



Prot. no. 13.1/22
Date: 31/01/2022

Co-PLAN, Instituti për Zhvillimin e Habitatit Plani për Barazinë Gjinore 2022 – 2025

Tabela e Lëndës

1. Konteksti dhe Kuadri Ligjor	3
2. Politika, Rregulloret dhe Procedurat Organizative	6
2.1 Ekuilibri midis Punës dhe Jetës Private dhe Kultura Organizative	7
2.2 Ekuilibri Gjinor në Strukturat Udhëheqëse, Menaxhuese dhe Vendimmarrëse	9
2.3 Barazia Gjinore në aspektin e Rekrutimit dhe Përparimit në Karrierë	10
2.4 Integrimi i Dimensionit Gjinor në Materialet Kërkimore dhe Mësimore	11
2.5 Masat kundër Dhunës me Bazë Gjinore duke përfshirë Ngacmimin Seksual.	11
3. Zbatimi i Planit për Barazi Gjinore	11

1. Konteksti dhe kuadri ligjor

Barazia gjinore ka qenë historikisht një temë e ndjeshme në Shqipëri, por gjithsesi pak e hulumtuar për një sërë arsyesh social-politike dhe kulturore. Deri në fillim të viteve '90, propaganda komuniste e përshkruante rolin e gruas si një nga historitë e saj më të suksesshme, që supozohej se do të çonte në emancipimin e gruas. Kjo retorikë ishte shumë larg të vërtetës, pasi në realitet, gratë iu nënshtruan trajtimit shumë konservator, duke përfshirë mungesën e privatësisë, vështirësitë e përditshme, madje edhe persekutimin dhe forma të tjera të dhunës, si ekzekutimi, burgimi, internimi dhe dëbimi, si dhe kufizimet e lirive në forma të tjera.

Mungesa e politikave të ndjeshme ndaj faktorit gjinor ndër vite, ka patur ndikimin e saj në shumë aspekte të jetës, duke përfshirë edhe aspektin ekonomik, që sipas Bankës Botërore (2020), manifestohet qartë në PBB-në e Shqipërisë – e vlerësuar 20% më e ulët se sa do të kishte qenë nëse mjedisi do të ishte më i favorshëm për garantimin e ekuilibrit gjinor.

Për shkak të mungesës dhe nevojës për përafrimin me dokumentet dhe standardet ndërkombëtare të referencës, gjatë 30 viteve të fundit Shqipërisë i është dashur të zhvillojë sërish kuadrin e saj legjislativ në lidhje me ekuilibrin gjinor. Që nga viti 1995, kuadri ligjor për promovimin e barazisë ligjore është përmirësuar ndjeshëm nëpërmjet ratifikimit të një sërë dokumentesh të rëndësishme ndërkombëtare dhe ndryshimeve të tjera. Instrumentet ligjore për barazinë gjinore që janë aktualisht në fuqi në Republikën e Shqipërisë i gjeni të renditura më poshtë.

Shqipëria u bë shtet palë në Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (*CEDAW*) nëpërmjet aderimit më 11 maj 1994. Më pas, në datë 23 qershor 2003, ajo nënshkroi edhe Protokollin Fakultativ të kësaj Konvente, ku përfshihet edhe procedura e hetimit dhe ankimimit për rastet e abuzimeve të rënda ndaj grave. Ndër të drejtat e shumta të parashikuara në *CEDAW* mund të përmendim të drejtën për përfitimin e pagës së barabartë për punë të barabartë, barazinë sa i takon mundësive për punë (neni 11), barazinë sa i takon qasjes tek postet vendimmarrëse në nivel privat dhe publik, duke përfshirë edhe postet politike (neni 7). Gjithashtu, sipas *CEDAW* një shtet palë duhet të shfrytëzojë përdorimin e masave përshpejtuese për rritjen e barazisë gjinore (neni 4).

Në vitin 2011, Shqipëria nënshkroi edhe Konventën e Stambollit, të ratifikuar më pas në vitin 2013, e cila u kërkon palëve nënshkruese marrjen e masave për të parandaluar shfaqjen e dhunës së mëtejshme me bazë gjinore, për të mbrojtur viktimat dhe dëshmitarët e dhunës, për të ndjekur penalisht në mënyrë sa më efikase agresorët dhe autorët e dhunës duke zbatuar ligjet dhe procedurat e plota gjyqësore, si dhe miratimin e politikave të koordinuara.

