



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

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



**Komisioneri për Mbrojtjen
nga Diskriminimi**

**Commissioner for Protection
from Discrimination**

Tiranë, 2012

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



PËRMBAJTJA

HYRJE	7
KAPITULLI I: SITUATA AKTUALE	9
1.1 Kuadri ligjor	9
1.1.1 Legjislacioni shqiptar	9
1.1.2 Akte të krijimit dhe të funksionimit të Komisionerit	10
1.1.3 Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut dhe të mosdiskriminimit	11
1.1.4 Instrumente ligjore të BE-së për përafrimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”	12
1.2 Kuadri institucional	13
1.2.1 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi	13
a) Kompetencat e KMD-së	13
b) Struktura organizative e KMD-së	15
1.2.2 Institucione të tjera në fushën e mosdiskriminimit	17
1.3 Diskriminimi në fusha të ndryshme	18
1.4 Grupet e rrezikuara	19
1.5 Veprimtaria e deritanishme e KMD-së	23
KAPITULLI II: VIZIONI, PRIORITETET DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKË	24
2.1 Vizioni	24
2.1.1 Sfidat kryesore të KMD-së	24
2.2 Prioritetet dhe objektivat strategjike	25
KAPITULLI III: OBJEKTIVAT	26
KAPITULLI IV: RRJEDHOJAT PËR BURIMET	28
4.1 Burimet aktuale të brendshme	28
4.2 Nevojat për burime në të ardhmen	28

KAPITULLI V:	LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE	30
5.1	Institucioni përgjegjës	30
5.2	Mekanizmat e monitorimit dhe të vlerësimit	30
5.3	Treguesit e përgjithshëm dhe specifikë	31
KAPITULLI VI:	PLANI I VEPRIMIT	33
Shtojca nr. 1	Skema e shqyrtimit të ankesës	33
Shtojca nr. 2	Skema e bashkëpunimit të kmd-së me institucionet publike	34
Shtojca nr. 3	Marrëdhëniet me publikun	35
Shtojca nr. 4	Matrica e fenomeneve diskriminuese të evidentuara nga raportet e institucioneve dhe të organizatave të ndryshme në fusha të ndryshme dhe sipas shkaqeve kryesore të diskriminimit	36

Fjalë Përshëndetëse

Plani Strategjik 2012-2015 dhe Plani i Veprimit për vitin 2012 për Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi është dokumenti bazë mbi të cilin do të mbështetet veprimtaria e Zyrës së Komisionerit. Hartimi i këtij dokumenti ka kaluar nëpërmjet një procesi të gjatë konsultimi me të gjithë aktorët të cilët, me veprimtarinë e tyre, ndikojnë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në mbrojtjen e çdo personi nga sjelljet diskriminuese apo që i nxitin ato.

Në këtë proces konsultimi janë përfshirë këto institucione shtetërore: Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, Këshilli i Ministrave, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministria e Brendshme, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Drejtësisë, Avokati i Popullit dhe INSTAT-i, të cilët i falënderojmë për informacionet dhe sugjerimet e adresuara.

Një falënderim të veçantë u shprehim organizatave ndërkombëtare dhe përfaqësive diplomatike të cilat jo vetëm na kanë mbështetur në aktivitete të ndryshme që synojnë ndërgjegjësimin e komunitetit për ligjin dhe institucionin e Komisionerit, por na kanë dhënë ndihmesën e tyre nëpërmjet rekomandimeve konkrete. Vlerësojmë maksimalisht përfaqësuesit e shoqërisë civile, organizatat e të drejtave të njeriut, si partnerë të vazhdueshëm për rritjen e ndërgjegjësimit dhe adresimin e ankesave dhe si burim informacioni të besueshëm për realizimin e kompetencave, por edhe për të përcaktuar disa elemente të rëndësishme të kësaj strategjie, si: objektivat strategjike, specifike, përcaktimi i skemës së grupeve më të cënueshme etj.

Mirënjohje të veçantë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi shpreh për e mbështetësit e kësaj nisme: Fondacionin *Shoqëria e Hapur për Shqipërinë*, *Soros* e, në mënyrë specifike, z.Andi Dobrush, Drejtor Ekzekutiv i këtij Fondacioni dhe znj.Ersida Sefa, menaxhere e Programit të Shtetit të së Drejtës dhe të Drejtave të Njeriut, të cilët jo vetëm mbështetën financiarisht procesin e hartimit të Planit Strategjik dhe Planit të Veprimit, por edhe dhanë një ndihmesë maksimale për hartimin sa më cilësor e profesional të këtij dokumenti.

Falënderime të veçanta u shprehim dy eksperteve të angazhuara në emër të Fondacionit *Soros*, të cilat kanë punuar me përkushtim dhe profesionalizëm të lartë për hartimin e këtij dokumenti: znj. Eda Noçka, eksperte lokale dhe znj. Lilla Farkas, ish-kryetare e Bordit Këshillimor të Autoritetit Hungarez për Trajtimin e Barabartë, aktualisht eksperte e politikave ligjore për Grupin mbi Politikën e Migracionit në Budapest.

Përgëzime për të gjithë stafin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi që kontribuan për hartimin e Planit Strategjik dhe Planit të Veprimit dhe në veçanti: znj. Ardiana Hala, këshilltare e Komisionerit; znj. Vilfrida Bushati, drejtore e Drejtorisë së Hetim-Inspektimit; znj. Klodiana Kamberaj, specialiste në Drejtorinë e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë.

Irma Baraku
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

HYRJE

Në mbështetje të kërkesës së grupeve të shoqërisë civile në mbrojtje të të drejtave të njeriut dhe kërkesave të Bashkimit Europian (BE) për hapat që duhet të bënte Shqipëria për progres në procesin e integrimit europian dhe bazuar 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, në datën 04.02.2010, miratoi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Pas dekretimit nga Presidenti i Republikës dhe botimit në Fletoren Zyrtare, ligji hyri në fuqi, më 13 mars 2010. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është një hap konkret në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut nën frymën e dokumenteve ndërkombëtare dhe, njëkohësisht, një hap konkret i përmbushjes së standardeve të anëtarësimit në BE.

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, me vendimin nr. 33, datë 22.04.2010, zgjodhi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi 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 (më poshtë KMD) 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 gjithë mekanizmave ligjorë kombëtarë dhe ndërkombëtarë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë. Me kalimin e më shumë se një viti nga hyrja në fuqi e këtij ligji dhe nga fillimi i punës së KMD-së, është i nevojshëm hartimi i një plani strategjik që të përcaktojë vizionin, qëllimet dhe politikat konkrete për veprimtarinë e ardhshme të këtij institucioni.

Në këtë kontekst, ky dokument paraqet Planin Strategjik 2012-2015 dhe Planin e Veprimit për vitin 2012 për Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ky Plan Strategjik u hartua falë ekspertizës profesionale dhe mbështetjes financiare të Fondacionit *Shoqëria e Hapur për Shqipërinë, Soros*, me përfshirjen e ekspertëve të pavarur lokalë dhe ndërkombëtarë. Metodologjia që u përdor për hartimin e këtij dokumenti strategjik u mbështet në një proces konsultues transparent dhe gjithëpërfshirës, në funksion të të cilit janë organizuar disa tryeza të rrumbullakëta me përfaqësues të institucioneve shtetërore qendrore, organizatave të shoqërisë civile dhe të komunitetit të donatorëve që kanë në fokus të veprimtarisë së tyre fushën e mosdiskriminimit. 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:

1. situatën aktuale;
2. vizionin, prioritetet dhe objektivat strategjike;
3. objektivat;
4. rrjedhojat për burimet;
5. llogaridhënien, monitorimin dhe analizën vlerësuese;
6. planin e veprimit.

Ky Plan Strategjik synon të kthehet në një instrument për KMD-në 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 parashtrijë 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.

KAPITULLI I

SITUATA AKTUALE

1.1 Kuadri ligjor

1.1.1 Legjislacioni shqiptar

Legjislacioni shqiptar në fushën e **mosdiskriminimit** 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** (neni 18/1, në të cilin parashikohet parimi i barazisë dhe neni 18/2, parimi i mosdiskriminimit).
- Ligji nr. 8485, datë 12.05.1999, “**Kodi i Proceduarave Administrative**” është një tjetër akt mbi bazën e të cilit operon KMD-ja gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij.
- Ligji nr 7961, datë 12.07.1995, “**Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë**”, i ndryshuar, i cili në nenin 9, “Ndalimi i diskriminimit”, parashikon ndalimin e çdolloj diskriminimi në fushën e punësimit.
- Ligji nr.9970, datë 24.07.2008, “**Për barazinë gjinore në shoqëri**”.
- Ligj nr. 10347, datë 04.11.2010, “**Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve**”.
- Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006, “**Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare**”.
- 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-së, 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-ja ka kompetenca për të pranuar ankesa jo vetëm për sektorin publik, por edhe për 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 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 të funksionimit të Komisionerit

Me miratimin e ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe hyrjen e tij në fuqi, më 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-së** ku përfshihen:

- vendimi nr. 33, datë 22.04.2010, i Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, “Për zgjedhjen e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi” dhe
- vendimi 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-së, me urdhrin nr. 10, datë 21.12.2010, është hartuar dhe miratuar **Rregullorja e brendshme** e organizimit dhe funksionimit të KMD-së 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 administrimit të përditshëm të veprimtarisë së tij.

Gjithashtu, me urdhrin nr. 11, datë 21.12.2010, është miratuar **Kodi i etikës** i institucionit. Në këtë Kod përcaktohen rregullat e sjelljes së punonjësve të Zyrës së KMD-së 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. Formulari i ankesës dhe regjistri i ankesës kanë qenë objekt i diskutimeve me shoqërinë civile.

Gjatë ushtrimit të funksioneve, detyrave dhe kompetencave të veta, Zyra e KMD-së u nënshtrohet të gjitha rregullave dhe normave të përfshira në funksionimin e administratës publike¹.

¹ 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 nr. 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 për 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 mosdiskriminimit, luajnë një rol të rëndësishëm për sa i takon veprimtarisë së KMD-së dhe rolit të tij si garant i mosdiskriminimit.

Në legjislacionin ndërkombëtar, i cili trajton të drejtat e njeriut dhe ndalimin e diskriminimit, përfshihen:

- **Konventa Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut²** (dhe Protokollet e saj shtesë), e cila, në nenin 14 të saj, parashikon “ndalimin e diskriminimit”;
- **Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut, e vitit 1948**, e cila ka proklamuar parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit në një dispozitë të vetme (neni 7);
- **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;
- **Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave³**, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1993 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’u sigurohen atyre të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme;
- **Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial³**, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1994, parashikon detyrimin e shteteve 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;

2 Ligjin nr. 8137, datë 31.07.1996, “Për ratifikimin e Konventës Europiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”, i ndryshuar.

3 Ligji nr.7767, datë 9.11.1993, “Për aderimin në Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave”.

- **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’u garantojnë personave të cilët u përkasin pakicave kombëtare, të drejtën e barazisë para ligjit dhe të mbrojtjes së barabartë nga ligji;
- **Konventa për 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, opinionëve të shprehura ose bindjeve të prindërve të tij, të përfaqësuesve të tij ligjorë ose të anëtarëve të familjes së tij;
- **Karta Sociale Europiane** ka sanksionuar parimin e barazisë përpara ligjit dhe parimin e mosdiskriminimit. Karta Sociale Europiane e vitit 1961/1965 përbën një traktat kryesor europian dhe e plotëson Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut në fushën e të drejtave ekonomike dhe sociale. Karta Sociale Europiane, e rishikuar, e nënshkruar më 1998-ën dhe e ratifikuar nga Kuvendi i RSh-së në vitin 2002, po zëvendëson gradualisht Kartën Sociale Europiane.

