

# PLANI STRATEGJIK 2022-2026

I KOMISIONERIT  
PËR MBROJTJEN  
NGA DISKRIMINIMI

Financuar  
nga Bashkimi Evropian  
dhe Këshilli i Evropës



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Zbatohet  
nga Këshilli i Evropës



Komisioneri për Mbrojtjen  
nga Diskriminimi

Commissioner for Protection  
from Discrimination

# PLANI STRATEGJIK 2022-2026

I KOMISIONERIT  
PËR MBROJTJEN  
NGA DISKRIMINIMI

Botimi në Shqip  
Plani Strategjik 2022 -2026  
i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Ky publikim është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës. Pikëpamjet e shprehura këtu nuk mund të merren në asnjë rast si pasqyrim i opinionit zyrtar të secilës palë.

Autorizohet riprodhimi i ekstrakteve (deri në 500 fjalë), me përjashtim të riprodhimit për qëllime tregtare për sa kohë që ruhet integriteti i tekstit, fragmentet nuk përdoren jashtë kontekstit, nuk jepen informacione të paplota dhe nuk e keqorientojnë lexuesin sa i përket natyrës, fushëveprimit apo përmbajtjes së tekstit. Teksti burimor duhet të njihet gjithmonë si vijon “©Këshilli i Evropës, 2022”.

Të gjitha kërkesat e tjera në lidhje me riprodhimin/përkthimin e të gjithë këtij dokumenti ose e pjesëve të caktuara të tij, duhet t'i drejtohen Drejtorisë së Komunikimeve, Këshilli i Evropës (F-67075 Strasbourg Cedex ose publishing@coe.int).

Të gjitha korrespondencat e tjera në lidhje me këtë publikim duhet t'i drejtohen Divizionit të Këshillit të Evropës për Përfshirjen dhe Luftën Kundër Diskriminimit, Avenue de l'Europe F-67075 Strasbourg Cedex, France, Tel. +33 (0)3 88 41 20 00, E-mail: Horizontal.Facility@coe.int

© Këshilli i Evropës, Korrik 2022.  
Të gjitha të drejtat e rezervuara.

I liçencuar në Bashkimin Europian sipas kushteve të miratuara.

Kopertina: Freepik

# Pasqyra e lëndës

---

<i>Pasqyra e lëndës</i>	3
<i>Lista e shkurtimeve</i>	5

## **KREU I - KONTEKSTI I STRATEGJISË** **7**

---

<b>1.1 Zbatimi i planit Strategjik 2018-2021</b>	7
1.1.1 Analiza e arritjeve	8
1.1.2 Sfida	9
1.1.3 Rekomandime	9
<b>1.2 Plani Strategjik 2022 – 2026</b>	15
1.2.1 Objektivi i dokumentit	15
1.2.2 Skema e re e qëllimeve strategjike	15
1.2.3 Metodologjia e hartimit	16
<b>1.3 Korniza ligjore</b>	17
1.3.1 Korniza ligjore e Republikës së Shqipërisë	17
1.3.2 Korniza ligjore ndërkombëtare: Akte ligjore dhe standarde	23
1.3.3 Lidhja me dokumentet strategjike	26
1.3.3.1 Lidhja me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim	26
1.3.3.2 Plani Kombëtar i Integritimit Evropian 2019 – 2021	26
1.3.3.3 Strategjia Kombëtare e Barazisë Gjinore 2021 – 2030	27
1.3.3.4 Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuar 2021 – 2025	27
1.3.3.5 Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve, 2021–2025	27
1.3.3.6 Plani Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+, 2021–2027	28
1.3.3.7 Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ).	28
<b>1.4 Korniza institucionale: KMD</b>	29

## **KREU II - PLANIFIKIMI STRATEGJIK** **32**

---

<b>2.1 Vështrim i përgjithshëm mbi Planifikimin Strategjik</b>	32
<b>2.2 Qëllimet Strategjike, Objektivat Specifikë dhe Masat për Zbatimin e Strategjisë</b>	33

<b>KREU III - ZBATIMI, RAPORTIMI, MONITORIMI DHE LLOGARIDHËNIA</b>	<b>43</b>
<b>3.1 Institucioni përgjegjës</b>	43
<b>3.2 Mekanizmat e monitorimit</b>	44
<b>3.3 Raportimi i progresit</b>	44
<b>3.4 Vlerësimi i progresit</b>	44
<b>3.5 Treguesit e rezultateve (output-eve) dhe treguesit e ndikimit</b>	45
3.5.1 Treguesit e output-eve	45
3.5.2 Treguesit e rezultatit/ndikimit	45
<b>KREU IV - PLANI I VEPRIMIT DHE BUXHETIMI I AKTIVITETEVE</b>	<b>47</b>

# Lista e shkurtimeve

---

<b>AMA</b>	Autoriteti i Medias Audiovizive
<b>AMSHC</b>	Agjencia për Mbështetjen e Shoqërisë Civile
<b>ASPA</b>	Shkolla Shqiptare e Administratës Publike
<b>BE</b>	Bashkimi Evropian
<b>CEDAW</b>	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave
<b>GJED</b>	Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian
<b>ECRI</b>	Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës
<b>EQUINET</b>	Rrjeti Evropian për Organet e Barazisë
<b>KE</b>	Komisioni i Bashkimit Evropian
<b>KEDNJ</b>	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
<b>KiE</b>	Këshilli i Evropës
<b>KMD</b>	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
<b>KPK</b>	Komiteti për Pakicat Kombëtare
<b>LGBTI</b>	Lesbikë, gej, biseksual, transgjinnor/transeksual dhe interseksual
<b>LBGJ</b>	Ligj Nr. 9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri"
<b>LMD</b>	Ligj Nr. 10221, datë 04.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar me Ligjin 124/2020
<b>MSA</b>	Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit me BE, dhe e ka ratifikuar atë me Ligjin Nr. 9590, datë 27.07.2006
<b>MK</b>	Ministria e Kulturës
<b>mshms</b>	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
<b>MV</b>	Monitorimi dhe Vlerësimi
<b>NJQV</b>	Njësitë e Qeverisjes Vendore
<b>OJQ</b>	Organizatë Joqeveritare
<b>OJQN</b>	Organizata Joqeveritare Ndërkombëtare
<b>ONQ</b>	Organizata Ndërqeveritare
<b>OQ</b>	Organizata qeveritare
<b>OQN</b>	Organizata Ndërkombëtare
<b>OSHC</b>	Organizatat e Shoqërisë Civile
<b>UN</b>	Organizata e Kombeve të Bashkuara



# Kreu I

## Konteksti i Strategjisë

---

### 1.1. ZBATIMI I PLANIT STRATEGJIK 2018-2021

Plani Strategjik 2018-2021 i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi hyri në fuqi në Janar 2018. Ai u hartua nga një ekip ekspertësh vendas dhe të huaj me mbështetjen financiare dhe nën koordinimin e zyrës së projektit të Bashkimit Evropian/KiE "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit" në Tiranë. Ky Plan Strategjik u mbështet së tepërmi në stadin e zhvillimit të legjislacionit të kohës, si dhe në raporte të brendshme të KMD-së, analiza të konteksteve të jashtme ligjore, dhe vlerësime të projektit, të kombinuara me takime të grupeve të punës, konsultime me zyrën qendrore të KMD-së dhe stafin e zyrave rajonale, si edhe me disa përfaqësues të institucioneve qendrore shtetërore, organizatave të shoqërisë civile, dhe komunitetit të donatorëve që veprojnë në fushën e antidiskriminimit.

Nga analiza e kontekstit të kohës, rezulton se Plani Strategjik 2018-2021 u hartua në kushtet e një niveli të ulët zhvillimi të sistemit të raportimit, mbledhjes dhe monitorimit të të dhënave mbi barazinë dhe diskriminimin strukturor. Niveli i diskriminimit ishte i lartë, ndërsa niveli i ndërgjegjësimit në luftën kundër diskriminimit ishte i ulët. Në planin institucional ishte evidentuar nevoja e konsolidimit të praktikave më të mira në punën e KMD-së, si dhe nevoja e ristrukturimit të roleve dhe përgjegjësi në KMD duke kapërcyer edhe pengesat e natyrës procedurale. Gjithashtu, Plani Strategjik 2018-2021 prezumonte ekzistencën e disa sfidave të natyrës politike dhe normative, sikurse ishin kufizimet buxhetore për zbatimin e strategjisë, paqëndrueshmëria politike në vend, periudha e tejzgjatur e zgjedhjes së Komisionerit të ri, si dhe tejzgjatja apo vështirësia e realizimit të ndryshimeve të nevojshme legjislative për konsolidimin e kornizës ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi.

Në përgjigje të këtyre sfidave, Plani Strategjik 2018-2021 evidentonte një numër prioritetesh të brendshme dhe të jashtme, të cilat synonin përmirësimin e punës së KMD-së nëpërmjet përditësimit të rregulloreve dhe procedurave të brendshme të institucionit, përmirësimin të kuadrit normativ, nxitjes së kulturës së antidiskriminimit dhe vendosjen e barazisë në vend (duke parandaluar diskriminimin dhe duke vendosur barazinë në një mënyrë më të gjerë) nëpërmjet intensifikimit dhe rritjes së komunikimit me publikun, përforcimit të zbatimit të ligjit, si dhe rritjes dhe konsolidimit të rolit të KMD-së në sektorët publikë dhe privatë.

Plani Strategjik 2018-2021 u mbështet në pesë Qëllime Strategjike dhe në Objektivat Strategjike respektive, të cilat ishin:



### **KMD-ja rrit ndërgjegjësimin e qytetarëve dhe të institucioneve në Shqipëri lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së**

- Rritja e ndërgjegjësimin të publikut mbi diskriminimin dhe të drejtën për mundësi të barabarta në përgjithësi, dhe mbi mënyrën se si preken sektorët, industritë dhe grupet shoqërore më të pamundur
- Promovimi aktiv i ligjit për antidiskriminimin dhe rolin aktiv të KMD-së, bazuar në historitë e suksesit

### **KMD-ja rrit në maksimum ndikimin e vendimeve të marra në kuadër të çështjeve të trajtuara**

- Intensifikimi i ndjekjes së institucioneve përgjegjëse për të siguruar zbatimin e vendimeve në një standard të lartë, përmes një sistemi të detajuar ndjekjeje
- Prezantimi i rregullt i rasteve në media dhe në publik, në një mënyrë që i jep status vendimeve, gjeneron debate rreth tyre dhe kontribuon për kuptimin e diskriminimit
- Përmirësimi i rezultateve të çështjeve dhe ndikimit të tyre përmes komunikimit më të mirë me organizatat përgjegjëse nga sektorë dhe grupe të ndryshme të cënueshme

### **KMD-ja kontribuon për politikëbërjen e mbështetur në prova duke monitoruar dhe bërë kërkime mbi situatën për zbatimin e legjislacionit kundër diskriminimit**

- Monitorimi dhe zbatimi i ligjit kundër diskriminimit dhe i konventave të tjera kundër diskriminimit nga të gjithë institucionet kryesore të Shqipërisë
- Stimulimi i legjislacionit dhe i politikave që kontribuojnë për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë

### **KMD-ja rrit efektivitetin dhe efencën e brendshme të organizatës**

- Zhvillimi i një modeli të përgjegjshëm, eficient dhe efektiv biznesi, me politika dhe procedura të qarta dhe transparente të brendshme dhe të jashtme.
- Përmirësimi dhe ruajtja e kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së në bazë të fushës së ekspertizës dhe përgjegjësisë përkatëse.
- Krijimi i një strategjie të brendshme njohurish duke përcaktuar fushat specifike të njohurive, duke emëruar koordinatorët e njohurive dhe duke krijuar një kulturë dhe platformë për ndarjen e njohurive
- Zhvillimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi të bazur në rezultate (M&V), i cili i thith më mirë rezultatet dhe ndikimet e punës së KMD-së

### **KMD-ja forcon dhe zgjeron fushën e veprimit dhe mbështet rrjetin e bashkëpunëtorëve**

- Forcimi dhe thellimi i marrëdhënieve aktuale kryesore me organizatat publike qeveritare dhe joqeveritare, Parlamentin dhe institucione të tjera të pavarura
- Hapja dhe forcimi i marrëdhënieve të reja me aktorë dhe partnerë të ndryshëm nga institucionet publike dhe private, OSHC ndërkombëtare dhe kombëtare, bota akademike dhe media
- Vendosja e kontaktit me komunitetet më të gjera dhe me institucionet vendore dhe të decentralizuara

## **1.1.1 Analiza e arritjeve**

Nga vlerësimi i zbatimit të Planit Strategjik 2018 – 2021 rezultoi se:

1. Veprimtaria e KMD-së është karakterizuar nga një rol proaktiv lidhur me shqyrtimin e ankesave dhe çështjeve *ex officio*, ku evidentohet një numër prej 938 çështjesh në periudhën 01.01.2018 – 30.06.2021.
2. KMD ka luajtur një rol pozitiv në nxitjen e zgjidhjeve alternative të mosmarrëveshje përmes pajtimit në zbatim të parashikimeve të nenit 33 pika 9 të Ligjit Nr. 10221, datë 04.2.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar me Ligjin 124/2020 (“LMD”).
3. KMD ka ndërvepruar rregullisht me gjykatën duke marrë pjesë në rreth 333 procese gjyqësore sipas statistikave të periudhës 01.01.2018 – 28.10.2021. Nga statistikat rezulton se në 42% të proceseve gjyqësore, KMD është thirrur si palë e tretë në gjykimet ndërmjet palëve të tjera.

4. KMD ka dhënë mendim edhe për Gjykatën Kushtetuese në procese ku është shtruar çështja e diskriminimit.<sup>1</sup> Në përgjigje të situatave të emergjencës apo ngjarjeve të tjera që kanë shoqëruar vendin në këtë periudhë, rezultoi se KMD ka luajtur një rol aktiv:
  - 4.1 Duke lëshuar Rekomandime në lidhje me epideminë e shkaktuar nga infeksioni COVID-19, ku KMD ka lëshuar dy Rekomandime për zgjerimin e listës së kategorive specifike në nevojë dhe në lidhje me ndryshimet e propozuara në Kodin Penal për dhunën në familje, mosbindjen ndaj masave COVID-19, si dhe për masat për shkeljen e rregullave të karantinës.
  - 4.2 KMD ka vijuar të trajtojë një numër të qëndrueshëm të rasteve të pretenduar të diskriminimit, kryesisht në fushën e punësimit dhe shërbimeve gjatë periudhës së epidemisë së shkaktuar nga COVID-19.
  - 4.3 KMD dhe Komisioneri Shtetëror i Zgjedhjeve kanë lëshuar Rekomandimin e Përbashkët të datës 25.01.2021 për "Parandalimin e përdorimit të gjuhës së urrejtjes gjatë fushatës zgjedhore".
5. Është evidentuar kontributi i KMD-së në nxitjen e përmirësimeve të kuadrit ligjor dhe dokumenteve strategjike në drejtim të:
  - 5.1 Përmirësimit të legjislacionit dhe politikave të mosdiskriminimit në tërësi, duke rritur harmonizimin me standardet e BE-së, nëpërmjet Rekomandimeve për akte ligjore dhe nënligjore;
  - 5.2 Nxitjen e një sërë përmirësimesh, përfshirë terminologjinë e përdorur, kategoritë e diskriminimit dhe procedurat e trajtimit të tyre;
  - 5.3 Rritjes së standardeve në luftën kundër gjuhës së urrejtjes, rritjen e barazisë gjinore, si dhe në përfshirjen dhe rritjen e aksesit të personave me aftësi të kufizuara, ku KMD ka marrë role konkrete në mbrojtje të këtyre kauzave dhe monitorimit të tyre;
  - 5.4 KMD ka vendosur sanksione administrative sipas përcaktimeve të LMD, ku në periudhën 01.01.2018 – 30.03.2021 janë vendosur 37 gjopa për moszbatim vendimesh dhe për mosdhënie informacioni;
  - 5.5 KMD ka lidhur disa marrëveshje bashkëpunimi me institucione të tjera për bashkërendimin e veprimeve në luftën kundër diskriminimit, sikurse janë marrëveshjet ndërmjet KMD dhe Avokatit të Popullit, Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokatit të Popullit në Republikën e Kosovës, Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Autoritetit të Mediave Audiovizive, Shoqatës Kombëtare Shqiptare të Njerëzve që nuk Dëgjojnë (ANAD), Roma Versitas Albania, Shoqatës "Together for Life", Shoqatës së Diabetit në Shqipëri, Shoqatës "Pacientët me Hepatit", dhe Institutit Shqiptar për Çështje Publike, AIPA, pranë Universitetit "Marin Barleti".
  - 5.6 Në kuadër të përfshirjes në plane veprimi dhe strategji, janë evidentuar një numër i konsiderueshëm raportesh, informacionesh dhe kontributesh në kuadër të detyrimeve të Republikës së Shqipërisë në konventa dhe organizata ndërkombëtare, në procesin e integritimit në Bashkimin Evropian ("BE"), si dhe në një numër projektesh të asistencës teknike.

### 1.1.2 Sfida

Pavarësisht arritjeve, vihet re se mbetet ende punë për bërë në drejtim të miratimit të akteve nënligjore nga ana e Këshilli i Ministrave ose KMD në zbatim të LMD dhe të Ligjit Nr. 9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri" ("LBGJ"). Që nga koha e miratimit të ligjit deri aktualisht (11 vite) nuk ka akte nënligjore të nxjerra në bazë dhe për zbatim të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Nuk ka akte nënligjore të nxjerra në bazë dhe për zbatim të LBGJ dhe nga ana tjetër mbetet me rëndësi analiza me qëllim përmirësimin e LBGJ. Gjithashtu, në kuadrin ligjor, në zbatimin e dispozitave të KPC në rastin e diskriminimit, nisur nga vështirësitë që paraqet ky institut në provueshmërinë e rrethanave, kërkohet që të bëhen rregullime specifike në vështirësitë edhe të jurisprudencës ndërkombëtare me qëllim që barra e provës të mos varet plotësisht nga ankuesi, por të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

### 1.1.3 Rekomandime

Nga analiza e Planit Strategjik 2018 – 2021, u evidentuan edhe një numër rekomandimesh për t'u mbajtur në konsideratë për hartimin e Planit Strategjik 2022-2026, të cilat konsistojnë në sa vijon:

<sup>1</sup> Vendim Nr. 31, datë 04.10.2021 (V21/31-) i GJK, paragrafët 15.1 deri 15.3 të Vendimit).

- **Konsiderata të përgjithshme**

- ▶ Së pari, sugjerohet që hartimi i planit të ri të sigurojë një interaktivitet të plotë të KMD, çdo hallkë strukturore të tij, si institucioni që do të zbatohet atë. Kjo kërkon që në çdo hap të hartimit të ndërveprohet mes ekspertëve të jashtëm dhe KMD. Për të realizuar këtë sugjerohet që të ndiqen hapat e vendosur në metodologjinë e përgatitur dhe të miratuar ku parashikohet përfshirja proaktive e KMD dhe grupeve të interesit.
- ▶ Së dyti, sugjerohet që hartimi i planit të ri strategjik të mbaj në vëmendje aspektin praktik dhe efektiv ku të eliminohen përsëritje dhe paqartësi (siç mund të jenë vënë re këto nga ana e KMD gjatë zbatimit praktik të planit strategjik 2018-2021). Për këtë qëllim, Plani Strategjik 2022-2026 të synoj objektiva sa më të qarta, të prekshme dhe më të përmbledhura. Këto të mbahen në vëmendje të grupit të punës. Plani Strategjik 2022-2026 nevojitet të orientohet në një hartëzim që mban në konsideratë qëllimet e KMD duke u bazuar në funksionet kryesore të këtij institucioni;
- ▶ Së treti, Plani Strategjik 2022-2026 nevojitet të mbajë në konsideratë aspektet lidhur me monitorimin e zbatimit të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të shtohet edhe ligji “Për barazinë gjinore në shoqëri”, duke qenë se me ndryshimet ligjore KMD është autoritet monitorues i këtij ligji gjithashtu.

- **Lidhur me qëllimet Strategjike që nevojitet të mbahen në vëmendje për Planin Strategjik 2022-2026 të KMD, nga grupi i punës sugjerohet të mbahen në konsideratë këto drejtime:**

1. **Fuqizimi i kuadrit institucional të KMD. Rritja e kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së në bazë të fushës së ekspertizës dhe përgjegjësiwe përkatëse**

- ▶ Forcimi i kapaciteteve të personelit të KMD<sup>2</sup> përmes:
- ✓ Hartimit të një programi tematik (të planifikuar sipas një kalendari) të trajnimeve dhe të përgatitur sipas vlerësimit të nevojave dhe duke marrë në konsideratë ndryshimet ligjore të LMD të vitit 2020 (paditë kolektive dhe vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese) dhe problematikave konkrete të evidentuara në veprimtarinë e KMD dhe më gjerë lidhur me diskriminimin;
- ✓ Realizimit të trajnimeve, aktiviteteve, takimeve për të gjithë stafin e KMD-së në Tiranë dhe zyrave rajonale për tema dhe profile specifike në bashkëpunim me universitetet, EQUINET, OJQ apo edhe institucione të tjera. Të mbahen në konsideratë që në këto trajnime të përfshihen tema të lidhura me sektorët më problematikë si sektori i *punësimi*, i *shërbimeve sociale* (përfshirë strehimin), *arsimit*, *shërbimit shëndetësor* (shih rezultatet e pyetësorëve lidhur me këtë nevojë); sektori i *administratës publike* apo i *ndërmarrjeve me kapital shtetëror*, ku diskriminimi më masiv është për shkak të bindjeve politike, si dhe në *sektorin privat*.
- ✓ Zgjerimi i bashkëpunimit në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale përmes seminareve dhe shkëmbimeve studimore me organizata partnere dhe institucionet homologe në rajon apo në vendet e BE. Të planifikohet ndjekja e seancave të hapura pranë Gjykatës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut (në Strasburg) për çështje të rëndësishme diskriminimi, në Strasburg apo online sipas mundësiwe.
- ✓ Forcimi i kapaciteteve të Zyrave Rajonale (zgjerim gjeografik ose/dhe i brendshëm) mbi bazën e një programi formimi të individualizuar me nevojat specifike duke i bërë këto të afta profesionalisht për të qenë depistuese të realitetit dhe kontributore për sugjerime përmirësuese të aksioneve ligjore dhe masave të tjera të KMD;
- ▶ Shtim i numrit të personelit: Paraqitja e kërkesës për shtim personeli me argumente detyrimet e reja që burojnë nga LMD (paditë kolektive, vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese, ndërveprimin me sistemin e drejtësisë, numrin e ankesave në rritje, pjesëmarrjen në aktivitete që burojnë nga strategjitë

2 Kompetencat që gëzon KMD konsiderohen të *mjaftueshme* por *ka ende nevojë për përmirësim*. Kompetencat e KMD konsiderohen si kompetenca të llojit promovues duke bërë të mundur kështu edhe rritjen e ndërgjegjësimit mbi të drejtën e mbrojtjes sa më efektive nga diskriminimi. Sanksionet e vendosura nga KMD konsiderohen të *mjaftueshme* nga 45% e të intervistuarve, duke referuar vendimet për rastet e diskriminimit si dhe sanksionet me gjobë, ndërsa 25% mendojnë se janë të *pamjaftueshme*. Disa intervistues shprehën se do të ishte më tepër efektive që *sanksionet të ishin edhe më të rënda* për të bërë të mundur kështu një hapë më shumë drejt pakësimit të rasteve.

e ndryshme, monitorimin e të paktën tri strategjive, etj., dhe nevojën për shtimin e zyrave rajonale<sup>3</sup>; ngritjen e departamentit të punës studimore, kërkimore shkencore dhe monitoruese; vizibiliteti i faqes web edhe me materiale në anglisht duke u mundësuar këto nga një përkthyes në organikë;

- ▶ Aderimi i KMD në struktura të ndryshme ndërkombëtare me objektiv marrjen pjesë në borde dhe organet drejtuese të tyre dhe rritja e bashkëpunimit me aktorë vendas dhe shoqërinë civile;
- ▶ Hartimi i një plani veprimi bazuar në dokumentet strategjike kombëtare dhe instrumentet ndërkombëtare me caktimin e personave përgjegjës, detyrimeve konkrete të tyre, afate dhe ndërveprim me autoritete të tjera sipas detyrimeve që burojnë nga:
  - Strategjia e barazisë gjinore 2021-2030 miratuar në Qershor 2021.<sup>4</sup>
  - Vërejtjet përmbyllëse të Komitetit CEDAW pas raportimit të pestë periodik nga ana e Shqipërisë për këtë Komitet;
  - Rekomandimet pas miratimit të Rishikimit Periodik Universal (UPR) nga Këshilli i të Drejtave të Njeriut (shtator 2019),
  - Etj.,
- ▶ Plan masash për ndërveprimin me institucionet akademike dhe kërkimore dhe shkencore në Shqipëri, dhe realizimi i aktiviteteve të përbashkëta si research/kërkime, sondazhe etj.,
- ▶ Krijimi i një sistemi apo praktike të brendshme institucionale të dedikuara për të diskutuar mësimet e nxjerra nga puna apo inkurajimin e shkëmbimit të njohurive, në mënyrë informale (escape room & team building).
- ▶ Ngritja e një ekipi trajnuesish përmes aktiviteteve ToT me njohuri të dedikuara në fushën e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi.
- ▶ Fuqizimi i kapaciteteve të Zyrave Rajonale të KMD në mënyrë që ato të zhvillohen *në mënyrë të studiuar si qendra rajonale kundër pabarazisë dhe diskriminimit* përmes hartimit të një plani të detajuar trajnimesh dhe aktiviteteve ndërgjegjësuere të cilat nevojitet të mbajë në konsideratë:
  - ✓ (a) temat dhe numrin e trajnimeve të dedikuara të stafëve të ZR bazuar në planifikime të detajuara dhe module të formatit të trajnimeve vazhduese dhe Trajnim trajnerësh;
  - ✓ (b) temat dhe numrin e trajnimeve të përbashkëta të ZR me institucionet vendore me qëllim krijimin e një kuptimi të drejtë dhe njësuar të standardeve të barazisë gjinore dhe mos diskriminimit dhe rolit të çdo aktori si pjesë e një makinerie;
  - ✓ (c) *hartimi i planeve të aktiviteteve ndërgjegjësuere rajonale në lidhje me çështjet e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore të cilat sigurojnë ndërgjegjësim të pandërprerë të institucioneve vendore/OJF/komuniteteve duke mbajtur në vëmendje diversitetet dhe nevojat specifike rajonale dhe duke synuar kthimin e ZR në qendra të fuqishme ndërgjegjësuere, trajnuese, mbështetëse rajonale;*
  - ✓ (ç) hartimin e një kalendari takimesh me aktorë të ndryshëm rajonal duke synuar maksimizimin e prezencës dhe rolit të ZR dhe KMD-së në bashkitë ku këto zyra ekzistojnë dhe në ato që nuk ekzistojnë me qëllim për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera dhe komunitetet e disavantazuara dhe në rrezik për t'i mbështetur ato për përdorimin e materialeve udhëzuese të zhvilluara nga zyra qendrore e KMD-së ;
  - ✓ (d) studimin mbi nevojat për shtimin me burime njerëzore, financiare/buxhetore dhe logjistike të ZR përfshirë këtu edhe shtrirjen e tyre në një bazë më të gjerë rajonale përmes krijimit të zyrave të reja (Kukës, Sarandë, etj.) si një hap të parë për të siguruar miratimin nga Kuvendi i RSH financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së;

## 2. **Përmirësimi i kuadrit ligjor**

Në këtë drejtim pritet që KMD të ndikojë në:

- ▶ Rishikim të ligjit për barazinë gjinore në shoqëri (LBJ) në bazë të nevojave dhe tendencave dhe duke konsideruar harmonizimin me legjislacionin e BE dhe hartimin e ndryshimeve në ligjin për barazinë gjinore në shoqëri, bazuar në shqyrtimet e brendshme dhe të jashtme dhe duke reflektuar mbi nevojat dhe potencialin organizativ të KMD-së;
- ▶ Hartim të instrumenteve rregullatorë të KMD për paditë kolektive dhe vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese; Të parashikohet hartimi i Rregullores mbi përcaktimin e rregullave për paditë kolektive dhe fillimin e çështjeve ex-officio;
- ▶ Rishikim të KPC me qëllim përfshirjen e dispozitave mbi barrën e përmbytur të provës në çështjet e diskriminimit;
- ▶ Ndryshim dhe përmirësim të strategjisë së komunikimit të KMD-së;
- ▶ Monitorim të legjislacionit të ri dhe dhënia e rekomandimeve për të siguruar respektimin e ligjit për barazinë gjinore në shoqëri dhe mbështetja e vendosjes së barazisë;
- ▶ Hartim të akteve nënligjore sipas ndryshimeve të LMD dhe të LBJ (pas miratimit).

## 3. **Monitorimi i zbatimit të LMD dhe LBJ si dhe instrumenteve ndërkombëtarë.**

- ▶ Përgatitja e një plani monitorimi vjetor, të qartë e të matshëm ku KMD dhe mekanizmat që KMD i disponon janë aktori kryesor, dhe mbajnë leadershipin duke bashkëpunuar me organizata dhe partnerë vendas e ndërkombëtarë;
- ▶ Realizimi i monitorimit në përputhje me kapacitetet dhe mekanizmat e KMD në këto tre drejtime:
  - monitorimi lidhur me zbatimin e legjislacionit dhe standardeve ndërkombëtare lidhur me barazinë gjinore dhe mos diskriminimin nga ana e institucioneve ligjzbatuese dhe inspektuese;
  - monitorimi i dedikuar në fusha problematike të mbrojtura nga LMD dhe LBJ;
  - monitorimi lidhur efektet e LMD dhe LBJ në grupet të caktuara dhe në grupet shoqërore më të pamundura, si dhe në lidhje me shkaqet determinante të cenimit të parimit të barazisë gjinore dhe të mosdiskriminimit.
- ▶ Realizimi i studimeve me fokus: shkaqet e diskriminimit dhe të pabarazisë gjinore në fusha të veçanta.