Në nivel evropian, e ashtuquajtura Direktiva e Riformuar (2006/54/KE) për mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë të grave dhe burrave në punësim dhe profesion kërkon zbatimin e masave për ndalimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë gjinor, ngacmimit dhe ngacmimit seksual, sa i takon pagës, (qasjes tek) punësimi dhe skemat profesionale të sigurimeve shoqërore.

Ligji për barazinë gjinore (9970/2008) përcakton se integrimi gjinor është qasja e duhur për garantimin e barazisë gjinore në shoqëri, duke zbatuar mbrojtjen kundër diskriminimit për shkak të gjinisë dhe kundër çdo forme sjelljeje që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë. Në këtë ligj përcaktohen edhe masat që duhen marrë për garantimin e mundësive të barabarta për burrat dhe gratë, bazuar në ligjin 7961/1995, që parashikon barazinë gjinore për sa i

përket pagave. Ligji parashikon edhe masa të posaçme të përkohshme për garantimin e përfaqësimit të gjinisë së nënpërfaqësuar me të paktën 30% në postet dhe administratën vendimmarrëse politike dhe publike.

Dy ligjet e miratuara në vitin 2010 (ligji nr.10221 dhe ligji nr.10237, shikoni tabelën I) parashikojnë zbatimin e masave për mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe detyrimin e punëdhënësit për të garantuar mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë për të gjithë punonjësit.

Në Strategjinë Kombëtare katërvjeçare dhe në Planin e Veprimit për Barazinë Gjinore, të miratuara në vitin 2016, paraqiten tre arritjet kryesore që duhen përmbushur gjatë periudhës përkatëse kohore të mbuluar nga kjo Strategji:

1. Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave, nëpërmjet rritjes së pjesëmarrjes së grave në tregun formal të punës, reduktimit të hendekut gjinor, rritjes së aksesit të grave tek shërbimet sociale cilësore. Vëmendje e veçantë i kushtohet grave rurale dhe vulnerabël.
2. Garantimi i pjesëmarrjes së barabartë politike të grave në procesin e vendimmarrjes, nëpërmjet rritjes së numrit të grave në poste drejtuese dhe pjesëmarrjes së grave në proceset e politikëbërjes në nivel vendor.
3. Ndërgjegjësimi i shoqërisë për barazinë gjinore si parakusht për zhvillim.

Viti 2019 u shoqërua me përgatitjen e një sërë akteve dhe masave me qëllim mbrojtjen e punësueshmërisë së të gjitha grave: nga zonat rurale, grupet e marginalizuara, personat me aftësi të kufizuara, viktimat e abuzimit, nënat beqare, si dhe për t'u siguruar atyre rrjete dhe mbështetje me sigurime shoqërore (ligjet 15/2019, 57/2019, 380/2019, 866/2019). Tabela I liston të gjitha ligjet dhe strategjitë kombëtare përkatëse. Ligji për Mbrojtjen e Punësimit i miratuar në të njëjtin vit synon të rrisë përqindjen e grave të punësuaras përmes Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe të ndihmojë gratë e cënueshme me anën e subvencioneve për sigurimin e kujdesit ndaj fëmijëve (Banka Botërore, Përmbledhja e Rezultateve, 2020).

Tabela I: Lista e ndryshimeve kryesore në nivel kombëtar në fushën e barazisë gjinore (1995 – 2019)

Viti	Ligji/ Strategjia	Komente
1995	Ligji nr. 7961, 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë" [i ndryshuar].	Ky ligj pasqyron barazinë gjinore për sa i përket pagave: burrat dhe gratë duhet të paguhen në mënyrë të barabartë në bazë të punës së kryer.
1998	Ligji nr. 8454, 04.02.1999 "Për Avokatin e Popullit".	Ligji për mbrojtjen nga Avokati i Popullit i të drejtave, lirive dhe interesave të ligjshme të individit nga veprimet apo mosveprimet e paligjshme dhe të parregullta të organeve të administratës publike, si dhe të tretëve.
2008	Ligji nr. 9970, 24.07.2008 "Për Barazinë Gjinore në Shoqëri".	Qëllimi i ligjit nr.9970 është: a) sigurimi i mbrojtjes efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; b) përcaktimi i masave për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave dhe burrave.

