

Udhërrëfyes për Barazinë Gjinore në Punë PËR PUNËMARRËSIT



In partnership
with



Ky Udhërrëfyes u përgatit nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), në kuadër të programit të Asistencës Teknike “Barazi Gjinore për Akses në Mundësitë Ekonomike” implementuar nga Expertise France i financuar nga AFD – Agjencia Franceze e Zhvillimit.

Pikëpamjet e shprehura në këtë material nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Expertise France dhe AFD – Agjencia Franceze e Zhvillimit.

Dhjetor 2023

Parathënie

Shqipëria ka arritur progres të rëndësishëm në këto vite, por pabarazitë gjinore mbeten të pranishme në sektorë të ndryshëm të shoqërisë dhe në tregun e punës. Gratë vijojnë të përballen me pengesa për përparimin në karrierë, paga jo të barabarta me kolegët burra dhe mund të jenë viktimat e diskriminimit dhe ngacmimit në vendin e punës. Këto pabarazi jo vetëm cenojnë dinjitetin dhe të drejtat individuale, por janë pengesë edhe për zhvillimin e përgjithshëm ekonomik dhe shoqëror. Si një vend kandidat për anëtarësim në Bashkimin Europian, Shqipëria ka gjithashtu detyrimin të zbatojë parimet e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në punësim.

Barazia gjinore është një parim themelor i të drejtave të njeriut dhe drejtësisë sociale dhe të gjithë ne – punëdhënësit, punëmarrësit dhe institucionet shtetërore – kemi përgjegjësinë të sigurojmë zbatimin e këtij parimi në të gjitha aspektet e jetës sonë profesionale.

Ky udhërrëfyes është një arritje domethënëse për angazhimin tonë drejt mbështetjes së një mjedisi përfshirës dhe të barabartë pune. Ai është hartuar për të shërbyer si një doracak praktik për inspektorët e punës, punëdhënësit dhe punëmarrësit dhe përmbledh informacion, strategji dhe praktika të mira për të promovuar dhe siguruar barazinë gjinore dhe për të luftuar diskriminimin në punë.

Inspektorët e punës luajnë një rol vendimtar për të siguruar respektimin e legjislacionit të punës, përfshirë sigurinë dhe shëndetin në punë dhe barazinë gjinore. Roli i inspektimit në punë është gjithmonë e më kritik në kontekstin e ndryshimeve në strukturën e tregut dhe marrëdhënieve të punës. Ai duhet të përgjigjet në mënyrë efikase duke siguruar respektimin e legjislacionit dhe zbatimin e praktikave më të mira, jo vetëm nëpërmjet zbulimit dhe ndëshkimit të shkeljeve, por gjithmonë e më shumë përmes masave parandaluese, këshillimit dhe rritjes së ndërgjegjësimit.

Tendenca të reja në tregjet e punës, janë të lidhura edhe me shfaqjen e modeleve të reja të biznesit, migrimit të forcës punëtore dhe përparimit teknologjik. Duke zbatuar rregulloret dhe duke kryer inspektimet me një këndvështrim gjinor, inspektorët mund të ndihmojnë në identifikimin dhe adresimin e praktikave diskriminuese, në promovimin e respektimit të ligjeve dhe të sigurohen që mjedisi i punës është i sigurt, përfshirës dhe i drejtë.

Punëdhënësit kanë përgjegjësinë e tyre për të krijuar një mjedis pune përfshirës, të drejtuar nga parimet e barazisë gjinore. Duke zbatuar politika dhe praktika që nxisin mundësi të barabarta, trajtim të drejtë dhe respekt për diversitetin, punëdhënësit mund të kultivojnë një kulturë gjithëpërfshirëse dhe të përfitojnë nga potenciali i plotë i punonjësve të tyre.

Po ashtu, punëmarrësit mund të luajnë rolin e tyre për nxitjen e barazisë gjinore, duke sfiduar stereotipet, duke mbështetur kolegët e tyre dhe duke mbështetur ndryshimin në vendin e tyre të punës, për të siguruar një mjedis ku gjithsecili mund të jetë i suksesshëm, pavarësisht gjinisë.

Së fundmi, dëshiroj të përgëzoj partnerët tanë të Expertise France/AFD dhe AFPA, të cilët mbështetën Inspektoratin e Punës dhe Shërbimeve Shoqërore për hartimin e këtij udhërrëfyesi dhe inkurajoj inspektorët e punës, punëdhënësit dhe punonjësit ta përdorin atë si referencë në përpjekjet tona kolektive për barazi gjinore në punë. Së bashku, le të përpiqemi të ndërtojmë një të ardhme ku çdo individ të ketë mundësinë të realizojë potencialin e tij të plotë, pa diskriminim dhe paragjykim.