## 4. **Forcimi i bashkëpunimit me aktorë strategjikë, grupe interesi dhe politikbërës**

- ▶ Krijimi/forcimi/funksionimi i rrjetit të koordinatorëve të brendshëm dhe të jashtëm përmes:
- ✓ Hartimit të një protokoll komunikimi periodik mes tyre si dhe protokoll komunikimi të bazuar në rastet problemore;
- ✓ Përcaktimit të ndërveprimit mes koordinatorëve me qëllim monitorimin, vlerësimin dhe rivlerësimin e përbashkët, ndërtimin e kapaciteteve dhe kompetencave për të projektuar, planifikuar dhe zbatuar bashkërisht aktivitete monitorimi dhe vlerësimi (institucionet kërkimore, universitetet dhe OJQ-të).
- ▶ Forcimi i bashkëpunimit me komisionet e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë si komisionet e përhershme, nënkomisionet si nënkomisionin për barazinë gjinore dhe parandalimin e dhunës ndaj gruas, dhe këshillin për legjislacionin, etj.,

- ▶ Zhvillimi i mëtejshëm i bashkëpunimit me Avokatin e Popullit bazuar në Memorandumi Mirëkuptimit mes këtyre institucioneve duke maksimalizuar mbrojtjen nga diskriminimi dhe pabarazia gjinore në administratën publike dhe prej administratës publike, planifikimit të përbashkët në mënyrë periodike (vjetore) të aktiviteteve me tematikë të përbashkët dhe shtrirje gjeografike të gjerë (duke përfshirë rajonet ku KMD nuk ka zyra rajonale)
- ▶ Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale) si dhe Urdhrin e Psikologut për të përfituar nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit.
  - ✓ Hartimi i planeve të punës me baza vjetore (mund të parashikohet që në fund të muajit dhjetor të çdo viti të realizohet aktiviteti i vlerësimit të nevojave për planifikimin e ardhshëm) dhe mbi baza të raportimeve të OJF kombëtare për veprimtari të përbashkëta me OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, duke u përqendruar në fushën ndryshimet e LMD dhe LBGJ e veprimit të ligjit kundër diskriminimit dhe punën e KMD-së dhe realizimi i tyre sipas planifikimit.
- ▶ Rritja dhe maksimizimi i komunikimi efektiv të institucionit të KMD me subjektet, organizatat dhe partnerët strategjik dhe komunikimi në mënyrë kapilare pa përjashtuar zonat periferike/rurale dhe kategoritë shoqërore më të pamundura (gratë në zonat rurale, LGBTIQ, etj.) dhe grupe interesi të lëna mënjanë ose jo në fokusin e duhur përmes përcaktimit të një plani masash.
  - ✓ Në lidhje me nevojën për përmirësim në procesin e ndjekjes së rasteve nga KMD, rekomandohet që KMD të vendos më shumë theks duke bërë pjesë të praktikës *bashkëpunimet ndërinstitutionale për të arritur efikasitet deri në zgjidhjen përfundimtare të rasteve.*
- ▶ Të parashikohet një plan ndërveprimi diskutimesh të hapura me institucione të tilla arsimore si shkollat e mesme, Universitetet, Shkolla e Magjistraturës, Shkolla e Avokatisë, Akademia e Sigurisë dhe Shkolla e Formimit Bazë Policor,<sup>5</sup> Zyrat e Punës dhe institucionet e trajnimit profesional, etj.,
  - ✓ Zhvillimi sistematik dhe i planifikuar i marrëdhënieve me institucione të identifikuara dhe me institucione të reja të botës akademike (universitetet dhe institucionet kërkimore), përmes shkëmbimeve, takimeve periodike dhe kërkimeve të përbashkëta që mbështesin zhvillimin e një baze të gjerë të njohurive në luftën kundër diskriminimit dhe pabarazisë dhe ndihmojnë KMD-në, në njohjen kapilare të realitetit (përmes metodave interaktive si takimeve në grupe të vogla dhe grupeve me interesa specifike rajonale)
- ▶ Hartimi i një plani pune për zhvillimin dhe mbështetja e marrëdhënieve me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat e tregtisë etj.,
- ▶ Forcimi i marrëdhënieve me komunitetet dhe institucionet vendore përmes:
  - ✓ Planifikimit dhe realizimit të takimeve ad hoc me komunitete të cenueshme nga diskriminimi dhe pabarazia gjinore në nivel rajonal dhe zona periferike duke i mbështetur në procesin e parandalimit dhe mbrojtjes (përfshi përgatitjen dhe dorëzimin e ankesave sipas legjislacionit) dhe ndërgjegjësuar mbi ndryshimet ligjore (2020);
  - ✓ Realizimi i takimeve të programuara (vjetore) dhe ad hoc me njësitë e qeverisjes vendore (NJQV), agjencitë e decentralizuara dhe institucione të tjera kyçe për të promovuar ndërgjegjësimin e tyre mbi ndryshimet e LMD (2020) dhe nevojës për ndryshime në LBGJ si dhe për vendimet, çështjet e shqyrtuara, udhëzimet dhe rekomandimet e KMD me mbështetjen e tyre në parandalimin dhe mbrojtjen nga pabarazia gjinore dhe diskriminimi sipas LMD për të vendosur sisteme për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë.

## 5. **Ndikimi dhe nxitja e KMD në fuqizimin e rritjen profesionale të aktorëve ligjzbatues**

- ▶ Zbatimi i kuadrit ligjor kundër diskriminimit përmes bashkëpunimit me Shkollën e Magjistraturës duke mundësuar ofrimin e trajnimeve të specializuara për këtë çështje për gjyqtarët dhe prokurorët në detyrë dhe kandidatët për magjistratë në përputhje me ndryshimet ligjore të LMD(2020) dhe standardet ndërkombëtare përfshi këtu praktikën e GJEDNJ dhe të gjykatave vendase; monitorimi për këtë qëllim i vendimeve gjyqësore; Këtu përfshihet edhe bashkëpunimi me Shkollën e Avokatisë, ASPA etj.,
- ▶ Ofrimi i trajnimeve për OJF dhe sektorëve (dhomave të tregtisë, sindikatave, zyrave arsimore, zyrave të punës si dhe organeve të pushtetit vendor) me qëllim zbatimin efektiv të materialeve udhëzuese dhe kuptimit të drejtë të ndryshimeve ligjore (2020) duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së;

## 6. **Ndërgjegjësim, informim, parandalim<sup>6</sup>**

- ▶ Informimi i publikut dhe ndërgjegjësimi në lidhje me çështjet e diskriminimit (veçanërisht në zonat rurale dhe të largëta) me fenomene negative dhe terrenet e mbrojtura nga LMD; eliminimin e gjuhës së urrejtjes<sup>7</sup>;
- ▶ Aktivitete ndërgjegjësuese në përgjigje të risive problemore dhe ligjore të diktuar nga ndryshimet e LMD (2020); Spote publicitare, panele ekspertësh, ditët e hapura, materiale informuese (përfshi paraqitjen e tyre në faqen e internetit dhe në rrjetet sociale të KMD-së) me ndryshimet e fundit ligjore (2020) në LMD dhe risitë mbi mënyrat e paraqitjes së ankesës drejtuar KMD-së; vendosja e produkteve/materialeve në faqen web të KMD edhe në gjuhën angleze si dhe në disa rubrika edhe në gjuhën e minoriteteve;
- ▶ Zhvillimi i materialeve udhëzuese të dedikuara, miqësore dhe të ilustruara me histori suksesi për sektorë dhe grupe të cënueshme (duke filluar nga arsimi parashkollor, etj.,) lidhur me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi si dhe rolin dhe identitetin specifik të KMD-së .

## 7. **Administrimi dhe mbajtja e të dhënave**

- ▶ Bërja efektive e sistemit aktual ose mundësimi i një sistemi të ri të hedhjes së të dhënave me qëllim përpunimin, gjenerimin e informacionit për raportime të ndryshme;
- ▶ Krijimi dhe përditësimi i një baze të strukturuar të dhënash sipas një metodologjie ku sigurohet identifikimi i shpejtë i aktorit më potencial në një drejtim të caktuar përmes Bio datave të qarta, të plota (me hyperlink) dhe sintetike përfshirë kontakte të përditësuara mbi OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, që përfshijnë të gjitha shkaqet e diskriminimit të mbuluara nga legjislacioni dhe që dëshirojnë të kontribuojnë për punën e KMD-së dhe përdorimi i tyre në aktivitete të ndryshme sipas profilizimit.

## 8. **Forcimi i bashkëpunimit të KMD me Media dhe OJF**

- Ndërtimi i një protokollit dinamik komunikimi dhe referimi të koordinuar të rasteve (mbi baza të një kalendari periodik dhe rast pas rasti) mes KMD/ Media/ OJF dhe publikut duke stimuluar që rastet tipike (përfaqësuese) të shqyrtuara nga KMD dhe të paraqitura nga media/OJF të gjejnë pasqyrim në media në formate të kronikave mediatike, dokumentarëve, dhe formave të tjera të dhënies së informacionit në mënyrën më të përshtatshme dhe në përputhje me standardet ligjore në fuqi në konsultim me KMD.
- Forcimi i mëtejshëm i bashkëpunimit me mediat duke evidentuar disa nivele e mënyra bashkëpunimi të tilla si:
  - Programe periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë;
  - Konsolidimi i praktikës pozitive të ngritur/funksionale ku rastet e përcjella nga media të vijnë në trajtë të përdoren si raste studimore dhe mandej mbi këtë bazë të bëhet (a) organizimi i debateve informuese dhe ndërgjegjësuese (në media) dhe (b) hartimi i udhëzuesve në dobi të sektorëve të

caktuar problematikë duke nxitur dhe mbështetur këta sektorë për të inspektuar, monitoruar dhe promovuar kuptim të mirë të rasteve dhe diskriminimit të gjendur në to si dhe të instrumenteve ligjore parandaluese dhe mbrojtëse;

- Zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve me mediat ekzistuese (vizive të shkruara, kombëtare dhe lokale) dhe krijimi i atyre të reja, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe vizive me shtrirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore;
- Vijimi dhe fuqizimi i bashkëpunimit trepalësh KMD, media (vizive dhe të shkruar/kombëtare dhe lokale) dhe OJF (OJF që mbështetin grupet shoqërore më të pamundura dhe të nën përfaqësuar) përmes realizimit të takimeve dhe shkëmbimit të informacionit mbi bazë periodike dhe nisur nga situatat konkrete dhe tendencat problemore të paraqitura duke synuar rritjen e angazhimit dhe të qëndrueshmërisë së OJF në lidhje me mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit.

## 1.2. PLANI STRATEGJIK 2022 – 2026

### 1.2.1. Objektivi i dokumentit

Objektivi i dokumentit “Plani Strategjik i KMD-së për vitet 2022-2026” është të dekonstruktojë skemën normative në të cilën mbështetet veprimtaria e KMD-së duke formuluar Qëllime Strategjike dhe objektiva të qarta për KMD-në për 4 vitet e ardhshme, me qëllim që të konsolidohet zbatimi i ligjit në fushën e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore në Shqipëri.

### 1.2.2. Skema e re e qëllimeve strategjike

Konsideruar arritjet dhe nevojën për ecje përpara, skema e re e qëllimeve strategjike përfshin këto aspekte me rëndësi

#### 1. Informimi dhe ndërgjegjësimi

- Sensibilizimi i shoqërisë dhe aktorëve ligjzbatues (*udhëzues, fletëpalosje, spote publicitare, postera, broshura informuese, faqes web [www.kmd.al](http://www.kmd.al), rrjeteve sociale twitter, instagram*) në lidhje me diskriminimin, dhe kuptimin dhe zbatimin e drejtë të LMD dhe rolin e institucionit të KMD në tërësi dhe për aspekte të veçanta, etj.
- Rritja e bashkëpunimit dhe rolit të medias dhe aplikacioneve inovatore (Bright Sky – si përvojë pozitive të mund të aplikohet për rastet e diskriminimit)
- Komunikim me aktorë të ndryshëm (grupe interesi, OJF, organizata të specifikuar sipas fushës se veprimit, por që kanë dhe autonomi p.sh.. Sindikatat, dhomat e tregtisë, universitetet, organe qendrore dhe vendore, etj.

#### 2. Aspekti ligjor

- Çështjet e trajtuara nga KMD: – Ex officio – Ankesa
- Pjesëmarrje në Gjykatë : Pale e paditur- palë e tretë- padi kolektive, çështje në Gjykatën Kushtetuese.
- Dhënie mendimi: ligjore, akte nënligjore, strategji.

#### 3. Monitorimi

- Monitorim të situatës në lidhje me diskriminimin në Shqipëri, monitorim të zbatimit të LMD dhe LBGJ, vendimeve të KMD.
- Implementimi i strategjisë monitorimi në fusha të veçanta.



#### 4. Organizatat ndërkombëtare

- Bashkëpunim
- Aderim
- Pjesëmarrje në aktivitete dhe projekte
- Trajnime
- Raportime

#### 5. Fuqizimi i KMD Aspektet e brendshme

- Efektiviteti dhe Efiçenca
- Rregullore
- Kodi Etik
- Zyrat rajonale
- Bashkëpunim midis drejtorive
- Trajnim stafi
- Baza material
- Financa

### 1.2.3. Metodologjia e hartimit

Hartimi i Planit Strategjik 2022-2026 u parapri nga një proces analize i Planit Strategjik 2018-2021, në përfundim të të cilit u hartua një Raport Vlerësimi. Ky dokument bën bilancin e një veprimtarie të programuar në planin strategjik 2018-2021 duke krahasuar objektivat dhe detyrat që burojnë nga plani strategjik dhe gjendja aktuale e përmbushjes së tyre. Ky vlerësim është bërë i mundur përmes një bashkëpunimi të ngushtë dhe interaktiv mes institucionit të KMD dhe grupit të punës të ngritur për këtë qëllim, Këshillit të Evropës ("KIE") përmes ekspertëve të përfshirë në këtë proces, si dhe grupeve të interesit të cilat iu përgjigjën gjerësisht thirrjeve të grupit të punës nëpërmjet pyetësorëve kualitativë dhe intervistave të strukturuar, duke prezantuar gjetje dhe rekomandime me vlerë për përmirësimin e kushteve të zbatimit të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi. Vlerë të shtuar këtij Plani Strategjik i ka dhënë përfshirja e drejtpërdrejtë e Komisionerit dhe stafit të Zyrës së KMD në hartimin e tij.

Dokumenti i analizës për çdo qëllim strategjik u nda në dy pjesë:

- *Pjesa e parë* nisur nga çdo qëllimi i planit strategjik u ndal në statusin aktual të objektivave, masave dhe aktiviteteve për realizimin e këtij qëllimi të planit strategjik me tri konstatime, respektivisht:
  - o Realizuar;
  - o Pjesërisht i realizuar;
  - o I porealizuar.
- *Pjesa e dytë* përbëhet nga konkluzione dhe rekomandime të cilat mund të përfshijnë:
  - o **Sugjerime konkrete;**
  - o **Vijimësinë** në të njëjtën mënyrë të masave dhe aktiviteteve;
  - o **Ndryshim** përmes përfshirjes së masave dhe aktiviteteve të reja si dhe përmes një planifikimi sistematik;
  - o **Forcim** të aspekteve me rëndësi;
  - o **Korrigjim** të masave dhe aktiviteteve jo të duhura;
  - o **Mos aplikim** të masave dhe aktiviteteve të panevojshme për shkak të konsumit të tyre dhe/ose mos efektivitetit.

Nga pikëpamja metodologjike, gjithashtu, u analizuan disa aspekte për evidentimin e realizimeve, duke

përfshirë tri lloje kategorizimesh: nëse kemi realizim 100%; nëse kemi realizim të pjesshëm duke e shprehur në %; si dhe duke demonstruar mos realizimet. Ato objektiva të cilat janë evidentuar si të pa përmbushur plotësisht janë analizuar nga grupi i punës me qëllim evidentimin e faktorëve të brendshëm apo të jashtëm të cilët kanë shkaktuar këtë mos përmbushje. Të gjithë objektivat i janë nënshtruar një vlerësimi në lidhje me nevojën për t'u ri përfshirë në Planin Strategjik 2022-2026.

Projekti i Planit Strategjik iu prezantua grupit të punës të KMD-së, ekspertëve të KiE, si dhe përfaqësuesve të grupeve të interesit, të cilët paraqitën edhe vlerësimet e tyre në lidhje me këtë dokument strategjik.

Metodologjia e zbatuar synoi të eliminojë përsëritje apo paqartësi të cilat ishin evidentuar gjatë zbatimit të Planit Strategjik 2018-2021. Grupi i punës mbajti në konsideratë nevojën për të formuluar objektiva sa më të qarta, të prekshme dhe të përmbledhura në funksion të përcaktimit sa më efektiv të funksioneve të KMD, edhe në vështrim të rolit të KMD si monitorues i zbatimit të LBGJ.

### 1.3. KORNIZA LIGJORE

Korniza ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi dhe barazinë gjinore është tepër komplekse si në drejtim të hierarkisë së llojeve të ndryshme të akteve ligjore që përmban, sikurse janë Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut ("KEDNJ"), konventa apo marrëveshje ndërkombëtare, ligje e akte nënligjore, ashtu edhe në drejtim të natyrës të këtyre akteve, të cilat përveç natyrës konstitutive apo detyruese për të drejtën, kanë shpesh herë edhe natyrë rekomanduese apo edhe politike. Në këtë vështrim, pavarësisht faktit se ky seksion rendit aktet ligjore të cilat konsiderohen nga grupi i punës për efekt të evidentimit të detyrimeve ligjore apo funksioneve të KMD, në dokument mbahet parasysht veçanërisht natyra juridike e këtyre akteve.

#### 1.3.1. Korniza ligjore e Republikës së Shqipërisë

**Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë**,<sup>8</sup> parashikon parimin e barazisë në nenin 18(1) dhe parimin e mosdiskriminimit në nenin 18(2) dhe rendit shkaqet për diskriminim, si dhe përcakton në nenin 18(3) edhe kriteret normative të justifikimit të shkeljes së parimit të mosdiskriminimit, ku përcaktohet në mënyrë shteruese përligja e arsyeshme dhe objektive.

**Ligji Nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ndryshuar ("LMD")**<sup>9</sup>. LMD ka hyrë në fuqi më 12.03.2010 dhe është përafuar plotësisht me Direktivën e Këshillit 2004/43/KE të 29 qershorit 2000 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike", Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për "Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës", Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për "Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t'u furnizuar me mallra dhe shërbime", dhe Direktivën e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për "Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimin dhe marrëdhëniet gjatë punës".

**Objekti i LMD** është zbatimi dhe respektimi i parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtetësinë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër, duke nënkuptuar pra një listë të hapur shkaqesh për diskriminim (Neni 1 LMD). Vihet re se ndryshimet e vitit 2020 të LMD kanë shtuar terrene të reja të mbrojtura dhe të cituara specifikuat të cilat nuk ishin në ligjin e vitit 2010 të tilla si: shtetësinë, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, pamjen e jashtme.

**Qëllimi LMD** është të sigurojë të drejtën e çdo personi për: a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

**Përkufizimi i diskriminimit.** Neni 3 pika 1 e LMD e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim,

<sup>8</sup> Miratuar me Ligjin Nr. 8417, datë 21.10.1998, i ndryshuar.

<sup>9</sup> Ndryshuar me Ligjin 124/2020, datë 15.10.2020.

kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Me ndryshimet e vitit 2020 një sërë përkufizimesh të reja zunë vend dhe të tjera ekzistuese u përmirësuan dhe u qartësuan. Kështu nga **9 përkufizime termash që gjenden në ligjin e vitit 2010 kemi gjithsej 17 terma, pra 8 janë përkufizime të reja të tilla si:** "Diskriminim ndër sektorial"; "Diskriminim i shumëfishtë"; "Diskriminim strukturor"; "Gjuha e urrejtjes"; "Nxitja ose ndihma për diskriminim"; "Qëllimi i shpallur për diskriminim"; "Shqetësim seksual"; "Veçimi". **Risi janë jo vetëm terma të reja por edhe përmirësime të kuptimit të atyre ekzistuese. Gjithashtu, LMD në nenin 3/1 jep kuptimin e formave të rënda të diskriminimit<sup>10</sup> ku hyjnë** sjelljet diskriminuese të motivuar nga më shumë se një shkak, kur është kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore, ose kur ka sjellë pasojë veçanërisht të dëmshme për viktimën.

**Fusha e zbatimit.** Fushëveprimi i ligjit është i gjerë dhe përfshin *çdo veprim ose mosveprim të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim* (Neni 3(1) LMD).

**Përrjashtimet.** Dallimet në trajtim sipas nenit 6 justifikohen *vetëm kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm të mbështetur në ligj, siç parashikohet nga Kushtetuta e Shqipërisë, detyrimet ndërkombëtare që rrjedhin nga traktatet, apo nga legjislati në fuqi. Ligji parashikon justifikimin e diskriminimit vetëm mbi bazën e një kërkesë profesionale të vërtetë dhe të domosdoshme përcaktuese, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj* (Neni 6(2) LMD). Një përrjashtim tjetër specifik përfshihet dhe për fushën e ndërgjegjes dhe të fesë, ku diskriminimi mund të vendoset vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve, me kushtin që të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminim. Në çdo rast lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë nuk mund të cenohet thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalohet kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

**Risi të ndryshimeve ligjore të vitit 2020.** LMD dhe legjislati në fuqi në Republikën e Shqipërisë, e vendosin KMD në një raport të gjerë me Gjykatën, duke parashikuar kompetenca përsa i takon pjesëmarrjes së institucionit në proceset gjyqësore.

- *Komisioneri mund të paraqesë padi* përpara gjykatës, në emër të një personi apo grup personash, vetëm me pëlqimin e tyre, referuar Neni 34, pika 3 të Ligjit "Për Mbrojtjen nga Diskriminimi".
- *Komisioneri si palë e paditur në Gjykatë:* Vendimet e dhëna nga KMD, janë të ankimeshme në Gjykatë, në rastet kur kërkohet shfuqizimi apo pavlefshmëria e vendimeve të KMD-së.
- *Komisioneri si person i interesuar/palë e tretë:* Ligji parashikon detyrimin e Gjykatës për të njoftuar KMD për paraqitjen e çdo padie për diskriminim (Neni 36, pika 3) dhe ka të drejtë t'i kërkojë Komisionerit, që në çdo fazë të procedimit, të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen. KMD thirret në gjykim nga Gjykata kompetente si palë e tretë, në çështje ku kërkohet drejtpërdrejtë konstatimi i diskriminimit dhe dëmshpërblymi për diskriminim në gjykatë.
- *KMD ka të drejtë të vendosë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese.* Ndryshimet Kushtetuese të vitit 2016 i kanë dhënë të drejtën KMD-së për të vënë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, duke sanksionuar, në nenin 134, se "Gjykata Kushtetuese vihet në lëvizje me kërkesë të: ... (e) çdo Komisioneri të krijuar me ligj për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të garantuara nga Kushtetuta".
- KMD si kërkues mund t'i drejtohet Gjykatës kompetente me kërkesa për lëshimin e Urdhrave të Ekzekutimit, për vendimet me gjobë të Komisionerit.

**Barra e provës në çështjet e diskriminimit:** Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, paditësi/ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur të mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të adresuar këtë disavantazh të madh, legjislati ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i

<sup>10</sup> Shtuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020.

zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. Në këtë vështrim, në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës në procedurat përpara KMD pasqyrohet në Nenin 33(7/1) LMD, ku parashikohet se: “7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.” Edhe në KPA ka një rregullim të posaçëm lidhur me rastet e diskriminimit, Konkretisht në nenin 82(2), ku parashikohet se: “2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”

Gjithashtu, në procedurat përpara gjykatës në çështjet me objekt diskriminimi, standardi i barrës së provës parashikohet në Neni 36(5, 6) LMD ku parashikohet se: “5. Padiësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padiës, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese” dhe se “6. Pasi padiësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.”

Në çështjet e punësimit, i njëjti rregullim në lidhje me barrën e provës, parashikohet edhe në nenin 9(10) të Kodit të Punës, ku përcaktohet se: “10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose padiësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë.”

Në vështrim të Ligjit Nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile”, i ndryshuar (“KPC”) mund të shtrohet një diskutim në lidhje me zhvendosjen e barrës së provës gjatë procesit civil, në rastet kur gjykata shqyrton një çështje diskriminimi. Parimi i barrës së provës parashikohet në nenin 12, ku thuhet: “Pala që pretendon një të drejtë, ka detyrim që, në përputhje me ligjin, të provojë faktet mbi të cilët bazon pretendimin e saj”. Megjithatë, në nenin 154(2)(c) KPC parashikohet se “Përveç këtyre kërkesave, padiësi në kërkesëpadi duhet të tregojë saktë dhe/ose të bashkëngjisë: [...] provat që kërkohet të merren nga i padituri dhe të tretët, duke përcaktuar arsyet dhe vendndodhjen e këtyre provave”. Ky parashikim është në linjë edhe me parashikimet e nenit 223 KPC, ku parashikohet e “Gjykata, me kërkesën e palës së interesuar, mund të urdhërojë palën tjetër ose një person të tretë që nuk merr pjesë në çështje të paraqesë në gjykim një dokument ose një send tjetër, kur çmohet e nevojshme prej saj.” Pavarësisht faktit se në dukje rezultojnë se këto mekanizma mundësojnë transferimin e barrës së provës tek pala kundërshtarë, argumentet juridike për këtë transferim duhet të jepen nga pala që pretendon faktin që duhet të provohet. Në praktikë këto rregullime kanë lejuar gjykimin e çështjeve në konfliktet e punës duke lejuar zhvendosjen e barrës së provës tek pala e paditur. Megjithatë, në rastin e diskriminimit, nisur nga vështirësitë që paraqet ky institut në provueshmërinë e rrethanave, kërkohet që të bëhen rregullime specifike në vështrim edhe të jurisprudencës ndërkombëtare.

Ndryshimet e LMD në vitin 2020 parashikojnë qartazi se jo vetëm KMD po edhe gjithë autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre (neni 7 pika 3 e LMD) duke rritur kështu përgjegjshmërinë dhe aleancat në luftën dhe përpjekjet kundër diskriminimit si një detyrë jo e vetme e KMD.

**Ligj Nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar**, përfshin një dispozitë për mosdiskriminimin, duke e përkufizuar diskriminimin në marrëdhënien juridike të punës si çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje filozofike dhe politike, përkatësi sociale, ekonomike dhe arsimore, shtatzëni, lidhje familjare ose status civil, vend jetese, kushte shëndetësore, predispozitë gjenetike, të meta fizike ose mendore, të jetuarit me HIV/AIDS, përkatësi në organizata profesionale (të punonjësve), apo çdo grup tjetër të posaçëm, ose të bazuar mbi çdo arsye tjetër, i cili e ndalon, ose e bën të pamundur të drejtën për të punuar, ose për ta ushtruar profesionin në mënyrë të barabartë (Neni 9(2) Kodi i Punës). Neni i referohet diskriminimit në punësim dhe në profesion duke përfshirë çdo lloj trajtimi të pajustificuar në orientimin dhe arsimin profesional, dhënien e punës dhe ushtrimin e profesioneve të ndryshme, si dhe kushteve të ndryshme të punësimit të lidhura me shpërndarjen e punës, performancën në punë, shpërblimin, ndihmën sociale, disiplinën ose përfundimin e kontratës së punës. Me ndryshimet që

solli Ligji 136/2015 në Kodin e Punës, përveç identitetit gjinor, orientimit seksual dhe shkaqeve të tjera për diskriminim, u përfshi gjithashtu edhe një dispozitë për zhvendosjen e barrës së provës tek punëdhënësi në rastet e zgjidhjes së kontratës së punës pa shkaqe të justifikuar (Neni 144(5/1) Kodi i Punës).

**Ligj Nr. 7895, datë 27.01.1995 “Kodi Penal”, i ndryshuar**, ka pësuar ndryshime të rëndësishme në vitin 2013 lidhur me mbrojtjen e çdo qytetari kundër krimeve të urrejtjes, duke përfshirë orientimin seksual si shkak të ri për rrethanat rënduese gjatë kryerjes së një krimi (neni 265 Kodi Penal). Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit (neni 253) nga një zyrtar publik gjatë ushtrimit të detyrës së tij/saj u shtri edhe për orientimin seksual dhe identitetin gjinor.

**Ligj Nr. 9062, datë 08.05.2003 “Kodi i Familjes”, i ndryshuar**. Statusi ligjor i një çifti lidhet me një sërë implikimesh ligjore në fusha të ndryshme të jetës. Në Shqipëri, martesat ende e kufizuar tek një burrë dhe një grua të moshës 18 vjeç e sipër. Martesat e të njëjtit seks nuk janë ende të pranuar. Megjithatë, bashkëjetesa në Kodin e Familjes që është në fuqi në Shqipëri, përkufizohet si një bashkim faktik midis një burri dhe një gruaje që jetojnë si çift, të cilët jetojnë bashkërisht në një jetë të qëndrueshme dhe të vazhdueshme. Në jetën e përditshme, të drejtat që rrjedhin nga bashkëjetesa janë të rëndësishme për dhënien me qira të një banese, për kontratat e sigurimit, për përfitimet sociale, etj.

**Ligj 44/2015, datë 30.04.2015 “Kodi i Procedurave Administrative” (“KPA”),** është një burim i rëndësishëm i veprimtarisë administrative dhe publike në tërësi, e cila duhet të mbështetet në parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit (Neni 17 KPA). Ky nen parashikon se organi publik, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij, shmang çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, shtetësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë ose për çdo shkak tjetër. Edhe në këtë drejtim, barra e provës për të provuar mungesën e diskriminimit në një procedurë administrative bie mbi organin publik (Neni 82 KPA).

**Ligj Nr. 10019, datë 29.12.2008 “Kodi Zgjedhor”,** parashikon për herë të parë detyrimin e subjekteve zgjedhore për të respektuar barazinë gjinore nëpërmjet kuotave gjinore si në administratën zgjedhore, komisionet e nivelit të dytë dhe në përbërjen e trupit të zgjedhur legjislativ, Kuvendit. Kodi Zgjedhor vendosi detyrimin që në listën shumë-emërore të kandidatëve për deputet të partive politike, për zgjedhjet për Kuvendin, asnjëra prej gjinive nuk mund të përfaqësohet me më pak se 30% (Neni 4 Kodi Zgjedhor). Me ndryshimet e vitit 2020 u përfshi në Kod koncepti i “gjinisë së nën përfaqësuar” (gjinia me tradicionalisht numrin më të vogël të anëtarëve në Kuvend ose, sipas rastit, në këshillat vendorë në rang vendi), si dhe u saktësuan përcaktimet mbi lirinë zgjedhore dhe barazinë gjinore në nenin 4 të këtij Kodi.