2010	Ligji nr. 10221, 04.02.2010 "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi". Ligji nr.10237, 18.02.2010 "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë".	Ligji 10221: Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, si dhe elementë të tjerë të rëndësishëm. Ligji 10237 parashikon marrjen e masave për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, i cili udhëhiqet nga parimi i trajtimit të barabartë gjinor dhe nga detyrimet e punëdhënësit për marrjen e masave të veçanta për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë të punëmarrësve, grave shtatzëna, grave që sapo kanë sjellë në jetë një fëmijë dhe atyre me fëmijë në gji, të cilat nuk vlerësohen diskriminuese për shkak të gjinisë së tyre.
2014	Programi për Nxitjen e Punësimit "Për punëkërkesit e papunë në vështirësi" nr.48, 11.01.2012, i ndryshuar me VKM nr. 192, 02.04.2014. Programi për Nxitjen e Punësimit nëpërmjet Formimit në Punë. nr. 47, 16.01.2008, i ndryshuar me VKM nr.993, 02.04.2014.	Përfitues të këtij programi janë punëkërkesit të papunë, burra dhe gra, të cilët do të përfitojnë trajnim nëpërmjet punës. Zyra përkatëse e punësimit financon tarifën me bazë koston në masën 19,000 (nëntëmbëdhjetë mijë) lekë për çdo muaj trajnim për secilin person.
2015	Ndryshimet e bëra në Kodin Zgjedhor me ligjin 74/2012 për të siguruar pjesëmarrjen e grave në këshillat vendore në Njësitë e reja të Qeverisjes Vendore në masën 50%.	Ky ndryshim përcakton: - Detyrimi për respektimin e parimit të barazisë gjinore u përket subjekteve zgjedhore, administratës zgjedhore dhe gjykatës. - Ligji zgjedhor nxit barazinë gjinore për organet e zgjedhura dhe administratën zgjedhore. - Sanksionet për mosrespektim të barazisë gjinore.
2016	Strategjia Kombëtare dhe Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore 2016-2020.	Ndër të tjera, qëllimet strategjike përkatëse të paraqitura nga kjo strategji janë: 1. Fuqizimi ekonomik i grave dhe burrave, nëpërmjet rritjes së pjesëmarrjes së grave në tregun formal të punës, reduktimit të hendekut gjinor, rritjes së aksesit të grave tek shërbimet sociale cilësore. Vëmendje e veçantë i kushtohet grave rurale dhe vulnerabël. 2. Garantimi i pjesëmarrjes së barabartë politike të grave në procesin e vendimmarrjes, nëpërmjet rritjes së numrit të grave në poste drejtuese dhe pjesëmarrjes së grave në proceset e politikëbërjes në nivel vendor. 3. Ndërgjegjësimi i shoqërisë për barazinë gjinore si parakusht për zhvillim.
2019	Ligji nr. 57/2019 "Për ndihmën sociale në Republikën e Shqipërisë". Ligji nr. 15/2019 "Për nxitjen e punësimit".	Ligji 57/2019 rregullon mënyrën e akordimit të ndihmës ekonomike, pagesës për aftësinë e kufizuar dhe shpërblimet e bebeve, për të garantuar mbrojtjen sociale për të gjithë qytetarët. Ligji 15/2019 përcakton grupet e veçanta që janë punëkërkesit e pafavorizuar në tregun e punës, viktimat

Ligji "Për miratimin e dokumentit politik". Reforma e vlerësimit të aftësisë së kufizuar në sistemin e mbrojtjes sociale dhe plani i veprimit 2019-2024 për zbatimin e tij", nr. 380, datë 05.06.2015. Ligji "Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Mbrojtjen Sociale 2020-2023 dhe planit të veprimit në zbatim të saj", nr. 866, datë 24.12.2019.	e dhunës me bazë gjinore dhe viktimat e dhunës në familje. Për zbatimin dhe përmbushjen e rekomandimeve të Komitetit të Monitorimit të kësaj konvente, vëmendje e veçantë gjatë planifikimit dhe zbatimit të aktiviteteve të Planit do t'i kushtohet grupeve vulnerabël që mund të përballen me diskriminim të shumëfishtë si p.sh. gratë me aftësi të kufizuara, të cilat për shkak të paragjytimeve dhe stereotipeve gjinore, përballen shpesh me diskriminim të shumëfishtë. Në objektivin nr. 5 të Strategjisë Kombëtare për Mbrojtjen Sociale 2020-2023 dhe në planin e veprimit në zbatim të saj synohet arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i grave.
--	--

2. Politika, Rregulloret dhe Procedurat Organizative

Politika, rregulloret dhe procedurat organizative të Co-PLAN, Institutit për Zhvillimin e Habitatit (në vijim referuar si Co-PLAN) janë të përvijuara dhe shpjeguara qartë në 'Manualin për Politikën, Rregulloret dhe Procedurat Organizative'. Ky manual është një dokument zyrtar ku përshkruhen qartë politikën, praktikën dhe procedurat e brendshme në lidhje me menaxhimin e përgjithshëm, organizimin, operacionet, ekuilibrin gjinor dhe aspekte të tjera përkatëse. Manuali rishikohet në mënyrë periodike dhe sa herë që shihet e nevojshme për të pasqyruar zhvillime të rëndësishme. Ky dokument përbën gurrthemelin e angazhimit të Co-PLAN për krijimin dhe ofrimin e një mjedisi të favorshëm pune.

