Financuar nga

Austrian Development Cooperation

ANALIZË E POLITIKAVE TË PËRGJEGJSHME GJINORE PËR FAMILJEN NË SHQIPËRI

Përgatitur nga

ANALIZË E POLITIKAVE TË PËRGJEGJSHME GJINORE PËR FAMILJEN NË SHQIPËRI

Ekipi i Autorëve
IDRA Research & Consulting

Blerina Metanj-Subashi, Analiste Kërkimi Shkencor
Blerta KALAVACE, Ekperte Ligjore

Kontribut nga UNFPA-ja në Shqipëri

Elsona Agolli, Analiste e Programit për çështjet gjinore dhe të popullsisë
Fiorela Shalsi, Oficere Programi, projekti "Më shumë zgjedhje"

'Analiza e politikave të përgjegjshme gjinore për familjen në Shqipëri' është përgatitur në kuadër të projektit rajonal "Më shumë zgjedhje: Politika familjare të përgjegjshme gjinore për sektorin privat në Ballkanin Perëndimor dhe Moldavi", që zbatohet nga UNFPA-ja dhe që mbështetet nga Agjencia Austriake e Zhvillimit. Projekti synon të krijojë partneritet me sektorin privat dhe qeverinë për të mbrojtur dhe për të zhvilluar më tej politikat familjare që i përgjigjen gjinisë në Ballkanin Perëndimor dhe Moldavi. Studimet tregojnë se kur zbatohen politika të tilla, si nga sektori publik, ashtu edhe nga sektori privat, ato përbëjnë mjete të fuqishme për të ndryshuar normat diskriminuese gjinore, për të zvogëluar pabarazitë dhe për të mbështetur rishpërndarjen e punës së papaguar dhe përkujdesëse, në mënyrë që si burrat, ashtu dhe gratë të mund të realizojnë aspiratat e tyre për ndërtimin e karrierës dhe familjes.

Raporti i skanimit u përgatit nga IDRA Research and Consulting, me mbështetjen teknike të zyrës së UNFPA-së në Shqipëri. Mendimet e shprehura në këtë raport janë të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e UNFPA-së ose Agjencisë Austriake të Zhvillimit.

UNFPA Albania

UNFPA-ja e ka ndihmuar Shqipërinë për të përmirësuar shëndetin riprodhues dhe seksual, krahas strategjive dhe politikave të popullsisë dhe zhvillimit që nga viti 1989. Programet kryesore kontribuojnë për të mbështetur Shqipërinë në përpjekjet e saj për të hyrë në Bashkimin Evropian (BE), si një nga përparësitë kryesore të Shqipërisë. Po ashtu, UNFPA-ja e ndihmon qeverinë për të forcuar qeverisjen dhe sundimin e ligjit duke përmirësuar kornizat e politikave, duke krijuar shërbime me cilësi më të lartë, duke rritur mekanizmat e standardizuar të mbikqyrjes dhe duke nxitur një përdorim më efektiv të të dhënave lidhur me planifikimin dhe politikëbërjen[1]. Numri i të rinjve të moshës 15-29 vjeç që përfaqësojnë 23.9 përqind të popullsisë, dhe grupmosha riprodhuese 15-49 vjeç, që përfaqëson 48.3% të popullsisë, përbëjnë arsye të forta për të promovuar në mënyrë aktive barazinë gjinore dhe nismat që synojnë fuqizimin e të rinjve dhe të të rriturve.

IDRA Research & Consulting

IDRA Research & Consulting është një kompani pararojë në krijimin e opinioneve dhe kërkimeve të tregut me zyra në Tiranë (Shqipëri) dhe Prishtinë (Kosovë) që veprojnë në rajon dhe më gjerë. Kompania IDRA (www.idracompany.com), e themeluar në vitin 2006 në Tiranë, është një kompani e krijuar nga Instituti për Kërkime dhe Alternativa të Zhvillimit (www.idrainstitute.org) themeluar në vitin 2000,) e cila ka më se 15 vjet përvojë në kryerjen e kërkimeve dhe ofrimin e konsulencës për projekte për kompani ose institucione ndërkombëtare dhe vendase.

© UNFPA Zyra në Shqipëri dhe IDRA
Tiranë, Nëntor 2020

[1] INSTAT Popullsia 1 Janar 2020 http://www.instat.gov.al/al/temat/treguesit-demografik%C3%AB-dhe-social%C3%AB/popullsia/#tab2

LISTA E SHKURTIMEVE

ADHS	Studimi Demografik dhe Shëndetësor në Shqipëri
CEDAË	Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
EQLS	Anketa Evropiane e Cilësisë së Jetës
BE	Bashkimi Evropian
GER	Norma bruto e regjistrimit
HDGJP	Hendeku Gjinor në Pagë
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punësimit
INSTAT	Instituti i Statistikave të Shqipërisë
ISCO	Standardet Ndërkombëtare të Klasifikimit të Punësimit
AFP	Anketa e Përdorimit të Kohës
NACE	Klasifikimi Evropian i aktiviteteve të Ekonomisë
ASA	Anketa strukturore e të Ardhurave
SDGs	Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm
ISF	Indeksi Sintetik i Fekonditetit
APK	Anketa e Përdorimit të Kohës
UNFPA	United Nations Population Fund
UPR	Rishikimi Universal Periodik

TABELA E PËRMBAJTJES

1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE 3

2. METODOLOGJIA 5

3. RISHIKIMI I KUADRIT LIGJOR 7
3.1 Traktatet Ndërkombëtare, Aktet dhe Konventat për politikat e përgjegjshme gjinore mbi familjen 7
3.1.1 Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm 7
3.1.2 Konventa për Eleminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave 8
3.1.3 Konventa e Stambollit 9
3.1.4 Rishikimi Periodik Universal 9
3.1.5 Konventa e të Drejtave të Fëmijëve 10
3.1.6 Standardet Ndërkombëtare të Punës 10
3.2 Direktivat e Bashkimit Evropian 12
3.2.1 Direktiva për Ekuilibrin midis jetës dhe punës 12
3.2.2 Direktiva për punonjëset shtatzëna 13
3.2.3 Direktiva për trajtim të barabartë në vetë-punësim 14
3.2.4 Direktiva për trajtimin e barabartë dhe mundësitë e barabarta në punësim dhe profesion 14
3.3 Analiza Ligjore 16
3.3.1 Rregullimet për lejet 17
3.3.2 Rregullimet Financiare 19
3.3.3 Rregullimet për punën 20
3.3.4 Mekanizmat ligjorë për mbrojtjen nga diskriminimi 21

4. ANALIZA E TË DHËNAVE 24
4.1 Zgjedhjet për lindshmërinë 24
4.2 Niveli arsimor dhe ndikimi i tij në zgjedhjet e lindshmërisë 26
4.3 Aksesi në institucionet e përkujdesjes së fëmijëve 29
4.4 Koha për aktivitete të paguara dhe të papaguara 30
4.5 Punësimi 34
4.5.1 Hendeku gjinor në pagë 35
4.6 Pensionet 37
4.7 Ndikimi i COVID-19 38

5. PRAKTIKAT MË TË MIRA 40
Rregullimet për përfitimet financiare 41
Rregullimet e punës 42

6. SFIDA DHE REKOMANDIME 44
Shtojca I: Analiza Ligjore 48
Shtojca II: Tregues gjinorë në Shqipëri 55
Shtojca III. Lista e kompanive me praktika më të mira në SHBA 56

LISTA E FIGURAVE

Figura 1. Nivelet e lindshmërisë sipas viteve 24
Figura 2. Nivelet e lindshmërisë në vendet e Evropës dhe Shqipëri 25
Figura 3. Numri ideal dhe aktual i lindshmërisë 25
Figura 4. Përqindja e grave të martuara 15-49 vjeç, të cilat nuk duan më fëmijë, sipas numrit aktual të fëmijëve 26
Figura 5. Përqindja e grave sipas nivelit më të lartë të arsimit të arritur sipas grupmoshës 26
Figura 6. Pjesëmarrja në arsimin e lartë, në përqindje 27
Figura 7. ISF dhe mosha medianë e lindjes së fëmijës së parë 27
Figura 8. Niveli i dëshiruar dhe ai aktual i fëmijëve 28
Figura 9. Prevalenca e përdorimit të kontraceptivëve të grave të martuara 15-49 vjeç, sipas nivelit arsimor 28
Figura 10. Numri i kopshteve publikë dhe privatë 29
Figura 11. Pjesëmarrja e fëmijëve në kopshte (norma GER) 29
Figura 12. Koha e shpenzuar për aktivitete të paguara dhe të papaguara gjatë një dite 30
Figura 13. Pjesëmarrja e grave dhe burrave në aktivitete të papaguara sipas moshës 31
Figura 14. Koha e harxhuar në aktivitete të paguara ose të papaguara gjatë fazave të ndryshme te jetës, burrat 31
Figura 15. Koha e harxhuar në aktivitete të paguara ose të papaguara gjatë fazave të ndryshme te jetës, gratë 32
Figura 16. Koha e shpenzuar për aktivitete të papaguara, gjatë fazës së kalimit të bërjes prind 32
Figura 17. Koha e shpenzuar për aktivitete të paguara, gjatë fazës së kalimit të bërjes prind 33
Figura 18. Kombinimi i punës së paguar me përgjegjësitë familjare 33
Figura 19. Përqindja e personave të përfshirë në aktivitete, 2016 33
Figura 20. Struktura e punësimit sipas aktivitetit ekonomik, 2019 34
Figura 21. Përqindja e lindjeve dhe normave të punësimit të grave, 2019 34
Figura 22. Arsyet e inaktivitetit, popullsia 15 vjeç, 2019 35
Figura 23. Të rinjtë (15-29 vjeç) as në punësim dhe as në arsim ose trajnim sipas arsyeve, 2019 35
Figura 24. Hendeku gjinor në pagë sipas profesioneve dhe paga mesatare orare, HGJP-ISCO 08 36
Figura 25. Struktura e punësimit sipas gjinisë dhe profesioneve 36
Figura 26. Periudha e kontributit, mosha mesatare e pensioneve dhe jetëgjatësia, 2019 37
Figura 27. Periudha mesatare e marrjes së pensionit në vite, 2019 37
Figura 28. Që nga koha e Coronavirusit, COVID-19, a ka ndryshuar numri i orëve për punë të paguar? 38
Figura 29. Që nga përhapja e Coronavirusit, COVID-19, a ka ndryshime të vendit tuaj të punës? 38
Figura 30. Përpjesa e popullsisë që ka deklaruar rritje të kryerjes së aktiviteteve të mëposhtme 39
Figura 31. Si rezultat i Coronavirusit/COVID-19, a keni përjetuar personalisht stres, ankth 39

Vitet e fundit, kuadri ligjor në Shqipëri ka pësuar përmirësime në lidhje me rregullimet për ekuilibrin punë-jetë dhe politikat e përgjegjshme gjinore për familjen. Përmirësimet pasqyrojnë përfshirjen e konventave dhe traktateve ndërkombëtare në legjislacionin kombëtar dhe ndryshimet e miratuara në ligjet thelbësore, siç janë: Kodi i Punës dhe Ligji i Sigurimeve Shoqërore. Në linjën e këtyre ndryshimeve, **disa dispozita të Direktivave të BE-së janë transpozuar në legjislacionin kombëtar për çështje si trajtimi i barabartë dhe mundësive të barabarta midis burrave dhe grave në punësim, mbrojtja për nënat shtatzëna dhe ato që sapo kanë lindur, parashikimi i lejes së lindjes për babain dhe lejes prindërore**. Sidoqoftë, legjislacioni i Bashkimit Evropian është në zhvillim të vazhdueshëm dhe në vitin 2019 u miratua një direktivë e re për ekuilibrin e punës dhe jetës. Në këtë drejtim, dispozitat e reja të BE-së që rregullojnë lejen e lindjes për babain dhe lejen prindërore duhet të harmonizohen plotësisht me Kodin e Punës dhe Ligjin e Sigurimeve Shoqërore edhe në Shqipëri.

Shqipëria ka miratuar **një ligj të veçantë që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi**, i cili nuk kufizohet vetëm në përcaktimin e rregullave të hollësishme se çfarë mund të konsiderohet shkak për diskriminim. Ndërkaq, në këtë ligj, është krijuar një Institucion i Pavarur, ai i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një formë garancie për zbatimin e ligjit. Përmes vendimeve të tij, Komisioneri ka treguar praktika të mira se si duhet të trajtohen punonjësit në mënyrë të barabartë pa asnjë formë të diskriminimit të drejtëpërdrejtë apo të tërthortë në lidhje me shtatzëninë, përgjegjësitë prindërore dhe lejet e lindjes.

Ndryshimet e fundit të Kodit të Punës, prezantuan në legjislacionin kombëtar konceptin e **lejes prindore, një leje e papaguar të cilën prindërit mund ta marrin për një kohëzgjatje jo më pak se katër muaj**. Sidoqoftë, nevojitet një rregullim më i detajuar i kësaj lejeje, ku të konsiderohet dhe mbulimi i plotë apo i pjesshëm financial, rregullim që duhet të jetë në të njëjtën linjë me Direktivën e BE-së për promovimin e ekuilibrit, jetë-punë. Gjithashtu, duhet të rritet dhe niveli i ndërgjegjësimit mes burrave, që ata të angazhohen në mënyrë më proaktive në kujdesin familjar, si dhe midis punëdhënësve, për të respektuar dhe inkurajuar e zbatuar këtë të drejtë për punonjësit e tyre.

Kuadri ligjor që nga viti 2014 **siguron të drejtën e baballarëve për të marrë lejen e lindjes pas 63 ditësh të lindjes së fëmijës**. Sidoqoftë, **nuk ka rregullime të detajuara** për këtë leje, por mund të zbatohet rregulli i interpretimit për analogji të rregullimeve ligjore për lejen e lindjes për nënën. Nga ana tjetër, me ndryshimet e bëra një vit më vonë në Kodin e Punës (në 2015), në kohën e lindjes së fëmijëve, baballarët mund të marrin tre ditë leje me pagesë. Siç mund të shihet në pjesën e analizës ligjore dhe praktikave më të mira, numri i ditëve të parashikuara me ligji është më i ulët sesa të paktën dhjetë ditë që kërkon edhe Direktiva e BE-së për ekuilibrin mee jetës dhe punës. Për më tepër, Serbia në Rajonin e Ballkanit Perëndimor jep shtatë ditë leje me pagesë për baballarët në momentin e lindjes së fëmijës.

Analiza e të dhënave dhe e treguesve që lidhen me politikat miqësore për familjen tregoi **se koha që gratë dhe burrat shpenzojnë në aktivitete të paguara dhe të papaguara gjatë një dite të zakonshme ka dallime të rëndësishme**. Një ditë e zakonshme për një grua është e shpërndarë në mënyrë të barabartë midis kohës së shpenzuar në aktivitete të paguara dhe të papaguara, ndërkohë që burrat shpenzojnë kohë kryesisht për punë të paguar. Këto diferenca nxjerrin në pah faktin se aktivitetet e përkujdesjes dhe ato shtëpiake në një familje janë kryesisht përgjegjësi e gruas. Këto dallime vihen re që në moshë të hershme, ku pothuajse shtatë në dhjetë vajza të moshës 10-14 vjeç janë për përfshira në punë të papaguara, në krahasim me tre në dhjetë djem të së njëjtës grupmoshë.

Kjo përfshirje e pabarabartë e vajzave dhe djemve në aktivitete të papaguara thekson se kultura është ajo që ndikon në perceptimin se punë të tilla janë përgjegjësi e grave. Situata

bëhet akoma më e paekuilibruar në momentin e bërjes prind. Gratë harxhojnë rreth tre orë në punë të papaguara kur ato janë pa fëmijë dhe në momentin që ato bëhen nëna kjo kohë shkon në tetë orë. Rreth gjashtë në dhjetë gra e kanë të vështirë të kombinojnë punën e paguar me aktivitetet e përkujdesjes në shtëpi. Këto të dhëna mund të shërbejnë për të dhënë një shpjegim pse vetëm **gjysma e grave marrin pjesë në forcën e punës, edhe pse shkalla e pjesëmarrjes së tyre në arsimin e lartë është në mënyrë domethënëse më e lartë se e burrave**. Në momentin që gratë përfshihen në forcën e punës, ato nuk paguhen në mënyrë të barabartë me burrat, duke u paguar rreth 90 për qind sa rroga e një burri. Kjo është e vërtetë për aktivitete dhe profesione ku gratë kanë një pjesëmarrje më të lartë, që mund të jetë një sinjalizues se gratë punësohen në pozicione më pak të paguara.

Vajzat e reja janë më mirë të arsimuara krahasuar me gratë e brezave më të vjetër. Të dhënat qartësisht tregojnë se arsimi luan një rol kyç në ekuilibrimin e shtatzënive të dëshiruara me ato aktuale. Gratë më të arsimuara kanë norma lindshmërie më të ulëta, duke nënkuptuar që **përmirësimet në nivelin arsimor mund të jenë një arsye e rënies së lindshmërisë aktuale dhe asaj të dëshiruar në vend**. Gratë më të arsimuara mund të kenë pritshmëri më të lartë për karrierën e tyre, por duke u angazhuar më shumë në aktivitete të papaguara në krahasim me burrat, ulin lindshmërinë si një reagim të tyre për të kombinuar përgjegjësitë familjare dhe ato të punës.

