbatimit të legjislationit në fushën e punësimit, rezultoi që në 37% (n=18) të subjekteve, objekt i këtij vëzhgimi, të jetë kërkuar informacion mbi numrin e personave me aftësi të kufizuara të punësuar, në zbatim të Ligjit për Nxitjen e Punësimit.

METODOLOGJIA

Për realizimin e raportit të vëzhgimit u përdor një metodologji e kombinuar sasiore dhe cilësore. Instrumentat e përzgjedhur për të realizuar vëzhgimin janë bazuar në intervistat e zhvilluara në terren përmes pyetësorëve të hartuar në funksion të qëllimit të këtij vëzhgimi.

Pyetësorët përmbanin pyetje të mbyllura, gjysmë të mbyllura dhe pyetje të hapura. Pyetjet u formuluan të tilla që prej tyre të mblidheshin të dhëna sasiore dhe cilësore.

Gjatë intervistimeve të zhvilluara është mundësuar që përmes pyetjeve të hapura, t'i lihej hapësirë pjesëmarrësve për të dhënë perceptimin e tyre nga prespektiva të ndryshme për aspekte të lidhura me diskriminimin.

Vëzhgimi është kryer në 5 qytete: Tiranë, Shkodër, Elbasan, Korçë dhe Vlorë.

Për realizimin e këtij vëzhgimi u përzgjedhën 48 institucione publike dhe private. Numri i të punësuarve ka qënë një nga kriteret kryesore të përzgjedhjes së këtyre institucioneve. Kështu, kemi përzgjedhur institucione që kishin të punësuar më shumë se 24 persona, pra institucione të cilat mbulohej nga detyrimi ligjor për të punësuar të paktën një person me aftësi të kufizuara.

Kufizimet e raportit

Gjatë realizimit të këtij vëzhgimi u evidentuan disa kufizime.

1. Në këtë raport nuk janë marrë parasysh kompani dhe institucione të cilat kanë të punësuar më pak se 24 persona, të cilët gjithsesi edhe pse nuk i përfshin detyrimi ligjor, mund të punësojnë persona me aftësi të kufizuara.
2. Gjatë kontakteve të krijuara me institucionet shtetërore dhe private, është hasur në një qëndrim të tërhequr për përfshirjen e tyre në dhënien e intervistave. Një

pjesë e tyre preferonin që të plotësonin pyetësorët në formë elektronike dhe të mos jepnin intervista direkte. Kjo së pari, për kohën që vihet në dispozicion nga ata por edhe sepse në këtë mënyrë kishin mundësi të merrnin informacion më të detajuar për pyetjet e drejtuara. Kjo ka bërë që në disa raste të jepnin më shumë informacion, informacion i cili mund të mos disponohej në momentin që do të zhvillohej intervista. Kjo ka ndikuar në përqindje të vogël në përcaktimin e nivelit real të njohjes së legjislacionit kundër diskriminimit por nga ana tjetër ka qënë dhe element, që ka shërbyer si një mënyrë ndërgjegjësimi apo nxitjeje e punëdhënësve për marrjen e njohurive të munguara.

PJESA E PARË

Fusha e vëzhgimit: 1.

Vlerësimi i shkallës së njohjes, nga aktorët përgjegjës, i kuadrit ligjor dhe politikave kundër diskriminimit në vendin e punës, të personave me aftësi të kufizuara.

1.1 Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi Nr. 10221, datë 14.02.2010: Punësimi

Ligji 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.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur më lart në këtë ligj, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe në ligjet në fuqi. Në terma të përgjithshëm e të thjeshtuar mund të përkufizojmë diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar në vendin e punës si trajtim të ndryshëm të personit me aftësi të kufizuara pikërisht për shkak të aftësisë së kufizuar që ai ka.

Në fushën e punësimit ky ligj parashikon të drejtat dhe detyrimet që kanë punëdhënësit dhe punëmarrësit në lidhje me çështjet e diskriminimit.

Ligji parashikon që punëdhënësi është i detyruar: të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë; t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

Çdo punonjës, që mendon që ka pësuar diskriminim, në bazë të këtij ligji, ka të drejtën e ankimit te punëdhënësi, Komisioneri dhe gjithashtu në gjykatë. Ligji mbron punëmarrësin që nga koha e paraqitjes së ankesës para punëdhënësit dhe deri në atë të marrjes së një vendimi. Kështu, gjatë kohës që ankesa shqyrtohet, punonjësi ka të drejtë të vazhdojë punën dhe të informohet vazhdimisht mbi zhvillimet. Nëqoftëse sjelljet diskriminuese apo shqetësimet ndaj tij vazhdojnë dhe punëdhënësi nuk reagon ndaj ankesës së drejtuar, punonjësi ka të drejtë të lërë punën për aq kohë sa duhet për t'u mbrojtur nga diskriminimi por duke mos humbur të drejtën e pagesës.

Në momentin e marrjes së ankesës është detyrë e punëdhënësit të fillojë hetimet për diskriminimin e pretenduar dhe në bazë të këtij hetimi, të ndërmarrë hapat e mëtejshëm. Një detyrë tjetër e punëdhënësit është nxitja e parimit të barazisë dhe rritja e ndërgjegjësimit në vendin e punës mbi diskriminimin. Shihet qartë që ky ligj synon të mbrojë viktimat e diskriminimit në vendin e punës, duke vënë në dispozicion të secilit mundësi të zgjedhjes së formës së ankimit, duke parashikuar detyra dhe përgjegjësi që në mënyrë të qartë synojnë eliminimin e diskriminimit dhe vënien e sanksioneve në rastin e shkeljes së dispozitave të këtij ligji si për subjektet private ashtu edhe për ato publike. Është e rëndësishme të theksohet që me ndalim të diskriminimit në vendin e punës të kuptohet periudha nga momenti i shpalljes së vendeve të lira, mënyra e realizimit të procesit të rekrutimit, përfshirjes në vendin e punës dhe deri në momentin e zgjidhjes së kontratës. Një nga konceptet më të reja që ky ligj sjell në legjislacionin shqiptar është dhe ai i "përshtatjes së arësyeshme" të vendit të punës.

Përshtatja e arësyeshme është një ndryshim apo modifikim në ambientin e punës ose në mënyrat se si veprimet kryhen në punë për t'i dhënë të gjitha mundësitë

personit me aftësi të kufizuara që të gëzojë në mënyrë të barabartë me të tjerët të drejtat dhe mundësitë në punë.²

Përshtatja e arsyeshme përfshin, përveç përshtashmërisë fizike në infrastrukturën e vendit të punës, edhe ristrukturim të vendit të punës, punën part-time ose programin e punës, pajisje të reja ose përshtatjen e atyre të vjetrave, zëvendësimin ose krijimin e testeve të reja, programeve të trajnimit apo politikave, marrjen e përkthyesve apo lexuesve profesionalë të gjuhës së shenjave ose transferimin në një pozicion të lirë pune më të përshtatshëm për personim me aftësi të kufizuara etj.

I lidhur me përshtatjen e arsyeshme është dhe koncepti i barrës së tepruar. Ky koncept kushtëzon përshtatjen e arsyeshme duke parashikuar vështirësitë apo shpenzimet financiare që do të përbënin një barrë të tepërt, të papërbalueshme për punëdhësin. Kjo duhet parë gjithmonë në kontekstin e burimeve financiare të tij dhe rrethanave të punëdhënësit. Koncepti i barrës së tepruar duhet sqaruar më tej, ndër të tjera duhen përcaktuar kushtet dhe masat në përputhje me mundësitë e punëdhënësit apo mundësitë për subvencionim nga strukturat shtetërore.

Diskriminimi për shkak të aftësisë së kufizuar kërkon një analizë të hollësishme të çështjeve, faktorëve dhe rrethanave të ndryshme të lidhura me të.