Eljo MUCAJ

Kryeinspektor, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore

Tabela e përmbajtjes

PARATHËNIE.....	2
HYRJE.....	5
STRUKTURA E UDHËRRËFYESIT PËR BARAZINË GJINORE NË PUNË PËR PUNËMARRËSIT	7
FAKTE MBI BARAZINË GJINORE NË VENDIN E PUNËS QË DUHET TË DINI!	8
NUK KA PUNË TË GRAVE APO BURRAVE.	8
TRAJTIM I BARABARTË	8
PAGË E BARABARTË PËR PUNË TË BARABARTË	8
DETYRIMI I SIGURISË	8
REFUZIMI I SJELLJES SEKSISTE	8
JENI VIKTIMË E DHUNËS APO NGACMIMIT? ÇFARË TË BËNI?	10
JU JENI DËSHMITARË TË DISKRIMINIMIT, AGRESIONIT ... ÇFARË DUHET TË BËNI?	10
BILANCI I JETËS NË PUNË	11
DHËNIA PËRPARËSI E DETYRAVE.....	12
MENDONI PËR NJË KOHË TË GJATË	12
TË DINI TË DELEGONI	12
CAKTONI KUFIJTË.....	12
BËNI PUSHIM.....	12
MERRNI KOHË PËR VETEN	12
BARAZIA PROFESIONALE NË PUNË - ÇFARË DUHET TË DIMË	13
BARAZIA NË PUNË	13
FORMAT E DISKRIMINIMIT NË PUNË	13
ÇFARË ËSHTË LEJA PRINDËRORE? KUSH E PËRFITON ATË ?	13
LEJA E LINDJES	14
LEJA E PASLINDJES	14
NDALIMI I PUNËVE TË RËNDA OSE TË RREZIKSHME	15
DISA PYETJE QË MUND TË BËNI?.....	15
FJALORTH	16

Hyrje

Në Shqipëri, gratë hasin disa pengesa për të arritur potencialin e tyre të plotë: ato mesatarisht vazhdojnë të fitojnë më pak dhe të kenë më pak mundësi përparimi në karrierë se sa burrat. Arritja e barazisë gjinore është e rëndësishme jo vetëm për gratë, por edhe për zhvillimin e përgjithshëm ekonomik të vendit. Barazia gjinore në vendin e punës lidhet me përmirësimin e produktivitetit dhe rritjes ekonomike, rritjen e performancës organizative dhe rritjen e aftësisë së kompanive për të tërhequr talente dhe për të mbajtur punëmarrësit.

Inspektimi në punë mund të luajë një rol thelbësor për transformimin e të drejtave nga *de jure* (me ligj) në *de facto* (në praktikë). Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është institucioni përgjegjës për kontrollin, konstatimin, këshillimin, njoftimin, formimin, zbutjen e konflikteve, parandalimin dhe sanksionimin në punë, si dhe është autoriteti i ngarkuar për zbatimin e legjislacionit të punës¹. Për këtë arsye ISHPSHSH mund të nxisë zbatimin e parimeve të barazisë gjinore në punë në fusha të ndryshme ku mund të shfaqen pabarazi të lidhura me gjininë, si diskriminimi në aksesin në punësim, kategoritë profesionale, promovimi në punë, pagat; kushtet e punës; përgjegjësitë e amësisë dhe familjes; dinjiteti në punë, dhuna me bazë gjinore në vendin e punës, etj. Kontrolli i përputhshmërisë nëpërmjet vizitave inspektuese pranë ndërmarrjeve mund të kombinohet me një trajtim edukativ-parandalues, me ofrimin e informacionit teknik dhe këshillimin gjatë

vizitave ose me përgjigjen ndaj kërkesave me shkrim, ose verbale.

Për të nxitur dhe forcuar barazinë gjinore në punë, Expertise France (Agjencia Publike Franceze për Bashkëpunim Teknik Ndërkombëtar) ka mbështetur ISHPSHSH me ekspertizë kombëtare dhe franceze për hartimin e këtij Udhërrëfyese për Barazinë Gjinore në Punë. Ekspertiza franceze është mundësuar nga AFPA (Agjencia Kombëtare Franceze për Formimin Profesional e të Rriturve)

Ky Udhërrëfyes shpjegon dhe bën dallimin midis praktikave të detyrueshme dhe të rekomanduara në lidhje me kushtet e denja të punës për gratë (duke përfshirë, por pa u kufizuar në, detyrimet e pagave dhe sigurimeve shoqërore dhe një mjedis të sigurt) dhe praktikatat e mosdiskriminimit midis burrave dhe grave në vendin e punës.