Që nga themelimi i këtij Instituti në vitin 1995, politika e Co-PLAN ka synuar ofrimin e mundësive të barabarta për punësim për të gjithë personat, ndalimin e diskriminimit në punësim për shkak të racës, përkatësisë etnike, ngjyrës, fesë, origjinës kombëtare, identitetit gjinor, gjinisë dhe orientimit seksual, statusit martesor, përkatësisë politike, moshës apo aftësisë së kufizuar, dhe mundësimin e barazisë gjinore. Kjo politikë përbën edhe bazën e Planit në fjalë për Barazinë Gjinore.

Toleranca ndaj ngacmimeve seksuale dhe dhunës për shkak të gjinisë dhe për arsye diskriminimi është zero, dhe shfaqja e sjelljeve të tilla do të çojë në marrjen e masave disiplinore deri në ndërprerjen e marrëdhënies së punës. Në rast se nevojitet, masat e marra do të jenë edhe të karakterit ligjor në përputhje me legjislacionin përkatës në Shqipëri.

Në Co-PLAN, shpërblimi përcaktohet në bazë të gradës ose nivelit të vjetërsisë në punë të punonjësve brenda organizatës, kualifikimeve, arsimit dhe formimit, përvojës profesionale, viteve të punës, historisë së pagave dhe angazhimit të treguar ndaj organizatës.

Për 27 vite me rradhë, këto politika, rregullore dhe procedura kanë kontribuar për krijimin dhe konsolidimin e një kulture të shëndetshme organizative, ku barazia gjinore shihet si pasuri dhe mbahet në ekuilibër gjatë gjithë kohës. Me qëllim ruajtjen e standardeve të tilla dhe për të ecur paralelisht me kontekstin ndërkombëtar, organizata ka investuar për përgatitjen e Planit për Barazinë Gjinore, si dhe për marrjen e disa masave shtesë, si për shembull krijimi i pozicionit të Pikës Fokale/ Koordinatorit për Barazinë Gjinore.

Plani për Barazinë Gjinore konsiderohet si një instrument i rëndësishëm për garantimin e një mjedisi pune të balancuar në aspektin gjinor. Ai është i strukturuar në përputhje me përcaktimet e Strategjisë së Komisionit Evropian për Barazinë Gjinore: (1) ekuilibri midis punës dhe jetës private dhe kultura organizative; (2) ekuilibri gjinor në strukturat udhëheqëse dhe vendimmarrëse; (3) barazia gjinore në aspektin e rekrutimit dhe përparimit në karrierë; (4) integrimi i dimensionit gjinor në materialet kërkimore dhe mësimore; (5) masat kundër dhunës me bazë gjinore duke përfshirë ngacmimin seksual.

2.1 Ekuilibri midis Punës dhe Jetës Private dhe Kultura Organizative

Co-PLAN e njeh rëndësinë e vendosjes së ekuilibrit midis punës dhe jetës private për punonjësit e saj dhe punon për ta ruajtur atë në nivele të shëndetshme. Mbështetja për rritjen profesionale krahas përmbushjes së përgjegjësi kryesore personale është thelbësore dhe rregullohet si më poshtë:

- *Menaxhimi i Ngarkesës së Punës:* Bazuar në termat kornizë të referencës për secilin pozicion, Co-PLAN harton terma të detajuara reference për çdo punonjës. Këto terma komunikohen qartë nga drejtuesit dhe pas konfirmimit dhe miratimit nga punonjësi përfshihen në kontratën e punës. Ngarkesa e punës dhe performanca në punë monitorohen rregullisht nga drejtuesit (Menaxheri i Projektit, dhe/ose Menaxheri i Njesisë dhe/ose Drejtori Ekzekutiv) dhe shënohen në evidencën e aktivitetit mujor. Bazuar në këtë praktikë, ngarkesa e balancuar e punës sigurohet si më poshtë:
 - Drejtuesit vlerësojnë dhe sigurohen që ngarkesa e punës të shpërndahet në mënyrë të balancuar dhe në përputhje me atë që është dakorduar me punonjësin.
 - Punonjësit i ofrohet mundësia për të ngritur çdo shqetësim pranë drejtuesve, duke përfshirë: Menaxherin e Projektit, dhe/ose Menaxherin e Njesisë dhe/ose Drejtorin Ekzekutiv. Kjo ndodh në dy momente të ndryshme: (1) në takimet e paracaktuara: dy herë në vit, gjatë takimeve për planifikimin e brendshëm organizativ, siç shpjegohet më poshtë; (2) sipas nevojës: kur punonjësi ngre shqetësimin tek drejtuesit.