1.2 Ligji për Nxitjen e Punësimit Nr. 7995, datë 20.09.1995

Qëllimi i Ligjit për Nxitjen e Punësimit është ndjekja e politikave aktive të përgjithshme për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht. Personat me aftësi të kufizuara bëjnë pjesë në grupet e veçanta që trajton ky ligj.

Një nga pyetjet e drejtuara punëdhënësve kishte të bënte me njohjen e Ligjit për Nxitjen e Punësimit. Ligji për Nxitjen e Punësimit vendos detyrimin mbi punëdhënësit që kanë të punësuar mbi 24 persona, që të punësojnë një person me aftësi të kufizuara. Inspektoriati Shtetëror i Punës është institucioni që kontrollon zbatimin e këtij detyrimi.

Çdo punëdhënës që ka të punësuar persona me aftësi të kufizuara, ka të drejtën për të kërkuar subvencionim nga zyra përkatëse e punësimit për përshtatjen e vendit të punës, në mënyrën më funksionale për punëmarrësin me aftësi të kufizuara.

Gjithashtu ligji parashikon se paga e punëmarrësit me aftësi të kufizuara përfshihet nga taksa deri në një masë të përcaktuar me vendim të Këshillit të Ministrave (që ndryshon vit pas viti).³

² Përshtatja e arsyeshme: Parime dhe praktika, FSHDPA, 2012.

³ Këto vendime nuk janë miratuar.

PJESA E DYTË

Rezultatet e vëzhgimit dhe analiza e të dhënave

Pjesa më e madhe e të intervistuarve, 92% e tyre (44) pohon që ka një rritje të konsiderueshme të vëmendjes gjatë viteve të fundit në lidhje me çështjet e barazisë por edhe me përgjegjësitë sociale dhe personave me aftësi të kufizuara. Ata pohojnë që legjislacioni është përmirësuar dhe është rritur ndërgjegjësimi i institucioneve dhe bizneseve në lidhje me përgjegjësitë sociale në përgjithësi, duke përfshirë dhe personat me aftësi të kufizuara.

Gjatë intervistave punëdhënësit kanë identifikuar dhe një sërë çështjesh që lidhen me mbarrëvajtjen e zbatimit të legjislacionit aktual, të cilat nuk mund t'i lëmë pa përmendur dhe në këtë raport, pasi janë çështje të ndërlidhura me zbatimin e legjislacionit të vëzhguar dhe çojnë drejt identifikimit të mangësive të tij.

Një pjesë e madhe e tyre deklaroi që nuk ka mbështetjen e duhur apo të nevojshme të një natyre financiare apo çlirim nga detyrime në taksa, për të bërë edhe më shumë në drejtim të punësimit të personave me aftësi të kufizuara. Çështja tjetër që evidentohet nga punëdhënësit gjatë këtij vëzhgimi është mungesa e kandidatave të përshtatshme të personave me aftësi të kufizuara për pozicione të mundshme pune. Këtu, punëdhënësit i drejtohen zyrtarëve të punës për të paraqitur apo propozuar kandidatura që plotësojnë kriteret e përcaktuara nga punëdhënësit. Por ajo që ndodh nga ana tjetër në zyrat e punës është mosparaqitja e personave me aftësi të kufizuara

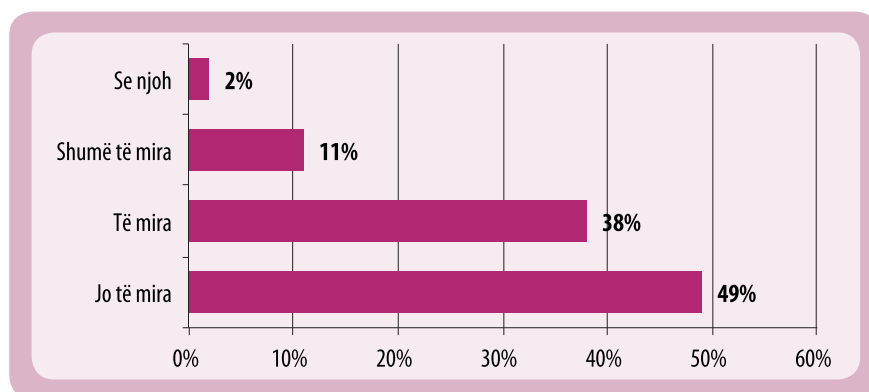
“Shoqëria akoma nuk është ndërgjegjësuar për mbështetjen e kësaj shtrese. Aspekti social në vend është i zymtë për të gjitha shtresa”

për t'u rregjistruar si punëkërkuar. Arsyet janë nga më të ndryshmet, duke filluar nga: humbja e pagesës për shkak të aftësisë së kufizuar; mungesa e kushteve fizike të vendit të punës për të punësuar persona me aftësi të kufizuara; aksesueshmëria në përgjithësi dhe në vendin e punës; frika e humbjes së vendit të punës, për shkak të situatës së përgjithshme të tregut të punës dhe diskriminimi, mungesa e besimit në zgjidhjen e çështjes së punësimit nga institucionet shtetërore, etj.⁴

Në lidhje me përkufizimin e diskriminimit, punëdhënësit janë lënë të lirë të japin edhe me anë të shembujve atë se çfarë nënkupton për ta diskriminimi ndaj personave me aftësi të kufizuara. Në përgjithësi, diskriminimi përshkruhet pjesërisht, dhe shpeshherë mungojnë elementët kryesorë të përkufizimit të tij në ligj. Një pjesë e percepton diskriminimin ndaj personave me aftësi të kufizuara si shkelje e të gjitha të drejtave. Pjesa më e madhe e percepton si përjashtim nga tregu i punës dhe nga të gjitha fushat e tjera të jetës.

“...Të kërkohen aftësi të plota nga të gjithë njësoj, do të ishte diskriminim...por disa aftësi bazë duhen, përndryshe do të ishte bamirësi...”

Të pyetur mbi njohuritë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 11 % e të intervistuarive përgjigjen që e njohin shumë mirë ligjin, 38% e tyre e njohin mirë, 49% nuk e njohin mirë dhe 2 % nuk kanë fare informacion për këtë ligj (grafiku 1).



Grafiku 1. Niveli i njohurive mbi ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi

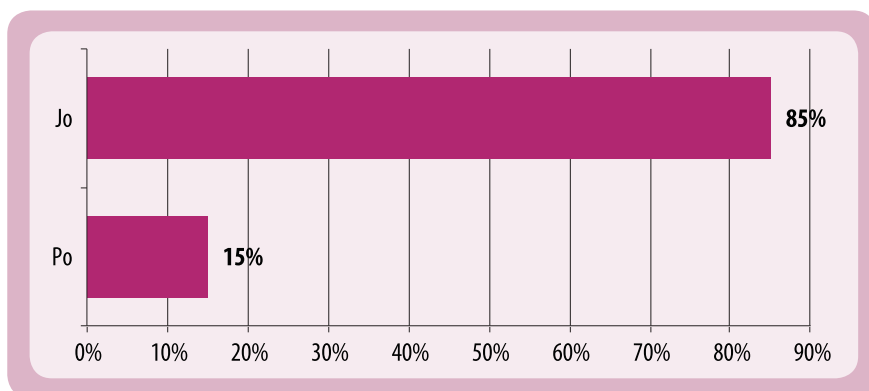
⁴ Punësimi i Personave me Aftësi të Kufizuar në Shqipëri, raport studimor, FSHDPAK, 2011.