Udhëzuesi merr në konsideratë rreziqet e reja që shfaqen, bazuar në çështjet normative me qasje gjinore, dhe bazohet në shqetësimet në rritje për punëdhënësit dhe punëmarrësit, të cilat reflektohen edhe në punën e ISHPSHSH-së.

Ky Udhërrëfyes është hartuar në kuadër të programit të Asistencës Teknike "Barazi Gjinore për Akses në Mundësitë Ekonomike", i zbatuar nga Expertise France me mbështetjen financiare të Agjencisë Franceze për Zhvillim (AFD).

Ky program mbështet përpjekjet e Qeverisë Shqiptare për të përshpejtuar reformat drejt reduktimit të pengesave për aksesin e grave në mundësitë ekonomike, si dhe për të mbështetur dhe ushqyer një dialog politik afatgjatë lidhur me reformat

¹ Ligji Nr. 9634, Dt 30.10.2006 "Për Inspektimin e punës" i ndryshuar.

në legjislacionin parësor dhe dytësor, sistemet e monitorimit, përmes:

- (i) Promovimi i aksesit të grave në të drejta pronësore;
- (ii) Nivelimi i fushës së veprimtarisë për gratë që të kenë akses në mundësitë e gjenerimit të të ardhurave;
- (iii) Forcimi i kuadrit institucional për politikë-bërje të informuar gjinore.

In partnership
with



Agjencia Franceze e Zhvillimit (AFD - The Agence Française de Développement) zbaton politikën e Francës për zhvillimin dhe solidaritetin ndërkombëtar. Përmes financimit të OJF-ve dhe sektorit publik, si dhe kërkimeve dhe publikimeve të saj, AFD mbështet dhe përshpejton tranzicionin drejt një bote më të drejtë dhe më të qëndrueshëm. AFD gjithashtu ofron edhe trajnime për zhvillimin e qëndrueshëm (në kampusin AFD) dhe aktivitete të tjera ndërgjegjësuese në Francë.

Me partnerët e saj, ndërton zgjidhje të përbashkëta për njerëzit. Ekipet AFD punojnë në më shumë se 4200 projekte në terren, në Departamentet dhe Territorët e Jashtme Franceze, në 115 vende dhe në rajone në krizë. AFD përpiqet të mbrojmë të mirat publike globale – duke promovuar një klimë të qëndrueshme, biodiversitet dhe paqe, si dhe barazi gjinore, arsim dhe kujdes shëndetësor. Në këtë mënyrë, AFD kontribuon në angazhimin e Francës dhe të popullit francez për të arritur Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDGs). Drejt një bote të përbashkët. <https://www.afd.fr>



Expertise France është një agjencia publike franceze për bashkëpunim ndërkombëtar. Expertise France harton dhe zbaton projekte që synojnë të kontribuojnë në zhvillimin e balancuar të vendeve partnere, në përputhje me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDG's) të Axhendës 2030 dhe me prioritetet e politikës së jashtme të Francës.

Expertise France po zbaton më shumë se 380 projekte në 145 vende dhe është një ofrues zgjidhjesh që plotëson nevojat e bashkëpunimit teknik të partnerëve të saj.

Expertise France punon në një nivel ndërmintor dhe pjesë grupit të Agjencisë Franceze të Zhvillimit (AFD) që nga 1 janari 2022. E dyta më e madhe në Evropë, ajo harton dhe zbaton projekte që ofrojnë mbështetje të qëndrueshme për politikatat publike në vendet në zhvillim dhe ato në zhvillim.

Expertise France punon në bashkëpunim të ngushtë me institucionet publike franceze, si dhe me Bashkimin Evropian, për t'iu përgjigjur nevojave të vendeve partnere që dëshirojnë të përmirësojnë politikatat publike që trajtojnë këto sfida.

<https://www.expertisefrance.fr>



Agjencia Kombëtare Franceze për Formimin e të Rriturve (AFPA - Agence pour la Formation Professionnelle des Adultes), operon prej më shumë se 70 vjet, dhe ka një reputacion të fortë si ofruesi kryesor i arsimit dhe formimit profesional në Francë.

AFPA ofron një gamë të gjerë programesh trajnimi në sektorë të ndryshëm, duke përfshirë ndërtimin, industrinë, IT, mikpritjen dhe kujdesin shëndetësor.