**Ligji Nr. 9669, datë 18.12.2006 “Për masat kundër dhunës në marrëdhënie familjare”,** i ndryshuar, mbetet qendror në adresimin e problemeve të dhunës në familje. Ai plotësohet me dispozita ndëshkuese të karakterit penal nga një sistem i mirëfilltë dispozitash të Kodit Penal. Një sërë ndryshimesh janë bërë gjatë viteve duke konsoliduar sistemin e masave ndaj dhunës. Në thelb, ligji përcakton masat kundër dhunës në marrëdhëniet familjare për parandalimin dhe reduktimin e dhunës në familje në të gjitha format e saj, përmes masave të përshtatshme ligjore, duke garantuar në këtë mënyrë mbrojtjen e anëtarëve të familjes që janë subjekt i dhunës, duke i kushtuar më shumë vëmendje nevojave të fëmijëve, personave me aftësi të kufizuara dhe të moshuarve. Ligji ka pësuar ndryshime të rëndësishme në vitet 2008, 2010, 2018 dhe 2020, ku gradualisht është konsoliduar edhe roli i gjykatës në procesin e lëshimit të urdhrave të mbrojtjes, duke përfshirë edhe mundësinë e urdhërimit të rehabilitimit të dhunuesit nëpërmjet programeve specifike psiko-sociale ose atyre të aftësisë prindërore. Ligji përcakton gjithashtu angazhimin për të ngritur një qendër kombëtare për shërbimet e kujdesit shoqëror për viktimat e dhunës në familje. Ai gjithashtu vendosi në fokus ruajtjen e konfidencialitetit të të dhënave dhe informacionit personal të viktimës, duke rritur mekanizmat e koordinimit dhe referimit, për të mbështetur dhe rehabilituar viktimat e dhunës në familje dhe përmirësimet ndaj urdhrave të mbrojtjes. Ligji 47/2018, “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 9669, datë 18.12.2006, “Për masa ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”, përmbushi rekomandimet e dhëna nga Komiteti CEDAW (2016) dhe nga GREVIO (2017). Nëpërmjet ndryshimeve të bëra, u forcuan masat mbrojtëse dhe procedurale për një përgjigje më efektive ndaj dhunës në familje dhe mbrojtja e viktimave, përmes lëshimit të urdhrave për masat paraprake të mbrojtjes së menjëhershme, i paraprirë nga vlerësimi i riskut, për çdo rast që trajtohet. Gjithashtu, për herë të parë, mbrohen gratë dhe vajzat në marrëdhënie intime, pa pasur lidhje formale me dhunuesit, si martesat ose bashkëjetesat. Në tërësinë e tij, ligji është një mjet efektiv për mbrojtjen kundër dhunës në marrëdhëniet familjare, dhe kjo vlen edhe për rastet kur dhuna ka sfond diskriminim gjinor.

**Ligji Nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.** Nga vetë objekti i tij, ligji rregullon çështjet

themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës. Në këtë ligj parashikohen masa të veçanta të përkohshme për të garantuar të paktën 30% pjesëmarrje të gjinisë më pak të përfaqësuar në postet politike dhe vendimmarrëse publike, si dhe mbrojtja nga diskriminimi në sektorët e arsimit, punësimit, medias, etj. Gjithashtu parashikohet mbledhja e detyrueshme e statistikave gjinore, nga të gjitha organet shtetërore, si dhe ngritja e strukturave dhe mekanizmave institucionalë për çuarjen përpara të barazisë gjinore. Plotësimi i kuadrit nënligjor për zbatimin e këtij ligji, ndër të tjera edhe me VKM Nr. 465 datë 16.07.2012 “Për integrimin gjinor në programin buxhetor afatmesëm”, i hapi rrugën jo vetëm planifikimit të objektivave të matshme gjinore në programet buxhetore të institucioneve qendrore, por edhe të gjitha hapave të mëtejshëm në drejtim të buxhetimit të përgjithshëm gjinor (BPGJ) në Shqipëri. Ndërsa me Ligjin nr. 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore” u është vënë detyrim kryetarëve të bashkive që në emërimet e zëvendës kryetarëve të bashkive dhe emërimet e administratorëve të njësive administrative të zbatojnë dhe respektojnë barazinë gjinore.

**Ligji 18/2017 “Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve”.** Në parimet e përgjithshme të realizimit dhe mbrojtjes së të drejtave të fëmijëve është përfshirë parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit. Këto parime, në mënyrë specifike janë të shtrira në drejtim të së drejtës për arsimim (Neni 18(1) Ligji 18/2017), të ndihmës juridike dhe psikologjike gjatë një procesi administrativ ose gjyqësor (Neni 29(2) Ligji 18/2017). Gjithashtu, diskriminimi është një ndër shkaqet përcaktuese të nevojës për mbrojtje të fëmijës në kuptim të nenit 3(6) e vijues të Ligjit 18/2017.

**Ligji 37/2017 “Kodi i Drejtësisë Penale për të Mitur”** përforcon mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve në nevojë për mbrojtje, pasi garanton një kornizë ligjore për drejtësinë penale për fëmijët, promovon ri integrimin e fëmijës në konflikt me ligjin, mbrojtjen e të drejtave të fëmijës viktimë dhe/ose dëshmitar i veprës penale dhe parandalon ri-viktimizimin/viktimizimin dytësor të fëmijës që ka qenë më parë viktimë e një veprë penale.

**Ligji Nr. 10129, datë 11.05.2009 “Për gjendjen civile”, i ndryshuar,** përbën një tjetër bazë për trajtimin e barabartë të të gjithë shtetasve në Republikën e Shqipërisë.

**Ligji 97/2013 “Për mediat audiovizive në Shqipëri”, i ndryshuar.** Neni 32 parashikon që shërbimet e mediave audio dhe/ose audiovizive nuk duhet të kenë përmbajtje që çojnë në nxitjen e urrejtjes për shkak të racës, gjinisë, fesë, kombësisë, ose ndonjë shkaku tjetër diskriminimi. Gjithashtu, neni 42(3(b)) parashikon se *komunikimet audiovizuale tregtare nuk duhet të kenë përmbajtje që përfshijnë ose promovojnë diskriminim për shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, kombësisë, fesë ose besimit, paaftësisë, moshës ose orientimit seksual.* Edhe aktet nënligjore kanë rregulluar në mënyrë specifike ndalimin e diskriminimit. Sipas Seksionit 4/8 të Kodit të Transmetimit për Median Audiovizive<sup>11</sup>, *transmetimet audiovizive informative nuk duhet të përmbajnë në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të nënkuptojnë mesazhe diskriminuese për shkaqe si: gjinia, raca, mosha, ngjyra, etnia, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore ose çdo shkak tjetër.*

**Ligji nr. 69/2012 “Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë”,** i ndryshuar, në parashikon se: “Në sistemin arsimor para universitar, nxënëseve/nxënësve dhe punonjëseve/punonjësve u ofrohet mbrojtje nga çdo formë veprimi ose mosveprimi që mund t’u shkaktojë diskriminim, dhunë, keqtrajtim ose dëm moral” (Neni 6(3)).

**Ligji 121/2016 “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”** mbështetet në parimin e mosdiskriminimit për një tërësi shkaqesh, duke filluar nga gjinia. Këto janë parime bazë për ofrimin e shërbimeve. Ligji gjithashtu parashikon ofrimin e shërbimeve të specializuara për gratë dhe vajzat e dhunuara apo të trafikuar, për gratë dhe vajzat shtatzëna ose prind i vetëm me fëmijë deri në 1 vjeç, etj.

**Ligji 65/2016 “Për ndërmarrjet sociale në Republikën e Shqipërisë”** ndër të tjera synon punësimin e personave të pa favorizuar në tregun e punës, si: personat që trajtohen me ndihmë ekonomike, personat me aftësi të kufizuara, jetimet/jetimet, gratë viktime të dhunës dhe trafikimit, etj.

**Ligji nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë”** ka për objekt garantimin e mundësive të barabarta për të gjithë personat me aftësi të kufizuara, duke përcaktuar edhe të drejtat thelbësore që lidhen me përfshirjen dhe amshueshmërinë e tyre, si dhe standardet për garantimin e një jete të pavarur të këtyre personave. Kjo i shërben trajtimit të barabartë të personave me aftësi të kufizuara si një qëllim thelbësor i ligjit, dhe në këtë vështrim, është detyrë thelbësore e të gjithë organeve shtetërore të heqin pengesat ndaj këtij grupi shoqëror dhe të garantojnë trajtimin e barabartë me të gjithë anëtarët e shoqërisë. Në bazë të nenit

<sup>11</sup> Miratuar me Vendimin e AMA-s, Nr. 228, datë 11.12.2017.

16(2) të këtij Ligji, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi monitoron zbatimin e këtij ligji në përputhje me Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, në zbatim të detyrimeve të parashtruara në ligjin nr. 10 221, datë 4.2.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi".

**Ligji 97/2016 "Për organizimin dhe funksionimin e Prokurorisë në Republikën e Shqipërisë"** përmirëson qasjen e viktimave në informacion përmes vendosjes së një koordinatori/koordinatoreje për marrëdhëniet me publikun në secilën prokurori, person përgjegjës për informimin e viktimave të dhunës gjinore.

**Ligji 111/2017 "Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti"**, ndër të tjera garanton ndihmë juridike falas për kategori të veçanta: viktimat të dhunës në familje, abuzimit seksual, trafikimit të qenieve njerëzore, të mitur/mitura në konflikt me ligjin, fëmijë në institucionet e përkujdesjes shoqërore, persona, të cilëve u është **cënuar** e drejta nëpërmjet një veprimi ose mosveprimi që përbën diskriminim, etj.

**Ligji Nr. 7905, datë 21.03.1995 "Kodi i Procedurës Penale", i ndryshuar**, ku parashikohen dispozita të reja ligjore, që përmirësojnë ndjeshëm pozitën e viktimës në çështjet penale, si dhe të drejta procedurale të posaçme për viktimën e mitur, të abuzuar seksualisht dhe viktimën e trafikimit të qenieve njerëzore.

**Ligji 79/2017 "Për sportin"**, i ndryshuar, parashikon se: "Ndalohet diskriminimi në veprimtaritë sportive për shkaqe, si bindjet politike a fetare, raca, etnia, gjuha, gjinia, orientimi seksual, gjendja ekonomike ose shoqërore." (Neni 5(3)).

**Ligji 22/2018 "Për strehimin social"**, thekson parimin e mosdiskriminimit për planifikimin, pajisjen, shpërndarjen dhe menaxhimin e strehimit për grupet sociale në nevojë për strehim. Nga programi i banesave të specializuara përfitojnë shtresat shoqërore më të pamundura përfshirë viktimat e trafikimit, dhunës në familje dhe vajzat nëna.

**Ligji 110/2018 "Për noterinë"**, fuqizon pavarësinë ekonomike të gruas dhe është garant kryesor i të drejtave pronësore të saj, duke sjellë risi në çështjet e rregullimit të barazisë gjinore në aspektin e mbrojtjes së pasurive. Kështu, sipas nenit 127 të ligjit, procedura e tjetërsimit të pasurisë së paluajtshme në regjimin pasuror martesor parashikon fitimin *ipso jure* të të drejtave të pronësisë mbi sendet edhe nga bashkëshorti/ja jo prezent për shkak të regjimit të prezumuar të bashkësisë ligjore.

**Ligji 111/2018 "Për kadastrën"**, gjithashtu rregullon çështjet e barazisë gjinore, lidhur me regjistrimin e pasurisë së bashkësisë ligjore. Kështu, neni 45 i këtij ligji parashikon se të gjitha pasuritë e paluajtshme të fituara gjatë martesës nga secili prej bashkëshortëve nëpërmjet kontratës do të regjistrohen në bashkëpronësi të tyre, përveç nëse provohet se ato i janë nënshtruar një regjimi të pasurive të ndara. Kjo është një garanci më tepër për mbrojtjen e të drejtave pasurore të gruas.

**Ligji 15/2019 "Për nxitjen e punësimit"**, përcakton se viktimat (ose viktimat e mundshme të) trafikimit, dhunës me bazë gjinore, dhunës në familje apo nënat nën moshën 18 vjeç, bëjnë pjesë në grupet e veçanta të punëkërkuarve të disavantazuar në tregun e punës, të cilët përfitojnë nga shërbimet dhe programet e nxitjes së punësimit.

**Ligji 57/2019 "Për asistencën sociale në Republikën e Shqipërisë"** përcakton si përfitues të ndihmës ekonomike, ndër të tjera, viktimat e trafikimit, pas daljes nga institucionet e përkujdesjes shoqërore, deri në çastin e punësimit të tyre si dhe viktimat e dhunës në familje, për periudhën e vlefshmërisë së urdhrit të mbrojtjes ose urdhrit të menjëhershëm të mbrojtjes, të cilat nuk trajtohen në institucionet e përkujdesjes shoqërore.

**Ligji 75/2019 "Për rininë"**, parashikon se: "Mbështetja dhe fuqizimi i të rejave/rinjve bazohet në parimet e mëposhtme: a) parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit, të sanksionuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi; b) parimin e mundësive të barabarta dhe garantimit të pjesëmarrjes së të rejave/rinjve në proceset politikbërëse dhe vendimmarrëse në fushat e arsimit, kërkimit shkencor, politikave financiare, punësimit, vullnetarizmit, mbrojtjes e përfshirjes sociale, shëndetësisë, kulturës, sportit, mjedisit, turizmit, drejtësisë, punëve të brendshme e të jashtme, integritit dhe të mbrojtjes, teknologjisë së informacionit, sipërmarrjes dhe në fusha të tjera që inkurajojnë zhvillimin e të rejave/rinjve;...etj." (Neni 3(1)).

### **1.3.2. Korniza ligjore ndërkombëtare: Akte ligjore dhe standarde**

Standarde të shumta në fushën e mosdiskriminimit dhe të barazisë gjinore janë krijuar në nivelin e Kombeve të Bashkuara, Bashkimit Evropian, apo Këshillit të Evropës, standarde të cilat mund të shërbejnë si bazë e dobishme për çdo vlerësim të pjesëve të kuadrit ligjor të barazisë dhe të drejtave të njeriut në Shqipëri. Pas nënshkrimit dhe ratifikimit të instrumenteve të legjislacionit ndërkombëtar që merren me të drejtat e njeriut

dhe pas ndalimit të instrumenteve të diskriminimit, Shqipëria i ka bërë ato pjesë të sistemit të vet ligjor.

**Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut e vitit 1948** e shpalli parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit në një dispozitë të vetme (neni 7).

**Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike**<sup>12</sup> parashikon parimin e barazisë para ligjit dhe të drejtën për mbrojtje të barabartë nga ligji, pa asnjë diskriminim.

**Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**<sup>13</sup> sanksionon detyrimin e shteteve palë për të garantuar ushtrimin e të drejtave të shprehura në këtë Pakt pa asnjë diskriminim për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimit politik apo tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, pasurisë, lindjes, ose ndonjë statusi tjetër.

**Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut**<sup>14</sup> (dhe Protokollet shtesë) parashikojnë “ndalimin e diskriminimit” në nenin 14. Me vlerë të veçantë është edhe jurisprudenca e Gjykatës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut, e cila ka konsoliduar konceptin e mbrojtjes ndaj diskriminimit gjatë dekadave në të gjithë Kontinentin Evropian.

**Konventa e Këshillit të Evropës “Për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje” (Konventa e Stambollit)**,<sup>15</sup> ka për qëllim mbrojtjen e grave nga të gjitha format e dhunës, parandalimin, ndjekjen penale dhe eliminimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje si dhe të kontribuojë në eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundër grave dhe promovimin e barazisë thelbësore midis burrave dhe grave, duke përfshirë mënyrat me anë të fuqizimit të grave; ofrimin e mbështetjes dhe ndihmës për organizatat dhe agjencitë e zbatimit të ligjit për të bashkëpunuar në mënyrë efektive. Sipas kësaj Konvente “dhunë kundër grave” kuptohet si shkelje e të drejtave të njeriut dhe një formë diskriminimi kundër grave dhe nënkupton të gjitha aktet e dhunës gjinore që çojnë ose mund të çojnë në dëmtim ose vuajtje fizike, seksuale, psikologjike ose ekonomike për gratë, duke përfshirë kërcënime për kryerjen e këtyre akteve, shtrëngim ose heqje arbitrare të lirisë, qoftë nëse ndodh në jetën publike ose private. Konventa kërkon që shtetet të dënojnë të gjitha format e diskriminimit kundër grave (neni 4) dhe marrin pa vonesë masat legjislativë dhe masa të tjera të nevojshme për t’i parandaluar ato, veçanërisht me anë të: shprehjes së parimit të barazisë midis burrave dhe grave në kushtetutat e tyre kombëtare ose në ndonjë legjislacion tjetër përkatës, duke garantuar realizimin praktik të këtij parimi; ndalimit të diskriminimit kundër grave, veçanërisht nëpërmjet ushtrimit të sanksioneve, sipas rastit; shfuqizimit të ligjeve dhe praktikave që diskriminojnë gratë.

Sipas Konventës, zbatimi i dispozitave të kësaj Konvente nga Palët, veçanërisht masat për mbrojtjen e të drejtave të viktimave, sigurohen pa diskriminim mbi bazë gjinie, race, ngjyre, gjuhe, feje, mendimi politik ose mendimi tjetër, origjine kombëtare ose sociale, përkatësie në një pakicë kombëtare, pasurie, lindjeje, orientimi seksual, identiteti gjinor, moshe, gjendjeje shëndetësore, aftësie të kufizuar, statusi civil, statusi emigranti ose refugjati ose statusi tjetër. Masat e veçanta që janë të nevojshme për parandalimin dhe mbrojtjen e grave nga dhuna gjinore nuk konsiderohen diskriminim sipas kushteve të kësaj Konvente.

**Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave**<sup>16</sup> dhe Protokollit Opsional i Konventës (i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2003), sanksionojnë mbrojtjen e grave nga diskriminimi përmes masave të veçanta të përkohshme që synojnë të përshpejtojnë *de facto* barazinë mes burrave dhe grave, si dhe masat e duhura për të eliminuar diskriminimin ndaj grave me qëllim që atyre t’u sigurohen të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme.



**Konventa Ndërkombëtare për Zhdukjen e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor**<sup>17</sup> përcakton detyrimin e shteteve palë për të ndaluar dhe eliminuar diskriminimin racor në të gjitha format e tij dhe për të garantuar të drejtën e të gjithëve, pa dallim race, ngjyre, ose origjine kombëtare ose etnike.

**Konventa Kuadër e Këshillit të Evropës për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare**<sup>18</sup>, përcakton se ndalohet çdo diskriminim i bazuar në përkatësinë në një pakicë kombëtare, duke përcaktuar detyrimin e shteteve nënshkruese të kësaj Konvente për t'u garantuar personave që i përkasin pakicave, të drejtën e barazisë para ligjit dhe mbrojtjen e barabartë nga ligji.

**Konventa për të Drejtat e Fëmijëve**<sup>19</sup> garanton parimin e barazisë dhe përcakton që shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e duhura për të siguruar që fëmija të jetë i mbrojtur nga të gjitha format e diskriminimit ose dënimit të bazuar tek statusi, aktivitetet, mendimet e shprehura, ose besimet e prindërve të fëmijës, kujdestarëve ligjorë, ose anëtarëve të familjes.

**Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara**<sup>20</sup> ka për qëllim që të nxisë, mbrojë dhe të sigurohet që të gjithë personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë plotësisht dhe në mënyrë të barabartë të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, si dhe të nxisë respektin për dinjitetin e tyre. Mosdiskriminimi është një prej parimeve themelore të kësaj Konvente. Barazia dhe mosdiskriminimi për shkak të aftësisë së kufizuar janë angazhime të shteteve palë të Konventës të shoqëruara me masa të natyrës pozitive që eliminojnë çdo formë diskriminimi për personat me aftësi të kufizuara, veçanërisht në fushën e marrëdhënieve familjare, në arsim, shëndetësi, punësim, mbrojtje shoqërore, jetën politike dhe atë publike, jetën kulturore dhe aktivitetet argëtuese dhe sportive, etj.

## **E drejta e Bashkimit Evropian.**

Standardet e BE-së në lidhje me parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit janë shtyllë themelore e katalogut të të drejtave dhe lirive themelore të BE. Ato janë pjesë e burimeve parësore të së drejtës (traktateve) dhe burimeve dytësore (Rregulloreve, Direktivave), dhe janë konsoliduar prej dekadash edhe nëpërmjet jurisprudencës së Gjykatës Evropiane të Drejtësisë. Të gjithë këto burime përcaktojnë format e ndryshme të diskriminimit dhe i detyrojnë shtetet anëtare t'i zbatojnë këto standarde në kornizën e tyre legislative, si dhe në praktikën gjyqësore. Këto njohje kanë çuar në zhvillimin e disa standardeve legislative për mbrojtjen nga diskriminimi, me vëmendje të veçantë tek ata persona dhe grupe që konsiderohen të jenë më të prekshëm sesa të tjerët.

Republika e Shqipërisë ka nënshkruar Marrëveshjen e Stabilizim-Asociimit me BE, dhe e ka ratifikuar atë me Ligjin Nr. 9590, datë 27.07.2006 ("MSA"). Kjo Marrëveshje, përveç formalizimit të procesit të integritimit Evropian të Shqipërisë nëpërmjet përafrimit të legjislacionit (Neni 70 MSA), internalizon në rendin juridik shqiptar parimet evropiane të mosdiskriminimit dhe të barazisë, duke kapërcyer fushëveprimin tregtar. Konkretisht, këto parime shtrihen edhe në të drejtën për arsim (Neni 100 MSA), në fushën e punësimit (Neni 46 MSA), iniciativat tregtare (nenet 40, 50, 51, 56, e vijues MSA) apo në mbrojtjen e të drejtave pronësore (neni 123 MSA). Në kuadër të përafrimit të legjislacionit shqiptar me atë të Bashkimit Evropian, mbahen në konsideratë aktet e mëposhtme në drejtim të çështjeve të barazisë dhe mosdiskriminimit:

- **Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian** i dedikon një kre të veçantë sigurimit të "barazisë". Neni 21 i saj kërkon *ndalimin e çdo diskriminimi për çdo shkak, të tillë si gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike ose shoqërore, karakteristikat gjenetike, gjuha, feja ose besimi, opinioni politik apo ndonjë mendim tjetër, anëtarësia e një pakice kombëtare, pasuria, lindja, mosha ose orientimi seksual*. Të drejtat dhe parimet e sanksionuara në Kartë duhet të zbatohen në praktikën ligjore kombëtare në rastet kur:
  - Legjislacioni që zbaton të drejtën e BE-së ka rëndësi (si instrument interpretimi).
  - Legjislacioni kombëtar konsiderohet se ndërhyr me të drejtën e BE-së.
  - Autoritetet e BE-së kanë vepruar në zbatim të së drejtës së BE-së.
- Neni 19 i **Traktatit për Funkionimin e Bashkimit Evropian (TFEU)** i ka mundësuar Bashkimit Evropian të marrë veprimet e duhura për të luftuar diskriminimin *në bazë të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar, moshës, ose orientimit seksual*. Kjo kompetencë ka çuar në miratimin e një numri Direktivash të cilat vendosin standarde të barabarta për mbrojtjen ndaj diskriminimit në fusha të caktuara. Ndër to, përmendim ato Direktiva me të cilat është përafruar

<sup>17</sup> Aderuar nga Republika e Shqipërisë me Ligjin Nr. 7768, datë 09.11.1993 "Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në "Konventën ndërkombëtare për zhdukjen e të gjitha formave të dallimit racor".

plotësisht edhe LMD.

- **Direktivat për Trajtim të Barabartë e Bashkimit Evropian** përcaktojnë standardet minimale në legjislacionin për trajtimin e barabartë. Ato ndalojnë diskriminimin, ngacmimet dhe ngacmimet seksuale, viktimizimin në punësim dhe profesion për shkak të përkatësisë gjinore, origjinës racore ose etnike, orientimit seksual, fesë ose besimit dhe aftësisë së kufizuar; dhe në sigurimin e mallrave dhe shërbimeve për shkak të përkatësisë gjinore dhe origjinës racore ose etnike.
  - **Direktiva për Racën** (Direktiva 2004/43/KE e Këshillit e 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”) ndalon diskriminimin në bazë të përkatësisë racore ose etnike në fushën e punësimit, arsimit, qasjes dhe furnizimit me mallra dhe shërbimeve që janë në dispozicion të publikut, duke përfshirë strehimin, mbrojtjen sociale, përfshirë sigurimin social dhe kujdesin shëndetësor, avantazhet sociale, etj.
  - **Direktivat** për Barazinë në Punësim (Direktiva 2000/78/KE e Këshillit e 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës” dhe Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit mbi “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhënieve të punës (e riformuluar)”, dhe Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e 7 Korrikut 2010 “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave të angazhuar në një veprimtari si të vetëpunësuar si dhe për shfuqizimin e Direktivës 86/613/KEE”) ndalojnë diskriminimin në bazë të fesë dhe besimit, orientimit seksual, të seksit, të moshës, të aftësisë së kufizuar në fushën e punësimit.
  - **Direktiva për Barazinë Gjinore** (Direktiva 2004/113/KE e Këshillit 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”) synon eliminimin e diskriminimit në fushën e punës, duke përfshirë vetëpunësimin dhe qasjen në mallra dhe shërbime në bazë të gjinisë. Praktika gjyqësore e GJED-së tregon se këtu përfshihet edhe identiteti gjinor, dhe jo thjesht diskriminimi për shkak të seksit.
  - **Standardet e Këshillit të Evropës**. Sipas standardeve të Këshillit të Evropës, legjislacioni për trajtimin e barabartë duhet të ndalojë diskriminimin, ngacmimin dhe viktimizimin për shkaqe të tilla, si gjinia ose seksi, origjina racore ose etnike, aftësitë e kufizuara, orientimi seksual, mosha dhe feja ose besimi, midis të tjerash, të ofrojë të drejta të zbatueshme në këto fusha, dhe të krijojë struktura kombëtare për promovimin e barazisë. Të njëjtat standarde identifikojnë që fusha e legjislacionit të trajtimit të barabartë mbulon më së shumti punësimin, trajnimin dhe formimin profesional, por mund të përfshijë gjithashtu edhe fusha jashtë punës, si qasjes në mallra dhe shërbime, strehimi, arsimit, mbrojtja sociale, kujdesi shëndetësor ose përparësi të tjera sociale.
  - Standardet e Këshillit të Evropës bazohen në nenin 14 të **Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ)**, e cila garanton *ndalimin e diskriminimit lidhur me gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Konventë për çdo shkak, të tillë si gjinia, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendim politik apo tjetër, origjina kombëtare ose sociale, asociimi me një pakicë kombëtare, pronë, lindje, apo status tjetër.*
  - **Protokolli 12 (2000) i KEDNJ-së**<sup>21</sup> e zgjeron fushën e ndalimit të diskriminimit duke garantuar trajtim të barabartë lidhur me gëzimin e çdo të drejte (përfshirë të drejtat sipas legjislacionit kombëtar). Në mënyrë të veçantë, neni 1 Protokolli 12 KEDNJ parashikon se, “(1) Gëzimi i çdo të drejte të sanksionuar me ligj sigurohet pa bërë dallim për ndonjë shkak të caktuar, si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, pikëpamja politike ose të tjera, origjina kombëtare ose shoqërore, lidhja me një minoritet kombëtar, pasuri, prejardhje ose ndonjë status tjetër. [2.] Askush nuk diskriminohet nga ndonjë autoritet publik për ndonjë nga shkaqet e përmendura në paragrafin 1.”
  - Orientimi seksual dhe identiteti gjinor nuk përmenden shprehimisht në nenin 14, por jurisprudenca e GJEDNJ-së (si, për shembull, çështja *E.B. kundër Francës dhe Identoba dhe të tjerët kundër Gjeorgjisë*) e ka bërë të qartë se ai përfshihet në formulimin “për çdo arsye”.
  - **Karta Sociale Evropiane**<sup>22</sup> sanksionon parimin e barazisë dhe parimin e mosdiskriminimit në

21 Ratifikuar me Ligjin Nr. 9264, datë 29.07.2004 “Për ratifikimin e “Protokollit Nr.12 të Konventës “Për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore””.

22 Ratifikuar me Ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002 “Për ratifikimin e Kartës Sociale Evropiane, e ndryshuar”.

ushtrimin e të drejtave ekonomike dhe sociale. Karta Sociale Evropiane e vitit 1961/1965 përbën një traktat kryesor evropian dhe plotëson Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

- **Rekomandimi Nr. 74 i Komisionit Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI) lidhur me Politikën e Përgjithshme**, u kërkon shteteve anëtare të sigurojnë ndalimin e diskriminimit në të gjitha fushat, veçanërisht në: *punësim, anëtarësimin në organizata profesionale, arsimim, trajnim, strehim, shëndetësi, mbrojtje sociale, mallra dhe shërbime të destinuara për publikun dhe vendet publike, ushtrimin e veprimtarisë ekonomike, shërbimet publike.*
- Është e rëndësishme të theksohet se sipas së drejtës së BE-së për antidiskriminim, ndalimi i diskriminimit është një dispozitë e vetme dhe e zbatueshme në nivel horizontal. Kjo do të thotë se ndalimi i diskriminimit nuk është i nevojshëm që të lidhet domosdoshmërisht me shkeljen e një të drejte ose lirie themelore, as me shkeljen e ndonjë të drejte tjetër të ndryshme nga e drejta për të mos u diskriminuar. Megjithatë, sipas kontekstit kombëtar, kjo e drejtë mund të kufizohet në fusha specifike, siç janë punësimi dhe qasja në mallra dhe shërbime. Neni 14 i KEDNJ-së, në anën tjetër, e ndalon diskriminimin vetëm në lidhje me ushtrimin e të drejtave (të tjera) të garantuara nga traktatet. Në Shqipëri, duke qenë se vendi ka nënshkruar dhe zbatuar Protokollin 12, ndalimi i diskriminimit zgjerohet tek gëzimi i çdo të drejte të përcaktuar me ligj.

