



Nr. 300 prot.

Nr. 366 prot.

Tiranë, 22/02/2023

Tiranë, 22/02/2023

MARRËVESHJE BASHKËPUNIMI

Lidhur ndërmjet

KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

DHE

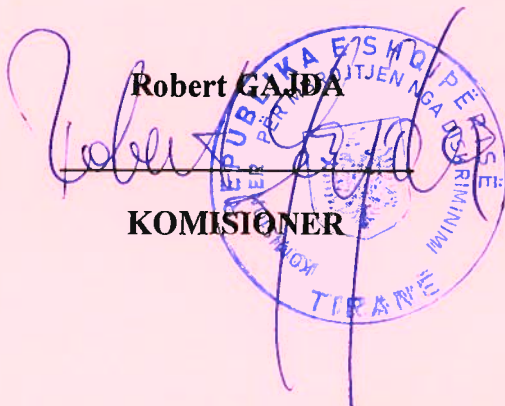
INSPEKTORATIT SHTETËROR TË PUNËS DHE SHËRBIMEVE SHOQËRORE

PËR

**KOMISIONERIN PËR MBROJTJEN NGA
DISKRIMINIMI**

PËR

**INSPEKTORATIN SHTETËROR TË PUNËS
DHE SHËRBIMEVE SHOQËRORE**

Robert GAJDA

KOMISIONER

Eljo MUÇAJ

KRYEINSPEKTOR

MARRËVESHJE BASHKËPUNIMI

Lidhur ndërmjet

KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

DHE

INSPEKTORATIT SHTETËROR TË PUNËS DHE SHËRBIMEVE SHOQËRORE

Në vazhdim të referuara si “Palë”,

Preambulë

Palët e kësaj marrëveshjeje,

- Kuptojnë qartë përgjegjësitë e tyre institucionale për të nxitur një mjedis të përgjithshëm me zero tolerancë kundër diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit, në mënyrë që të lehtësojnë parandalimin dhe marrjen e masave të tjera ndaj këtyre sjelljeve dhe praktikave të dëmshme;
- Vlerësojnë se dinjiteti, siguria ekonomike dhe mundësitë e barabarta në punë e punësim si dhe rëndësia e një kulture pune, bazuar në respektin dhe dinjitetin e ndërsjelltë për të parandaluar diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin duke përfshirë dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore, janë domosdoshmëri për një mjedis miqësor pune;
- Janë të bindura dhe pranojnë se diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi në botën e punës përbëjnë shkelje dhe abuzim të të drejtave të njeriut dhe se dhuna dhe ngacmimi janë një kërcënim për mundësi të barabarta dhe janë të papranueshme dhe të papajtueshme me punën e denjë;

Nënshkruajnë Marrëveshje Bashkëpunimi si më poshtë vijon:

Neni 1

Qëllimi

Qëllimi i kësaj marrëveshje është rritja e ndërveprimit mes palëve si organe përgjegjëse që kanë tagrat dhe mandatin për kontrollin e çështjeve që lidhen me punën, barazinë dhe mos-

diskriminimin, duke përfshirë barazinë gjinore, dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, me qëllim parandalimin, reduktimin dhe adresimin e këtyre fenomeneve.

Neni 2

Objekti

Objekti i kësaj marrëveshjeje është institucionalizimi i marrëdhënieve mes dy palëve për sigurimin e ndihmës reciproke në drejtim të lehtësimit të shkëmbimit të informacionit dhe të bashkëpunimit në kuadër të marrjes së masave për mbrojtjen nga diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi në botën e punës.

Neni 3

Baza ligjore

Kjo marrëveshje bazohet në bazën ligjore si më poshtë vijon:

- Kushtetuta e RSH*
- Konventa nr. 190 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Konventa për dhunën dhe ngacimin, 2019”, ratifikuar me ligjin nr 13/2022.*
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë (Ligji 7961/1995, i ndryshuar)*
- Kodi i Procedurave Administrative të RSH (Ligji nr. 44/2015)*
- Ligji “Për inspektimin në RSH” (Ligji nr.10433/2011)*
- Ligji “Për inspektimin e punës” (Ligji nr.9634/2006 i ndryshuar)*
- Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” (Ligji Nr. 10 221/2010, ndryshuar)*
- Ligji “Për Barazinë Gjinore në Shoqëri” (Ligji Nr. 9970 / 24.07.2008).*
- Ligji “Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë” (Ligji Nr. 10 237/18.2.2010, i ndryshuar).*
- Strategjia Kombëtare për barazinë gjinore në shoqëri 2021-2030.*
- Programi i punës së denjë për vendin 2023-2026.*

Neni 4

Bashkëpunimi me qëllim ndërgjegjësimin dhe profesionalizmin institucional

Palët e kësaj marrëveshjeje bashkëpunojnë për marrjen e masave me qëllim ndërgjegjësimin dhe rritjen profesionale në lidhje me çështje të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimin në punë e punësim.

