



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

**PLANI STRATEGJIK
DHE PLANI I VEPRIMIT I KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI
PËR VITET 2012-2015**

Tiranë, 2011



Komisioneri për Mbrojtjen
nga Diskriminimi
Commissioner for Protection
from Discrimination

Hartimi i Planit Strategjik dhe Planit të Veprimit tër Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitet 2012-2015 është bërë i mundur falë ekspertizës profesionale dhe mbështetjes financiare të Fondacionit Shoqëria e Hapur për Shqipërinë, Soros.



PËRMBAJTJA

HYRJJE.....

KAPITULLI I PARË: SITUATA AKTUALE.....

1.1 Kuadri Ligjor.....

1.1.1 Legjislacioni shqiptar.....

1.1.2 Akte të krijimit dhe funksionimit të Zyrës së Komisionerit.....

1.1.3 Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të Drejtave të Njeriut dhe Mosdiskriminimit

1.1.4 Instrumente ligjorë të BE për përafrimin e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

1.2 Kuadri institucional.....

1.2.1 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.....

a) Kompetencat e KMD.....

b) Struktura organizative e KMD.....

1.2.2 Institucione të tjera në fushën e antidiskriminimit.....

1.3 Diskriminimi në fusha të ndryshme.....

1.4 Grupet e rrezikuara.....

1.5 Veprimtaria e deritanishme e KMD.....

KAPITULLI I DYTE: VIZIONI, PRIORITETET DHE QËLLIMET STRATEGJIKE

2.1 Vizioni.....

2.1.1 Vizioni i KMD për vitet e ardhshme.....

2.1.2 Sfidat kryesore të KMD

2.2 Prioritet dhe Qëllimet Strategjike.....

KAPITULLI I TRETË: POLITIKAT.....

KAPITULLI I KATËRT: RRJEDHOJAT PER BURIMET.....

4.1 Burimet aktuale te brendshme.....

4.2 Nevojat per burime ne te ardhmen.....

**KAPITULLI I PESTË: LLOGARIADHENIA, MONITORIMI DHE ANALIZA
VLERESUESE**

- 5.1 Institucioni përgjegjës.....**
- 5.2 Mekanizmat e Monitorimit dhe Vlerësimit.....**
- 5.3 Treguesit e përgjithshëm dhe specifik.....**

KAPITULLI I GJASHTË: PLANI I VEPRIMIT

HYRJJE

Në mbështetje të kërkesës së grupeve të shoqërisë civile në mbrojtje të të drejtave të njeriut dhe kërkesave të BE-së për hapat që duhet të bënte Shqipëria për progres në procesin e integritit europian, si dhe bazuar dhe në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim, ku thuhet se: “Politikat sociale do të orientohen drejt respektimit të të drejtave të njeriut, barazisë dhe mosdiskriminimit”, Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, më datë 04.02.2010, miratoi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i cili, pas dekretimit nga Presidenti i Republikës dhe botimit në Fletoren Zyrtare, hyri në fuqi më datë 13 Mars 2010. Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, erdhi me propozim të një grupi deputetësh dhe është një hap konkret në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut nën frymën e dokumenteve ndërkombëtarë dhe njëkohësisht, një hap konkret i përmbushjes së standardeve të anëtarësimit në BE.

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, me Vendimin Nr. 33, datë 22.04.2010, “Për zgjedhjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, zgjodhi zonjën Irma Baraku në këtë detyrë, si dhe me vendimin Nr. 34, datë 20.05.2010 “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës të zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, miratoi strukturën, organikën dhe kategorizimet e punës së zyrës së Komisionerit duke mundësuar kështu funksionimin dhe fillimin e punës së kësaj zyre. Bazuar në këtë ligj, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është i vetmi autoritet përgjegjës, që siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri e mbështet punën e tij në zbatimin e të gjitha mekanizmave ligjorë kombëtarë dhe ndërkombëtarë të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Me kalimin e më shumë se një viti nga hyrja në fuqi e këtij ligji dhe nga fillimi i punës së KMD është i nevojshëm hartimi i një plani strategjik për institucionin e Komisionerit që të përcaktojë vizionin, qëllimet dhe politikat konkrete për veprimtarinë e ardhshme të Komisionerit.

Në këtë kontekst, ky dokument paraqet Planin Strategjik 2012-2015 Për Zbatimin e Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe Planin e Veprimit për Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (në vijim KMD) për vitin 2012. Ky Plan Strategjik u hartua me ndihmën e OSFA, me përfshirjen e ekspertëve të pavarur lokalë dhe ndërkombëtarë, në vijim të një procesi konsultues me të gjitha institucionet publike me kompetenca në fushën e antidiskriminimit. Objektivi i këtij dokumenti është përcaktimi i një strategjie për zbatimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” për vitet 2012-2015, si dhe përcaktimi i detajuar i planit të veprimit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2012. Dokumenti është i konceptuar në 5 kapituj të cilët detajojnë të mëposhtmet:

1. Situatën aktuale;
2. Vizionin, prioritetet dhe qëllimet strategjike;
3. Politikat;

4. Rrjedhojat për burimet;
5. Llogaridhënie, monitorimin dhe analizën vlerësuese;
6. Planin e veprimit.

Kjo Strategji e zhvillimit të zyrës synon të kthehet në një instrument për KMD dhe për të gjithë aktorët e tjerë publikë dhe jopublikë, për një kuptim të përbashkët të situatës së mosdiskriminimit, sfidave që shtrihen përpara dhe përballimin e tyre. Kjo strategji do të parashtojë bashkëpunimin dhe bashkërendimin mes të gjithë aktorëve, rolet dhe përgjegjësitë e tyre përkatëse, për të arritur në një qasje efektive dhe të harmonizuar në luftën për mbrojtjen nga diskriminimi.

1.1 Kuadri Ligjor

1.1.1 Legjislacioni shqiptar

Legjislacioni shqiptar në fushën e antidiskriminimit nuk fillon me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Parashikimet në këtë fushë gjenden në një sërë aktesh, duke filluar me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë e për të vijuar më pas me ligje të tjera. Më poshtë, paraqiten në mënyrë sintetike parashikimet e legjislacionit aktual shqiptar në këtë fushë:

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë parashikon në pjesën e dytë të saj të drejtat dhe liritë themelore të njeriut si vlera që qëndrojnë në themel të të gjithë rendit juridik shqiptar. Në nenin 18/1 të Kushtetutës është parashikuar parimi i barazisë në të cilin sanksionohet se “Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit” dhe në nenin 18/2 parimi i mosdiskriminimit në përmbajtjen e të cilit sanksionohet se “Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore” dhe se “Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e mësipërme, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive”.

Ligji nr 8485 datë 12.05.1999 “**Kodi i Proceduarave Administrative**” është një tjetër akt mbi bazën e të cilit operon KMD gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij. Normat e parashikuara në të zbatohen veçanërisht gjatë trajtimit dhe shqyrtimit të ankesave që i drejtohen, kryesisht për procedurat që duhen ndjekur, përveç rasteve kur këto janë të parashikuara në ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Ligji nr 7961, datë 12.07.1995 “**Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë**”, i ndryshuar, i cili në nenin 9 “Ndalimi i Diskriminimit” parashikon ndalimin e çdo lloji diskriminimi në fushën e marrjes në punë, në formën e përjashtimit apo të parapëlqimit që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje politike, origjinë kombëtare, origjinë shoqërore, lidhje familjare, të meta fizike ose mendore, që cënon të drejtën e individit për të qenë i barabartë në punësim dhe trajtim. Në kontekstin e antidiskriminimit, rëndësi marrin edhe parashikimet e neneve 8 dhe 115 të këtij ligji mbi ndalimin e punës së detyruar dhe mbi barazinë në shpërblime midis sekseve të ndryshme.

Ligji nr.9970, datë 24.07.2008 “**Për barazinë gjinore në shoqëri**” i cili rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.

Ligj nr. 10347, datë 04.11.2010 “**Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve**”, i cili përcakton të drejtat dhe mbrojtjen që gëzon çdo fëmijë, mekanizmat përgjegjës, që garantojnë realizimin me efektivitet të mbrojtjes së këtyre të drejtave, si dhe përkujdesjen e posaçme për fëmijën.

Ligji Nr. 9669, datë 18.12.2006 “**Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare**”, i cili synon parandalimin dhe reduktimin e dhunës në familje në të gjitha format e saj, me anë të masave të përshtatshme ligjore dhe garantimin e mbrojtjes me masa ligjore të pjesëtarëve të familjes, të cilët janë viktimat e dhunës në familje, duke i kushtuar vëmendje të veçantë fëmijëve, të moshuarve dhe personave me aftësi të kufizuara.

Ligji nr 10 221 datë 04.02.2010 “**Për Mbrojtjen nga Diskriminimi**” është ligji organik mbi bazën e të cilit sigurohet mbrojtja nga diskriminimi si dhe ligji në kuadër të të cilit është krijuar edhe institucioni i KMD, si person juridik publik i pavarur në ushtrimin e detyrës së tij dhe si autoriteti përgjegjës i cili siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë joshteruese shkaqesh. KMD ka kompetenca për të pranuar ankesa në lidhje jo vetëm me sektorin publik, por edhe me sektorin privat dhe individët. Fushat kryesore në të cilat sigurohet kjo mbrojtje ligjore janë të parashikuara në tre krerë më vete dhe përfshijnë mbrojtjen nga diskriminimi në punësim si dhe gjatë periudhës së ushtrimit të marrëdhënieve të punës, në fushën e arsimit si dhe në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve. Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë e individit si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi.

1.1.2 Akte të krijimit dhe funksionimit të Zyrës së Komisionerit

Me miratimin e ligjit nr 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe hyrjen e tij në fuqi me datë 13.03.2010, Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, në përmbushje të detyrimeve që rrjedhin nga ky ligj, ka hartuar dhe miratuar **aktet e krijimit të Zyrës së KMD** ku përfshihen:

- Vendim nr 33, datë 22.04.2010 i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë “Për zgjedhjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”;
- Vendim nr. 34, datë 20.05.2010 i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë “Për miratimin e strukturës, organikës dhe kategorizimit të pozicioneve të punës së Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

Në kuadër të përmbushjes së detyrimit ligjor dhe ushtrimit të veprimtarisë së brendshme në mënyrë sa më efektive nga Zyra e KMD, me urdhrin nr. 10 datë 21.12.2010, është hartuar dhe miratuar **Rregullorja e Brendshme** e organizimit dhe funksionimit të Zyrës së KMD dhe sektorëve të veçantë të këtij institucioni. Në këtë dokument përcaktohet në mënyrë të hollësishme gjithë veprimtaria e brendshme e institucionit për organizimin, funksionimin e

strukturave të tij, disiplinën e brendshme në institucion si dhe drejtimin e administrimin e përditshëm të veprimtarisë së tij.

Gjithashtu, me urdhrin nr. 11 datë 21.12.2010 është miratuar **Kodi i Etikës** së institucionit. Në këtë Kod përcaktohen rregullat e sjelljes së punonjësve të Zyrës së KMD gjatë ushtrimit të funksioneve sipas standardeve të bazuara në parimet e shtetit ligjor.

Në zbatim të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Drejtoria e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë ka hartuar **formularin e ankesës**, si një ndër aktet e brendshme themelore për inicimin e procedimit administrativ, në rastin kur një person apo grup personash paraqesin ankesën e tyre për pretendim diskriminimi, gojarisht, duke iu referuar kërkesave ligjore për një akt të tillë.

Gjatë ushtrimit të funksioneve, detyrave dhe kompetencave të veta, Zyra e KMD i nënshtrohet të gjitha rregullave dhe normave të përfshira në funksionimin e administratës publike. Në këtë kuadër ligjor përfshihen: ligji nr. 8503 datë 13.06.1999 “Për të drejtën e informimit për dokumentet zyrtare”, ligji nr 9131 datë 08.09.2003 “Për rregullat e Etikës në Administratën Publike”, ligji nr 8549 datë 11.11.1999 “Për Statusin e Nëpunësit Civil”, ligji 9367 datë 07.04.2005 “Për parandalimin e konfliktit në ushtrimin e funksioneve publike”, i ndryshuar etj.

1.1.3 Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të Drejtave të Njeriut dhe Mosdiskriminimit

Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të Drejtave të Njeriut përfshin një sërë aktesh mbi njohjen, promovimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, të cilat, Republika e Shqipërisë, përmes nënshkrimit dhe ratifikimit, i ka bërë pjesë të sistemit të brendshëm juridik. Këto të fundit, në fushën e antidiskriminimit, luajnë një rol të rëndësishëm për sa i takon veprimtarisë së KMD dhe rolit të tij si garant i mosdiskriminimit.

Në legjislacionin ndërkombëtar i cili trajton të drejtat e njeriut dhe diskriminimin përfshihen:

Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (dhe Protokollet e saj shtese), e cila, në nenin 14, parashikon “ndalimin e diskriminimit” duke sanksionuar se “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të njohura në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër”. Ndërkaq, Protokollin Nr. 12 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore, i ratifikuar edhe nga Shqipëria, parashikon në nenin 1 *ndalimin e përgjithshëm të diskriminimit*, ku sanksionohet në mënyrë të shprehur se “Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër” dhe se

“Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1”.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut e vitit 1948 thekson parimin e papranueshmërisë së diskriminimit dhe shpall se të gjithë njerëzit lindin të lirë e të barabartë në dinjitet e në të drejta dhe se secili mund të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë që përmenden aty, pa asnjë dallim. Kjo deklaratë ka proklamuar parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit në një dispozitë të vetme (neni 7) që parashikon se “Të gjithë janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë pa asnjë diskriminim të mbrohen barabar nga ligji. Të gjithë kanë të drejtën për t'u mbrojtur në mënyrë të barabartë kundër çdo diskriminimi që cënon këtë Deklaratë, si dhe kundër çdo nxitjeje për një diskriminim të tillë”.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, sanksionon detyrimin për shtetet palë për të garantuar që të drejtat e shpallura në këtë Pakt, të ushtrohen pa kurrfarë diskriminimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare a shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër.