Për të bërë të mundur planifikimin sa më të mirë të ngarkesës së punës, Co-PLAN organizon takime të rregullta për planifikimin e brendshëm organizativ (reflektime vjetore dhe afatmesme). Gjatë këtyre proceseve, stafi i Co-PLAN, i organizuar në ekipe dhe/ose njësi, punon për hartimin e planeve të përbashkëta të punës dhe me detyra të përcaktuara qartë. Planet i prezantohen organizatës, diskutohen dhe më pas miratohen. Planet e dakorduara monitorohen rregullisht.

- *Fleksibiliteti në organizimin e kohës dhe vendit të punës:* Orari dhe ambientet e punës (duke përfshirë edhe të gjitha pajisjet e nevojshme) rregullohen në 'Manualin për Politikën, Rregulloret dhe Procedurat Organizative'. Megjithatë, Co-PLAN ka treguar dhe do të vazhdojë të tregojë fleksibilitet për t'u përshtatur me rrethanat e punonjësve të caktuar, ose me rrethanat e përgjithshme që vlejné për të gjithë stafin. Më konkretisht, Co-PLAN ka treguar fleksibilitet dhe angazhohet të vazhdojë ta bëjë këtë për situatat e mëposhtme:
 - Punë dhe Studime (Master ose PhD, ose studime postdoktorale) për periudha kohore të përkohshme, të dakorduara bashkërisht dhe me afat të përcaktuar;

Në rastet kur një punonjës përfiton të drejtën për të qenë pjesë e një kursi trajnimi ose studimi të autorizuar që lidhet drejtpërdrejt me Co-PLAN (brenda ose jashtë Shqipërisë), ajo/ai do të shpërblehet me pagën e zakonshme për një periudhë maksimale prej 3 muajsh. Për periudha më të gjata kohore, bëhet një marrëveshje e veçantë.

Në rastin e kurseve me kohë të pjesshme në Shqipëri, pushimi jepet gjatë orarit të rregullt të punës, nëse është e mundur.

Koha e shpenzuar për studimin jashtë orarit të rregullt të punës nuk do të kompensohet.

Për një periudhë të gjatë studimi (pushime sabatike), nënshkruhet një kontratë që parashikon dhënien e lejes për arsye studimi.

Në rastin e kurseve të trajnimit që lidhen drejtpërdrejt me punonjësën si individ, ky i fundit do të shfrytëzojë kohën e tij/ saj të lirë për t'i ndjekur ato. Në raste të veçanta është e mundur që ndjekja e mësimi apo kursit të kryhet brenda orarit zyrtar të punës, por punonjësit do t'i duhet të punojë në ditë festash për të zëvendësuar orët e humbura të punës.

Co-PLAN e lejon punonjësën të marrë pjesë në provime zyrtare gjatë orarit zyrtar të punës.

- Probleme serioze shëndetësore të punonjësve apo të anëtarëve të familjes në varësi të tyre:

Pushimi mjekësor mund të përdoret vetëm për arsye shëndetësore që prekin drejtpërdrejt punonjësit, bashkëshortët e tyre, fëmijët e mitur dhe personat në vartësi të drejtpërdrejtë të tyre. Numri i ditëve/ orëve të pushimit për shkak të sëmundjes do të pasqyrohet në evidencën përkatëse të aktivitetit. Në të gjitha rastet e pushimit për arsye shëndetësore duhet të njoftohet administratori i zyrës së Co-PLAN dhe menaxheri i projektit/ programit përkatës jo më vonë se ora 9:00 e ditës së parë të mungesës në punë si dhe çdo ditë pasuese. Raporti mjekësor duhet t'i dorëzohet administratorit të zyrës së financës për periudhat kohore nga 3 ditë (tre) e tutje (mungesë për arsye shëndetësore). Kalimi i pagës në rast pushimi mjekësor bëhet sipas ligjit shqiptar. Personeli me kohë të plotë ka të drejtë të përfitojë 14 (katërmëdhjetë) ditë pushim mjekësor të paguar në vit, të cilat duhet të vërtetohen me raport mjekësor. Gjatë ditëve të pushimit për arsye shëndetësore, punonjësit do të vazhdojnë të grumbullojnë ditët për lejen vjetore si dhe të përfitojnë ditët maksimale të pushimit vjetor.