Një vlerësim i shpejtë i kryer rishtazi në vend për të matur ndikimin e COVID-19 në jetën e grave dhe burrave, tregoi se situata e shkaktuar nga pandemia ndikoi më shumë tek gratë se sa tek burrat. Më shumë gra po punojnë nga shtëpitë e tyre dhe kanë rritur angazhimin e tyre në aktivitete të përkujdesjes dhe ato shtëpiake. Nga ana tjetër, më shumë burra kanë humbur punën e tyre, por nuk e kanë rritur përfshirjen e tyre në përgjegjësitë familjare në të njëjtën masë sa gratë. Të gjithë këta faktorë kanë sjellë një shtim të përjetimit të stresit dhe ankthit tek gratë.

Gjetjet e këtij raporti sugjerojnë fort se **grave duhet t'u jepet më shumë mbështetje jo vetëm nga qeveria, por dhe nga kompanitë private**, për t'i ndihmuar ato në kombinimin më të mirë të mundshëm të përgjegjësive familjare me avancimet e tyre në karrierë.

METODOLOGJIA

Ky raport ka për qëllim të ofrojë një panoramë të kontekstit shqiptar përsa i përket politikave të përgjegjshme gjinore dhe ekuilibrit midis punës dhe jetës familjare. Për të arritur këtë objektiv, si dhe për të kuptuar kontekstin social dhe ekonomik në mbështetje të zgjedhjeve që burrat dhe gratë bëjnë për të përmbushur aspiratat e tyre profesionale dhe familjare, është bërë një rishikim i legjislacionit dhe politikave në fuqi. Në vijim të analizës ligjore, është bërë një shqyrtim i të dhënave që mundëson një panoramë më të qartë të kontekstit.

Rishikimi i kuadrit ligjor, fillimisht bazohet në konventat ndërkombëtare, marrëveshjet dhe legjislacionin e BE-së, që Shqipëria aspiron të anëtarësohet. Më tej, ai synon të identifikojë përbërësit përkatës në legjislacionin kombëtar që mbështesin politikat miqësore ndaj familjes dhe promovojnë ekuilibrin punë-jetë. Instrumentet përkatëse që janë analizuar nuk janë të kufizuara vetëm në legjislacionin parësor por dhe në atë dytësor, vijuar dhe nga praktika gjyqësore dhe ajo e ndjekur nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Për më tepër, rishikimi ligjor përfshin vlerësimin e traktateve ndërkombëtare, konventave dhe Direktivave të BE-së, duke marrë në konsideratë objektivin kryesor të instrumentit ndërkombëtar, organin kombëtar përgjegjës për zbatimin e tij dhe raportin e fundit për rishikimin e zbatimit të tij. Në vijimësi shpjegohen shkurtimisht, Direktivat Evropiane dhe identifikohen rregullime të këtyre direktivave që tashmë janë transpozuar në legjislacionin tonë të brendshëm dhe rregullimet që duhet të harmonizohen.

Analiza ligjore ndjek një strukturë të caktuar të përbëra nga tre shtylla kryesore lidhur me politikat e përgjegjshme gjinore dhe promovimit të ekuilibrit midis jetës dhe punës. Këto shtylla përbëhen nga i) rregullimet e lejeve ii) rregullimet financiare and iii) rregullimet për punën. Përveç këtyre tre shtyllave, analiza identifikon dispozita që mbrojnë gratë dhe prindërit nga diskriminimi për shkak të gjinisë, shtatzanisë, statusit familjar apo përgjegjësive prindërore. Në përfundim të saj, analiza paraqet mekanizma të tjerë ligjorë përveç ligjeve dhe akteve nënligjore, që ju vijnë në ndihmë grave shtatzëna, apo prindërve që ndihen subjekt të diskriminimit për të përdorur mjetet juridike për shkeljen e të drejtave të tyre dhe trajtimit jo të barabartë.

SHTYLLA E RREGULLIMEVE TË LEJEVE, PËRFSHIN:

- LEJEN PRINDËRORE
- LEJEN E LINDJES PËR NËNËN
- LEJEN E LINDJES PËR BABAIN
- LEJEN E PËRKUJDESJES NDAJ FËMIJËS

SHTYLLA E RREGULLIMEVE FINANCIARE PËRFSHIN:

- PËRFITIMET FINANCIARE NGA LEJET
- SHPËRBLIMIN PËR LINDJEN E FËMIJËS
- USHQYERJEN ME GJI
- PËRKUJDESIN NDAJ FËMIJËS
- AKSESIN PËR PËRKUJDESIN NDAJ FËMIJËS

SHTYLLA E RREGULLIMEVE TË PUNËS PËRFSHIN:

- MBROJTJEN E GRAVE SHTATZËNA APO NËNAVE TË REJA NË PUNË
- MBROJTJEN E POZICIONIT TË PUNËS DHE KONTRATËS
- KUSHTET FLEKSIBËL TË PUNËS

Analiza e të dhënave për të kuptuar kontekstin social dhe ekonomik në vend, në funksion të politikave miqësore familjare u bazua në mbledhjen e dokumentacioneve ekzistuese të të dhënave dhe publikimeve zyrtare gjatë dhjetë viteve të fundit. Aty ku u bë e mundur, të dhënat u analizuan sipas gjinisë dhe u evidentuan diferencat gjinore. Më konkretisht, u analizuan: treguesit në publikimin e përvitshëm të INSTAT-it, Burra dhe Gra në Shqipëri përsa i përket çështjeve të lindshmërisë dhe nivelit arsimor; informacioni për përdorimin e kohës për punë të paguara dhe të papaguara u bazua në rekordet e të dhënave të Anketës së Përdorimit të Kohës dhe Anketës Evropiane të Cilësisë së Jetës; treguesit për punësimit dhe hendekun gjinor në pagë u analizuan nga Anketa e Forcave të Punës dhe Anketa Strukturore e të Ardhurave. Për më tepër, analiza e zgjedhjeve të lindshmërisë u bazua në evidencat e Anketave Demografike dhe Shëndetësore në Shqipëri. U përdorën edhe të dhëna nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, me qëllimin e pasurimit të analizës brenda qëllimit të studimit.

Më tej, në kapitullin e pestë, raporti identifikon praktikat më të mira dhe analizon politikat dhe strategjitë nga shtete të tjera me karakteristika të ngjashme me Shqipërinë ose që kanë prejardhje më të zhvilluara sociale, kulturore dhe ekonomike. Në fund janë identifikuar një sërë sfidash, që mund të përdoren si pika hyrëse kontekstuale për të adresuar çështje që vijnë nga situata aktuale e Shqipërisë në lidhje me ekuilibrin punë-jetë dhe politikat miqësore me familjen. Çdo sfidë e identifikuar nga ky raport, shoqërohet me rekomandime specifike për të adresuar shqetësimet kryesore që dalin përmes analizës ligjore dhe analizës së të dhënave. Në këtë kuptim, raporti paraqet rekomandime të cilat do të mund të përdoren si një pikë fillestare në hartimin e një strategjie, rishikimin ose miratimin e legjislacionit të ri, krijimin e mekanizmave të qeverisjes dhe mbikqyrjes, si dhe konsultimin me palët e interesit.

Shqipëria ka bërë progres në drejtim të përputhshmërisë me standardet e BE-së në aspekte të ndryshme të ekuilibrit midis jetës familjare dhe punës, dhe njëkohësisht ka përmirësuar edhe zbatimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi. Në këtë linjë, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka ndërmarrë vendime, të cilat mund të cilësohen si praktika të mira për mbrojtjen ndaj diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë lidhur me gjininë, shtatzëninë dhe përgjegjësitë familjare. Shqipëria nuk ka një ligj specifik për promovimin e ekuilibrit midis jetës familjare dhe punës, por në legjislacionin e brendshëm gjenden një sërë dispozitash që e pasqyrojnë këtë ekuilibër. Këto dispozita gjenden në ligjet dhe aktet nënligjore që rregullojnë punësimin, asistencën financiare dhe sigurimet shoqërore. Ky rishikim i legjislacionint reflekton se ka disa përmirësime në lidhje me lejen e lindjes për babain, por mungojnë rregullime specifike që detajojnë modalitetet për këtë leje. Megjithatë, legjislacioni përcakton rregulla të qarta në lidhje me lejen e lindjes për nënën. Gjithashtu, përsa i përket kushteve fleksibël të punës, seksioni përkatës tregon se ekzistojnë disa regulla të përgjithshme, por mungojnë modalitetet specifike në favor të grave shtatzëna apo prindërve në marrëdhënie pune. Aksesi ndaj kujdesit për fëmijët nga ana tjetër nuk ka rregullime të veçanta përveç disa përcaktimeve dhe rregullave mbi atë që përbëhet nga sistemi para arsimor i çerdheve dhe kopshteve.

Ky seksion përbëhet nga katër pjesë kryesore që synojnë të japin një prezantim gjithëpërfshirës të kornizës ligjore që mbështet ekuilibrin midis jetës familjare dhe atë të punës. Pjesa e parë jep një pasqyrë të traktateve ndërkombëtare, marrëveshjeve dhe konventave mbi politikat e përgjeshme gjinore ndaj familjes. Më tej, pjesa vijuese shpjegon direktivat e BE-së në këtë fushë dhe identifikon nëse legjislacioni kombëtar është i harmonizuar me dispozitat e direktivave në fjalë. Pjesa e tretë analizon ligjet kombëtare mbi politikat e përgjegjshme gjinore me familjen duke marrë parasysh disa faktorë, si: mbrotjen ndaj diskriminimit dhe trajtimin e barabartë, lejen e lindjes për nënën, lejen e lindjes për babain, lejen prindërore, lejen për përkujdesin ndaj fëmijëve, rregullimet financiare, rregullimet për mbrojtjen e marrëdhënies së punës gjatë shtatzanisë dhe përfitimit të lejes së lindjes dhe kushtet fleksibël të punës. Në përfundim të seksionit paraqitet një analizë e shkurtër lidhur me praktikat gjyqësore dhe administrative që lidhen me çështjen e mbrojtjes së marrëdhënies së punësimit dhe diskriminimin.

TRAKTATET NDËRKOMBËTARE, AKTET DHE KONVENTAT PËR POLITIKAT E PËRGJEGJSHME GJINORE MBI FAMILJEN

Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm

Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm hyri zyrtarisht në fuqi në 1 Janar, 2016. Ky dokument bazohet në 17 qëllime kryesore, duke përfshirë një qëllim të veçantë për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave dhe vajzave (SDG 5) dhe përmban, po ashtu, dhe objektiva e tregues të ndjeshëm gjinorë në dhjetë qëllime të tjera. Të gjitha shtetet anëtare të Kombeve të Bashkuara kanë miratuar Agjendën 2030, e cila zbatohet për të gjithë deri në vitin 2030. Në këtë kuadër, parlamenti shqiptar miratoi rezolutën Nr. 2, datë 14.12.2017 "Për qëllimet e zhvillimit të qëndrueshëm të Agjendës 2030 të Shteteve Anëtare të Kombeve të Bashkuara".

Në këtë rezolutë, Qeveria e Shqipërisë është angazhuar plotësisht për zbatimin e Agjendës 2030. Paragrafi nr. dy i rezolutës në fjalë përcakton angazhimin e Qeverisë për të përmirësuar kornizën ligjore për barazinë gjinore. Ndërkaq, Qeveria e Shqipërisë ka përgatitur gjithashtu një Raport

Vullnetar Kombëtar për Rishikimin mbi Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm, raport ky që përshkruan progresin e Shqipërisë në arritjen e Agjendës 2030 dhe përmbushjes së qëllimeve përkatëse. Një nga objektivat që tregon progresin e Qeverisë drejt arritjes së SDG nr. 5, është të sigurohet pjesëmarrja e plotë dhe efektive e grave dhe mundësive të barabarta për udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në jetën politike, ekonomike dhe publike.

Ky objektiv matet nga tre tregues të ndryshëm (Rishikimi Vullnetar Kombëtar i SDG-ve (faqe 86-87)), siç është përqindja e vendeve që mbajnë gratë në parlamentin kombëtar, NJQV-të dhe në pozicionet menaxheriale.

Konventa për Eleminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

Më 18 dhjetor 1979, Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, miratoi Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave[2]. Konventa hyri në fuqi si një traktat ndërkombëtar, më 3 Shtator 1981, pas ratifikimit të saj nga 20 shtete anëtare. Konventa përcakton një ligj ndërkombëtar të së drejtave të grave dhe një plan veprimi nga vendet anëtare për të garantuar këto të drejta.

Neni 11[3] i konventës përcakton specifikisht që shtetet anëtare do të marrin masat e duhura në mënyrë që të parandalojnë diskriminimin ndaj grave për shkak të martesës ose lejes së lindjes dhe për të siguruar të drejtën e tyre të punësimit. Për më tepër, shtetet anëtare do të inkurajojnë sigurimin e shërbimeve të nevojshme shoqërore në mbështetje të prindërve për t'u dhënë mundësi të ndërthurin përgjegjësitë familjare me ato profesionale, si dhe pjesëmarrjen e tyre në jetën publike, veçanërisht përmes promovimit të krijimit të një rrjeti të institucioneve ndaj kujdesit për fëmijët.

Zbatimi i Konventës monitorohet nga Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave. Të paktën çdo katër vjet, shtetet anëtare, pritet të paraqesin një raport kombëtar në Komitet, duke treguar masat që ato kanë miratuar lidhur me zbatimin e dispozitave të Konventës. Gjatë

---

[2] Burimi: OHCHR Konventa për Eleminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit kundër Grave.
Linku: https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

[3] Shtetet palë marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos:
(a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve;
(b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënien punë;
(c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;
(ç) Të drejtën për shpërblim të barabartë, duke përfshirë shpërblimet ndihmë dhe për trajtim të barabartë për punën me vlerë të barabartë, si dhe për barazinë e trajtimit në vlerësimin e cilësisë së punës;
(d) Të drejtën për sigurime sociale, sidomos në rastet e pensionimit, të papunësisë, të sëmundjes, të invaliditetit dhe të pleqërisë ose të çdo humbjeje tjetër të aftësisë për punë, si dhe të drejtën për pushime të paguara;
(dh) Të drejtën për mbrojtjen e shëndetit dhe për sigurimin në punë, duke përfshirë
ruajtjen e funksionit biologjik dhe riprodhues të gruas.
2. Për të parandaluar diskriminimin ndaj gruas për shkaqe martese ose maternitetit, dhe për të siguruar të drejtën e saj efektive për punë, shtetet palë marrin masa të përshtatshme:
(a) Për të ndaluar pushimin nga puna për shkaqe shtatzanie apo të lejes së barrës, si dhe diskriminimin në raste të pushimit nga puna të bazuar në gjendjen martesore, nën kërcënimin e marrjes së sanksioneve; (b) Për të aplikuar leje të barrës me pagesë ose për të përfituar ndihma sociale të krahasueshme, pa e humbur vendin e mëparshëm të punës, të të drejtave të vjetërsisë dhe të avantazheve sociale;
(c) Për të inkurajuar sistemin e shërbimeve sociale mbështetëse të nevojshme që t'i mundësojnë prindërit të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë në vendin e punës, dhe të marrin pjesë në jetën publike, sidomos duke nxitur themelimin dhe zhvillimin e një rrjeti çerdhesh e kopshtesh;
(ç) Për të siguruar një mbrojtje të veçantë për gratë shtatzëna në ato vende të punës në të cilat provohet se puna që kryejnë është e dëmshme.
3. Masat e mbrojtjes ligjore të grave në çështjet e përfshira në këtë nen do të rishikohen periodikisht varësisht nga njohuritë shkencore e teknike. Këto masa, sipas nevojës, do të rishikohen, shfuqizohen ose zgjerohen.

seancës vjetore, anëtarët e Komitetit i diskutojnë këto raporte me përfaqësuesit e Qeverisë dhe shqyrtojnë fushat për ndërhyrje dhe veprime të mëtejshme nga vendet specifike. Komiteti, po ashtu, jep rekomandime të përgjithshme për shtetet anëtare në lidhje me eleminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave.

Shqipëria e ratifikoi Konventën me anë të Ligjit Nr. 1769, datë 9.11.1993, botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 33, datë 15.10.2008 dhe Protokollin e saj Opsional me Ligjin Nr. 9052, datë 17.4.2003, "Për aderimin e Republikës së Shqipërisë në Protokollin Opsional të Konventës" Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave ".