Edhe pse një pjesë e konsiderueshme e punëdhënësve përgjigjen që e njohin “shumë mirë” dhe “mirë” Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, rezulton ashtu si do të paraqitet në vijim, pjesë specifike të ligjit, që kanë të bëjnë me të drejtat personave me aftësi të kufizuara dhe përgjegjësitë e detyrat e punëdhënësve, nuk njihen nga punëdhënësit në po të njëjtat nivele. Pjesa më e madhe e punëdhënësve nuk arrin të listojë detyrat dhe përgjegjësitë që i cakton ligji apo të drejtat e punëmarrësve si dhe institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Kjo e vështirëson kuptimin e shkallës së njohjes së ligjit nga punëdhënësit. Ligji parashikon që punëdhënësit të ndërjegjësojnë, të marrin masa, të promovojnë ligjin. Ligji mbetet i hapur dhe i gjerë mbi format se si do të realizohen detyrat e përcaktuara në të, por vërehet se në shumë pak raste janë ndërmarrë veprime konkrete në kuadër të zbatimit të këtyre përgjegjëseve.

Përqindja e punëdhënësve që nuk kanë informacion për ligjin, është shumë e ulët. Vetëm një punëdhënës rezulton të mos ketë informacion. Ligji para miratimit dhe pas tij ka zënë një vend të konsiderueshëm në media dhe kjo mund të jetë një nga arsyet e numrit të vogël punëdhënësve që nuk kanë dëgjuar për të.

Një tjetër aspekt që lidhet dhe me njohjen dhe respektimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, ka të bëjë pikërisht me promovimin e tij përmes afishimit në vendin e punës. Rezulton që vetëm 15% (n=7) e punëdhënësve të intervistuar e kanë afishuar këtë ligj në vendin e punës, ashtu siç parashikohet në nenin 13, pika 2 të tij. Pjesa më e madhe e punëdhënësve, rreth 85% e tyre nuk e njihnin detyrimin për ta afishuar ligjin, edhe pse deklarojnë që e njohin mirë apo shumë mirë atë.

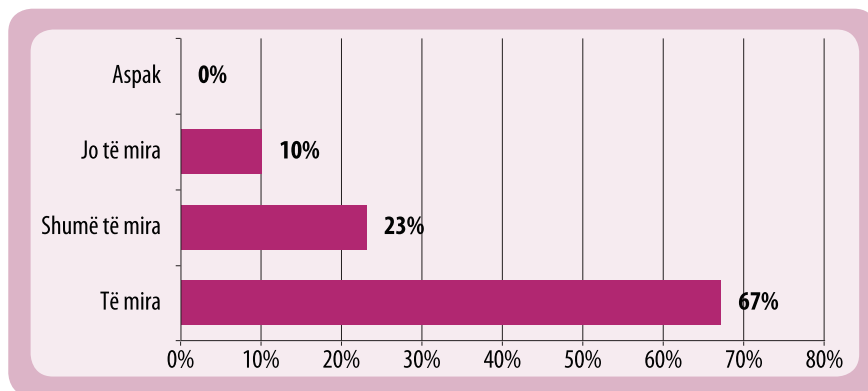


Grafiku 2. Afishimi i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në mjediset publike të vendit të punës

Punëdhënësit që nuk e njohin këtë detyrim nga ligji, shprehen të gatshëm për ta shumëfishuar dhe shpërndarë atë. Kurse një pjesë tjetër e tyre e vogël në numër deklaroi që nga ligjet, ka të afishuar Kodin e Punës. Disa të tjerë deklarojnë që nuk kanë ambientet e përshtatshme për ta bërë një gjë të tillë.

Duke pasur në vëmendje detyrimin e punëdhënësve për të nxitur zbatimin e parimit të barazisë si dhe duke iu referuar praktikave të mira ndërkombëtare, kemi pyetur dhe në lidhje me nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara gjatë shpalljes së vendeve të punës. Prej punëdhënësve, 94% (n=45) e tyre janë përgjigjur që nuk e kanë aplikuar ndonjëherë këtë praktikë, edhe për shkak të mosnjohjes së saj. Ndërsa një pjesë e vogël deklaroi që ka nxitur paraqitjen e kandidatave, por kjo e realizuar përmes kontakteve ekzistuese. Ndërkohë, disa prej atyre janë përgjigjur që “do të ishte hipokrizi sikur të përfshinin dhe thënie të tilla” dhe e konsiderojnë si jo të drejtë për të gjithë të tjerët.

Për sa i përket nivelit të njohurive të punëdhënësve mbi Ligjin për Nxitjen e Punësimit, të miratuar që prej vitit 1995, ligji i cili përfshin edhe detyrimin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, në grafikun 3, jepet perceptimi i punëdhënësve për këtë çështje. Vërehet se 23% (n=11) e tyre përgjigjen që e njohin shumë mirë këtë ligj, 67% (n=32) që e njohin mirë dhe vetëm 10% (n=5) e punëdhënësve përgjigjen që nuk e njohin atë.



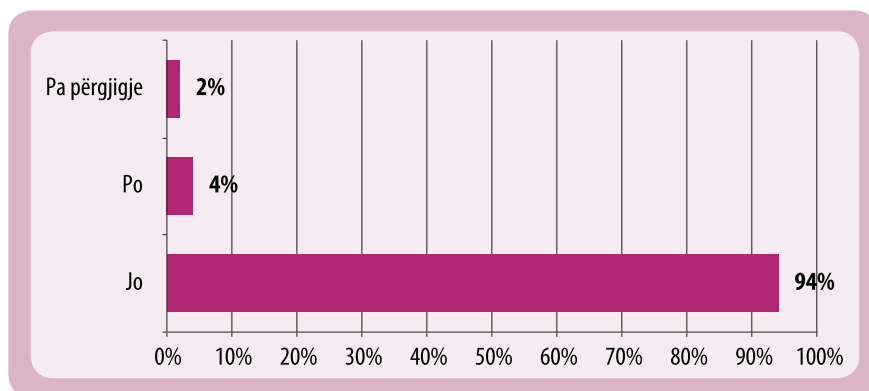
Grafiku 3. Niveli i njohjes së Ligjit për Nxitjen e Punësimit

Është evidente që Ligji për Nxitjen e Punësimit, pavarësisht nivelit shumë të ulët të zbatimit të tij, nëse do të krahasohej me shkallën e njohjes së ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, rezultojnë se ai njihet më mirë, sidomos në drejtim të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, pasi vepron prej një kohe shumë më të gjatë. Përfshirja në këtë ligj e sanksioneve në formën e gjobave për punëdhënësit në rast të mosrespektimit të detyrimit për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, edhe pse jo i zbatuar për shumë arsye, ndikon në atë që

ky ligj të njihet më mirë. Njëkohësisht, mbështetja e zbatimit të këtij ligji me disa programe nxitëse për punësimin personave me aftësi të kufizuara, në formën e subvencionimit të pagave apo sigurimeve shëndetësore dhe shoqërore, bën që të jetë më i njohur nga punëdhënësit. Një nga punëdhënësit shprehet: “E di që duhet të paguaj një shumë nëqoftëse nuk punësoj persona me aftësi të kufizuara por më duket se nuk kam se ku ta paguaj”.

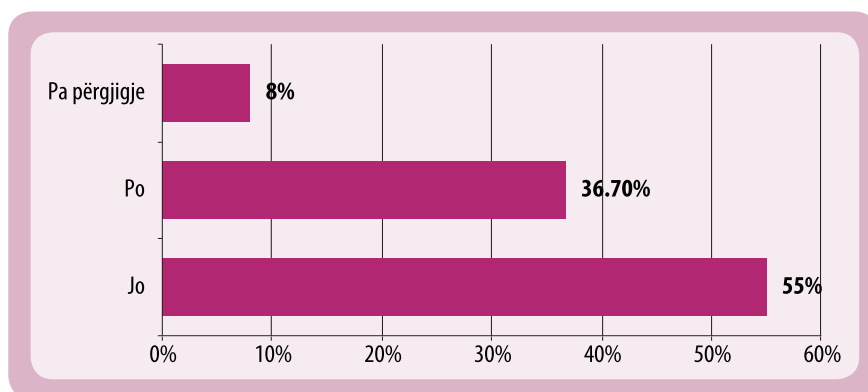
Në kohën e zhvillimit të intervistave gjysma e punëdhënësve kishin të punësuar persona me aftësi të kufizuara.