1.1.4 Instrumente ligjore të BE-së 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 legjislationit 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 të zbatimit të legjislationit të BE-së.

Në procesin e përafrimit ka lindur nevoja për plotësimin e legjislationit tonë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, e adresuar kjo përmes miratimit të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” i hartuar në përputhje me Direktivat e BE-së 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, e 27 nëntorit 2000, “Për përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe në marrëdhëniet gjatë punës”;
- Direktiva e Këshillit Europian 2004/113/KE, e 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 Europian dhe e Këshillit Europian 2006/54/KE, e 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 Analitik⁴ të vitit 2010, që shoqëron komunikatën e Komisionit Europian për Parlamentin Europian dhe Këshillin. Në kapitullin 19 të këtij Raporti citohet se ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” i vitit 2010 përmirësoi ndjeshëm harmonizimin e legjislacionit me *acquis*.

1.2 Kuadri institucional

1.2.1 Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Miratimi i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe emërimi i KMD-së është konsideruar si një arritje për Shqipërinë, si në aspektin institucional, ashtu edhe në atë të politikave kundër diskriminimit. Në Raportin Analitik 2010 të Komisionit Europian vlerësohet se “*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, në muajin prill 2010 u emërua Komisioneri për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit”.*

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

a) Kompetencat e KMD-së

Direktiva e Parlamentit Europian dhe e Këshillit Europian, 2006/54/KE, në nenin 20 të saj, lidhur me *organet e barazisë*, parashikon detyrimin për vendet anëtare të ngritjes së organeve të posaçme në nivel kombëtar për promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të individëve. Në këtë nen parashikohen, gjithashtu, edhe kompetencat kryesore që duhet të gëzojnë këto organe të barazisë dhe, konkretisht:

1. të ofrojnë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre në lidhje me diskriminimin;
2. të kryejnë sondazheve të pavarura në lidhje me diskriminimin;
3. të publikojnë raporte dhe të japin rekomandime për çdo çështje që lidhet me diskriminimin.

Kompetencat e KMD-së janë parashikuar në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Sipas parashikimeve të këtij neni, KMD-ja gëzon një sërë kompetencash që shkojnë përtej parashikimeve të Direktivës 2006/54/KE. Në rast se do të kryenim një studim krahasues midis kompetencave të KMD-së, të parashikuara në nenin 32 të

4 Më poshtë Raporti Analitik i Komisionit Europian.

ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe kompetencave të parashikuara në nenin 20 të Direktivës 2006/54/KE, do të arrinim në këtë klasifikim:

- Kompetenca të KMD-së, të parashikuara në ligjin përkatës dhe që kanë për qëllim ofrimin e ndihmës për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre për diskriminim, përfshijnë:
 - shqyrtimin e ankesave nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;
 - shqyrtimin e ankesave 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;
 - kryerjen e hetimeve administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;
 - vendosjen e sanksioneve administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;
 - parashtrimin e mendimit me shkrim për çfarëdolloj çështjeje që lidhet me diskriminimin e investuar në sajë të kërkesës së gjykatës që shqyrton çështjen;
 - përfaqësimin e ankuesit në organet gjyqësore në çështjet civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji.

- Kompetenca të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe që kanë për qëllim kryerjen e sondazheve të pavarura në lidhje me diskriminimin, përfshijnë:
 - kryerjen e sondazheve në lidhje me diskriminimin;
 - monitorimin e zbatimit të këtij ligji.

- Kompetenca të KMD-së që kanë për qëllim publikimin e raporteve dhe dhënien e rekomandimeve për çdo çështje që lidhet me diskriminimin, përfshijnë:
 - adresimin e rekomandimeve autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;
 - publikimin e raporteve dhe përgatitjen e rekomandimeve për çfarëdolloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
 - kontribuimin në raportimet dhe, sipas rastit, prezantimin e raporteve para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë.

- Kompetenca të KMD-së, të parashikuara në ligjin e mësipërm dhe që kanë për qëllim rritjen e ndërgjegjësimit, përfshijnë:
 - nxitjen e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara;

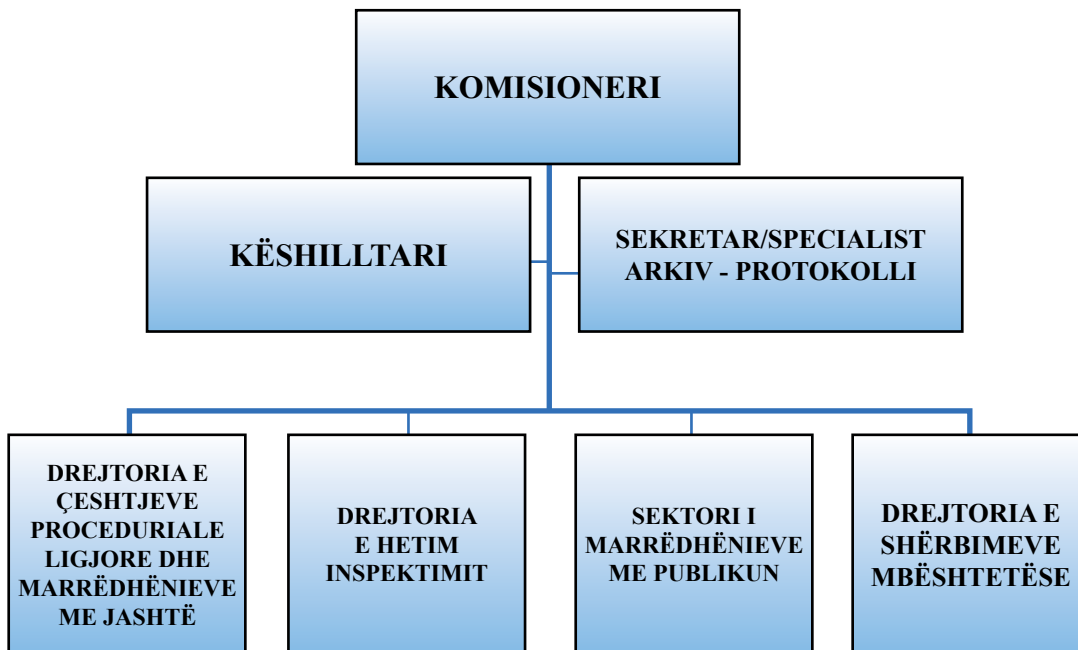
- adresimin drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdolloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- informimin për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;
- zhvillimin e dialogut të rregullt për çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare dhe
- zhvillimin e aktiviteteve ndërgjegjësuere dhe edukuese që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

b) Struktura organizative e KMD-së

Në periudhën shtator 2010, pas rishikimit të ligjit “Për buxhetin e shtetit”, ka filluar aktiviteti financiar në institucionin e KMD-së. 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 aftësive profesionale, komunikuese dhe cilësive personale. Bazuar në procedurat e parashikuara në ligjin nr. 8549, datë 11.11.1999, “Për statusin e nëpunësit civil”, janë shpallur pozicionet e punës dhe ka përfunduar procesi i rekrutimit të stafit. Zyra e KMD-së funksionon me 3 drejtori dhe 1 sektor, si më poshtë⁵:

⁵ Rregulla më të hollësishme për organizimin dhe funksionimin e KMD-së parashikohen në Rregulloren e brendshme të Zyrës së KMD-së, miratuar me urdhrin nr. 10, datë 21.12.2010.

STRUKTURA E ZYRËS SË KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI



Drejtoria e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe e Marrëdhënieve me Jashtë ka si objekt të veprimtarisë së saj hartimin e projektakteve të KMD-së në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, ndjekjen e procesit të shqyrtimit/konsultimit dhe miratimit të projektakteve, përgatitjen e mendimeve juridike për të gjitha projektaktet e dërguara në adresë të KMD-së, përgatitjen e materialeve/raporteve/rekomandimeve/studimeve të ndryshme të KMD-së si dhe përfaqësimin e Zyrës së Komisionerit 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 për shkeljen e këtij ligji, shqyrtimin e ankesave të marra nga persona, grupe personash ose organizata me interesa legjitimë në lidhje me pretendimet për diskriminim të ndaluar me ligj, vënien në dijeni të subjekteve për ecurinë e trajtimit të rasteve kur KMD-ja vendos masë për ndëshkimin me gjobë, në rast të moszbatimit të vendimit, kontrollin e zbatimit të gjobave dhe të tjera kërkesa të ligjit.

Spektori i Marrëdhënieve me Publikun ka si objekt të veprimtarisë së tij marrjen e ankesave drejtuar institucionit të KMD-së, mbajtjen dhe administrimin e regjistrit për dokumentimin e të gjitha ankesave, informimin për ecurinë e procedurës së trajtimit

të tyre, në funksion të mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të individit si dhe publikimin periodikisht të veprimtarive të zhvilluara. Gjithashtu, ky sektor ka si objekt të veprimtarisë së tij organizimin e marrëdhënies së institucionit me publikun, informimin e publikut me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit për ligjin, zhvillimin dhe zbatimin e një strategjie të marrëdhënies me publikun për KMD-në, mbajtjen e marrëdhënies me median dhe promovimin e medias si një mjet i luftës kundër diskriminimit. Nxitja e barazisë në Shqipëri, zhvillimi i dialogut social si dhe përditësimi i faqes zyrtare të internetit të KMD-së janë disa kompetenca të tjera të këtij sektori.

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-së, asistimin e KMD-s për çfarëdolloj çështjeje në lidhje me punësimin, ndjekjen dhe bashkërendimin e veprimtarive për përmbushjen e procedurave dhe planifikimin e kërkesave buxhetore të KMD-së, prokurimin e fondeve buxhetore si dhe përgjigjet për zhvillimin, vënien në funksionim dhe mirëmbajtjen e sistemeve të IT-së dhe të mjeteve të komunikimit.

1.2.2 Institucione të tjera në fushën e mosdiskriminimit; funksionet e tyre në aspektin e mbrojtjes nga diskriminimi.

Krahas krijimit të KMD-së dhe parashikimit të kompetencave për këtë institucion, ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në përputhje me fusha 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 dhe 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 kufizuar.

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 si edhe përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese. Gjithashtu, masa me karakter pozitiv duhet të merren për arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuar, si dhe personave që janë ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në ligj, respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për persona me aftësi të kufizuar.

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 nxitin diskriminim brenda institucionit. Krahas këtyre, drejtuesit e institucioneve arsimore duhet të marrin masat e nevojshme, përfshirë dhe ato disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, trajtimin efektiv të ankesave për diskriminim në institucion, vendosjen 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 preferencë bazuar në një shkak të parashikuar nga ligji, 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 legjislati në fuqi. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon disa forma me anë të të cilave mund të diskriminohet një person ose grup personash, si: *diskriminimin e drejtpërdrejtë; diskriminimin e tërthortë; diskriminimin për shkak të shoqërimit; shqetësimin, udhëzimin për të diskriminuar, mohimin e një përshtatjeje të arsyeshme dhe viktimizimin.*

Shkaqet e diskriminimit parashikohen në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”⁶. Ky ligj 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;
- arsimit;
- ofrimit të të mirave dhe shërbimeve (që nënkupton strehimin, transport, shërbimet sociale dhe shëndetësore, shërbime bankare, argëtim, çlodhje dhe freskim).

⁶ Parashikon si shkaqe të diskriminimit gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë ose çdo shkak tjetër.

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.