- Shpërthimet e pandemive ose situata të ngjashme, që ndikojnë në shëndetin dhe sigurinë e punonjësve;

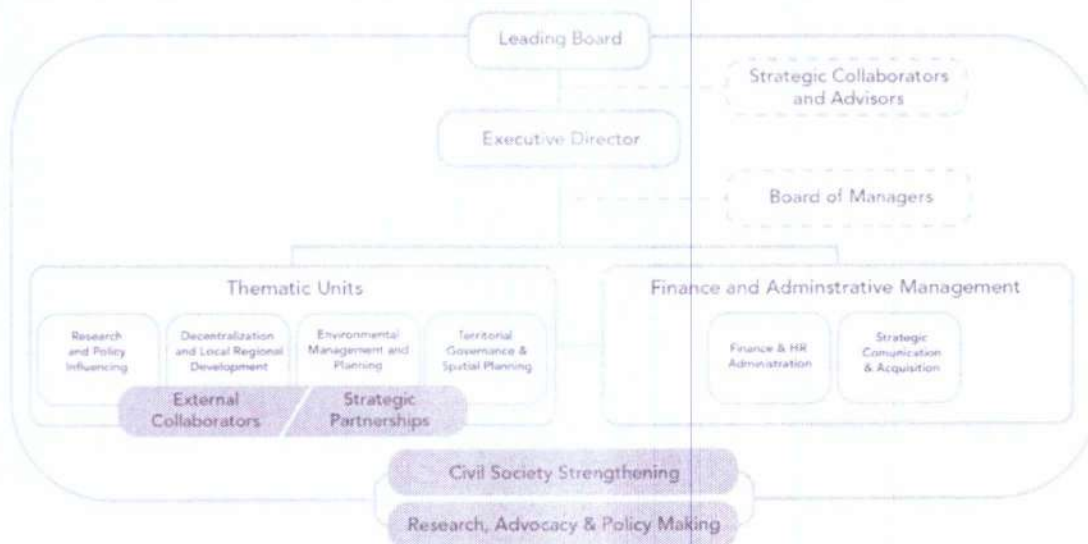
Në rast pandemie apo situatash të ngjashme, që cenojnë shëndetin dhe sigurinë e punonjësve, Co-PLAN zbaton ligjet dhe rregulloret përkatëse të përcaktuara nga qeveria shqiptare ose pushteti vendor përkatës. Në mungesë të rregulloreve të tilla apo krahas tyre, drejtuesit e Co-PLAN do të shikojnë mundësinë e nxjerrjes së rregulloreve specifike për punonjësit, në përputhje me rrezikun e situatës dhe duke respektuar ekuilibrin midis punës dhe jetës private.

- Dhe çdo situatë tjetër me pasoja serioze.

- *Zhvillimi Profesional:* Trajnimi konsiderohet si shumë i rëndësishëm për zhvillimin profesional të punonjësve të Co-PLAN. Trajnimet të cilave iu nënshtrohen punonjësit e Co-PLAN kategorizohen në dy lloje: 1) Trajnimet që lidhen drejtpërdrejt me nevojat dhe aktivitetet e Co-PLAN, dhe 2) Trajnimet që i shërbejnë kryesisht punonjësit si individ.
 - Trajnimet që lidhen drejtpërdrejt me aktivitetet organizative nxiten dhe sponsorizohen nga Co-PLAN përmes investimit për kryerjen e hulumtimeve dhe për trajnime. Për kurset që mundësohen ose paguhen nga Co-PLAN, punonjësit i kërkohet angazhimi për të vazhduar punën me Organizatën për periudhat e mëposhtme: (1) minimumi 1 (një) vit për kurse dymujore; (2) minimumi 2 (dy) vite për kurse tre mujore; dhe (3) të paktën 3 (tre) vjet për kurse njëvjeçare ose më të gjata. Në rastet kur kontrata nuk respektohet, punonjësi ka për detyrë t'i kthejë Co-PLAN-it paratë e akorduara për ndjekjen e kursit. Rastet e veçanta diskutohen me Drejtorin Ekzekutiv.
- *Politika e Lejes Prindërore:* Co-PLAN ofron mundësinë e përfitimit nga leja e barrë lindjes për të gjithë punonjësit që e kërkojnë atë deri në maksimumi 1 (një) vit, sipas Kodit Shqiptar të Punës. Punonjësit i kërkohet t'i paraqesë mbikëqyrësit një njoftim paraprak për datën e përafërt të lindjes së fëmijës, jo më pak se 4 (katër muaj) para, në mënyrë që të planifikohet zëvendësimi i duhur për kryerjen e detyrave përkatëse të punës.
 - Për këtë periudhë pagesa për punonjësit do të mbulohet nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore. Bonusi për bebet i ofruar nga Co-PLAN është i barabartë me një pagë mujore.