AFPA ka një lidhje të fortë me tregun e punës dhe punon ngushtë me punëdhënës nga një sërë industrish për të identifikuar aftësitë dhe njohuritë që janë më të kërkuara në treg dhe për të hartuar programe trajnimi që do të përgatisin individët për të përmbushur këto kërkesa.

Sipas politikave publike kombëtare, AFPA krijon dhe koordinon projekte në nivel rajonal, kombëtar dhe ndërkombëtar. Veprimet e saj mbështesin integrimin e njerëzve që përballen me vështirësi në tregun e punës duke zhvilluar punësimin e tyre, duke rritur mundësitë e punësimit dhe duke parandaluar të gjitha format e diskriminimit”.

<https://www.afpa.fr/>

Struktura e Udhërrëfyesit për barazinë gjinore në punë për punëmarrësit

Udhërrëfyeni për barazinë gjinore në punë bazohet në praktika të zbatuara gjerësisht në vende të tjera dhe të përshtatura me legjislacionin shqiptar dhe organizimin ekzistues të raporteve të punës.

Udhërrëfyeni gjinor për punëmarrësit është krijuar për të dhënë informacion dhe për të rritur ndërgjegjësimin e punëmarrësve për të drejtat dhe detyrimet e tyre në vendin e punës. Ai synon të fuqizojë gratë dhe burrat për të përmirësuar cilësinë e jetës së tyre në punë dhe në shtëpi; për të mundësuar uljen në mënyrë harmonike të dallimeve gjinore dhe për të fuqizuar punëtorët e rinj dhe të moshuar, femra dhe meshkuj.

Qëllimi i *Udhërrëfyesit gjinor të punëmarrësve* është t'i mbështesë ata të

njohin të drejtat e tyre dhe të kuptojnë dhe të identifikojnë diskriminimin në punë.

Për më shumë, ky udhërrëfyeni gjinor synon të informojë punëmarrësit për të drejtat e tyre, të njohin nëse dhe kur janë diskriminuar dhe të këshillojë se çfarë duhet të bëjnë nëse janë viktimë apo dëshmitarë të ngacmimeve, të ofrojnë këshilla për menaxhimin e kohës së punës ose kur kthehen nga leja prindërore, si dhe është i pajisur me një fjalorth të termave që lidhen me barazinë gjinore.

Paketa përfshin informacion mbi detyrimet e punëdhënësit, çfarë duhet të bëjnë nëse janë viktimë ose dëshmitarë të ngacmimit, këshilla për menaxhimin e kohës së punës, kthimi nga leja prindërore.

Fakte mbi barazinë gjinore në vendin e punës që duhet të dini!

Nuk ka punë të grave apo burrave.

Mjedisi i punës duhet të jetë një vend gjithpërfshirës dhe i sigurt, duke mundësuar një cilësi më të mirë të jetës në punë.

Trajtim i barabartë

Nuk duhet të ketë trajtime të ndryshme në punë bazuar në gjininë.

Diskriminimi është trajtim i pabarabartë dhe i pafavorshëm që zbatohet për disa njerëz bazuar në kriteret e ndaluara me ligj: gjinia, mosha, gjendja shëndetësore, origjina, shtatzënia, gjendja familjare, bindjet politike, sindikale apo fetare, etj.

Ndalohet, gjithashtu, diskriminimi për sa i përket kushteve të punës, punësimit, rekrutimit, nxitjes...

Pagë e barabartë për punë të barabartë

Duhet respektuar parimi i pagës së barabartë për punë të barabartë. Gratë dhe burrat kanë të drejtë të punojnë në të gjitha profesionet në të njëjtat kushte dhe për të njëjtën pagë.

Detyrimi i sigurisë

Punëdhënësi duhet të marrë masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe për të mbrojtur shëndetin fizik dhe mendor të punëmarrësve. Ju duhet të jeni në

gjendje të punoni në një mjedis të sigurt dhe të shëndetshëm.

Jo dhunës

Çdo dhunë është e ndaluar dhe duhet dënuar: fyerja, ngacmimi, sulmi...

Refuzimi i sjelljes seksiste

Seksizmi është një sistem mendimi që i vendos burrat në një pozitë superioriteti ndaj grave.

Ai shkon nga seksizmi më i zakonshëm (fjalët dhe gjetet e projektuara për të inferiorizuar) deri tek ai më armiqësor (komentet agresive, negative).

- Të kritikosh një grua se nuk është femërore, ose një burrë që nuk është mashkullor.
- Të mos i marrësh seriozisht aftësitë.
- Bërja e komenteve poshtëruese ose nënçmuese.
- Bërja e kërcënimeve ose ndonjë sjellje tjetër verbale ose fizike bazuar në gjininë e një personi.
- Bërja në vazhdimësi e shakave seksiste.