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, parashikon parimin e barazisë para ligjit dhe të së drejtës për mbrojtje të barabartë nga ligji pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, Pakti parashikon se ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinion tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjetër.

Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1994 dhe **Protokolli Fakultativ** i kësaj konvente, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2003, parashikojnë mbrojtjen e grave nga diskriminimi nëpërmjet masave të përkohshme të veçanta që synojnë përsheptimin *de facto* të barazisë midis burrave dhe grave si detyrimin për marrjen e masave të përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave me qëllim që t'i sigurohen atyre të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme si: në jetën politike dhe publike të vendit; në fushën e arsimit; në fushën e punësimit; për të parandaluar diskriminimin ndaj grave për shkaqe martesore apo amësie, dhe për të siguruar të drejtën e tyre efektive për punë; në fushën e kujdesit shëndetësor për t'u siguruar, mundësitë për të përfituar shërbime mjekësore, duke përfshirë edhe ato të planifikimit familjar; në fushat e tjera të jetës ekonomike dhe shoqërore, si dhe masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me martesën dhe me marrëdhëniet familjare.

Konventa Ndërkombëtare mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1994, parashikon detyrimin e shteteteve palë që të ndalojnë dhe të eliminojnë diskriminimin racial në të gjitha format e tij dhe të garantojnë të drejtën e secilit

për barazi përpara ligjit pa dallim race, ngjyre ose origjine etnike ose kombëtare, sidomos lidhur me gëzimin e (a) të drejtave politike ku përfshihen kryesisht e drejta e pjesëmarrjes në zgjedhje, e drejta e votimit apo e drejta për të qenë kandidat, dhe për të pasur hyrje të barabartë në shërbimet publike, (b) të drejtat e tjera civile ku përfshihen kryesisht e drejta e lëvizjes së lirë dhe e zgjedhjes së vendbanimit në territorin e një shteti; e drejta shtetësisë; e drejta e martesës dhe e zgjedhjes së bashkëshortit/bashkëshortes; e drejta e pronës; e drejta e trashëgimisë; e drejta e lirisë së mendimit, ndërgjegjes dhe besimit fetar; e drejta e lirisë së mbledhjes dhe krijimit të organizatave paqësore, si dhe (c) të drejtat ekonomike, shoqërore e kulturore ku përfshihen kryesisht e drejta e punës; e drejta e krijimit të sindikatave dhe e anëtarësimit në to; e drejta e strehimit; e drejta e trajtimit shëndetësor, sigurimit shoqëror dhe shërbimeve sociale; e drejta e arsimit dhe përgatitjes profesionale etj.

Konventa Europiane Kuadër për Mbrojtjen e Minoriteteve Kombëtare, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, ndalon çdo diskriminim bazuar në përkatësinë në një pakicë kombëtare, duke përcaktuar detyrimin për palët nënshkruese të kësaj konvente, që t'iu garantojnë personave që iu përkasin pakicave kombëtare të drejtën e barazisë para ligjit dhe të mbrojtjes së barabartë nga ligji.

Konventa mbi të Drejtat e Fëmijës, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1992, garanton parimin e barazisë duke vendosur edhe detyrimin e shteteve pale që të ndërmarrin të gjitha masat e përshtatshme për të siguruar që fëmija të jetë i mbrojtur nga të gjitha format e diskriminimit ose ndëshkimit, për shkak të pozitës, veprimtarive, opinioneve të shprehura ose bindjeve të prindërve të tij, të përfaqësuesve të tij ligjorë ose të anëtarëve të familjes së tij.

Karta Sociale Evropiane ka sanksionuar parimin e barazisë përpara ligjit dhe parimin e mosdiskriminimit. Karta Sociale Evropiane e vitit 1961/1965 përbën një traktat kryesor evropian dhe e plotëson Konventën Evropiane të të Drejtave të Njeriut në fushën e të drejtave ekonomike dhe sociale. Karta Sociale Evropiane, e Rishikuar, e nënshkruar më 1998 dhe ratifikuar nga Kuvendi i R.Sh në vitin 2002 po zëvendëson gradualisht Kartën Sociale Evropiane.

1.1.4 Instrumente ligjorë të BE për përafrimin e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”

Në kuadër të aspiratës së vendit tonë për integrimin në Bashkimin Europian dhe detyrimeve të përcaktuara në Marrëveshjen e Stabilizim-Asociimit, përafrimi i legjislacionit përbën një kusht themelor të përcaktuar në kuadër të kriterit të tretë të Kopenhagenit, kriterit administrativ (*acquis communautaire*), i cili nënkupton aftësinë për të përballuar detyrimet e anëtarësimit në Bashkimin Europian dhe nënvizon nevojën e miratimit dhe zbatimit të legjislacionit të BE-së.

Në procesin e përafrimit, ka lindur nevoja për plotësimin e legjislacionit tonë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, e adresuar përmes miratimit të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në përputhje me Direktivat e BE në fushën e mosdiskriminimit, ku përfshihen:

Direktiva e Këshillit Europian 2004/43/KE e 29 qershorit 2000 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike". Direktiva e Këshillit Europian 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës". Direktiva e Këshillit Europian 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t'u furnizuar me mallra dhe shërbime". Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit Europian 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për "Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës". Miratimi i ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi" është vlerësuar si hap pozitiv në procesin e përafrimit të legjislacionit të brendshëm me *acquis* edhe në Raportin Analitik të vitit 2010, që shoqëron komunikatën e Komisionit Evropian për Parlamentin Evropian dhe Këshillin. Në Kapitullin 19 "Politika sociale dhe punësimi" shkruhet:

"Ligji Anti-Diskriminim i vitit 2010, përmirësoi ndjeshëm harmonizimin e legjislacionit me acquis" (Raporti Analitik, faqe 99).

1.2 Kuadri institucional

1.2.1 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Miratimi i ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe emërimi i KMD është konsideruar si një arritje për Shqipërinë si në aspektin institucional ashtu dhe në atë të politikave anti-diskriminim. Në "Raportin Analitik 2010, që shoqëron Komunikatën e Komisionit për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, në Kapitullin 1.2, "Të drejtat e njeriut dhe mbrojtja e minoriteteve, Respektimi i të së drejtës ndërkombëtare të të drejtave të njeriut" faqe 27, shkruhet:

"Kuadri institucional për të drejtat e njeriut është përforcuar përmes krijimit të një organi të barazisë. Në bazë të Ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi të miratuar në shkurt 2010, u emërua në muajin prill 2010 Komisioneri për mbrojtjen ndaj diskriminimit."

Më poshtë paraqiten në mënyrë të përmbledhur kompetencat e KMD, struktura organizative dhe veprimtaria e deritanishme e këtij organi.

a. Kompetencat e KMD

Kompetencat kryesore të KMD sipas ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" janë:

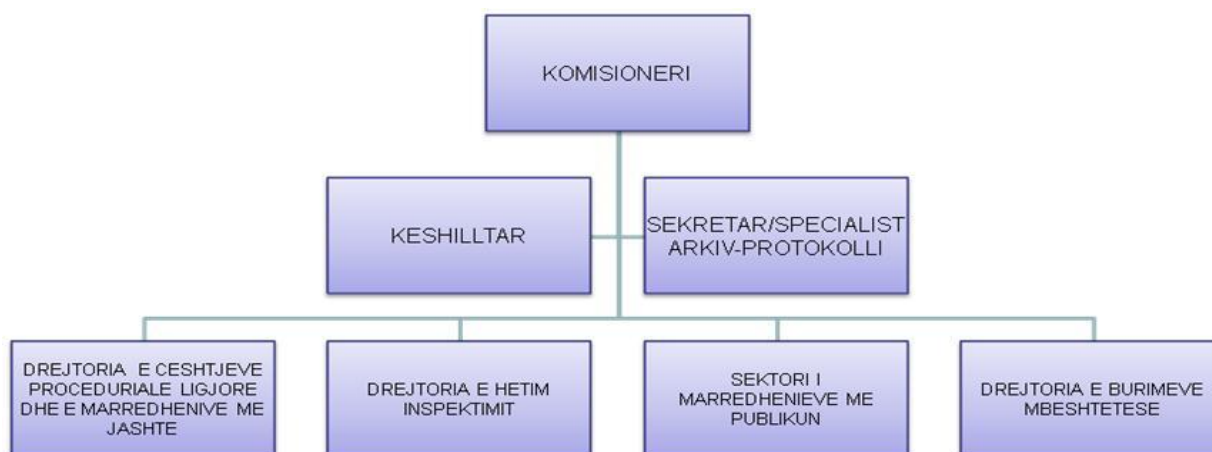
- të shqyrtojë ankesat që i vijnë nga personat dhe grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar;

- të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;
- të kryejë hetime administrative për verifikimin e informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;
- të vendosë sanksione administrative, sipas përcaktimit të këtij ligji;
- të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara;
- të monitorojë zbatimin e këtij ligji;
- të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;
- t'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin e legjislacionit ekzistues;
- të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- t'i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;M
- të parashtojë mendim me shkrim për çfarëdo llojçështjeje që lidhet me diskriminimin, kur ia kërkon gjykata që shqyrton çështjen;
- të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit,të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;
- të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore për çështje civile, në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji;
- të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;
- të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

b. Struktura organizative e KMD

Në periudhën Shtator 2010, pas rishikimit të ligjit për buxhetin e shtetit, ka filluar aktiviteti financiar, në institucionin e KMD. Në përputhje me fondet e akorduara, ka vijuar procesi i emërimit për pozicionet e parashikuara në organikën e zyrës prej 23 punonjësish të miratuar me Vendimin nr. 34, datë 20.5.2010 të Kuvendit të Shqipërisë. Në këtë proces i është kushtuar vëmendje kryesore përzgjedhjes së personave sipas aftësisë profesionale, komunikuese dhe cilësive personale. Bazuar në procedurat e parashikuara në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999 “Statusi i nëpunësit civil”, janë shpallur pozicionet e punës dhe ka përfunduar procesi i rekrutimit të stafit. Zyra e KMD funksionon me 3 drejtori dhe 1 sektor si më poshtë:

STRUKTURA E ZYRËS SË KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI



Drejtoria e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë ka si objekt të veprimtarisë së saj hartimin e akteve nënligjore në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, ndjekjen e procesit të shqyrtimit, miratimit dhe publikimit të akteve nënligjore dhe organizimin e veprimtarive të grupeve të posaçme të punës për përgatitjen e projekt-akteve, përgatitjen e urdhërave, udhëzimeve dhe cdo akti tjetër administrativ të KMD, përgatitjen e mendimeve juridike për të gjitha projektligjet dhe projekt-aktet e dërguara në adresë të zyrës së KMD si dhe atyre të hartuara nga kjo zyrë, dhënien e ndihmës për KMD në përgatitjen dhe paraqitjen e raportit vjetor përpara Kuvendit dhe për raportimet përpara tij sa herë i kërkohet, organizimin dhe kryerjen e studimeve shkencore për fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, për metodologjinë e hartimit të projekt-akteve, terminologjinë e unifikuar juridike, përgjithësimin e praktikës së zbatimit të legjislacionit dhe të dhënies së drejtësisë në këtë fushë, bashkëpunimin me drejtoritë e tjera të Zyrës së KMD, me të gjithë institucionet qendrore dhe vendore, me autoritetet mbikëqyrëse për mbrojtjen nga diskriminimi, për përmirësimin e legjislacionit si dhe për qasjen me legjislacionin e huaj dhe zhvillimin e praktikave më të mira ndërkombëtare, përgatitjen e rekomandimeve për ndryshimin dhe amendimin e legjislacionit ekzistues për mbrojtjen nga diskriminimi, përfaqesimin e Zyrës së KMD në organet e Pushtetit Gjyqësor.

Drejtoria e Hetim-Inspektimit ka si objekt të veprimtarisë së saj kryerjen e inspektimeve dhe të hetimeve për verifikimin e fakteve të paraqitura nga subjektet sipas kërkesave të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, kryerjen e hetimeve pas marrjes së informacioneve të besueshme në lidhje me shkeljen e këtij ligji, shqyrtimin e ankesave të marra nga persona, grupe personash ose organizata me interesa legjitime në lidhje me pretendimet për diskriminim të ndaluara me ligj, vënien në dijeni të subjekteve për ecurinë e trajtimit të rasteve kur KMD vendos masë për ndëshkimin me gjobë, në rast të moszbatimit të vendimit, kontrollin e zbatimit të gjobave, dhe të tjera kërkesa të ligjit.

Sektori i Marrëdhënieve me Publikun ka si objekt të veprimtarisë së tij marrjen e ankesave drejtuar institucionit të KMD, informimin mbi ecurinë e procedurës së trajtimit të tyre, në funksion të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të individit, publikimin periodikisht të veprimtarive të zhvilluara, organizimin e marrëdhënies së institucionit me publikun, komunikimin me publikun, ofrimin e konsultave dhe këshillimeve për publikun në fushën e veprimit të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, mbajtjen dhe administrimin e regjistrit për dokumentimin e të gjitha ankesave të drejtuara Zyrës së KMD, komunikimin me të gjitha drejtoritë e Zyrës së KMD, duke administruar me efektivitet informacionin me qëllim garantimin e ushtrimit të kompetencave të KMD, informimin e publikut me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit për ligjin, nxitjen e parimit të barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi, duke përfshirë format e disponueshme të mbrojtjes nga diskriminimi, zhvillimin dhe zbatimin e një strategjie të marrëdhënieve me publikun për KMD dhe Zyrën, mbajtjen e marrëdhënieve me median dhe promovimin e medias si një mjet i luftës kundër diskriminimit dhe nxitjes së barazisë në Shqipëri, mirëmbajtjen dhe përditësimin me informacion të faqes zyrtare të internetit të KMD.