### 1.3.3. Lidhja me dokumentet strategjike

#### 1.3.3.1. Lidhja me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim

Sikurse SKBGJ 2021-2030, edhe Plani Strategjik 2022-2026 i KMD lidhet dhe harmonizohet me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim II, më konkretisht me Shtyllën 3 të kësaj strategjie: "Investimi në Kapitalin Njerëzor dhe Kohezionin Social", ku qytetarët shqiptarë janë në qendër të zhvillimit në një shoqëri të lirë, demokratike, shoqërisht përfshirëse, kohezive, të shëndetshme, të sigurt dhe të drejtë, që respekton të drejtat themelore të njeriut dhe të drejtat qytetare, dhe që hedh poshtë të të gjitha format e diskriminimit. Burimi më i rëndësishëm në Shqipëri janë burimet njerëzore, për rrjedhojë shoqëria dhe kultura e saj. Pikërisht në këto segmente të shtetit qëndrojnë të gjitha ato vlera themelore për lirinë, barazinë, mirëqenien dhe sigurinë e personit dhe pronës. Së bashku me sistemet e mirëqeverisjes, demokracisë dhe shtetit ligjor janë dimensionet njerëzore dhe sociale të Shqipërisë ato që qëndrojnë në themel të rritjes ekonomike. Në mënyrë më specifike, Plani Strategjik 2022-2026 i KMD lidhet me Pikën 8.6 të SKZHI "Forcimi i të drejtave të njeriut", dhe i shërben adresimit të sfidës së avancimit të ndërgjegjësimit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe mjeteve ligjore të disponueshme, si dhe sfidës për mbrojtje më efektive nga diskriminimi.

#### 1.3.3.2. Plani Kombëtar i Integritimit Evropian 2019 – 2021

Procesi i integritimit në rrafsh kombëtar është i mbështetur në Planin Kombëtar të Integritimit Evropian ("PKIE"), i cili përditësohet çdo vit. PKIE përfshin masat afatmesme dhe afatgjata, që shtrihen deri në vitin 2021, në mënyrë që Shqipëria të arrijë përafrimin e plotë ligjor të legjislativës kombëtare me të drejtën e BE-së dhe të harmonizojë të gjithë sektorët me standardet e përcaktuara në kapitujt e *acquis*. Në referencë të PKIE 2019-2021 (plani në fuqi në datën e miratimit të këtij Plani Strategjik), rezultojnë se aktivitetet kryesore që mbulojnë fushën e diskriminimit dhe barazisë gjinore janë pjesë e Kapitullit 19 "Politika Sociale dhe Punësimi" dhe Kapitullit 23 "Drejtësia dhe të Drejtat Themelore". E drejta e BE në fushën e politikës sociale përfshin standarde minimale në fusha si, ligji i punësimit, trajtimi i barabartë i grave dhe burrave në punësim dhe politika sociale, shëndeti dhe siguria në punë, mosdiskriminimi në punësim dhe politika sociale, gjithashtu në përfshirje sociale dhe mbrojtje. Mbrojtja e të drejtave themelore përfshin të drejtat tradicionale civile, si e drejta për jetë, e drejta për dinjitet dhe integritet, ndalimi i torturës dhe trajtimi degradues, e drejta për liri dhe siguri, e drejta për respektimin e jetës private dhe familjare, liria e feja, liria e fjalës, liria e asociimit dhe e kuvendit, liria e edukimit, e drejta e pronësisë, etj.

KMD është jo vetëm subjekt zbatues dhe raportues i disiplinave të caktuara të PKIE 2019-2021, por edhe ndërvepron aktivisht me të gjithë institucionet që ushtrojnë përgjegjësi në kuadrin e integritimit. Në këtë vështrim, edhe Plani Strategjik 2022-2026 i KMD ka lidhje integrale me PKIE, duke mundësuar rol aktiv të KMD në procesin e integritimit evropian.

### 1.3.3.3. Strategjia Kombëtare e Barazisë Gjinore 2021 – 2030

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030, e miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 400, datë 30.6.2021 (“SKBGJ 2021-2030”) përbën një udhërrëfyes drejt një shoqërie ku të gjithë individëve gra, burra, të reja, të rinj, vajza e djem, pavarësisht moshës, gjinisë, vendlindjes e vendbanimit, grupit etnik apo social, aftësive të kufizuara, përkatësisë e besimit fetar, shprehjes së identitetit gjinor e orientimit seksual, si dhe karakteristikave të tjera individuale, u jepen mundësi të barabarta të zhvillojnë potencialet e tyre; të marrin pjesë në mënyrë të barabartë në vendimmarrjen politike e publike; të zgjedhin e të zgjidhen; të edukohen dhe aftësohen gjatë gjithë jetës; të punësohen e punësojnë duke avancuar drejt profesioneve të reja e duke sfiduar stereotipet dhe ndarjen gjinore të punës; të ndikojnë në zhvillimin socio-ekonomik të vendit dhe të mbështeten për t’u zhvilluar në aspektin social dhe ekonomik; të krijojnë familje të shëndetshme, ku prindërit ndajnë përgjegjësitë në mënyrë të barabartë dhe ku komunikimi është çelësi i zgjidhjes së problemeve; të jetojnë të lirë nga praktikat e dëmshme dhe dhuna; si dhe ku grupet e cënueshme trajtohen me përparësi dhe mbështeten derisa të fuqizohen e gëzojnë të drejta dhe mundësi të barabarta në të gjitha fushat e jetës – pra një shoqëri ku barazia nuk ngatërrohet me njëtrajshmërinë dhe ku askush nuk duhet të mbetet pas.

Për shkak të ndërthurjes së sferave të veprimtarisë, KMD është përcaktuar një institucion përgjegjës për një aktivitet të SKBGJ 2021 – 2030, e konkretisht Aktiviteti I.3.2.d. “Monitorimi vjetor i trajtimit gjyqësor të çështjeve me objekt “ngacmimin apo dhunën seksuale në vendin e punës, si dhe diskriminimin gjinor në punësim”, si dhe është institucion partner në 27 Aktivitete të tjera të kësaj Strategjie. Për këtë shkak, Plani Strategjik 2022 – 2026 do të integrojë edhe këtë fushë të përgjegjësisë shtetërore të KMD-së.

### 1.3.3.4. Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021 – 2025

Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara 2021 – 2025 (“PKVPAK 2021–2025”) është miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 276, datë 12.05.2021. Ky është një dokument strategjik që parashikon politikat për personat me aftësi të kufizuara në Republikën e Shqipërisë. Qëllimi i tij është të vazhdojë promovimin dhe mbështetjen e integritimit të personave me aftësi të kufizuara në jetën social-ekonomike të vendit, duke pasur në vëmendje të vazhdueshme përmbushjen e detyrimeve të Konventës për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara përmes masave specifike. Një nga synimet e këtij plani, është që të ndihmojë përpjekjet e Shqipërisë për të ndërtuar një shoqëri që respekton të drejtat dhe liritë themelore të njeriut dhe ndalon diskriminimin. Ushtrimi i plotë dhe i barabartë i të gjitha të drejtave të personave me aftësi të kufizuara është një përparësi kombëtare që kërkon politikë aktive, të qëllimshme dhe të qëndrueshme, si dhe veprime të përbashkëta të autoriteteve qendrore dhe lokale, institucioneve të pavarura dhe pjesëmarrjes aktive të shoqërisë civile e sidomos të organizatave përfaqësuese të personave me aftësi të kufizuara.

Sipas ligjit nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë”, Avokati i Popullit dhe Komisioneri për Diskriminimin janë institucione monitoruese të zbatimit të të drejtave të Personave me Aftësi të Kufizuara. Këto persona mund të përballen me diskriminim të shumëfishtë, sidomos në fusha të veçanta të jetës publike ose dhe asaj private, sikurse janë arsimi, shërbimet, transporti, punësimi, etj. Për këtë shkak, Plani Strategjik 2022 – 2026 e trajton diskriminimin e lidhur me aftësinë e kufizuar si një nga fushat sensitive të diskriminimit.

### 1.3.3.5. Planit Kombëtar të Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve, 2021-2025

Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve, 2021–2025 (“PKV Romëve dhe Egjiptianëve 2021–2025”) është miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 701, datë 18.11.2021. Përveç masave në zbatim, Plani synon nisjen e aktiviteteve të reja për nxitjen e integritimit të romëve dhe të egjiptianëve. Romët dhe egjiptianët përballen me pengesa të drejtpërdrejta dhe të tërthorta në aksesin e shërbimeve publike, të cilat lindin nga kriteret e pranueshmërisë që ata nuk mund t’i plotësojnë, nga mungesa e informacionit ose nga moskuptimi i procedurave administrative, si dhe nga stigmatizimi dhe diskriminimi i vazhdueshëm nga pjesa tjetër e popullatës. Përfshirja afatgjatë ka ndikuar në kushtet e jetesës së romëve dhe egjiptianëve, në trajtimin diskriminues në disa raste nga pjesa tjetër e popullatës

dhe në marrëdhënien me institucionet shtetërore. Kjo problematikë duhet të vijojë të trajtohet në planin normativ dhe institucional në përputhje me kuadrin ligjor në fuqi, i cili konsiderohet relativisht i zhvilluar dhe në përputhje me normat ndërkombëtare. Bashkëpunimi me Avokatin e Popullit duhet të vijojë në mënyrë që të thellohet veprimi institucional në trajtimin e problemeve të komunitetit rom dhe egjiptian. KMD duhet veçanërisht të zbatojë masa dhe aktivitete në kuadër të këtij plani, në drejtim:

1. Të informimit dhe marrjes së masave mbrojtëse dhe përmirësimit të instrumenteve për parandalimin e diskriminimit të romëve dhe të egjiptianëve në vendin e punës për shkak të përkatësisë etnike;
2. Të vijojë përcjelljen, ndjekjen dhe monitorimin e ankesave të këtij grupi shoqëror;
3. Të ndjekë aktivitete në drejtim të operacionalizimit të termit 'antixhipsizëm' dhe përfshirjes së tij edhe në dokumente të tjera politike, ligjore, etj.;
4. Të vijojë analizimin e ligjeve dhe politikave ekzistuese që janë më relevante për romëve dhe egjiptianëve për identifikim të diskriminimeve direkte dhe indirekte (apo të fshehta) që mund të ndikojnë negativisht në jetët e romëve dhe egjiptianëve;
5. Të vijojë informimin dhe ndërgjegjësimin e nëpunësve shtetërorë (nivel qendror dhe lokal - zyrtarë, juristë, mësues, punonjës policie, punonjës social etj.) mbi antixhipsizmin për t'u aftësuar në njohjen dhe parandalimin e diskriminimit/racizmit ndaj pakicave rome dhe egjiptiane, si dhe mbi çështje të interseksionalitetit (me gjininë, moshën, paaftësitë, orientimin seksual etj.);
6. Të japë Rekomandime për përmirësimin dhe përafrimin e kuadrit ligjor kombëtar me atë të BE-së, me ndjeshmëri ndaj çështjeve të pakicave rome dhe egjiptiane;
7. Të ndërmarrë procese gjyqësore me interes publik, aksioneve pozitive etj. në luftën kundër diskriminimit të pakicave rome dhe egjiptiane;
8. Monitorojë raste të diskriminimit ndaj pakicave rome dhe egjiptiane për identifikimin e fushave me incidencë më të lartë dhe barrierave për të marrë drejtësi;
9. Të vijojë monitorimin dhe raportimin e pabarazive në akses që pakicat rome dhe egjiptiane ndeshin në arsim, shëndetësi, shërbime sociale etj.
10. Të vijojë monitorimin sistematik të gjuhës antixhipsiste dhe krimeve të urrejtjes: mbledhjen e të dhënave dhe raportimit mbi gjuhën e urrejtjes ndaj pakicave rome dhe egjiptiane.
11. Të vijojë mbështetjen e OSHC-së për monitorimin dhe raportimin e gjuhës së urrejtjes (përfshi mediumet online, për të hequr/fshirë elemente të tilla).

#### 1.3.3.6. Plani Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+, 2021–2027

Plani Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+, 2021–2027, ("PKV LGBTI+ 2021–2027"), është miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 700, datë 18.11.2021. Ky plan përbën një udhërrëfyes drejt një shoqërie gjithëpërfshirëse, pranuese dhe jodiskriminuese për të gjithë personat LGBTI+, të cilët kanë lirinë për të qenë vetvetja; trajtohen në mënyrën e duhur, sipas standardeve të zbatueshme kombëtare të harmonizuara me ato ndërkombëtare; kanë qasje në shërbime publike cilësore apo shërbime mbështetëse të specializuara, të disponueshme në mbarë vendin dhe në përputhje me nevojat specifike të tyre; si dhe marrin pjesë aktivisht në të gjitha fushat e jetës, pavarësisht shprehjes së identitetit gjinor, orientimit seksual, karakteristikave të seksit apo tërësisë së karakteristikave të tjera individuale të tyre. Duke qenë se kuadri normativ për mbrojtjen nga diskriminimi është parësor për mbrojtjen e të drejtave të këtij grupi shoqëror, KMD, së bashku me Avokatin e Popullit, janë dy institucionet kryesore të pavarura, të cilat ndër të tjera kanë përgjegjësi edhe adresimin në mënyrën e duhur të çështjeve të personave LGBTI+ në Shqipëri. Plani i Veprimit për personat LGBTI është një bazë e dobishme për të arritur ndryshime pozitive. Megjithatë, janë veçanërisht të domosdoshëm hapat në lidhje me parandalimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë për personat LGBTI në sektorët e shëndetësisë dhe arsimit, dhe për ndërtimin e kapaciteteve në nivel bashkie, jashtë kryeqytetit.

#### 1.3.3.7. Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ).

Sikurse SKBGJ 2021-2030, edhe Plani Strategjik 2022–2026 i KMD lidhet me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm, pjesë e Agjendës 2030 së Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm. Kjo Agjendë është mbështetur

me Rezolutën e Kuvendit të Shqipërisë “Për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm të Agjendës 2030 të shteteve anëtare të Kombeve të Bashkuara” të datës 04.12.2017. Në mënyrë specifike, ajo lidhet me:

- **OZHQ 4** “Sigurimi i arsimit cilësor, gjithëpërfshirës dhe të barabartë, si dhe mundësi për aftësi gjatë gjithë ciklit të jetës”;
- **OZHQ 5** “Barazia Gjinore” – Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave;
- **OZHQ 8** “Nxitja e rritjes ekonomike të vazhdueshme, gjithëpërfshirëse dhe të qëndrueshme, punësim të plotë dhe produktiv dhe punë të denjë për të gjithë”;
- **OZHQ 10** “Zvogëlimi i pabarazive” – Zvogëlimi i pabarazisë brenda çdo vendi dhe ndërmjet shteteve;
- **OZHQ 11** “Qytete dhe komunitete të qëndrueshme” – Ndërtimi i qyteteve dhe vendbanimeve gjithëpërfshirës, të parrezikshëm, rezistent dhe të qëndrueshëm; si dhe
- **OZHQ 16** “Promovimi i shoqërive paqësore dhe gjithëpërfshirëse për zhvillim të qëndrueshëm, ofrimi i aksesit në drejtësi për të gjithë, dhe ndërtimi i institucioneve efektive, të përgjegjshme dhe gjithëpërfshirëse në të gjitha nivelet”.
- **OZHQ 17** “Partneritet për objektivat” – Fuqizimi i mjeteve të zbatimit dhe të rigjallërimit të partneritetit global për një zhvillim të qëndrueshëm nëpërmjet partneriteve me grupet e interesit.

#### 1.4. KORNIZA INSTITUCIONALE: KMD

LMD përcakton institucionet përgjegjëse për zbatimin e ligjit. Ligji ka krijuar Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) si institucion përgjegjës i pavarur për të siguruar mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin (Neni 21(1) LMD). Gjithashtu, LMD përcakton detyrat e Këshillit të Ministrave, Ministrit përgjegjës për punën dhe çështjet sociale, Ministrit përgjegjës për çështjet e brendshme, Ministrit përgjegjës për arsimin dhe shkencën, si dhe drejtuesit e institucioneve arsimore (Nenet 14, 18, 19 LMD) për të luftuar diskriminimin brenda sferave të kompetencave të veta.

KMD emërohet nga Kuvendi i Shqipërisë sipas procedurave të përcaktuara në LMD. KMD-ja është themeluar si organi qendror për mbrojtjen kundër diskriminimit dhe parandalimin e diskriminimit. KMD-ja është organ i pavarur dhe emërohet nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë me shumicë të thjeshtë. Ligji përcakton një mandat të gjerë për Komisionerin, duke përfshirë trajtimin e ankesave individuale, rritjen e ndërgjegjësimit mbi diskriminimin, monitorimin dhe zbatimin e ligjit, realizimin e sondazheve dhe botimin e opinioneve dhe rekomandimeve.

Mbështetur në Nenin 32 të LMD, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka kompetencë:

- a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”;
- b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi ose në emër të tyre për çështje që lidhen me interesa kolektive;
- c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;
- ç) të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;
- d) të nxisë parimin e 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;
- dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji, si dhe të ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri”;
- e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;
- ë) t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;
- f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- g) t’i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtrijë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

h) të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;

i) të paraqesë padi, në mbrojtje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, për çështje që lidhen me interesa kolektive;

i/1) të vërë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, kur gjatë veprimtarisë së tij konstaton se ligji ose akti normativ cenon të drejtat dhe liritë themelore të individëve;

j) të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;

k) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;

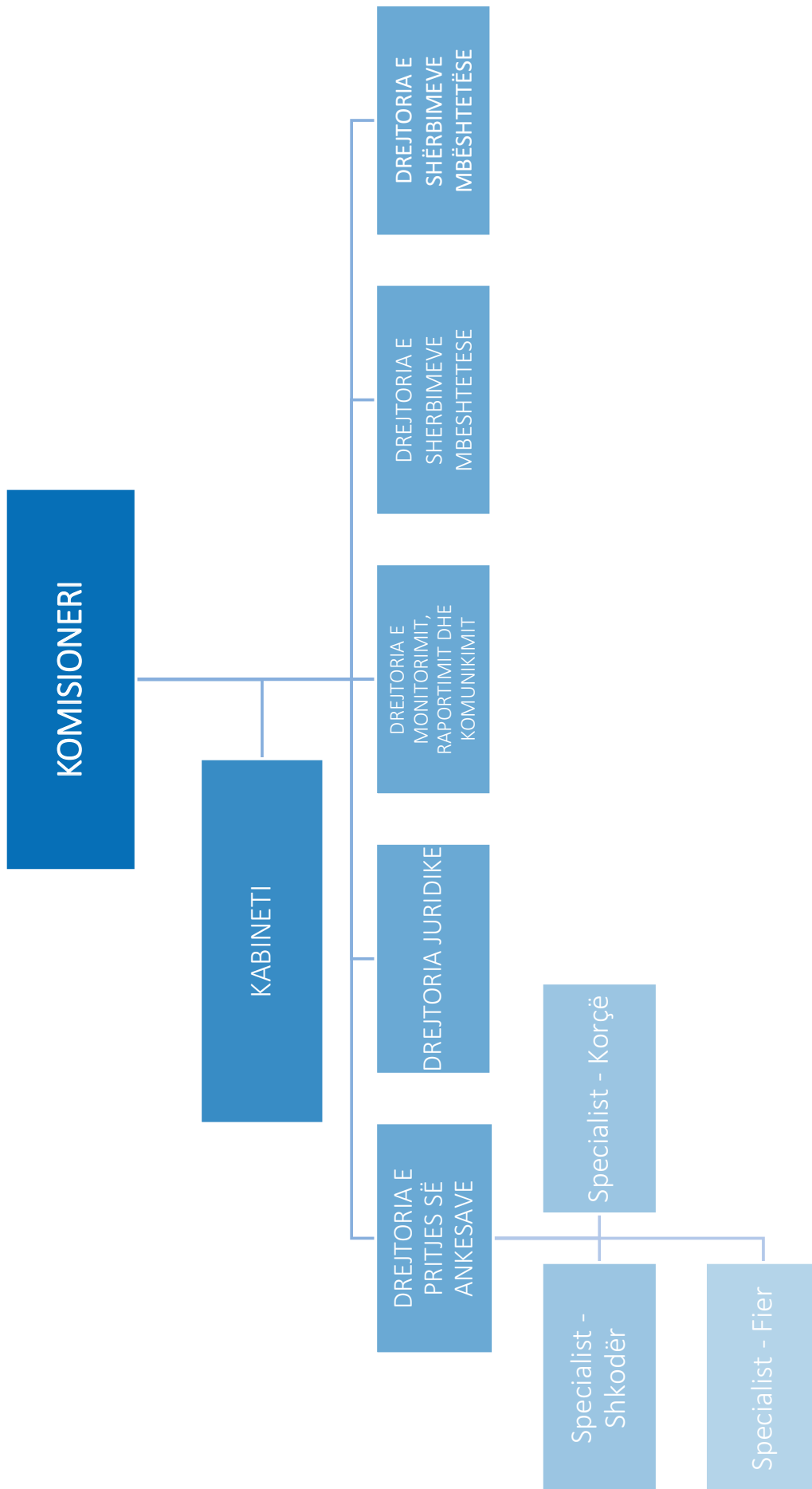
l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

Nga analiza e spektrit të kompetencave rezulton se KMD ka si funksion kryesor të garantojë mbrojtjen ligjore të subjekteve të së drejtës ndaj diskriminimit (Neni 32(a- ç, ë, gj, i, i/1) LMD). Gjithashtu, roli informues dhe ndërgjegjësuës zë një vend të rëndësishëm në funksionin e KMD (Neni 32(d, f, g, j, l) LMD). KMD ka gjithashtu rol monitorues në drejtim të zbatimit të kornizës legjislativë (Neni 32(dh, e) LMD) si dhe rol raportues në funksion të angazhimeve të Republikës së Shqipërisë në organizata apo marrëveshje ndërkombëtare (Neni 32(k) LMD). Nga këto grup funksionesh burojnë edhe kolonat kryesore të misionit të KMD.

Pas krijimit të KMD me ligj, Kuvendi i Shqipërisë është përgjegjës jo vetëm për emërimin e KMD, por edhe për krijimin e Zyrës së KMD, si aparat që mbështet veprimtarinë e KMD. Kjo zyrë funksionon sipas Vendimit nr. 34, datë 20. 05. 2010 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë “Për miratimin e strukturës, strukturës organizative dhe klasifikimit të pozicioneve të punës së Zyrës së Komisionerit për Mbrojtje nga Diskriminimi”.

Veprimtaria e brendshme e Zyrës së KMD rregullohet nga Urdhri Nr. 65, datë 21.05.2021 të KMD “Për miratimin e **Rregullores së Brendshme** të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Për organizimin dhe funksionimin e Zyrës së Komisionerit dhe sektorëve të veçantë të këtij institucioni. Ky dokument përcakton në detaje tërë aktivitetin e brendshëm të institucionit për organizimin dhe funksionimin e strukturave të tij, disiplinën e brendshme në institucion, si dhe drejtimin e përditshëm dhe administrimin e veprimtarisë së tij. Në veprimtarinë e tij, Zyra e KMD duhet të respektojë **Kodin e Etikës** i miratuar me Urdhri nr. 66, datë 21.05.2021. Ky Kod përcakton rregullat e sjelljes për punonjësit e Zyrës së Komisionerit gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre sipas standardeve të bazuara në parimet e sundimit të ligjit.

Struktura organizative e Zyrës së KMD është si vijon:





# Kreu II

## Planifikimi Strategjik

### 2.1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI PLANIFIKIMIN STRATEGJIK

Plani Strategjik 2022 – 2026, merr në konsideratë të gjithë kontekstin normativ dhe shoqëror të çështjes së diskriminimit në shoqërinë shqiptare. Ai mbështetet në arritjet e deritanishme të Zyrës së KMD, dhe pasi merr në konsideratë burimet, strukturat dhe sistemet në dispozicion, parashtron planin e veprimit të Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në katër vitet e ardhshme duke iu përgjigjur vizionit dhe misionit të KMD si refleksione të kompetencave ligjore të institucionit të KMD-së.

Qëllimet strategjike, ndërsa burojnë nga kompetencat e KMD-së në një kuptim të gjerë, transmetojnë vizionin dhe misionin e KMD-së në objektiva specifike dhe këto më pas zërthehen në masa për zbatimin e strategjisë.

Nga pikëpamja e vlerave, Plani Strategjik 2022 – 2026 mbështetet në ekspertizën e akumuluar në kapitalin njerëzor të Zyrës së KMD-së, për të projektuar më tej, me ndihmën e teknologjive inovative dhe kompetencave të dalluara menaxheriale, konsolidimin e mëtejshëm institucional me qëllimin e:

1. Rritjes së ndërgjegjësimit publik dhe institucional në Shqipëri në drejtim të luftës kundër diskriminimit në çdo qelizë të shoqërisë dhe institucioneve të saj si një premisë për vendosjen e një paqeje dhe drejtësie sociale efektive.
2. Replikimit të praktikave më të mira të akumuluar nga KMD në sa më shumë institucione publike dhe private, në mënyrë që diskriminimi të parandalohet në gjenezë.
3. Konsolidimit të kornizës normative nëpërmjet monitorimit të vazhdueshëm të stadi të evolimit të diskriminimit në shoqëri, duke konsoliduar dhe zhvilluar legjislacionin në të gjitha sferat e prekshme nga shoqëria për të rritur në vazhdimësi efektivitetin e tij.
4. Rritjes së efektivitetit dhe efikasitetit të brendshme të organizatës për t'iu përgjigjur sa më mirë sfidave të çështjes së diskriminimit në shoqërinë shqiptare, duke ofruar shërbimet në mënyrë sa më efektive, si dhe përcimit të vlerave në institucionet e tjera ligjzbatuese.
5. Forcimit dhe zgjerimit të fushës së veprimit dhe ndërveprimit më të mirë me partnerët dhe bashkëpunëtorët me qëllim konsolidimin e mbështetjes reciproke, si dhe konsolidimit të mëtejshëm të autoritetit të KMD në planin institucional.

Në këtë vështrim, Plani Strategjik 2022 – 2026 do të mbështetet në qëllimet e mëposhtme strategjike:

1. Rritja e efektivitetit dhe efikasitetit të brendshme të institucionit.
2. Rritja e ndikimit të vendimeve të marra në kuadër të çështjeve të trajtuara nga KMD, në funksion të mbrojtjes ligjore kundër diskriminimit.
3. Përmirësimi i politikëbërjes, mbështetur në prova, duke studiuar dhe monitoruar situatën për zbatimin e legjislacionit kundër diskriminimit.
4. Forcimi i bashkëpunimit dhe ndërveprimit me organizatat e shoqërisë civile, organizatat ndërkombëtare dhe mediat.
5. Rritja e efektivitetit dhe efikasitetit të brendshme të institucionit.

## 2.2. QËLLIMET STRATEGJIKE, OBJEKTIVAT SPECIFIKË DHE MASAT PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË

### Qëllimi Strategjik 1

**Rritja e informimit dhe ndërgjegjësimit të shoqërisë dhe institucioneve publike në Shqipëri, lidhur me promovimin e barazisë dhe mbrojtjen nga diskriminimi.**

### Qëllimi Strategjik 1

**Informimi dhe ndërgjegjësimi mbi mbrojtjen nda diskriminimi**

### Objektivi Strategjik 1.1

*Rritja e ndërgjegjësimit të publikut mbi diskriminimin dhe të drejtën për mundësi të barabarta në përgjithësi, dhe mbi mënyrën se si preken sektorët, fushat dhe grupet shoqërore më të pamundura*

### Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 1.1:

- 1.1.1 Hartimi i materialeve informuese dhe udhëzuese për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe të drejtën për mundësi të barabarta, si në përgjithësi, ashtu edhe në raste specifike të diskriminimit në sektorë publikë dhe privatë, apo në fusha të veçanta si arsimi, shëndetësia, shërbimet publike në shumëllojshmërinë e tyre, punësimi, etj., duke identifikuar të drejtat individuale dhe kolektive të mbrojtura nga ligji duke u përqendruar në grupe të veçanta shoqërore më të pamundura. Shpërndarja e materialeve nëpërmjet një strategjie mikse komunikimi mbështetur në mediane dhe shkruar dhe atë audiovizuale. Format e komunikimit mund të jenë në fjalime me shkrim, informime të shkurtra mediatike, fletëpalosje, broshura dhe video të shkurtra që transmetojnë mesazhe për grupet e synuara sipas përmbajtjes së informacionit.
- 1.1.2 Përgatitja e një spoti publicitar televiziv rreth diskriminimit, duke përfshirë informacionin rreth mekanizmave referues dhe dispozitave ligjore, si dhe ndryshimet e fundit ligjore në fushën e diskriminimit.
- 1.1.3 Shpërndarja dhe transmetimi i materialeve informuese dhe spoteve publicitare në kanalet televizive kombëtare dhe organet e tjera të masmedias me mbulim kombëtar, duke synuar platformat televizive më të përdorura. Të vijohet me shpërndarjen dhe transmetimin e spoteve publicitare dhe materialeve informuese në mbarë vendin përmes një bashkëpunimi të mirë që siguron shfaqjen e tyre në kanalet televizive kombëtare dhe organet e tjera të masmedias me mbulim kombëtar, faqen e internetit dhe në rrjetet sociale Instagram, Facebook, Tik-Tok të KMD-së duke eliminuar pengesat që lidhen me stafet dhe buxhetet e limituara. Të studiohen mënyra bashkëpunimi me organizata dhe institucione partnere dhe televizione të cilat mund të ofrojnë kohë televizive në kuadër të edukimit ligjor të publikut.
- 1.1.4 Botimi i vazhdueshëm i materialeve informuese në faqen e internetit të KMD-së, në kanale të tjera në internet dhe në faqet e internetit të institucioneve partnere. Faqja zyrtare e internetit e KMD duhet të shërbejë si një burim reference informacioni dhe një portë aksesimi për të gjithë individët dhe grupet e interesuara për shërbimet e Zyrës. Nisur edhe nga fakti që KMD është bërë pjesë edhe e strukturave ndërkombëtare dhe merr pjesë në mënyrë të vazhdueshme në aktivitetet e ndryshme ndërkombëtare, duhet të konsolidohet shërbimi dhe informimi në gjuhën angleze dhe disa rubrika duhet të përshtaten në gjuhët e minoriteteve.
- 1.1.5 Pjesëmarrja në aktivitete publike ku marrin pjesë nëpunës civil të qeverisjes qendrore dhe qeverisjes vendore, organeve të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike), punonjësit e sektorit privat dhe OSHC-të (që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, romët, egjiptianët, LGBTI dhe grupet e tjera shoqërore më të pamundura, dhe shoqatat me bazë gjinore) mbi drejtësinë, arsimin, shëndetësinë, strehimin, punësimin dhe të drejtat e punës, si dhe shërbimet dhe sektorët e tjerë publikë dhe privatë.
- 1.1.6 Planifikimi, organizimi dhe realizimi i "ditëve të hapura" në bashkëpunim me autoritetet e qeverisjes vendore dhe partnerët e tjerë të OSHC-ve. Për këtë, kërkohet të thellohet edhe me tej planifikimi duke përditësuar mbi baza 6 mujore listën e kontakteve në organizatat partnere, duke zgjeruar numrin e tyre, si dhe duke formuluar qartë synimin dhe objektivat e KMD në drejtim të rritjes së prezencës së tij në sa më shumë qeliza të shoqërisë dhe në sa më tepër institucione. Rritja e kontakteve me

drejtoritë rajonale të qeverisjes vendore, si p.sh. njësite administrative që merren me çështjet e punësimit, strehimit, shërbimeve sociale, koordinatoret e barazisë gjinore, koordinatoret e OSHC-ve, etj. Rekomandohet ridimensionimi i planifikimit lidhur me 'Ditët e hapura' por duke maksimizuar efektet e këtyre aktiviteteve në dy drejtime (a) duke bërë planifikimet e duhura në një kalendar të miratuar aktivitetesh të përbashkëta me *drejtoritë rajonale të qeverisjes vendore* dhe (b) duke shtuar radhët e bashkëpunëtorëve të renditur në (a) për të gjithë vendin si dhe të aktorëve të tjerë me rëndësi në këto aktivitete me qëllim informimin e publikut në lidhje me LMD si dhe duke mundësuar që këto takime të transmetohet në TV ose rrjete sociale.