Pa u kufizuar, bashkëpunimi mes palëve për këtë çështje konsiston në **hartimin e një plani të detajuar vjetor aktivitetesh dhe të takimeve të përbashkëta në drejtime si:**

1. Evidentimi i bazës ligjore të përbashkët dhe përgatitja e një përmbledhëseje (të dispozitave të kuadrit ligjor dhe nënligjor në fuqi, përfshi ato të Konventës 190 të ILO-s) mbi bazën e të cilës synohet një ndërveprim institucional dhe efektiv me qëllim punën e denjë, rekrutimin dhe eliminimin e diskriminimit, dhunës e ngacmimit në botën e punës;
2. Evidentimi i dokumentave strategjikë kombëtare dhe rekomandimeve ndërkombëtare që trajtojnë dhe përcaktojnë detyra e rekomandime për çështje të përbashkëta të palëve që lidhen me mbrojtjen nga diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi në botën e punës;
3. Krijimi i një skuadre të trajnuesve me njohuri të thelluara mbi kuadrin ligjor, standardet ndërkombëtare dhe praktikën gjyqësore lidhur me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në botën e punës si dhe pajisja e tyre me mjetet didaktike efektive përmes trajnimit të trajnerëve në një aktivitet jo më pak se 2 (dy) ditor;
4. Organizimi i të paktën 2 (dy) aktiviteteve vjetore me qëllime informuese dhe trajnuese (një ose dy ditore) për stafet e të dy institucioneve dhe me pjesëmarrjen e aktorëve të tjerë, nëse kjo pjesëmarrje gjykohet e nevojshme, me qëllim fuqizimin e njohurive mbi diskriminimin, ngacmimin dhe dhunën në botën e punës në kontekstin e Konventës 190 të ONP mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës dhe të kuadrit ligjor shqiptar. Trajnimi të mbështetet në raste praktike dhe rolin e institucioneve në zgjidhjen e tyre.

Trajnimet të trajtojnë, por pa u kufizuar, tema të tilla si:

- a. Kuadri ligjor, standardet ndërkombëtare dhe praktika kombëtare e ndërkombëtare lidhur me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në botën e punës dhe rolin e ndërveprimit e institucioneve inspektuese/monitoruese.
- b. Efektet e diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në shëndetin psikologjik/emocional fizik dhe seksual, dinjitetin dhe mjedisin familjar dhe shoqëror të një personi dhe roli i palëve të kësaj marrëveshjeje në ndërgjegjësimin e aktorëve të botës së punës;
- c. Efektet e diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në cilësinë e shërbimeve publike dhe private, si dhe pengesat që personat e ndikuar, veçanërisht gratë, të kenë akses, të qëndrojnë dhe të përparojnë në tregun e punës;
- d. Papajtueshmëria e diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në botën e punës me promovimin e ndërmarrjeve të qëndrueshme; trajtimi i efekteve negative të diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit në botën e punës në organizimin e punës, marrëdhëniet në vendin e punës, angazhimin e punëtorëve, reputacionin e ndërmarrjes dhe produktivitetin;
- e. Efektet e dhunës në familje, në mjedisin e punës dhe masat efektive në këtë drejtim për të njohur, reaguar dhe adresuar bashkërisht këto fenomene.

- f. Risqet e diskriminimit, dhunës dhe ngacmimit ndaj personave që u përkasin grupeve vulnerabël apo kategorive që gëzojnë mbrojtje të veçantë ligjore dhe roli i palëve të marrëveshjes në mbrojtje të tyre .
 - g. Shqyrimi i ankesave lidhur me diskriminimin, ngacmimin dhe dhunën në botën e punës dhe mjetet efektive me qëllim zbatimin e nenit 10/h të Konventës 190 të ONP mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës të tilla si: autorizimi për të trajtuar dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, duke përfshirë lëshimin e urdhrave që kërkojnë marrjen e masave me forcë ekzekutuese të menjëhershme; urdhra për të ndaluar punën në rastet e një rreziku të afërt për jetën, shëndetin ose sigurinë, etj.
 - h. Tema të tjera të evidentuara nga praktika monitoruese/inspektuese, nga takimet e përbashkët vjetor, konferencën vjetore ose/dhe takimet me përfaqësuesit e punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve sipas pikave 5, 6 dhe 7 të këtij neni.
5. Organizimi i një takimi të përbashkët vjetor me qëllim që institucionet të përfitojnë nga ekspertiza e njëri- tjetrit në mbulimin sa më të mirë të rasteve të lidhura me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në punë përfshi dhunën me bazë gjinore.
 6. Organizimi i një konference vjetore me qëllim evidentimin e arritjeve dhe përvojave të mira përfshi ato ligjore dhe masave të tjera në lidhje me reduktimin dhe eliminimin e diskriminimit, dhunës e ngacmimit në botën e punës dhe të sfidave në drejtim të, por pa u kufizuar, faktorëve të riskut, stereotipeve gjinore, formave të diskriminimit, dhunës me bazë gjinore, etj;
 7. Realizimi i aktiviteteve me punëdhënësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve për ta parë fenomenin e diskriminimit, dhunës e ngacmimit si çështje të sigurisë dhe të shëndetit në punë;
 8. Palët e kësaj marrëveshjeje hartojnë/miratojnë broshuara/materiale të tjera (video) informuese të thjeshta të përgatitura nga vetë ato, ONP, ose aktorë të tjerë, të cilat marrin përsipër t'i shpërndajnë gjatë proceseve të inspektim/monitorimit dhe aktiviteteve të tjera ndërgjegjësuese si dhe t'i publikojnë, sipas rastit, në faqen zyrtare elektronike të institucioneve respektive, etj.
 9. Përgatitja e videove të thjeshtëzuara dhe me gjuhë miqësore për shërbimet dhe procedurat formale dhe jo formale në rastet e diskriminimit, dhunës e ngacmimit në botën e punës.