Një sjellje e tillë nuk ka vend në kompani dhe duhet të raportohet.

Në vendin e punës, janë aftësitë që vlerësohen!

Gjithkush ka të drejtën për punë të barabartë

Është shumë e rëndësishme që gratë të përfshihen në barazinë gjinore dhe në një pjesë të ndryshimit të kulturës:

- Për të punuar në një mjedis të sigurt
- Për të garantuar zhvillimin e karrierës
- Për të ndërtuar një shoqëri gjithëpërfshirëse dhe të barabartë

- Për të arritur pavarësi financiare dhe ekonomike
- Për zhvillimin social dhe ekonomik të shoqërisë



Jeni viktimë e dhunës apo ngacmimit? Çfarë të bëni?

Në fillim

Identifikoni natyrën seksiste dhe/ ose diskriminuuese të veprimeve kundër jush. Afrohuni më shumë me njerëz nga të cilët mund të dëgjoheni me mirëdashje, në rrethin tuaj, në familjen tuaj, kolegët tuaj apo strukturat e specializuara

Lajmëroni punëdhënësin tuaj

Raportoni situatën tuaj. Raportoni faktet me shkrim në mënyrë që ai/ ajo të marrë masat e nevojshme dhe, nëse është e nevojshme, të fillojë një hetim si pjesë e

detyrimeve të tij për sigurinë dhe shëndetin në punë. Ju mund të kërkoni një intervistë me përfaqësuesit e stafit ose mjekun e punës.

Mblidhni të gjitha faktet

Përpiloni një rend kronologjik të ngjarjeve. Pyetni kolegët për dëshmi. Mbani dokumentet e shkëmbyera me personin përgjegjës për faktet, certifikatat mjekësore, certifikatat e ndërprerjes së punës.

Pika juaj e parë e kontaktit është punëdhënësi juaj.
Ju mund të kontaktoni gjithashtu edhe inspektoratin e punës

Ju jeni dëshmitarë të diskriminimit, agresionit ... Çfarë duhet të bëni?

Mendoni për kolegët tuaj.

Mbani një vesh dëgjues dhe një qëndrim të kujdesshëm kur një koleg ju lajmëron për një situatë sjelljeje seksiste, diskriminimi ose ngacmimi. Dëshmoni për

punëdhënësin tuaj. Mos lejoni që situata të vazhdojë dhe të përkeqësohet: aktet seksiste, madje në dukje të vogla, krijojnë pasoja serioze mbi shëndetin dhe performancën në punë.

Mos qëndro vetëm !

Mos izolo veten !

Ku të drejtoheni?

Të gjithë punonjësit kanë të drejtë të ankohen tek punëdhënësi i tyre, tek Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore,² Komisioneri për Mbrojtjen kundër Diskriminimit³ ose gjykatat kur besojnë se janë diskriminuar.

Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Sigurimeve Shoqërore

www.inspektoriatipunes.gov.al

Denonconi shkelje të të drejtave:

<https://inspektoriatipunes.gov.al/e-sherbime-per-punemarresit/>

Adresa: Rruga "Sheh Ahmet Pazari", pranë stadiumit Air Albania, Tiranë

Tel.: +355042368466

info@sli.gov.al

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Telefononi në numrin jeshil: PA PAGESË:
08000606

E-mail: info@kmd.al

Tiranë

Rruga "Durrësit", Nr.27
Tel: + 355 4 243 1078

Shkodër

Adresa: Pranë Bashkisë Shkodër,
Rr.13 Dhjetori, Nr.1
Kodi Postar: 4001

Korçë

Adresa: Pranë Bashkisë Korçë, Rr:28
Nentori, Nr.1
Kodi Postar: 7001

Fier

Adresa: ADISA Lagjia 11 Janari,
"Shtëpia e Ushtarakëve"
Kodi Postar: 9301

Bilanci i jetës në punë

Disa këshilla për të lidhur më mirë jetën profesionale dhe private.

Gratë janë ende sot më të angazhuarat në punët e shtëpisë, me fëmijët, etj

² <https://inspektoriatipunes.gov.al/e-sherbime-per-punemarresit/> dhe

<https://inspektoriatipunes.gov.al/adresat-e-ishpshsh-ne-qender-dhe-rajone/>

³ <https://www.kmd.al/si-mund-te-ankoheni/>



Dhënia përparësi e detyrave

Përballë urgjencës dhe morisë së detyrave, është e nevojshme të jepet përparësi, si në aspektin profesional, ashtu edhe personal për të identifikuar atë që është më e rëndësishme, për të shmangur harresën dhe për të zvogëluar stresin.