- 1.1.7 Përgatitja e materialeve informuese mbi mbrojtjen e Romëve dhe të Egjiptianëve nga diskriminimi etnik në vendin e punës. Kjo detyrë specifike buron nga PKV Romëve dhe Egjiptianëve 2021-2025.

**Efektet në organikë:** Përfshirja e *një përkthyesi të gjuhës angleze* në strukturën e KMD-së për përkthimin e materialeve dhe bërjen e faqes të aksesueshme edhe në anglisht.

### **Objektivi Strategjik 1.2**

*Promovimi aktiv i ligjit për antidiskriminimin dhe rolit aktiv të KMD-së, bazuar në historitë e suksesit*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 1.2**

- 1.1.1 Prezantim i hapur dhe në mënyrë aktive i ligjit për antidiskriminimin në debatet në media dhe promovimi i rolit të KMD-së në zbatimin e tij, duke u përqendruar qartësisht tek mandati i veçantë të KMD-së dhe puna për luftimin dhe parandalimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe vendosjen e barazisë në Shqipëri. Rekomandohet që promovimi të shtrihet edhe në rajon, sidomos në zonën shqipfolëse, me qëllim që të amplifikohen efektet edhe në shoqëritë me të cilat shoqëria shqiptare ndërvepron për shkaqe natyrore apo social-kulturore.
- 1.1.2 Hartimi i paketave me materiale udhëzuese për ligjin kundër diskriminimit, të përshtatshme për sektorë të ndryshëm publikë dhe socialë, identifikimi i hapave që mund të ndërmerren për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë dhe për të përcaktuar dispozitat përkatëse ligjore për grupet e cenueshme, që shpjegojnë diskriminimin, përcaktojnë hapat që duhen ndjekur për raportimin e rasteve të diskriminimit, dhe përcaktimi i dispozitave përkatëse të ligjit. Rekomandohet që të përdoret veç media tradicionale edhe mënyrat bashkëkohore të komunikimit social, sikurse janë rrjetet sociale, posterat elektronike, aplikacione të ndryshme dixhitale, etj.
- 1.1.3 Hartimi i fletëpalosjeve, broshurave, deklaratave publike dhe materialeve të tjera të komunikimit dhe vizibilitetit bazuar në shembuj praktikë që përshkruajnë rolin dhe punën e veçantë të KMD-së dhe shpërndarja e tyre strategjike ndërmjet aktorëve kryesorë.
- 1.1.4 Hartimi i njoftimeve për shtyp, fjalimeve me shkrim, pikave të diskutimit, përmbledhjeve të rasteve dhe materialeve të tjera informuese që mbështesin qëndrimet (që do të merren) nga KMD-ja në debatet e hapura dhe të mbyllura të lidhura me diskriminimin. Rekomandohet që fjalimet dhe materialet informuese të mund të botohet në median e shkruar si revista akademike dhe profesionale (sikurse është Revista "Avokatia", revistat e universiteteve dhe Shkollës së Magjistraturës, etj. Përfshirja e Akademisë së Shkencave dhe universiteteve në debatin shkencor mbi të drejtat e lidhura me diskriminimin dhe fenomenet sociale të lidhura me to mund të thellojnë dhe amplifikojnë më tej debatin shkencor në lidhje me analizën dhe trajtimin e fenomeneve shoqërore që shkaktojnë diskriminimin apo cenimin e barazisë gjinore.
- 1.1.5 Planifikimi, organizimi dhe aktivizimi i debateve të hapura dhe konferencave me panele ekspertësh ku marrin pjesë nëpunës civilë, organe të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike etj.), punonjësit e sektorit privat në lidhje me punësimin dhe të drejtat e tyre të punës, si dhe aktor e grupe interesi. Ndryshimet ligjore në fushën e mosdiskriminimit, si dhe hapja e tregjeve rajonale për shkak të marrëveshjeve tregtare në rajon diktojnë nevojën e intensifikimit të komunikimit me publikun me qëllim që të rritet ndjeshmëria publike ndaj diskriminimit, si një receptor që aktivizon mjetet e mbrojtjes individuale apo kolektive.
- 1.1.6 Shpërndarja dhe afishimi i LMD-së në gjuhë të përshtatur për fëmijët në të gjitha shkollat e Republikës së Shqipërisë, si dhe afishimi i LMD-së sidomos në lidhje me të drejtat e punëmarrësve në bizneset e mesme dhe të mëdha.

**Objektivi Strategjik 2.1**

*Arritja e qytetarëve dhe përdorimi i mjeteve të ankimit, si dhe intensifikimi i ndjekjes së rasteve nga institucionet përgjegjëse për të siguruar zbatimin e vendimeve në një standard të lartë, përmes një sistemi të detajuar ndjekjeje*

**Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 2.1:**

- 2.1.1 Organizimi i një sistemi pritës mbështetës për pranimin e ankesave për diskriminim dhe ofrimi i komenteve apo ndihmës për të siguruar formulimin e duhur të ankesave. Të parashikohet si një çështje prioritare për KMD fuqizimi drejt përdorimit të instrumentit të njohur nga ligji për 'ngritjen e padive kolektive' dhe vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese.
- Fuqizimi dhe shtrirja më e gjerë e sistemit të pritjes, mbështetjes për pranimin e ankesave për diskriminim dhe pabarazi gjinore dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave përmes zgjerimit të aktivitetit të Zyrave Rajonale, forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore/financiare dhe logjistike shtesë për zyrat ekzistuese dhe hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevoja për praninë e një zyre të KMD është në rritje.
- Në përgjigje të rritjes së numrit të ankesave dhe gjeografinë e shpërndarjes së tyre (thujtë në të gjithë vendin) është i nevojshëm zgjerimi i aktivitetit të Zyrave Rajonale, qoftë përmes forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore shtesë, qoftë përmes hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevoja për praninë e një zyre të KMD është në rritje.
- 2.1.2 Zbatimi i procedurave për përpunimin dhe vendimmarrjen efektive për mbrojtjen nga diskriminimi për rastet e bazuara në ligjin. Në mënyrë që të rritet efektiviteti i vendimmarrjes, të ndiqet në vazhdimësi një proces i vlerësimit të brendshëm që të evidentojë të gjitha nevojat e rishikimit të procedurave duke përshtatur rregulloren e Zyrës së KMD për aq sa lejon ligji në tërësi.
- 2.1.3 Sjellja e rasteve para gjykatave, dhe veprimi i KMD-së si *amicus curiae* kur kërkohet. Për t'iu përgjigjur nevojës në rritje si dhe ndryshimeve ligjore në rritjen e rolit të KMD në paditë kolektive, rekomandohet shtim i numrit të stafit të dedikuar lidhur me kompetencën e njohur nga ligji pas ndryshimeve të vitit 2020 (neni 34 pika 4 dhe neni 32 pika 1 germa h/i LMD) për ngritjen e padive kolektive ashtu edhe për vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese (neni 32 pika 1 germa h/i/1 të LMD) duke bërë të mundur që kuadri ligjor për mbrojtjen nga diskriminimi të zhvillojë praktikën gjyqësore në drejtimin e duhur.<sup>23</sup>
- Të shqyrtohet me precedencë çdo rast cili mund të përbëjë mundësi për ngritjen e një padie kolektive nga KMD, dhe të vihen në lëvizje Gjykatat pa vonesë, në mënyrë që të ndalohen efektet e diskriminimit në grup në mënyrë sa më efektive dhe të shpejtë. Kërkohet parapërgatitje në drejtim të argumenteve juridike në përputhje me praktikën e deritanishme të gjykatave shqiptare dhe jurisprudencën e GJEDNJ në temat kryesore të diskriminimit dhe barazisë gjinore. Në mënyrë të veçantë duhet të parapërgatiten sa më shumë argumente juridike në lidhje me masat e sigurimit të padisë, të cilat rekomandohet të shoqërojnë paditë kolektive me qëllim mbrojtjen provizore të objektit të padisë. Këto argumente duhen analizuar nën dritën e interpretimit të gjykatave më të larta me qëllim krijimin e kushteve për kërkesa sa më të suksesshme.
- 2.1.4 Ndërmarrja e proceseve gjyqësore me interes publik, aksioneve pozitive etj. në luftën kundër diskriminimit të pakicave rome dhe egjiptiane është një tjetër detyrë që buron nga PKV Romëve dhe Egjiptianëve 2021-2025, e cila, për shkak të kompetencës lëndore të KMD trajtohet në çdo rast me përparësi nga KMD.
- 2.1.5 Hartimi i Rregullores mbi përcaktimin e rregullave për paditë kolektive dhe fillimin e çështjeve *ex officio*. Një rregullore e tillë do të rrisë sigurinë juridike duke përcaktuar rregulla dhe kritere normative për veprimin e Zyrës së KMD në rastet e identifikimit të rrethanave të aplikimit të padive kolektive.
- 2.1.6 Hartimi i një sistemi të hollësishëm për ndjekjen dhe zbatimin e vendimeve, të përbërë nga elementët më të rëndësishëm, afatet përkatëse kohore dhe personat dhe/ose departamentet dhe institucionet përgjegjëse, si edhe hapat specifikë praktikë që mund të ndërmerren për të ndërhyrë drejtpërdrejt me institucionet përgjegjëse. Rekomandohet bërja efektive e sistemit të detajuar të ndjekjes dhe zbatimit të vendimeve, ose të një sistemi të ri, me qëllim rritjen e efektivitetit të burimeve dhe

kapaciteteve nëpërmjet ndihmës së teknologjisë, për të ndihmuar më shumë në përpunimin e të dhënave dhe gjenerimin e informacionit për raportime të ndryshme.

- 2.1.7 Ndjekja e çdo hapi të sistemit të mbikëqyrjes në kohë dhe intensifikimi i kontakteve me institucionet përgjegjëse, duke përfshirë përmes postës elektronike, telefonit dhe personalisht në vend. Rekomandohet dërgimi i një përmbledhjeje të Vendimeve të KMD institucioneve si dhe të parashikohet një plan ndërveprimi diskutimesh të hapura me institucione të tilla arsimore si shkollat e mesme, Universitetet, Shkolla e Magjistraturës, Shkolla e Avokatisë, Akademia e Sigurisë dhe shkolla e formimit bazë policor<sup>24</sup>, zyrat e punës dhe institucionet e trajnimit profesional, etj.
- 2.1.8 Hartimi dhe zbatimi i masave të thjeshta për zbutjen e rreziqeve, duke përfshirë veprime specifike në rast pa përputhshmërie.
- 2.1.9 Marrja e masave mbrojtëse dhe përmirësimi i instrumenteve për parandalimin e diskriminimit të romëve dhe të egjiptianëve në vendin e punës për shkak të përkatësisë etnike, nëpërmjet realizimit të eventeve informuese me të gjithë partnerët në marrëveshje bashkëpunimi që ofrojnë vende vakante të punës, që promovojnë trajtimin e barabartë duke përfshirë përkatësinë etnike. Edhe kjo detyrë specifike buron nga PKV Romëve dhe Egjiptianëve 2021-2025.

### **Objektivi Strategjik 2.2**

*Prezantimi i rregullt i rasteve në media dhe në publik, në një mënyrë që i jep status vendimeve, gjeneron debate rreth tyre dhe kontribuon për kuptimin e diskriminimit*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 2.2**

- 2.2.1 Përpilimi i rasteve shumë përfaqësuese dhe të ndryshme për të cilat është marrë vendim nga KMD-ja çdo muaj me qëllim paraqitjen e tyre në media dhe në publikun e gjerë përmes informacionit mediatik dhe kronikave të shkurtra në programet e lajmeve, ose në transmetimet e dedikuara për këtë qëllim. Koordinatori përgjegjës për median duhet të identifikojë dhe përshtatë për opinionin publik rezultatet e vendimeve specifike apo rasteve specifike, dhe vendosja e kontakteve të rregullta me mediat kryesore për përcjelljen e këtyre informacioneve. Për këtë rekomandohet ndërtimi i një protokollit dinamik komunikimi dhe referimi të koordinuar të rasteve (mbi baza të një kalendari periodik dhe rast pas rasti) mes KMD/ Media/ OSHC dhe publikut duke stimuluar që rastet tipike (përfaqësuese) të shqyrtuara nga KMD dhe të paraqitura nga media/OSHC të gjejnë pasqyrim në media në formate të kronikave mediatike, dokumentarëve, dhe formave të tjera të dhënies së informacionit në mënyrën më të përshtatshme dhe në përputhje me standardet ligjore në fuqi në konsultim me KMD.
- 2.2.2 Planifikimi dhe realizimi i programeve periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë, aktivitete të cilat i japin status rasteve të veçanta dhe vendimeve përkatëse. Rekomandohet forcimi i mëtejshëm i bashkëpunimi me mediat duke evidentuar disa nivele e mënyra bashkëpunimi të tilla si programe periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë.
- 2.2.3 Kombinimi i përdorimit të rasteve të parapërcaktuara dhe më të fundit të paraqitura nga mediat për të gjeneruar debat rreth diskriminimit, pasojave ligjore lidhur me rastet e diskriminimit, dhe mendimet dhe vendimet ligjore të KMD-së për t'i trajtuar ato, duke përfshirë përgatitjen e paketave të projektuara për sektorë të caktuar dhe angazhimin me këto sektorë për të promovuar kuptim të mirë të këtyre rasteve dhe ndikimet e tyre mbi sistemet dhe praktikën brenda organizatave. Rekomandohet konsolidimi i praktikës pozitive të ngritur/funksionale ku rastet e përcjella nga media të vijnë në trajtoshmëri e përdoren si raste studimore dhe mandej mbi këtë bazë të bëhet (a) organizimi i debateve informuese dhe ndërgjegjësuere (në media) dhe (b) hartimi i udhëzuesve në dobi të sektorëve të caktuar problematikë duke nxitur dhe mbështetur këta sektorë për të inspektuar, monitoruar dhe promovuar kuptim të mirë të rasteve dhe diskriminimit të gjendur në to si dhe të instrumenteve ligjore parandaluese dhe mbrojtëse.
- 2.2.4 Reagimi në mënyrë proaktive për mediat e jashtme ose raportet e OSHC-ve dhe analizat e brendshme të tendencave nga çështjet e shqyrtuara, duke u angazhuar me përfaqësuesit e grupeve të nën përfaqësuar përmes takimeve dhe shkëmbimit të informacionit. Rekomandohet vijimi dhe fuqizimi i bashkëpunimit trepalësh KMD, media (audiovizive dhe të shkruar, kombëtare dhe lokale) dhe OSHC (OSHC që mbështetin grupet shoqërore më të pamundura dhe të nën përfaqësuar) përmes realizimit të takimeve dhe shkëmbimit të informacionit mbi bazë periodike dhe nisur nga

situatat konkrete dhe tendencat problemore të paraqitura duke synuar rritjen e angazhimit dhe të qëndrueshmërisë së OSHC në lidhje me mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit.

### **Objektivi Strategjik 2.3**

*Përmirësimi i rezultateve të çështjeve dhe ndikimit të tyre përmes komunikimit më të mirë me organizatat përgjegjëse nga sektorë dhe grupe të ndryshme të cënueshme*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 2.3**

- 2.3.1 Zhvillimi i materialeve udhëzuese mbi sistemet dhe praktikatat që kërkohen në organizimin e sektorëve të ndryshëm dhe të fushave të ndryshme të aktivitetit lidhur me mënyrën për parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen e krijimit të barazisë, duke theksuar rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Zhvillimi i materialeve udhëzuese të dedikuara, miqësore dhe të ilustruara me histori suksesi për sektorë dhe grupe të cënueshme (duke filluar nga arsimi parashkollor, etj.) lidhur me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi si dhe rolin dhe identitetin specifik të KMD-së.
- 2.3.2 Ofrimi i trajnimeve dhe mbështetjes për zbatimin efektiv të këtyre materialeve udhëzuese nga organizata të ndryshme, duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Rekomandohet ofrimi i trajnimeve për stafet e reja të OSHC dhe sektorëve të ndryshëm (gazetarëve, dhomave të tregtisë, sindikatave, zyrave arsimore, zyrave të punës si dhe organeve të pushtetit vendor) me qëllim zbatimin efektiv të materialeve udhëzuese dhe kuptimit të drejtë të ndryshimeve ligjore (2020) duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Gjithashtu, rekomandohet edhe forcimi i bashkëpunimit me komisionet e Kuvendit të Shqipërisë si komisionet e përhershme, dhe nënkomisionet, veçanërisht *nënkomisionin për barazisë gjinore* dhe parandalimin e dhunës ndaj gruas, këshillin për legjisllacionin, etj.

### **Qëllimi Strategjik 3**

Përmirësimi i politikëbërjes, mbështetur në prova, duke studiuar dhe monitoruar situatën për zbatimin e legjisllacionit kundër diskriminimit

### **Objektivi Strategjik 3.1**

*Monitorimi dhe zbatimi i ligjit kundër diskriminimit, ligjit për barazinë gjinore dhe i konventave të tjera kundër diskriminimit nga të gjithë institucionet kryesore të Shqipërisë*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 3.1:**

- 3.1.1 Përgatitja e një plani monitorimi vjetor dhe të qartë e të matshëm ku KMD dhe mekanizmat që KMD i disponon janë aktori kryesor dhe mbajnë leadershipin duke bashkëpunuar me organizata dhe partnerë vendas e ndërkombëtarë.
- 3.1.2 Realizimi i monitorimit në përputhje me kapacitetet dhe mekanizmat e KMD në këto tre drejtime:
- 3.1.2.1 monitorimi lidhur me zbatimin e legjisllacionit dhe standardeve ndërkombëtare lidhur me barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin nga ana e institucioneve ligjzbatuese dhe inspektuese;
  - 3.1.2.2 monitorimi i dedikuar në fusha problematike të mbrojtura nga LMD dhe LBGJ;
  - 3.1.2.3 monitorimi lidhur efektet e LMD dhe LBGJ në grupe të caktuara dhe në grupet shoqërore më të pamundura, si dhe në lidhje me shkaqet determinante të cenimit të parimit të barazisë gjinore dhe të mosdiskriminimit.
- 3.1.3 Realizimi i studimeve me fokus shkaqet e diskriminimit dhe të pabarazisë gjinore duke e fokusuar analizën në fusha të veçanta duke analizuar dhe paraqitur rastet sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cënueshmërisë<sup>25</sup>.
- 3.1.4 Monitorimi i rasteve të diskriminimit ndaj pakicave romë dhe egjiptiane për identifikimin e fushave me incidencë më të lartë dhe barrierave për të marrë drejtësi.

<sup>25</sup> Për shkak të identitetit gjinor, orientimit seksual, racës ose origjinës etnike, situatës ekonomike, arsimore, ose sociale dhe besimeve politike.

- 3.1.5 Monitorim dhe raportim i pabarazive në akses që pakicat rome dhe egjiptiane ndeshin në arsim, shëndetësi, shërbime sociale etj.
- 3.1.6 Monitorimi sistematik i gjuhës antixhipe dhe krimeve të urrejtjes: mbledhja e të dhënave dhe raportimi mbi gjuhën e urrejtjes ndaj pakicave rome dhe egjiptiane.

### **Objektivi Strategjik 3.2**

*Stimulimi i legjislacioneve dhe i politikave që kontribuojnë për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë gjinore*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 3.2**

- 3.2.1 Rishikimi i ligjit për barazinë gjinore në shoqëri në bazë të nevojave dhe tendencave dhe legjislacioneve të ngjashëm ndërkombëtar, duke u fokusuar edhe në arritjen e Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm që kanë ndikim të drejtpërdrejtë ose jo në çështjen e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore.
- 3.2.2 Hartimi i ndryshimeve në ligjin për barazinë gjinore në shoqëri, bazuar në shqyrtimet e brendshme dhe të jashtme dhe duke reflektuar mbi nevojat dhe potencialin organizativ të KMD-së;
- 3.2.3 Monitorimi i futjes së legjislacioneve të reja dhe dhënia e rekomandimeve për të siguruar respektimin e ligjit për barazinë gjinore në shoqëri dhe mbështetja e vendosjes së barazisë;
- 3.2.4 Propozimi i politikave dhe ndryshimeve të reja lidhur me politikat e propozuara për të siguruar parandalimin e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore dhe mbështetjen për vendosjen e barazisë dhe mosdiskriminimit në të gjitha politikat.
- 3.2.5 Hartimi i akteve nënligjore sipas ndryshimeve të LMD dhe të LBGJ pas miratimit.
- 3.2.6 Operacionalizimi i termit antixhipe dhe përfshirja e tij edhe në dokumente të tjera politike, ligjore etj.
- 3.2.7 Ngritja e grupeve të punës me ekspertë (përfaqësues të administratës, si dhe ekspertë të pavarur) që punojnë për antixhipe dhe zhvillojnë propozime dhe rekomandime për politikëbërësit / politikëbërjen në fusha të ndryshme.
- 3.2.8 Analizimi i ligjeve dhe politikave ekzistuese që janë më relevante për R&E për identifikim të diskriminimeve direkte dhe indirekte (apo të fshehta) që mund të ndikojnë negativisht në jetët e Romëve dhe Egjiptianëve.
- 3.2.9 Rekomandime për përmirësimin dhe përafrimin e kuadrit ligjor kombëtar me atë të BE-së, me ndjeshmëri ndaj çështjeve të pakicave rome dhe egjiptiane.

### **Qëllimi Strategjik 4**

**Forcimi i bashkëpunimit dhe ndërveprimit me organizatat e shoqërisë civile, organizatat ndërkombëtare dhe mediat**

### **Objektivi Strategjik 4.1**

*Forcimi dhe thellimi i marrëdhënieve aktuale kryesore me organizatat publike qeveritare dhe joqeveritare, Parlamentin dhe institucione të tjera të pavarura*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 4.1:**

- 4.1.1 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/ MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhrin e Psikologut për të përfituar nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit, organizatat qeveritare kombëtare (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale), si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus. Rekomandohet vijimi i nënshkrimit të MM me një rrjet sa më të gjerë organizatash, duke caktuar agjendat e bashkëpunimit dhe afatet periodike të vlerësimit të zbatimit të këtyre agjendave si dhe

afatet e rishikimit të tyre.

- 4.1.2 Krijimi dhe përditësimi i një baze të strukturuar të dhënash sipas një metodologjie ku sigurohet identifikimi i shpejtë i aktorit më potencial në një drejtim të caktuar përmes Bio datave të qarta, të plota (me hyperlink) dhe sintetike përfshirë kontakteve të përditësuara mbi OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, që përfshijnë të gjitha shkaqet e diskriminimit të mbuluara nga legjislacioni dhe që dëshirojnë të kontribuojnë për punën e KMD-së dhe përdorimi i tyre në aktivitete të ndryshme sipas profilizimit. Ky proces rekomandohet të vijojë në vazhdimësi, duke krijuar një databazë e unifikuar për integrimin e të gjitha informacioneve dhe dhënien e aksesit për shfrytëzim nga njësitë përgjegjëse brenda Zyrës së KMD.
- 4.1.3 Hartimi i planeve të punës me baza vjetore (mund të parashikohet që në fund të muajit dhjetor të çdo viti të realizohet aktiviteti i vlerësimit të nevojave për planifikimin e ardhshëm) dhe mbi baza të raportimeve të OSHC-ve kombëtare për veprimtari të përbashkëta me OSHC-të, OJF-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, duke u përqendruar në fushën ndryshimet e LMD dhe LBGJ e veprimit të ligjit kundër diskriminimit dhe punën e KMD-së dhe realizimi i tyre sipas planifikimit.
- 4.1.4 Zhvillimi i mëtejshëm i bashkëpunimit me Avokatin e Popullit bazuar në Memorandumi Mirëkuptimit mes këtyre institucioneve duke maksimizuar mbrojtjen nga diskriminimi dhe pabarazia gjinore në administratën publike dhe prej administratës publike planifikimit të përbashkët në mënyrë periodike (vjetore) të aktiviteteve me tematikë të përbashkët dhe shtrirje gjeografike të gjerë (duke përfshirë rajonet ku KMD nuk ka zyra rajonale).
- 4.1.5 Mbështetja e SHC-së për monitorimin dhe raportimin e gjuhës së urrejtjes (përfshi mediumet online, për të hequr/fshirë elemente të tilla).
- 4.1.6 Pjesëmarrja në borde/grupe pune për antixhipsizmin bashkë me OSHC-të që përfaqësojnë Romët dhe Egjiptianët.
- 4.1.7 Forcimi i bashkëpunimit OSHC - KMD për përcjelljen, ndjekjen dhe monitorimin e ankesave.
- 4.1.8 Mbështetja e SHC Romëve dhe Egjiptianëve me aktivitete për ndërtim kapacitetesh dhe promovim të pakicave rome dhe egjiptiane.

#### **Objektivi Strategjik 4.2**

*Hapja dhe forcimi i marrëdhënieve të reja me aktorë dhe partnerë të ndryshëm nga institucionet publike dhe private, OSHC ndërkombëtare dhe kombëtare, bota akademike dhe media*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 4.2**

- 4.2.1 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat ekonomike. Hartimi i një plani pune për zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat e tregtisë etj.
- 4.2.2 Zhvillimi sistematik dhe i planifikuar i marrëdhënieve me institucione të identifikuara dhe me institucione të reja të botës akademike (universitetet dhe institucionet kërkimore), përmes shkëmbimeve, takimeve periodike dhe kërkimeve të përbashkëta që mbështesin zhvillimin e një baze të gjerë të njohurive në luftën kundër diskriminimit dhe pabarazisë dhe ndihmojnë KMD-në njohjen kapilare të realiteti (përmes metodave interaktive si takimeve në grupe të vogla dhe grupeve me interesa specifike rajonale)
- 4.2.3 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/ MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhrin e Psikologut për të përfituar nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit, organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale) si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus. Të



prioritizohen bashkëpunimet në zonat ku KMD nuk ka një prezencë apo marrëdhënie bashkëpunimi me institucione lokale.

- 4.2.4 Zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe audiovizive me shtrirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë. Rekomandohet zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve me mediat ekzistuese (audiovizive dhe të shkruara, kombëtare dhe lokale) dhe krijimi i marrëdhënieve të reja, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe audiovizive me shtrirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore.

#### **Objektivi Strategjik 4.3**

Vendosja e kontaktit me komunitetet më të gjera dhe me institucionet vendore dhe të decentralizuara

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 4.3:**

- 4.3.1 Planifikimi dhe realizimi *ad hoc* i takimeve me komunitete të cenueshme në nivel rajonal dhe zona periferike nga diskriminimi dhe pabarazia gjinore duke mbështetur në procesin e parandalimit dhe mbrojtjes (përfshi përgatitjen dhe dorëzimin e ankesave sipas legjislacionit) dhe ndërgjegjësuar mbi ndryshimet ligjore (2020).
- 4.3.2 Realizimi i takimeve të programuara (vjetore) dhe *ad hoc* me njësitë e qeverisjes vendore (NJQV), agjencitë e decentralizuara dhe institucione të tjera kyçe për të promovuar ndërgjegjësimin e tyre mbi ndryshimet e LMD (2020) dhe nevojës për ndryshime në LBGJ si dhe për vendimet, çështjet e shqyrtuara, udhëzimet dhe rekomandimet e KMD me mbështetjen e tyre në parandalimin dhe mbrojtjen nga pabarazia gjinore dhe diskriminimi sipas LMD për të vendosur sisteme për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë. Zyrat dhe punonjësit e pritjes së popullit pranë njësive vendore të trajnohen që të informojnë qytetarët dhe si të referojnë rastet e diskriminimit pranë KMD-së.
- 4.3.3 Zbatimi i procedurave dhe sistemeve të funksionimit dhe mbështetjes për zyrat rajonale në mënyrë që ato të zhvillohen si qendra rajonale, me kapacitet për të siguruar një prezencë të gjallë të KMD-së në bashkitë ku i kanë zyrat dhe për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera aty pranë. Rekomandohet vijimi i procesit të rritjes së kapaciteteve me qëllim zgjerimin e hartës së shërbimeve të KMD, duke fuqizuar dhe shtrirë më tej sistemin e pritjes, të mbështetjes dhe të pranimit e ankesave për diskriminim dhe pabarazi gjinore dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave përmes zgjerimit të aktivitetit të Zyrave Rajonale, forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore/financiare dhe logjistike shtesë për zyrat ekzistuese dhe hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevoja për praninë e një zyre të KMD është në rritje (rastet e Kukës, Sarandë).
- 4.3.4 Të përcaktohet qartësisht juridiksioni territorial që mbulojnë dhe si realizohet veprimtaria koordinuese ndërmjet bashkive të ndryshme.
- 4.3.5 Fuqizimi i kapaciteteve të Zyrave Rajonale të KMD në mënyrë që ato të zhvillohen në mënyrë të studiuar si qendra rajonale kundër pabarazisë dhe diskriminimit përmes hartimit të një plani të detajuar trajnimesh dhe aktiviteteve ndërgjegjëse të cilat nevojitet të mbajë në konsideratë:
- 4.3.5.1 Temat dhe numrin e trajnimeve të dedikuara të stafëve të Zyrave Rajonale bazuar në planifikime të detajuara dhe module të formatit të trajnimeve vazhduese dhe Trajnim trajnerësh.
- 4.3.5.2 Temat dhe numrin e trajnimeve të përbashkëta të Zyrave Rajonale me institucionet vendore me qëllim krijimin e një kuptimi të drejtë dhe njësuar të standardeve të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit dhe rolit të çdo aktori si pjesë e një makinerie.
- 4.3.5.3 Hartimi i planeve të aktiviteteve ndërgjegjëse rajonale në lidhje me çështjet e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore të cilat sigurojnë ndërgjegjësim të pandërprerë të institucioneve vendore/OSHC/komuniteteve duke mbajtur në vëmendje diversitetet dhe nevojat specifike rajonale dhe duke synuar kthimin e Zyrave Rajonale në qendra të fuqishme ndërgjegjëse, trajnuese, mbështetëse rajonale.