Neni 5

Ndërveprimi institucional me qëllim efektivitetin e inspektimeve

Palët e kësaj marrëveshjeje fuqizojnë bashkëpunimet inspektuese në lidhje me zbatimin e parimeve të barazisë e mos-diskriminimit në punë dhe mbrojtjen nga dhuna e ngacmimi në botën e punës.

Pa u kufizuar, bashkëpunimi mes palëve konsiston në forcimin e makinerisë inspektuese dhe **hartimin e një kalendari/plani të detajuar vjetor aktivitetesh dhe të takimeve të përbashkëta** mbajtur në konsideratë këto drejtime kryesore:

1. Mbi bazën e planeve individuale të monitorim/inspektimit dhe në kuadër të shqyrtimit të ankesave, palët bashkërendojnë punën për përcaktimin e një plani inspektimesh/monitorimesh për të dy palët me miratimin e titullarëve të tyre, me qëllim kontrollin e përmbushjes së detyrimeve për mbrojtjen nga diskriminimi, dhuna e ngacmimin në fushën e punësimit;
2. Inspektorati i Punës angazhohet të hartojë/përmirësojë në vazhdimësi listën e kontrollit/verifikimit që përdoret gjatë inspektimeve, me tregues që kanë të bëjnë me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në mjedisin e punës dhe shkëmbejë këtë listë me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
3. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi angazhohet të përmirësojë në vazhdimësi listën e kontrollit/verifikimit që përdoret gjatë monitorimit, me tregues që kanë të bëjnë me dhunën dhe ngacmimin në mjedisin e punës dhe shkëmbejë këtë listë me Inspektoratin e Punës;
4. Lista e kontrollit dhe procesi i monitorimi/inspektimi nga ana e të dy palëve të përfshijë të dhëna mbi:
 - a. ekzistencën e mekanizmave të brendshëm të ndërmarrjeve si dhe mbi politikat/rregulloret e miratuara ose jo në lidhje me ankesat e paraqitura lidhur me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në punë dhe në rast mungese të ndikojë në krijimin e tyre ose përmirësimin e tyre me këto elemente;
 - b. të dhëna mbi klauzolat e kontratave kolektive lidhur me diskriminimin, dhunën e ngacmimin si dhe rolin e mekanizmave të brendshëm të ankesave;
 - c. të përfshihet Konventa 190 e ONP-së në bazën ligjore të këtyre listave sipas pikës 2 dhe 3 të këtij neni, për të dy institucionet, duke nënvizuar detyrimet që burojnë për këto institucione si nga Konventa 190 ashtu edhe Rekomandimi 206.
5. Gjatë inspektimit/monitorimit të mbahen në vëmendje rreziqet e shtuara në cenim të të drejtave të kategorive që gëzojnë mbrojtje të veçantë ligjore me qëllim mbrojtjen nga diskriminimi, dhuna e ngacmimi përfshi diskriminimin me bazë gjinore.
6. Në përputhje me ligjet kombëtare dhe nenin 10, gërma h të Konventës 190 së ONP-së dhe legjisllacionit në fuqi, gjatë monitorimit/inspektimit palët, sipas rastit, palët marrin masa me ekzekutim të menjëhershme për të ndaluar punën në rastet e një rreziku të afërt për jetën, shëndetin dhe sigurinë, që lidhet me dhunën dhe ngacmimin në botën e punës dhe ja bëjnë këto me dije palës tjetër të kësaj marrëveshjeje.