Sipas Kushtetutës së Shqipërisë, kjo konventë, që nga ratifikimi i saj, është pjesë e sistemit të brendshëm juridik si çdo marrëveshje tjetër e ratifikuar ndërkombëtare. Deri më tani Qeveria Shqiptare ka përgatitur dhe dërguar në Komitetin CEDAW-së pesë Raporte Kombëtare dhe mbështetja e UNFPA-së, veçanërisht në raportin e IV-rt dhe V-stë, ka qenë domethënëse. Raporti i V-të Kombëtar për Shqipërinë është dorëzuar së fundmi (në nëntor të vitit 2020), ndërsa Instituticioni i Avokatit të Popullit ka përgatitur raporte alternative[4] për Komitetin. Gjithashtu, organizatat e shoqërisë civile në Shqipëri kanë përgatitur raporte rishikuese (përfshirë UNFPA-në).

Konventa e Stambollit

Konventa e Këshillit të Evropës (Konventa e Stambollit) për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave njeh dhunën ndaj grave si shkelje të të drejtave të njeriut dhe si formë diskriminimi. Kjo do të thotë që shtetet kanë përgjegjësi nëse nuk i përgjigjen në mënyrën e duhur kësaj dhune. Konventa është traktati i parë ndërkombëtar që përmban një përkufizim të gjinisë. Shqipëria e ka nënshkruar Konventën e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje më 19 Dhjetor 2011[5]. Kuvendi i Shqipërisë e ratifikoi atë me Ligjin Nr. 104 / 8.11.2012 "Për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje". Shqipëria ka përgatitur dhe dorëzuar raportin e parë mbi Zbatimin e Konventës së Stambollit në vitin 2016 dhe misioni GREVIO, po ashtu, e ka vlerësuar situatën në vend. Raporti bazë i misionit GREVIO-s për Shqipërinë është botuar më 2 nëntor 2017, ndërsa Shqipëria pritet të raportojë për GREVIO 19-ën rekomandime urgjente në vitin 2021 (ishte planifikuar për 30 janar 2021, por do të shtyhet nga Komiteti i Palëve, për shkak të situatës pandemike COVID-19).

Rishikimi Periodik Universal

Rishikimi Periodik Universal është një proces që përfshin një rishikim periodik të të dhënave për të drejtat e njeriut për të gjitha 193 Shtetet Anëtare të Kombeve të Bashkuara. Rishikimi Peridik Universal ofron një mundësi për të gjitha shtetet të deklarojnë se çfarë veprimesh kanë ndërmarrë për të përmirësuar situatat e të drejtave të njeriut në vendet e tyre dhe për të kapërcyer sfidat ndaj garantimit të këtyre të drejtave. Procesi i Rishikimit Periodiki filloi me krijimin e Këshillit të të Drejtave të Njeriut, më 15 Mars 2006 nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara me Rezolutën 60/251. [6]

---

[4] Burimi: Kombet e Bashkuara. Aksesuar në shtator 2020. Linku: https://www.un.org.al/sites/default/files/CEDAW-Avokati-EN.PDF
[5] Burimi: Këshilli i Evropës. Aksesuar në shtator 2020. Link https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/albania
[6] Burimi: ohchr.org, aksesuar së fundmi në nëntor 2020,
linku: https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N05/502/66/PDF/N0550266.pdf?OpenElement

Qëllimi i RPU-së është të përmirësojë situatën e të drejtave të njeriut në çdo shtet duke siguruar ndihmë teknike dhe rritje të kapacitetit e tyre për t'u marrë me efektivitet me sfidat e të drejtave të njeriut dhe të ndajë praktikat më të mira në fushën e të drejtave të njeriut midis shteteve dhe aktorëve të tjerë të interesuar. Rishikimet kryhen nga Grupi i Punës, i cili përbëhet nga 47 anëtarët e Këshillit; megjithatë, çdo Shtet Anëtar i Kombeve të Bashkuara mund të marrë pjesë në diskutim/dialog me Shtetet e rishikuara. Çdo rishikim i Shteteve asistohet nga grupe të tre Shteteve, të njohur si "troika", të cilët shërbejnë në cilësinë e raportuesve. Procesi i përzgjedhjes së troikës bëhet me anë të shortit pas përfundimit të zgjedhjeve për anëtarësim në Këshillin e Asamblesë së Përgjithshme. Shtetet Anëtare kanë përgjegjësinë kryesore për të zbatuar rekomandimet e përfshira në rezultatin e procesit të rishikimit. Shqipëria ka kaluar ciklin e tretë të rishikimit në maj të vitit 2019. Në raportin kombëtar, Këshilli i të Drejtave të Njeriut ka theksuar se Shqipëria ka zbatuar rekomandime nga cikli i dytë i rishikimit në lidhje me ndryshimet e Kodit të Punës në vitin 2015, si garanci shtesë për kthimin e grave në punë pas përfundimit të lejes së lindjes, shpërblimin jodiskriminues për të gjithë, etj...

Për më tepër, raporti thekson se shërbimet e planifikimit familjar janë të integruara në Paketën Themelore të Shërbimit të Kujdesit Shëndetësor Parësor. Në janar të vitit 2016, u miratuan udhëzimet dhe standardet e planifikimit familjar për ofrimin e shërbimeve të planifikimit familjar në të gjitha nivelet e kujdesit shëndetësor.

Konventa e të Drejtave të Fëmijëve

Konventa e të Drejtave të Fëmijëve[7] u miratua nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara me Rezolutën 44/25, më 20 Nëntor 1989, dhe hyri në fuqi më 2 Shtator 1990. Republika e Shqipërisë e ka ratifikur Konventën për të Drejtat e Fëmijëve me Ligjin nr. 7531, datë 11 Dhjetor 1991. Sipas nenit 44 të Konventës Shqipëria ka dorëzuar raportin e dytë, të tretë dhe të katërt periodik mbi konventën. Për raporte alternative mund të angazhohen organizatat e shoqërisë civile që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në fushën e të drejtave të fëmijëve. Në përputhje me këtë konventë, në vitin 2006 u krijua Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve[8] për të zbatuar ligjin që mbron të drejtat e fëmijëve. Kjo agjenci koordinon autoritetet shtetërore përgjegjëse për të drejtat e fëmijëve dhe ofron asistencë teknike ndaj institucioneve vendore dhe qëndrore që punojnë me të drejtat e fëmijëve.

Standardet Ndërkombëtare të Punës

Standardet Ndërkombëtare të Punës[9] janë instrumente ligjore të hartuara nga qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe që përcaktojnë parimet themelore dhe të drejtat në punë. Ato janë në formën e Konventave (ose Protokolleve), të cilat janë traktate ndërkombëtare ligjërisht të detyrueshme që mund të ratifikohen nga vendet anëtare, ose rekomandime, të cilat shërbejnë si udhëzime jo-detyruese.

Organi Drejtues i Organizatës Ndërkombëtare të Punës, ka identifikuar tetë Konventa "themelore", që mbulojnë tema që konsiderohen të jenë parime themelore mbi të drejtat në

[7] Burimi Unicef.org, link; https://www.unicef.org/albania/sites/unicef.org.albania/files/2018-11/CRC_report.pdf
[8] Burimi: http://femijet.gov.al/al/#
[9] Burimi ILO,: https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lann/index.htm#:~:text=The%20ILO%20Governing%20Body%20has,forced%20or%20compulsory%20labour%3B%20the

punë: liria e asociimit dhe njohja efektive e së drejtës për marrëveshje kolektive; eliminimin e të gjitha formave të punës së detyruar; heqjen efektive të punës së fëmijëve; dhe eliminimin e diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.

TETË KONVENTAT THEMELORE JANË:

1. KONVENTA E LIRISË SË ASOCIIMIT DHE MBROJTJES SË TË DREJTËS PËR ORGANIZIM, 1948 (NR. 87)
2. KONVENTA E SË DREJTËS SË ORGANIZIMIT DHE MARRËVESHJEVE KOLEKTIVE, 1949 (NR. 98)
3. KONVENTA E PUNËS SË DETYRUAR, 1930 (NR. 29) (DHE PROTOKOLLI I SAJ 2014)
4. KONVENTA PËR HEQJEN E PUNËS SË DETYRUAR, 1957 (NR. 105)
5. KONVENTA PËR MOSHËN MINIMALE, 1973 (NR. 138)
6. KONVENTA PËR FORMAT MË TË RËNDA TË PUNËS SË FËMIJËVE, 1999 (NR. 182)
7. KONVENTA PËR BARAZINË E SHPËRBLIMIT, 1951 (NR. 100)
8. KONVENTA MBI DISKRIMINIMIN NË PUNË DHE PROFESION, 1958 (NR. 111)

Organi Drejtues i Organizatës Ndërkombëtare të Punës ka identifikuar gjithashtu dhe katër konventa qeverisëse ose instrumente me prioritet për të inkurajuar shtetet anëtare t'i ratifikojnë ato për arsye të rëndësisë së tyre në mirëfunksionimin e sistemit të standarteve ndërkombëtare të punës.

KATËR KONVENTAT QEVERISËSE JANË:

1. KONVENTA PËR INSPEKTIMIN E PUNËS, 1947 (NR. 81)
2. KONVENTA PËR POLITIKËN E PUNËSIMIT, 1964 (NR. 122)
3. KONVENTA E INSPEKTIMIT TË PUNËS (BUJQËSI), 1969 (NR. 129)
4. KONVENTA PËR KONSULTIM TRIPALËSH, 1976 (NR. 144)

Qeveria e Republikës së Shqipërisë ka qenë në Organizatën Ndërkombëtare të Punës, që nga viti 1920 deri në vitin 1967, dhe që prej datës 22.05. 1991 ka ratifikuar të gjitha konventat e përmendura më sipër[10].

Për më tepër, në faqen zyrtare të Organizatës Ndërkombëtare të Punës[11], gjendet informacion në profilin e secilit shtet përsa i përket situatës së detyrimit raportues. Sidoqoftë, ratifikimi i Konventës C190 për "Dhunën dhe Ngacmimin në vendin e Punës" 2019, është në proces e sipër nga ana e Kuvendit të Shqipërisë.

Standardet Ndërkombëtare të Punës për ekuilibrin midis jetës familjare dhe punës mund të gjenden në disa konventa apo rekomandime si në vijim:

C156 - Konventa e Punonjësve me Përgjegjësi Familjare, 1981
Kjo konventë rregullon mbrojtjen për burrat dhe gratë në marrëdhënie pune me përgjegjësi familjare apo përgjegjësi lidhur me fëmijët e tyre në ngarkim, ku përgjegjësi të tilla kufizojnë mundësitë e tyre për t'u përgatitur, hyrë, marrë pjesë ose përparuar në aktivitetin ekonomik. Kjo konventë siguron trajtim të barabartë ndaj punonjësve me përgjegjësi familjare dhe i mbron ata nga zgjidhja e kontratës për arsye që lidhen me përgjegjësitë familjare.

R165 – Rekomandim për Punonjësit me Përgjegjësi Familjare, 1981
Lidhur me këtë rekomandim, secili shtet anëtar duhet ta bëjë qëllim të politikës kombëtare që personat me përgjegjësi familjare të cilët janë të angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në punë të ushtrojnë të drejtën e tyre pa qenë subjekt i diskriminimit dhe, për aq sa është e mundur, të mos kenë konflikte midis punës së tyre dhe përgjegjësive familjare.

C175 – Konventa për Punën me Kohë të Pjesshme, 1994
Kjo konventë siguron masa që punonjësit me kohë të pjesshme të trajtohen në mënyrë të barabartë me punonjësit me kohë të plotë, përsa i përket mbrojtjes nga shtatzania, përfundimit të marrëdhënies së punës, lejes së paguar, lejes për arsye shëndetësore dhe pushimeve zyrtare.

R182 – Rekomandimi për Punën me kohë të Pjesshme, 1994
Lidhur me këtë rekomandim, sipas ligjit dhe praktikës kombëtare, punonjësit me kohë të pjesshme duhet të kenë akses mbi një bazë të barabartë, dhe për aq sa është e mundur në kushte ekuivalente, në të gjitha format e lejeve dhe pushimit në dispozicion për punonjësit me kohë të plotë, dhe në veçanti, lejen arsimore të paguar , lejen prindërore dhe lejen për përkujdesje në rast sëmundjeje të një fëmije ose një anëtari tjetër të familjes.

DIREKTIVAT E BASHKIMIT EVROPIAN

Direktiva për Ekuilibrin midis jetës dhe punës

Direktiva për ekuilibrin midis jetës dhe punës[12] prezanton një sërë veprimesh legjislative të hartuara për të modernizuar kornizat ekzistuese ligjore dhe të politikave të BE-së, me synimet për të mbështetur më mirë një ekuilibër të jetës dhe punës për prindërit dhe karrierën e tyre, duke inkurajuar një ndarje të barabartë të lejes prindërore midis burrave dhe grave dhe adresimin

[10] Burimi: ILO, link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102532
[11] Burimi ILO, link: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102532
[12] Burimi: Aksesuar së fundmi në shtator 2020, Linku: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf

e nënpërfaqësimit të grave në tregun e punës. Direktiva, e cila u miratua nga Parlamenti Evropian në Prill të vitit 2019, hyri në fuqi më 1 Gusht 2019. Direktiva shfuqizoi Direktivën e BE-së 2010/18/BE "Ekuilibri midis jetës dhe punës", dhe shtetet anëtare do të kenë tre vjet kohë të përputhin politikat e tyre kombëtare sipas rregullimeve të kësaj direktive.

Qëllimi kryesor i kësaj Direktive është të garantojë zbatimin e parimit të barazisë gjinore përsa i përket mundësive së tregut të punës dhe trajtimit në punë. Për më tepër, kjo direktivë ka për qëllim të përmirësojë aksesin ndaj lejeve dhe marrëveshjeve për kushte fleksibël pune, si dhe të rrisë angazhimin e burrave në lejet e lidhura me familjen dhe kushteve fleksibël për punë.

Masat e kësaj direktive përfshijnë:

- Prezantimin e lejes së lindjes për babain: Sipas kësaj direktive, baballarët duhet të kenë mundësi të marrin së paku një leje lindjeje me kohëzgjatje 10 ditë pune, në momentin e lindjes së fëmijës së tyre me kompesim financiar në nivelin e lejes për arsye shëndetësore.
- Sigurimin që dy prej katër muajve të lejes prindërore, të mos jenë të transferueshëm midis prindërve dhe të kompesohen në nivelin e përcaktuar nga Shtetet Anëtare.
- Prezantimin e lejes së përkujdesjes: punonjësit që ofrojnë përkujdesje dhe mbështetje tek një familjar kanë të drejtën e lejes me kohëzgjatje 5 ditë në vit. .
- Zgjerimin e së drejtës për të kërkuar rregullime fleksibël pune për kujdestarët dhe prindërit në marrëdhënie pune me fëmijë deri në tetë vjeç.

Direktiva shoqërohet gjithashtu nga një sërë masash politike të hartuara për të mbështetur Shtetet Anëtare në arritjen e qëllimeve për një ekuilibër më të mirë të jetës dhe punës dhe një shpërndarje të barabartë të përgjegjësive. Si rezultat i këtyre masave, direktiva synon të përmirësojë ekuilibrin punë-jetë dhe të kontribuojë në një rritje të punësimit të grave dhe stabilitetit ekonomik të familjeve.

Direktiva për punonjëset shtatzëna

Direktiva e Këshillit 92/85 /EEC[13] e 19 Tetorit, 1992 prazenton masa që inkurajojnë përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për punonjëset shtatzëna, ose punonjëset që kanë lindur së fundmi apo ushqejnë fëmijët me gji. (Direktiva e 10-të individuale në kuptim të nenit 16 (1) të Direktivës 89/ 391 /EEC).

Objektivi i kësaj Direktive është të mbrojë shëndetin dhe sigurinë e grave në vendin e punës, kur janë shtatzëna ose pasi kanë lindur dhe grave që ushqejnë fëmijët me gji. Sipas Direktivës, një sërë udhëzimesh detajojnë vlerësimin e agjentëve kimikë, fizikë dhe biologjikë dhe proceseve industriale që konsiderohen të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë e grave shtatzëna ose grave që sapo kanë lindur dhe ushqejnë fëmijët me gji. Direktiva përfshin, po ashtu, edhe dispozita për lëvizjet fizike dhe qëndrimet, lodhjen mendore dhe fizike dhe llojet e tjera të stresit fizik dhe psikologjik. Punonjëset shtatzënë dhe ato që ushqejnë fëmijët me gji, në asnjë rrethanë nuk mund të jenë të detyruara të kryejnë detyra për të cilat vlerësohet se ka një rrezik të ekspozimit ndaj agjentëve[14], që mund të rrezikonte jetën dhe shëndetin e tyre.

Shtetet Anëtare duhet të sigurojnë që punonjëset shtatzëna nuk janë të detyruara të punojnë në

[13]Burimi: I aksesueshëm për herë të fundit në shtator të vitit 2020,
Linku: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN
[14]Aneksi 2 – Lista jo e plotë e agjentëve dhe kushtet e punës të referuara në Nenin 6 të Direktivës (rastet në të cilat ekspozimi është i ndaluar)

turnet e natës, sipas një certifikate mjekësore. Punonjësit dhe Shërbimi i Sigurisë dhe Shëndetit do të përdorë udhëzimet si bazë për vlerësimin e riskut për të gjithë aktivitetet që punonjëset shtatzana apo ato që ushqejnë fëmijët me gji mund të kenë. Për të shmangur rrezikun e jetës dhe shëndetit, duhet të hartohen masat që duhet të ndërmerren. Direktiva jep të drejtën për 14 javë leje lindjeje, dy nga të cilat duhet të merren para lindjes së fëmijës. Në dispozitat e direktivës ndalohet gjithashtu, largimi nga puna i grave shtatzana apo atyre që përfitojnë lejen e lindjes, duke filluar nga fillimi i shtatzanisë deri në përfundim të lejes së lindjes.