- 4.3.5.4 Hartimin e një kalendari takimesh me aktorë të ndryshëm rajonal duke synuar maksimizimin e prezencës dhe rolit të Zyrave Rajonale dhe KMD-së në bashkitë ku këto zyra ekzistojnë dhe në ato që nuk ekzistojnë me qëllim për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera dhe komunitetet e disavantazuara dhe në rrezik për t'i mbështetur ato për përdorimin e materialeve udhëzuese të zhvilluara nga zyra qendrore e KMD-së.
- 4.3.5.5 Studimin mbi nevojat për shtimin me burime njerëzore, financiare/buxhetore dhe logjistike të ZR përfshirë këtu edhe shtrirjen e tyre në një bazë më të gjerë rajonale përmes krijimit të zyrave të reja (Kukës, Sarandë, etj.) si një hap të parë për të siguruar miratimin nga Kuvendi i RSH financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së.
- 4.3.6 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhrin e Psikologut për të përfituar nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit, organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale) si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus.
- 4.3.7 Ndërmarrja e hapave për të siguruar miratimin parlamentar dhe financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së, ose shtimin e dy zyrave të reja në Kukës dhe Sarandë.

## Qëllimi Strategjik 5

### Rritja e efektivitetit dhe efikasitetit të brendshme të institucionit

#### Objektivi Strategjik 5.1

Zhvillimi i një modeli të përgjegjshëm, eficient dhe efektiv biznesi, me politika dhe procedura të qarta dhe transparente të brendshme dhe të jashtme.

#### Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 5.1:

- 5.1.1 Ndryshimi dhe përmirësimi i strategjisë së komunikimit të KMD-së, duke e bërë këtë komunikim lehtësisht të aksesueshëm, duke përdorur mjete bashkëkohore të komunikimit që mund të arrijnë më lehtë tek grupe të ndryshme të interesit.

#### Objektivi Strategjik 5.2

Përmirësimi dhe ruajtja e kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së në bazë të fushës së ekspertizës dhe përgjegjësiwe përkatëse.

#### Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 5.2:

- 5.2.1 Përgatitja e një programi tematik të trajnimeve duke përfshirë tema me interes varësisht ndryshimeve ligjore të 2020 dhe problematikave konkrete të evidentuara në veprimtarinë e KMD dhe më gjerë.
- 5.2.2 Realizimi i trajnimeve, aktiviteteve, takimeve për të gjithë stafin e KMD-së në Tiranë dhe zyra rajonale për tema dhe profile specifike në bashkëpunim me universitetet, EQUINET, OJQ apo edhe institucione të tjera.
- 5.2.3 Krijimi i ndërveprimit me institucionet akademike dhe kërkimore dhe shkencore në Shqipëri, dhe realizimi i aktiviteteve të përbashkëta si research/kërkime, sondazhe etj.
- 5.2.4 Ngritja e një ekipi trajnuesish me njohuri të dedikuara për 'trajnim trajnerësh'.
- 5.2.5 Zgjerimi i bashkëpunimit në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale përmes seminareve dhe shkëmbimeve studimore me organizata partnere dhe institucionet homologe në rajon apo në vendet e BE. Të planifikohet ndjekja e seancave të hapura pranë Gjykatës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut (në Strasburg) për çështje të rëndësishme diskriminimi, në Strasburg apo online sipas mundësiwe.

- 5.2.6 Ngritja e departamentit të punës studimore, kërkimore shkencore dhe monitoruese.
- 5.2.7 Bashkëpunimi i ngushtë me Shkollën e Magjistraturës, Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), Shkollën e Avokatisë, EQUINET-in dhe Universitetet e specializuara, institucionet kërkimore dhe OSHC-të përkatëse në kryerjen e vlerësimeve të nevojave për trajnim dhe aktiviteteve të ndërtimit të kapaciteteve.
- 5.2.8 Informimi dhe ndërgjegjësimi i nëpunësve shtetërorë (nivel qendror dhe lokal - zyrtarë, juristë, mësues, punonjës policie, punonjës social etj.) mbi antixhizmin për t'u aftësuar në njohjen dhe parandalimin e diskriminimit/racizmit ndaj pakicave romë dhe egjiptiane, si dhe mbi çështje të interseksionalitetit (me gjininë, moshën, paaftësitë, orientimin seksual etj.).
- 5.2.9 Rritja e efikasitetit organizativ dhe transparencës nëpërmjet ndërtimit të një sistemi të brendshëm informatik të administrimit të informacionit dhe çështjeve.

### **Objektivi Strategjik 5.3**

*Krijimi i një strategjie të brendshme njohurish duke përcaktuar fushat specifike të njohurive, duke emëruar koordinatorët e njohurive dhe duke krijuar një kulturë dhe platformë për ndarjen e njohurive*

#### **Masat specifike në zbatim të Objektivit Strategjik 5.3:**

- 5.3.1 Krijimi i një sistemi apo praktikë të brendshme institucionale të dedikuar për të diskutuar mësimet e nxjerra nga puna apo inkurajimin e shkëmbimit të njohurive, në mënyrë informale (escape room & team building).

### **Objektivi Strategjik 5.4**

*Zhvillimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi të bazuar në rezultate (M&V), i cili i thith më mirë rezultatet dhe ndikimet e punës së KMD-së*

- 5.4.1 Krijimi i rrjeti koordinatorësh të brendshëm dhe të jashtëm duke siguruar një protokoll komunikimi periodik mes tyre si dhe protokoll komunikimi të bazuar në rastet problemore.
- 5.4.2 Ndërveprimi mes koordinatorëve me qëllim monitorimin, vlerësimin dhe rivlerësimin e përbashkët, ndërtimin e kapaciteteve dhe kompetencave për të projektuar, planifikuar dhe zbatuar bashkërisht aktivitete monitorimi dhe vlerësimi (institucionet kërkimore, Universitetet dhe OSHC-të).

# Kreu III

## Zbatimi, Raportimi, Monitorimi dhe Llogaridhënia

---

### 3.1. INSTITUCIONI PËRGJEGJËS

Plani Strategjik 2022-2026 synon koordinimin e veprimtarive të ndryshme në përbushje të kompetencave të KMD që burojnë nga LMD si dhe për përbushjen e detyrimeve që burojnë nga korniza ligjore në fuqi. Zyra e KMD është institucioni përgjegjës për zbatimin e Planit Strategjik 2022-2026 të KMD-së.

Plani Strategjik 2022-2026 synon të krijojë kushtet për ndërveprimin e KMD me institucione të tjera dhe përfshirjen në procese të ndryshme të karakterit ligjor dhe shoqëror, me qëllim krijimin e kushteve për një sinergji pozitive bashkëpunimi ndërmjet aktorëve përgjegjës për respektimin e parimit të mosdiskriminimit dhe atij të barazisë gjinore. Kjo synon, më tepër se identifikimin e një roli proaktiv të KMD-së, rritjen e aktivizmit politik, institucional dhe shoqëror në tërësi, duke krijuar premisat e përshtatshme për zhvillimin e një lufte sa më efektive në drejtim të shmangies së diskriminimit dhe ndëshkimit të tij me të gjitha mjetet në dispozicion nga ligji. Në këtë proces, gjykatat luajnë një rol themelor, ndaj dhe ndërveprimi mes tyre dhe KMD-së duhet rritur. Për këtë, nuk mjafton vetëm forcimi i kapaciteteve të Zyrës së KMD, por edhe ndërgjegjësimi i gjyqësorit dhe aktorëve që ndërveprojnë me të, sikurse janë avokatët, për të lehtësuar punën e KMD-së në këtë drejtim.

Më tej, Këshilli i Ministrave, Ministri përgjegjës për punët e brendshme, Ministri përgjegjës për çështjet sociale, dhe Ministri përgjegjës për arsimin kanë kompetenca sipas ligjit për të nxjerrë akte nënligjore brenda sferave të tyre të kompetencës për të luftuar diskriminimin. Këto akte mungojnë, ndaj është e nevojshme vijimi dhe intensifikimi i përpjekjeve nga ana e KMD-së për të shtyrë procesin e kompletimit të këtyre akteve. Kjo edhe për shkak të ekspertizës së vyer që disponohet në këtë Zyrë.

Një tjetër aktor i rëndësishëm mund të gjendet pranë pushtetit vendor, me qëllim zgjerimin e rrjetit të shërbimeve dhe aksesit të KMD-së në një territor sa më të gjerë. Për këtë, do të synohen bashkëpunime me bashki të caktuara për të ngritur një rrjet koordinimi për adresimin e problematikave të lidhura me diskriminimin në planin komunitar.

Institucione të tjera të cilat mund të luajnë një rol të rëndësishëm në zbatimin e kornizës ligjore kundër diskriminimit dhe pabarazisë gjinore janë institucionet e specializuara në trajnimin vazhdues, sikurse janë Shkolla e Magjistraturës, Shkolla e Avokatisë, ASPA, etj.

Përveç institucioneve publike, një potencial me vlerë për zbatimin e ligjit kundër diskriminimit gjendet tek Organizatat e Shoqërisë Civile vendase dhe të huaja të cilat adresojnë diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë. Për këtë synohet mbajtja e një rrjeti aktiv partneriteti mes KMD dhe këtyre organizatave.

Nëpërmjet bashkëpunimit me to, do të synohet zgjerimi i rrjetit të aksesit të shërbimeve të KMD-së në grupet e interesit.

Një grup i synuar për të thelluar bashkëpunimin janë edhe dhomat e tregtisë dhe të industrisë, të cilat mund përhapin në anëtarësinë e tyre luftën kundër diskriminimit dhe pabarazisë gjinore.

Përveç sa më sipër, bashkëpunimi me institucionet akademike dhe universitetet shihet si një marrëdhënie

me përfitim të dyfishtë. Kjo, pasi përveç zgjerimit të luftës kundër diskriminimit dhe pabarazisë tek këto komunitete, synohet edhe thithja e ekspertizës, ideve, dhe argumenteve shkencore nga bota akademike, me qëllim perfeksionimin e veprimtarisë së KMD-së në një nivel sa më lartë.

### 3.2. MEKANIZMAT E MONITORIMIT

Në mënyrë që ky plan strategjik të mbetet koherent dhe të përqendrohet tek zbatimi i arritjeve dhe sfidave, ai duhet të rishikohet dhe të përditësohet vazhdimisht. Përveç kësaj, plani strategjik duhet të përkthehet në instrumente vjetore të planifikimit që janë më specifike dhe më të përshtatshme për t'u ndryshuar dhe korigjuar. Planet vjetore që do të hartohen si pjesë e zbatimit të strategjisë përfshijnë më shumë aktiviteteve të detajuara dhe më shumë tregues që korrespondojnë me burimet e brendshme (kryesisht njerëzore dhe financiare) dhe burimet e jashtme (përfshirë rrjetëzimin dhe financimin e huaj).

Zyra e KMD-së do të caktojë një koordinator të dedikuar për monitorimin dhe vlerësimin nga stafi i brendshëm i KMD-së për të hartuar mjete më specifike për monitorimin dhe vlerësimin, siç janë modelet periodike dhe specifike të raportimit të aktiviteteve, për të hartuar dhe kryer aktivitete monitoruese për aktivitete specifike dhe qëllimet strategjike, për të hartuar tregues të veçantë specifikë dhe për të përditësuar treguesit ekzistues, për të këshilluar lidhur me procesin e nxjerrjes së përfundimeve mbi rezultatet, dhe për caktimin ose rishikimin e objektivave dhe aktiviteteve të reja për fazat ose periudhat e ardhshme të zbatimit dhe për detyrat e tjera që do të identifikohen gjatë procesit.

Miratimi i të gjithë instrumenteve të monitorimit dhe vlerësimit, duke përfshirë dhe kryesisht raportet periodike, ekipin e vlerësimit dhe metodologjinë dhe raportin ose raportet e vlerësimit, mbetet përgjegjësi e Komisionerit. Komisioneri, si titullari i institucionit, do të jetë gjithashtu përgjegjës për koordinimin e përgjithshëm dhe udhëzimin e procesit të monitorimit, si dhe për shkëmbimin e të dhënave brenda institucionit, ose marrjen e informacionit të nevojshëm nga institucionet e tjera, duke i deleguar detyra specifike koordinatorit për monitorimin dhe vlerësimin dhe drejtuesve të departamenteve.

### 3.3. RAPORTIMI I PROGRESIT

Monitorimi do të përfshijë gjurmimin e progresit sa i takon zbatimit të këtij Plani Strategjik kundrejt treguesve të rezultateve që matin efikasitetin dhe efektivitetin, afatet kohore të përcaktuara dhe standardet e cilësisë të përcaktuara në propozimin mbi vlerat. Në këtë drejtim, procesi do të përqendrohet kryesisht në nivelin e arritjes së suksesit të rezultateve të planifikuara, duke matur veprimet kyçe, dhe duke ruajtur një këndvështrim drejt arritjes së të gjitha qëllimeve dhe objektivave strategjike. Prosesi i monitorimit do të përbëjë një proces të brendshëm të vazhdueshëm që përfshin sisteme efektive për mbledhjen e të dhënave për punën e bërë nga raportimi dhe takimet e strukturave drejtuese, kontributet e personelit dhe angazhimi i palëve të interesuara.

Si pjesë e monitorimit, ky Plan Strategjik përfshin një kuadër logjik me:

- tregues sasiore dhe cilësorë që përbëjnë bazën për monitorimin e progresit të secilit objektivi strategjik ose specifik;
- afatet e zbatimit për çdo veprim; këto duhet të ndahen në elementët më të rëndësishëm dhe afatet kohore për çdo veprim në procesin e planifikimit vjetor;
- parashikimin e burimeve financiare bazuar në vitet e mëparshme, intensitetin e veprimeve, si edhe përfshirjen e kërkesave të financuara brenda institucionit dhe kërkesave të pa financuara;
- një listë indikative të institucioneve përgjegjëse për zbatimin, duke përfshirë partnerët potencialë të financimit për aktivitete të veçanta të përbashkëta

### 3.4. VLERËSIMI I PROGRESIT

Vlerësimi i këtij Plani Strategjik parashikon tri lloje kryesore aktivitetshe: analizën vjetore, vlerësimin afatmesëm dhe vlerësimin e strategjisë përfundimtare.

**Analiza vjetore** është procesi i vlerësimit të rezultateve vjetore për zbatimin e çdo plani vjetor të punës. KMD-ja do të hartojë plane vjetore pune që rrjedhin dhe janë në harmoni me qëllimet, objektivat dhe

veprimet e parashikuara në këtë strategji. KMD-ja do të emërojë një grup pune të përbërë nga drejtuesit e departamenteve apo profesionistë të tjerë, të cilëve mund t'u delegohet kjo detyrë dhe që përfaqësojnë strukturat e ndryshme teknike-profesionale të KMD-së. Procesi i analizës vjetore do të përfshijë një analizë të objektivave dhe rezultateve në krahasim me situatën aktuale.

**Analiza afatmesme** është procesi i vlerësimit të progresit në zbatimin e strategjisë përkundrejt qëllimeve dhe objektivave të përcaktuara në planin strategjik, si dhe rezultateve dhe arritjeve të arritura gjatë dy analizave të para vjetore. Analiza afatmesme mund të kryhet nga një ekip i përzier profesionistësh të përbërë nga drejtues të departamenteve të emëruara brenda vendit dhe ekspertë të nënkontraktuar. Rezultati përfundimtar i analizës afatmesme do të jetë plani strategjik i përditësuar, duke reflektuar mbi arritjet, sfidat dhe ndryshimin e kontekstit.

**Vlerësimi përfundimtar** i strategjisë do të vlerësojë arritjen e përgjithshme të rezultateve të parashikuara në Planin Strategjik dhe do të identifikojë rezultatet dhe ndryshimet që mund të lidhen me zbatimin e tij. Për të siguruar objektivitet dhe për të garantuar paanshmërinë e pikëpamjeve dhe mendimeve, vlerësimi përfundimtar mund të kryhet nga ekspertë të jashtëm me përvojë në vlerësim, të mbështetur nga një ekip profesionistësh të caktuar nga vetë institucioni. Produkti përfundimtar i vlerësimit të strategjisë përfundimtare do të jetë raporti përfundimtar i vlerësimit, duke përfshirë të mësuarit nga zbatimi dhe rekomandimet për fazat e ardhshme të zbatimit.

Raportet përfundimtare nga analiza afatmesme dhe nga vlerësimi përfundimtar i strategjisë do të miratohen nga Komisioneri përpara se të shpërndahen, ashtu siç kërkohet nga ligji.

### 3.5. TREGUESIT E REZULTATEVE (OUTPUT-EVE) DHE TREGUESIT E NDIKIMIT

Arritja e qëllimeve strategjike dhe objektivave strategjike të Planit Strategjik 2022 – 2026 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi do të matet duke përdorur dy grupe të ndryshme treguesish, përkatësisht *treguesit e output-eve* dhe *treguesit e ndikimit*.

#### 3.5.1 Treguesit e output-eve<sup>26</sup>

Treguesit e *output-eve* matin progresin lidhur me arritjen e 14 objektivave specifike dhe 58 masave të tyre. Planin Strategjik ka gjithsej \_\_\_ tregues rezultatesh me të paktën një tregues rezultati për secilën masë.

Objektivat	Qëllimi 1	Qëllimi 2	Qëllimi 3	Qëllimi 4	Qëllimi 5	Totali
<i>strategjike</i>	2	3	2	3	4	<b>14</b>
<i>Masat</i>	11	13	8	15	11	<b>58</b>
<i>Treguesit</i>	-	-	-	-	-	--

#### 3.5.2 Treguesit e rezultatit/ndikimit

Treguesit e rezultateve/ndikimit në këtë Plan Strategjik synojnë të kuantifikojnë përmbushjen e 5 Qëllimeve Strategjike dhe të Objektivave përkatëse Specifike. Dokumenti përmban 5 tregues të rezultateve/ndikimeve të lidhura drejtpërdrejt me pesë qëllimet strategjike:

- 1) **Rritje me 20% e ndërgjegjësimit të qytetarëve dhe institucioneve në Shqipëri në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së;**
- 2) **Rritje me 25% e numrit të vendimeve të KMD-së të zbatuara drejtpërdrejt, ose të konfirmuara nga gjykatat;**
- 3) **Kryerja e monitorimeve të planifikuara për zbatimin e LMD, LBGJ si dhe miratimi i akteve nënligjore dhe ndryshimeve ligjore të LBGJ. Propozimi i të paktën një politike ose amendamenti në zbatim të OZHQ-ve.**
- 4) **Rritje me 20% e efektivitetit dhe efikasitetit të stafit të KMD-së lidhur me përpunimin e ankesave dhe trajtimin me sukses të një sërë çështjesh mbi diskriminimin;**

**5) Rritje me 50% e gjeografisë së rasteve të raportuara dhe të trajtuara me sukses.**

Gjatë proceseve vjetore të planifikimit të KMD-së mund dhe duhet të zhvillohen tregues më specifike të rezultateve, të lidhura drejtpërdrejt me arritjen e objektivave specifike.

# Kreu IV

## Plani i Veprimit dhe Buxhetimi i Aktiviteteve

---

Buxhetimi i këtij plani strategjik u realizua pas një procesi analize duke vlerësuar performancën e kaluar buxhetore dhe njëkohësisht të mjediseve e brendshme dhe të jashtme në të cilat operon KMD. Kjo analizë mundësoi përfaqsimin buxhetore të këtij plani strategjik.

Për të siguruar disponueshmërinë e burimeve financiare të përshtatshme për të mbështetur zbatimin e aktiviteteve të planifikuara është menduar dhe formulimi dhe zbatimi i një strategjie për mobilizimin e burimeve e specifikuar në planin e veprimit. Gjatë Buxhetimit të Planit strategjik u mbajtën parasysht masat prioritare të mëposhtme:

1. Rritja e kapacitetit organizativ, efektivitetit dhe efikasitetit;
2. Tërheqja, zhvillimi dhe forcimi i burimeve njerëzore të aftë dhe produktive;
3. Forcimi i menaxhimit dhe përfshirja e palëve të interesuara;
4. Forcimi i kapaciteti financiar të KMD;
5. Sigurimi dhe mirëmbajtja e infrastrukturës dhe asetëve të duhura;
6. Zbatimi i proceseve dhe procedurave efikase dhe efektive;
7. Adoptimi i TIK-ut në procese të ndryshme;
8. Disiplinë e rreptë financiare;
9. Zhvillimi dhe funksionalizimi i kornizës së menaxhimit të rrezikut.

Kështu, sigurimi i burimeve financiare të nevojshme është menduar nga disa burime, sikurse janë mbështetja nga Qeveria, partnerët e KMD, dhe aktorë të tjerë. Mënyrat e sigurimit të burimeve financiare do të përfshijnë, por nuk kufizohen në:

- a. Angazhimi i Qeverisë për rritjen e buxhetit të KMD;
- b. Angazhimi i Komisioneve Përkatëse Parlamentare;
- c. Identifikimi dhe angazhimi i partnerëve të mundshëm;
- d. Angazhimi dhe partneriteti me Organet e Vetëqeverisjes Vendore;
- e. Angazhimi dhe partneritetet me Organizata dhe Institucione ndërkombëtare dhe vendase.



NR.	OBJEKTIVAT SPECIFIKE	MASAT/AKTIVITETET KRYESORE	AFATI KOHOR	BUXHETI (ALL)	INSTITUCIONET DHE PARTNERET PERQJESUES	TREGUESIT
		<b>QËLLIMI STRATEGJIK 1</b>				
		<b>RRITJA E INFORMIMIT DHE NDËRQJESËSIMIT TË SHOQËRISË DHE INSTITUCIONEVE PUBLIKE NË SHQIPËRI, LIDHUR ME PROMOVIMIN E BARAZISË DHE MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI</b>				
1.1	<b>Rritja e ndërgjegjësimit të publikut mbi diskriminimin dhe të drejtën për mundësi të barabarta në përgjithësi, dhe mbi mënyrën, se si preken sektorët, fushat dhe grupet shoqërore më të pamundura</b>	<p>1.1.1 Hartimi i materialeve informuese dhe udhëzuese për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe të drejtën për mundësi të barabarta, si në përgjithësi, ashtu edhe në raste specifike të diskriminimit në sektorë publikë dhe privatë, apo në fusha të veçanta si arsimit, shëndetësia, shërbimet publike, punësimi, etj., duke identifikuar të drejtat individuale dhe kolektive të mbrojtura nga ligji duke u përqendruar në grupe shoqërore më të pamundura.</p> <p>Shpërndarja e materialeve nëpërmjet një strategjie mikse komunikimi mbështetur në medianë dhe shkruar dhe atë audiovizuale. Format e komunikimit mund të jenë në fjalime me shkrim, informime të shkurtra mediataike, fletëpalosje, broshura dhe video të shkurtra që transmetojnë mesazhe për grupet e synuara sipas përmbajtjes së informacionit.</p> <p>1.1.2 Përgatitja e një spoti publicitar televiziv rreth diskriminimit, duke përfshirë informacionin rreth mekanizmave referues dhe dispozitave ligjore, si dhe ndryshimet e fundit ligjore në fushën e diskriminimit.</p> <p>1.1.3 Shpërndarja dhe transmetimi i materialeve informuese dhe spotëve publicitarë në kanalet televizive kombëtare dhe organet e tjera të medias me mbulim kombëtar, duke synuar platformat televizive më të përdorura. Të vijohet me shpërndarjen dhe transmetimin e spotëve publicitarë dhe materialeve informuese në mbarë vendin përmes një bashkëpunimi të mirë që siguron shfaqjen e tyre në kanalet televizive kombëtare dhe organet e tjera të medias me mbulim kombëtar, faqen e internetit dhe në rrjetet sociale Instagram, Facebook, Tik-Tok të KMD-së duke eliminuar pengesat që lidhen me stafet dhe buxhetet e limituara. Të studiohen mënyra bashkëpunimi me organizata dhe institucione partnere dhe televizione të cilat mund të ofrojnë kohë televizive në kuadër të edukimit ligjor të publikut.</p>	2022-2026	1.1.1.3-960.000 ALL  1.1.1.4-1.600.000 ALL		<p><b>Treguesi i rezultatit 1:</b> rritje me 20% të ndërgjegjësimit të qytetarëve dhe institucioneve në Shqipëri në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së</p> <p>1.1.1.1 Përgatitja e <b>20</b> fjalimeve me shkrim. 1.1.1.2 Hartimi i <b>12</b> informacioneve për medianë. 1.1.1.3 Hartimi i <b>12</b> fletëpalosjeve. 1.1.1.4 Hartimi i <b>8</b> broshurave informative 1.1.1.5 Përgatitja e <b>4</b> videoklipeve të shkurtra.</p> <p>1.1.2.1 Përgatitja e <b>një</b> spoti televiziv.</p> <p>1.1.3.1 Spoti televiziv transmetohet në <b>2</b> kanale televizive kombëtare. 1.1.3.2 Spoti televiziv transmetohet në <b>12</b> kanale televizive lokale.</p>

<p>1.1.4.1 Informacioni botohet në faqen e internetit të KMD-së sapo përgatitet dhe menjëherë vihet në dispozicion.</p> <p>1.1.4.2 Informacioni botohet në faqen e internetit të 6 institucioneve partnere</p>	<p>1.1.5.1 Pjesëmarrja në <b>100</b> aktivitete të organizuara nga organizata të tjera (në 20 aktivitete çdo vit).</p> <p>1.1.5.2 Video Specifike të shfaqen në Instagram, Facebook, Tik-Tok të paktën 6 herë në një vit.</p>	<p>1.1.6.1 Organizimi i <b>25</b> ditëve të hapura të shtrina gjatë një periudhe 5 vjeçare</p>	<p>1.1.7.1 10% më shumë materialeve sesa në vitin 2020 do të përgatiten për pakicat romë dhe egjiptiane dhe do të shpërndahen në Zyrat Rajonale dhe Vëndore të Punësimit, Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional Publik, si dhe Shkollave të Arsimit Profesional Publik dhe sektorit privat.</p>
<p><b>1.1.4.1</b> <b>5.000.000 ALL</b></p> <p><b>1.1.4.2</b> <b>5.000.000 ALL</b></p>	<p><b>1.1.5.1</b> <b>14.000.000 ALL</b></p> <p><b>1.1.5.2</b> <b>11.000.000 ALL</b></p>	<p><b>1.1.6.1</b> <b>2.500.000 ALL</b></p>	<p><b>1.1.7.1</b> <b>10.000.000 ALL</b></p>
<p><b>2022-2026</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p><b>2022-2025</b></p>
<p>1.1.4. Botimi i vazhdueshëm i materialeve informuese në faqen e internetit të KMD-së, në kanale të tjera në internet dhe në faqet e internetit të institucioneve partnere. Faqja zyrtare e internetit e KMD duhet të shërbejë si një burim referencë informacioni dhe një portë aksesit për të gjithë individët dhe grupet e interesuara për shërbimet e Zyrës. Për këtë shkak, duhet të konsolidohet shërbimi në gjuhën angleze dhe disa rubrika duhet të përshtaten në gjuhën e minoriteteve. Duke ndjekur modele të ndryshme konsumatori, faqja zyrtare duhet të ofrojë informacion të përshtatur për secilin prej modeleve, duke përcjellë informacionin në mënyrë koncize, të qartë dhe shteruese.</p>	<p>1.1.5 Pjesëmarrja në aktivitete publike ku marrin pjesë nëpunës civil të qeverisjes qendrore dhe qeverisjes vendore, organeve të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike), punonjësit e sektorit privat dhe OSHC-të (që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, romët, egjiptianët, LGBTI dhe grupet e tjera shoqërore më të pamundura, dhe shoqatat me bazë gjinore) mbi drejtësinë, anësimin, shëndetësinë, strehimin, punësimin dhe të drejtat e punës, si dhe shërbimet dhe sektorët e tjerë publikë dhe privatë.</p>	<p>1.1.6 Planifikimi, organizimi dhe realizimi i "ditëve të hapura" në bashkëpunim me autoritetet e qeverisjes vendore dhe partnerët e tjerë të OSHC-ve. Për këtë, kërkohet të thellohet edhe me tej planifikimi duke përditësuar mbi baza 6 mujore listën e kontakteve në organizatat partnere, duke zgjeruar numrin e tyre, si dhe duke formuluar qartë synimin dhe objektivat e KMD në drejtim të nritjes së prezencës së tij në sa më shumë qeliza të shoqërisë dhe në sa më tepër institucione. Rritja e kontakteve me drejtoritë rajonale të qeverisjes vendore, si p.sh. njësite administrative që marrin me çështjet e punësimit, strehimit, shërbimeve sociale, koordinatoret e barazisë gjinore, koordinatoret e OSHC-ve, etj. Rekomandohet ridimensionimi i planifikimit lidhur me 'Ditët e hapura' por duke maksimizuar efektet e këtyre aktivitetëve në dy drejtime (a) duke bërë planifikimet e duhura në një kalendar të miratuar aktivitetesh të përbashkëta me drejtoritë rajonale të qeverisjes vendore dhe (b) duke shtuar radhët e bashkëpunësorëve të renditur në (a) për të gjithë vendin si dhe të aktorëve të tjerë me rëndësi në këto aktivitete me qëllim informimin e publikut në lidhje me LMD si dhe duke mundësuar që këto takime të transmetohet në TV ose rrjete sociale.</p>	<p>1.1.7 Përgatitja e materialeve informuese mbi mbrojtjen e Romëve dhe të Egjiptianëve nga diskriminimi etnik në vendin e punës.</p>