7. Palët e kësaj marrëveshjeje mbajnë statistika nga monitorim/inspektimet mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës, të ndara sipas gjinisë, formës së dhunës dhe ngacmimit dhe sektorit të veprimtarisë ekonomike, duke përfshirë edhe në lidhje me grupet e cënueshme.

Neni 6

Ndërveprimi institucional me qëllim përmirësimin e kuadrit ligjor e nënligjor

Palët e kësaj marrëveshjeje fuqizojnë bashkëpunimet në drejtim të përmirësimit të kuadrit ligjor dhe rregullator institucional.

Pa u kufizuar, bashkëpunimi në këtë drejtim konsiston në:

1. Takime dhe shkëmbime përvojash lidhur me nevojën për përmirësimin e kuadrit ligjor dhe rregullator institucional dhe përjasjen e këtij legjislacionit me Konventën 190 të ONP.
2. Realizimin e takimeve periodike në bashkëpunim me përfaqësuesit e ONP në Shqipëri me qëllim njohjen dhe vënien në dispozicion të paketës së akteve të përgatitura lidhur me klauzolat e kontratës kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në rastet e diskriminimit, dhunës e ngacmimit në punë;
3. Organizimin e takimeve periodike me sindikatat/përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve për të vlerësuar/propozuar nevojën për ndryshime të kuadrit që nxisin miratimin e klauzolave që lidhen me ankesat e paraqitura për mbrojtjen nga diskriminimi, dhuna dhe ngacmimi në punë dhe përfshirjen e tyre në kontratat kolektive/individuale;
4. Hartimin e broshurave informuese mbi ndryshimet ligjore lidhur me diskriminimin, dhunën dhe ngacmimin në punë në bashkëpunim me aktorë vendas dhe ndërkombëtarë.
5. Hartimin e një udhëzuesi për punëdhënësit mbi vlerësimin e riskut, përfshi atë të lidhur me diskriminimin, dhunën e ngacmimin në punë;

Neni 7

Protokolli i komunikimit mes palëve dhe mirëbesimi

1. Palët e kësaj marrëveshjeje përcaktojnë, nëpërmjet shkëmbimit të shkresave, pikat respektive të kontaktit dhe protokollin e komunikimit mes tyre, jo më vonë se 10 ditë nga dita e lidhjes së Marrëveshjes.
2. Palët njoftojnë menjëherë njëra tjetrën nëse ndryshohet personi i kontaktit.
3. Palët do të respektojnë parimin e mirëbesimit të ndërsjelltë dhe të zbatojnë çdo detyrim që rrjedh nga legjislacioni i fushës në fuqi mbi konfidencialitetin dhe mbrojtjen e të dhënave të dokumentave dhe informacioneve të tjera të shkëmbyera mes tyre.

Neni 8

Marrëveshja dhe ndryshimet

1. Palët marrin përsipër respektimin dhe zbatimin e të drejtave dhe detyrimeve që rrjedhin nga kjo Marrëveshje.
2. Marrëveshja mund të ndryshohet në çdo kohë, bazuar në pëlqimin e ndërsjelltë të paraqitur me shkrim nga palët.
3. Çdo shtesë a ndryshim i saj do të bëhet vetëm me shkrim dhe do të fillojë efektet juridike vetëm pas nënshkrimit nga palët.
4. Asnjë ndryshim tjetër i marrëveshjes nuk do të jetë i vlefshëm pa qenë me shkrim, me datë t'i referohet shprehimisht marrëveshjes dhe të nënshkruhet nga një përfaqësues i autorizuar i palëve.

Neni 9

Dispozitat e fundit

1. Marrëveshja hyn në fuqi në datën e nënshkrimit të saj dhe do të zbatohet me afat të pacaktuar. Në rast të ndryshimit të kushteve që kanë diktuar nënshkrimin e saj, palët do të paraqesin dhe miratojnë ndryshimet përkatëse.
2. Çdo palë mund të kërkojë zgjidhjen e marrëveshjes, duke njoftuar palën tjetër 30 ditë përpara.
3. Në rast mosmarrëveshje të dyja palët i zgjidhin ato nëpërmjet negocimit dhe me mirëkuptim.
4. Me miratimin e kësaj marrëveshjeje, shfuqizohet marrëveshja e bashkëpunimit e lidhur ndërmjet palëve me datë 23.01.2019.
5. Marrëveshja përpilohet në 4 (katër) kopje origjinale, 2 (dy) prej të cilave depozitohen pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe 2 (dy) të tjera pranë Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore.

PËR

KOMISIONERIN PËR MBROJTJEN NGA
DISKRIMINIMI


Robert GAJDA

PËR

INSPEKTORATIN SHTETËROR TË PUNËS
DHE SHËRBIMEVE SHOQËRORE


Eljo MUÇAJ