Rezultatet tregojnë se rreth 96% (n=45) të punëdhënësve deklarojnë që nuk kanë pasur asnjëherë ankesa në lidhje me raste të mundshme të diskriminimit për asnjë nga shkaqet e përshkruara në ligj; në dy raste nuk janë dhënë përgjigje dhe nga dy punëdhënës është deklaruar se ka pasur ankesa në lidhje me diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar. Këto raste konsiderohen si “të vogla” nga punëdhënësit dhe janë zgjidhur nga ata brenda institucionit, pa pasur nevojë për ndërhyrje nga institucionet përgjegjëse apo përdorimin e masave disiplinore. Personat janë mjaftuar me tërheqjen e vëmendjes për çështjet në fjalë. Të dy rastet kanë qënë raste të etiketimeve që kanë patur ndikim shqetësimin e personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës. Numri i ulët i rasteve të diskriminimit të deklaruar, është vështirë të tregojë realitetin e vërtetë të sjelljes ndaj personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës. Kjo për arsye se nga njëra anë punëdhënësit përshkruajnë vendin e punës si vend me kushte shumë të mira pune e ku fenomenet e diskriminimit nuk kanë vend dhe nga ana tjetër personat me aftësi të kufizuara nuk evidentojnë raste diskriminimi pasi janë të kënaqur dhe mirënjohës që kanë një punë dhe duan që t’i mbajnë ato vende. Ata gjithashtu e kanë të vështirë të identifikojnë diskriminimin e formave të ndryshme.



Grafiku 4. Ankesa në punë nga punonjësit, në lidhje me raste të diskriminimit në përgjithësi

Të pyetur mbi atë se si kontrollohet zbatimi i Ligjit për Nxitjen e Punësimit, konkretisht detyrimi për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, pra a kërkohet informacion në lidhje me zbatimin e tij, në grafikun 5 vërehet se 36.7 % (n=18) e punëdhënësve përgjigjen që informacioni u është kërkuar nga institucionet përgjegjëse. Kjo ka ndodhur sidomos gjatë vitit 2012 sikurse në qershor të këtij viti, Inspektoriati Shtetëror i Punës, ka miratuar një udhëzim të brendshëm për të gjithë inspektorët, i cili udhëzon plotësimin ose marrjen e informacionit në lidhje me këtë çështje. Ka qënë pikërisht ky udhëzim i cili ka nxitur marrjen e informacionit në lidhje me këtë detyrim ligjor.



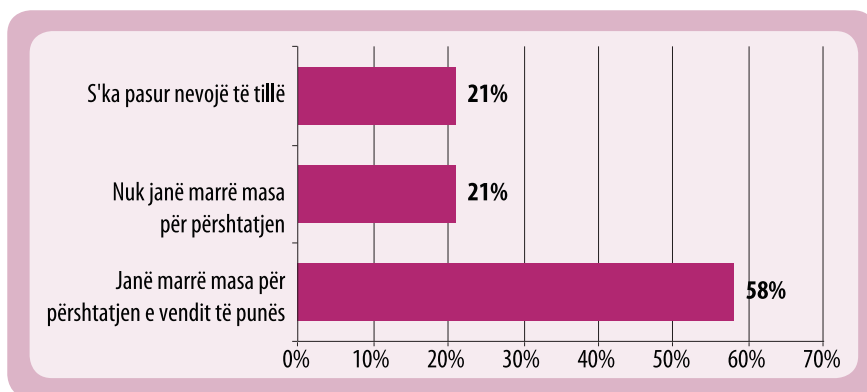
Grafiku 5. Kontrolli nga Inspektoriati Shtetëror i Punës i subjekteve punëdhënëse për të vlerësuar zbatimin prej tyre të detyrimit të përcaktuar për to në Ligjin për Nxitjen e Punësimit për të punësuar persona me aftësi të kufizuara

Të punësuarit me aftësi të kufizuara në firmat apo institucionet e intervistuar kanë qënë kryesisht persona me aftësi të kufizuara fizike të lehta. Të gjithë punëdhënësit mendojnë që mungesa e përshtatshmërisë në infrastrukturën e vendit të punës është diskriminim ndaj personave me aftësi të kufizuara. Por në pjesën më të madhe të rasteve, personat me aftësi të kufizuara, kanë pasur aftësi të kufizuara të tipit të lehtë, e cila ka bërë që të mos jenë të nevojshme të kryhen ndryshime apo modifikime të rëndësishme dhe me kosto të lartë. Në 58% (n=14) të rasteve të të punësuarve, institucionet kanë ndërmarë masa për të përshtatur ambientet e punës. Përshtatjet e kryera janë deklaruar si modifikime të vogla të ambienteve ekzistuese.

Ndërkohë, disa kompani të mëdha, në ndërtesat, në të cilat ato janë vendosur (kryesisht ndërtesa të reja) kanë marrë parasysh dhe elementët e përshtatshmërisë, rrjedhimisht nuk ka pasur nevojë për përshtatje të ambienteve. Kjo evidentohet në 21%

(n=5) të rasteve të intervistuar. Vërehet se 21 % (n=5) e institucioneve që nuk kanë ndërmarrë masa për përshtatjen e ambienteve të punës, kanë konsideruar si shkak për mungesën e tyre çështje të lidhura me burimet financiare, por megjithatë të gjithë kanë shprehur dëshirën për të marrë sa më shpejt masa në këtë drejtim.

Ajo çka vlen për t'u theksuar gjatë intervistimeve, është që për pjesën më të madhe të punëdhënësve, krijimi i ambienteve të përshtatura nuk ka përbërë barrë të tepruar për ta por kjo për arsye se personat me aftësi të kufizuara nuk kanë pasur nevoja të mëdha për përshtatje në vendin e punës. Ndërsa deklarojnë që në rastet kur nevojiten ndërhyrje më të veçanta si p.sh: vendosje ashensori, në një rast të tillë kjo do të përbënte për ta një barrë të tepruar. Ata shprehen që shteti duhet të jetë përgjegjës për të lehtësuar sigurimin e ambienteve të tilla të përshtatura duke i mundësuar ato edhe në bashkëpunim me subjektet punëdhënëse.

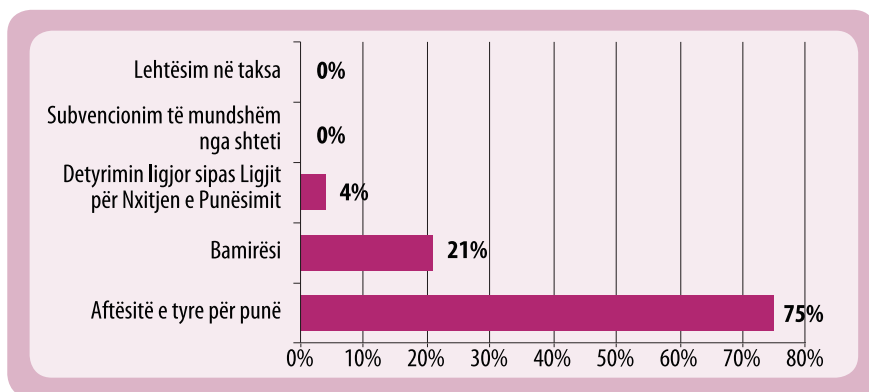


Grafiku 6. Masat për përshtatjen e arësyeshme të vendit të punës

Të pyetur mbi atë se a do të përbënte barrë të tepruar përshtatja e ambienteve, punëdhënësit përgjigjen se modifikimet, të cilat do të kërkonin shpenzime të mëdha, siç mund të jenë ashensorët apo kompjutera, programe për personat që nuk shikojnë, do të përbënin barrë të tepruar. Këtu nuk ka dallim mes kompanive, edhe kompani shumë të mëdha dhe të organizuara mirë, e deklarojnë një gjë të tillë.