Direktiva për trajtim të barabartë në vetë-punësim

Direktiva 2010/41/BE, e Parlamentit dhe Këshillit të Evropës e datës 7 korrik 2010[15], është për aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave që angazhohen në aktivitete vetëpunësimi.

Kjo direktivë shfuqizoi, direktivën e mëparshme të Këshillit 86/613/EEC dhe prezanton tashmë një kuadër dispozitash ligjore për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave që angazhohen në vetëpunësim. Direktiva parashikon që grave të vetëpunësuara dhe bashkëshorteve femra t'u jepet një ndihmë e mjaftueshme që mundëson ndërprerjen e aktivitetit të tyre të punës për shkak të shtatzënisë ose amësisë për të paktën 14 javë. Në lidhje me këtë, Shtetet Anëtare mund të miratojnë plane pozitive, siç është: promovimi i iniciativave të biznesit midis grave për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe grave që punojnë.

Direktiva për trajtimin e barabartë dhe mundësitë e barabarta në punësim dhe profesion

Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit dhe Këshillit Evropian, e 5 Korrikut të viti 2006[16] ka për qëllim zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta në punësim dhe profesion midis burrave dhe grave. Përveç qëllimit të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta për burrat dhe gratë, kjo direktivë përmban rregullime për pagë të barabartë, trajtim të barabartë në skemën e sigurimeve shoqërore, dhe në kushtet e punës. Ndërkaq direktiva përmban rregulla dhe mjete juridike për zbatimin dhe promovimin e trajtimit të barabartë përmes dialogut.

Kjo direktivë ndalon diskriminimin midis burrave dhe grave në lidhje me kushtet e rekrutimit dhe aksesit në punësim, pushimet nga puna, trajnimin profesional dhe ngritjen në detyrë, dhe anëtarësimin në organizatat e punëtorëve. Përveç kësaj, gratë dhe burrat trajtohen në mënyrë të barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore në punë, veçanërisht në lidhje me fushën e veprimtarisë dhe kushtet e qasjes, kontributet dhe llogaritjet e përfitimeve të sigurimeve shoqërore. Kjo Direktivë i siguron punonjësit të drejtën për t'u kthyer në vendet e tyre të punës ose postin ekuivalent me kushte jo më pak të favorshme në fund të përfundimit të lejes së lindjes për nënën, për babain ose lejes së birësimit.

Ligji me Nr. 10 221[17] datë, 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar në vitin 2020[18]

---

[15]Burimi : Eur- Lex (European Law)., Link: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041
[16]Burimi: Eur-Lex (European Law). Link: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054
[17]Burimi: https://www.legislationline.org/download/id/3480/file/Albania_laë_On%20Protection%20from%20Discrimination_2010_en.pdf
[18]Ky ligj është ndryshuar në vitin 2020, me ligjin 124/2020:
https://www.parlament.al/Files/ProjektLigje/20201020143441ligj%20nr.%20124%20dt.%2015.10.2020.pdf

është përafruar plotësisht me këtë direktivë.

Kodi i Punës në Shqipëri është pjesërisht i harmonizuar me direktivat e shpjeguara më sipër[19]. Për më tepër, në Kodin e Punës janë transpozuar dispozitat e Direktivave të mësipërme në nenet si në vijim:

Neni 104 i Kodit të Punës është në përputje me Direktivën e Këshillit 92/85 /EEC të datës 19 Tetor, 1992 për prezantimin e masava që inkurajojnë përmirësime në sigurinë dhe shëndetin e punonjëseve shtatzëna, punonjëseve që kanë lindur së fundmi, apo punonjëseve që ushqejnë fëmijët me gji.

Në këtë dispozitë, parashikohet detyrimi i punëdhënësve për të garantuar kushte të përshtatshme pune për gratë shtatzëna ose për gratë që ushqejnë fëmijët me gji. Për më tepër, neni 104 parashikon se gratë shtatzëna apo gratë që ushqejnë fëmijët me gji nuk mund të punojnë në punë që rrezikojnë shëndetin dhe sigurinë e tyre, si dhe rregullon adaptimin e kushteve të punës të përshtatshme për to nëse vendosin të kthehen në punë 63 ditë pas lindjes së fëmijës.

Neni 105 i Kodit të Punës parashikon të drejtën e grave për të vendosur vetë nëse duan të kthehen në punë pas ditës së 63-të të lindjes. Bazuar në një marrëveshje me punëdhënësin lidhur me ushqyerjen e fëmijëve një grua ka të drejtë të zgjedhë një nga dy alternativat e mëposhtme deri sa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç.

a) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose
b) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punë

Me përfundimin e lejes së lindjes prindërit (nëna dhe babai) kanë të drejtë të kthehen në të njëjtin pozicion pune ose në një pozicion të barazvlefshëm me pozicionin e mëparshëm në kushte jo më pak të favorshme për ta. Njëkohësisht, prindërit (nëna ose babai) pas përfundimit të lejes së lindjes, do të përfitojnë nga çdo përmirësim i kushteve të punës që do kishin përfituar gjatë mungesës. Një mbrojtje shtesë, shumë e rëndësishme jepet dhe nga Neni 105, paragrafi 2, në të cilin ndalohet përfundimi i marrëdhënieve të punës gjatë shtatzanisë apo gjatë përfitimit të lejes së lindjes. Në të kundërt, barra e provës për përfundimin e marrëdhënieve të punës i ngarkohet punëdhënësit për të vërtetuar dhe paraqitur prova se zgjidhja e kontratës nuk është është bërë për shkaqe shtatzanie apo statusi prindëror. Ky parashikim ndalues shihet dhe në Nenin 146 (1) (gj). Kodi i Punës parashikon rastet e pajustifikuara të ndërprerjes së marrëdhënies së punës të përmendura në Nenin 144 (3). Në këtë nen, parashikohet që zgjidhja e kontratës të konsiderohet e pajustifikuar nëse nuk lidhet me arsyet e aftësisë për të punuar, sjelljen e punonjësve dhe nevojat operacionale të ndërmarrjes (p.sh., ristrukturimi). Prandaj, zgjidhja e kontratës që nuk është vërtetuar me këto arsye, konsiderohet si e pajustifikuar.

Neni 115 i Kodit të Punës (**barazia në shpërblim**) parashikon se ndalohet diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë, në lidhje me të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit për punë të njëjtë ose për punë me vlerë të barabartë. Ky nen ka transpozuar parashikimet e Direktivës së BE-së për aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë, midis burrave dhe grave të angazhuar në aktivitete vetëpunësimi. Njëkohësisht, ai ka transpozuar dhe parashikimet e Direktivës për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë dhe ofrimit të mundësive të barabarta midis burrave dhe grave.

[19]Burimi: Parlamenti i Shqipërisë. Link:
https://www.parlament.al/Files/Integrimi/ligj_nr_136_dt_5_12_2015_25080_1.pdf

Neni 132/1 i Kodit të Punës (leja prindërore) është i harmonizuar me Direktivën e BE-së 2010/18, " Ekuilibri midis jetës dhe punës për prindërit" dhe ju garanton prindërve të drejtën për të marrë leje prindërore. Bazuar në këtë nen, punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Në këtë nen parashikohet gjithashtu dhe rasti i birësimit, ku leja prindërore jepet brenda 6 vjetëve, që nga dita e birësimit të fëmijës, por jo më vonë se kur fëmija mbush moshën 12 vjeç.

Direktiva 2010/18/BE është shfuqizuar nga Direktiva (EU) 2019/1158 e Parlamentit dhe Këshillit Evropian, në 20 qershor, 2019. Për këtë arsye, Kodi i Punës nevojitet të harmonizohet me masat e parashikuara në direktivën e miratuar së fundmi. Kështu që, leja e lindjes për babain, në omentin e lindjes së fëmijës, duhet të ketë një kohëzgjatje prej 10 ditë pune dhe të jetë e kompesuar në nivelin e lejes për arsye shëndetësore. Njëkohësisht, rregullimet për lejen prindërore duhet ndryshuar, ngjashëm dhe për lejen e përkujdesjes për një familjar me një kohëzgjatje prej pesë ditë leje në vit.

ANALIZA LIGJORE

Në kuadrin ligjor në Shqipëri, që rregullon ekuilibrin midis jetës familjare dhe punës dhe politikat e përgjegjshme gjinore për familjen, nuk gjendet ndonjë ligj i posaçëm vijuar nga aktet nënligjore në zbatim të tij, por një grup dispozitash që mund të gjenden në disa ligje dhe akte nënligjore, të tilla si:

- LIGJI NR. 8417, DATË 21.10.1998 "KUSHTETUTA E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË", I NDRYSHUAR
- LIGJI NR. 7961, DATË 12.7.1995 "KODI I PUNËS NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË", I NDRYSHUAR
- LIGJI NR. 7703, DATË 11.05.1993 "PËR SIGURIMET SHOQËRORE NË REPUBLIKËN E SHQIPËRISË", I NDRYSHUAR
- LIGJI NR. 9442, DATË 16.11.2005 "PËR RATIFIKIMIN E KONVENTËS NR. 102 TË ORGANIZATËS BOTËRORE TË PUNËS "PËR SIGURIMET SHOQËRORE (STANDARDET MINIMALE)"
- LIGJI NR. 10221, DATË 04.02.2010, "PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI" I NDRYSHUAR
- LIGJI NR. 9970, DATË 24.07.2008 "PËR BARAZINË GJINORE NË SHQIPËRI"
- VENDIMI I KËSHILLIT TË MINISTRAVE NR. 740, DATË 12/12/2018 "PËR PËRCAKTIMIN E MASËS SË NDIHMËS SË MENJËHERSHME FINANCIARE (BONUSI) PËR NËNAT ME FOSHNJA TË PORSALINDURA DHE PROCEDURËN E DHËNIES SË TIJ"

Kjo analizë ka për qëllim të identifikojë situatën aktuale të legjislacionit shqiptar përsa i përket masave dhe mekanizmave ligjorë që sigurojnë dhe promovojnë ekuilibrin midis jetës familjare dhe punës dhe politika të përgjegjshme gjinore për familjen. Ky seksion përfshin një analizë të disa komponentëve thelbësorë që luajnë një rol tejet të rëndësishmë në ekuilibrin jetë-punë, sipas tre shtyllave të përshkruara në seksionin e metodologjisë në këtë raport.

Shënim për lexuesin: Në tekstin e këtij raporti, Ligji Nr. 8417, datë 21.10.1998 "Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar, është referuar si "Kushtetuta", Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar, është referuar si "Kodi i Punës", Ligji Nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" i ndryshuar" është referuar si "Ligji për sigurimet shoqërore", Ligji Nr, 10221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi" i ndryshuar, është referuar si "Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi".

Ju lutem referojuni Shtojcës I, për listën e plotë të ligjeve dhe akteve nënligjore që janë përdorur si burime për këtë analizë.

Rregullimet për lejet

Në Shqipëri, prindërit kanë të drejtë të marrin leje lindjeje për nënën, leje lindjeje për babain, leje prindërore, dhe leje për përkujdesjen ndaj fëmijës.

Leja Prindërore

Leja prindërore u prezantua për herë të parë në vitin 2015, në ndryshimet e Kodit të Punës. Rregullimi ligjor i lejes prindërore kufizohet vetëm në Nenin specifik nr. 132/1 të Kodit të Punës. Për më tepër, kjo dispozitë e vetme përcakton se çdo punonjës që ka punuar për një vit radhazi në të njëjtin punëdhënës ka të drejtën e lejes prindërore. Në kuptim të këtij neni leja është **e papaguar** dhe kohëzgjatja e saj është **jo më pak se 4 muaj**, derisa fëmija, të mbushë moshën **6 vjeç.**

Secili nga prindërit gëzon të drejtën për të kërkuar lejen prindërore **individualisht** dhe **nuk mund ta transferojë** atë tek prindi tjetër, me përjashtim të rastit kur njëri nga prindërit vdes. Leja mund të jepet e ndarë, **por jo më pak se një javë në vit.** Kohëzgjatja përcaktohet nga një **marrëveshje me shkrim** ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit. **Në rastin e birësimit**, leja prindërore jepet **brenda 6 viteve nga dita e birësimit** të fëmijës, por jo pasi fëmija të ketë mbushur **12 vjeç.**

Në paragrafin e tretë, të Nenit 132/1, shohim rregullimin e procedurës së njoftimit të punëdhënësit për të kërkuar lejen prindërore. Njoftimi bëhet **në formë shkresore** të paktën **dy javë përpara** datës së fillimit të lejes prindërore. Rregullimet e kësaj dispozite përcaktojnë më tej se **data e fillimit të lejes mund të shtyhet me marrëveshje** dhe konsultim me punëdhënësin, për arsye si: nevoja operacionale e kompanisë apo institucionit, punonjësi që kërkon lejen nuk mund të zëvendësohet përkohësisht në pozicionin e tij, ose kur disa prindër kanë kërkuar njëkohësisht lejen prindërore brenda kompanisë apo institucionit. Modalitetet për shtyrjen e datës së fillimit të lejes prindërore, parashikojnë **detyrimin e punëdhënësit për të njoftuar punëmarrësin me shkrim,** për arsyet e shtyrjes, brenda dy javësh nga data e kërkesës.

Leja e Lindjes për nënën

Leja e lindjes për nënën, rregullohet nga Kodi i Punës dhe Ligji për Sigurimet Shoqërore.

Dispozitat e Kodit të Punës krijojnë disa rregulla mbi vendimin e gruas për tu kthyer në vendin e punës pas 63 ditësh pas lindjes së fëmijës, dispozitat e ligjit për sigurimet shoqërore përcaktojnë përfitimin e të ardhurave nga leja e lindjes.

Mbështetur në Nenin 27 të Ligjit për Sigurimet shoqërore, nëna në rastin e lindjes së një fëmije, përfiton **365 ditë kalendarike leje lindjeje me një minimum prej 35 ditësh përpara ditës së lindjes dhe 63 ditë pas ditës** së lindjes. Për gruan shtatzanë me më shumë se një fëmijë, periudha e përfitimit është **390 ditë** duke përfshirë **minimumin e 60 ditëve përpara ditës së lindjes dhe 63 ditë pas lindjes.** Në rastin e birësimit të një fëmije deri një vjeç, leja e lindjes **është 330 ditë** dhe fillon ditën e birësimit me një minimum prej 28 ditësh.

Në vijimësi, ligji parashikon rregullat e përfimit të të ardhurave për lejen e lindjes, ku përcaktohet se Leja e lindjes paguhet nga data e lindjes të së drejtës për pagesë për periudhën e paralindjes (35 ditë) dhe për 150 ditë kalendarike pas lindjes, me **80 përqind** të mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të dymbëdhjetë muajve të fundit. Pjesa tjetër e mbetur e ditëve (365-185 ditë) paguhen me **50 përqind.** Vetëm gratë që kanë derdhur kontribute për të paktën **12 muaj,** mund të përfitojnë nga e ardhura për lejen e lindjes për çdo fëmijë. Rregulli i sigurimit të 12 muajve nuk aplikohet kur shtatzania e ardhshme është brenda 24 muajve nga data e lindjes së fëmijës së mëparshëm. Sjellim në vëmendje faktin që mbulimi financiar për lejen e lindjes bëhet nga skema e sigurimeve shoqërore dhe jo nga punëdhënësit.

Ngjashëm dhe për rastin e lejes së lindjes për gratë e vetëpunësuara, mbulimi financiar bëhet sipas rregullave të përshkruara më sipër. Për më shumë sqarime dhe detaje, ju lutem referojuni shpjegimit të mundësuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore në faqen e tyre zyrtare të internetit[20].

Leja e lindjes së babait

Rregullimi i lejes së lindjes për babain gjendet në dy dispozita të veçanta, Nenin 96, paragrafi 3 i Kodit të Punës dhe Nenin 27, paragrafi, 7 i Ligjit për Sigurimet Shoqërore. Në këtë rregullim të legjislacionit shqiptar vëmë re dy momente të përfitimit të lejes së lindjes nga babai. Një moment është përfitimi i lejes gjatë lindjes së fëmijës dhe momenti tjetër është pas ditës së 63-të të lindjes së fëmijës.