1.2.1.1 Pjesëmarrja në <b>15</b> debate televizive	1.2.2.1 përgatitja e <b>8</b> paketave udhëzuese (dy në vit)	1.2.3.1 hartimi i <b>4</b> fletëpalosjeve 1.2.3.2 hartimi i <b>4</b> broshurave 1.2.3.3 shkrimi i <b>10</b> deklaratave publike	1.2.4.1 hartimi i <b>25</b> deklaratave për shtyp, pikave për diskutim, rasteve studimore, artikujve në revistat juridike, etj.	1.2.5.1 organizimi i <b>5</b> debateve të hapura dhe konferencave vjetore për çdo vit
		<b>KMD</b>	<b>ONQ-të</b>	
	1.2.2.1-50.000 ALL	1.2.3.1-8.900.000 ALL 1.2.3.2-6.400.000 ALL		1.2.5.1-5.000.000 ALL
2022-2026	2022-2026	2022-2026	2022-2026	2022-2026
<p>1.2.1 Prezantimi i hapur dhe në mënyrë aktive i ligjit për antidiskriminim në debatet në media dhe promovimi i rolit të KMD-së në zbatimin e tij, duke u përqendruar qartësisht tek mandati i veçantë të KMD-së dhe puna për luftimin dhe parandalimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe vendosjen e barazisë në Shqipëri. Rekomandohet që promovimi të shtrihet edhe në rajon, sidomos në zonën shqiptfolëse, me qëllim që të amplifikohen efektet edhe në shoqëritë me të cilat shoqëria shqiptare ndërvepron për shkaqe natyrore apo social-kulturale.</p>	<p>1.2.2 Hartimi i paketave me materiale udhëzuese për ligjin kundër diskriminimit, të përshtatshme për sektorë të ndryshëm publikë dhe socialë, identifikimi i hapave që mund të ndërmerren për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë dhe për të përcaktuar dispozitat përkatëse ligjore për grupet e cenushme, që shpëtojnë diskriminimin, përcaktimi i hapat që duhen ndjekur për raportimin e rasteve të diskriminimit, dhe përcaktimi i dispozitave përkatëse të ligjit. Rekomandohet që të përdoren, përveç medias tradicionale, edhe mënyrat bashkëkohore të komunikimit social, sikurse janë rrjetet sociale, posterat elektronike, aplikacione të ndryshme dixhitale, etj.</p>	<p>1.2.3 Hartimi i fletëpalosjeve, broshurave, deklaratave publike dhe materialeve të tjera të komunikimit dhe vizibilitetit bazuar në shembuj praktikë që përshtatshëm rolin dhe punën e veçantë të KMD-së dhe shpërndarja e tyre strategjike ndërmjet aktorëve kryesorë.</p>	<p>1.2.4 Hartimi i njoftimeve për shtyp, fjalimeve me shkrim, pikave të diskutimit, përmbljedhjeve të rasteve dhe materialeve të tjera informuese që mbështesin qëndrimet (që do të merren) nga KMD në debatet e hapura dhe të mbyllura të lidhura me diskriminimin. Rekomandohet që fjalimet dhe materialet informuese të mund të botohet në medianë dhe shkruar si revista akademike dhe profesionale (sikurse është Revista "Avokatia", revistat e universiteteve dhe Shkollës së Magjistraturës, etj. Përfshirja e Akademisë së Shkencave dhe universiteteve në debatet shkencorë mbi të drejtat e lidhura me diskriminimin dhe fenomenet sociale të lidhura me to mund të thellojë dhe amplifikojë në tejdebatin shkencor në lidhje me analizën dhe trajtimin e fenomeneve shoqërore që shkaktojnë diskriminimin apo cenimin e barazisë gjinore.</p>	<p>1.2.5 Planifikimi, organizimi dhe aktivizimi i debateve të hapura dhe konferencave me panele ekspertësh ku marrin pjesë nëpunës civilë, organe të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike etj.), punonjësit e sektorit privat në lidhje me punësimin dhe të drejtat e tyre të punës, si dhe aktorë e grupe të interesit. Ndryshimet ligjore në fushën e mosdiskriminimit, si dhe hapja e tregjeve rajonale për shkak të marrëveshjeve tregtare në rajon diktojnë nevojën e intensifikimit të komunikimit me publikun me qëllim që të rritet ndjeshmëria publike ndaj diskriminimit, si një receptor që aktivizon mjetet e mbrojtjes individuale apo kolektive.</p>
1.2		<b>Promovimi aktiv i ligjit për antidiskriminim dhe rolin aktiv të KMD-së, bazuar në historitë e suksesit</b>		

			2022-2026	16.000.000 ALL		1.2.1.1 Përgatitja e informacionit ligjor të përshtatur për fëmijët, në përputhje me kurrikulat shkollore.  1.2.1.2 Shpërndarja dhe afishimi i informacionit ligjor pranë institucioneve arsimore.
						<b>Treguesi i rezultatit 2:</b> Pritje me 25% e numrit të vendimeve të KIMD-së të zbatuara drejtpërdrejt, ose të konfirmuara nga gjykatat
						<b>QËLLIMI STRATEGJIK 2</b> <b>RITUA E NDIKIMIT TË VENDIMEVE TË MARRA NË KUADËR TË ÇËSHTJEVE TË TRAJTUARA NGA KIMD, NË FUNKSION TË MBROJTJES LIGJORE KUNDËR DISKRIMINIMIT</b>
						1.2.6 Shpërndarja dhe afishimi i LMD-së në gjuhë të përshtatur për fëmijët në të gjitha shkollat e Republikës së Shqipërisë, si dhe afishimi i LMD-së sidomos në lidhje me të drejtat e punëmarësve në bizneset e mëdha dhe të mëdha.
			2022-2026	2.1.1.1.1500.000 ALL  2.1.1.2 1.000.000 ALL	KIMD  KM  NJQV  Gjykatat	2.1.1 Organizimi i një sistemi më të zgjeruar të pritjes.  2.1.1.1 Organizimi i një sistemi më të zgjeruar të pritjes.  2.1.1.2 Mbështetja e sistemit të pritjes me procedura standarde, mjete logjistike dhe trajnime
			2022-2026	2.121 20.000.000 ALL		2.1.2 Mbështetja e sistemit të pritjes me procedura standarde, mjete logjistike dhe trajnime
						<b>2.1</b> <b>Arritja e qytetarëve dhe përcorimi i mjeteve të ankimit, si dhe intensifikimi i ndjekjes së rasteve nga institucionet për të siguruar zbatimin e vendimeve në një standard të lartë, përmes një sistemi të detajuar ndjekjeje</b>
			2022-2026			2.1.1 Organizimi i një sistemi pritës mbështetës për pranimin e ankesave për diskriminim dhe ofrimi i komenteve apo ndihmës për të siguruar formulimin e duhur të ankesave. Të parashikohet si një çështje prioritare për KIMD fuqizimi drejt përdorimit të instrumentit të njohur nga ligji për 'ngritjen e padive kolektive' dhe vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese.  Fuqizimi dhe shtrirja më e gjerë e sistemit të pritjes, mbështetjes për pranimin e ankesave për diskriminim dhe pabarazi gjimore dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave përmes zgjerimit të aktivitetit të Zyrave Rajonale, forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore/financiare dhe logjistike shtesë për zyrat ekzistuese dhe hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevoja për praninë e një zyre të KIMD është në rritje.  Në përgjigje të rritjes së numrit të ankesave dhe gjeografinë e shpërndarjes së tyre (thua se në të gjithë vendin) është i nevojshëm zgjerimi i aktivitetit të Zyrave Rajonale, qoftë përmes forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore shtesë, qoftë përmes hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevoja për praninë e një zyre të KIMD është në rritje.
			2022-2026			2.1.2 Zbatimi i procedurave për përpunimin dhe vendimmarrjen efektive për mbrojtjen nga diskriminimi për rastet e bazuara në ligji. Në mënyrë që të rritet efektiviteti i vendimmarrjes, të ndiqet në vazhdimësi një proces i vlerësimit të brendshëm që të evidentojë të gjitha nevojat e rishikimit të procedurave duke përshtatur rregulloren e Zyrës së KIMD për aq sa lejon ligji në tërësi.

<p>2.1.3 Sjellja e rasteve para gjykatave, dhe veprimi i KMD-së si <i>amicus curiae</i> kur kërkohet. Për t'u përgjigjur nevojës në rritje si dhe ndryshimeve ligjore në rritjen e rolit të KMD në paditë kolektive, rekomandohet shtimi i numrit të stafit të dedikuar lidhur me kompetencën e njohur nga ligji pas ndryshimeve të vitit 2020 (neni 34 pika 4 dhe neni 32 pika 1 germa h/i LMD) për ngritjen e padive kolektive ashtu edhe për vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese (neni 32 pika 1 germa h/i/1 të LMD) duke bërë të mundur që kuadri ligjor për mbrojtjen nga diskriminimi të zhvillojë praktikën gjyqësore në drejtimin e duhur.</p> <p>Të shqyrtohet me precedencë çdo rast i cili mund të përbëjë mundësi për ngritjen e një padie kolektive nga KMD, dhe të vihen në lëvizje Gjykatat pa vonesë, në mënyrë që të ndalohen efektet e diskriminimit në grup në mënyrë sa më efektive dhe të shpejtë. Kërkohet parapërgatitje në drejtim të argumenteve juridike në përputhje me praktikën e deritanishme të gjykatave shoqëtare dhe jurisprudencën e GJEDNJ në temat kryesore të diskriminimit dhe barazisë gjinore. Në mënyrë të veçantë duhet të parapërgatiten sa më shumë argumente juridike në lidhje me masat e sigurimit të padisë, të cilat rekomandohet të shoqërojnë paditë kolektive me qëllim mbrojtjen provizore të objektit të padisë. Këto argumente duhen analizuar nën dritën e interpretimit të gjykatave më të larta me qëllim krijimin e kushteve për kërkesa sa më të suksesshme.</p>	<p>2.1.3.1 <b>80%</b> e çështjeve të pazgjidhura dërgohen në gjykatë.</p>	<p>2.1.3.1 <b>16.000.000 ALL</b></p>	<p>2022-2026</p>	<p>2.1.3 Sjellja e rasteve para gjykatave, dhe veprimi i KMD-së si <i>amicus curiae</i> kur kërkohet. Për t'u përgjigjur nevojës në rritje si dhe ndryshimeve ligjore në rritjen e rolit të KMD në paditë kolektive, rekomandohet shtimi i numrit të stafit të dedikuar lidhur me kompetencën e njohur nga ligji pas ndryshimeve të vitit 2020 (neni 34 pika 4 dhe neni 32 pika 1 germa h/i LMD) për ngritjen e padive kolektive ashtu edhe për vënien në lëvizje të Gjykatës Kushtetuese (neni 32 pika 1 germa h/i/1 të LMD) duke bërë të mundur që kuadri ligjor për mbrojtjen nga diskriminimi të zhvillojë praktikën gjyqësore në drejtimin e duhur.</p> <p>Të shqyrtohet me precedencë çdo rast i cili mund të përbëjë mundësi për ngritjen e një padie kolektive nga KMD, dhe të vihen në lëvizje Gjykatat pa vonesë, në mënyrë që të ndalohen efektet e diskriminimit në grup në mënyrë sa më efektive dhe të shpejtë. Kërkohet parapërgatitje në drejtim të argumenteve juridike në përputhje me praktikën e deritanishme të gjykatave shoqëtare dhe jurisprudencën e GJEDNJ në temat kryesore të diskriminimit dhe barazisë gjinore. Në mënyrë të veçantë duhet të parapërgatiten sa më shumë argumente juridike në lidhje me masat e sigurimit të padisë, të cilat rekomandohet të shoqërojnë paditë kolektive me qëllim mbrojtjen provizore të objektit të padisë. Këto argumente duhen analizuar nën dritën e interpretimit të gjykatave më të larta me qëllim krijimin e kushteve për kërkesa sa më të suksesshme.</p>	<p>2.1.4 Ndërmarrja e proceseve gjyqësore me interes publik, aksioneve pozitive etj. në luftën kundër diskriminimit të pakicave romë dhe egjiptiane.</p>	<p>2.1.4.1 Ndërmarrja e proceseve gjyqësore dhe ndjekja e tyre</p>
<p>2.1.5 Hartimi i Rregullores për trajtimin e padive kolektive</p>	<p>2.1.5.1 Hartimi i Rregullores për trajtimin e padive kolektive</p>	<p>20.000.000 ALL</p>	<p>2025</p>	<p>2.1.5 Hartimi i Rregullores mbi përcaktimin e rregullave për paditë kolektive dhe fillimin e çështjeve <i>ex officio</i>. Një rregullore e tillë do të rrisë sigurinë juridike duke përcaktuar rregulla dhe kritere normative për veprimin e Zyrës së KMD në rastet e identifikimit të rrethanave të aplikimit të padive kolektive.</p>	<p>2.1.5.1 Hartimi i Rregullores për trajtimin e padive kolektive</p>	<p>2.1.5.2 Vjohet <i>ex-officio</i> me <b>80%</b> të rasteve të reja;</p>
<p>2.1.6 Hartimi i një sistemi të hollësishtëm për ndjekjen dhe zbatimin e vendimeve, të përbërë nga elementët më të rëndësishëm, afatet përkatëse kohore dhe personat dhe/ose departamentet dhe institucionet përgjegjëse, si edhe hapat specifikë praktikë që mund të ndërmerrin për të ndërhënë drejtpërdrejt me institucionet përgjegjëse. Rekomandohet bëria efektive e sistemit të detajuar të ndjekjes dhe zbatimit të vendimeve, ose të një sistemi të ri, me qëllim rritjen e efektivitetit të burimeve dhe kapaciteteve nëpërmjet ndihmës së teknologjisë, për të ndihmuar më shumë në përpunimin e të dhënave dhe gjenerimin e informacionit për raportime të ndryshme.</p>	<p>2.1.6.1 Krijimi i një sistemi të detajuar të ndjekjes dhe zbatimit të vendimeve</p>	<p>3.500.000 ALL</p>	<p>2022</p>	<p>2.1.6 Hartimi i një sistemi të hollësishtëm për ndjekjen dhe zbatimin e vendimeve, të përbërë nga elementët më të rëndësishëm, afatet përkatëse kohore dhe personat dhe/ose departamentet dhe institucionet përgjegjëse, si edhe hapat specifikë praktikë që mund të ndërmerrin për të ndërhënë drejtpërdrejt me institucionet përgjegjëse. Rekomandohet bëria efektive e sistemit të detajuar të ndjekjes dhe zbatimit të vendimeve, ose të një sistemi të ri, me qëllim rritjen e efektivitetit të burimeve dhe kapaciteteve nëpërmjet ndihmës së teknologjisë, për të ndihmuar më shumë në përpunimin e të dhënave dhe gjenerimin e informacionit për raportime të ndryshme.</p>	<p>2.1.6.1 Krijimi i një sistemi të detajuar të ndjekjes dhe zbatimit të vendimeve</p>	<p>15.000.000 ALL</p>

		<p>2.1.7 Ndjekja e çdo hapi të sistemit të mbikëqyrjes në kohë dhe intensifikimi i kontakteve me institucionet përgjegjëse, duke përfshirë përmes postës elektronike, telefonit dhe personalisht në vend. Rekomandohet dërgimi i një përmbledhjeje të Vendimeve të KMD institucioneve si dhe të parashikohet një plan ndërveprimi diskutimesh të hapura me institucione të tilla arsimore si shkollat e mesme, Universitetet, Shkollat e Magjistraturës, Shkollat e Avokatisë, Akademia e Sigurisë dhe shkollat e formimit bazë policor, zyrat e punës dhe institucionet e trajnimit profesional, etj.</p> <p>2.1.8 Hartimi dhe zbatimi i masave të thjeshta për zbutjen e rreziqeve, duke përfshirë veprime specifike në rast pa përputhshmëri.</p> <p>2.1.9 Marrja e masave mbrojtëse dhe përmirësimi i instrumenteve për parandalimin e diskriminimit të romëve dhe të egjiptianëve në vendin e punës për shkak të përkatësisë etnike.</p>	2022-2026	20.000.00 ALL		2.1.7.1 Ndiqen <b>320</b> vendime.
		<p>2.2.1 Identifikimi i rasteve shumë përfaqësuese dhe të ndryshme për të cilat është marrë vendim nga KMD çdo muaj me qëllim paraqitjen e tyre në media dhe në publikun e gjerë përmes informacionit mediatic dhe kronikave të shkurtra në programet e lajmeve, ose në transmetimet e dedikuara për këtë qëllim. Koordinatori përgjegjës për median duhet të identifikojë dhe të përshtatë për opinionin publik rezultatet e vendimeve specifike apo rasteve specifike, dhe vendosja e kontakteve të rregullta me rekomandohet ndërtimi i një protokollit dinamik komunikimi dhe referimi të koordinuar të rasteve (mbi baza të një kalendari periodik dhe rast pas rasti) mes KMD/ Media/ OSHC dhe publikut duke stimuluar që rastet tipike (përfaqësuese) të shqyrtuara nga KMD dhe të paraqitura nga media/ OSHC të gjejnë pasqyrim në media në formate të kronikave media tike, dokumentarëve, dhe formave të tjera të dhënies së informacionit në mënyrën më të përshtatshme dhe në përputhje me standardet ligjore në fuqi në konsultim me KMD.</p> <p>2.2.2 Planifikimi dhe realizimi i programeve periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë, aktivitete të cilat i japin status rasteve të veçanta dhe vendimeve përkatëse. Rekomandohet forcimi i mëtejshëm i bashkëpunimit me mediat duke evidentuar disa nivele e mënyra bashkëpunimi të tilla si programe periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë.</p>	2022-2026	2.500.000 ALL		2.2.1 Krijimi i sistemit të hedhjes dhe përpunimit të të dhënave.  2.1.9.1 Do të realizohen 13 evente informuese me të gjithë partnerët në marrëveshje bashkëpunimi që ofrojnë vende vakante të punës, që promovojnë trajtimin e barabartë duke përfshirë përkatësinë etnike.  2.2.1.110 Paketa me çështje të reja i paraqiten medias/paraqitet nga media (dy për secilin vit).
2.2	<p><i>Prezantimi i rregullt i rasteve në media dhe në publik, në një mënyrë që i jep status vendimeve, gjeneron debata rreth tyre dhe kontribuon për kuptimin e diskriminimit</i></p>		2022-2026	3.000.000 ALL	KMD  MEDIA  OSHC-të	2.2.1 Përgatitja e 10 programeve mediatiche të nivelit të lartë (dy për secilin vit).

2.3	<p><i>Përmirësimi i rezultateve të përshtetshme dhe ndikimit të tyre përmes komunikimit me mirë me organizatat sektorë dhe grupe të ndryshme të cenueshme</i></p>	<p>2.2.3 Kombinimi i përdorimit të rasteve të parapërcaktuara dhe më të fundit të paraqitura nga mediat për të gjeneruar debat rreth diskriminimit, pasojave ligjore lidhur me rastet e diskriminimit, dhe mendimet dhe vendimet ligjore të KMD-së për t'i trajtuar ato, duke përfshirë përgatitjen e paketave të projektuara për sektorë të caktuar dhe angazhimin me këto sektorë për të promovuar kuptim të mirë të këtyre rasteve dhe ndikimet e tyre mbi sistemet dhe praktikën brenda organizatave. Rekomandohet konsolidimi i praktikës pozitive të ngritur/funksionale ku raste e përcjella nga media të vijojnë të trajtohen e përdoren si raste studimore dhe mandej mbi këtë bazë të bëhet (a) organizimi i debeteve informuese dhe ndërgjegjëse (në media) dhe (b) hartimi i udhëzuesve në dobi të sektorëve të caktuar problematikë duke nxitur dhe mbështetur këta sektorë për të inspektuar, monitoruar dhe promovuar kuptim të mirë të rasteve dhe diskriminimit të gjendur në to si dhe të instrumenteve ligjore parandaluese dhe mbrojtëse.</p> <p>2.2.4 Reagimi në mënyrë proaktive për mediat e jashtme ose raportet e OSHC-ve dhe analizat e brendshme të tendencave nga çështjet e shqyrtuara, duke u angazhuar me përfaqësuesit e grupeve të nëpërfaqësuaras përmes takimeve dhe shkëmbimit të informacionit. Rekomandohet vijimi dhe fuqizimi i bashkëpunimit trepalësh KMD, media (audiovizive dhe të shkruar, kombëtare dhe lokale) dhe OSHC (OSHC që mbështesin grupet shoqërore më të pamunduradhe të nëpërfaqësuaras) përmes realizimit të takimeve dhe shkëmbimit të informacionit mbi bazë periodike dhe nisur nga situatat konkrete dhe tendencat problemore të paraqitura duke synuar rritjen e angazhimit dhe të qëndrueshmërisë së OSHC në lidhje me mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit.</p> <p>2.3.1 Zhvillimi i materialeve udhëzuese mbi sistemet dhe praktikën që kërkohen në organizimin e sektorëve të ndryshëm dhe të fushave të ndryshme të aktivitetit lidhur me mënyrën për parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen e krijimit të barazisë, duke theksuar rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Zhvillimi i materialeve udhëzuese të dedikuara, migësore dhe të ilustruara me histori suksesi për sektorë dhe grupe të cenueshme (duke filluar nga ansimi parashkollor, etj.) lidhur me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi si dhe rolin dhe identitetin specifik të KMD-së.</p>	<p>2022-2026</p> <p>2.500.000 ALL</p>		<p>2.2.3.1 Përgatitja e 10 rasteve të kombinuara dhe të parapërgatitura që diskutohen bashkërisht në media (dy për secilin vit).</p> <p>2.2.4.1 Rritje me 20% e numrit të takimeve aktive krahasuar me bazën.</p>
			<p>2022-2026</p> <p>3.000.000 ALL</p>	<p>KMD</p> <p>KM</p> <p>NJQV</p>	<p>2.3.1.1 Hartimi i 4 materialeve udhëzuese për sektorë të ndryshëm.</p>
			<p>2018-2021</p> <p>2.3.1.1-- 8.000.000 ALL</p>		

<p>2.3.2 Ofrimi i trajnimeve dhe mbështetjes për zbatimin efektiv të këtyre materialeve udhëzuese nga organizata të ndryshme, duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Rekomandohet ofrimi i trajnimeve për stafet e reja të OSHC dhe sektorëve të ndryshëm (gazetarëve, dhomave të tregtisë, sindikatave, zyrave arsimore, zyrave të punës si dhe organeve të pushtetit vendor) me qëllim zbatimin efektiv të materialeve udhëzuese dhe kuptimit të drejtë të ndryshimeve ligjore (2020) duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së. Gjithashtu, rekomandohet edhe forcimi i bashkëpunimit me komisionet e Kuvendit të Shqipërisë si komisionet e përhershme, dhe nënkomisionet, veçanërisht nënkomisionin për barazisë gjinore dhe parandalimin e dhunës ndaj gruas, këshillin për legjislativonin, etj.</p>	<p>2022-2026</p>	<p>2.3.2.1 1.000.000 ALL</p>	<p>ZYRAT E PUNËS DHOMAT E TREGTISË SINDIKATAT BIZNIESET</p>	<p>2.3.2.1 Realizimi i 5 aktiviteteve trajnuese (një në vit)</p>
<p><b>QËLLIMI STRATEGJIK 3</b> <b>PËRMIRËSIMI I POLITIKËBËRËS, MBËSHËTETUR NË PROVA, DUKE STUDIUAR DHE MONITORUAR SITUATËN PËR ZBATIMIN E LEGJISLACIONIT KUNDËR DISKRIMINIMIT</b></p>	<p><b>Treguesi i rezultatit 3:</b> Monitorimi i vazhdueshëm i zbatimit të LMD dhe BKGJ dhe reflektimi në politika legjislative</p>	<p>3.1.1.1 Realizimi i 5 sondazheve vjetore me organizata partnere sipas fushave të ndryshme.</p> <p>3.1.2.1 Realizimi i raporteve analitike vjetore të akteve normative dhe dokumenteve.</p> <p>3.1.2.2 Realizimi i raporteve analitike mediatike vjetore.</p> <p>3.1.2.3 Realizimi i raporteve analitike vjetore të efekteve të ligjeve dhe shkaqeve të cenimit të të drejtave bazuar në sondazhet e 3.1.1.</p> <p>3.2.3.1 Realizimi i një raporti të ndërmjetëm studimor bazuar në sondazhet e 3.1.1 dhe raportet e 3.1.2 në vitin 2024 dhe një raporti studimor përfundimtar mbi shkaqet e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore sipas sektorëve, zonave gjeografike dhe cënueshmërisë në vitin 2026.</p> <p>3.1.4.1 Hartimi i pesë raporteve monitorimi (një për çdo vit për periudhën 2021-2025)</p>		
<p>3.1</p> <p><i>Monitorimi dhe zbatimi i ligjit kundër diskriminimit, ligjit për barazinë gjinore dhe i konventave të tjera kundër diskriminimit nga të gjithë institucionet kryesore të Shqipërisë</i></p>	<p>2022-2026</p>	<p>2.500.000 ALL</p> <p>2.000.000 ALL</p> <p>1.000.000 ALL</p> <p>1.000.000 ALL</p> <p>5.000.000 ALL</p> <p>8.000.000 ALL</p>	<p>KMD</p> <p>AKADEMIA</p> <p>INSTI-TUJONET KERKI-MORE</p> <p>OJQ(N)</p> <p>KMD</p>	<p>3.1.1 Përgatitja e një plani monitorimi vjetor dhe të çartë e të matshëm ku KMD dhe mekanizmat që KMD disponon janë aktori kryesorë dhe mbajnë lidhësin duke bashkëpunuar me organizata dhe partnere vendas e ndërkombëtarë.</p> <p>3.1.2.1 Monitorimi lidhur me zbatimin e legjislativonit dhe standardeve ndërkombëtare lidhur me barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin nga ana e institucioneve ligjzbatuese dhe inspektuese.</p> <p>3.1.2.2 Monitorimi i dedikuar në fusha problematike të mbrojtura nga LMD dhe BKGJ.</p> <p>3.1.2.3 Monitorimi lidhur efektet e LMD dhe BKGJ në grupe të caktuara dhe në grupet shoqërore më të pamundura, si dhe evidentimi i shkaqeve determinante të cenimit të parimit të barazisë gjinore dhe të mosdiskriminimit.</p> <p>3.1.3 Realizimi i studimeve me fokus shkaqet e diskriminimit dhe të pabarazisë gjinore duke e fokusuar analizën në fusha të veçanta duke analizuar dhe paraqitur rastet sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cënueshmërisë.</p> <p>3.1.4 Monitorimi i rasteve të diskriminimit ndaj pakicave rome dhe egjiptiane për identifikimin e fushave me incidencë më të lartë dhe barrierave për të marrë drejtësi.</p>



3.1.5.1 Hartimi i raporteve studimore dhe monitoruese	AVOKATI POPULLIT MINISTRI I DREJTËSISË PROKURORI A MINISTRI TË LINJËS AMA	5.000.000 ALL		3.1.5 Monitorim dhe raportim i pabarazive në aksë që pakicat rome dhe egjiptiane ndeshin në arsim, shëndetësi, shërbime sociale etj.	
3.1.6.1 Hartim i raporteve të monitorimit				3.1.6 Monitorimi sistematik i gjuhës antixhipsiste dhe krimeve të urrejtjes: mbledhja e të dhënave dhe raportimi mbi gjuhën e urrejtjes ndaj pakicave rome dhe egjiptiane.	
3.2.1.1 Në vazhdimësi; 3.2.1.2 Përfundimi i analizës gjithëpërfshirëse në 2026.		500.000 ALL	2022-2026	3.2.1 Rishikimi i ligjit për barazinë gjinore në shoqëri në bazë të nevojave dhe tendencave dhe legjislaionit të ngjashëm ndërkombëtar, duke u fokusuar edhe në arritjen e Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm që kanë ndikim të drejtpërdrejtë ose jo në çështjen e mosdiskriminimit dhe barazisë gjinore.	
3.2.2.1 Përgatitja e dokumentit përfundimtar me ndryshimet përkatëse.		250.000 ALL	2022-2026	3.2.2 Hartimi i ndryshimeve në ligjin për barazinë gjinore në shoqëri, bazuar në shqyrtimet e brendshme dhe të jashtme dhe duke reflektuar mbi nevojat dhe potencialin organizativ të KMD-së.	
3.2.3.1 Përpilimi i rekomandimeve për legjislaionin e ri (ligjeve kryesore).	KMD	300.000 ALL	2022-2026	3.2.3 Monitorimi i futjes së legjislaionit të ri dhe dhënia e rekomandimeve për të siguruar respektimin e ligjit për barazinë gjinore në shoqëri dhe mbështetja e vendosjes së barazisë.	<i>Stimulimi i legjislaionit dhe i politikave që kontribuojnë për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë gjinore</i>
3.2.4.1 Propozimi i politikave dhe/ose ndryshimeve të reja ligjore i dërgohen Parlamentit	AKADE-MIA	2.500.000 ALL	2022-2026	3.2.4 Propozimi i politikave dhe ndryshimeve të reja lidhur me politikën e propozuara për të siguruar parandalimin e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore dhe mbështetjen për vendosjen e barazisë dhe mosdiskriminimit në të gjitha politikat.	3.2
3.2.1.1 Propozimi i akteve të reja nënligjore sipas ndryshimeve në LMD dhe LBGJ.	INSTI-TUÇJO-NET KERRI-MORE	1.000.000 ALL	2022-2026	3.2.5 Hartimi i akteve nënligjore sipas ndryshimeve të LMD dhe të LBGJ pas miratimit.	
3.2.6.1 Hartimi dhe miratimi i një dokumenti politik me përkuftizimin e terminologjisë 3.2.6.2 Përfshirja në dokumente politike dhe ligjore të konceptit "antixhipsizëm"	OJQ(N)	5.000.000 ALL	2022-2026	3.2.6 Operacionalizimi i termit antixhipsizëm dhe përfshirja e tij edhe në dokumente të tjera politike, ligjore etj.	
3.2.7.1 Ngritja e një grupi pune pranë KMD	PARLA-MENTI	200.000 ALL	2022-2026	3.2.7 Ngritja e grupeve të punës me ekspertë (përfaqësues të administratës, si dhe ekspertë të pavarur) që punojnë për antixhipsizmin dhe zhvillojnë propozime dhe rekomandime për politikëbërësit / politikëbërjen në fusha të ndryshme.	
3.2.8.1 Raporte mbi monitorimin dhe analizat e realizuara		1.000.000 all	2022-2026	3.2.8 Analizimi i ligjeve dhe politikave ekzistuese që janë më relevante për R&E për identifikim të diskriminimeve direkte dhe indirekte (apo të fshehta) që mund të ndikojnë negativisht në jetët e Romëve dhe Egjiptianëve.	