Gjithashtu, është e rëndësishme të theksohet se deri më sot nuk ka statistika zyrtare në lidhje me situatën e diskriminimit në fushat e lartpërmendura dhe monitorimet e deritanishme janë kryer nga organizmat ndërkombëtarë dhe shoqëria civile. Së fundmi, edhe KMD-ja, në bashkëpunim me UNICEF Albania, ka kryer një monitorim mbi sjelljet diskriminuese në sistemin arsimor dhe mbi njohjen e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” në 6 qarqe (bashkitë kryesore të vendit). Synimi kryesor i monitorimi ka qenë pasqyrimi në mënyrë sa më reale i nivelit të njohjes së ligjit nga nxënësit e grup-moshave 12-18 vjeç, drejtuesit e institucioneve arsimore, si edhe monitorimi i ekzistencës së fenomenit të diskriminimit, i llojeve kryesore të shfaqjeve diskriminuese dhe i mënyrës së trajtimit të tyre në sistemin arsimor për këto grup-mosha.

Në vazhdimësi të fushatës së ndërmarrë për ndërgjegjësimin dhe sensibilizimin, nëpërmjet këtij monitorimi drejtuar sistemit arsimor, ku përfshihen shkollat publike dhe jopublike 9-vjeçare dhe të mesme, KMD-ja ka bërë përpjekjen e parë për të vlerësuar situatën e diskriminimit në Shqipëri.

1.4 Grupet e rrezikuara/ më të cënueshme

Grupet më të cënueshme në këtë fushë përbëhen nga individë 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 më të cënueshme përgjithësisht konsiderohen grupet sociale të cilat kanë nevojë për mbrojtje të veçantë shoqërore e ligjore. Disa nga karakteristikat më të spikatura të grupeve më të cënueshme janë: mosha, gjinia, përkatësia etnike, statusi social, fizik ose shëndetësor, orientimi seksual etj. Gjithashtu, si grupe më të cënueshme 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 më të cënueshme, të tilla si: gratë, të miturit, personat që i përkasin komunitetit lesbik, gej, biseksualë dhe transgjinjorë (LGBT), personat me aftësi të kufizuara, personat me përkatësi në minoritetet etnike dhe kulturore, të moshuarit, përdoruesit e drogës dhe pijeve alkoolike, personat me Hiv/Aids etj., shpeshherë janë viktimë e formave të ndryshme të diskriminimit.

Për planifikimin e ndërhyrjeve konkrete nga KMD-ja në adresim të nevojave të grupeve më të cënueshme, 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 zyrtare për grupet më të cënueshme, informacioni mbi të cilin mund të mbështetemi për të dhënë një panoramë të përgjithshme të situatës së diskriminimit në fushat e parashikuara nga ligji, është ai që rezulton nga raporte të shumta të institucioneve dhe organizatave të ndryshme⁷.

Përfshirja e barabartë e qytetarëve në sistemin *arsimor* është një ndër treguesit e zhvillimit të një shoqërie. Në rast se do t'u referohemi vlerësimeve dhe të dhënave të raporteve të ndryshme, konstatojmë se rezultatet e tyre, në një fushë të caktuar, shkojnë në të njëjtin drejtim për sa i përket shkakut të diskriminimit. Në fushën e arsimit grupet e cënueshme më të prekura rezultojnë të jenë fëmijët me aftësi të kufizuara, ata romë dhe egjiptianë. Raportet e organizatave ndërkombëtare vlerësojnë masat pozitive të ndërmarra kohët e fundit për rritjen e shkollimit të fëmijëve më të cënueshëm (romët, egjiptianët dhe fëmijët me aftësi të kufizuara) por, megjithatë, i konsiderojnë këto masa si të pamjaftueshme. Rezulton se një numër i ulët i fëmijëve me aftësi të kufizuara ndjekin shkollën për shkak të mungesës së programeve të veçanta arsimore, mungesës së infrastrukturës së përshtatshme të institucioneve arsimore dhe të shërbimeve mbështetëse të mjaftueshme që mundësojnë edukimin në përshtatje me aftësitë e tyre të kufizuara në sistemin e zakonshëm shkollor. Shifrat e publikuara nga organizatat vendëse lidhur me arsimimin e personave me aftësi të kufizuara janë alarmuese. Në çdo dhjetë fëmijë me aftësi të kufizuara, vetëm dy arrijnë të marrin arsim, ndërkohë që të tjerët nuk kanë asnjë kontakt me shkollën, pasi në to nuk ekziston infrastruktura e nevojshme⁸. Për sa i përket arsimimit të fëmijëve romë rezulton se 27% e fëmijëve romë të moshës 6 vjeç ndjekin klasën e parë dhe një në dy fëmijë romë nga 6-16 vjeç braktisin shkollën, 54% e romëve të moshës 6-16 vjeç nuk kanë përfunduar ndonjë klasë, ndërkohë që 43% e kësaj grup-moshe (15-16 vjeç) janë analfabetë⁹. Disa grupe të minoriteteve kombëtare dhe gjuhësore pretendojnë se janë diskriminuar në fushën e së drejtës për të arsimuar fëmijët e tyre në gjuhën amtare, si dhe për faktin që arsimimi i këtyre fëmijëve kryhet në zonat që nuk janë njohur tradicionalisht si të banuara nga minoritetet etnike. Nuk mund të mos përmendet në fushën e arsimit edhe çështja aq shumë e debatuar kohët e fundit për mbajtjen e veshjeve apo simboleve fetare në institucionet arsimore. Debati rilindi si rrjedhojë e parashikimeve të projektligjit «Për arsimin parauniversitar» i cili, në nenin 5, pika 4 e tij, parashikonte ndalimin e ekspozimit të simboleve fetare në institucionet arsimore, përveçse në shkollat ku mësohen lëndë fetare. Aktualisht, nuk ka asnjë parashikim ligjor që ndalon mbajtjen e veshjeve apo simboleve fetare në shkolla dhe janë drejtuesit e institucioneve arsimore që kanë të drejtën të vendosin standarde për «veshje të përshtatshme».

7 Në shtojcën nr. 4 paraqiten në formë matrice shfaqjet diskriminuese të evidenuara nga raportet e institucioneve dhe organizatave të ndryshme në fusha të ndryshme dhe sipas shkaqeve kryesore të diskriminimit.

8 Raport monitorimi i zbatimit të Strategjisë Kombëtare për personat me aftësi të kufizuara, i Fondacionit Shqiptar të Drejtave të Personave me Aftësi të Kufizuara, 2008.

9 Raporti ECRI për Shqipërinë, cikli i katërt monitorues, 2010; Raporti përi « Evidentimin e kuadrit ligjor, institucional dhe politikave të anti-diskriminimit në Turqi dhe vendet e Ballkanit Perëndimor », Human European Consultancy dhe Strategic Thinking Equality and Mobility, 2011.

Në fushën *e punësimit* shkalla e përgjithshme e papunësisë në Shqipëri është 13,1 % dhe ajo është shumë më e lartë për popullësinë romë. Përafërsisht, nga 9000 persona që u përkasin grupeve më të cenueshme si punëkërkes në Shqipëri, rreth 3000 persona ose 1/3 janë romë që vuajnë nga papunësia afatgjatë për shkak të nivelit të ulët arsimor, vendbanimit në rajone të varfra, diskriminimit dhe të masave joefikase të marra nga ana e shtetit¹⁰. Papunësia te personat me aftësi të kufizuara në Shqipëri konsiderohet si një prej problemeve të tyre kryesore. Personat me aftësi të kufizuara rrallëherë shohin mundësi të fitojnë vetë jetesën e tyre dhe të marrin pjesë plotësisht në shoqëri. Vendet e punës duhet të parashikohen pa pengesa dhe duhet të përshtaten në përputhje me nevojat e njerëzve me aftësi të kufizuara dhe shpeshherë vihet re mungesa e infrastrukturës dhe e kushteve të përshtatshme në varësi të nevojave të tyre. Pavarësisht parashikimeve ligjore lidhur me zbatimin nga punëdhënësit të kuotave për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, institucionet publike konstatojnë se ky parashikim ligjor nuk ka gjetur zbatim¹¹. Aftësia e kufizuar dhe raca janë evidentuar si shkaqet kryesore të diskriminimit në fushën e punësimit ndërkohë që vërehet se këto shkaqe nuk janë të vetmet, por ekzistojnë edhe të tjera, si : moshë, gjinia, orientimi seksual, bindjet politike apo përkatësia etnike.

Për sa i përket ofrimit të të mirave dhe shërbimeve, një nga problemet më emergjente të familjeve romë janë kushtet e këqija të jetesës. Në përgjithësi ata jetojnë në kushte të mjerueshme, në banesa të rrënuara pa akses në energjinë elektrike, ujën e rrjedhshëm apo në kanalizime. Kohët e fundit kemi vërejtur edhe raste më ekstreme ku disa familje romë gjenden pa strehim dhe pa kushtet minimale të jetesës. Konstatohet, gjithashtu, se, në të shumtën e rasteve, disa nga kriteret e parashikuara nga legjislacioni në fuqi për marrjen e ndihmës ekonomike ose shërbimeve të tjera sociale nuk mund të përmbushen nga romët duke bërë kështu që të mos përfitojnë nga ndihma ekonomike dhe shërbimet sociale. Për sa i përket kujdesit shëndetësor, janë konstatuar dhe raportuar raste të diskriminimit për shkak të racës, orientimit seksual, moshës dhe aftësisë së kufizuar, duke u ofruar këtyre grupeve kujdes mjekësor të papërshtatshëm¹².

Informacioni i mësipërm orienton KMD-në mbi situatën aktuale të nevojave të grupeve më të cenueshme sipas fushave të parashikuara nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Megjithatë, ky informacion nuk mund të konsiderohet i plotë në mungesë të të dhënave zyrtare dhe certifikimit të tyre nga institucionet përgjegjëse. Për rrjedhojë, në mungesë të këtyre të dhënave, të cilat do të hidhnin dritë mbi nevojat e çdo grupi dhe që do të shërbenin për orientimin e veprimtarisë së KMD-së, duke përcaktuar fokusin imediat të këtij institucioni ndaj grupit më të cenueshëm për të cilin nevoja për ndërhyrje është emergjente, është e nevojshme që KMD-ja të mbështetet në disa kriterë, siç janë:

- ekzistenca e ligjeve të posaçme, krahas ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, me fokus mbrojtjen e grupeve të caktuara më të cenueshme nga diskriminimi;

10 Raporti i ECRI për Shqipërinë, cikli i katërt monitorues, mars 2010.

11 Strategjia Kombëtare për personat me aftësi të kufizuara, 2005.

12 Raporti për ‘Evidentimin e kuadrit ligjor, institucional dhe politikave të anti-diskriminimit në Turqi dhe vendet e Ballkanit Perëndimor », Human European Consultancy dhe Strategic Thinking Equality and Mobility, 2011.

- ekzistenca e strukturave/institucioneve të tjera me detyrë funksionale, ndër të tjera, punën për shmangien e diskriminimit të grupeve të caktuara më të cenueshme;
- ekzistenca e strategjive të tjera të fokusuar te mbrojtja e grupeve të caktuara më të cenueshme, ndër të tjera, nga diskriminimi;
- orientimi i deritanishëm i veprimtarisë institucionale të shoqërisë civile dhe projekteve të donatorëve te grupe të caktuara më të cenueshme;
- niveli i ndërgjegjësimit të përgjithshëm mbi ekzistencën dhe parashikimet e mosdiskriminimit për grupe të caktuara më të cenueshme.