Mendoni për një kohë të gjatë

Menaxhimi i mirë i kohës suaj ju lejon të parashikoni dhe planifikoni më mirë për periudhën afatmesme dhe afatgjatë. Marrja e kohës rregullisht për të menduar dhe për t'u përgatitur për të ardhmen, shmang ndjenjën e mbytjes nga e tashmja dhe ndihmon në organizimin e përparësive kur të vijë koha.



Të dini të delegoni

A je menaxher? Gatishmëria për të marrë përsipër gjithçka rrit stresin, presionin dhe rrezikun e mbingarkesës. Për ta ndrequr këtë, duhet të mbështeteni në rrethin tuaj në punë, t'u besoni punonjësve tuaj, të ndani punën dhe të delegoni detyrat. Ky është çelësi i suksesit për t'u kujdesur për gjërat thelbësore dhe për të liruuar kohën.



Caktoni kufijtë

Në punë, "Jo" nuk është një fjalë e ndaluar, por një mënyrë për të vendosur kufij. Është e mundur të refuzohet një mbledhje e vonuar dhe të ofrohet një orar më i përshtatshëm për jetën familjare. Në mënyrë të ngjashme, është e ligjshme të shkëputesh në mbrëmje në shtëpi dhe në fundjavë.



Bëni pushim

Është e nevojshme të organizohen pushime për të pasur kohë për të marrë frymë dhe për të bërë një hap prapa: leximi ose dëgjimi i muzikës në transportin publik për t'u çlodhur, dreka herë pas here jashtë punës, ecja para se të kthehet në punë, shkëputja plotësisht për të qenë plotësisht i vëmendshëm ndaj të dashurve apo praktikimi i aktiviteteve familjare ...



Merrni kohë për veten

Në një orar të ngjeshur, aktivitetet e rregullta sjellin oksigjen: praktika e një aktiviteti, një drekë ose një mbrëmje mujore me miqtë... Është thelbësore të lejosh momente relaksi, sepse të gjitha këto momente të lejojnë të gjesh themelet e tua mbajtëse. Bota e biznesit integron mjete të reja pune që bëjnë të mundur organizimin ndryshe dhe kontribuojnë në një ekuilibër më të mirë. Oraret fleksibël dhe puna në distancë mund të ofrojnë zgjidhje për të gjetur kohë për veten dhe për njerëzit tuaj të dashur.

Barazia Profesionale në Punë - Çfarë Duhet të Dimë

Barazia në Punë

Trajtimi i barabartë midis grave dhe burrave në vendin e punës nënkupton parandalimin e formave të ndryshme të diskriminimit, çdo diferencim për sa i përket rekrutimit, shpërblimit dhe zhvillimit të karrierës, ofrimi i informacioni për pagat dhe zbatimin e masave për të parandaluar ngacmimet seksuale në vendin e punës.

Diskriminimi në punë është trajtim i ndryshëm i dy individëve të kualifikuar njësoj për shkak të faktorëve të racës, seksit, origjinës kombëtare apo lokale, paaftësive mendore dhe fizike, moshës dhe orientimit seksual, përkatësisë dhe besimit fetar.

Diskriminimi gjinor në vendin e punës ndodh kur: “një punonjës ose një punëkërkuar trajtohet ndryshe, ose nuk kualifikohet për shkak të gjinisë dhe/ ose të lidhjes së tij me një organizatë/ grup me specifika të shprehjes gjinore”.

Format e Diskriminimit në Punë

Organizata Botërore e Punës (ILO) e përkufizon ngacmimin seksual si një sjellje të bazuar në seks që është e padëshiruar dhe fyese për personin që e merr/ pëson atë. Si ndodh kjo:

1. Quid Pro Quo, kur përfitoni një punë, rritje e page, promovim, apo edhe vazhdim i punësimit dhe kjo kushtëzohet me pranimin e kërkesave për t'u angazhuar në 'favore' seksuale.

2. Një mjedisi armiqësor i punës në të cilin sjellja krijon kushte që janë frikësuese ose poshtëruese për individin. Sjelljet që kualifikohen si ngacmim seksual janë:

FIZIKE: Dhuna fizike, prekja, afërsia e panevojshme;

VERBALE: Komentë dhe pyetje rreth pamjes, stilit të jetës, orientimit seksual, telefonata fyese;

JO-VERBALE: Fishkëllima, gjeste sugjестive seksuale, shfaqja/ ndarja e materialeve seksuale.