2.2 Ekuilibri Gjinor në Udhëheqje, Menaxhim dhe Vendimarrje

Struktura organizative e Co-PLAN, Instituti për Zhvillimin e Habitatit është si më poshtë.



Që nga fillimi i aktivitetit tonë, jemi përpjekur që në Co-PLAN të sigurojmë një raport përfaqësimi në masën 50-50, i cili reflektohet në nivelet e mëposhtme:

- Bashkëpunëtorë dhe Këshilltarë Strategjikë
- Bordi Drejtues

- Bordi i Menaxherëve/ Drejtuesit e Njësive Tematike, duke përfshirë Financën dhe Menaxhimin Administrativ
- Menaxherët e Projekteve

Në momentin e rishikimit më të fundit të këtij plani (2022), ky raport ishte mesatarisht 40% meshkuj dhe 60% femra. Co-PLAN angazhohet të ruajë një raport jo më të ulët se 50% të përfaqësimit të grave në postet drejtuese dhe vendimmarrëse, si dhe në ekipet e projektit.

Bordi Drejtues, Drejtori Ekzekutiv dhe Bordi i Menaxherëve janë struktura drejtuese dhe vendimmarrëse, me funksione dhe kompetenca të rregulluara qartë në 'Manualin për Politikën, Rregulloret dhe Procedurat Organizative'.

Treguesit deri në muajin janar 2022 janë:

- Bordi Drejtues: 66% gra;
- Bordi i Menaxherëve: 50% gra;
- Menaxherët e Projekteve: 60% gra;
- Ekipet e Projekteve: 60% gra;

Objekti afatmesëm është ruajtja e një raporti jo më të ulët se 50% të përfaqësimit të grave në postet drejtuese dhe vendimmarrëse, si dhe në ekipet e projektit.

2.3 Barazia Gjinore në Aspektin e Rekrutimit dhe Përparimit në Karrierë

Politika dhe procesi i rekrutimit janë të përshkruara qartë në 'Manualin për Politikën Organizative, Rregulloret dhe Procedurat'.

Në rast se hapet një vend i lirë pune, anëtarët përkatës të stafit përgatisin përshkrimin e punës dhe ia dorëzojnë atë Administratorit të Zyrës Ekzekutive për ta shpallur në gazetën lokale, në internet dhe në zyrën e punës. I gjithë procesi për rekrutimin e stafit karakterizohet nga mosdiskriminimi dhe çdo reklamim është neutral ndaj gjinisë. Nxitja e barazisë nuk nënkupton diskriminim. Të gjitha njoftimet duhet të përmbajnë dy deklaratat e mëposhtme:

"Co-PLAN është punëdhënës që ofron të drejta dhe mundësi të barabarta."

"Të gjitha aplikimet do të trajtohen me konfidencialitet të plotë në përputhje me ligjin nr. 9887/2008 "Për Mbrojtjen e të Dhënave Personale".

Vlerësimi i aftësive dhe kualifikimeve të një kandidati është një proces që udhëhiqet nga Drejtori Ekzekutiv dhe/ose nga një Menaxher Projekti në varësi të funksionit të punonjësit në organizatë.

Përzgjedhja e parë bëhet mbi bazën e aplikimeve (CV + dokumentacion mbështetës), nga një komision i përbërë nga të paktën tre persona. Në mungesë të aplikimeve nga kandidatë të kualifikuar, vendi i punës do të rishpallet për një periudhë shtesë kohore.

Pas përzgjedhjes së aplikimit të përshtatshëm në përputhje me kriteret e shpallura, procesi i rekrutimit vazhdon me procedurën e intervistimit, e cila përbëhet nga: (a) testimi me shkrim; (b) intervistë me gojë.

Raporti gjinor i aplikimeve kushtëzohet nga ajo çka ofron tregu. Megjithatë, organizata është gjatë gjithë kohës e vetëdijshme dhe përgjegjëse për të siguruar:

- një proces të drejtë, jodiskriminues dhe të balancuar;
- rekrutim në përputhje me dispozitat e planit të përgjithshëm për barazinë gjinore (seksioni 2.2).