Në këtë kontekst, për grupe të tilla më të cenueshme, si: gratë, fëmijët, minoritetet kombëtare, personat me aftësi të kufizuara, ekziston tashmë një legjislacion i konsoliduar 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 te këto grupe, janë hartuar dhe janë tashmë në fuqi strategji të tilla, si: Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, Reduktimin e Dhunës me Bazë Gjinore dhe Dhunës në Familje, 2011-2015; Strategjia Kombëtare për Personat me Aftësi të Kufizuara (PAK) dhe Plani i Veprimit; Strategjia 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. Gjithashtu, nga ana tjetër, përveç KMD-së, 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, siç janë: Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta me strukturat e saj përkatëse, Avokati i Popullit, Ministria e Arsimit dhe e Shkencës për çështje që bien brenda fushës së veprimtarisë së kësaj të fundit etj.

Ekzistenca e këtyre grupeve më të cenueshme nuk përbën një dukuri të re për Shqipërinë e, rrjedhimisht, niveli i ndërgjegjësimit për këto grupe tradicionalisht më të cenueshme është më i lartë se niveli i ndërgjegjësimit për grupe të reja më të cenueshme, të cilat e kanë marrë këtë cilësi si rrjedhojë e asociimit të tyre me dukuri me të cilat Shqipëria është përballur relativisht vonë dhe 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 që i përkasin komunitetit LGBT, për 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 së KMD-së ndaj nevojave të këtij grupi, por pa shmangur vëmendjen e institucionit edhe ndaj grupeve të tjera.

Por, krahas vëmendjes institucionale të orientuar drejt grupeve më të cenueshme, si më sipër, është e domosdoshme që, në përputhje me parashikimet e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, KMD-ja 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 më të cenueshme, të cilësuar si të tilla për efekte të legjislacionit të posaçëm mosdiskriminues dhe fushës së mbuluar prej tij. Veç kësaj, orientimi i veprimtarisë së KMD-së 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 më të cenueshme. “Cilësinë e të diskriminuarit” mund ta marrë në çdo kohë, çdo person që, ndonëse nuk bën pjesë në një grup më të cenueshëm, diskriminohet në një fushë të caktuar (p.sh., në fushën e punësimit) për një nga shkaqet e parashikuara nga ligji që, ndryshe nga shkaqet e tjera, nuk dikton përkatësinë e tij në një grup më të cenueshëm, si për shembull bindjet ideologjike, filozofike apo politike. Analiza në vijimësi e këtyre rasteve do të përbëjë rëndësi për punën e KMD-së, jo vetëm sepse ka një mungesë trajtimi të përshtatshëm të këtyre rasteve në praktikë, por edhe ndërgjegjësimi për këto raste dhe shkaqe të diskriminimit është ndjeshmërisht i ulët, madje deri në padijeni nga vetë të diskriminuarit për ekzistencën e mundësive të mbrojtjes ligjore dhe institucionale për to.

1.5 Veprimtaria e deritanishme e KMD-së

Që nga krijimi i tij në 2010-ën, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, gjatë ushtrimit të veprimtarisë dhe në zbatim të kompetencave të parashikuara nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” me synim rritjen e sensibilizimit dhe lehtësimin e aksesit të qytetarëve për t’iu drejtuar zyrës, ka kryer këto veprimtari:

- veprimtari për rritjen e ndërgjegjësimit;
- veprimtari për forcimin e bashkëpunimit ndërinstytucional dhe me shoqërinë civile;
- veprimtari në kuadër të vendosjes së bashkëpunimit me organizata ndërkombëtare dhe pjesëmarrje në aktivitete ndërkombëtare;
- veprimtari në kuadër të përfshirjes së KMD-së në procesin legjislativ përmes dhënies së mendimeve juridike për evidentimin e dispozitave diskriminuese;
- veprimtari për rritjen e kapaciteteve të stafit të KMD-së;
- veprimtari në lidhje me trajtimin e ankesave në kuadër të ligjit përkatës.

KAPITULLI II

VIZIONI, PRORITETET DHE OBJEKTIVAT 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 të 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 kuadër të këtij qëllimi të përgjithshëm dhe të qëllimit të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, vizioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitet e ardhshme është:

“ Të jetojmë në një shoqëri ku respektohet parimi i barazisë dhe promovohet barazia e shanseve dhe e mundësive ”

Në realizim të këtij vizioni, misioni i Komisionerit për vitet e ardhshme ***është mbrojtja nga diskriminimi i të gjithë personave të parashikuar nga ligji*** përmes:

- ofrimit të ndihmës së pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre për diskriminim;
- rritjes së ndërgjegjësimit nëpërmjet informimit për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi, për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje dhe zhvillimit të dialogut të rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë dhe organizatat joqeveritare;
- kryerjes së sondazheve të pavarura në lidhje me diskriminimin si edhe
- publikimit të raporteve dhe dhënies së rekomandimeve për çdo çështje që lidhet me diskriminimin.

2.1.2 Sfidat kryesore të KMD-së

Në korrik 2011, KMD-ja ka paraqitur raportin vjetor të veprimtarisë së institucionit para Kuvendit të Shqipërisë. Siç është evidentuar 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-në për të ardhmen është ***njohja dhe krijimi i integritetit të autoritetit publik të institucionit.***

Në realizimin e kësaj sfide të përgjithshme, KMD-ja haset me sfidën e nevojës për ndërgjegjësimit të opinionit publik lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e KMD-së në këtë fushë dhe, për pasojë, me një numër ende të kufizuar të ankesave. KMD-ja synon riorganizimin dhe përshtatshmërinë e strukturave organizative me qëllim realizimin e pprioriteteve lidhur me shqyrtimin efektiv dhe në kohë të ankesave si dhe me rolin e saj ndërgjegjësues dhe informues. Të gjitha sfidat e sipërpërmendura kontribuojnë në konsolidimin e rolit të KMD-së në sektorin publik e privat si edhe të imazhit të autonomisë dhe të pavarësisë së institucionit.

2.2 Prioritetet dhe Objektivat Strategjike

Konkretisht, prioritetet strategjik kryesore të KMD-së, për t'u realizuar deri në vitin 2015, janë:

1. Rritja e ndërgjegjësimit të opinionit publik për mbrojtjen nga diskriminimi dhe për rolin e KMD-së në këtë fushë.
2. Rritja e numrit të ankesave drejtuar KMD-së.
3. Organizimi i përshtatshëm institucional me qëllim rritjen e efikasitetit të KMD-së.
4. Konsolidimi i rolit të KMD-së në sektorin publik dhe privat.

KAPITULLI III

OBJEKTIVAT

Miratimi i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” përbën një hap pozitiv në zhvillimin e politikave të **mosdiskriminimit** në Shqipëri. Një gjë e tillë është evidentuar edhe në Raportin Analitik të Komisionit European ku përmendet se:

“Për sa u përket politikave kundër diskriminimit, në shkurt 2010, Shqipëria miratoi ligjin “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 joshteruese arsyesh 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-së për vitet 2012-2015 dhe prioritetet strategjik të shpallura në këtë Plan Strategjik, më poshtë përcaktohen objektivat specifike që synon të ndjekë Komisioneri.

Objektivat specifike që do të ndërmerren për çdo prioritet strategjik janë:

Objektivat specifike për prioritetin strategjik 1: Rritja e ndërgjegjësimit të opinionit publik për mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e KMD-së në këtë fushë.

- 1.1 Arritja e një niveli bazë ndërgjegjësimit të publikut në përgjithësi.
- 1.2 Arritja e një niveli të lartë ndërgjegjësimit në institucionet arsimore parauniversitare dhe universitare (në mënyrë specifike të drejtuesve të institucioneve arsimore, mësuesve, psikologëve, nxënësve dhe studentëve).
- 1.3 Arritja e një niveli të lartë ndërgjegjësimit në fushën e punësimit në sektorin publik dhe privat (në mënyrë specifike të Departamentit të Administratës Publike, të Inspektorateve të Punës, sindikatave, Dhoma e Tregtisë).
- 1.4 Arritja e një niveli bazë ndërgjegjësimit në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve për nëpunësit civilë dhe punonjësit e njëjësive të qeverisjes vendore.
- 1.5 Rritja e ndërgjegjësimit të medias për të raportuar/paraqitur çështje të diskriminimit.

Objektivat specifike për prioritetin strategjik 2: Rritja e numrit të ankesave drejtuar KMD-së.

- 2.1 Rritja e numrit të ankesave të personave me aftësi të kufizuara në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e arsimit.

- 2.2 Rritja e numrit të ankesave të komunitetit rom dhe atij egjiptian në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e punësimit.
- 2.3 Zgjerimi i aktivitetit të KMD-së me qëllim sigurimin e mbrojtjes nga diskriminimi dhe ofrimin e një shërbimi sa më pranë qytetarëve dhe grupeve më të cënueshme.
- 2.4 Krijimi i një mekanizmi efektiv për bashkëpunimin me aktorë të ndryshëm të shoqërisë civile.

Objektivat specifikë për prioritetin strategjik 3: *Organizimi i përshtatshëm institucional me qëllim rritjen e efikasitetit të Zyrës së KMD-së.*

- 3.1 Ristrukturimi i institucionit me qëllim ndarjen sa më të qartë të kompetencave.
- 3.2 Përqendrimi i shqyrtimit të ankesës brenda një strukture të vetme të Zyrës së KMD-së.
- 3.3 Fuqizimi i kapaciteteve të strukturës së marrëdhënieve me publikun.
- 3.4 Fuqizimi i kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së.

Objektivat specifikë për prioritetin strategjik 4: *Konsolidimi i rolit të KMD-së në sektorin publik dhe privat.*

- 4.1 Konsolidimi i rolit të KMD-së në sektorin publik.
- 4.2 Konsolidimi i rolit të KMD-së në opinionin publik.
- 4.3 Rritja e vizibilitetit të KMD-së nëpërmjet pjesëmarrjes në mediane e shkruar dhe atë vizive.
- 4.4 Krijimi i standardeve të larta profesionale gjatë ushtrimit të kompetencave.

KAPITULLI IV

RRJEDHOJAT PËR BURIMET

4.1 Burimet aktuale të brendshme

Në këtë kapitull trajtohen të dhënat, si dhe analizohen çështje, të cilat kanë të bëjnë me nevojat për sigurimin dhe përdorimin e burimeve financiare që janë të nevojshme për zbatimin e Planit Strategjik 2012-2015 dhe Planit të Veprimit të KMD-së për vitin 2012. 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 prioritetet strategjike të parashikuar.

Institucioni i KMD-së 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 të udhëzimit të Ministrit të Financave, nr. 1, datë 21.01.2010, “Për zbatimin e buxhetit të vitit 2010”, në planin e buxhetit të shpenzimeve korrente për vitin 2010, ka realizuar treguesit buxhetorë 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 për burime në të 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, 2007-2013, përcakton qëllimet strategjike në një proces afatmesëm dhe afatgjatë, si dhe Programi Buxhetor Afatmesëm përmban në vetvete kërkesën që KMD-ja duhet të hartojë një plan trevjeçar brenda një kufiri (tavani) të caktuar shpenzimesh.

Këto plane shpenzimesh/investimesh do të detajohen gjatë hartimit të planifikimeve dhe kërkesave buxhetore vjetore, të cilat do të kryen nga KMD-ja, duke mbajtur parasysh realizimin e prioriteteve strategjike dhe objektivave specifike, që janë përcaktuar në Planin e Peprimit për vitin 2012. Planifikimi buxhetor i përgjithshëm (3- vjeçar) do të detajohet gjatë hartimit të kërkesave buxhetore vjetore. Referenca në Programin Buxhetor Afatmesëm ka shërbyer si një bazë e rëndësishme për hartimin Planit të Veprimit për vitin 2012 për KMD-në.