3. Diskriminim në pagë, do të thotë pagesë e ndryshme për punë të barabartë mes punonjësve të gjinive të ndryshme.
4. Mohimi i një promovimi në detyrë, rritje page, ose kualifikimi, apo për shkak të shtatëzanisë ose mëmësisë bazuar në identitetin gjinor dhe orientimin seksual,

Çfarë është leja prindërore? Kush e përfiton atë ?

Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç.

E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të

jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Në rastin e birësimit të fëmijës, leja prindërore jepet brenda 6 vjetëve, që nga dita e birësimit të fëmijës, por jo më vonë se kur fëmija mbush moshën 12 vjeç.

Sipas Ligjit për Sigurimet Shoqërore, të drejtën për të përfituar lejen e lindjes pas periudhës 63 ditore pas lindjes së fëmijës e ka edhe babai ose prindi birësues mashkull, në rast se nëna nuk përmbush kërkesat e

ligjit të sigurimeve shoqërore ose dëshiron të mos përfitojë nga kjo e drejtë.

Për punëmarrësit është e nevojshme të konsiderojnë se në rast se duan të përfitojnë nga kjo leje duhet të respektojnë një afat njoftimi paraprak prej 2 javësh me shkrim. Vlen të përmendet se punëdhënësi rezervon të drejtën të shtyjë datën e fillimit të lejes prindërore për një periudhë prej 6 (gjashtë) muajsh duke njoftuar me shkrim punëmarrësin brenda dy javëve mbi arsyet e kësaj shtyrjeje.

Leja e Lindjes

Leja e lindjes është 365 ditë kalendarike, përfshirë periudhën minimale prej 35 ditësh të lejes së zakonshme para dhe 63 pas lindjes së fëmijës. Kur gruaja shtatzënë ka

në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë duke e bërë lejen e lindjes 390 ditë në total.

Leja e Paslindjes

Ligji që rregullon pushimin e lehonisë dhe atësisë në Shqipëri është Ligji për Sigurimet Shoqërore nr. 9377, i ndryshuar me ligjin nr. 104/2014. Pas periudhës 63 ditore pas lindjes së fëmijës, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë apo të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

Ligji parashikon gjithashtu që prindërit meshkuj mund të marrin lejen e atësisë pasi të kenë kaluar 63 ditët e para të lindjes së fëmijës.

Nëse punonjësja vendos me dëshirën e saj të kthehet në punë në ditën e 63-të të

paslindjes, ajo ka të drejtën e ushqyerjes me gji deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç përmes:

- një pushimi me pagesë prej 2 orësh brenda orarit normal të punës, ose
- orar i reduktuar i punës me 2 orë me të njëjtat përfitime pagash.

Punonjësi/sja ka të drejtë të kthehet në të njëjtin pozicion ose në një pozicion ekuivalent dhe të gëzojë të gjitha përfitimet në përfundim të lejes së lindjes.

Ndalimi i punëve të rënda ose të rrezikshme

Për gratë shtatzëna dhe nënat me fëmijë në gji ndalohet transportimi i ngarkesave që vënë në rrezik shëndetin e nënës dhe të fëmijës. Me Vendim të Këshillit të Ministrave përcaktohen punët e rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e

nënës dhe të fëmijës deri 1 vjeç, si dhe parashikohen rregulla të veçanta për kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji dhe ndalon kryerjen e punës natën.

Disa pyetje që mund të bëni?

A po ktheheni nga leja prindërore apo leja e lindjes?

Parashikoni rimëkëmbjen nga dëmet!

Kanë kaluar shumë muaj që nga pezullimi i kontratës së punës. Kërkoni një intervistë për rifillimin e punës me punëdhënësin tuaj. Kjo intervistë bën të mundur që të:

- Ktheheni në kontakt me punëdhënësin tuaj dhe të informoheni për ndryshimet në kompani që kanë ndodhur gjatë mungesës suaj.
- Identifikoni nevojat tuaja të mundshme të trajnimit dhe lëvizshmërisë.
- Adresoni çështjet e shpërblimit dhe zhvillimit të karrierës.
- Kërkoni rregullime në organizatën tuaj të punës për të përballuar kufizimet tuaja të reja prindërore dhe për të menaxhuar sa më mirë periudhat tuaja të ndryshme të jetës.