Drejtoria e Shërbimeve Mbështetëse ka si objekt të veprimtarisë së saj kontrollin, respektimin e ligjit dhe të rregullave të funksionimit të brendshëm të zyrës së KMD, asistimin e KMD për çfarëdolloj çështjeje në lidhje me marrjen në punë të personelit, përgatitjen e kontratave, dhënien e ndihmës në zhvillimin profesional të personelit të Zyrës, zhvillimin dhe zbatimin e një sistemi të rishikimeve vjetore të performancës, zhvillimin e masave disiplinore dhe ndërprerjes së marrëdhënies së punës, ndjekjen dhe bashkërendimin e veprimtarive për përmbushjen e procedurave dhe planifikimin e kërkesave buxhetore të Zyrës së KMD, asistimin e KMD në përgatitjen e buxheteve vjetore, rishikimeve vjetore të buxheteve dhe përgatitjen e dokumentave për dhe në bashkëpunim me kontrollet financiare të Zyrës kur ka të tilla, realizimin e veprimtarive financiare të Zyrës së KMD, si dhe hartimin e pasqyrave financiare vjetore, rakordimin dhe përgatitjen e situacioneve progresive me degën e thesarit mbi shpenzimet dhe të ardhurat si dhe kontabilizimin e likuidimit në përputhje me dispozitat ligjore përkatëse, prokurimin e fondeve buxhetore, duke zbatuar kërkesat e ligjit “Për Prokurimin Publik”, dhe gjithë legjislacionin në fuqi, përgjigjet për zhvillimin, vënien në funksionim dhe mirëmbajtjen e sistemeve të IT që janë të nevojshëm për të siguruar funksionimin me efikasitet të institucionit, kujdesjen për funksionimin e mjeteve të komunikimit, si dhe përmbushjen e shërbimeve të tjera të nevojshme për veprimtarinë e strukturave të Zyrës së KMD, administrimin, inventarizimin dhe mirëmbajtjen e pasurive të luajtshme dhe të paluajtshme të zyrës së KMD, lëvizjen e korrespondencës brenda dhe jashtë zyrës së KMD.

1.2.2 Institucione të tjera në fushën e antidiskriminimit; Funkcionet e tyre në aspektin e mbrojtjes nga diskriminimi.

Krahas krijimit të institucionit të KMD dhe parashikimit të kompetencave për këtë institucion, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në përputhje me fushat të caktuara, parashikon detyrime specifike edhe për institucione të tjera ekzistuese si Këshilli i Ministrave, Ministri i Punës,

Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministri i Brendshëm, Ministri i Arsimit dhe Shkencës, drejtuesit e institucioneve arsimore.

Konkretisht, sipas këtij ligji, në fushën e punësimit, Këshilli i Ministrave, Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministri i Brendshëm janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim, të tilla si rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj të punëmarrësit dhe punëdhënësit, vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuara.

Në fushën e arsimit, Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim për rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj në sistemin arsimor, përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese, arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, duke marrë masa në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuara, si dhe personave që janë, ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për persona me aftësi të kufizuara.

Siç përmendet edhe më lart, ligji përcakton detyrime edhe për drejtuesit e institucioneve arsimore. Konkretisht, drejtuesi i institucionit arsimor është përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv në institucionin përkatës, për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim, të tilla si rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj brenda institucionit, lufta kundër modeleve të sjelljes diskriminuese që përbëjnë ose nxisin diskriminim brenda institucionit, masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dijenisë, trajtimi efektiv i ankesave për diskriminim në institucion, duke shqyrtuar çdo ankim brenda 30 ditëve nga paraqitja e tij, vendosja e masave disiplinore ndaj çdo personi që verifikohet të ketë kryer një veprim diskriminues kur një gjë e tillë është e përshtatshme, proporcionale dhe në përputhje me kompetencat e drejtorit.

1.3 Diskriminimi në fusha të ndryshme

Përcaktimi i fushave konkrete të diskriminimit është i lidhur ngushtë me përkufizimin e diskriminimit. Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo parapëlqim, pavarësisht nga shkak, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, nga aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga legjislacioni në fuqi. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon disa forma me anë të të cilave mund të diskriminohet një person ose grup personas si:

- *Diskriminimi i drejtpërdrejtë* (ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash, në një situatë të njëjtë ose të ngjashme, trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa të tjerët, bazuar në secilin nga shkaqet e parashikuara me ligj);
- *Diskriminimi i tërthortë* (ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, e vë një person ose grup personash në kushte jo të favorshme në lidhje me shkaqet e parashtruara në këtë ligj, në raport me një tjetër person ose grup personash; kur kjo dispozitë, kriter a praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm dhe kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë);
- *Diskriminimi për shkak të shoqërimit* (ndodh kur ka një dallim, kufizim ose parapëlqim, për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në ligj, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë);
- *Shqetësimi* (ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, pavarësisht nga shkaku, që ka për qëllim apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues ose ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm për shkak të kundërshtimit ose të mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë);
- *Udhëzimi për të diskriminuar* (një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, pavarësisht nga shkaku);
- *Mohimi i një përshtatjeje të arsyeshme* (një formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuara ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në këtë ligj);
- *Viktimizimi* (trajtimi i disfavorshëm ose shkaktimi i pasojës negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë).

Si shkaqe të diskriminimit, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon: gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuara, përkatësinë në një grup të veçantë ose çdo shkak tjetër.

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” e shtrin efektin e tij në të gjitha të drejtat e parashikuara nga aktet ligjore dhe nënligjore që janë në fuqi në Republikën e Shqipërisë. Por, në përputhje me kushtet aktuale të vendit, në mënyrë të posaçme, ligji ka trajtuar specifikisht disa nga fushat dhe të drejtat në lidhje me të cilat sjelljet diskriminuese apo format e diskriminimit shfaqin probabilitet më të lartë. Konkretisht, ligji parashikon shprehimisht mbrojtje nga diskriminimi në ushtrimin e së drejtës për të zgjedhur e për t’u zgjedhur dhe në ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe të fesë dhe rregullime të detajuara për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e:

- punësimit;
- të arsimit;
- sigurimit të të mirave dhe shërbimeve.

Për secilën nga fushat e lartpërmendura, ligji përcakton format në të cilat mund të shfaqet diskriminimi, të drejtat e personit që pretendon se është diskriminuar, detyrat e subjektit drejtues, publik ose privat, që vepron në këta sektorë, afatin brenda të cilit shqyrtohet ankesa për diskriminim dhe masat që duhet të merren nga subjektet në fjalë.

- Pjesëmarrja në politikë

Në lidhje me pjesëmarrjen në politikë, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon ndalimin e diskriminimit në ushtrimin e të drejtës për të zgjedhur, për t’u zgjedhur dhe për t’u emëruar në një detyrë publike, për një nga shkaqet e diskriminimit.

- Ndërgjegjja dhe feja

Në lidhje me ndërgjegjen dhe fenë ligji ndalon diskriminimin lidhur me ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe fesë, veçanërisht kur ka të bëjë me shprehjen e tyre individualisht ose kolektivisht, në publik ose në jetën private, nëpërmjet kultit, arsimit, praktikave ose kryerjes së riteve. Ligji parashikon mundësinë e përjashtimit nga ky ndalim, pra lejinin e diskriminimit në këtë fushë, kur ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive dhe në përputhje me kushtet e parashikuara nga Kushtetuta për kufizimin e të drejtave themelore.

- Diskriminimi në fushën e arsimit

Në fushën e arsimit ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ndalon çdo dallim, kufizim apo përjashtim që bazohet në shkaqet diskriminuese lidhur me:

- krijimin e institucioneve arsimore publike dhe private;
- financimin e institucioneve publike që ofrojnë shërbime arsimore e profesionale;
- trajtimin e studentëve ose nxënësve në lidhje me pranimin në shkollë, vlerësimin e njohurive të tyre, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre; ndalohet,

gjithashtu, çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në këtë sektor.

Ligji ndalon t'i refuzohet një personi ose një grupi personash pranimit në një institucion arsimor publik, për shkak të diskriminimit, si dhe çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual, të studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore. Ky ligj nuk konsideron diskriminim zbatimin e masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkak të diskriminimit, me qëllim përshejtimin e barazisë në arsim, madje ngarkon Këshillin e Ministrave dhe Ministrin e Arsimit me marrjen e këtyre masave. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen e përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe këto masa ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta. Për ndalimin e diskriminimit në këtë fushë, ligji parashikon edhe detyrime për drejtuesit e institucioneve arsimore. Aktualisht, nuk ka statistika në lidhje me situatën e diskriminimit në këtë fushë dhe marrja e masave të parashikuara nga ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" nga institucionet përgjegjëse, nuk ka filluar ende.

- Diskriminimi në marrëdhëniet e punës

Diskriminimi në marrëdhëniet e punës lidhet me dallimin, kufizimin ose përjashtimin që mund t'i bëhet një personi lidhur me shpalljen e vendeve të lira të punës, përzgjedhjen dhe marrjen në punë të personave, trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës (paga, kualifikime, pushimi i paguar) etj. Ligji ndalon, gjithashtu, çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual të punonjësit/es në vendin e punës, pavarësisht se kush e kryen atë, kolegët apo drejtuesit.

Sa i takon detyrimeve të punëdhënësit, sipas ligjit, ai duhet të zbatojë, të mbrojë dhe të nxisë parimin e barazisë, të mos kryejë vetë diskriminim dhe të ndalojë çdo lloj diskriminimi që mund të kryhet nga të tjerët ndaj punëmarrësve të tij, të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive, t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi", ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre. Punëdhënësi detyrohet nga ligji 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.

Nga ana tjetër, punëmarrësi që pretendon se është diskriminuar, ka të drejtë t'i paraqesë ankesë punëdhënësit i cili është i detyruar t'i përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me ligjin, brenda një muaji nga marrja e ankesës. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës. Ai ka të drejtë të marrë informacion nga punëdhënësi në lidhje me trajtimin e ankesës, në çdo kohë, si dhe shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim,

punëmarrësi që ka bërë ankesën, ka të drejtë ta ndërpresë punën pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi pranë organe të tjera të parashikuara në ligj. Në rast se ka ndërprerë punën për t'u ankuar për diskriminim, kur pretendimi i tij nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë, punëmarrësi kthen pagën e marrë.

Parashikimet e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e punësimit zbatohen në lidhje me kushtet për pranimin në profesion dhe marrjen e lejeve të ushtrimit të profesionit, sidomos në rastet kur personat janë të vetëpunësuar.

Në fushën e diskriminimit në marrëdhëniet e punës, krahas detyrimeve të parashikuara për punëdhënësin, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka parashikuar edhe detyrimin e Këshillit të Ministrave dhe Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për të marrë masa pozitive në përputhje me këtë ligj. Aktualisht, nuk ka statistika në lidhje me situatën e diskriminimit në këtë fushë dhe marrja e masave të parashikuara nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” nga institucionet përgjegjëse, nuk ka filluar ende.

- Diskriminimi në fushën e të mirave dhe shërbimeve

Në lidhje me diskriminimin në fushën e të mirave dhe shërbimeve, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka parashikuar ndalimin për personin që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, për të diskriminuar personat që kërkojnë t'i arrijë ose t'i përdorë ato. Në këtë kontekst, ndalohet diskriminimi në format e:

- refuzimit për t'i dhënë një personi apo grupi personash të mira apo shërbime për shkaqet diskriminuese;
- refuzimi për t'i ofruar një personi të mira apo shërbime në mënyrë të ngjashme, ose me cilësi të ngjashme, ose në kushte të ngjashme me ato në të cilat këto të mira apo shërbime i ofrohen publikut në përgjithësi.

Refuzimi, si më sipër përfshin edhe situata kur refuzimi në fakt bazohet në shkaqet diskriminuese, por nga subjekti diskriminues deklarohen shkaqe të tjera, apo nuk deklarohet asnjë arsye si shkak i refuzimit.

Ndalimi i mësipërm zbatohet veçanërisht në lidhje me:

- mundësinë për të hyrë në një vend ku publiku lejohet të hyjë ose për të përdorur një vend, i cili lejohet për t'u përdorur nga publiku;
- mundësinë për të marrë ose për të përfituar nga të mirat apo shërbimet që kanë të bëjnë me shëndetin;
- kontributin dhe mundësinë për të përfituar të mira nga skemat e mbrojtjes shoqërore,

duke përfshirë asistencë sociale, sigurime shoqërore, mbrojtje të fëmijëve, përfitim për shkak të aftësisë së kufizuar, apo ndonjë skemë tjetër të mbrojtjes sociale ose avantazh tjetër social të ofruar për publikun;

- mundësinë për të përdorur ose për të hyrë në një institucion arsimor;
- sistemimin në një vend ku ofrohet strehim;
- shitjen ose dhënien me qira të banesave dhe të mjediseve të tjera;
- shërbimet e bankës dhe mundësi për të siguruar grante, huadhënie, depozita bankare ose financim;
- lehtësitë për argëtim, çlodhje e freskim;
- lehtësitë për transport ose udhëtim;
- shërbimet e profesioneve të lira.

Personat fizikë ose juridikë që ofrojnë të mira dhe shërbime për publikun ndalohen të mos pranojnë ose të kundërshtojnë realizimin e ndryshimeve ose përshtatjeve të nevojshme dhe të duhura, të cilat synojnë të mundësojnë përfitimin e këtyre të mirave dhe shërbimeve nga një person me aftësi të kufizuara, për sa kohë që këto modifikime apo përshtatje nuk imponojnë një barrë të shpërpjesëtuara ose të paligjshme mbi personin që ofron të mirat dhe shërbimet. Aktualisht, nuk ka statistika në lidhje me situatën e diskriminimit në këtë fushë dhe marrja e masave të parashikuara nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” nga institucionet përgjegjëse, nuk ka filluar ende.