Në kuadër të hartimit të projektbuxhetit 2012-2014 (PBA) sipas formularëve të miratuar nga Ministria e Financës, si dhe analizës financiare të nevojave të institucionit, për KMD-në janë parashikuar tavanet e shpenzimeve buxhetore.

Tabela nr. 1

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

Emri i Artikullit	Nr. i Artikullit	Buxheti	P.B.A. 2012-2014		
		2011	2012	2013	2014
Paga	600-601	23,950.0	21,000.0	22,000.0	23,000.0
Korrente të tjera	602-606	4,980.0	7,000.0	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	31,000.0	30,000.0	31,000.0

KAPITULLI V

LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE

5.1 Institucioni përgjegjës

KMD-ja është institucioni përgjegjës në zbatimin e Planit Strategjik 2012-2015 dhe Planit të Veprimit për vitin 2012 dhe ka për objekt të veprimtarisë së tij sigurimin e barazisë përpara ligjit, 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 diskriminimin.

Institucione të tjera të cilat luajnë një rol shumë të rëndësishëm për zbatim, janë: Këshilli i Ministrave, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministria e Integritimit Europian, 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 jo vetëm institucionet shtetërore, por edhe aktorë të ndryshëm të shoqërisë civile, median dhe organizmat ndërkombëtarë.

5.2 Mekanizmat e monitorimit dhe të vlerësimit

Plani Strategjik 2012-2015 dhe Plani i Veprimit të KMD-së 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 të KMD-së, me monitorim do të kuptohet mbledhja, analiza dhe shfrytëzimi sistematik dhe i vazhdueshëm i informacionit me qëllim menaxhimin dhe vendimmarrjen në lidhje me nevojat për rishikimin e tij. Synimi i këtij procesi monitorimi është arritja e rezultateve të parashikuara si dhe realizmi i të gjithë prioriteteve strategjike dhe objektivave specifike.

Procesi i monitorimit do të realizohet nëpërmjet:

- a) treguesve sasiorë dhe cilësorë të cilët përbëjnë bazën për monitorimin e ecurisë së secilit prioritet strategjik apo objektivi specifik;
- b) caktimit të një zyrtari përgjegjës/llogaridhënës të stafit të KMD-së, për monitorimin dhe hartimin e raporteve periodike 6- mujore, i cili do të përmbajë, ndër të tjera, prioritetin strategjik dhe objektivin specifik, veprimet të cilat janë ndërmarrë në kuadër të realizimit të tij (aktivitetet), treguesit përkatës, përfundimet mbi rezultatin, qëllimet dhe aktivitetet, të cilat duhet të kryhen muajin e ardhshëm, si dhe hapat e mëtejshëm që duhet të ndërmerren etj. Format i këtij raporti miratohet me urdhër të KMD-së;
- c) koordinimit të këtij procesi, si dhe shkëmbimit të të dhënave brenda institucionit apo sigurimit të informacioneve të nevojshme nga institucionet e tjera, nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si zyrtari më i lartë i këtij institucioni;
- d) përgatitjes nga KMD-ja të një raporti gjashtëmujor për ecurinë e përgjithshme, duke analizuar të dhënat, si dhe duke rekomanduar marrjen e masave të mëtejshme për zbatimin e planit strategjik dhe atij të veprimit.

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

- a) Vlerësimi i rezultateve të implementimit të Planit të Veprimit 2012 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 KMD-së, 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 prioriteteve strategjike dhe objektivave specifikë, 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 edhe 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 specifikë

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

1. përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave ligjorë;
2. përmirësimi i legjislacionit të brendshëm me qëllim harmonizimin me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe përafrimin me *acquis communautaire* dhe të drejtën ndërkombëtare në fushën e mosdiskriminimit;

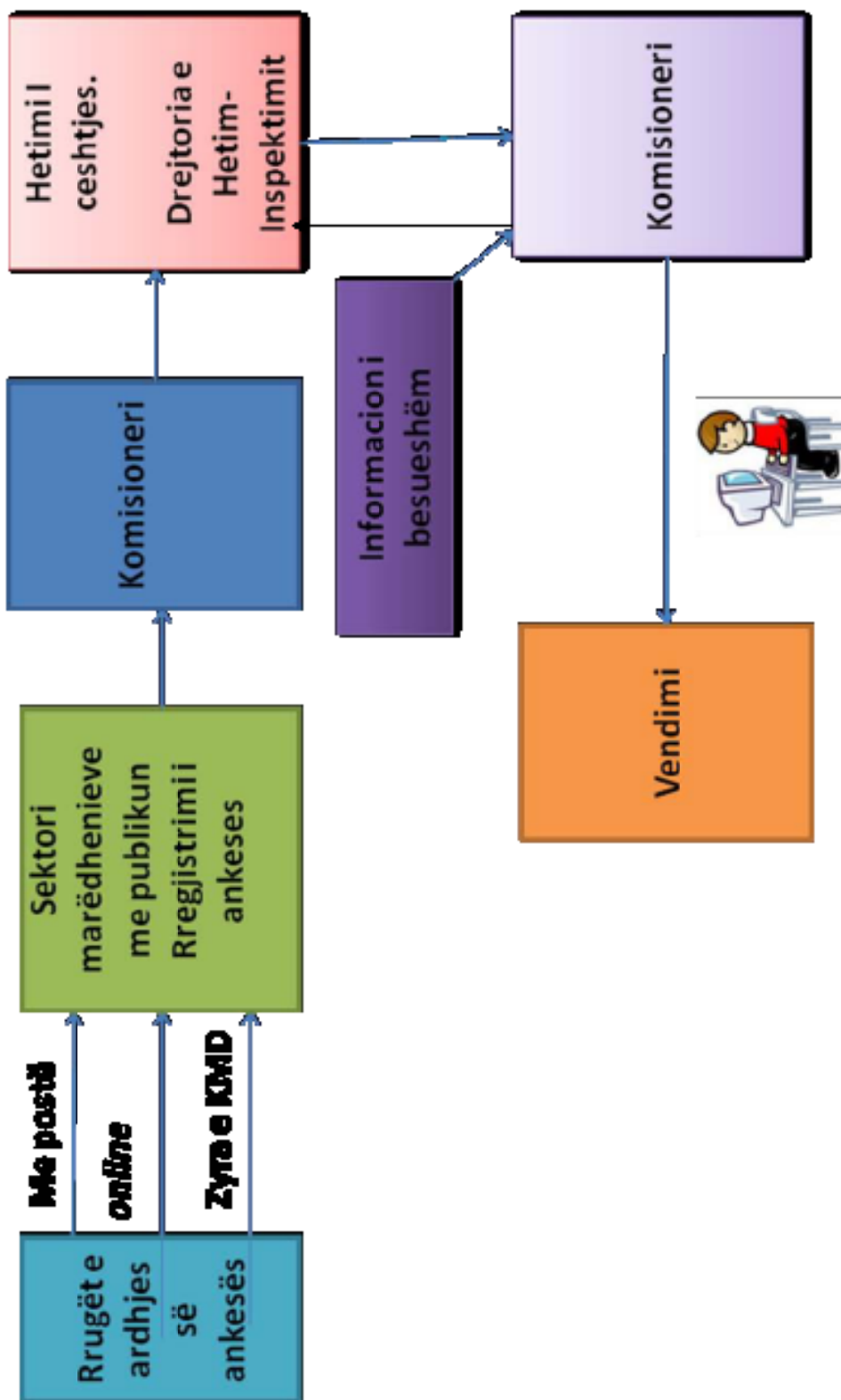
3. rritja e numrit të ankesave drejtuar KMD-së si dhe shqyrtimi i tyre me efikasitet brenda një kohe të arsyeshme;
4. përmirësimi i imazhit të autoritetit të KMD-së, si ndaj institucioneve shtetërore, sektorit privat dhe qytetarëve në përgjithësi;
5. hartimi i akteve të brendshme të institucionit;
6. njohja e ligjit duke shfrytëzuar publicitetin, fushatat ndërgjegjësuëse e sensibilizuese dhe marrëdhëniet me median dhe publikun;
7. rritja e kapaciteteve të KMD për zbatimin dhe monitorimin e legjislacionit;
8. përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmave institucionale;
9. krijimi i një sistemi të dhënash statistikore lidhur me grupet më të rrezikuara nga diskriminimi, që do të ndihmojë KMD-në në orientimin e politikave të tij.
10. fuqizimi i kapaciteteve menaxheriale të KMD-së;
11. zhvillimi i infrastrukturës së teknologjisë së informacionit;
12. shtrirja e veprimtarisë së KMD-së në të gjithë vendin;
13. përfshirja e institucionit në rrjet dhe vendosja e bashkëpunimit me institucionet homologe;
14. bashkëpunimi me institucionet qendrore për hartimin e akteve nënligjore.

Në këtë kuadër, realizimi i këtyre produkteve do të përbëjë në vetvete treguesit e përgjithshëm për realizimin e prioriteteve strategjike dhe objektivave specifike për vitin 2012-2015. Ndërsa, për sa u përket treguesve specifike, vlerësohet se këta tregues do të fokusohen në:

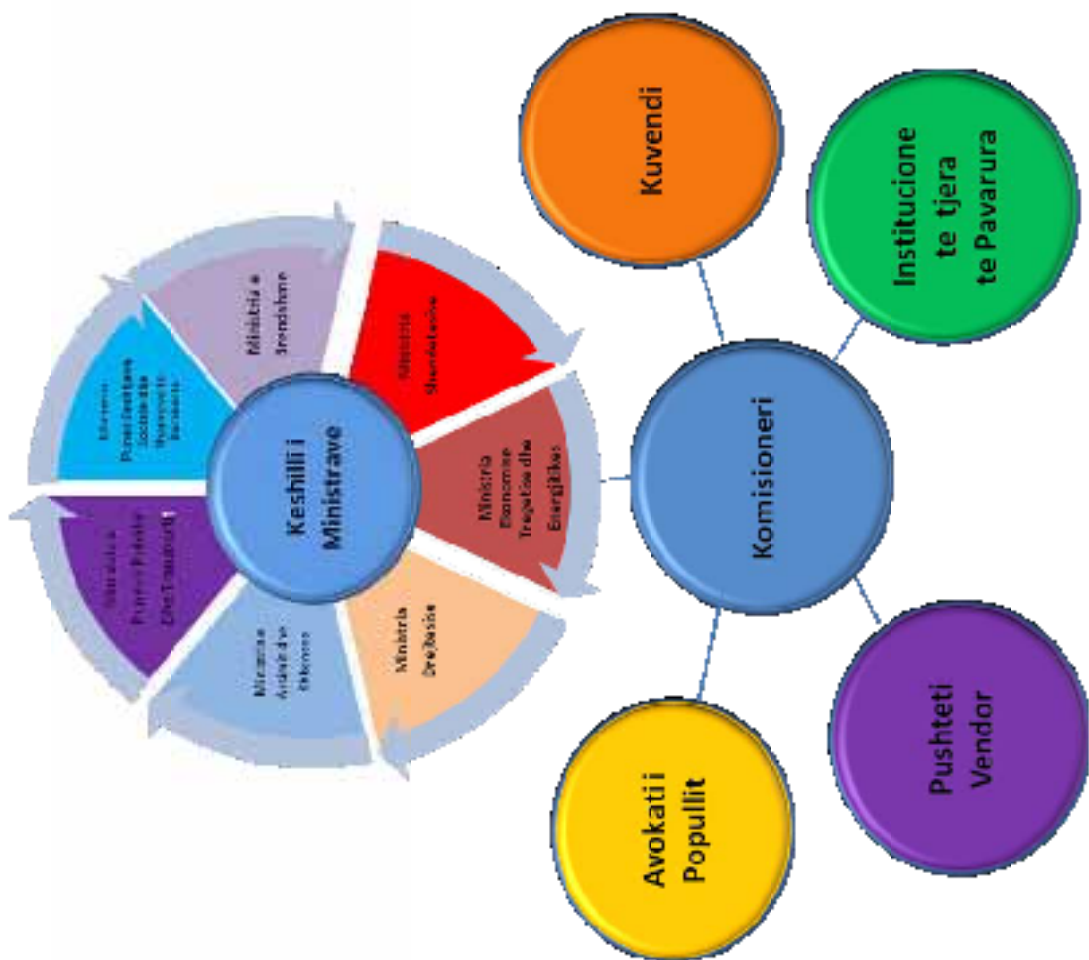
1. afatet për realizimin e aktiviteteve;
2. eficiencën në kohë dhe kosto;
3. cilësinë dhe saktësinë e hartimit të raporteve të monitorimit dhe vlerësimit;
4. angazhimin e stafit të KMD-së në proceset monitoruese dhe vlerësuese;
5. rritjen e numrit të ankesave të trajtuara nga KMD-ja dhe drejtuar KMD-së;
6. rritjen e numrit të sondazheve dhe të anketimeve;
7. numrin e akteve ligjore të reja të cilat do të hartohen, do të ndryshohen apo do të përafrohen në fushën e diskriminimit;
8. rritjen e numrit të akteve të cilat i nënshtrohen për mendim KMD-së;
9. numrin e rekomandimeve/opinioneve dhe raporteve të përgatitura nga KMD-ja, drejtuar autoriteteve përkatëse për çështje që lidhen me diskriminimin;
10. rritjen e aktiviteteve ndërgjegjësuëse dhe informuese të KMD-së;
11. rritjen e numrit të stafit të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si dhe përmirësimin e kushteve të punës;
12. rritjen e vazhdueshme të nëpunësve të trajnuar në këtë fushë, si dhe rritjen e numrit të zyrave të KMD-së në të gjithë Shqipërinë.