Në lidhje me arsyet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara, pyetjet synonin që përmes evidentimit të tyre nga punëdhënësit të kuptohej shkalla e perceptimit të punëdhënësve për parimet e barazisë në marrjen në punë dhe sa ajo ka të bëjë me perceptimin e saktë të tyre për aftësinë e kufizuar. Rezultat pozitiv është fakti që 75% (n=18) e punëdhënësve deklarojnë që i kanë punësuar personat me aftësi të kufizuara kryesisht për aftësitë e tyre.

Por nga ana tjetër 21% (n=5) e punëdhënësve, një e dhënë e lartë kjo, deklarojnë që i kanë punësuar personat me aftësi të kufizuara për arsye bamirësie. Dhe ajo që duhet theksuar është që pjesa më e madhe e atyre që kanë deklaruar si arsye kryesore të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, aftësitë e tyre për punë, menjëherë më pas kanë renditur si arsye dytësore detyrimin ligjor dhe bamirësinë. Arsyet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara për bamirësi janë në kundërshtim me zbatimin e parimit të barazisë. Lëvizjet e personave me aftësi të kufizuara dhe grupimeve të tyre gjithmonë kanë luftuar qëndrime të tilla nga ana e punëdhënësve dhe kanë synuar dhe kërkuar mundësi të barabarta në punësim, luftë, e cila ka qenë deri diku edhe kundër sistemit të aplikuar të kuotave. Në çdo rast, aplikimi i parimit të barazisë gjatë procesit të punësimit të personave me aftësi të kufizuara duhet të përzgjidhet dhe aplikohet në vend të punësimit për arsye bamirësie. Situata të tilla do të çonin dhe në trajtim të pabarabartë në dhënien apo shpërndarjen e detyrave apo në cilësinë punës që kryejnë personat me aftësi të kufizuara. Nëse analizojmë arsyet se pse një përqindje kaq e lartë e punëdhënësve punëson persona me aftësi të kufizuara për bamirësi, një nga arsyet kryesore është mosnjohja e çështjeve të aftësisë së kufizuar dhe personave me aftësi të kufizuara. Nuk është mungesë dëshire apo vullnet jo i mirë, i cili sigurisht në raste të caktuara nuk përjashtohet, por është mosnjohje nga punëdhënësit e aftësive të personit me aftësi të kufizuara. Mbizotëron mendimi që personat me aftësi të kufizuara janë të ‘sëmurë’ dhe nuk mund të performojnë në punë ose që është shteti përgjegjës për ta. Nga ana tjetër, edhe mungesa e vëmendjes në drejtim të zbatimit të legjislacionit nga ana e institucioneve shtetërore ka bërë që çështjet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara të jenë çështje dytësore. Legjislacioni shfaq mangësi dhe shpeshherë është i fragmentuar dhe nuk thellohet më shumë në këto çështje.



Grafiku 7. Arsyet e punësimit të personave me aftësi të kufizuara

Të pyetur mbi detyrat dhe përgjegjësitë të përshkruara në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 40 % (n=19) e të intervistuarve përgjigjen që nuk i njohin ato.

Pjesa që pretendon t'i njohë detyrat dhe përgjegjësitë, nuk arrin t'i listojë ato. Përmendet në disa raste detyrimi për të trajtuar ankesat e mundshme për diskriminim por nuk njihen afatet brenda të cilave këto ankesa duhen trajtuar. Koncepte si mbrojtja e personave kundër diskriminimit, mbrojtja e parimit të barazisë, megjithatë këto koncepte nuk sqarohen nga punëdhënësi. Ato përmenden më tepër në kuadër të Kodit të Punës.

Edhe pse 11% (n=5) e punëdhënësve përgjigjen që e njohin shumë mirë dhe 38% (n=18) përgjigjen që e njohin mirë Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në pyetjet që pasojnë, që kanë të bëjnë me renditjen e përgjegjësive të përshkruara në ligj dhe detyrimet që burojnë nga ky ligj, përqindja e mosnjohjes së tyre nga punëdhënësit është shumë më e lartë.

Disa nga përfaqësuesit e kompanive të mëdha, kjo është e rëndësishme për t'u theksuar, edhe pse shprehen se nuk njohin përgjegjësitë që burojnë nga Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, subjektet që ata përfaqësojnë kanë rregullore të brendshme apo kode të sjelljes që trajtojnë në hollësi edhe fenomene të diskriminimit.

Punëdhënësve që deklaruan se e njihnin mirë Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, iu kërkua të listonin të drejtat e personave në rastet kur diskriminohen. Në 78% (n=14) të rasteve ata nuk arrijnë të listojnë të drejtat e përcaktuara në ligj. Ndërkohë që vetëm 22% (n=4) e tyre përmend të drejtën e ankimimit tek punëdhënësi, Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi apo ankimimin në gjykatë dhe trajtimin efektiv të ankesave të bëra. Pra, dhe në këto raste listimi nga punëdhënësit i të drejtave të personave me aftësi të kufizuara mbetet i pjesshëm.

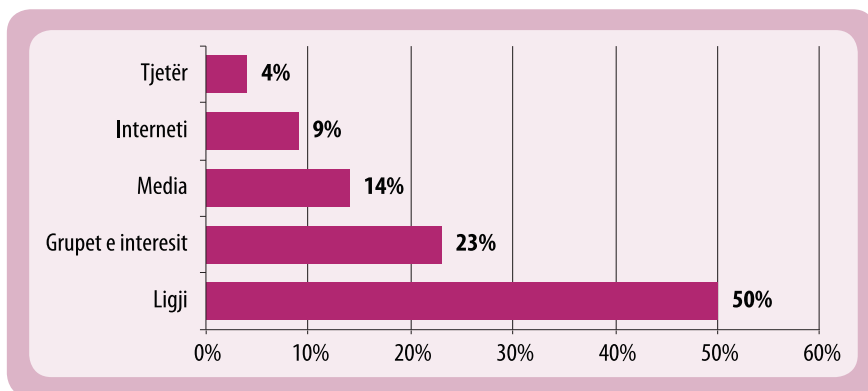
Dy të tretat e 11% të punëdhënësve, të cilët kanë deklaruar që e njohin shumë mirë ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, nuk listojnë asnjë të drejtë të personave me aftësi të kufizuara ndërsa pjesa e mbetur liston të drejtën për të qënë të barabartë para ligjit, në vendin e punës, në trajtimin e barabartë si të gjithë punonjësit e tjerë dhe vetëm në një rast listohen të drejtat, si në Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi por edhe në këtë rast ato përshkruhen si jo të plota.

Ndërsa sa i takon punëdhënësve që deklarojnë se kanë njohuri jo të mira për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, prej tyre në asnjë rast nuk renditen këto të drejta. Përgjigjet e dhëna i referohen kuadrit ligjor në përgjithësi. Ajo çka vihet re dhe vlen të theksohet gjatë intervistave është që punëdhënësit referojnë gjithmonë përgjegjësitë e rasteve të diskriminimit në 'institucionet përgjegjëse' dhe nuk e shohin veten e tyre si përgjegjës për t'u marrë me situatat e diskriminimit.

Sa i takon Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga 54% (n=26) e të intervistuarve ai nuk njihet si institucionin i krijuar në bazë të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe i specializuar për të ndjekur rastet e diskriminimit.