- *Reklamat diskriminuese*

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ka parashikuar shprehimisht ndalimin e publikimit të reklamave dhe njoftimeve të ndryshme, nëse ato paraqesin, haptazi apo në mënyrë të nënkuptuar, qëllim për të diskriminuar, për shkaqet diskriminuese. Aktualisht, nuk ka statistika në lidhje me situatën e diskriminimit në këtë fushë dhe ende nuk është kryer një monitorim i mirëfilltë nga KMD për këtë qëllim.

1.4 Grupet e rrezikuara/vulnerabël

Grupet vulnerabël në këtë fushë përbëhen nga njerëz të cilët, për shkak të karakteristikave të caktuara, kanë probabilitet më të lartë për t’u diskriminuar nga pjesa tjetër e shoqërisë. Në vlerësimin e karakteristikave të këtyre grupeve rol të rëndësishëm luajnë faktorët ekonomikë, socialë dhe politikë jo të favorshëm. Grupe vulnerabël përgjithësisht konsiderohen grupet sociale të cilat kanë nevojë për mbrojtje të veçantë shoqërore e ligjore. Disa nga karakteristikat më të spikatura të grupeve vulnerabël janë: mosha, gjinia, përkatësia etnike, statusi social, fizik ose shëndetësor, orientimi seksual etj. Gjithashtu, si grupe vulnerabël mund të konsiderohen edhe grupe të popullatës që janë më pak të përfshira në ushtrimin e pushtetit publik, kanë akses të ulët në burimet ekonomike që vihen në dispozicion të publikut, nuk ushtrojnë ndikimin e duhur në hartimin e politikave publike dhe janë më pak të afta për sigurimin e mjeteve të nevojshme të

jetesës. Disa prej grupeve të dobëta, të tilla si: gratë; të miturit; personat LGBT; personat me aftësi të kufizuara; personat me përkatësi në minoritetet raciale, etnike dhe kulturore; të moshuarit; përdoruesit e drogës dhe pijeve alkoolike; personat me Hiv/Aids etj., shpesh janë viktimë e formave të ndryshme të diskriminimit.

Për planifikimin e ndërhyrjeve konkrete nga KMD në adresim të nevojave të grupeve vulnerabël, do të ishin të domosdoshme analiza të posaçme sipas fushave të parashikuara nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe statistika që, bazuar në shkakun e diskriminimit, evidentojnë grupet më të diskriminuara për secilën fushë. Në mungesë të të dhënave statistikore mbi grupet vulnerabël, të cilat do të hidhnin dritë mbi nevojat e çdo grupi dhe që do të shërbenin për orientimin e veprimtarisë së KMD, duke përcaktuar fokusin imediat të këtij institucioni ndaj grupit vulnerabël për të cilin nevoja për ndërhyrje është emergjente, është e nevojshme që KMD, të mbështetet në disa kritere siç janë:

- Ekzistenca e ligjeve të posaçme, krahas ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me në fokus mbrojtjen e grupeve të caktuara vulnerabël nga diskriminimi;
- Ekzistenca e strukturave/institucioneve të tjera me detyrë funksionale punën për, ndër të tjera, shmangien e diskriminimit të grupeve të caktuara vulnerabël;
- Ekzistenca e strategjive të tjera të fokusuara tek mbrojtja e grupeve të caktuara vulnerabël, ndër të tjera, nga diskriminimi;
- Orientimi i deritanishëm i veprimtarisë institucionale, të shoqërisë civile dhe projekteve të donatorëve tek grupe të caktuara vulnerabël;
- Niveli i ndërgjegjësimit të përgjithshëm mbi ekzistencën dhe parashikimet antidiskriminim për grupe të caktuara vulnerabël.

Në këtë kontekst, për grupe të tilla vulnerabël si gratë, fëmijët, minoritetet kombëtare, personat me aftësi të kufizuara, ekziston tashmë prej kohësh një legjislacion i konsoliduar, që i paraprin në kohë ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku mund të përmendim ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”, ligjin “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”, ligjin “Për statusin e invalidit paraplegjik dhe tetraplegjik”, ligjin “Për ndihmën në shërbimet shoqërore”, ligjin “Për statusin e jetimit”, ligjin “Për statusin e të verbrit”, etj. Gjithashtu, me fokus të posaçëm tek këto grupe, janë hartuar dhe janë tashmë në fuqi strategji të tilla si Strategjia për Barazinë Gjinore dhe Dhunën në Familje 2007-2010, Strategjia Kombëtare për PAK dhe Plani i Veprimit, Startegjia e Shërbimeve Shoqërore 2005-2010, Strategjia Kombëtare për Fëmijët, Strategjia Sektoriale e Punësimit 2007-2013, Strategjia e Përfshirjes Sociale 2007-2013, Strategjia Sektoriale e Mbrojtjes Sociale 2007-2013, si dhe, përveç KMD si institucioni garant për mbrojtjen nga diskriminimi i të gjitha grupeve pa përjashtim, ekzistojnë edhe struktura të posaçme për mbrojtjen e të drejtave të këtyre grupeve, si Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta me strukturat e saj përkatëse, Avokati i Popullit, Ministria e Arsimit dhe Shkencës për çështje që bien brenda fushës së veprimtarisë së kësaj të fundit, etj.

Nga ana tjetër, ekzistenca e këtyre grupeve vulnerabël, nuk përbën një fenomen të ri për Shqipërinë, e rrjedhimisht, niveli i ndërgjegjësimit për këto grupe tradicionalisht vulnerabël, është më i lartë se niveli i ndërgjegjësimit për grupe të reja vulnerabël, që e kanë marrë këtë cilësi si rrjedhojë e asociimit të tyre me fenomene me të cilat Shqipëria është përballur relativisht vonë e ndërgjegjësimi social është ende i ulët, kjo edhe për shkak të orientimit të vakët institucional, të shoqërisë civile dhe projekteve të donatorëve ndaj këtyre grupeve. Në këtë grup të fundit mund të klasifikojmë grupin e personave LGBT, mbi nevojat e të cilëve ndërgjegjësimi institucional dhe social është ende i ulët dhe për mbrojtjen e të cilëve ende nuk ka strategji e struktura të posaçme. Kjo e bën këtë grup më të pambrojtur nga diskriminimi në çdo fushë e rrjedhimisht çmohet si i domosdoshëm orientimi i veprimtarisë imediate të KMD ndaj nevojave të këtij grupi, por pa shmangur vëmendjen e institucionit edhe ndaj grupeve të tjera.

Por krahas vëmendjes institucionale të orientuar drejt grupeve vulnerabël si më sipër, është e domosdoshme që KMD, në përputhje me parashikimet e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ushtrojë veprimtarinë e tij duke u mbështetur në shkaqet e diskriminimit të përcaktuara në ligj dhe në fushat e përcaktuara prej tij. Vetëm duke monitoruar situatën e diskriminimit në këto fusha dhe duke evidentuar shkaqet konkrete për diskriminim, do të bëhet e mundur që në të ardhmen të evidentohen edhe grupe vulnerabël të cilësuar si të tilla për efekte të legjislacionit të posaçëm antidiskriminim dhe fushës së mbuluar prej tij. Veç kësaj, orientimi i veprimtarisë së KMD në fusha apo drejt grupeve të caktuara ku nevojat janë më të mëdha nuk shmang nevojën për vëmendje edhe drejt çdo rasti individual dhe çdo shkak të veçantë diskriminimi, pavarësisht përkatësisë ose jo të personit të diskriminuar në një ose më shumë nga grupet e gjithëpranuara si vulnerabël, pasi “cilësinë e të diskriminuarit” mund ta marrë në çdo kohë, çdo person që ndonëse nuk bën pjesë në një grup vulnerabël, diskriminohet në një fushë të caktuar (p.sh. në fushën e punësimit) për një nga shkaqet e parashikuara nga ligji antidiskriminim të cilët, ndryshe nga shkaqe të tjera, nuk diktojnë përkatësinë e një individi në një grup vulnerabël, si për shembull bindjet ideologjike, filozofike apo politike. Analiza në vijimësi e këtyre rasteve do të përbëjë rëndësi për punën e KMD, jo vetëm sepse ka një mungesë trajtimi të përshtatshëm të këtyre rasteve në praktikë, por dhe ndërgjegjësimi mbi këto raste dhe shkaqe të diskriminimit është ndjeshmërisht i ulët dhe tenton deri në padijeni nga vetë të diskriminuarit mbi ekzistencës e mundësive të mbrojtjes ligjore dhe institucionale për to.

1.5 Veprimtaria e deritanishme e KMD

Gjatë vitit të, parë të verpimtrisë së tij, në zbatim të kompetencave të parashikuara nga ligji për të, për rritjen e sensibilizimit dhe lehtësimin e aksesit të qytetarëve për t’iu drejtuar zyrës, KMD ka kryer këto veprimtari:

❖ Veprimtari për rritjen e ndërgjegjësimit

- Në bashkëpunim me OSBE është në proces realizimi i faqes Eëb të institucionit. Janë përgatitur dhe dërguar materialet me përmbajtjen e kësaj faqe, si psh: info broshura që përmban informacion për zyrën e KMD dhe përmbajtjen e ligjit, informacione të tjera mbi ligjin shqiptar dhe aktet ndërkombëtare, formulari i ankesës etj.
- Është hartuar, prezantuar dhe shpërndarë në disa organizata fletëpalosja kryesore me informacion njohës dhe sensibilizues për mbrojtjen nga diskriminimi, duke i adresuar të gjithë subjektet e ligjit për ndihmën ligjore që institucioni i KMD ofron në këtë fushë.
- Në 22 Nëntor 2010 dhe 26 Nëntor 2010 në Berat dhe Vlorë janë organizuar seminarët trajnuese me temë “Standardet ligjore kombëtare dhe ndërkombëtare për mbrojtjen nga diskriminimi” në të cilin merrnin pjesë përfaqësues nga Bashkia, Këshilli i Qarkut, drejtoria rajonale e punësimit si dhe përfaqësues nga disa Komuna.
- KMD në kuadër të promovimit të zyrës dhe njohjes me ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ka marrë pjesë në disa debate televizive me synim informimin e publikut si dhe ka qenë prezent në disa media të shkruara me artikuj të ndryshëm.

❖ **Veprimtari për forcimin e bashkëpunimit ndërinstitucional dhe me shoqërinë civile**

- Bashkëpunimi me Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Tiranë. Konkretisht pranë këtij institucioni, në zyrën e regjistrimit të Shoqatave/Fondacioneve/Qendrave që operojnë brenda territorit të Shqipërisë, u realizua evidentimi i subjekteve që kanë në fokus të punës së tyre mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe kryesisht mbrojtjen nga çdo lloj diskriminimi. Krijimi i bazës së të dhënave përkatëse të këtyre subjekteve pati si qëllim të tij edhe krijimin e kontakteve të reja në kuadër të bashkëpunimeve të ndryshme në të ardhmen.
- Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit me institucionet shtetërore si: Ministria e Arsimit dhe e Shkencës, Ministria e Punës e Çështjeve Sociale dhe e Shanseve të Barabarta, Ministria e Integritit, organet e pushtetit vendor, etj.
- Në koordinim me Ministrinë e Integritit është bërë prezantimi i raportit në takimin e nën-komitetit KE- Shqipëri (Inovacioni, Shoqëria e Informacionit dhe Politikat Sociale) në të cilin KMD ka raportuar për pikën 5.2 Mosdiskriminimi (kuadri ligjor dhe politikat) mbajtur në Bruksel më 18 nëntor 2010.
- Në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës po punohet për rekomandimet mbi Projektligjin “Për Sistemin Arsimor Parauniversitar”.
- Pjesëmarrja në Seminarin Kombëtar të organizuar nga Avokati i Popullit dhe TLAS me temë “Shoqëria Shqiptare - Sfidat e mosdiskriminimit” (20 Dhjetor 2010).
- Pjesëmarrja në Konferencën kombëtare “Përballja me stereotipet gjinore”, e organizuar nga OSCE, MPCSSHb, UNIFEM, UNFPA (3–4 Qershor 2010).
- Pjesëmarrja në tryezën e dialogut me Komunitetin Transgjisor (26 Tetor 2010).
- Pjesëmarrja në Debatin e III-të Kombëtar për të Drejtat e Njeriut në Shqipëri (17 Dhjetor 2010).

❖ **Veprimtari në kuadër të vendosjes së bashkëpunimit me organizata ndërkombëtare dhe pjesëmarrja në aktivitete ndërkombëtare**

- Në bashkëpunim me PNUD janë zhvilluar një cikël trajnimesh në disa qarqe të vendit me qëllim informimin e pushtetit lokal me përmbajtjen e ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” si dhe funksionimin e zyrës së KMD.
- Në datë 15 dhjetor 2010, KMD organizoi tryezën e rrumbullakët me grupin e punës, në të cilin u prezantua aktiviteti i zyrës. Në këtë takim, u shkëmbyen informacione dhe opinione mbi gjendjen e diskriminimit në Shqipëri dhe forcimit të bashkëpunimit si dhe drejtimit kryesorë në të cilin duhet të fokusohet puna e KMD për të realizuar objektivat e Zyrës. Grupi i punës përbëhet nga përfaqësues nga disa organizata ndërkombëtare dhe kombëtar, ku mund të përmendim përfaqësues nga Delegacioni i BE, OSBE, PNUD, Ambasada Holandeze, KShH, Grupi Shqiptar i të Drejtave të Njeriut, Pink Embassy, SOROS dhe Qendra për Nisma Ligjore Qytetare.
- Pjesëmarrja në Konferencën rajonale “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” organizuar nga Komiteti Shqiptar i Helsinkit dhe Civil Rights Defenders (4 Qershor 2010).
- Pjesëmarrja në diskutimet mbi versionin paraprak të një raporti lidhur me “Evidentimin e kuadrit ligjor, institucional dhe politikave të antidiskriminimit në Turqi dhe Ballkanin Perëndimor” (7 Qershor 2010).
- Pjesëmarrja në workshop-in “Struktura efektive dhe të pavarura për promovimin e barazisë” e organizuar nga Komisioneri për të Drejtat e Njeriut pranë Këshillit të Evropës (8-9 korrik 2010).
- Pjesëmarrja në workshop-i “Forcimi i kapaciteteve institucionale të Këshillit Kombëtar Shqiptar të Personave me Aftësi të Kufizuar”; tryezë e rrumbullakët e organizuar nga OSCE dhe Këshillin Britanik (18 Tetor 2010).