		3.2.9 Rekomandime për përmirësimin dhe përafimin e kuadrit ligjor kombëtar me atë të BE-së, me ndleshmëri ndaj çështjeve të pakicave rome dhe egjiptiane.		1.000.000 ALL		3.2.9.1 Hartimi i rekomandimeve dhe propozimeve/dokumenteve përkatëse
<b>QËLLIMI STRATEGJIK 4</b> <b>FORCIMI I BASHKËPUNIMIT DHE NDËRVEPRIMIT ME ORGANIZATAT E SHOQËRISË CIVILE, ORGANIZATAT NDËRKOMBËTARE DHE MEDIAT</b>						
<p><i>Forcimi dhe thellimi i marrëdhënieve aktuale kryesore me organizatat publike qeveritare dhe joqeveritare, Parlamentin dhe institucione të tjera të pavarura</i></p> <p>4.1</p>	<p>4.1.1 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja me KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhri dhe Psikologut për të përfutur nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit, organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arimit, dhe shërbimet sociale) si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus. Rekomandohet vijimi i nënshkrimit të MM me një rrjet sa më të gjerë organizatash, duke caktuar agjendat e bashkëpunimit dhe afatet periodike të vlerësimit të zbatimit të këtyre agjendave si dhe afatet e rishikimit të tyre.</p>	<p>2022 - 2026</p> <p>3.000.000 ALL</p> <p>KMD NJQV OSHC AKADE-MIA URDHRI I PSIKO-LOGUT</p>		<p>4.1.1.1 Vlerësimi i MM/MoU ekzistuese në drejtim të rezultateve të pritshme</p> <p>4.1.1.2 Rishikimi i MM/MoU të cilat vlerësohen si joefektive</p> <p>4.1.1.3 Përfundimi i procesit të miratimit të ndryshimeve në MM/MoU duke shtyrë afatin e vlefshmërisë deri në përfundim të projekteve përkatëse, ose të paktën deri në fund të vitit 2026</p> <p>4.1.1.4 Formalizimi i bashkëpunimit me organizata të reja partnere nëpërmjet MM/MoU</p>		
	<p>4.1.2 Krijimi dhe përcitësimi i një baze të strukturuar të dhënash sipas një metodologjie ku sigurohet identifikimi i shpejtë i aktorit më potencial në një drejtim të caktuar përmes Bio datave të qarta, të plota (me hyperlink) dhe sintetike përfshirë kontakteve të përditësuara mbi OSHC-të, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, që përfshijnë të gjitha shkaqet e diskriminimit të mbuluara nga legjislacioni dhe që dëshirojnë të kontribuojnë për punën e KMD-së dhe përdorimi i tyre në aktivitetet të ndryshme sipas profilizimit. Ky proces rekomandohet të vijojë në vazhdimësi, duke krijuar një databazë e unifikuar për integrimin e të gjitha informacioneve dhe dhënien e aksesit për shfrytëzim nga njësitë përgjegjëse brenda Zyrës së KMD.</p>	<p>2022-2026</p> <p>3.000.000 ALL</p> <p>KMD</p>		<p>4.1.2.1 Krijimi i një baze të strukturuar të dhënash brenda 2022.</p> <p>4.1.2.2 Përditësimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i bazës së të dhënave në raport me nevojat.</p>		
	<p>4.1.3 Hartimi i planeve të punës me baza vjetore (mund të parashikohet që në fund të muajit dhjetor të çdo viti të realizohet aktiviteti i vlerësimit të nevojave për planifikimin e ardhshëm) dhe mbi propozimet e OSHC-ve kombëtare për veprimtari të përbashkëta me OSHC-të, OJF-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, duke u përqendruar në fushën e veprimit të ligjit kundër diskriminimit dhe punën e KMD-së dhe realizimi i tyre sipas planifikimit.</p>	<p>2022-2026</p> <p>1.500.000 ALL</p> <p>KMD</p>		<p>4.1.3.1 Hartimi i planeve vjetore të punës çdo fund viti për vitin pasardhës.</p> <p>4.1.3.2 Zbatimi i planeve vjetore të punës.</p>		

		<p>4.1.4 Zhvillimi i mëtejshëm i bashkëpunimit me Avokatit e Popullit bazuar në Memorandumin e Mirëkuptimit mes këtyre institucioneve duke maksimizuar mbrojtjen nga diskriminimi dhe pabarazija gjinore në administratën publike dhe prej administratës publike planifikimit të përbashkët në mënyrë periodike (vjetore) të aktiviteteve me tematikë të përbashkët dhe shtirnje gjeografike të gjerë (duke përfshirë rajonet ku KMD nuk ka zyra rajonale).</p> <p>4.1.5 Mbështetja e SHC-së për monitorimin dhe raportimin e gjuhës së urrëjtjes (përfshi mediet online, për të hequr/fshinë elemente të tilla).</p> <p>4.1.6 Pjesëmarrja në borde/grupe pune për antixhipsizimin bashkë me OSHC-të që përfaqësojnë Romët dhe Egjiptianët.</p> <p>4.1.7 Forcimi i bashkëpunimit OSHC - KMD për përcjelljen, ndjekjen dhe monitorimin e ankesave.</p> <p>4.1.8 Mbështetje e SHC Romëve dhe Egjiptianëve me aktivite për ndërtim kapacitetesh dhe promovim të pakicave rome dhe egjiptiane.</p>	2022-2026	2.000.000 ALL	KMD AMSHC KPK MSHMS MK AVOKATI POPULLIT	<p>4.1.4 Organizimi i takimeve periodike vjetore në nivel drejtues dhe takimeve periodike katër mujore në nivel teknik me qëllim organizimin dhe zbatimin e projekteve të përbashkëta sipas fushave të kompetencës.</p> <p>4.1.5.1 Hartimi i raporteve</p> <p>4.1.5.2 Ndjekja e aksioneve të korrigjimit të gjuhës së urrëjtjes.</p> <p>4.1.6.1 Pjesëmarrje në borde/grupe pune të ngritura nga KPK me pjesëmarrje të Romëve dhe Egjiptianëve</p> <p>4.1.7.1 Bashkëpunime në ndjekjen e ankesave për mbrojtje nga diskriminimi</p> <p>4.1.8.1 OSHC e Romëve dhe Egjiptianëve janë pjesëmarrës në 100% të aktiviteteve me qëllim promovim të pakicave Rome dhe Egjiptiane</p>
4.2	<p><i>Hapia dhe forcimi i marrëdhënieve të reja me aktorë dhe partnerë të ndryshëm nga institucionet publike dhe private, OSHC ndër-kombëtare dhe kombëtare, bota akademike dhe media</i></p>	<p>4.2.1 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat ekonomike. Hartimi i një plani pune për zhvillimin dhe mbështetjen e marrëdhënieve me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat e tregtisë dhe industrisë, etj.</p> <p>4.2.2 Zhvillimi sistematik dhe i planifikuar i marrëdhënieve me institucione të identifikuar dhe me institucione të reja të botës akademike (universitetet dhe institucionet kërkimore), përmes shkëmbimeve, takimeve periodike dhe kërkimeve të përbashkëta që mbështesin zhvillimin e një baze të gjerë të njohurive në luftën kundër diskriminimit dhe pabarazisë dhe ndihmojnë KMD në njohjen kapilare të realitetit (përmes metodave interaktive si takimeve në grupe të vogla dhe grupeve me interesa specifike rajonale)</p>	2022-2026	1.000.000 ALL	KMD DHOMAT EKONOMIKE	<p>4.2.1.1 Hartimi i planeve vjetore të bashkëpunimit me sektorin privat.</p> <p>4.2.1.2 Zbatimi i planeve të bashkëpunimit.</p> <p>4.2.2.1 Realizimi i 10 takimeve me akademikë dhe/ose institucione kërkimore të reja (2 në vit).</p> <p>4.2.2.2 Kërkime të përbashkëta me 2 institucione akademike dhe/ose kërkimore të reja.</p>
			2022-2026	3.000.000 ALL	KMD AKADEMIA INSTITUCIONET KËRKIMORE ASPA EQUINET	

		<p>4.2.3 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MM/MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhrit e Psikologut për të përfutur nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizimit, organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale) si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazinë gjinore në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus. Të prioritetizohen bashkëpunimet në zonat ku KMD nuk ka një prezencë apo marrëdhënie bashkëpunimi me institucione lokale.</p>	2022-2026	1.400.000 ALL	<p>KMD OSHC OJQ NJQV AKADE-MIA INSTITUCIONET KERKI-MORE URDHRI I PSIKOLOGUT</p>	<p>4.2.3.1 Nënshkrimi i 3 MM-ve me tre bashkitë që kanë mikpritur zyrat rajonale. 4.2.3.2 Nënshkrimi i 9 MM-ve me universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit dhe shërbimet sociale në të tria bashkitë që kanë mirëpritur qendrat rajonale (një me secilin institucion në secilin prej qendrave rajonale).</p>
		<p>4.2.4 Zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe audiovizive me shtirirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë. Rekomandohet zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve me mediat ekzistuese (audiovizive dhe të shkruara, kombëtare dhe lokale) dhe krijimi i marrëdhënieve të reja, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe audiovizive me shtirirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore.</p>	2022-2026	<p>4.2.11. 1.500.000 ALL 4.2.12. 1.000.000 ALL</p>	<p>KMD MEDIA</p>	<p>4.2.1.1 Organizimi i 10 takimeve me median e shkruar dhe audiovizive dhe vendosja e kontakteve në nivelin lokal (2 në vit). 4.2.1.2 Masa të përbashkëta me 2 media të shkruara dhe audiovizive, me mbullim kombëtar dhe lokal.</p>
4.3	<p><i>Vendosja e kontaktit me komunitetet më të gjera dhe me institucionet vendore dhe të decentralizuara</i></p>	<p>4.3.1 Planifikimi dhe realizimi i takimeve <i>ad hoc</i> me komunitete të cenushme në nivel rajonal dhe zona periferike nga diskriminimi dhe pabarazia gjinore duke mbështetur në procesin e parandalimit dhe mbrojtjes (përfshi përgatitjen dhe dorëzimin e ankesave sipas legjislacionit) dhe ndërgjegjësuar mbi ndryshimet ligjore (2020).</p> <p>4.3.2 Realizimi i takimeve të programuara (vjetore) dhe <i>ad hoc</i> me njësitë e qeverisjes vendore (NJQV), institucione të tjera kyçe për luftën ndaj diskriminimit dhe pabarazisë gjinore për të promovuar ndërgjegjësimin e tyre mbi ndryshimet e LMD (2020) dhe nevojës për ndryshime në LBGJ si dhe për vendimet, çështjet e shqyrtuara, udhëzimet dhe rekomandimet e KMD me mbështetjen e tyre në parandalimin dhe mbrojtjen nga pabarazia gjinore dhe diskriminimi sipas LMD për të vendosur sisteme për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë.</p> <p>Zyrat dhe punonjësit e pritjes së popullit pranë njësi vendore dhe institucioneve të tjera të trajnohen që të informojnë qytetarët dhe si të referojnë rastet e diskriminimit pranë KMD-së.</p>	2022-2026	2.000.000 all	<p>KMD KOMUNITET OSHC NJQV</p>	<p>4.3.1.1 Në vazhdimësi. 4.3.2.1 Organizimi i takimeve vjetore me NJQV, institucione publike të decentralizuara, si dhe institucione kyçe për luftën ndaj diskriminimit dhe pabarazisë gjinore 4.3.2.2 Vendosja dhe konsolidimi i pikave të komunikimit me përfaqësues të afta për të përcjellë në kohë reale rekomandimet dhe ndjekjen e tyre. 4.3.2.3 Organizimi i trajnimeve të punonjësve të zyrave të pritjes së qytetarëve.</p>

<p>4.3.3 Zbatimi i procedurave dhe sistemeve të funksionimit dhe mbështetjes për të tre zyrat rajonale në mënyrë që ato të zhvillohen si qendra rajonale, me kapacitet për të siguruar një prezencë të gjallë të KMD-së në bashkitë ku i kanë zyrat dhe për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera aty pranë. Rekomandohet vijimi i procesit të rritjes së kapaciteteve me qëllim zgjerimin e hartës së shërbimeve të KMD, duke fuqizuar dhe shtirë në tëj sistemin e pritjes, të mbështetjes dhe të pranimit e ankesave për diskriminim dhe pabarazi gjinore dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave përmes zgjerimit të aktivitetit të Zyrave Rajonale, forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore/financiare dhe logjistike shtesë për zyrat ekzistuese dhe hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevojia për praninë e një zyre të KMD është në rritje (rastet e Kukës, Sarandë).</p>	<p><b>KMD</b> <b>NJQV</b></p>	<p><b>2.500.000</b> <b>ALL</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p>4.3.3 Zbatimi i procedurave dhe sistemeve të funksionimit dhe mbështetjes për të tre zyrat rajonale në mënyrë që ato të zhvillohen si qendra rajonale, me kapacitet për të siguruar një prezencë të gjallë të KMD-së në bashkitë ku i kanë zyrat dhe për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera aty pranë. Rekomandohet vijimi i procesit të rritjes së kapaciteteve me qëllim zgjerimin e hartës së shërbimeve të KMD, duke fuqizuar dhe shtirë në tëj sistemin e pritjes, të mbështetjes dhe të pranimit e ankesave për diskriminim dhe pabarazi gjinore dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave përmes zgjerimit të aktivitetit të Zyrave Rajonale, forcimit të kapaciteteve të brendshme duke siguruar burime njerëzore/financiare dhe logjistike shtesë për zyrat ekzistuese dhe hapjes së zyrave të reja në ato qarqe ku nevojia për praninë e një zyre të KMD është në rritje (rastet e Kukës, Sarandë).</p>
<p>4.3.4.1 Rishikimi i organizimit rajonal dhe hartimi i një plani zgjerimi brenda Planit Strategjik 2022-2026</p> <p>4.3.4.2 Miratimi i hartës juridiksionale të rajoneve.</p> <p>4.3.4.3 Miratimi i sistemit të koordinimit ndërmjet bashkive të ndryshme.</p>	<p><b>KMD</b> <b>NJQV</b></p>	<p><b>5.000.000</b> <b>all</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p>4.3.4 Të përcaktohet qartësisht juridiksioni territorial që mbulojnë dhe si realizohet veprimtaria koordinuese ndërmjet bashkive të ndryshme.</p>
<p>4.3.5.1.1 Hartimi i një plani vjetor trajnimesh të personelit të zyrave rajonale.</p> <p>4.3.5.1.2 Realizimi i trajnimeve për stafin e zyrave rajonale (një për çdo zyrë rajonale) sipas planit.</p>	<p><b>KMD</b></p>	<p><b>3.200.000</b> <b>ALL</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p>4.3.5.1 Fuqizimi i kapaciteteve të Zyrave Rajonale të KMD në mënyrë që ato të zhvillohen në mënyrë të studiuar si qendra rajonale kundër pabarazisë dhe diskriminimit përmes hartimit të një plani të detajuar trajnimesh dhe aktivitetesh ndërgjegjëse të cilat nevojitet të mbajë në konsideratë temat dhe numrin e trajnimeve të dedikuara të stafëve të Zyrave Rajonale bazuar në planifikime të detajuara dhe module të formatit të trajnimeve vazhduese dhe Trajnim trajnerësh.</p>
<p>4.3.5.2.1 Hartimi i një plani vjetor trajnimesh të personelit të zyrave rajonale dhe NJQV.</p> <p>4.3.5.2.2 Realizimi i trajnimeve për stafin e zyrave rajonale (një për çdo zyrë rajonale) sipas planit.</p>	<p><b>KMD</b> <b>NJQV</b></p>	<p><b>1.000.000</b> <b>ALL</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p>4.3.5.2 Miratimi i temave dhe numrit të trajnimeve të përbashkëta të Zyrave Rajonale me institucionet vendore me qëllim krijimin e një kuptimi të drejtë dhe njësuar të standardeve të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit dhe rolit të çdo aktori si pjesë e një makinerie.</p>
<p>4.3.5.3.1 Hartimi i një plani aktivitetesh rajonale.</p> <p>4.3.5.3.2 Realizimi i të paktën 15 aktiviteteve ndërgjegjëse rajonale të snpërndara në të gjithë qytetet kryesore.</p>	<p><b>KMD</b> <b>NJQV</b> <b>OSHC</b></p>	<p><b>3.000.000</b> <b>ALL</b></p>	<p><b>2022-2026</b></p>	<p>4.3.5.3 Hartimi i planeve të aktiviteteve ndërgjegjëse rajonale në lidhje me çështjet e diskriminimit dhe pabarazisë gjinore të cilat sigurojnë ndërgjegjësim të pandërprerë të institucioneve vendore/OSHC/ komuniteteve duke mbajtur në vëmendje diversitetet dhe nevojat specifike rajonale dhe duke synuar kthimin e Zyrave Rajonale në qendra të fuqishme ndërgjegjëse, trajnuese, mbështetëse rajonale.</p>

		4.3.5.4 Hartimi i një kalendarit takimesh me aktorë të ndryshëm rajonal duke synuar maksimizimin e prezencës dhe rolit të Zyrave Rajonale dhe KMD-së në bashkëpunim me këto zyra ekzistojnë dhe në ato që nuk ekzistojnë me qëllim për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera dhe komunitetet e disavantazhuara dhe në rrezik për t'i mbështetur ato për përdorimin e materialeve udhëzuese të zhvilluara nga zyra qendrore e KMD-së.	2022-2026	1.000.000 ALL	KMD NJQV OSHC	4.3.5.4.1 Organizimi i 1 takimi me deputetë në secilën nga qendrat rajonale të jenë pjesë e KMD-së.
		4.3.5.5 Studimi i nevojave për shtimin me burime njerëzore, financiare/buxhetore dhe logjistike të ZR përfaqësitë këtu edhe shtimin e tyre në një bazë me të gjerë rajonale përmes krijimit të zyrave të reja (Kukës, Sarandë, etj.) si një hap të parë për të siguruar miratimin nga Kuvendi i RSH financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së.	2022-2026	4.000.000 ALL	KMD NJQV KM	4.3.5.5.1 Hartimi i një prospekti studimor mbi kostot dhe efektet e një plani zgjerimi të zyrave rajonale.
		4.3.6 Zhvillimi i bashkëpunimit përmes zbatimit të Memorandumeve ekzistuese të Mirëkuptimit (MIM/MoU) dhe nënshkrimit dhe zbatimit të MIM të reja mes KMD dhe institucioneve të huaja homologe, si OSHC-të kyçe, OJQ (kombëtare dhe ndërkombëtare), Urdhrit e Psikologut për të përfutur nga ekspertiza e këtij organi për të mbështetur punën e KMD-së në raste të caktuara, sikurse është hetimi i rasteve të bullizmit, organizatat qeveritare kombëtare, (përfshirë bashkitë, universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale) si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat kanë mbështetur dhe mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh të rolit të KMD-së, duke synuar forcimin e bashkëpunimit dhe profilizimin e tyre me më shumë njohuri për diskriminimin dhe pabarazimin gjinorë në qytete ku mungojnë organizatat e shoqërisë civile me këtë fokus.	2022-2026	3.200.000 ALL	KMD NJQV OSHC AKADE-MIA URDHRI PSIKO- LOGUT	4.3.6.1 Organizimi i 10 takimeve me OJQ(N), OQN-të ose ONQ-të e reja (2 në vit). 4.3.6.2 Realizimi i prezantimeve dhe/ose masave të përbashkëta me 2 OJQ(N), OQN, ose ONQ.
		4.3.7 Ndërmarja e hapave për të siguruar miratimin parlamentar dhe financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së, ose shtimin e dy zyrave të reja në Kukës dhe Sarandë.	2022-2026	2.500.000 ALL	KMD NJQV KM	4.3.1.1 Hartimi i një plani veprimi për sigurimin e mbështetjes në planin qendror dhe vendor për zgjerimin e rrjetit të qendrave rajonale. 4.3.1.2 Zbatimi i projektit të zgjerimit të qendrave rajonale të KMD.
<b>QËLLIMI STRATEGJIK 5</b>						
<b>RRITJA E EFEKTIVITETIT DHE EFËNCËS SË BRENDSHME TË INSTITUCIONIT</b>						
5.1	Zhvillimi i një modeli të përgjegjshëm, eficient dhe efektiv biznesi, me politika dhe procedura të qarta dhe transparente të brendshme dhe të jashtme.	5.1.1 Ndryshimi dhe përmirësimi i strategjisë së komunikimit të KMD-së, duke e bërë këtë komunikim lehtësisht të aksesueshëm, duke përdorur mjete bashkëkohore të komunikimit që mund të arrijnë më lehtë tek grupe të ndryshme të interesit.	2022-2026	2.500.000 ALL	KMD	5.1.1 Hartimi dhe miratimi i një strategjie të re komunikimi të KMD duke përfshirë një plan mbështetjeje teknologjike për të mundësuar zbatimin e saj.

<p><b>5.2</b></p> <p><i>Përmirësimi dhe ruajtja e kapaciteteve profesionale të stafit të KMD-së në bazë të fushës së ekspertizës dhe përgjegjësi përkatëse.</i></p>	<p>5.2.1 Përgatitja e një programi tematik të trajnimeve duke përfshirë tema me interes varësisht ndryshimeve ligjore të 2020 dhe problematikave konkrete të evidentuara në veprimtarinë e KMD dhe në gjerë.</p>	<p>3.000.000 ALL</p>	<p>2022-2026</p>	<p>KMD</p>	<p>5.2.1.1 Përgatitja dhe miratimi i një programi tematik të trajnimeve vjetore për stafin e KMD.</p>	
	<p>5.2.2 Realizimi i trajnimeve, aktiviteteve, takimeve për të gjithë stafin e KMD-së në Tiranë dhe zyra rajonale për tema dhe profile specifike në bashkëpunim me universitetet, EQUINET, OJQ apo edhe institucione të tjera.</p>	<p>1.500.000 ALL</p>			<p>KMD</p>	<p>5.2.2.1 Zbatimi i programit vjetor të trajnimeve.</p>
	<p>5.2.3 Krijimi i ndërveprimit me institucionet akademike dhe kërkimore dhe shkencore në Shqipëri, dhe realizimi i aktiviteteve të përbashkëta si research/kërkime, sondazhe, etj.</p>	<p>6.000.000 ALL</p>			<p>AKADEMIA INSTITUTE TET KËRKIMORE</p>	<p>5.2.3.1 Planifikimi dhe zbatimi i një programi fleksibel bashkëpunimi me institucionet akademike duke përcaktuar objektivat për projekte të përbashkëta bashkëpunimi brenda sferave të interesit të përcaktuara në Planin Strategjik 2022-2026.</p>
	<p>5.2.4 Ngritja e një ekipi trajnuesish me njohuri të dedikuara për 'trajnim trajnerësh'.</p>	<p>3.000.000 ALL</p>				<p>5.2.4.1 Identifikimi dhe hartimi i një databaze të hapur trajnuesish për trajnerë.</p>
	<p>5.2.5 Zgjerimi i bashkëpunimit në drejtim të rritjes së kapaciteteve profesionale përmes seminarëve dhe shkëmbimeve studimore me organizata partnere dhe institucionet homologe në rajon apo në vendet e BE. Të planifikohet ndjekja e seancave të hapura pranë Gjykatës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut (në Strasburg) për çështje të rëndësishme diskriminimi, në Strasburg apo online sipas mundësi.</p>	<p>7.000.000 ALL</p>			<p>KMD</p>	<p>5.2.5.1 Hartimi i një harte bashkëpunimi me organizatat ose institucione homologe ndërkombëtare për thellimin e bashkëpunimit në drejtim të forcimit të kapaciteteve profesionale</p>
	<p>5.2.6 Ngritja e departamentit të punës studimore, kërkimore shkencore dhe monitoruese.</p>	<p>6.000.000 ALL</p>			<p>KMD</p>	<p>5.2.6.1 Rishikimi i strukturës me qëllim ngritjen e një sektori për koordinimin e punës studimore, kërkimore-shkencore dhe monitoruese.</p> <p>5.2.6.2 Ndryshimi i Rregullores së KMD pas sigurimit të burimeve përkatëse financiare.</p>
	<p>5.2.7 Bashkëpunimi i ngushtë me Shkollën e Magjistriturës, Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASP), Shkollën e Avokatisë, EQUINET-in dhe Universitetet e specializuara, institucionet kërkimore dhe OSHC-të përkatëse në kryerjen e vlerësimeve të nevojave për trajnim dhe aktiviteteve të ndërtimit të kapaciteteve.</p>	<p>2.000.000 ALL</p>			<p>KMD SHKOLLA E MAGJISTRATURËS</p>	<p>5.2.7.1 Hartimi i një plani bashkëpunimi për rishikimin e kurrikulave dhe zhvillimin e programeve të trajnimit fillestar dhe vazhdues për magjistritët, avokatët, administratën publike, gazetarët etj.</p>
	<p>5.2.8 Informimi dhe ndërgjegjësimi i nëpunësve shtetërorë (nivele qendror dhe lokal - zyrtarë, juristë, mësues, punonjës policie, punonjës social etj.) mbi antixhizmin për t'u aftësuar në njohjen dhe parandalimin e diskriminimit/racizmit ndaj pakicave rome dhe egjiptiane, si dhe mbi çështje të interseksualitetit (me gjininë, moshën, paaftësitë, orientimin seksual etj.).</p>	<p>5.000.000 ALL</p>			<p>SHKOLLA E AVOKATISË ASP EQUINET</p>	<p>5.2.8.1 Mbështetja e ministrive të limës dhe ASPA-n në programet e informimit dhe ndërgjegjësimi të nëpunësve shtetërorë.</p>

		<p>5.2.9 Rritja e efikasitë organizative dhe transparencës nëpërmjet ndërtimit të një sistemi të brendshëm informatik të administrimit të informacionit dhe çështjeve.</p>	2022-2026	20.000.000 ALL	KMD	<p>5.2.9.1 Hartimi i specifikimeve teknike për blerjen e një programi informatik për administrimin e informacionit dhe menaxhimin e çështjeve që ndiqen nga institucioni i KMD</p> <p>5.2.9.2 Buxhetimi i kostos së blerjes dhe mirëmbajtjes së programit.</p> <p>5.2.9.3 Ndjekja e procedurave prokuruese për blerjen e programit.</p> <p>5.2.9.4 Ndjekja e trajnimeve të stafit për përdorimin e programit.</p> <p>5.2.9.5 Mirëmbajtja teknike e vazhdueshme e programit.</p>
5.3	<p><i>Krijimi i një strategjie të brendshme njohurish duke përfshirë fushat specifike të njohurive, duke emëruar koordinatorët e njohurive dhe duke krijuar një kulturë dhe platformë për ndarjen e njohurive</i></p>	<p>5.3.1 Krijimi i një sistemi apo praktikë të brendshme institucionale të dedikuar për të diskutuar mësimet e nxjerra nga puna apo inkurajimin e shkëmbimit të njohurive, në mënyrë informale (escape room &amp; team building).</p>	2022-2026	2.500.000 ALL	KMD	<p>5.3.1.1 Themelimi i një sistemi të brendshëm për zotërimin e njohurive.</p> <p>5.3.1.2 Miratimi i një akti të brendshëm (rregullore/urdhër) për organizimin dhe funksionimin e rrjetit të njohurive.</p> <p>5.3.1.3 Përcaktimi i një kalendari për shkëmbimin e brendshëm të njohurive.</p>
5.4	<p><i>Zhvillimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi të bazuar në rezultate (M&amp;V), i cili i thihet më mirë rezultatet dhe ndikimet e punës së KMD-së</i></p>	<p>5.3.1 Krijimi i rrjeti koordinatorësh të brendshëm dhe të jashtëm duke siguruar një protokoll komunikimi periodik mes tyre si dhe protokoll komunikimi të bazuar në rastet problemore.</p> <p>Ndërveprimi mes koordinatorëve me qëllim monitorimin, vlerësimin dhe rivlerësimin e përfaqësuar, ndërtimin e kapaciteteve dhe kompetencave për të projektuar, planifikuar dhe zbatuar bashkërisht aktivitetet monitorimi dhe vlerësimi (Institucionet kërkimore, Universitetet dhe OSHC-të).</p>	2022-2026	5.000.000 ALL	KMD KM NJQV MEDIA	<p>5.3.1.1 Themelimi i rrjetit të rrjeti koordinatorëve të brendshëm dhe të jashtëm.</p> <p>5.3.1.2 Miratimi i një akti të brendshëm (rregullore/urdhër) për organizimin dhe funksionimin e rrjetit të koordinatorëve dhe mënyrën e ndërveprimit të tyre.</p>





Ky dokument u prodhua me mbështetjen financiare të projektit "Promovimi i diversitetit dhe barazisë në Shqipëri", në kuadër të programit të përbashkët të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës "Instrumenti Horizontal për Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë 2019 - 2022". Pikëpamjet e shprehura këtu nuk mund të merren në asnjë rast si pasqyrim i opinionit zyrtar të secilës palë.

Këshilli i Evropës është organizata kryesore e kontinentit për të drejtat e njeriut. Në të bëjnë pjesë 46 shtete anëtare, përfshirë të gjithë anëtarët e Bashkimit Evropian. Të gjithë shtetet anëtare të Këshillit të Evropës kanë nënshkruar Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, dokument i cili është hartuar për të mbrojtur të drejtat e njeriut, demokracinë dhe shtetin e së drejtës. Gjykata Evropiane mbikëqyr zbatimin e Konventës nga shtetet anëtare.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Shtetet Anëtare të Bashkimit Evropian kanë vendosur të lidhin së bashku dijen, burimet dhe fatet e tyre. Së bashku, ata kanë ndërtuar një zonë të stabilitetit, demokracisë dhe zhvillimit të qëndrueshëm, duke e ruajtur kulturën diversitetit, tolerancën dhe liritë individuale. Bashkimi Evropian është i angazhuar t'i ndajë arritet dhe vlerat e tij me vendet dhe popujt përtej kufijve të saj.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Financuar  
nga Bashkimi Evropian  
dhe Këshilli i Evropës



Zbatohet  
nga Këshilli i Evropës