Bazuar në Kodin e Punës, baballarët kanë të drejtën e lejes, në momentin e lindjes së fëmijës. Kjo leje **është e paguar nga punëdhënësi** dhe ka një **kohëzgjatje prej 3 ditësh** (Neni 96/3). Ndërsa në Ligjin për Sigurimet Shoqërore, Nenin 27/7, babai ka të drejtën e lejes së lindjes pas ditës së 63-të të lindjes së fëmijës. Parashikimi i veçantë i momentit pas ditës së 63-të të lindjes së fëmijës, lidhet me parashikimin e lejes së detyrueshme për nënën (35 ditë para dhe 63 ditë pas lindjes, periudhë kjo që siç do të shpjegohet në vijimësinë e këtij seksioni, është e ndaluar për punësimin e grave). I njëjti rregullim ligjor aplikohet dhe në rastin e birësimit.

Mbështetur në rregullin e intepretimit ligjor, për analogji vëmë re se leja e lindjes për babain e përfituar pas ditës së 63-të të lindjes së fëmijës është 267 ditë kalendarike. Meqënëse një baba nuk mund të përfitojë nga e drejta e lejes për periudhën e paralindjes dhe 63 ditë pas lindjes së fëmijës, kohëzgjatja e lejes është 365 – 98 ditë. Vlen të theksojmë se parashikimi i të drejtës për lejen e lindjes së babait përcakton se kjo e drejtë lind në momentin që nëna nuk mbulon kushtet për ta përfituar këtë leje, siç është kushti i derdhjes së kontributeve për 12 muaj ose kushti kur nëna vendos të kthehet në punë pas ditës së 63-të të lindjes.

[20] http://www.issh.gov.al/?page_id_all=8&cat=83.

Mbulimi financiar i lejes për babain në momentin pas ditës së 63-të të lindjes mbulohet nga skema e sigurimeve shoqërore dhe jo punëdhënësit. Rregullat për përfitimin e lejes së lindjes nga babai përcaktojnë se nëse nëna nuk plotëson kriteret për lejen e lindjes, babai i siguruar mund ta përfitojë atë për 150 ditë kalendarike pas lindjes, me 80 për qind të mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të dymbëdhjetë muajve të fundit. Pjesa tjetër e mbetur e ditëve paguhen me 50 përqind.

Leja e përkujdesjes ndaj fëmijës

Sipas rregullimeve të Kodit të Punës (Neni 132) në rast përkujdesjesh të domosdoshme për fëmijët në ngarkim, prindërit kanë të drejtën e 12 ditëve leje të paguar në vit. Prindërit me fëmijë deri në tre vjeç, kanë të drejtë për një pushim të paguar deri në 15 ditë, kur fëmija është i sëmurë, vërtetuar me raport mjekësor. Gjithashtu, prindërit kanë të drejtë të një lejeje shtesë jo më shumë se 30 ditë në vit pa pagesë. Leja i jepet prindit që kujdeset efektivisht për fëmijën. Në rast të kundërt leja i jepet me rradhë edhe nënës edhe babait.

Rregullimet Financiare

Përfitimi financiar për lejet

Siç është përmendur dhe më sipër, mbështetja financiare për lejen e lindjes për nënën dhe babain bëhet nga skema e sigurimeve shoqërore, përveç rastit të përfitimit të lejes së lindjes nga babai në momentin e lindjes së fëmijës (3 ditë të paguara) që mbulohet nga punëdhënësi. Nuk ka asnjë dispozitë tjetër që rregullon përfitime financiare shtesë për prindërit apo fëmijët në këtë aspekt.

Shpërblimi për lindjen e fëmijës

Bazuar në Nenin 28 të Ligjit për Sigurimet Shoqërore, **shpërblimi për lindjen e fëmijës** paguhet vetëm një herë. Kusht është që nëna ose babai të kenë qenë të siguruar të paktën për një vit para datës së lindjes. Prioritet në përfitimin e shpërblimit ka nëna. Shpërblimi është i barabartë me 50 përqind të pagës minimale për çdo fëmijë të lindur. Gjithashtu, Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 740, datë 12/12/2018 "Për përcaktimin e masës së ndihmës së menjëhershme financiare (bonusi) për nënat me foshnja të porsalindura dhe procedurën e dhënies së tij" përcakton përfitimin financiar për të sapolindurit të quajtur ndryshe dhe si "**bonusi i bebes**". Masa e shpërblimit është e barabartë me shumën 40.000 Lekë për lindjen e fëmijës së parë, 80.000 Lekë për lindjen e fëmijës së dytë, dhe 120.000 Lekë për lindjen e fëmijës së tretë dhe çdo fëmije tjetër të lindur pas tij.

Gjithashtu, Ligji për Sigurimet Shoqërore përcakton të ardhurat nga ku gruaja e siguruar, e cila me vendim të komisionit mjekësor kompetent ndryshon vendin e punës për shkak të shtatzënisë, ka të drejtë të marrë kompensim të të ardhurave për zvogëlimin që rrjedh nga ndryshimi i punës. Ky kompensim jepet në rast se janë paguar kontribute për një kohë jo më pak se 12 muaj. Shuma e të ardhurave që do të merren për kompensim është e barabartë me diferencën midis pagesës së punës së mëparshme dhe pagës së punës së re. Ky kompensim nuk mund të jetë më shumë se 50 përqind e mesatares ditore të bazës së vlerësueshme të vitit të fundit kalendarik.

Ushqyerja e fëmijës me gji

Rregullimet e Kodit të Punës (Neni 105) i japin të drejtën nënës me fëmijë në gji, që të zgjedhë midis një pushimi të paguar prej dy orësh në orarin normal të punës ose një orari pune të

shkurtuar me dy orë me të njëjtën pagë si orari normal. Ky lloj përfitimi është i vlefshëm nëse nëna vendos të kthehet në punë pas periudhës 63 ditë pas lindjes deri sa fëmija të mbushë një vjeç.

Përkujdesja ndaj fëmijës

Përveç lejeve të paguara për përkujdesjen ndaj fëmijës, të përshkruara më sipër, nuk ka rregullime të tjera financiare që mbështesin prindërit. Mbështetur në Ligjin e Sigurimeve Shoqërore, (Neni 39) prindi me paaftësi që përfiton pension dhe ka në ngarkim fëmijë deri në moshën 18 vjeç, ose fëmijë që studiojnë dhe nuk janë të aftë për punë deri në moshën 25 vjeç, përfiton të ardhura shtesë prej 5 për qind të bazës së pensionit për çdo fëmijë, por jo më shumë se 30 për qind.

Aksesi për përkujdesjen ndaj fëmijës

Nuk ka rregullime të veçanta përsa i përket aksesit për përkujdesje ndaj fëmijës për prindrit në marrëdhënie pune. Sistemi i përkujdesjes ndaj fëmijës (kopshtet dhe çerdhet) janë nën menaxhimin e Njësive të Vetëqeverisjes Vendore. Disa referenca mund të gjenden në Ligjin Nr. 69/2012 "Për sistemin arsimor paraunivesirsitar në Shqipëri". Kopshtet dhe çerdhet aplikojnë tarifa dhe vlera e tarifës vendoset me vendim të Këshillit Bashkiak për secilën bashki.

Rregullimet për punën

Gratë shtatzëna dhe nënat e reja

Kodi i Punës nëpërmjet Nenit 90 dhe Nenit 104 rregullon kushtet e punës për gratë shtatzëna dhe nënat e reja. Rregullat janë të zbatueshme njësoj, si për sektorin publik ashtu dhe për atë privat.

Këto rregullime parashikojnë se është e ndaluar kryerja e orëve shtesë të punës nga gratë shtatzëna dhe pas lindjes së fëmijës, derisa fëmija të mbushë moshën 1 vjeç. Gratë shtatzëna janë të ndaluara të punojnë 35 ditë para lindjes dhe 63 ditë pas lindjes. Kur gruaja shtatzënë ka në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e parë bëhet 60 ditë. Gratë shtatzëna ose me fëmijë në gji nuk mund të punësohen në punë të rënda ose të rrezikshme, që dëmtojnë shëndetin e nënës dhe të fëmijës.

Pas periudhës 63-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore. Kur gruaja që sapo ka lindur vendos të rikthehet në punë pas periudhës 63 ditë pas ditës së lindjes, por vendi i mëparshëm i punës nuk plotëson kushtet për mbrojtjen e sigurisë dhe shëndetit në punë, punëdhënësi merr masat e nevojshme për të siguruar përshtatjen e përkohshme të kushteve të punës dhe të orëve të punës.

Mbrojtja e vendit të punës dhe kontratës

Mbrojtja e vendit të punës dhe zgjidhjes së kontratës gjatë përfitimit të lejes së lindjes për nënën dhe babain, rregullohet nga Kodi i Punës. Rregullat janë të zbatueshme njësoj si për sektorin publik ashtu dhe atë privat.

Me mbarimin e lejes së lindjes, (Neni 105) punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barazvlefshëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të. I njëjti rregull zbatohet dhe në rastin e birësimit.

Ndërsa Neni 107/1 parashikon se është e pavlefshme zgjidhja e kontratës së punës e njoftuar nga punëdhënësi në periudhën gjatë së cilës punëmarrësi ka përfituar lejen e lindjes për nënën ose babain. I njëjti rregull zbatohet dhe në rastin e birësimit.

Kushte fleksibël pune

Kodi i Punës (Neni 15) rregullon telepunën dhe punën nga shtëpia. Përgjatë telepunës/punës nga shtëpia punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, sipas kushteve të rëna dakort midis tyre.

Mekanizmat ligjorë për mbrojtjen nga diskriminimi

Dispozita kundër diskriminimit

Dispozitat kundër diskriminimit të prindërve dhe grave që punojnë në një mjedis pune mund të gjenden në Kushtetutë, Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Kodin e Punës.

Neni 18 i Kushtetutës përcakton se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për arsye të tilla si: **gjinia**, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimi, statusi shoqëror ose **përkatësia prindërore**. Për më tepër, dispozita të ngjashme qjenden në kapitujt IV dhe V të Kushtetutës në lidhje me të drejtat e barabarta për punësim, martesë, dhe mbrojtjen e veçantë të garantuar nga shteti për gratë shtatzëna dhe nënat e reja.

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi rregullon zbatimin e parimit të barazisë lidhur *me gjininë, shtatzaninë, prindërimin, përgjegjësitë prindërore, familjen, gjëndjen martesore, ose statusin civil.* (Referencë në Nenin 1). Në vijimësi, ligji ndalon diskriminimin e drejtëpërdrejtë dhe të tërthortë përsa i përket gjinisë, shtatzanisë, prindërimit dhe përgjegjësive prindërore. Në këtë kuptim, trajtimi më pak i favorshëm i grave dhe prindërve që punojnë krahasuar me personat e tjerë ose grupet e personave në të njëjtën situatë ose situatë të ngjashme për shkak të shtatzënisë ose përgjegjësive familjare është arsye për diskriminim. Për më tepër, politikat, praktikat, dispozitat ose kriteret që duken neutrale, por mund të vendosin gratë shtatzëna ose prindërit që punojnë në kushte të pafavorshme janë shkaqe të diskriminimit dhe, si të tilla, të ndaluara nga Ligji. Përveç kësaj, Ligji përmes Nenit 7, përcakton detyrimin e autoriteteve publike dhe private të mos krijojnë kushte për mohimin e parimit të barazisë, ndaj grave, grave shtatzëna ose prindërve që punojnë dhe të mos i ekspozojnë ato ndaj trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë kur ata janë në të njëjtat rrethanat apo rrethana të ngjashme.

Githashtu, ligji ka një kapitull të veçantë mbi mbrojtjen nga diskriminimi në punësim. (Referencë në Nenet 12 dhe 13). Në dritën e këtyre dispozitave, diskriminimi i grave, grave shtatzëna ose prindërve që punojnë janë të ndaluara. Ndalimi i diskriminimit në këtë aspekt lidhet me lajmërimet për pozicionet vakante të punës, procedurat e rekrutimit, trajtimit në vendin e punës, përfshirë gjithashtu dhe trajtimin për krijimin apo ndryshimin e kushteve të punës, shpërblimit, përfitimeve, dhe trajtimit për trajnimim profesional, trajtimit në procedurën e masave disiplinore, dhe të zgjidhjes së kontratës së punës. Si punëdhësi publik ashtu dhe punëdhënësi privat janë të detyruar të zbatojnë parimin e trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta duke ndërmarrë masat e duhura. Punëdhënësit janë, po ashtu, të detyruar të rrisin nivelin e ndërgjegjësimit për zbatimin e ligjit në mjedisin e punës.

Siç mund ta kuptojmë nga paragrafët e mësipërm, ligji ka rregulla të qarta dhe të mirë

përcaktuara për mbrojtjen nga diskriminimi ndaj grave, grave shtatzëna dhe prindërve që punojnë. Sidoqoftë, për zbatimin e tij, është themeluar Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Çdo grua, grua shtatzënë ose prind që punon ka të drejtë të ankohet tek komisioneri ose në gjykatë për diskriminimin e bërë në lidhje me punësimin. Megjithatë, Komisioneri, në fund të procesit, mund të vendosë gjobë vetëm për subjektin ndaj të cilit është depozituar ankesa, nëse përcaktohet diskriminimi.

Kodi i Punës përmes Nenit 9, rregullon ndalimin e diskriminimit. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata.

Ndërkaq, dispozita specifike të Kodit të Punës mbrojnë gratë shtatzëna për të drejtën e tyre që të mos i nënshtrohen testit të shtatzanisë sipas kërkesës së punëdhënësve. (Referencë në Nenin 105/a).

Komisioneri për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit

KMD-ja është një institucion i pavarur që monitoron zbatimin e Ligjit për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit. KMD-ja shqyrton dhe verifikon ankesat për diskriminim dhe merr vendime që përmbajnë masat dhe rregullimet e duhura, si dhe një afat kohor brënda së cilit duhet të zbatohen. KMD-ja vendos gjoba për çdo shkelje të Ligjit për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit.

Përmendim si gjetje të kësaj analize apo praktika të mira tre vendime dhe një rekomandim të KMD-së. **Në çështjen e E.GJ. kundër Philip Morris Albania**[21], Komisioneri vendosi se ka arsye diskriminimi të bërë nga kompania ndaj punonjësit kur ai kërkoi lejen e lindjes për babain dhe lejen prindërore. Kompania shkarkoi z. E. Gj. nga puna pasi kërkoi miratimin e lejes së lindjes për babain. Ndryshe nga E.Gj, koleget e tij femra morën leje lindjeje. Komisioneri zbuloi se E. GJ. ishte ekspozuar ndaj një trajtimi të pabarabartë nga Philip Morris Albania bazuar në gjininë e tij.

Në çështjen e A.B. kundër Zyrës së Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme[22] , është vendosur shkak për diskriminim, përgjegjësia prindërore. A.B. mori leje prindërore të kujdesej për fëmijën e tij të sëmurë dhe përgjatë lejes, institucioni përfundoi marrëdhënien e tij të punës. Komisioneri vendosi se A.B. ishte ekspozuar ndaj diskriminimit të drejtëpërdrejtë për shkak të përgjegjësisë prindërore.

Në çështjen e D.T. kundër Spiecapag Transadriatika[23] , konstatimi i diskriminimit ishte për

[21] Burimi KMD: https://kmd.al/wp-content/uploads/2019/02/Vendim-Nr.-243-dat%C3%AB-27.11.2018-E.GJ_.-kund%C3%ABr-Kompanis%C3%AB-Philip-Morris-Albania-sh.p.k..pdf
[22] Burimi KMD https://kmd.al/wp-content/uploads/2019/02/Vendim-nr.-56-date-13.02.2018-A.B-kunder-Zyr%C3%ABs-Qendrore-t%C3%AB-Regjistrimit-t%C3%AB-Pasurive-t%C3%AB-Paluajtshme-Tiran%C3%AB.pdf
[23] Burimi KMD https://www.kmd.al/ëp-content/uploads/2020/09/Vendim-nr.-88-date-13.08.2020-D.T.-kunder-Spiecapag-Transadriatika-Diskriminim.pdf

shkak të shtatzanisë. Me përfundimin e lejes së lindjes për nënën, D.T. informoi punëdhënësin për tu rikthyer në pozicionin e saj të punës ose në një pozicion të barazvlefshëm me të. Në kthimin e saj në zyrë, u detyrua të firmoste shkresën për dorëheqje. Për këtë çështje, Komisioneri konstatoi se diskriminimi ka ndodhur për shkak të shtatzanisë, amësisë dhe gjinisë, dhe D.T. ishte subjekt i një trajtimi jo të barabartë.

Në çështjen e Ankesës së një nënpunësi të UNDP-së kundër kompanisë së fluturimit "Alba Wings"[24], diskriminimi ishte bazuar në moshën, gjininë, peshën, gjatësinë dhe masat e trupit në një vend të lirë pune për një stjuardesë. Në rekomandimin e tij, Komisioneri zbuloi se mosha dhe kriteret gjinore në procesin e rekrutimit ishin diskriminuese. Në të kundërt, kriteret e tjera të gjatësisë dhe peshës ishin të justifikueshme për pozicionin specifik të një stjuardese.