❖ **Veprimtari në kuadër të përfshirjes së KMD në procesin legjislativ përmes dhënies së mendimeve juridike për evitimin e dispozitave diskriminuese.**

- Është në proces krijimi i bibliotekës së Zyrës së KMD nëpërmjet grumbullimit dhe përkthimit të dokumenteve ndërkombëtarë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi (si konventa, deklaratat, pakte ndërkombëtare etj). Në këtë kuadër janë mbledhur dhe përkthyer direktivat e KE me të cilat është përafuar ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në kuadër të procesit të përafritit të legjislacionit shqiptar me *acquis communautaire*, si dhe po analizohen e përshtaten disa vendime të Gjykatës Kushtetuese dhe disa vendime të GJEDNJ në kontekstin e zhvillimeve aktuale shqiptare.
- Pjesëmarrja në Konferencën “Shpallja për diskutim publik e Projektligjit për Arsimin Parauniversitar”, organizuar nga MASH (10 Dhjetor 2010).

❖ **Veprimtari për rritjen e kapaciteteve të stafit të Zyrës së KMD**

- Pjesëmarrja e stafit të Zyrës në trajnimin me temë “Identifikimi i rasteve të diskriminimit dhe përfaqësimi i tyre para organeve administrative/gjyqësore dhe KMD”, i organizuar në datë 4-5 Nëntor 2010 nga Komiteti Shqiptar i Helsinkit (KShH), me mbështetjen financiare të Civil Rights Defenders;
 - Pjesëmarrja e stafit të Zyrës në trajnimin me temë “Human Rights in Practice”, organizuar nga UNV (UN Volunteers) Programme in Albania dhe JEF Albania (Young European Federalists);
 - Pjesëmarrja e stafit të Zyrës në workshop-in me temë: “Struktura efektive dhe të pavarura për promovimin e barazisë” organizuar nga Komisioneri për të Drejtat e Njeriut pranë Këshillit të Evropës;
 - Pjesëmarrja e stafit të Zyrës në një vizitë studimore në Britaninë e Madhe;
 - Pjesëmarrja e stafit të Zyrës në takime pune me KKPAAK dhe OSCE;
 - Pjesëmarrja në një vizitë pune pranë institucionit të Komisionerit Holandez për Trajtimin e Barabartë.
- ❖ **Veprimtari e KMD në lidhje me trajtimin e ankesave në kuadër të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”**
- Gjatë vitit 2010 pranë Zyrës së KMD kanë ardhur 4 ankesa me pretendim për diskriminim për shkaqe të ndryshme. Bazuar në ligjin nr. 10221 datë 04/02/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ankesat i janë nënshtruar procedurave të parashikuara duke filluar me verifikimin e fakteve për pretendimet përkatëse.

KAPITULLI I DYTE: VIZIONI, PRIORITETET DHE QËLLIMET STRATEGJIKE

2.1 Vizioni

Mbrojtja dhe respektimi i të drejtave të njeriut është prioritet moral dhe politik i çdo shteti demokratik dhe përfaqëson një institut të rëndësishëm kushtetues dhe ligjor. Përveç kësaj, respektimi i të drejtave e njeriut mundëson një qasje njerëzore jo vetëm ndaj shtetit, ligjit, rendit publik, por edhe ndaj shoqërisë në përgjithësi, pasi pjekuria dhe zhvillimi i një shoqërie varet shumë nga statusi i të drejtave të njeriut, mbrojtja, respektimi dhe promovimi i këtyre të drejtave. Në realizim të këtij prioriteti, vizioni i Komisionerit për vitet e ardhshme, është krijimi i një shoqërie ku të drejtat e njeriut mbrohen, respektohen dhe promovohen.

Për realizimin sa më të shpejtë dhe efektiv të këtij vizioni si dhe për të garantuar mbrojtjen nga diskriminimi të grupeve vulnerabël, përmirësimin e situatës së tyre dhe nxitjen e respektimit të parimit të barazisë përmes, KMD për vitet e ardhshme do të fokusohet në:

- Rritjen e sensibilizimit dhe ndërgjegjësimit të qytetarëve për garancitë që ofron ligji nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” si dhe njohjes me ekzistencën e Zyrës së KMD, si mekanizëm ligjor i cili ofron mbrojtje efektive nga diskriminimi;
- Bashkëpunimin e vazhdueshëm dhe ndërmjetësimit të punës me të gjithë aktoret që kanë në objekt të punës së tyre mbrojtjen e të drejtave të njeriut sidomos në fushën e mosdiskriminimit, përfshirë institucionet shtetërore (Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës, Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministrinë e Brendshme etj) organizatat ndërkombëtare (Delegacionin e Bashkimit Europian, OSCE, UNDP, UNIFEM) OJF-të, fondacionet, media, etj.

Në përputhje me këtë vizion dhe në zbatim të kompetencave të dhëna nga ligji nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në kuadër të zbatimit dhe monitorimit të këtij ligji, KMD, shpall si synim të tij, për vitet 2012-2015, të mëposhtmin:

Mbrojtja nga diskriminimi i të gjitha subjekteve të parashikuara nga ligj duke realizuar efektivisht detyrat e parashikuara në legjislacionin në fuqi dhe aktet ndërkombëtare, si dhe ofrimi i një shërbimi për qytetarët që të jetë sa më i përafëruar me standardin e shërbimeve të ofruara nga autoritetet homologe në vende të zhvilluara.

2.1.2 Sfidat kryesore të KMD

Në korrik 2011, KMD ka paraqitur raportin vjetor të veprimtarisë së institucionit para Kuvendit të Shqipërisë. Siç është evdientuar edhe në raportin e Shërbimit të Monitorimit të Institucioneve të Pavarura të Kuvendit të Shqipërisë dhe në Rezolutën e miratuar nga Komisioni për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, sfida kryesore për KMD për të ardhmen është ***njohja dhe krijimi i integritetit të autoritetit publik të institucionit.***

Në realizimin e detyrave të tij KMD gjithashtu haset me sfidën e kultivimit të një mentaliteti të ri dhe bashkëkohor lidhur me barazinë e shtetasve, pavarësisht seksit, gjinisë, pakicave, bindjeve fetare, etnisë, origjinës, punësimit, ngjyrës, orientimit seksual, etj., e në të njëjtën kohë edhe me sfidën e evidentimit të mjeteve më të përshtatshme për luftimin e problematikave dhe fenomeneve të ndryshme, hera herës edhe komplekse të diskriminimit. Rrjedhimisht, Komisionerit i duhet të fokusohet në veprimtari që synojnë publicitetin dhe njohjen e institucionit në mbarë vendin, rritjen e ndërgjegjësimit mbi mjetet që ofron ligji dhe bashkëpunimin ndër-institucional për zbatimin efektiv të tij.

2.2 Prioritet dhe Qëllimet Strategjike

Konkretisht prioritetet dhe qëllimet strategjike kryesore të KMD, për t’u realizuar deri në vitin 2015 konsistojnë në zbatimin e objektivave strategjike të mëposhtëm:

1. Garantimi i mbrojtjes së subjekteve të ligjit 10221/2010 nga diskriminimi dhe pabarazia si rrjedhojë e sigurimit të zbatimit efektiv të ligjit 10221/2010 në gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë;
2. Organizimi i përshtatshëm institucional dhe forcimi i institucionit përmes rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit, me qëllim final rritjen e efikasitetit të Zyrës së KMD për marrjen, shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave të subjekteve që pretendojnë diskriminim;
3. Zhvillimi dhe përmirësimi i legjislacionit të brendshëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në përputhje me standardet europiane dhe ndërkombëtare në fushën e antidiskriminimit;
4. Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave dhe forcimi i këtij bashkëpunimi;
5. Rritja dhe forcimi i bashkëpunimit të KMD me institucionet e tjera publike, donatorët, shoqërinë civile dhe median, në funksion të garantimit të zbatimit efektiv të ligjit;
6. Angazhimi i posaçëm i KMD në planifikimin dhe zbatimin e masave konkrete për ndërhyrjen në kurrikulat shkollore në funksion të shmangies së elementëve diskriminues dhe dhe përfshirjes së koncepteve antidiskriminim.

KAPITULLI I TRETË: POLITIKAT

Miratimi i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” përbën një hap pozitiv në zhvillimin e politikave të antidiskriminimit në Shqipëri. Një gjë e tillë është evidentuar edhe nga Bashkimi Europian. Konkretisht, në Raportin Analitik të Komisionit Europian mbi aplikimin e Shqipërisë për statusin e vendit kandidat në BE, në pjesën “Të drejtat ekonomike dhe sociale” faqe 30, shkruhet:

“Për sa i përket politikave anti-diskriminim, në shkurt 2010, Shqipëria miratoi një ligj për mbrojtjen nga diskriminimi. Ky ligj është hartuar në bashkëpunim me bashkësinë ndërkombëtare dhe shoqërinë civile; ligji rregullon zbatimin dhe sundimin e parimit të trajtimit të barabartë bazuar në një listë joshtruese arsyeshe ku përfshihen gjinia, raca, paaftësia fizike dhe mendore dhe orientimi seksual. Ligji po ashtu, parashikon krijimin e Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.”

Në përputhje me vizionin e KMD për vitet 2012-2015 dhe prioritetet e qëllimet strategjike të shpallura në këtë Plan Strategjik, më poshtë përcaktohen politikat që synon të ndjekë Komisioneri për realizimin e secilit prej qëllimeve strategjike.

Politikat që do ndërmerren për çdo qëllim strategjik:

Politikat për Qëllimin Strategjik 1: Garantimi i mbrojtjes së subjekteve të ligjit 10221/2010 nga diskriminimi dhe pabarazia si rrjedhojë e sigurimit të zbatimit efektiv të ligjit 10221/2010 në gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë:

- 1.1 Njohja e ligjit duke shfrytëzuar publicitetin, fushatat ndërgjegjësuere e sensibilizuese dhe, aktivitetet në forma të hapura, bashkëpunimin me median dhe marrëdhëniet me publikun;
- 1.2 Edukimi i popullsisë dhe promovimi sa më i gjerë i të Drejtave të Njeriut;
- 1.3 Trajtimi efektiv, cilësor dhe në kohë i ankesave;
- 1.4 Sigurimi i një baze të dhënash dhe ngritja e një sistemi menaxhimi i cili, do të lehtësojë mbledhjen dhe analizimin e ankesave;
- 1.5 Bashkëpunimi me institucionet qendrore për hartimin dhe zbatimin e masave pozitive sipas parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- 1.6 Ngritja e zyrave vendore, fillimisht në 6 qytetet qendra të ushtrimit të veprimtarisë së gjykatave të apelit në vend, me kompetencë territoriale sipas asaj të këtyre gjykatave, në funksion të shtrirjes së veprimtarisë në gjithë vendin;
- 1.7 Planifikimi dhe kryerja e hetimeve *ex-officio* në fushën e arsimit parauniversitar i përqendruar tek diskriminimi për shkak të racës, gjendjes ekonomike dhe zhvillimit mendor;
- 1.8 Planifikimi dhe kryerja e hetimeve *ex-officio* në fushën e punësimit, në sektorin publik dhe privat, me fokus të veçantë tek aksesimi i grupeve vulnerabël tek mundësitë e punësimit;
- 1.9 Realizimi i sondazheve/anketave me tematika të ndryshme, në mënyrë periodike, për të evidentuar grupet me të prekura nga diskriminimi;
- 1.10 Kryerja e fushatave ndërgjegjësuere/shpjeguese mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe shfrytëzimi i mënyrave të tjera për përhapjen e informacionit mbi ligjin me qëllim njohjen e gupeve vulnerabël dhe një rrethi sa më të gjerë subjektsh me parashikimet e tij;

- 1.11 Hartimi nga KMD i një metodologjie monitorimi dhe raportimi të fenomeneve diskriminuese nga institucionet publike, si dhe monitorimi i vazhdueshëm nga KMD i zbatimit të ligjit;

Politikat për Qëllimin Strategjik 2: Organizimi i përshtatshëm institucional dhe forcimi i institucionit përmes rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit, me qëllim final rritjen e efikasitetit të Zyrës së KMD për marrjen, shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave të subjekteve që pretendojnë diskriminim:

- 1.1 Fuqizimi i kapaciteteve manaxheriale me qëllim aplikimin e parimeve të menaxhimit cilësor, përfshirë këtu përmirësimin e vazhdueshëm të shërbimeve, ndarjen e përshtatshme të detyrave, rritjen e transparencës, si dhe përmirësimin e planifikimit të buxhetit, duke: (i) rishikuar rregullat ekzistuese të funksionimit dhe amenduar rregulloren ekzistuese të institucionit; (ii) rishikuar e ndërmarrë ndryshimet e nevojshme në strukturën organizative dhe organogramën; (iii) aplikuar metodat bashkëkohore mbi sistemin e menaxhimit cilësor, duke monitoruar dhe performancën e tij.
- 1.2 Ngritja e një Bordi Këshillimor për KMD me qëllim asistimin dhe konsultimin e këtij e institucioni në kryerjen e veprimtarisë së tij;
- 1.3 Rritja e kapaciteteve të nëpunësve civilë për t'iu përgjigjur me sukses kërkesave dhe veprimtarisë së institucionit;
- 1.4 Ndërtimi i një bashkëpunimi të ngushtë me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e Administratës Publike (D.A.P), si institucionet kryesore të cilat luajnë një rol të rëndësishëm në procesin e trajnimit dhe aftësimin të nëpunësve civilë në Shqipëri;
- 1.5 Hartimi i kurrikulave të veçanta për trajnimin në fushën e antidiskriminimit, përfshirjen e tyre në programet e I.T.A.P, si dhe përmirësimin e vazhdueshëm të cilësisë së programeve të trajnimit dhe hulumtimit për zhvillimin e kapaciteteve;
- 1.6 Kontribuimi në zhvillimin e aftësive të nëpunësve civilë sipas standardeve europiane, në bashkëpunim me projekte të ndryshme, si dhe realizimi i trajnimeve dhe aktiviteteve për shkëmbimin e eksperiencave për stafin e Komisionerit, nga dhe me institucione homologe;
- 1.7 Hulumtimi për zhvillimin e kapaciteteve dhe koordinimi i aktiviteteve që realizohen nga institucionet e ndryshme të vendit dhe të huaja për këtë qëllim;
- 1.8 Zhvillimi i infrastrukturës së teknologjisë së informacionit;
- 1.9 Përfshirja e institucionit në rrjet dhe vendosja e bashkëpunimit me institucionet homologe.