Gjatë zhvillimit të procesit të monitorimit dhe vlerësimit mund të përdoren edhe tregues të tjerë të përgjithshëm ose specifike, në varësi të objektivave të cilët kërkohen të realizohen.

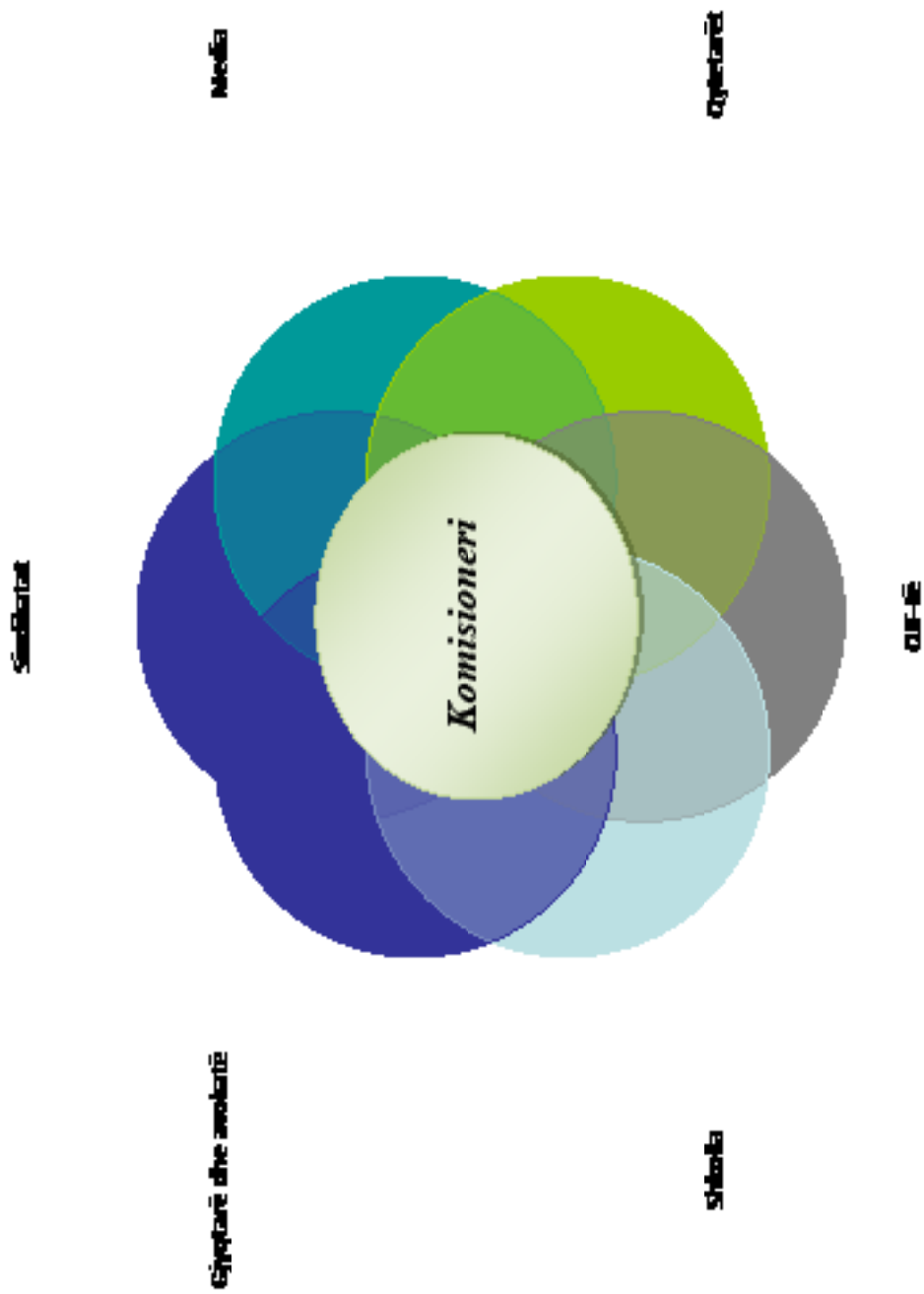
SHTOJCA NR. 1 SKEMA E SHQYRTIMIT TË ANKESËS



SHTOJCA NR. 2 SKEMA E BASHKËPUNIMIT TË KMD-SË ME INSTITUCIONET SHETËTËRORE



SHTOJCA NR. 3 MARRËDHËNIET ME PUBLIKUN



SHTOJCA NR. 4 MATRICA E FENOMENEVE DISKRIMINUESE TË EVIDENTUARA NGA RAPORTET E INSTITUCIONEVE DHE TË ORGANIZATAVE TË NDRYSHME NË FUSHA TË NDRYSHME DHE SIPAS SHKAQEVË Kryesore të Diskriminimit

Shkaqet	Punësimi	Arsimi	Strehimi	Shëndetësia	Të tjera
Prejardhja etnike/ Raca	Papunësi afatgjatë për minoritetin rom Pabarazi në aksesin për punësim për minoritetin rom Numër i lartë i të papunëve romë	Regjistrimi në arsimin parashkollor i fëmijëve romë vazhdon të jetë më i ulët se ai i pjesës tjetër të popullsisë ¹³ Diskriminim i vazhdueshëm për sa i përket aksesit në arsim ¹⁴ Mësime fakultative në gjuhët e minoriteteve etnike	Kushte të vështira jetese për minoritetin rom Të pastrehë Akses i kufizuar në mundësitë për strehim/ akomodim të përshtatshëm	Akses në kujdesin shëndetësor parësor Jo të gjithë fëmijët romë janë vaksinuar ¹⁶ Mangësi në kujdesin shëndetësor të	Ende mungon regjistrimi zyrtar për romët. Kushte mjaft të vështira jetese Nxitje e pjesëmarrjes në jetën publike dhe institucionet shtetërore Grupe të cenueshme ndaj trafikimit

¹³ Progres raporti 2011, faqe 20.

¹⁴ Progres raport 2011, faqe 20.

¹⁶ Raport ECRI 2010 (Komisioni Europian kundër Racizmit dhe Intolerancës) faqe 26

		<p>Më shumë ndëshkime kundrejt fëmijëve romë sesa kundrejt fëmijëve të tjerë</p> <p>Nxënësit romë janë shënjestër e fyerjeve dhe sjelljeve diskriminuese</p> <p>Vendosja e nxënësve romë dhe egjiptianë në bankat në fund të klasave</p> <p>Nivel mjaft i ulët arsimimi i minoritetit rom</p> <p>Akses i kufizuar në gëzimin efektiv të së drejtës për arsim për të gjithë fëmijët që u përkasin minoriteteve dhe grupeve të tjera të cënueshme, shumica e</p>		<p>komunitetit rom</p> <p>Jetëgjatësia është 10 vjet më e ulët se e pjesës tjetër të popullsisë që nuk u përket grupeve etnike</p> <p>Pabarazi në mundësitë për kujdesin shëndetësor</p>	<p>Pjesëmarrje e ulët në procesin e vendimmarrjes në nivel qendror dhe vendor</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

¹⁵ Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racial.

<p>Seksi/ Gjinia</p>	<p>Pagesë e pabarabartë</p> <p>Të nënpërfaqësuar në tregun e punës</p> <p>Mbikëqyrje e kufizuar e ngacmimeve seksuale në vendin e punës¹⁷</p> <p>Shkallë më e lartë e papunësisë së grave në raport me burrat</p> <p>Diferencë e madhe në pagesa për shkak të gjinisë</p>	<p>Nivel i lartë i braktisjes së shkollimit.</p> <p>Nivel i ulët përfaqësimi i grave në shkallë të larta drejtuese në institucionet arsimore</p>	<p>Pabarazi në aksesin për kujdes shëndetësor në zonat rurale në krahasim me ato urbane</p> <p>Stigmatizim dhe përjashtim shoqëror i grave të prekura nga HIV/AIDS-i</p>	<p>Gratë vuajnë dhunë në familje¹⁸</p> <p>Dhuna në familje nuk sanksionohet dhe kriminalizohet në mënyrën e duhur</p> <p>Kuota gjinore nuk është respektuar në të gjithë vendin në zgjedhjet lokale në maj 2011</p> <p>Prostitutat dhe viktimat e trafikimit mbeten ende penale, sipas Kodit Penal të RSh¹⁹</p>
-----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹⁷ CEDAW (Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave), Report 2010.

¹⁸ Raport alternativ i OJF-ve shqiptare për Komitetin për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave.

¹⁹ Raport 2010 CEDAW (Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave).

<p>Orientimi seksual/iden titeti gjinor (përkatësia në komunitetin LGBT)</p>				<p>Kujdes mjekësor i papërshtatshëm</p>	<p>Homofobia mbetet e përhapur te njerëzit, duke përfshirë këtu edhe nëpunësit e shërbimit civil²⁰</p> <p>Personat që i përkasin komunitetit LGBT, janë bërë në disa raste pre e dhunës dhe e sjelljeve diskriminuese dhe kërcënuese²¹</p> <p>Janë raportuar raste të ndryshme të dhunës dhe keqtrajtimit kundrejt komunitetit transgjnor²²</p>
<p>Aftësia e</p>	<p>Gratë me aftësi të kufizuara janë edhe më të privuara²³</p> <p>Diskriminim i</p>	<p>Numër i ulët i fëmijëve me aftësi të kufizuara ndjekin shkollën për shkak të mungesës së programeve të veçanta</p>		<p>Kujdes mjekësor i papërshtatshëm</p>	<p>Diskriminim brenda kategorive të aftësisë së kufizuar. Individidët që vuajnë nga aftësia e kufizuar mendore nuk</p>

²⁰ Progres raport 2011, faqe 18.