Gjykata

Përveç ankesës drejtuar KMD-së personat mund t'i drejtohen me padi Gjykatës. Vendimi i Gjykatës vendos dëmshpërblimin nëse gjykata vlerëson se ka pasur shkelje të Ligjit për Mbrojtjen ndaj Diskriminimit dhe vendos një afat kohor për pagesën e dëmshpërblimit

PRAKTIKA GJYQSORE – Zgjidhja e kontratës së punës gjatë dhe pas përfundimit të lejes së lindjes

Ligji për Sigurimet Shoqërore rregullon statusin e grave si të punësuara për sigurimet shoqërore për shkak të lejes së lindjes. Pagesa për lejen e lindjes, i paguhet gruas së siguruar për shtatzëninë dhe lindjen e fëmijës kur ajo ka një periudhë sigurimi 12-mujore. Legjislacioni i punës përcakton që kontrata e punës nuk mund të zgjidhet kur punonjësi është në leje lindjeje ose pas përfundimit të saj. Sidoqoftë, raste të tilla hasen në praktikën gjyqësore. Vendimet e konflikteve të punësimit lidhur me lejen e lindjes apo lejen prindërore nuk janë publike. Në ketë seksion, referohet Publikimi i PNUD-it mbi Konfliktet gjyqësore të marrëdhënieve të punës parë në perspektivën e barazisë gjinore[25] e më përkatësisht për arsye të lejes së lindjes. Në këtë botim, autori rendit vendimet e Gjykatave të Shkallës së Parë të Shqipërisë dhe pasqyron qasjen e gjykatës për këtë çështje.

Lidhur me këtë problem, ka edhe një vendim të Gjykatës Evropiane të Drejtësisë për çështjen Nadine Paquet kundër Hoet&Minne për komunikimin e pushimit nga puna pas përfundimit të lejes së lindjes, por që veprimet e punëdhënësit i lanë gjykatës të kuptonte se, në të vërtetë, punëdhënësi e kishte ndarë mendjen ta pushonte gruan që kur ajo kishte qenë me leje lindjeje. Në këtë rast,rezulton se një e punësuar është shkarkuar njëmbëdhjetë javë pas kthimit të saj në punë nga leja e lindjes. Gjykata Evropiane e Drejtësisë ka vendosur se DirektivaEC 1992/85 e shtrin mbrojtjen jo vetëm për punëtoret që janë pushuar nga puna në të vërtetë gjatë lejes së tyre të lindjes, por edhe për ata që janë pushuar pas kësaj periudhe, kur punëdhënësi ka marrë masa përgatitore për një vendim të tillë para përfundimit të periudhës së lejes së lindjes. Praktika gjyqësore nevojitet të unifikikohet në Shqipëri lidhur me këtë aspekt së bashku me një rregullim ligjor më të detajuar ku përcaktohen kushtet dhe afatet brenda të cilave punëmarrësit nuk mund të pushohen nga puna gjatë apo pas përfundimit të lejes së lindjes.

[24] Burimi KMD: https://www.kmd.al/wp-content/uploads/2019/10/Rekomandim-nr.-1428-dt-17.10.2018-ex-officio_shoqeria-ajrore-Albawings.pdf
[25] Burimi: PNUD; Botimi " Konfliktet gjysësore të marrëdhënieve të punës parë në perspektivën e barazisë gjinore", Mariana Semini: https://www.al.undp.org/content/albania/en/home/library/poverty/-2--konfliktet-gjyqesore-te-marredhenieve-te-punes-pare-perspekt.html

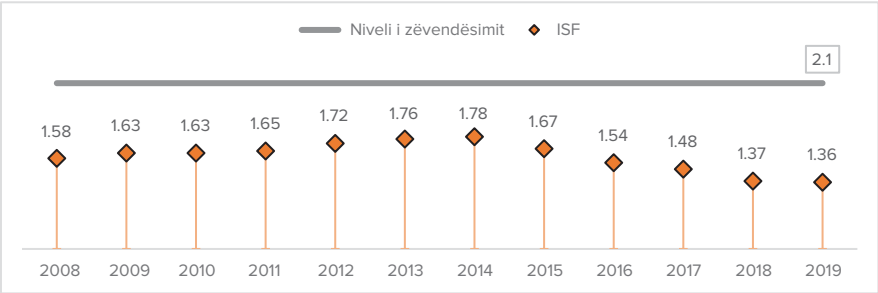
Për të kuptuar zgjedhjet e grave lidhur me nivelet e lindshmërisë si fillim do të analizohen tendenca dhe nivelet e lindshmërisë në vend. Më tej, do të merret në konsideratë niveli arsimor i grave, si një element thelbësor përcaktues për t'i bërë ato më të përgjegjshme lidhur me zgjedhjet e tyre të lindshmërisë, dhe si i tillë duke qenë një faktor kyç në sigurimin e një ndikimi pozitiv në politikat miqësore të familjes. Seksioni i aksesit në institucionet e përkujdesjes së fëmijëve do të analizojë pjesëmarrjen e fëmijëve në institucionet parashkollore, duke e konsideruar se arsimi i hershëm i përballueshëm dhe cilësor është një faktor nxitës i nënave për të vazhduar përparimin e tyre në karrierë apo për të hyrë në tregun e punës. Ky raport do të marrë në konsideratë në një seksion më vetë aktivitetet e paguara dhe të papaguara duke adresuar pyetje si: si po e harxhojnë kohën burrat dhe gratë në aktivitete të paguara dhe të papaguara dhe si kjo ndarje ndryshon në cikle të ndryshme të jetës së tyre. Hendeku gjinor në pagë dhe analiza e të dhënave të punësimit do të ndihmojë për të kuptuar kontekstin e grave dhe burrave në tregun e punës, duke identifikuar hendeqet e mundshme në pjesëmarrje të pabarabartë në sektorë të ndryshëm të ekonomisë duke vënë në pah se gratë dhe burrat nuk janë të pozicionuar njëlloj në tregun e punës. Për më tepër, të dhënat mbi pensionet do të analizojnë situatën e burrave dhe grave në momentin që ata i "kanë përfunduar" detyrimet e tyre familjare si rritja e fëmijëve dhe nuk janë as më aktivë në tregun e punës. Dhe në këtë fazë të jetës, ka dallime në nivelin e pensioneve midis grave dhe burrave. Duke marrë në konsideratë se gratë jetojnë më gjatë por në mënyre më pak të shëndetshme se burrat, cilësia e jetës së grave në këtë fazë paraqitet më pak e mirë se ajo e burrave.

Përballë realitetit të ri që COVID-19 solli globalisht, ky raport prezanton disa të dhëna që matin ndikimin që pandemia pati në jetën e burrave dhe grave dhe nëse ajo ndikoi në theksimin e dallimeve ekzistuese midis tyre në shoqërinë tonë, duke e bërë ndërhyrjen në adresimin dhe mbrojtjen e të drejtave të grave dhe nevojave të tyre më të domosdoshme se kurrë.

ZGJEDHJET PËR LINDSHMËRINË

Si fillim, është e rëndësishme analiza e zgjedhjeve që gratë bëjnë lidhur me lindshmërinë, për të kuptuar më mirë arsyet sociale dhe ekonomike, që mund të qëndrojnë pas këtyre zgjedhjeve. Niveli i lindshmërisë në vend gjatë vitit 2019 ishte rreth 1.36 fëmijë për grua. Ky nivel është nën nivelin e zëvendësimit prej 2,1 fëmijë për grua, duke nënkuptuar se një çift nuk po zëvendëson veten. Në terma të ndikimit të lindshmërisë në popullsi, kjo do të thotë se lindshmëria është faktor i dytë (pas emigracionit) i rënies së popullsisë në vend që nga viti 2001. Viti i fundit kur Shqipëria kishte nivel lindshmërie mbi nivelin e zëvendësimit ishte viti 2001, përkatësisht me 2,3 fëmijë për grua (INSTAT)[26].

Figura 1 . Nivelet e lindshmërisë sipas viteve

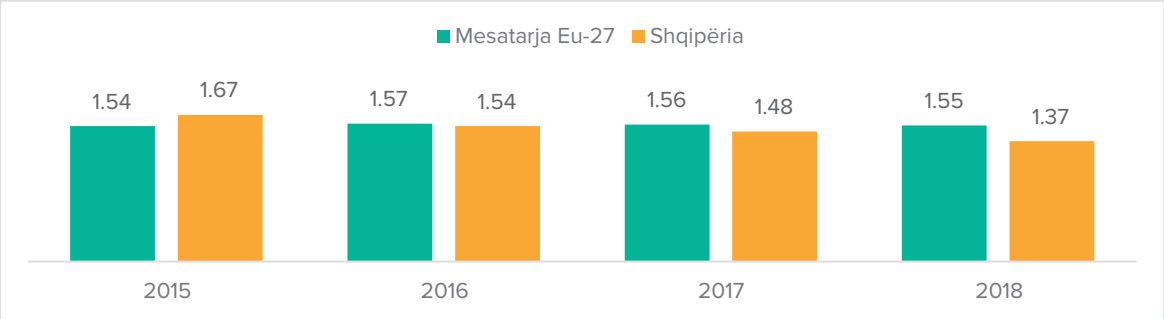


Burimi: INSTAT

[26] Burimi: INSTAT, "Burra dhe Gra, 2014" aksesuar në gusht 2020: Linku: http://instat.gov.al/media/1736/Burra dhe gra në Shqipëri-2014.pdf

I njëjti tregues në vendet evropiane duket që dhe pse në nivele të ulëta ka arritur një nivel qëndrueshmërie gjatë pesë viteve të fundit, ndërkohë në Shqipëri, tendenca e rënës vazhdon të jetë e pranishme në pesë vitet e fundit, përkatësisht 1,67 fëmijë në vitin 2015 dhe 1.36 fëmijë në vitin 2019.

Figura 2. Nivelet e lindshmërisë në vendet e Evropës dhe Shqipëri



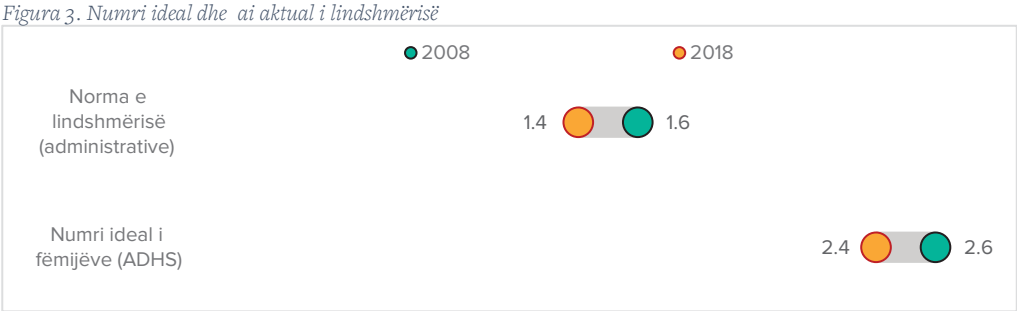
Burimi: Eurostat

Ashtu si ky raport do të analizojë më tej, një shpjegim i mundshëm i rënies së lindshmërisë mund të lidhet me kohën që gratë shpenzojnë në punë të papaguara në Shqipëri, e cila është e shpërndarë dukshëm në mënyrë të pabarabartë me burrat. Për këtë arsye, gratë mund të reagojnë duke reduktuar numrin e lindjeve si një mënyrë për të balancuar punën dhe përgjegjësitë familjare, ose duke kufizuar karrierën e tyre ose duke mos hyrë fare në tregun e punës.

Arsyet e vërteta të rënies së lindshmërisë në vend shkojnë përtej qëllimit të këtij raporti dhe kërkojnë anketa të dedikuara, si dhe të dhëna më të ndara për të kuptuar se si është i shpërndarë ky fenomen në rajone dhe zona të ndryshme të vendit. Sidoqoftë, ne mund të hamendësojmë që koha e pabarabartë që gratë angazhohen në punë të papaguara, mund të jetë një arsye që mund t'i frenojë ato për të realizuar numrin ideal të fëmijëve që ato dëshirojnë.

Numri ideal i fëmijëve është një tregues i mirënjohur dhe i përdorur gjerësisht për të matur preferencat për lindshmërinë. Gjatë një periudhe 10 vjeçare (2008-2018), të dhënat tregojnë se gratë në Shqipëri jo vetëm që kanë më pak fëmijë, por dhe preferencat e tyre për lindshmëri kanë pësuar rënie. Në vitin 2018, numri ideal i fëmijëve ishte 2,4 fëmijë për grua (ADHS 2017-18) krahasuar me 2,6 fëmijë për grua në vitin 2008 (ADHS 2008-09)[27]. E njëjta tendencë rënieje vihet re edhe lidhur me normat aktuale të lindshmërisë, e cila ka shënuar një rënie nga 1,6 fëmijë në vitin 2008 në 1,4 fëmijë në vitin 2018.

Figura 3. Numri ideal dhe ai aktual i lindshmërisë



Burimi: INSTAT, ADHS 2008/2009; ADHS 2017/2018

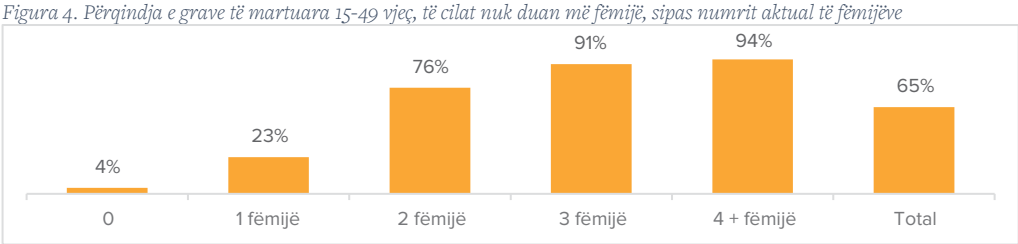
[27] Numri ideal i fëmijëve sipas Eurobarometer Survey 2011, është rreth 2,28 fëmijë për një grua që jeton në zonën e Bashkimit Europian, e cila është në moshën 15-64 vjeç.

Rënia e nivele aktuale dhe atyre të dëshiruara të lindshmërisë mund të lidhet me përmirësimet në nivelin arsimor të grave në breza të ndryëm. Pjesa vijuese e raportit do të evidentojë që gratë me nivel arsimor më të lartë jo vetëm që kanë nivele më të ulëta lindshmërie, por ato ekuilibrojnë më mirë nivelet aktuale të lindshmërisë me ato të dëshiruara.

Analiza e të dhënave, gjithashtu ka përfshirë dhe një tjetër tregues gjerësisht të përdorur për të matur dhe kuptuar zgjedhjet e lindshmërisë, i cili është **dëshira për një fëmijë tjetër**. Gjithsej, sipas ADHS-së 2017/18, rreth 65 për qind e grave të martuara në moshën e tyre riprodhuese[28], dëshirojnë të përfundojnë lindshmërinë e tyre.

Këto të dhëna ecin në të njëjtën linjë me numrin e fëmijëve, duke vënë në pah që gratë të cilat kanë tashmë dy fëmijë, tetë nga dhjetë prej tyre dëshirojnë t'i japin fund lindshmërisë së tyre; duke theksuar dhe njëherë se numri ideal i fëmijëve është pak më i lartë se dy fëmijë për grua.

Figura 4. Përqindja e grave të martuara 15-49 vjeç, të cilat nuk duan më fëmijë, sipas numrit aktual të fëmijëve



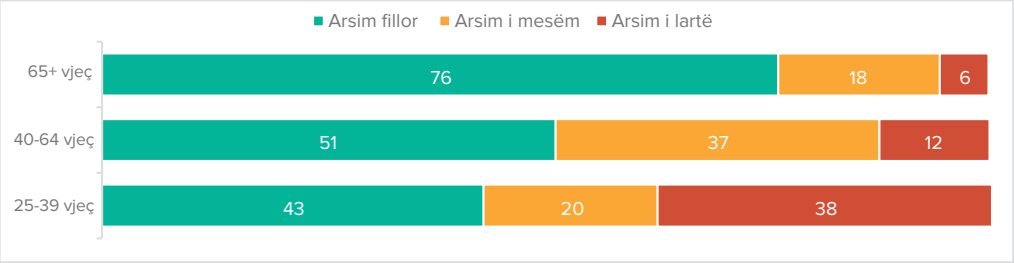
Burimi: ADHS 2018/2019

NIVELI ARSIMOR DHE NDIKIMI I TIJ NË ZGJEDHJET E LINDSHMËRISË

Roli dhe ndikimi i arsimit në lindshmëri është gjerësisht i njohur në literaturë. Për këtë arsye, kjo pjesë do të trajtojë gjendjen e nivelin arsimor të grave në vend dhe nëse ky nivel ndikon në zgjedhjet e lindshmërisë.

Të dhënat administrative tregojnë se **gratë e brezave më të rinj kanë nivele më të larta arsimore në krahasim me gratë më të moshuara.** Konkretisht të dhënat tregojnë se 38 për qind e grave të grupmoshës 25-30 vjeç kanë kryer nivelin e lartë të arsimit. Ky nivel është më i ulët ndërmjet grave të grupmoshës 40-64 vjeç, me 12 për qind, dhe akoma më i ulët për gratë 65 vjeç e lart, ku vetëm 6 për qind e tyre kanë kryer nivelin e lartë arsimor.