Politikat për Qëllimin Strategjik 3: Zhvillimi dhe përmirësimi i legjislacionit të brendshëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në përputhje me standardet europiane dhe ndërkombëtare në fushën e antidiskriminimit

- 1.1 Përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave ligjorë për mbrojtjen nga diskriminimi;
- 1.2 Përafrimi dhe harmonizimi i legjislacionit shqiptar me aktet ndërkombëtare;
- 1.3 Dhënia e rekomandimeve për amendime të legjislacionit të brendshëm në përputhje me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- 1.4 Hartimi i akteve të brendshme të institucionit;
- 1.5 Përfshirja në dhënien e opinioneve të specializuara për legjislacionin me qëllim shmangien e parashikimeve diskriminuese.

Politikat për Qëllimin Strategjik 4: Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave dhe forcimi i këtij bashkëpunimi.

- 4.1 Lidhja e marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave me qëllim informimin e KMD mbi çështjet e paraqitura në bazë të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- 4.2 Bashkëpunimi në funksion të informimit të palës paditëse mbi ekzistencën e ligjit dhe të drejtat e garantuara prej tij.

Politikat për Qëllimin Strategjik 5: Rritja dhe forcimi i bashkëpunimit të KMD me institucionet e tjera publike, donatorët, shoqërinë civile dhe median, në funksion të garantimit të zbatimit efektiv të ligjit.

- 5.1 Bashkëpunimi me institucionet e ngarkuara nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” apo që veprojnë në fushën e antidiskriminimit;
- 5.2 Bashkëpunimi i ngushtë me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e Administratës Publike (D.A.P) me qëllim rritjen e kapaciteteve të Zyrës së KMD;
- 5.3 Nënshkrimi i memorandumeve të bashkëpunimit me institucione të ndryshme veprimtaria e të cilëve lidhet me veprimtarinë e KMD;
- 5.4 Forcimi i bashkëpunimit me Komisionin Shtetëror të Ndihmës Juridike;
- 5.5 Pjesëmarrja dhe angazhimi në seminare, konferenca dhe trajnime me synim rritjen e kapacitetit të stafit të zyrës;

- 5.6 Vazhdimi i bashkëpunimit të KMD me OSFA për trajnimin e stafit, si dhe realizimi, me asistencën e këtij të fundit, i një projekti binjakëzimi me Hungarinë i cili do të përfshijë edhe vizita studimore, me qëllim shkëmbimin e eksperimenteve dhe rritjen e kapaciteteve të KMD;
- 5.7 Forcimi i bashkëpunimit me donatorë të tjerë si Delegacionin e BE-së, Qendra e Informimit të BE-së, OSBE, etj.;
- 5.8 Bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, përmes realizimit të veprimtarive të përbashkëta në mbështetje të fushatave antidiskriminuese për grupet vulnerabël;
- 5.9 Bashkëpunimi me median me qëllim realizimin e fushatave ndërgjegjësuese dhe për përhapjen e informacionit mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- 5.10 Bashkëpunimi i ngushtë i KMD me institucionet e tjera homologe për shkëmbim eksperiencash.

Politikat për Qëllimin Strategjik 6: Angazhimi i posaçëm i KMD në planifikimin dhe zbatimin e masave konkrete për ndërhyrjen në kurrikulat shkollore në funksion të shmangies së elementëve diskriminues dhe përfshirjes së koncepteve antidiskriminim.

- 6.1 Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit me Ministrinë Arsimit dhe Shkencës me qëllim adresimin e nevojës për ndërhyrje në kurrikulat shkollore në kuadër të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;
- 6.2 Planifikimi në bashkëpunim me Ministrinë Arsimit dhe Shkencës dhe me përfshirjen e aktorëve të tjerë nga bota akademike dhe shoqëria civile, e një plani masash për ndërhyrjen në kurrikulat shkollore në kuadër të parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe puna e vazhdueshme për zbatimin e tij;
- 6.3 Bashkëpunimi me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës, institucionet arsimore dhe aktorë të tjerë relevantë për shmangien e çdo dallimi, kufizimi ose përjashtimi për secilin nga shkaqet e diskriminimit, në përmbajtjen e programeve mësimore;
- 6.4 Bashkëpunimi me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës për përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese.

KAPITULLI I KATËRT: RRJEDHOJAT PER BURIMET

4.1 Burimet aktuale të brendshme

Në këtë kapitull trajtohen të dhënat, si dhe analizohen çështjet, të cilat kanë të bëjnë me nevojat për sigurimin dhe përdorimin e burimeve financiare, të cilat janë të nevojshme për zbatimin e Planit Strategjik për zbatimin e ligjit "Për mbrojtjen nga Diskriminimi" dhe Planit të Veprimit të K.M.D 2012-2015. Trajtimi i çështjeve financiare që lidhen me gjendjen aktuale, si dhe me arritjen e qëllimeve strategjike të cilat janë parashikuar, është shumë i rëndësishëm, pasi vetëm duke siguruar të ardhurat e nevojshme financiare mund të realizohen objektivat strategjike të parashikuar.

Institucioni i K.M.D në zbatim të ligjit nr. 10310, datë 26.07.2010, "Për disa ndryshime në ligjin nr. 10190 datë 26.11.2009 "Për buxhetin e vitit 2010", si dhe Udhëzimit të Ministrit të Financave nr. 1, datë 21.01.2010 "Për zbatimin e buxhetit të vitit 2010", në planin e buxhetit të shpenzimeve korente për vitin 2010, ka realizuar treguesit buxhetor të mëposhtëm:

Emërtimi	Plan	Fakt	Diferenca	Vlerat në %
Paga dhe Sigurime Shoqërore	5,500,000	4,084,792	1,415,208	74.268945
Mallra dhe Shërbime të tjera	2,000,000	1,999,551	449	99.97755
Investime	0	0	0	0
Totali	7,500,000	6,084,343	1,415,657	87.123248

4.2 Nevojat per burime ne te ardhmen

Të dhënat për gjendjen aktuale buxhetore të institucionit, si dhe nevojat në të ardhmen janë hartuar në përputhje të plotë me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (S.K.ZH.I) si dhe Programin Buxhetor Afatmesëm (P.B.A). Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (S.K.ZH.I) 2007-2013, përcakton qëllimet strategjike në një proces afatmesëm dhe afatgjatë, si dhe Programi Buxhetor Afatmesëm (P.B.A) përmban në vetvete kërkesën që K.M.D duhet të hartojë një plan trevjeçar brenda një kufiri (tavan) të caktuar shpenzimesh.

Këto plane shpenzimesh/investimesh do të detajohen gjatë hartimit të planifikimeve dhe kërkesave buxhetore vjetore, të cilat do të kryen nga Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi, duke mbajtur parasysh realizimin e objektivave strategjike dhe specifike, të cilat janë përcaktuar në planin e veprimit 2012-2015. Planifikimi buxhetor i përgjithshëm (3 vjeçar) do të detajohet

gjatë hartimit të kërkesave buxhetore vjetore. Referenca në Programin Buxhetor Afatmesëm (P.B.A), ka shërbyer si një bazë e rëndësishme për hartimin planit të veprimit për vitin 2012-2015 për KMD.

Në kuadër të hartimit të Projekt Buxhetit 2012-2014 (PBA) sipas formularëve të miratuara nga Ministria e Financës, si dhe analizës financiare të nevojave të institucionit, për K.M.D janë parashikuar tavanet e shpenzimeve buxhetore.

Tabela Nr. 1

Tavanet Përgatitore të P.B.A 2012-2014:

Emri i Artikullit	Nr. i Artikullit	Buxheti		PBA 2012-2014	
		2011	2012	2013	2014
Paga	600-601	23,950.0	21,000.0	22,000.0	23,000.0
Korente të tjera	602-606	4,980.0	6,000.0	6,000.0	6,000.0
Kapitale	230-231	4,500.0	3,000.0	2,000.0	2,000.0
Totali		33,430.0	30,000.0	30,000.0	31,000.0

KAPITULLI I PESTË: LLOGARIADHENIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERESUESE

5.1 Institucioni përgjegjës.

Institucioni përgjegjës së zbatimit të Planit Strategjik për zbatimin e ligjit "Për mbrojtjen nga Diskriminimi" dhe Planit të Veprimit 2012-2015 është K.M.D, i cili ka për objekt të veprimtarisë së tij sigurimin e barazisë përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, mundësi të barabarta për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminim.

Institucione të tjera të cilat luajnë një rol shumë të rëndësishëm për zbatim janë Këshilli i Ministrave, Ministria e Arsimit dhe e Shkencës, Ministria e Punës e Çështjeve Sociale dhe e Shanseve të Barabarta, Ministria e Integritit, Ministria e Brendshme, Departamenti i Administratës Publike, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike, si dhe Njësitë e Qeverisjes Vendore.

Për të siguruar një zbatim sa më të gjerë, duhet të rritet në nivel të lartë bashkëpunimi me të gjithë aktorët që kanë në objekt të punës së tyre mbrojtjen e të drejtave të njeriut e në mënyrë të veçantë mbrojtjen nga diskriminimi, duke përfshirë Organizatat Ndërkombëtare si Delegacioni i Bashkimit Evropian, OSBE, PNUD, UNIFEM, si dhe organizatat e shoqërisë civile, media e shkruar dhe ajo vizive etj.

5.2 Mekanizmat e Monitorimit dhe Vlerësimit.

Planit Strategjik për zbatimin e ligjit "Për mbrojtjen nga Diskriminimi", si dhe Plani i Veprimit 2012-2015 do të jenë në proces të vazhdueshëm shqyrtimi dhe rishikimi. Gjithashtu, edhe plani i integruar i cili rifreskohet çdo vit do të shërbejë si një bazë e mirë monitorimi dhe ushqyes për nevojat për financime nga buxheti i shtetit apo përmes financimeve të huaja.

Për efekt të këtij Plani Strategjik, si dhe planit të veprimit për vitin 2012-2015 të K.M.D, me monitorim do të kuptohet mbledhja, analiza dhe shfrytëzimi sistematik dhe i vazhdueshëm të informacionit me qëllim menaxhimin e dhe vendimmarrjen në lidhje me nevojat për rishikimin të tij. Synimi i këtij procesi monitorimi është arritja e rezultateve të parashikuara si dhe realizmi i të gjithë objektivave strategjike dhe qëllimeve specifike.

Procesi i monitorimit do të realizohet nëpërmjet :

- a) indikatorëve sasiorë dhe cilësorë të cilët përbëjnë bazën për monitorimin e ecurisë së secilit objektiv strategjik apo specifik;

- b) caktimit të një zyrtari përgjegjës /llogaridhënës të stafit të K.M.D, për monitorimin dhe hartimin e raporteve periodike 3 mujore, i cili do të përmbajë ndër të tjera objektivin strategjik dhe specifik, veprimet të cilat janë ndërmarrë në kuadër të realizimit të tij (aktivitetet), indikatorët përkatës, përfundimet mbi rezultatin, qëllimet dhe aktivitetet të cilat duhet të kryen muajin e ardhëm, si dhe hapat e mëtejshëm të cilat duhet të ndërmerren etj. Formati i këtij raporti miratohet me Urdhër të KMD;
- c) koordinimit të këtij procesi, si dhe shkëmbimit të të dhënave brenda institucionit, apo sigurimi i informacioneve të nevojshme nga institucionet e tjera, nga K.M.D, si zyrtari më i lartë i këtij institucioni;
- d) përgatitjes nga K.M.D të një raporti 6 (gjashtë) mujor mbi ecurinë e përgjithshme, duke analizuar të dhënat, si dhe rekomanduar marrjen e masave të mëtejshme për zbatimin e planit strategjik dhe atij të veprimit.

Për sa i përket mekanizmave të vlerësimit, vlerësohet se ky proces do të zhvillohet në dy nivele të ndryshme :

- a) Vlerësimi i rezultateve të implementimit të Planit Strategjik dhe Planit të Veprimit 2012-2015 do të shërbejë si një kontribut për rishikimin vjetor. Ky proces vlerësimi do të realizohet nga një grup pune, në përbërje të të cilit do të ketë zyrtarë të strukturave të ndryshme tekniko-profesionale të K.M.D, si dhe do të përbëjë në vetvete një analizë të objektivave dhe rezultateve krahasuar me gjendjen reale. Ky vlerësim do të luajë një rol konstruktiv për përcaktimin e rezultateve dhe përmirësimin e performancës;
- b) Aktivitetet kryesore, të cilat do të ndërmerren në kuadër të objektivave strategjike dhe atyre specifike do të vlerësohen tërësisht çdo gjashtë muaj, ose më herët, nëse e kërkojnë rrethanat, në formë të një procesi përsëritës, në mënyrë që të vlerësohet niveli i performancës dhe përmirësimet që duhen bërë. Me qëllim sigurimin e objektivitetit të vlerësimit mund të mobilizohen dhe ekspertë të jashtëm. Grupi i punës i ngritur sipas pikës (a), do të menaxhojë këtë proces dhe raportet e vlerësimit do t'i dorëzohen Komisionerit.