²¹ Raport i Ambasadës PINK 2011.

²² Progres raport 2011, faqe 18.

²³ Raport alternativ i OJF-ve shqiptare për Komitetin për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave.

kufizuar	shumëfishhtë për gratë me aftësi të kufizuara Nuk ka kuota për punësim për personat me aftësi të kufizuara Mungesë e infrastrukturës (përshtatjes së arsyeshme)	arsimore dhe të infrastrukturës së përshtatshme të institucionit arsimor Mungesë e shërbimeve mbështetëse të mjaftueshme ndaj personave me aftësi të kufizuara		kanë ende status zyrtar
Mosha	Punësimi i fëmijëve mbetet një çështje që përbën shqetësim serioz			

KAPITULLI VI:

PLANI I VEPRIMIT

Nr.	Objektivat specifikkë	Veprimet që duhen ndërmarrë	Koha e realizimit	Burimet/Buxheti 000 lekë	Institucionet përgjegjëse dhe partnerë	Mekanimzat monitorues dhe vlerësues
Prioriteti strategjik 1						
Rritja e ndërgjegjësimit të opinionit publik për mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e KMD-së në këtë fushë						
1.1	Arritja e një niveli bazë ndërgjegjësimi të publikut në përgjithësi	Identifikimi i institucioneve të cilat kanë kontakte të drejtpërdrejta me qytetarët, si dhe krijimi i formave të bashkëpunimit me këto institucione	2012	PBA 2012-2014 (600-601): 2334	KMD AUTORITETET PUBLIKE ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE	-Numri i ankesave -Numri i aktiviteteve -Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave
		Botimi i broshurave, katalogëve dhe manualeve me qëllim rritjen e shkallës së njohjes së ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”		PBA 2012-2014 (602): 480		
		Organizimi i aktiviteteve promovuese, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta, me qëllim edukimin e popullsisë dhe promovimin sa më gjerë të parimeve të trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit		PBA 2012-2014 (602): 500	MEDIA	-Niveli i bashkëpunimit -Angazhimi i stafit të KMD-së
		Zhvillimi i një spoti publicitar dhe transmetimi në TV		Parashikim: 300	NJËSITË E QEVERISJES VENDORE	
		Krijimi i një këndi për vendosjen e broshurave dhe botimeve të tjera të KMD -së, në insitucione të cilat kanë kontakte të drejtpërdrejta me qytetarët		PBA 2012-2014 (602): 2520		

1.2	<p>Arrija e një niveli të lartë ndërgjegjësimi në institucionet arsimore parauniversitare dhe universitare (në mënyrë specifike të drejtuesve të institucioneve arsimore, mësuesve, psikologëve, nxënësve dhe studentëve)</p>	<p>Organizimi i aktiviteteve "Open Days" në bashkëpunim me njësitë e qeverisjes vendore</p>	<p>2012</p>	<p>PBA 2012-2014 (600-601-602): 3417</p>	<p>KMD MASH ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE INSTITUCIONET ARSIMORE PARAUNIVERSITARE DHE UNIVERSITARE</p>	<p>-Numri i ankesave -Numri i aktiviteteve -Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave -Niveli i bashkëpunimit -Angazhimi i stafit të KMD-së</p>
1.3	<p>Arrija e një niveli të lartë ndërgjegjësimi në fushën e punësimit në sektorin publik dhe privat (në mënyrë specifike të Departamentit të Administratës Publike, Inspektoratit të Inspektorateve të</p>	<p>Organizimi i aktiviteteve promovuese, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta, me grupe specifike arsimore parauniversitare dhe universitare</p>	<p>2012</p>	<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p>	<p>KMD AUTORITETET PUBLIKE</p>	<p>-Numri i ankesave -Numri i aktiviteteve -Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i</p>

1.4	Punës, sindikatave, Dhoma e Tregtisë)	<p>Botimi i broshurave, katalogëve dhe manualeve për grupe specifike në sektorin publik dhe atë privat</p>	<p>PBA 2012-2014 (602): 480</p>	<p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p>	<p>ankesave -Numri i monitorimeve -Niveli i bashkëpunimit -Numri i memorandumeve --Cilësia e rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluese</p>
		<p>Planifikimi dhe kryerja e veprimtarive monitoruese në fushën e punësimit, në sektorin publik dhe atë privat, me fokus të veçantë tek aksesi i grupeve të cenushme të mundësitë e punësimit dhe respektimi i kritereve ligjore gjatë punësimit</p>			
		<p>Hartimi i kalendarit dhe i metodologjisë së monitorimit, si dhe propozimi i masave dhe rekomandimeve</p>	<p>PBA 2012-2014 (600-601-602): 2804</p>	<p>DAP ITAP</p>	<p>-Numri i bashkëpunimit -Niveli i bashkëpunimit -Numri i memorandumeve --Cilësia e rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluese</p>
		<p>Organizimi i aktiviteteve promovuese, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta me grupe specifike të cenushme</p>			
	Arrija e një niveli bazë ndërgjegjësimi në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve për nëpunësit civilë dhe punonjësit e njësive të qeverisjes vendore	<p>Identifikimi i institucioneve në fushën e ofrimit të të mirave dhe shërbimeve për nëpunësit civilë dhe punonjësit e njësive të qeverisjes vendore</p>	<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p>	<p>KMD</p>	<p>-Numri i ankesave -Respektimi i afateve të shqyrtimit të ankesës - Cilësia dhe saktësia e trajtimit të ankesave</p>
		<p>Botimi i broshurave, katalogëve dhe manualeve me qëllim rritjen e shkallës së njohjes nga nëpunësit civilë dhe punonjësit e njësive të qeverisjes vendore të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi"</p>			
			<p>PBA 2012-2014 (600-601): 500</p>	<p>PERSONAT PRIVATË</p>	
			<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p>	<p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p>	
			<p>PBA 2012-2014 (602): 480</p>	<p>PERSONAT PRIVATË</p>	
				<p>INSPEKTORATET E PUNËS</p>	
				<p>SINDIKATAT DHOMAT E TREGTISË</p>	
				<p>PERSONAT PRIVATË</p>	
				<p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p>	
				<p>AUTORITETET PUBLIKE</p>	
				<p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p>	
				<p>NJËSITË E QEVERISJES VENDORE</p>	

1.5	Rritja e ndërgjegjësimit të medias për të raportuar/paraqitur çështje të diskriminimit	<p>Bofimi i broshurave, katalogëve dhe manualeve për gazetarët.</p> <p>Organizimi i aktiviteteve promovuese, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta, me përfaqësues të medias</p>	2012	<p>PBA 2012-2014 (602): 480</p> <p>PBA 2012-2014 (602): 500</p>	KMD ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE MEDIA	<p>-Numri i çështjeve të raportuara</p> <p>- Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave</p> <p>-Numri i aktiviteteve</p>
Prioriteti strategjik 2 Rritja e numrit të ankesave drejtuar KMD-së						
2.1	Rritja e numrit të ankesave të personave me aftësi të kufizuara në fushën e të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e arsimit	<p>Planifikimi dhe kryerja e veprimtarive monitoruese në fushën e të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e arsimit</p> <p>Identifikimi i institucioneve, hartimi i kalendarit dhe i metodologjisë së monitorimit për PAK si dhe propozimi i masave dhe rekomandimeve</p> <p>Organizimi i aktiviteteve, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta, me përfaqësues të personave me aftësi të</p>	2012	<p>PBA 2012-2014 (600-601-602): 2804</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p> <p>PBA 2012-2014 (602): 500</p>	KMD AUTORITETET PUBLIKE ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE INSTITUCIONET ARSIMORE	<p>-Numri i ankesave</p> <p>-Numri i aktiviteteve</p> <p>- Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave</p> <p>-Numri i monitorimeve</p> <p>-Niveli i bashkëpunimit</p>

2.2	Rrija e numrit të ankesave të komunitetit rom dhe atij egjiptian në fushën e të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e arsimit	Identifikimi i institucioneve, hartimi i kalendarit dhe i metodologjisë së monitorimit për komunitetin rom dhe atë egjiptian si dhe propozimi i masave dhe rekomandimeve		2012	PBA 2012-2014 (600-601): 2804 PBA 2012-2014 (600-601): 2334	KMD AUTORITETET PUBLIKE ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE INSTITUCIONET	-Numri i ankesave -Numri i aktiviteteve - Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave -Numri i	
		Planifikimi dhe kryerja e veprimtarive monitoruese në fushën e të mirave dhe shërbimeve si dhe në fushën e arsimit	Botimi i broshurave, katalogëve dhe manualeve për grupe specifike dhe sipas formave të përshtatura për PAK					PBA 2012-2014 (602): 480
		Identifikimi dhe bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, për shkak të aftësisë së kufizuar	Profilizimi i strukturave brenda KMD-së, si dhe krijimi i pikës së kontaktit, për personat me aftësi të kufizuara					PBA 2012-2014 (600-601): 2334
		Profizimi i strukturave brenda KMD-së, si dhe krijimi i pikës së kontaktit, për personat me aftësi të kufizuara						
		kufizuara						
–Cifëria e rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluese								

		Organizimi i aktiviteve, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta, me përfaqësues të komunitetit rom dhe atij egjiptian.		PBA 2012-2014 (602): 500	monitorimeve -Niveli i bashkëpunimit -Cilësia e rekomandimeve dhe marrja e masave parandaluese
		Profilizimi i strukturave brenda KMD-së, si dhe krijimi i pikës së kontaktit, për komunitetin rom dhe atë egjiptian.		PBA 2012-2014 (600-601): 2334	ARSIMORE
		Identifikimi dhe bashkëpunimi me organizatat e shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi të komunitetit rom dhe atij egjiptian		PBA 2012-2014 (600-601): 2334	
2.3	Zgjerimi i aktivitetit të KMD-së me qëllim sigurimin e mbrojtjes nga diskriminimi dhe ofrimin e një shërbimi sa më pranë qytetarëve dhe grupeve të cenueshme	Hartimi i një studimi fizibiliteti të hollësishëm në lidhje me shtrirjen territoriale, kompetencën lëndore dhe tokësore të KMD-së, si dhe impaktin financiar të kësaj iniciative	2012	PBA 2012-2014 (600-601): 3851	- Afati i realizimit -Numri i zyrave vendore të ngritura
		Nisma për amendimin e ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”		PBA 2012-2014 (600-601): 3551	-Numri i personave të trajnuar, të rekrutuar rrishtas -Numri i fushatave sensibilizuese në rajonet ku do të ngrihen zyrat vendore
				Për identifikim+kërkesa buxhetore shtesë	

2.4	Krijimi i një mekanizmi efektiv për bashkëpunimin me aktorë të ndryshëm të shoqërisë civile	Ngritja e zyrave vendore, në funksion të shtrirjes së veprimtarisë në të gjithë vendin	2012	<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851+ Për identifikim+kërkesa buxhetore shtesë</p>	<p>KMD</p> <p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p>	<p>- Afatet e realizimit të aktiviteteve</p> <p>- Shqyrtimi në kohë dhe me profesionalizëm i ankesave</p> <p>-Niveli i bashkëpunimit</p> <p>-Numri i organizatave të shoqërisë civile</p>
		<p>Profilizimi i strukturave brenda KMD-së, si dhe krijimi i pikës së kontaktit, për bashkëpunimin me organizatat e shoqërisë civile</p> <p>Identifikimi i organizatave të shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, si dhe krijimi i adresarit të këtyre organizatave</p> <p>Hartimi i metodologjisë së bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, në kuadër të identifikimit të fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimit e modaliteteve (realizimi i veprimtarive të përbashkëta në mbështetje të fushatave për mosdiskriminimin e grupeve të ceneshme dhe për të realizuar adresimin e ankesave; organizimi i aktiviteteve promovuese, si konferenca apo tryeza të rrumbullakëta; botimi i broshurave dhe katalogëve etj.)</p>				