Figura 5. Përqindja e grave sipas nivelit më të lartë të arsimit të arritur sipas grup moshës

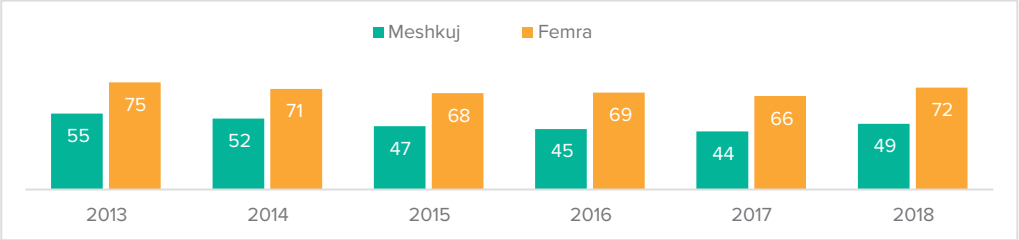


Burimi: INSTAT. Anketa e forcave të Punës, Burra dhe Gra 2019

[28] Mosha riprodhuese përcaktohet si grup mosha 15-49 vjeç

Më tej, të dhënat tregojnë se pjesëmarrja e vajzave në arsimin e lartë është në mënyrë domethënëse më e lartë se e djemve. Gjatë vitit 2018, rreth 72 për qind e vajzave ndiqnin universitetin në krahasim me 50 për qind të djemve. Kjo tendencë nuk reflektohet në të njëjtën mënyrë në pjesëmarrjen në tregun e punës. Pse gratë kanë një pjesëmarrje më të lartë në universitete, por kanë norma më të ulëta të pjesëmarrjes në tregun e punës? Ky raport përmban një pjesë kushtuar punësimit ku do të evidentohet pjesëmarrja më e ulët në tregun e punës për gratë, sidomos gjatë periudhës më aktive në lindjen e fëmijëve, duke nënkuptuar kështu që pasja e fëmijëve të vegjël si dhe përgjegjësitë familjare mund të jenë faktorë që i mbajnë larg gratë nga tregu i punës.

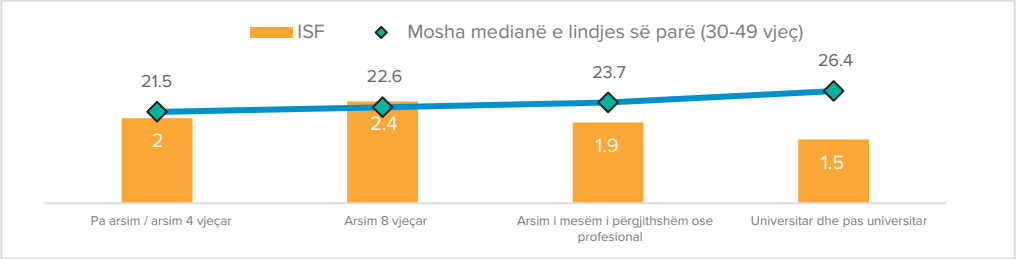
Figura 6. Pjesëmarrja në arsimin e lartë, në përqindje



Burimi: INSTAT, Burra dhe Gra 2019

Të dhënat nga anketa ADHS 2018/18 tregojnë se gratë më nivel arsimor më të lartë kanë norma lindshmërie më të ulëta dhe lindin fëmijën e parë rreth 5 vite më vonë në krahasim me gratë e një niveli më të ulët arsimor. Për çdo nivel arsimor të arritur, ka një shtyrje prej rreth një viti të pasjes së fëmijës së parë.

Figura 7. ISF dhe mosha medianë e lindjes së fëmijës së parë



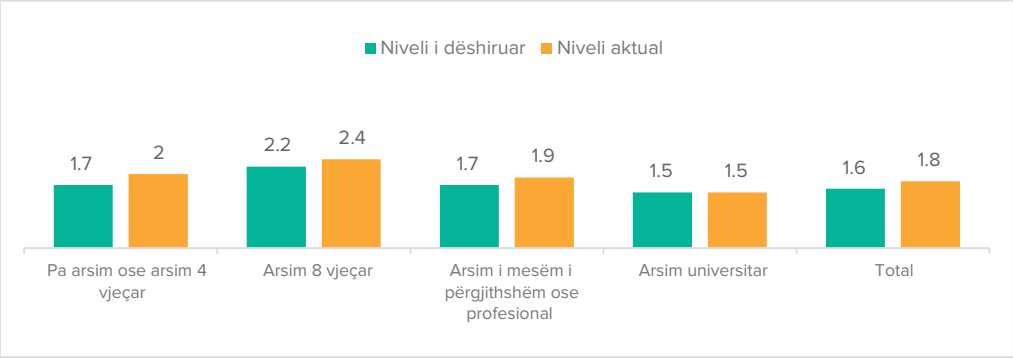
Burimi: ADHS 2018/2019

Të dhënat më tej tregojnë se arsimi ka një ndikim të drejtpërdrejtë mbi ekuilibrimin e lindshmërisë së dëshiruar[29], me numrin aktual të fëmijëve, duke reduktuar kështu shtatzënitë e padëshiruara. Ndër gratë më pak të arsimuara, ka një nevojë të paplotësuar për planifikim familjar, për shkak të një diference më të madhe midis numrit aktual dhe numrit të dëshiruar të fëmijëve.

Kështu pra, gratë më mirë të arsimuara mund të planifikojnë më mirë lindshmërinë e tyre. Gratë me arsim të lartë nuk kanë diferenca midis numrit të dëshiruar dhe atij aktual të fëmijëve. Nga ana tjetër, gratë pa arsim ose të cilat kanë kryer vetëm nivelin e parë të arsimit të detyruar, kanë një diferencë më të madhe të këtyre dy treguesve, duke nënkuptuar një numër më të lartë shtatzënish të padëshiruara.

[29] Lindshmëria e dëshiruar, është një mënyrë për të matur kërkesën për lindshmëri në një pikë të caktuar të në shkuarën. Lindshmëria e dëshiruar reflekton vetëm lindjet e dëshiruara.

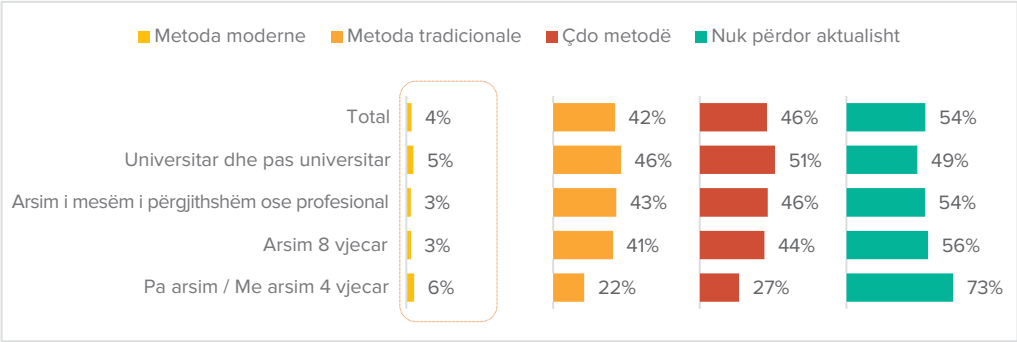
Figura 8. Niveli i dëshiruar dhe ai aktual i fëmijëve [30]



Burimi: ADHS 2018/2019

Edhe pse arsimi ka ndikim mbi zgjedhjet për lindshmërinë, ai duket se nuk ka ndikim mbi përdorimin e metodave moderne kontraceptive si një mënyrë e planifikimit familjar. Të dhënat e ADHS 2018/19 tregojnë se vetëm 4 për qind e grave përdorin metoda moderne, dhe 42 për qind përdorin metoda tradicionale, me 54 për qind të cilat nuk përdorin asnjë metodë kontraceptive.

Figura 9. Prevalenca e përdorimit të kontraceptivëve të grave të martuara 15-49 vjeç, sipas nivelit arsimor



Burimi: ADHS 2018/2019

Nga pikëpamja e të dhënave, ky informacion ka rëndësi, duke konsideruar faktin që politikat miqësore të familjes si dhe ato të planifikimit familjar duhet të shihen si lidhura ngushtësisht me njëra tjetrën. Politikat miqësore të familjes mund të kenë ndikim dhe të ndikojnë pozitivisht në politika më të synuara të planifikimit familjar.

Si rezultat, mund të arrihet në përfundimin se gratë me nivel më të lartë arsimor kanë nivele lindshmërie më të ulëta, mund të ekuilibrojnë më mirë nivelet e tyre të dëshiruara dhe faktike të lindshmërisë, edhe pse ky ekuilibrim duket sikur nuk vjen nga përdorimi i metodave kontraptive moderne, përdorimi i të cilave duket se lidhet me shumë me faktorë kulturorë se sa me nivelin arsimor. Arsimi i grave në këtë kontekst është "kontraceptivi më i mirë" për të kontrolluar zgjedhjet e lindshmërisë së tyre.

[30] Lindshmëria aktuale është bazuar në vlerësimet e ADHS 2017/18

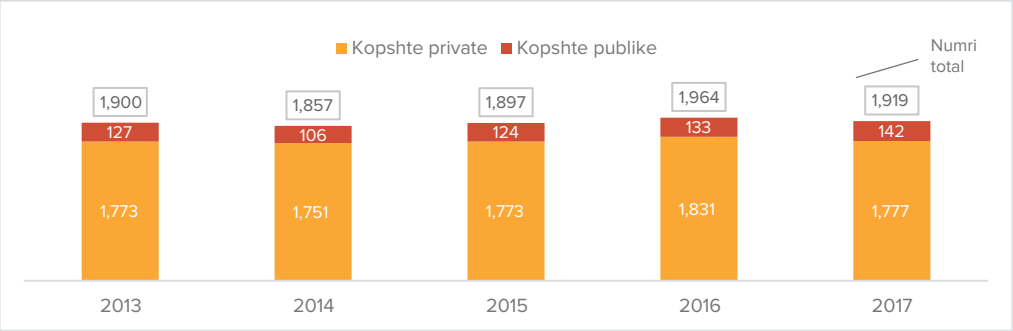
AKSESI TE INSTITUCIONET E PËRKUJDESJES SË FËMIJËVE

Aksesi te institucionet e përkujdesjes së hershme të fëmijëve do të thotë që prindërit, me një përpjekje të arsyeshme dhe të përballueshme, të mund të regjistrojnë fëmijët e tyre në institucione që i mbështesin prindërit për plotësimin e nevojave të fëmijëve të tyre. Një akses më i mirë nënkupton një kohë më të madhe për prindërit për t'ju dedikuar karrierës si dhe mundësive më të mira për punësim.

Arsimi parashkollor në vendin tonë përfshin kopshtet për fëmijë të moshës 3-6 vjeç dhe nuk është I detyrueshëm. Kopshtet ndahen në tre grupe; ku grupi i parë përfshin moshat 3-4 vjeç, i dyti moshat 4-5 vjeç dhe i treti moshat 5-6 vjeç.

Të dhënat zyrtare të INSTAT tregojnë se numri i kopshteve në vend është rritur gjatë periudhës 2013-2017. Pothuajse nëntë nga dhjetë kopshte në vend janë publike, por duket se trendi i kopshteve private është në rritje.

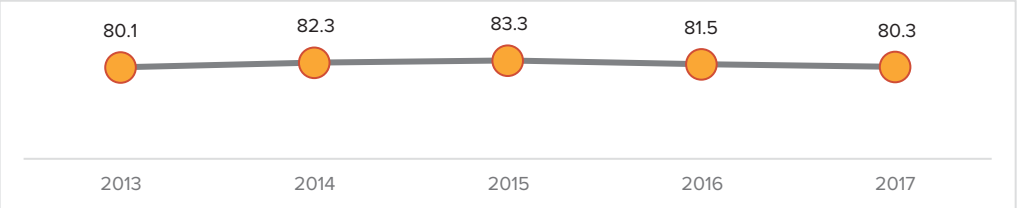
Figura 10 . Numri i kopshteve publikë dhe privatë



Burimi: INSTAT, Vjetari Rajonal 2018, 2019

Pjesëmarrja e fëmijëve në kopshte tregon se tetë nga dhjetë fëmijë në vend të moshës 3-6 vjeç janë të regjistruar në kopshte. Megjithatë, të dhënat administrative nuk sigurojnë informacion rreth kënaqësisë lidhur me cilësinë e tyre apo sa të lehtë e kanë prindërit t'i aksesojnë këto institucione, e cila mund të ndryshojnë shumë midis rajoneve të ndryshme të vendit.

Figura 11 . Pjesëmarrja e fëmijëve në kopshte (norma GER)



Burimi: INSTAT, Vjetari Rajonal 2018, 2019

Për një panoramë më të plotë dhe më të mirë të institucioneve të përkujdes së fëmijëve, analiza duhet të përfshinte dhe çerdhet. Është shumë e rëndësishme të kuptohet aksesi në çerdhe për fëmijët e vegjël të moshës 0-3 vjeç. Kjo është periudha që përfshin ushqyerjen me gji, një periudhë e pazëvendësueshme për nënën dhe fëmijën. Nëse prindërit nuk kanë akses të përshtatshëm për

çerdhet, duke nënkuptuar afërsia me shtëpitë apo çmime të arsyeshme dhe cilësi të kënaqshme, kjo mund t'i ndalojë prindërit të marrin pjesë në tregun e punës deri sa fëmijë të fitojnë pavarësi dhe të fillojë të shkojnë në kopshte ose shkollë.

Në Shqipëri, të dhënat për çerdhet mblidhen dhe administrohen nga bashkitë. Ky decentralizim bën shumë të vështirë mbledhjen e të këtyre të dhënave. Nuk ka një institucion të vetëm përgjegjës për grumbullimin e informacionit në një pikë të vetme sipas një metodologjie standarde që siguron krahasueshmëri, standardizimin dhe mbulim të të gjithë të dhënave të kësaj fushe.

KOHA PËR AKTIVITETE TË PAGUARA DHE TË PAPAGUARA

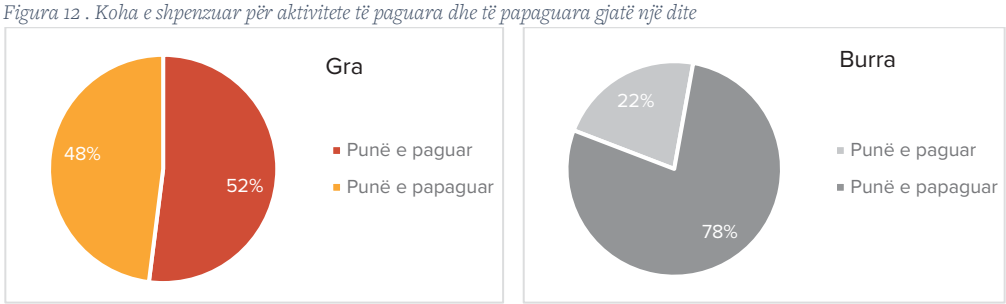
Ky seksion do të trajtojë mënyrën se si gratë dhe burrat e shpenzojnë kohën e tyre për aktivitete të paguara dhe të papaguara[31]. Kjo fushë është pjesë e agjendës 2030 dhe e treguesve nën Objektivin 5 në arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimit të grave dhe vajzave. Metodat tradicionale matëse në ekonomi për PBB-së e injorojnë punën e kryer për aktivitete të papaguara. Sidoqoftë, puna e papaguar lidhet ngushtësisht me mirëqenien dhe luan një rol të rëndësishëm në funksionimin e suksesshëm të ekonomisë, tregut të punës dhe shoqërisë.

Të dhënat tregojnë se në vendin tonë ka dallime të rëndësishme gjinore në përdorimin e kohës. Gratë i dedikojnë shumë më shumë kohë aktiviteteve të punëve të papaguara në krahasim me burrat. Të dhënat nga Anketa e Përdorimit të Kohës 2010, demonstrojnë se ka një pabarazi të ndjeshme në shpërndarjen e kohës për punë të paguar dhe papaguar midis dy gjinive.

Çdo ditë[32] gratë shpenzojnë mesatarisht 11:54 orë, në punë të paguar dhe papaguar, krahasuar me 9:54 orë për burrat; duke nënkuptuar 3:37 orë më shumë në punë të papaguar krahasuar me burrat. Nga ana tjetër, burrat harxhojnë mesatarisht 1:28 orë më shumë në punë të paguar krahasuar me gratë.

Brenda një dite, koha e shpenzuar për punë të paguar dhe papaguar për gratë është pothuaj e shpërndarë në mënyrë të barabartë, përkatësisht 52 për qind në punë të paguar dhe 48 për qind të punë të papaguar. Ndërkohë për burrat, shumica e kohës shkon për punë të paguar 78 për qind, dhe vetëm 22 për qind për punë ta papaguar.