5.3 Treguesit e përgjithshëm dhe specifik

Produktet kryesore, rezultat i objektivave strategjike dhe specifik të parashikuara dhe të grupuara sipas strukturës së këtij plani strategjik janë:

- a) Përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave ligjorë;
- b) Përafrimi dhe harmonizimi legjislativ me aktet ndërkombëtare;
- c) Amendimi i legjislativ të brendshëm në përputhje me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”;

- d) Hartimit të akteve të brendshme të institucionit;
- e) Njohja e ligjit duke shfrytëzuar publicitetin, fushatat ndërgjegjësuere e sensibilizuese dhe marrëdhëniet me publikun;
- f) Rritja e kapaciteteve për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit;
- g) Përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave institucional;
- h) Fuqizimi i kapacitetit menaxheriale;
- i) Zhvillimi i burimeve njerëzore;
- j) Zhvillimi i infrastrukturës së teknologjisë së informacionit;
- k) Shtrirja e veprimtarisë në të gjithë vendin;
- l) Përfshirja e institucionit në rrjet dhe vendosja e bashkëpunimit me institucionet homologe;
- m) Bashkëpunimit me institucionet qendrore për hartimin e akteve nënligjore.

Në këtë kuadër, realizmi i këtyre produkteve do të përbëjë në vetvete treguesit e përgjithshëm mbi realizmin e objektivave strategjikë dhe specifik për vitin 2012-2015. Ndërsa për sa i përket treguesve specifikë, vlerësohet se këto tregues do të fokusohen në: (i) Afatet për realizimin e aktiviteteve; (ii) Eficenca në kohë dhe kosto; (iii) Cilësia dhe saktësia e hartimit të raporteve të monitorimit dhe vlerësimit; (iv) Angazhimi i stafit të KMD, në proceset monitoruese dhe vlerësuese; (v) Numri i akteve ligjore të reja të cilat do të hartohen, amendohen apo përafrohen në fushën e diskriminimit; (vi) Rritja e numrit të stafit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si dhe përmirësimi i kushteve të punës; (vii) Rritja e vazhdueshme e nëpunësve të trajnuar në këtë fushë, si dhe rritja e numri të zyrave të K.M.D në të gjithë Shqipërinë; (viii) Rritja e numrit të akteve të cilat i nënshtrohen për mendim K.M.D etj. Gjatë zhvillimit të procesit të monitorimit dhe vlerësimit mund të përdoren dhe tregues të tjerë të përgjithshëm ose specifik në varësi të objektivave të cilat kërkohen të realizohen.

KAPITULLI I GJASHTË: PLANI I VEPRIMIT

Nr.	Objektivat Specifik	Veprimet që duhen ndërmarrë	Koha e Realizimit	Burimet/Buxheti 000 lekë	Institucionet përgjegjëse dhe partnere	Mekanizmat monitorues dhe vlerësues
<p>Objektivi Strategjik 1: Garantimi i mbrojtjes së subjekteve të ligjit 10221/2010 nga diskriminimi dhe pabarazia si rrjedhojë e sigurimit të zbatimit efektiv të ligjit 10221/2010 në gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë;</p>						
1.1	Njohja e ligjit duke shfrytëzuar publicitetin, fushatat ndërgjegjësuere e sensibilizuese dhe, aktivitetet në forma të hapura, bashkëpunimin me median dhe marrëdhëniet me publikun.	Botimi i broshurave dhe katalogëve.	2012-2015	PBA 2012-2014 (602): 2012-980; 2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim	K.M.D Autoritete Publike	-Numri i ankesave; -Numri i aktiviteteve; -Respektimi i afateve; - Rritja e numrit të stafit.
		Organizimi i aktiviteteve promovuese si konferenca, apo tryeza të rrumbullakëta,				
		Zhvillimi i një spoti publicitar dhe transmetimi në TV.				
		Krijimi i një strukture të posaçme brenda institucionit, përgjegjëse për marrëdhëniet me publikun.		PBA 2012-2014 (600-601): 2012-5251; 2013-5835; 2014-5835; 2015-Planifikim		
1.2	Edukimi i popullsisë dhe promovimi sa më i gjerë i të Drejtave të Njeriut.	Identifikimi i institucioneve të cilat kanë kontakte të		PBA 2012-2014 (602):		

		<p>drejtpërdrejta me qytetarët, si dhe krijimi i formave të bashkëpunimit me këto institucione.</p> <p>Krijimi i një këndi për vendosjen e broshurave të KMD dhe mjeteve të tjera të botuara nga KMD, në insitucione të cilat kanë kontakte të drejtpërdejt me qytetarët.</p> <p>Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 1.1; 1.10; 5.8; 5.9 apo dhe obejktivin strategjik 6.</p>	2012-2015	2012-980; 2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim	K.M.D Autoritete Publike	-Numri i ankesave; -Numri i aktiviteteve; -Niveli i bashkëpunimit ndërinstitucional;
1.3	Trajtimi efektiv, cilësor dhe në kohë i ankesave.	<p>Rekrutimi i plotë i stafit.</p> <p>Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 1.4; 2.1; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6.</p> <p>Profilizimi i inspektorëve dhe ndarja e qartë e përskrimeve të punës, në varësi të kritereve si fusha, apo</p>	2012-2015	PBA 2012-2014: PBA 2012-2014: 600-601 230-231 2012-2334; 2040 2013-2917; 1520 2014-3501; 1520 2015-Planifikim	K.M.D D.A.P I.T.A.P	- Numri i ankesave; - Eficenca në kohë; - Cilësia dhe saktësia; - Numri i stafit; -Numri i personave të trajnuar; -Niveli i

		grupet vulnerabël.				profilizimit.
1.4	Sigurimi i një baze të dhënash dhe ngritja e një sistemi menaxhimi i cili, do të lehtësojë mbledhjen dhe analizimin e ankesave.	Krijimi i një programi elektronik (softëare), për menaxhimin e ankesave dhe përpunimin e të dhënave. Trajnimi i stafit të KMD për përdorimin e sistemit.	2012-2015	PBA 2012-2014 (230-231) 2012- 2040; 2013-1520; 2014-1520; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati i realizimit; - Numri i personave të trajnuar.
1.5	Bashkëpunimi me institucionet qendrore për hartimin dhe zbatimin e masave pozitive sipas parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.	Bashkëpunim nëpërmjet dhënies së mendimeve dhe mbështetjen e institucioneve qendrore në kuadër të marrjes së masave me karakter pozitiv. Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 1.1; 1.10; 3.1; 3.3; 3.5; 5.1; 5.3; 5.8; 5.9.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D K.M M.P.Ç.S.Sh.B M.B	-Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
1.6	Ngritja e zyrave vendore, fillimisht në 6 qytetet qendra të ushtrimit të veprimtarisë së gjykatave të apelit në vend, me kompetencë territoriale sipas asaj të këtyre	Hartimi i një studimi të hollësishëm në lidhje me impaktin financiar. Nisma për amendimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851;	K.M.D K.M KUVENDI	- Afati i realizimit; -Numri i zyrave vendore të ngritura;

	gjykatave, në funksion të shtrirjes së veprimtarisë në gjithë vendin.	Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 2.1; 3.1; 3.3; 3.4		2015-Planifikim Kërkesa buxhetore shtesë: 2012- Planifikim 2013- Planifikim 2014- Planifikim 2015-Planifikim		-Numri i personave të trajnuar, i cili është rekrutuar rishtaz. -Numri i fushatave sensibilizuese në rajonet, ku do të ngrihen zyrat vendore.
1.7	Planifikimi dhe kryerja e hetimeve <i>ex-officio</i> në fushën e arsimit parauniversitar i përqendruar tek diskriminimi për shkak të racës, gjendjes ekonomike dhe zhvillimit mendor.	Identifikimi i autoriteteve ndaj të cilave do t'i nënshtrohen hetimit. Hartimi i kalendarit dhe metodologjisë së hetimit. Përpunimi i të dhënave, propozimi i masave dhe rekomandimeve.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-3601; 2013-3017; 2014-3601; 2015-Planifikim	K.M.D Autoritete Publike	- Afati i realizimit; -Numri i hetimeve të kryera; -Cilësia e rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluse.
1.8	Planifikimi dhe kryerja e hetimeve <i>ex-officio</i> në fushën e punësimit, në sektorin publik dhe privat, me fokus të veçantë tek aksesimi i grupeve vulnerabël	Identifikimi i autoriteteve ndaj të cilave do t'i nënshtrohen hetimit. Hartimi i kalendarit dhe metodologjisë së hetimit.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-3601; 2013-3017; 2014-3601; 2015-Planifikim	K.M.D Autoritete Publike Personat	- Afati i realizimit; -Numri i hetimeve të kryera; -Cilësia e

	tek mundësitë e punësimit.	Përpunimi i të dhënave, propozimi i masave dhe rekomandimeve.			Privat	rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluse.
1.9	Realizimi i sondazheve/anketave me tematika të ndryshme, në mënyrë periodike, për të evidentuar grupet me të prekura nga diskriminimi.	<p>Bashkëpunim me INSTAT për sigurimin dhe shkëmbimin e të dhënave.</p> <p>Hartimi nga KMD të një metodologjie e cila do të mbështet mbi këto shtylla kryesore:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Përcaktimi i “zgjedhjes”. Kë do të intervistojmë? • Përcaktimi i metodologjisë së anketimit. Si do të bëhet anketimi? • Hartimi i pyetësorit dhe çfarë do të kërkohet në këtë pyetësor. • Kryerja e anketimit dhe hedhja e të dhënave. • Analiza e të 	2012-2015	<p>PBA 2012-2014 (600-601-602):</p> <p>2012-2804; 2013-2865; 2014-3281; 2015-Planifikim</p>	<p>K.M.D I.N.S.T.A.T Autoritete Publike Personat Privat</p>	<p>- Afati i realizimit; -Numri i sondazheve dhe anketave të kryera; -Saktësia e analizimit, përpunimit dhe interpretimit të të dhënave; -Implementimi i përfundimeve në politika dhe plane masash në vijim.</p>

		<p>dhënave. Hartimi i një raporti me rezultatet e vrojtimit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publikimi dhe interpretimi i rezultateve 				
1.10	<p>Kryerja e fushatave ndërgjegjësuere/shpjeguese mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe shfrytëzimi i mënyrave të tjera për përhapjen e informacionit mbi ligjin me qëllim njohjen e gupeve vulnerabël dhe një rrethi sa më të gjerë subjektsh me parashikimet e tij.</p>	<p>Veprime në harmoni me objektivat specifike 1.1; 1.10; 5.8; 5.9 apo dhe obehktivin strategjik 6</p>	2012-2015	<p>PBA 2012-2014 (602): 2012-980; 2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2012-5251; 2013-5835; 2014-5835; 2015-Planifikim</p>	<p>K.M.D</p> <p>Autoritete Publike</p>	<p>- Numri i ankesave; -Numri i aktiviteteve; -Respektimi i afateve.</p>
1.11	<p>Hartimi nga KMD i një metodologjie monitorimi dhe raportimi të fenomeneve diskriminuese nga institucionet publike, si dhe monitorimi i vazhdueshëm nga KMD i zbatimit të ligjit.</p>	<p>Hartimi i metodologjisë së monitorimit dhe raportimit.</p> <p>Organizimi i aktiviteteve konsultuese si konferenca, apo tryeza të rrumbullakëta.</p>	2012-2015	<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim</p>	<p>K.M.D</p> <p>Autoritete Publike O.SH.C</p>	<p>- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.</p>

		Miratimi nga Komisioneri dhe aplikimi i tij në praktikë.				
Objektivi Strategjik 2:						
Organizimi i përshtatshëm institucional dhe forcimi i institucionit përmes rritjes së kapaciteteve të burimeve njerëzore për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit, me qëllim final rritjen e efikasitetit të Zyrës së KMD për marrjen, shqyrtimin dhe zgjidhjen e ankesave të subjekteve që pretendojnë diskriminim.						
2.1	Fuqizimi i kapaciteteve manaxheriale me qëllim aplikimin e parimeve të menaxhimit cilësor, përfshirë këtu përmirësimin e vazhdueshëm të shërbimeve, ndarjen e përshtatshme të detyrave, rritjen e transparencës, si dhe përmirësimin e planifikimit të buxhetit.	Rishikim i rregullave ekzistuese të funksionimit dhe amendimi i rregullores ekzistuese të institucionit. Rishikimi dhe ndërmarrja e ndryshimeve të nevojshme në strukturën organizative dhe organogramën e KMD. Aplikimi i metodave bashkëkohore mbi sistemin e menaxhimit cilësor, duke monitoruar dhe performancën e tij.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-4668; 2013-4668; 2014-4668; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afatet për realizimin e aktiviteteve; - Eficenca në kohë dhe kosto; - Cilësia dhe saktësia e hartimit të raporteve të monitorimit dhe vlerësimit; - Angazhimi i stafit të KMD, në proceset monitoruese dhe vlerësuese.
2.2	Ngritja e një Bordi Këshillimor për KMD me qëllim asistimin dhe	Hartimi i një studimi të hollësishëm në lidhje me impaktin		PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851;	K.M.D	- Afati;

	konsultimin e këtij e institucioni në kryerjen e veprimtarisë së tij.	<p>financiar dhe domosdoshmërinë e kësaj strukture.</p> <p>Nisma për amendimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.</p> <p>Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 2.1; 3.1; 3.3; 3.4</p>	2012-2015	<p>2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim</p> <p>Kërkesa buxhetore shtesë:</p> <p>2012- Planifikim 2013- Planifikim 2014- Planifikim 2015-Planifikim</p>	K.M KUVENDI	-Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
2.3	Rritja e kapaciteteve të nëpunësve civilë për t’iu përgjigjur me sukses kërkesave dhe veprimtarisë së institucionit.	<p>Zhvillimi i njohurive dhe aftësive të për analizën e strategjive dhe proceseve në Administratën Publike.</p> <p>Analiza periodike e nevojave për trajnim për t’ju përgjigjur siç duhet kërkesave që lidhen me proceset në Administratën Publike dhe ndryshimet në Planin Strategjik dhe në legjislacion.</p> <p>Rishikimi i programeve të trajnimeve për nëpunësit civil dhe zhvillimi i moduleve të</p>	2012-2015	<p>PBA 2012-2014 (602):</p> <p>2012-400; 2013-400; 2014-400; 2015-Planifikim</p>	K.M.D D.A.P I.T.A.P Autoritete Publike	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; - Numri i institucioneve të përfshira në iniciativë. -Numri i akteve të hartuara.