Subjektet që kanë njohuri për institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në 50 % (n=10) të rasteve informacionin e kanë marrë nga ligji; më pas në 23% (n=5) të rasteve nga grupet e interesit; 14% (n=3) e punëdhënësve tregojnë se informacionin mbi krijimin e zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi e kanë marrë nga media dhe vetëm 9% (n=4) e tyre kanë patur si burim informacioni internetin.

Të pyetur për të dhënë opinionin e tyre për njohjen e institucioneve të ndryshme që mund të ndjekin rastet e diskriminimit 63 % e punëdhënësve përgjigjen që janë; gjykatat, Inspektoriati Shtetëror i Punës, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, organizata të ndryshme, ndërkohë që pjesa tjetër e punëdhënësve 37% shprehen se nuk kanë njohuri për këtë çështje.



Grafiku 8. Burimi i informacionit mbi institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Më shumë se gjysma e punëdhënësve të intervistuar janë shprehur se kanë marrë pjesë në aktivitete ndërgjegjësuese apo seminare që kanë trajtuar temën e diskriminimit. 54 % (n=15) e tyre, i gjejnë ato si të vlefshme, ndërsa një pjesa tjetër e punëdhënësve nuk jep përgjigje.

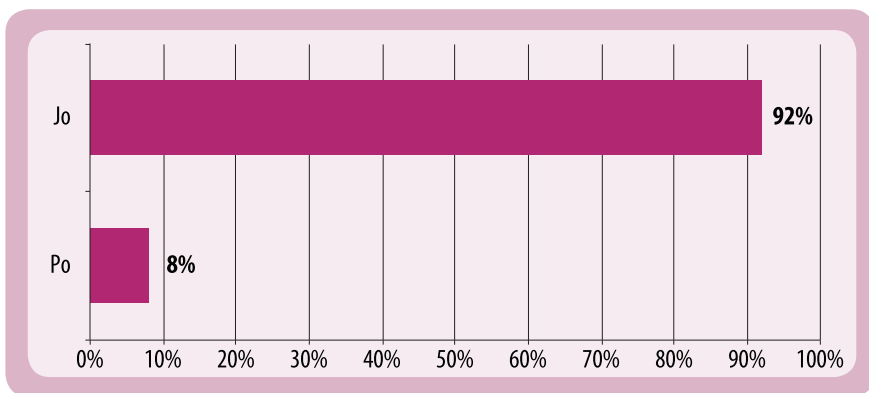
Rezultatet tregojnë se 90% (n=18) e subjekteve punëdhënëse, përfaqësuesit e të cilëve nuk kanë marrë pjesë në aktivitete, nuk e njohin mirë ligjin, 10% (n=2) e tyre shprehen që e njohin mirë.

Institucionet dhe kompanitë, përfaqësuesit e të cilëve kanë qenë pjesë e aktiviteteve,

në 59% (n=17) të rasteve kanë deklaruar që e njohin shumë mirë ligjin, 27%(n=8) prej tyre shprehen se kanë njohuri të mira dhe në 14% (n=4)të rasteve rezulton që ligji nuk njihet mire.

Të gjitha rastet që kanë deklaruar që e njohin shumë mirë ligjin kanë qënë pjesëmarrëse në aktivitete apo seminare. Aktivitetet vërehet nga përgjigjet e dhëna të kenë qënë pjesërisht të vlefshme. Ato kanë shërbyer më së mirë për t'i informuar punëdhënësit mbi ekzistencën e një ligji të ri për mbrojtjen nga diskriminimi. Por nuk kanë qënë të thelluara në njohuritë e ofruara për mënyrat se si parimet e barazisë mund të realizohen në praktikë, se si punëdhënësit mund t'i zbërthejnë detyrat dhe përgjegjësitë që kanë, në detyra dhe përgjegjësi më konkrete dhe më të arritshme për punonjësit e tyre. Kjo e fundit mund të arrihet, përmes hartimit të politikave të veçanta, udhëzimeve, organizimit të aktiviteteve informuese, trajnimit të stafit të burimeve njerëzore dhe pjesës tjetër të tij, si dhe përmes marrjes në punë të personave me aftësi të kufizuara, etj.

Në përpjekje për të vëzhguar masat e ndërmara nga punëdhënësit në zbatim të detyrave të përshkuara për to në ligj, punëdhënësit janë pyetur mbi ekzistencën e politikave të veçanta në kompanitë apo institucionet që ato përfaqësojnë dhe në 92% (n=44) e tyre ata janë shprehur që nuk ka të tilla. Kompanitë e mëdha, kryesisht të huaja, janë ato që kanë manuale të shkruara në këtë drejtim, kod të etikës apo procedura të ndryshme në lidhje edhe me rastet e diskriminimit. Një rast pozitiv i hasur gjatë këtij vëzhgimi, është rasti i një kompanie e cila kryen brenda saj sondazhe sistematike për punonjësit për çështje të lidhura me diskriminimin.



Grafiku 9. Ekzistencave e politikave të veçanta për mbrojtjen nga diskriminimi ose nxitjen e parimit të barazisë

Duke iu referuar praktikave të mira ndërkombëtare, punëdhënësit janë pyetur nëse kanë ndërmarrë iniciativa për të nxitur paraqitjen e kandidatave të personave me aftësi të kufizuara, si për shembull përmes lajmërive për vende të lira pune. Rezulton që vetëm në tre raste është përdorur kjo formë nxitjeje nga ana e tyre por edhe në këto raste njoftimet nuk janë bërë përmes lajmërimeve publike por kontakteve me zyrat e punës.

Punëdhënësit identifikojnë si probleme kryesore në punësimin e personave me aftësi të kufizuara arsimin e ulët të tyre dhe të papërshtatshëm.

Një pjesë e konsideruar e tyre, deklaroi që nuk kanë pozicione pune të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara por shprehur ata shprehën edhe se personat nuk kanë kualifikimet e duhura. Kjo është një tendencë që sidomos shihet te kompanitë e ndërtimit ose të prodhimit.

Një tjetër problem që ata nxjerrin në pah, është lidhja me zyrat e punës. Deklarojnë, që nuk ka një bashkëpunim të mirëkoordinuar për sa i takon këtyre çështjeve. Ka raste, kur ata duan të punësojnë persona me aftësi të kufizuara por nuk ka kandidatura të përshtatshme. Nga ana tjetër, kjo justifikohet nga zyrat e punës me mungesën e paraqitjes në zyrat e punës së personave me aftësi të kufizuara për tu rregjistruar si punëkërkuar të papunë apo edhe për të qënë pjesë e trajnimeve apo kurseve të formimit profesional, që do të orientonin më mirë ata në tregun e punës.

PJESA E TRETË

Konkluzione dhe Rekomandime

Duke u bazuar mbi rezultatet e këtij vëzhgimi, vërejmë se ka një ndërgjegjësim më të madh mbi fenomenet diskriminuese. Vërehet që punëdhënësit njohin më shumë rëndësinë e çështjeve të barazisë, kanë dëgjuar më shumë dhe i konsiderojnë ato si më të rëndësishme gjatë viteve të fundit. Megjithatë, ende mbetet shumë për tu bërë nga ata në këtë drejtim. Nga rezultatet e këtij vëzhgimi evidentohet që çështjet në fokus të tij, njihen nga punëdhënësit në mënyrë të pjesshme, më shumë si parime të përgjithshme, të cilat nuk shtjellohen në veprime dhe masa konkrete. Në këtë kuadër rekomandohet që punëdhënësit të thellohen më shumë në drejtim të njohjes së çështjeve të barazisë, aftësisë së kufizuar dhe diskriminimit përmes marrjes të informacionit më cilësor, rritjes së njohurive dhe transferimit në subjektet e tyre të praktikave të mira. Sigurisht, që kjo nuk mbetet përgjegjësi vetëm e punëdhënëve. Këtu një rol të madh duhet të luajnë institucionet shtetërore, duke përfshirë institucionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi por dhe organizatat e shoqërisë civile në mbrojtje të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara.