Për t'u përgatitur, ja disa pyetje që mund t'i bëni vetes:


- Gjatë lejes tuaj, çfarë aftësish keni fituar: njohuri të reja, monitorim të vazhdueshëm dokumentar, mësim i pavarur apo përmirësim në mjetet e automatizimit të zyrës...?
- Si e mbajtët lidhjen me kompaninë, kolegët tuaj, punën tuaj?
- Çfarë organizimi keni vendosur: kujdesi për fëmijët, udhëtimi...?
- Cilat janë kufizimet apo dëshirat tuaja të reja sa i përket organizimit dhe kushteve të punës (orari i punës, udhëtimi, mundësia e punës në distancë...)?
- A është disponueshmëria juaj e njëjtë si para lejes?
- Si e sheh veten në punë?
- Cilat janë fushat në të cilat aspironi për më shumë përgjegjësi dhe autonomi?
- A keni nevoja trajnimi: në rast të misionëve të reja, procedura të reja të vendosura, softuerë të rinj...?


Fjalorth


Diskutimi i pabarazisë mes gjinive është bërë gjithnjë e më i rëndësishëm që nga fillimi i shekullit XX dhe lindja e lëvizjeve feministe të para në Britaninë e Madhe. Debatet mbi dallimet e pagave, diskriminimi bazuar në gjini, por edhe rritja e dhunës ndaj grave janë ende në qendër të lajmeve.


Skandale në botën e filmit dhe biznesit gjithashtu kanë përforcuar këtë tendencë, deri në atë pikë ku mos zotërimi i saktë i disa termave në këtë temë mund të jetë një gabim i shtrenjtë. Ja pra këtu një fjalorth me disa fjalë dhe terma të lidhura me këtë temë të nxehtë.


 **Gjini:** Konstrukt social që diferencon atë që është femërore nga ajo që është mashkullore dhe që shërben për të krijuar rolet që u atribuohen grave dhe burrave.


 **Pabarazi gjinore:** Një term i përgjithshëm që përfshin të gjitha pabarazitë e lidhura me gjininë e një individi.


 **Seksizëm:** qëndrimi i diskriminimit të bazuar në gjini, shpesh në dëm të grave, që mohon të drejtën e lirisë dhe barazisë së qenieve njerëzore.


 **Paritet/barazi:** pjesëmarrje e barabartë e çdo gjinie në të gjitha nivelet dhe në të gjitha aspektet e funksionimit të një shoqërie, kompani, institucione etj.


 **Diversitet:** diversiteti gjinor i referohet mundësisë që burrat dhe gratë brenda së njëjtës kompani të kenë akses në të gjitha pozicionet dhe funksionet. Kjo njihet si shpërndarje e barabartë e punësimit.


 **Stereotipe:** një besim që një person mban dhe përcakton një sistem opinionesh, bindjesh, gjykimesh dhe qëndrimesh, që orienton dhe strukturon perceptimin.

 **Hendeku gjinor i pagës:** ndryshimi në pagesën mesatare bruto orare mes grave dhe burrave. Llogaritjet mbi pagat që u paguhen punëmarrësve para zbritjes së sigurimeve shëndetësore dhe shoqërore dhe tatimit mbi të ardhurat personale.


 **Egalitarianizëm:** doktrinë politike e cila predikon barazinë absolute të gjithë individëve, në çdo pikëpamje: civile, politike, ekonomike, sociale... dhe që rreket ta arrijë në praktikë


 **Veprim afirmativ/diskriminim pozitiv:** praktika e ofrimit të mundësive më të mira (punë, arsim, etj.) personave të cilët mendohet se janë në dizavantazh apo mund të trajtohen padrejtësisht (pakica etnike, gra, etj.).


 **Ngacmim për shkak të përkatësisë gjinore** është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fytes.

 **Shqetësim seksual** është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike dhe simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë

cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyjes.

 **Fuqizimi i grave dhe vajzave** - Kur vajzat dhe gratë marrin fuqi dhe kontroll mbi jetën e tyre. Ka të bëjë me ndërgjegjësim, vetëbesim, zgjerimin e mundësive dhe rritjen e aksesit ndaj dhe kontrollit mbi burimet dhe veprimet për të transformuar strukturat dhe institucionet të cilat përforcojnë diskriminimin gjinor dhe pabarazinë.

 **Dhunë me bazë gjinore kundër grave:** dhunë që i drejtohet një gruaje sepse ajo është grua apo që prek gratë në mënyrë të shpërpjesëtuar

 **Dhunë në familje** është çdo akt dhune, që ndodh brenda familjes ose njësisë shtëpiake, e ushtruar ndërmjet pjesëtarëve të familjes, që janë ose kanë qenë në marrëdhënie familjare, pavarësisht nga fakti nëse dhunuesi ndan ose ka ndarë të njëjtën banesë me viktimën.



MBËSHTETJE PËR BARAZINË GJINORE NË PUNË

Për një botë të përbashkët!