		reja të nevojshme.				
		Avancimi i bashkëpunimit me institucionet e tjera për realizimin e kurseve të trajnimit në përgjigje të kërkesave të proceseve në institucion dhe ndryshimeve në strategji dhe në legjislacion.				
		Bashkëpunimi me Njësitë e Burimeve Njerëzore në institucionet e tjera për caktimin i personave të kontaktit, identifikimin e pjesëmarrësve në trajnimit, dhe përcaktimin e kalendarit të tyre.				
2.4	Ndërtimi i një bashkëpunimi të ngushtë me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e	Hartimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit si bazë për bashkëpunimin me Institutin e	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851;	K.M.D D.A.P I.T.A.P	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit;

	Administratës Publike (D.A.P).	Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e Administratës Publike (D.A.P).		2015-Planifikim		
2.5	Hartimi i kurrikulave të veçanta për trajnimin në fushën e antidiskriminimit, përfshirjen e tyre në programet e I.T.A.P, si dhe përmirësimin e vazhdueshëm të cilësisë së programeve të trajnimit.	Vendosja e kriterëve dhe Termave të Referencës për zhvillimin e kurrikulave dhe moduleve të trajnimit. Rishikimi i kurrikulave aktuale të trajnimit dhe zhvillimi i moduleve të trajnimit sipas standardeve dhe kërkesave të miratuara.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D I.T.A.P	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i Kurrikulave të hartuara.
2.6	Kontribuimi në zhvillimin e aftësive të nëpunësve civilë sipas standardeve europiane, në bashkëpunim me projekte të ndryshme, si dhe realizimi i trajnimeve dhe aktiviteteve për shkëmbimin e eksperiencave për stafin e Komisionerit, nga dhe me	Vlerësimi i nevojave për trajnim lidhur me çështjet e integrimit në Bashkimin Evropian. Hartimi i kurrikulave të trajnimeve për nivelet e ndryshme të nëpunësve civil në çështje të integrimit evropian.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D D.A.P I.T.A.P	-Afati; -Numri i Kurrikulave të hartuara; -Numri i personave të trajnuar.

	institucione homologe.	Përgatitja dhe realizimi i një pakete të trajnimeve për ngritjen e kapaciteteve të nëpunësve civil ne fushën e integritimit evropian.				
2.7	Hulumtimi për zhvillimin e kapaciteteve dhe koordinimi i aktiviteteve që realizohen nga institucionet e ndryshme të vendit dhe të huaja për këtë qëllim.	Avancimi i bashkëpunimit dhe koordinimit me Ministrinë për Integrim Evropian, ITAP dhe DAP si dhe organizatat e tjera që kontribuojnë në procesin e integritimit evropian për hartimin dhe realizimin e trajnimeve në këtë fushë.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D D.A.P I.T.A.P M. Integritimit	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit;
2.8	Zhvillimi i infrastrukturës së teknologjisë së informacionit.	Rritja e efikasitetit dhe zhvillimi i performancës së burimeve njerëzore nëpërmjet zhvillimit dhe përmirësimit të infrastrukturës. Ndërtimi mirëmbajtja, mobilimi me pajisje dhe orendi si dhe shërbimet e	2012-2015	PBA 2012-2014 (231): 2012-2040; 2013-1520; 2014-1520; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati;

		nevojshme, pajisje kompjuterike dhe informatike.				
2.9	Përfshirja e institucionit në rrjet dhe vendosja e bashkëpunimit me institucionet homologe.	Aktivitete te stafit ne drejtim te anëtarësimit në organizata ndërkombëtare, pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-5168; 2013-5168; 2014-5168; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati; -Numri i organizatave të anëtarësuara; -Niveli i bashkëpunimit.
Objektivi Strategjik 3: Zhvillimi dhe përmirësimi i legjislacionit të brendshëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në përputhje me standardet europiane dhe ndërkombëtare në fushën e antidiskriminimit.						
3.1	Përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave ligjorë për mbrojtjen nga diskriminimi.	Zbatim, garantim, përjasje, bashkëpunim në fushën legjislative. Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime, rekomandime, raporte vjetore, amendime, strategji, projekt ligje.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D Autoritete Publike	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
3.2	Përafrimi dhe harmonizimi i legjislacionit shqiptar me aktet ndërkombëtare.	Plotësim i kuadrit ligjor nëpërmjet përkthimeve për përafrimin e legjislacionit me <i>acquis</i>	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-2867; 2013-2634; 2014-2634;	K.M.D	- Afati; -Numri i akteve të hartuara.

		<i>communitare.</i>		2015-Planifikim		
3.3	Dhënia e rekomandimeve për amendime të legjislacionit të brendshëm në përputhje me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.	Zbatim, garantim, përjasje, bashkëpunim në fushën legjislative. Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime, rekomandime, raporte vjetore, amendime, strategji, projekt ligje.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D Autoritete Publike	- Afati; -Numri i akteve të hartuara.
3.4	Hartimi i akteve të brendshme të institucionit	Zbatim, garantim, përjasje, bashkëpunim në fushën legjislative. Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime, rekomandime, raporte vjetore, amendime, strategji, projekt ligje.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati; -Numri i akteve të hartuara.
3.5	Përfshirja në dhënien e opinioneve të specializuara për legjislacionin me qëllim shmangien e parashikimeve	Zbatim, garantim, përjasje, bashkëpunim në fushën legjislative.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851;	K.M.D Autoritete	- Afati; -Numri i akteve të hartuara.

	diskriminuese.	Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime, rekomandime, raporte vjetore, amendime, strategji, projekt ligje.		2014-3851; 2015-Planifikim	Publike	
--	----------------	--	--	-------------------------------	---------	--

Objektivi Strategjik 4:

Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave dhe forcimi i këtij bashkëpunimi

4.1	Lidhja e marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave me qëllim informimin e KMD mbi çështjet e paraqitura në bazë të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.	Hartimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave. Nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe gjykatave.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D Gjykata e Rrethit Gjyqësor Gjykata e Apelit	- Afati; -Numri i marrëveshjeve të nënshkruara; -Numri i çështjeve të trajtuara.
4.2	Bashkëpunimi në funksion të informimit të palës paditëse mbi ekzistencën e ligjit dhe të drejtat e garantuara prej tij.	Krijimi i një këndi për vendosjen e broshurave të KMD dhe mjeteve të tjera të botuara nga KMD, në Gjykata. Veprime të tjera në harmoni me objektivat specifik 1.1; 1.10; 3.1; 3.3; 3.5; 5.1; 5.3; 5.8; 5.9.	2012-2015	PBA 2012-2014 (602): 2012-980; 2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim	K.M.D Gjykata e Rrethit Gjyqësor Gjykata e Apelit	- Afati; -Numri i marrëveshjeve të nënshkruara; -Numri i çështjeve të trajtuara.

Objektivi Strategjik 5:

Rritja dhe forcimi i bashkëpunimit të KMD me institucionet e tjera publike, donatorët, shoqërinë civile dhe median, në funksion

të garantimit të zbatimit efektiv të ligjit.

5.1	Bashkëpunimi me institucionet e ngarkuara nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” apo që vepron në fushën e antidiskriminimit.	Zbatim, garantim, përjasje, bashkëpunim në fushën legjislative. Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime, rekomandime, raporte vjetore, amendime, strategji, projekt ligje.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D K.M M.P.Ç.S.Sh.B M.B	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
5.2	Bashkëpunimi i ngushtë me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e Administratës Publike (D.A.P) me qëllim rritjen e kapaciteteve të Zyrës së KMD.	Hartimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit si bazë për bashkëpunimin me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (I.T.A.P) dhe Departamentin e Administratës Publike (D.A.P).	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D D.A.P I.T.A.P	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
5.3	Nënshkrimi i memorandumeve të bashkëpunimit me institucione të ndryshme veprimtaria e të cilëve lidhet me veprimtarinë e KMD.	Hartimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe autoriteteve publike. Nënshkrimi i marrëveshjeve të	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D Autoriete Publike	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i memorandumeve të nënshkruara.

		bashkëpunimit midis KMD dhe autoriteteve publike.				
5.4	Forcimi i bashkëpunimit me Komisionin Shtetëror të Ndhmës Juridike.	Hartimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe Komisionit Shtetëror të Ndhmës Juridike . Nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis KMD dhe Komisionit Shtetëror të Ndhmës Juridike.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D K.SH.N.J	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i akteve të hartuara.
5.5	Pjesëmarrja dhe angazhimi në seminare, konferenca dhe trajnime me synim rritjen e kapacitetit të stafit të zyrës.	Aktivitete te stafit ne drejtim te anëtarësimit në organizata ndërkombëtare, pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-5168; 2013-5168; 2014-5168; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; - Numri i anëtarësimit në organizata ndërkombëtare, pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore.
5.6	Vazhdimi i bashkëpunimit të KDM me OSFA për trajnimin e stafit, si dhe realizimi, me asistencën e këtij të fundit, i një projekti binjakëzimi me Hungarinë i cili do të	Aktivitete te stafit ne drejtim te anëtarësimit në organizata ndërkombëtare, pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-5168; 2013-5168; 2014-5168; 2015-Planifikim	K.M.D O.S.F.A	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; - Numri i anëtarësimit në organizata ndërkombëtare,

	përfshijë edhe vizita studimore, me qëllim shkëmbimin e eksperiencave dhe rritjen e kapaciteteve të KMD.	Identifikimin e fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimin e modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi.				pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore
5.7	Forcimi i bashkëpunimit me donatorë të tjerë si Delegacionin e BE-së, Qendra e Informimit të BE-së, OSBE, etj.	Identifikimin e fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimin e modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi.	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim	K.M.D Delegacioni I BE-së Qendra e Informimit të BE-së OSBE	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i aktiviteteve.
5.8	Bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, përmes realizimit të veprimtarive të përbashkëta në mbështetje të fushatave antidiskriminuese për grupet vulnerabël.	Identifikimin e fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimin e modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi. Botimi i broshurave dhe katalogëve. Organizimi i aktiviteteve promovuese si konferenca, apo tryeza të rrumbullakëta,	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851; 2015-Planifikim PBA 2012-2014 (602): 2012-980; 2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim	K.M.D O.SH.C	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i aktiviteteve.
5.9	Bashkëpunimi me median me qëllim realizimin e	Identifikimin e		PBA 2012-2014 (602): 2012-980;		- Afati; -Niveli i

	fushatave ndërgjegjësuere dhe për përhapjen e informacionit mbi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.	fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimin e modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi.	2012-2015	2013-930; 2014-980; 2015- Planifikim	K.M.D	bashkëpunimit; -Numri i aktiviteteve.
5.10	Bashkëpunimi i ngushtë i KMD me institucionet e tjera homologe për shkëmbim eksperiencash.	Identifikimin e fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimin e modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi. Aktivitete te stafit ne drejtim te anëtarësimit në organizata ndërkombëtare, pjesëmarrje ne konferenca si dhe vizita studimore	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601-602): 2012-5168; 2013-5168; 2014-5168; 2015-Planifikim	K.M.D	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i aktiviteteve.

Objektivi Strategjik 6:

Angazhimi i posaçëm i KMD në planifikimin dhe zbatimin e masave konkrete për ndërhyrjen në kurrikulat shkollore në funksion të shmangies së elementëve diskriminues dhe përfshirjes së koncepteve antidiskriminim

6.1	Vendosja e marrëdhënieve të bashkëpunimit me Ministrinë Arsimit dhe Shkencës me qëllim adresimin e nevojës për ndërhyrje në kurrikulat shkollore në kuadër të ligjit “Për mbrojtjen nga	Hartimi i marrëveshjes së bashkëpunimit midis KMD dhe Ministrisë Arsimit dhe Shkencës. Nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit midis	2012-2015	PBA 2012-2014 (600-601): 2012-3851; 2013-3851; 2014-3851;	K.M.D M.A.SH O.SH.C	- Afati; -Niveli i bashkëpunimit; -Numri i aktiviteteve.
-----	---	---	-----------	--	---------------------------	--

	diskriminimi”.	KMD dhe Ministrisë Arsimit dhe Shkencës		2015-Planifikim		
		<p>Planifikimi në bashkëpunim me Ministrinë Arsimit dhe Shkencës dhe me përfshirjen e aktorëve të tjerë nga bota akademike dhe shoqëria civile, e një plani masash për ndërhyrjen në kurrikulat shkollore në kuadër të parashikimeve të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe puna e vazhdueshme për zbatimin e tij.</p>				
		<p>Bashkëpunimi me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës, institucionet arsimore dhe aktorë të tjerë relevantë për shmangien e çdo dallimi, kufizimi ose përjashtimi për secilin</p>				

		nga shkaqet e diskriminimit, në përmbajtjen e programeve mësimore.				
		Bashkëpunimi me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës për përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese.				