Ligji përcakton në mënyrë konkrete institucionet të cilat kanë detyrë për të: (1) rritur ndërgjegjësimin e punëmarrësve dhe punëdhënësve mbi këtë ligj; (2) hartuar dhe zbatuar politika të veçanta e të përkohshme për nxitjen e parimit të barazisë, veçanërisht midis burrit dhe gruas si dhe personave me aftësi të kufizuar fizike dhe atyre me aftësi të plota. Ushtrimi më herët nga institucionet shtetërore i detyrave mbi ndërgjegjësimin për çështjet e parashikuara me këtë ligj, do të ishte një mundësi për të ndikuar tek punëdhënësit. Ata pranojnë, që diskriminimi mbetet një nga problemet kryesore në punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Duket, sikur trajtimi “ndryshe” i personave me aftësi të kufizuara vjen më tepër nga fakti se punëdhënësit nuk kanë informacion për çështje të lidhura me aftësinë e kufizuar. Duke mos pasur shembuj apo praktika të mira të punësimit të personave me aftësi të kufizuara, si dhe mosnjohja nga ana e tyre e

'aftësisë së kufizuar' bën që të mos ketë interes apo angazhim për të punësuar persona me aftësi të kufizuara. Trajtimi i tyre bazuar në modelin e 'bamirësisë', ndikon jo vetëm në marrjen në punë por edhe në fazat e mëvonshme pas punësimit, në pozicionet e punës në të cilat vendosen personat me aftësi të kufizuara. Atyre u jepen punë më të 'lehta' dhe nuk 'pretendohet' shumë nga ata. Kjo vjen pikërisht si pasojë e përdorimit të modeleve të vjetruara në trajtimin e çështjeve të aftësisë së kufizuar duke ndikuar drejtpërsëdrejti në trajtimin e ndryshëm që u bëhet individëve me aftësi të kufizuara, e si rrjedhojë në kuptimin dhe zbatimin e parimit të barazisë.

Institucionet shtetërore dhe organizatat e shoqërisë civile duhet të marrin një rol të rëndësishëm në drejtim të rritjes së ndërgjegjësimit mbi ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, pa lënë këtu prapa kontributin dhe ekspertizën e organizatave të shoqërisë civile. Krahas ndërgjegjësimit të aktorëve të përfshirë në punësimin e personave me aftësi të kufizuara, nga institucionet përgjegjëse duhet të merren përgjegjësi më të mëdha në lidhje me zbatimin e legjislacionit ekzistues, si Ligjit për Nxitjen e Punësimit, duke kontribuar në krijimin e një kuadri të plotë ligjor, ku Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi të ketë rol bashkëveprues dhe bashkërendues me Ligjin për Nxitjen e Punësimit.

Ndërkohë punëdhënësit në përgjigjet e dhëna nuk lënë pa evidentuar situatën aktuale në përgjithësi të punësimit, faktorët e ndryshëm ekonomikë apo financiarë që ndikojnë negativisht në tregun e punës dhe në bizneset e tyre. Këtu ata shikojnë shtetin në funksione të subvencionuesit dhe të lehtësuesit të tyre nga taksat me qëllim final mbështetjen reciproke për të përmbushur detyrimet ligjore që ata kanë. Ajo që vërehet, është që punëdhënësit çështjet e diskriminimit i shohin më shumë si përgjegjësi të institucioneve shtetërore se sa si përgjegjësi të subjekteve të tyre. Sipas punëdhënësve mungesa e marrjes së masave në zbatim të ligjit, mungesat e theksuara në infrastrukturë, mungesa e edukimit dhe trajnimit të duhur profesional, bëjnë që punësimi i personave me aftësi të kufizuara të jetë në nivele të ulta.

Përsa i takon nivelit të njohjes së Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, siç u pasqyrua dhe në grafikët e mësipërm, edhe pse një pjesë përgjigjen që e njohin mirë dhe shumë mirë ligjin, rezulton nga intervistat që ky ligj njihet në formë të përgjithshme dhe jo të thelluar. U vu re nga përgjigjet e dhëna në intervistat e zhvilluara që kuptimi apo perceptimi punëdhënësve për diskriminimin është i kufizuar. Të intervistuarit në përgjithësi janë përgjigjur në mënyrë të pjesshme në lidhje me atë se çfarë është sipas tyre diskriminimi ndaj personave me aftësi të kufizuara. Nuk njihen detyrat dhe përgjegjësitë që kanë punëdhënësit në rastet e paraqitjes së situatave të diskriminimit. Nga ana tjetër njihen përciptas të drejtat e personave me aftësi të kufizuara dhe kompetencat që ka Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Edhe në këtë drejtim, rekomandojmë si

të rëndësishëm rritjen e numrit të aktiviteteve ndërgjegjësuere, informuese mbi ligjin, promovimin e modeleve pozitive të punësimit të personave me aftësi të kufizuara si nga institucionet shtetërore ashtu edhe nga organizatat e shoqërisë civile. Një tjetër problematikë që evidentohet nga vëzhgimi, është ai i mospërputhjes së aftësive për punë të personave me aftësi të kufizuara dhe pozicioneve të kërkuara nga punëdhënësit. Këtu, roli i zyrave të punës duhet të jetë më aktiv. Trajnimet që ofrohen për personat me aftësi të kufizuara, duhet të jenë të orientuara, në bazë të një vlerësimi profesional, sipas aftësive të kufizuara dhe aftësive për punë të personave me aftësitë kufizuara. Ndërkohë, duhet të krijohen lidhje më të forta dhe më të koordinuara me punëdhënësit, si dhe të bëhet një administrim më i mirë prej tyre i kandidaturave të personave me aftësi të kufizuara. Duke marrë në konsideratë efektet pozitive, si pasojë të rritjes monitorimit nga ana e Inspektoriatit Shtetëror të Punës, duke nisur kryesisht nga muaji Qeshor i vitit 2012, në lidhje me zbatimin e detyrimit ligjor për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, inkurajojmë që ISHP të vazhdojë në këto ritme punën e tij në këtë drejtim. Monitorimi i detyrimit ligjor, ka bërë që interesimi i punëdhënësve për kandidaturat për punësim të personave me aftësi të kufizuara të rritet.

Duke njohur vështirësitë në ushtrimin e kontrollit për vlerësimin e zbatimit të këtij detyrimi në mungesë të komunikimit dhe bashkëpunimit të ngushtë me zyrat e punës, rekomandohet që të krijohet një lidhje më e mirë institucionale mes dy institucioneve që ka të bëjë pikërisht me shkëmbimin dhe mbledhjen më të mirë të informacionit sa i takon kandidaturave për punësim të personave me aftësi të kufizuara. Rezultatet evidentojnë se në pjesën më të madhe të rasteve nuk janë marrë masa konkrete nga ana e punëdhënësve për të nxitur parimin e barazisë apo për zbatimin e praktikave pozitive. Në subjektet punëdhënëse nuk ka politika të veçanta të cilat do të tregonin një angazhim real nga punëdhënësit për mbrojtjen, promovimin apo nxitjen e parimit të barazisë në vendin e punës. Në këtë drejtim rekomandojmë që punëdhënësit të hartojnë dhe zbatojnë politikat e tyre për nxitjen e barazisë; të kenë procedura të brendshme efektive për përballimin e rasteve të diskriminimit në mënyrën më të mirë të mundshme; të trajtojnë stafin e tyre në lidhje me çështjet e diskriminimit; të inkurajojnë përmes shpalljeve të vendeve të punës apo kontaktit me zyrat e punës dhe organizata të ndryshme të shoqërisë civile, punësimin e personave me aftësi të kufizuara. Aktivitetet ndërgjegjësuere të organizuara për punëdhënësit, për çështje të aftësisë së kufizuar dhe përfitimet që ka një punëdhënës kur punëson persona me aftësi të kufizuara, janë të nevojshme për të eliminuar paragjykimet të cilat kryesisht vijnë nga mosnjohja nga punëdhënësit e aftësive për punë dhe mundësive që mund të kenë personat me aftësi të kufizuara për të punuar se sa nga mungesa e dëshirës për ti punësuar ata. Edhe pse kemi disa tentativa të para për të punësuar persona me aftësi të kufizuara, këto

tentativa mbeten në kuadër të përpjekjeve apo iniciativave të grupimeve të vogla, të projekteve të ndryshme për nxitjen e punësimit dhe nuk mbështeten nga një kuadër i mirë ligjor dhe institucional, i cili do të garantonte qëndrueshmërinë e punësimit të personave me aftësi të kufizuara.