Prioriteti strategjik 3
Organizimi i përshtatshëm institucional me qëllim rritjen e efikasitetit të zyrës së KMD-së

3.1	Ristrukturimi i institucionit me qëllim ndarjen sa më të qartë të kompetencave	Profilizimi i inspektorëve dhe ndarja e qartë e përkrahjeve të punës, në varësi të kritereve, si fusha apo grupet e cënueshme	2012	PBA 2012-2014 (600-601): 3851	KMD	- Afatet për realizimin e aktiviteteve
		Rishikimi dhe ndërmarrja e ndryshimeve të nevojshme në strukturën organizative dhe organogramin e KMD-së		PBA 2012-2014 (600-601): 3851		- Eficienca në kohë dhe kosto
		Rishikimi i rregullave ekzistuese të funksionimit dhe amendimi i rregullores ekzistuese të institucionit		PBA 2012-2014 (600-601): 3851		- Cilësia dhe saktësia e hartimit të raporteve të monitorimit dhe vlerësimit
						- Angazhimi i stafit të KMD-së, në proceset monitoruese dhe vlerësuese
						-Niveli i bashkëpunimit ndërinstitucional
						-Numri i ankesave të paraqitura në KMD dhe të trajtuara
						- Cilësia dhe saktësia e trajtimit të ankesave
						- Numri i stafit
						-Numri i personave të trajnuar
						-Niveli i profilizimit

3.2	Përqendrimi i shqyrtimit të ankesës brenda një strukture të vetme të zyrës së KMD-së.	<p>Informaticizimi i të dhënave. Krijimi i një programi elektronik (software) për menaxhimin e ankesave dhe përfundimin e të dhënave statistikore për hartimin e politikave të veçanta për grupet e cënueshme më të diskriminuara</p> <p>Administrimi dhe trajnimi i stafit të Drejtorisë së Hetimit-Inspektimit për përdorimin e sistemit</p> <p>Profilizimi i inspektorëve dhe ndarja e qartë e përkrahjeve të punës, në varësi të kriterëve, si fusha apo grupet e cënueshme, në Drejtorinë e Hetimit-Inspektimit</p>	2012	<p>PBA 2012-2014 (230-231): 2040</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851+ Për identifikim+kërkesa buxhetore shtesë</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p>	<p>KMD</p>	<p>- Afatet për realizimin e aktiviteve</p> <p>- Eficienca në kohë dhe kosto</p> <p>- Cilësia dhe saktësia e hartimit të raporteve të monitorimit dhe vlerësimit</p> <p>- Angazhimi i stafit të KMD-së, në proceset monitoruese dhe vlerësuese</p>
3.3	Fuqizimi i kapaciteteve të strukturës së marrëdhënieve me publikun	<p>Ngritja e infrastrukturës dhe e logjistikës përkatëse me qëllim ofrimin e shërbimeve të një cilësie të lartë</p> <p>Rritja e numrit të stafit të strukturës së marrëdhënieve me</p>	2012	<p>PBA 2012-2014 (231): 2550</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334+ Për identifikim+kërkesa</p>	<p>KMD</p> <p>DAP</p> <p>ITAP</p>	<p>-Numri i ankesave</p> <p>-Numri i trajnimeve</p> <p>Numri i nëpunësve të trajnuar</p>

		<p>publikun</p> <p>Trajnimi i vazhdueshëm i stafit të strukturës së marrëdhënieve me publikun</p> <p>Administrimi i adresarit të organizatave të shoqërisë civile që veprojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi</p>		<p>buxhetore shtesë</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334+ Për identifikim+kërkesa buxhetore shtesë</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p>		
<p>3.4</p> <p>Fuqizimi i kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së</p>	<p>i</p> <p>Ndërtimi i një bashkëpunimi të ngushtë me Institutin e Trajnimit të Administratës Publike (ITAP) dhe Departamentin e Administratës Publike (DAP), si institucionet kryesore të cilat luajnë rol të rëndësishëm në procesin e trajnimit dhe aftësimit të nëpunësve civilë në Shqipëri</p> <p>Analiza periodike e nevojave për trajnim për t'u përgjigjur siç duhet kërkesave që lidhen me proceset në administratën publike dhe fushën e mosdiskriminimit</p> <p>Rishikimi i programeve të trajnimeve për nëpunësit civilë dhe zhvillimi i moduleve të reja të nevojshme; përfshirja e tyre në programet e ITAP-it si dhe përmirësimi i vazhdueshëm i cilësisë së programeve të trajnimit dhe hulumtimit për</p>	<p>2012</p>	<p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p>	<p>KMD</p> <p>DAP</p> <p>ITAP</p> <p>MINISTRIA E INTEGRIMIT EUROPIAN</p> <p>ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE</p> <p>ORGANIZMA NDËRKOMBËTARË</p>	<p>-Numri i kurrikulave të hartuara</p> <p>-Numri i personave të trajnuar</p> <p>-Niveli i bashkëpunimit</p> <p>-Numri i organizatave të anëtarësuara</p>	

	zhvillimin e kapaciteteve			PBA 2012-2014 (600-601): 3851	
Vlerësimi i nevojave për trajnim lidhur me çështjet e integritetit në Bashkimin Europian për fushën e mosdiskriminimit	Hartimi i kurrikulave të trajnimeve për nivelet e ndryshme të nëpunësve civilë në çështje të integritetit evropian për fushën e mosdiskriminimit	Avancimi i bashkëpunimit dhe koordinimit me Ministrinë e Integritetit Evropian, ITAP-in dhe DAP-in, si dhe me organizatat e tjera që kontribuojnë në procesin e integritetit evropian për hartimin dhe realizimin e trajnimeve në këtë fushë		PBA 2012-2014 (600-601): 3851	
Bashkëpunimi i ngushtë i KMD-së me institucionet e tjera homologe me qëllim shkëmbim përvojash; identifikimi i fushave të bashkëpunimit dhe përcaktimi i modaliteteve në kuadër të këtij bashkëpunimi	Aktivitete të stafit në drejtim të anëtarësimit në organizata ndër-kombëtare, pjesëmarrjes në konferenca si dhe vizitave studimore.			PBA 2012-2014 (600-601-602): 5168	
				PBA 2012-2014 (600-601-602): 5168	

Prioriteti strategjik 4
Konsolidimi i rolit të KMD-së në sektorin publik dhe atë privat

4.1	Konsolidimi i rolit të KMD-së në sektorin publik	Hartimi nga KMD-ja i një metodologjie monitorimi dhe raportimi të fenomeneve diskriminuese nga institucionet publike, si dhe monitorimi i vazhdueshëm, po nga KMD-ja, i zbatimit të ligjit	2012	PBA 2012-2014 (600-601): 3851	KMD AUTORITETET PUBLIKE ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE INSTAT NJËSITË E QEVERISJES VENDORE INSPEKTORATI I PUNËS DREJTORIA E POLICISË SË SHQITIT DREJTORIA E PËRGJITHSHME E BURGJEVE INSTITUCIONET	- Afatet e realizimit të aktiviteve -Numri i kurrikulave të hartuara
		Identifikimi i njërive të qeverisjes vendore si dhe krijimi i formave të bashkëpunimit me këto institucione		PBA 2012-2014 (600-601): 2334		-Afatet e realizimit të aktiviteve -Numri i kurrikulave të hartuara
		Bashkëpunim me INSTAT-in për sigurimin dhe shkëmbimin e të dhënave		PBA 2012-2014 (600-601): 3851		-Numri i personave të trajnuar -Niveli i bashkëpunimit -Numri i aktiviteve
		Vendosja e bashkëpunimit me institucione shtetërore, si: Inspektorati i Punës, Drejtoria e Policisë së Shtetit, Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, institucionet rezidenciale publike si edhe institucionet shëndësore, me synim jo vetëm ndërgjegjësimin dhe promovimin sa më të gjerë të parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit, përmirësimin e kapaciteteve të administratës së këtyre institucioneve, por edhe monitorimin e tyre		PBA 2012-2014 (600-601): 2334		

4.2	Konsolidimi i rolit të KMD-së në opinionionin publik	Hartimi i kurrikulave të veçanta për trajnimin e nëpunësve dhe përfaqësuesve të organizatave të shoqërisë civile, në fushën e mosdiskriminimit	2012	PBA 2012-2014 (600-601): 3851	REZIDENCIALE PUBLIKE	- Afatet e realizimit të aktiviteteve -Niveli i bashkëpunimit - Numri i institucioneve të përfshira në iniciativë -Numri i sondazheve dhe anketave të kryera
				PBA 2012-2014 (600-601): 3851	INSTITUCIONET SHËNDETËSORE	
				PBA 2012-2014 (600-601): 3851	KOMISIONI SHËTËROR I NDIHMËS JURIDIKE	
				PBA 2012-2014 (600-601): 3851	AVOKATI I POPULLIT	
				PBA 2012-2014 (600-601): 3851		
				PBA 2012-2014 (602): 500		
Vendosja e kontakteve dhe forcimi i bashkëpunimit me sektorin privat me synim shtrirjen e funksioneve ligjore të tij edhe ndaj sipërmarrjeve private përmes institucionalizimit të marrëdhënieve dhe koordinimit me Qendrën Kombëtare të Regjistrimit të Bizneseve, Dhomën e Tregtisë, si dhe organizma të ndryshëm që operojnë në sektorin privat					KMD ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE QENDRA KOMBËTARE E REGJISTRIMIT TË BIZNESEVE DHOMA E TREGTISË, ORGANIZMA TË	

						<p>PBA 2012-2014 (600-601-602): 2804</p> <p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p>	<p>NDRYSHËM QË OPEROJNË NË SEKTORIN PRIVAT</p>	<p>-Saktësia e analizimit, përpunimit dhe interpretimit të të dhënave</p> <p>-Implementimi i përfundimeve në politika dhe plane masash në vijim</p>
Realizimi në mënyrë periodike i sondazheve/anketave me tematika të ndryshme , për të evidentuar grupet me të prekura nga diskriminimi	Hartimi nga KMD-ja i një metodologjie e cila do të mbështetet mbi këto shtylla kryesore:							
	<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 dhënave. Hartimi i një raporti me rezultatet e vërtetimit. • Publikimi dhe interpretimi i rezultateve 							
4.3	Rritja e vizibilitetit të KMD-së nëpërmjet pjesëmarrjes në median e shkruar dhe atë vizive.		2012		<p>PBA 2012-2014 (600-601): 2334</p> <p>Për identifikim+kërkesa buxhetore shtesë</p>	<p>KMD</p> <p>MEDIA</p>	<p>- Afatet e realizimit të aktiviteteve</p> <p>-Niveli i bashkëpunimit</p> <p>- Numri i mediave të përfshira në iniciativë</p> <p>- Numri i aktiviteteve</p>	
4.4	Krijimi i standardeve të larta profesionale gjatë ushtrimit të kompetencave	Përmirësimi i mëtejshëm i mekanizmeve ligjorë për mbrojtjen nga diskriminimi (Hartime ligjore, dhënie mendimi, udhëzime,	2012		<p>PBA 2012-2014 (600-601): 3851</p>	<p>KMD</p>	<p>- Afatet për realizimin e aktiviteteve</p>	