2.4 Integrimi i Dimensionit Gjinor në Materialet Kërkimore dhe Mësimore

Hulumtimi përbën një komponent thelbësor në aktivitetin e Co-PLAN. Ai kryhet si një angazhim kryesor organizativ ose si pjesë e projekteve specifike të financuara nga donatorët.

Në të dyja rastet, dimensionin gjinor integrohet në mënyrat e mëposhtme:

- Në rastin e projekteve kryesore organizative, përveç faktit që ekipet janë të balancuara sa i takon faktorit gjinor, në varësi të tipologjisë së projekteve (kërkimore), bëhet edhe integrimi i aspekteve gjinore duke përfshirë: konceptin e studimit, mbledhjen e të dhënave, analizën e studimit, etj.
- Në rastin e projekteve të financuara nga donatorët, aspektet gjinore (a) integrohen që në konceptim, ose (b) integrohen nga ekipi zbatues, pas një vlerësimi të thjeshtë. Kur bëhen pjesë e projektit, ekipi/ ekipet janë të kualifikuar për të zbatuar dhe monitoruar detyrën e kërkuar në përputhje të plotë me qëllimin e punës.
- Në rast se aspektet gjinore janë të paqarta ose mungojnë, ekipi kryen një vlerësim të thjeshtë. Disa pyetje që përdoren në kuadrin e vlerësimit janë si më poshtë:
 - A organizohen në mënyrë pjesëmarrëse konsultimet me palët e interesuara?
 - A ekzistojnë statistikatat gjinore për punën në fjalë?
 - A përfshihen aspektet gjinore në monitorim dhe raportim?
 - A sfidohen perceptimet gjinore nga strategjia/qasja e komunikimit të jashtëm?

2.5 Masat Kundër Dhunës me Bazë Gjinore duke përfshirë Ngacmimin Seksual

Ngacmimi i çdo lloji, duke përfshirë dhunën për shkak të gjinisë, ngacmimin seksual dhe çdo sjellje të tillë, kundërshtohet dhe ndalohet fuqishëm në Co-PLAN. Identifikimi i tyre, pavarësisht nëse bëhet fjalë për episode të vërejtura apo të raportuara, do të çojë në marrjen e masave disiplinore, duke përfshirë edhe ndërprerjen e marrëdhënies së punës, apo marrjen e masave sipas ligjit.

Co-PLAN ndalon qasjen në faqe interneti, forume diskutimi apo hapësira komunikimi me përmbajtje pornografike, seksualisht eksplicite, raciste ose abuzive apo dërgimin e postës elektronike me përmbajtje të tillë.

3. Zbatimi i Planit për Barazi Gjinore

Për zbatimin e Planit për Barazi Gjinore janë ndërmarrë hapat e mëposhtëm:

1. Aprovimi i PBGj-së nga Bordi i Menaxherëve dhe miratimi nga Drejtori Ekzekutiv.
2. Emërimi i Pikës Fokale/ Koordinatorit për BGj-në. Pika Fokale/ Koordinatori përgjegjës për BGj-në do të monitorojë zbatimin e politikave dhe detyrave të mësipërme dhe do t'i raportojë Drejtorit Ekzekutiv si më poshtë: (1) raportim i paracaktuar bazuar në një format model: një herë në vit, gjatë takimit për planifikimin e brendshëm organizativ; (2) raportim sipas nevojës: sa herë që lind një problem ose shqetësim i lidhur me të.
3. Publikimi i PBGj-së: PBGj është lehtësisht i aksesueshëm në internet, në faqen e Co-PLAN, në gjuhën shqipe dhe angleze.

4. Vlerësimi i kryer çdo vit nga Drejtori Ekzekutiv me punonjësit përmban pyetje për barazinë gjinore dhe trajtimin e barabartë.
5. Përditësimi i dokumenteve, udhëzimeve, politikave dhe planeve apo dokumenteve të tjera mbështetëse administrative të ngjashme do të shoqërohet edhe me vlerësimin e tyre në aspektin e barazisë gjinore dhe trajtimit të barabartë, duke bërë ndryshimet e nevojshme, në përputhje me rrethanat, përpara marrjes së vendimeve.
6. Raporti i vetëvlerësimit i plotësuar nga çdo punonjës gjatë planifikimit të brendshëm organizativ do të përmbajë një seksion për gjininë.
7. Raporti vjetor i Co-PLAN do të përmbajë një deklaratë në lidhje me gjininë dhe etikën.

Plani për Barazinë Gjinore 2022-2025 është miratuar për zbatim me efekt të menjëhershëm nga Bordi i Menaxherëve dhe Drejtori Ekzekutiv.

Tiranë, 31 janar 2022

Dritan Shutina

Drejtore Ekzekutive