Çfarë është e nevojshme për të bërë në drejtim të njohjes më të mirë të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe nxitjen e punëdhënësve për të punësuar persona me aftësi të kufizuara, në respekt të parimit të barazisë, të parashikuar në kuadrin ligjor?

Për këtë, bazuar në rezultatet e këtij vëzhgimi rekomandohet:

- Rritja e ndërgjegjësimit mbi diskriminimin dhe dimensionin e efekteve negative që sjell diskriminimi në marrëdhëniet e punës;
- Rritja e ndërgjegjësimit në drejtim të të kuptuarit të çështjeve të aftësisë së kufizuar dhe eliminimin e miteve apo opinioneve të gabuara në lidhje me punësimin e personave me aftësi të kufizuara;
- Promovim i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi brenda komunitetit të punëdhënësve kryesisht përmes prezantimit të praktikave të mirë dhe thyerjes së paragjykimeve;
- Harmonizim i politikave antidiskriminuese dhe nxitëse për punësimin e personave me aftësi të kufizuara në nivel institucional;
- Politika më aktive nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në drejtim të tregut të punës, duke pasur këtu parasysh që diskriminimi shfaqet më së shumti në këtë fushë;
- Politika më aktive të institucioneve qendrore dhe rajonale në lidhje me diskriminimin në fushën e punësimit të personave me aftësi të kufizuara;
- Punëdhënësit duhet të kenë politikat e veta antidiskriminuese dhe mbi të gjitha duhet t'i promovojnë këto politika, duke filluar nga menaxherët, supervisorët direktë të punonjësve, stafëve rekrutuese, pranë sektorëve të burimeve njerëzore, pra të gjithë personelit, i cili bën vlerësime, rekrutime apo merr vendime të ndryshme për punonjësit;
- Punëdhënësit duhet të kenë dhe të njohin procedurat për që duhet të ndjekin në mënyrë efektive rastet e diskriminimit në vendin e punës;
- Sigurimin e trajnimeve për stafin në lidhje me diskriminimin në vendin e punës;
- Monitorimi vazhdueshëm i zbatimit të politikave apo parimit të barazisë në vendin e punës.

ANEKS

Pyetësor 1

Këto intervista zhvillohen në kuadër të projektit “Ndhimë Ligjore falas për personat me aftësi të kufizuara dhe familjarët e tyre”, të mbështetur prej disa vitesh nga Civil Rights Defenders. Përmes këtyre pyetësorëve synojmë të njohim nivelin e njohurive dhe ndërgjegjësimit të punëdhënësve të sektorit privat dhe shtetëror në lidhje me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

Emri/Mbiemri i të intervistuarit _____

Subjekti / kompania / Ndërmarrja/institucioni – me zgjedhje _____

Departamenti _____

1. Çfarë mendoni se është diskriminimi ndaj personave me aftësi të kufizuara sipas jush? (mund të jepet dhe me shembuj)

2. Çfarë njohurish keni mbi ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi? Si do t'i klasifikonit?

- a) Shumë të mira
- b) Të mira
- c) Jo shumë të mira
- d) S’kam informacion mbi një ligj të tillë

3. Si mendoni mbi rëndësinë e çështjeve të barazisë në vitet e fundit mbi aftësinë e kufizuar?

- a) Janë më shumë të rëndësishme

- b) Janë më pak të rëndësishme
- c) Nuk kam njohuri

4. A e keni të afishuar Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi në ambjentet e punës?

5. Në rastet e shpalljes së vendeve të lira të punës, a ju ka ndodhur të nxisni paraqitjen e kandidatave të personave me aftësi të kufizuara? (Psh. Duke shkruar ose theksuar në lajmërim që nxiten të kandidojnë PAK ose të ngjashme)

6. Sa e njihni Ligjin për Nxitjen e Punësimit dhe detyrimin për të punësuar persona me aftësi të kufizuara?

- a) Shumë mirë
- b) Mirë
- c) Aspak

7. A keni të punësuar persona me aftësi të kufizuara?

Po Jo

8. Nëqoftëse po, çfarë keni pasur në konsideratë kur i keni punësuar pranë institucionit/firmës tuaj?

- a) Aftësitë e tyre për punë
- b) Detyrimin ligjor sipas Ligjit për Nxitjen e Punësimit
- c) Subvencionimin nga shteti
- d) Lehtësim në taksa
- e) Bamirësi
- f) Tjetër

9. A keni pasur ankesa në lidhje me diskriminimin nga punonjësit/nëpunësit? (raste të diskriminimit në përgjithësi, jo vetëm për shkak të aftësisë së kufizuar)

Nëqoftëse po, si janë zgjidhur ato?

10. Gjatë ushtrimit të inspektimit nga Inspektoriati Shtetëror i Punësimit, a ju është kërkuar informacion në lidhje me detyrimin për punësimin e personave me aftësi të kufizuara?

11. A mendoni që mungesa e përshtatshmërisë në infrastrukturë është diskriminim ndaj personave me aftësi të kufizuara dhe shkakton problem në punësim?

12. Në rast se keni të punësuar persona me aftësi të kufizuar, a keni përshtatur ambientet e punës apo shërbime mbështetëse?

13. Nëse jo, a keni planifikuar t'i përshtasni ?

Po Jo

14. Në rast se po, a do të përbente barrë për ju dhe si do t'i përballonit shpenzimet shtesë?

15. A ka pasur në vendin e punës shqetësime apo ngacmime për shkak të aftësisë së kufizuar të punonjësve me aftësi të kufizuara?

16. A i njihni të drejtat që kanë personat me aftësi të kufizuara për t'u mbrojtur nga diskriminimi në rast se diskriminohen në vendin e punës?

- a) Po
- b) Jo

Nëqoftëse po, a mund të përmendni disa nga ato?

17. A i njihni detyrimet dhe përgjegjësitë që keni në rastet të diskriminimit, duke përfshirë dhe personat me aftësi të kufizuara? Nëse po, cilat janë ato?

18. A keni dëgjuar ose a njihni institucionin përgjegjës për ndjekjen e rasteve të diskriminimit ose merret me me çështje të diskriminimit ?

- Jo
- Po - Cili është

Nëse po, ku keni dëgjuar për të?

- a) Nga ligji
- b) Media
- c) Nga Interneti

d) Nga grupet e interesit

e) Nga të tjerët

19. A ka institucionet të tjera përgjegjëse për ndjekjen e rasteve të diskriminimit?
(gjykata psh):

20. A keni marrë pjesë/ose a jeni ftuar në trajnime/seminare/aktivitete ndërgjegjësuere nga institucione shtetërore ose organizata të ndryshme të shoqërisë civile/NGO në lidhje me diskriminimin?

Jo

Po

- ne pergjithesi

- AK ne vecanti

Nëse po, a kanë qënë të vlefshme gjatë punës tuaj?

21. A keni politika të veçanta antidiskriminim në kompaninë tuaj apo institucionin?