Figura 12 . Koha e shpenzuar për aktivitete të paguara dhe të papaguara gjatë një dite

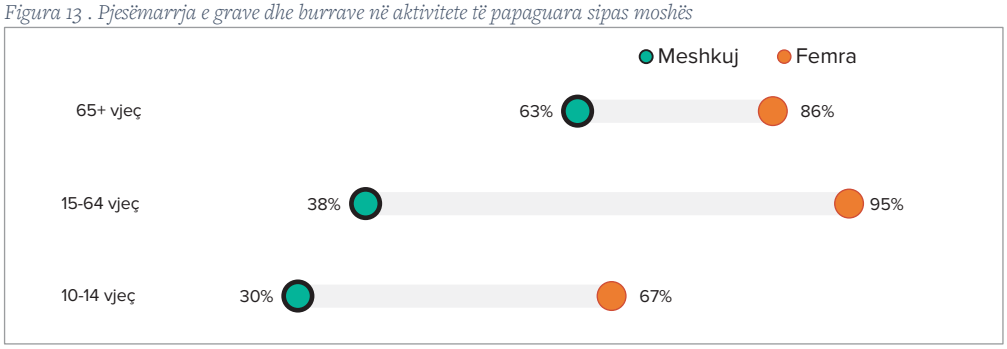


Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

[31] Aktivitetet e përfshira këtu janë: Gatimi, përkujdesja për fëmijët dhe të rriturit, pastrim dhe mirëmbajtja e shtëpisë.
[32] Popullsia 10 vjeç e lart

Kjo ndarje e pabarabartë në pjesëmarrjen e vajzave dhe djemve në aktivitete të paguara dhe të papaguara fillon që në moshë shumë të re. Pothuajse shtatë në dhjetë vajza të moshës 10-14 vjeç përfshihen në aktivitete të papaguara kundrejt 30 për qind të djemve. Kjo diferencë përforcohet më tej në grup moshën aktive të popullsisë 15-64 vjeç, në të cilën 95 për qind e grave përfshihen në aktivitete të papaguara kundrejt 38 për qind për burrat.

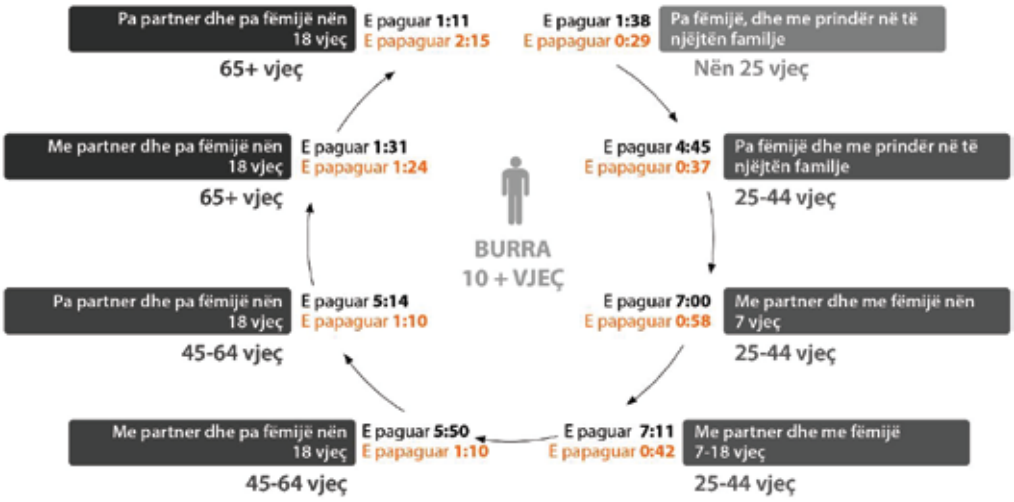
Figura 13 . Pjesëmarrja e grave dhe burrave në aktivitete të papaguara sipas moshës



Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

Të dhënat sipas cikleve të ndryshme të jetës tregojnë se në çdo hap të jetës gratë angazhohen më shumë se burrat në aktivitete të papaguara. Konkretisht, burrat harxhojnë gjysmë ore në ditë në punë të papaguar kur ata janë pa fëmije dhe me prindër në të njëjtën familje. Në momentin që ata hyjnë në një marrëdhënie, angazhimi i tyre në punë të papaguara rritet me rreth gjysmë ore, duke shpenzuar kështu pothuaj një orë të ditës në punë të papaguar. E njëjta situatë paraqitet për moshat 25-44 vjeç, dhe vetëm pas të 45-ve burrat fillojnë të angazhohen më shumë në punë të papaguar, me rreth gjysmë ore më shumë deri në moshën e pensionit, ku arrijnë deri në 2 orë në ditë.

Figura 14 . Koha e harxhuar në aktivitete të paguar ose papaguar gjatë në faza të ndryshme te jetës, burrat

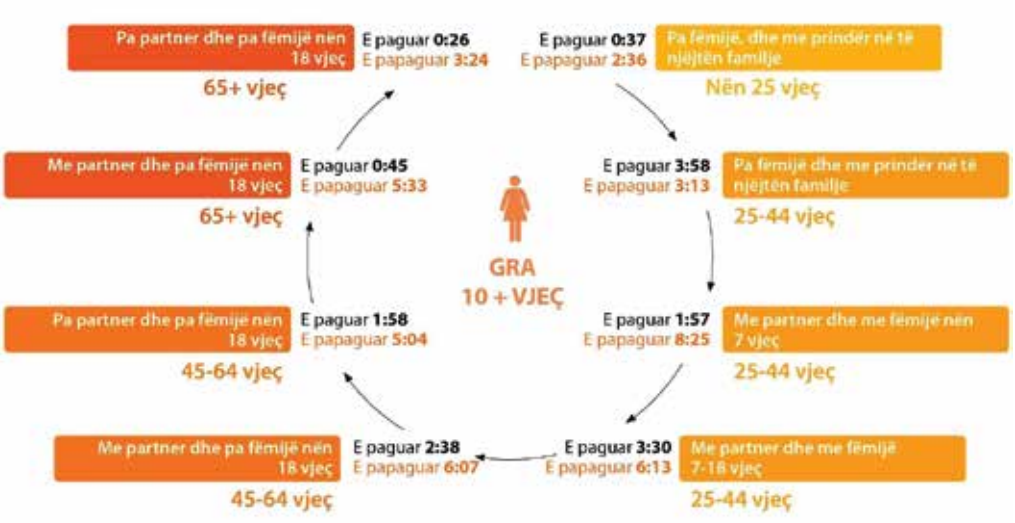


Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

Gratë angazhohen në punë të papaguar për rreth dy orë e gjysmë kur janë pa fëmijë dhe me prindër në të njëjtën familje. Në momentin që ato janë në një marrëdhënie angazhimi i tyre në

punë të papaguar rritet në rreth tre orë, dhe kur bëhen me fëmijë ato harxhojnë mesatarisht tetë orë në ditë në punë të papaguar.
Kur fëmijët rriten përfshirja e tyre në punë të papaguar është rreth 6 orë në ditë dhe në moshën e pensionit ato harxhojnë mesatarisht 3 orë në ditë në aktivitete të papaguara.

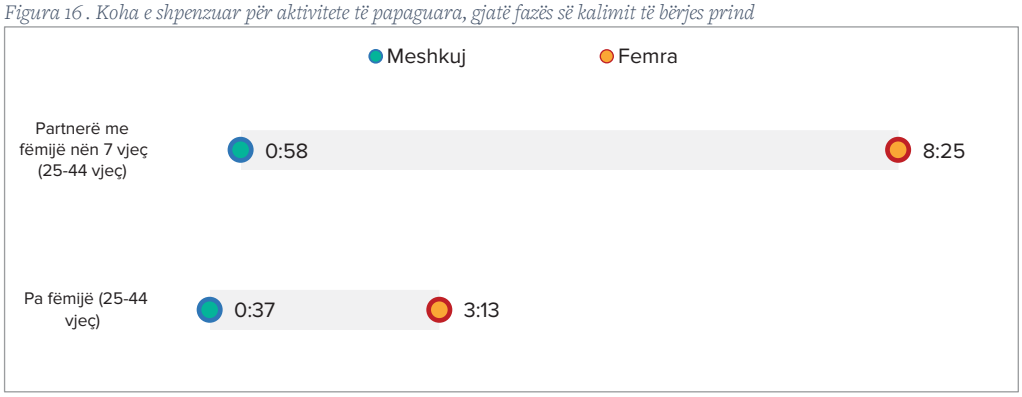
Figura 15 . Koha e harxhuar në aktivitete të paguar ose papaguar gjatë në faza të ndryshme te jetës, gratë



Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

Të paturit e fëmijëve është një zgjedhje personale, e cila mund të ketë ndikim mbi karrierën e prindërve. Sidoqoftë, ky ndikim është shumë i ndryshëm mbi gratë dhe burrat. Gratë me fëmijë të vegjël nën 7 vjeç angazhohen për më shumë se 8 orë në ditë në punë të papaguar, krahasuar me pothuaj një orë për burrat. Kjo është rreth shtatë orë në ditë më shumë.

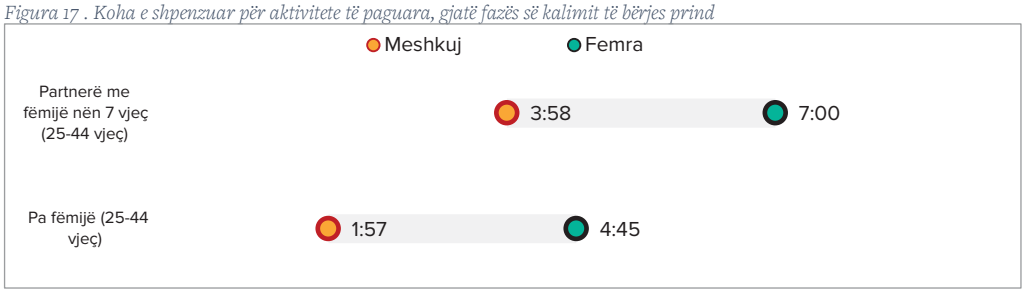
Figura 16 . Koha e shpenzuar për aktivitete të papaguara, gjatë fazës së kalimit të bërjes prind



Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

Nën këto kushte, mund të jetë shumë e vështirë për gratë që të angazhohen në aktivitete të paguara. Të dhënat tregojnë se gratë që nuk kanë fëmijë të vegjël angazhohen në punë të paguara mesatarisht 4 orë, krahasuar me 2 orë kur ato kanë fëmijë të vegjël.

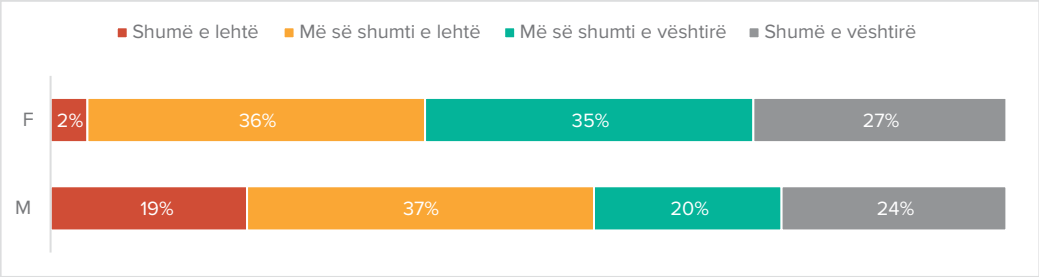
Figura 17 . Koha e shpenzuar për aktivitete të paguara, gjatë fazës së kalimit të bërjes prind



Burimi: Anketa e Përdorimit të Kohës, 2010

Një anketë më e re e kryer nga Eurofond, Cilësia e jetës 2016, tregoi se 38 për qind e grave e kishin të lehtë të kombinonin punën me përgjegjësitë familjare, krahasuar me 56 për qind të burrave. Nga ana tjetër, 62 për qind e kishin të vështirë të kombinonin punën me aktivitete e përkujdesjes familjare, krahasuar me 44 për qind të burrave.

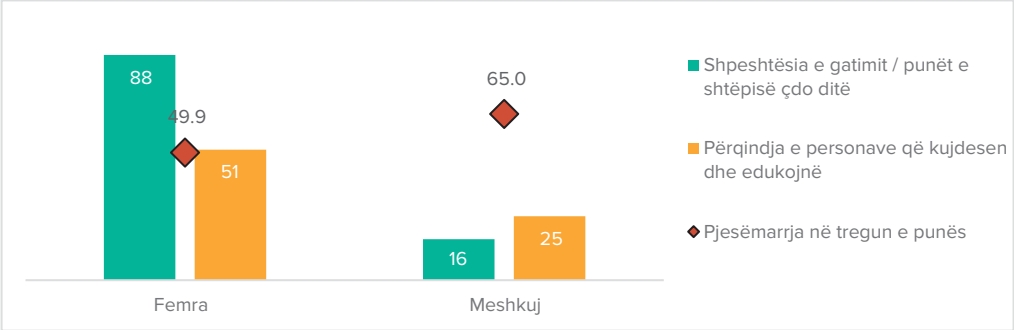
Figura 18 . Kombinimi i punës së paguar me përgjegjësitë familjare



Burimi: Anketa e Cilësisë së Jetës 2016, llogaritje IDRA

Të dhënat nga e njëjta anketë tregojnë se gjatë një dite, 88 për qind e grave përfshihen në aktivitete të gatimit ose që lidhen me shtëpinë krahasuar me 16 për qind të burrave. E njëjta diferencë vihet re në aktivitete të edukimit dhe përkujdesjes së fëmijëve, gjyshërve ose personave me aftësi të kufizuar. Anketa e forcës së punës tregon norma pjesëmarrje në tregun e punës më të ulta për gratë, përkatësisht 49.9 për qind krahasuar me 65 për qind të burrat, duke theksuar se pjesëmarrja e pabarabartë në tregun e punës mund të ndikohet nga pabarazia e përfshirjes në punë të papaguar, duke i mbajtur larg gratë nga tregu u punës ose duke i kufizuar në mundësitë e tyre për karrierë.

Figura 19 . Përqindja e personave të përfshirë në aktivitete, 2016

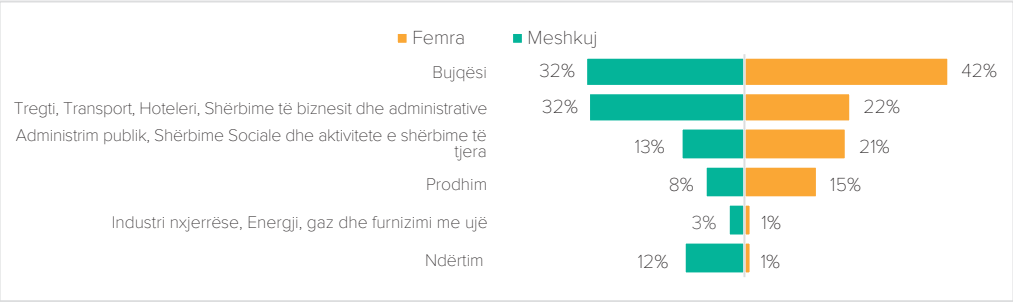


Burimi: Raporti i Indeksit të Barazisë gjinore, Anketa e Cilësisë së Punës, 2016, Anketa e Forcave të Punës 2016

PUNËSIMI

Të dhënat zyrtare për normat e punësimit në vend tregojnë se historikisht gratë kanë norma më të ulëta të pjesëmarrjes në tregun e punës dhe në punësim. Më konkretisht, sipas INSTAT-it, normat e punësimit për vitin 2019 në vend ishin 54 për qind për gratë dhe 68 për qind për burrat (AFP, 2019). Bujqësia është sektori në ekonomi[33] ku janë të punësuar më shumë persona, me norma punësimi përkatësisht 42 për qind për gratë dhe 32 për qind për burrat.

Figura 20. Struktura e punësimit sipas aktivitetit ekonomik, 2019

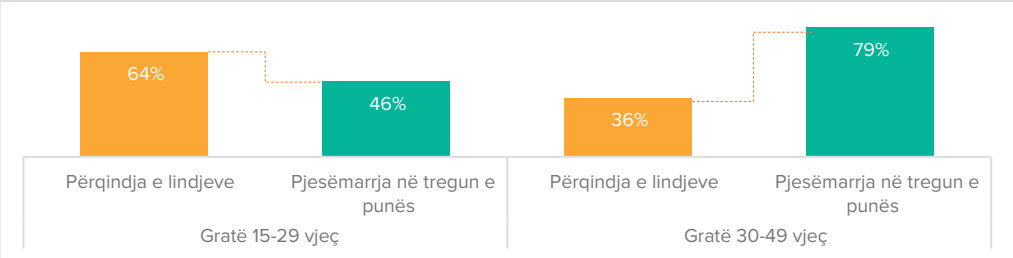


Burimi: INSTAT

Qëllimi i këtij seksioni nuk është të vërë në pah hendekun gjinor të pagës në tregun e punës dhe diferencat në nivelet e punësimit, por të përqendrohet te evidentimin e arsyeve të cilat mund të jenë shkaku i këtyre diferencave. **Të dhënat tregojnë se për gratë, ka një lidhje negative midis periudhës më aktive të lindshmërisë (mosha 15-29 vjeç) dhe pjesëmarrjes në tregun e punës.** Të dhënat zyrtare nga INSTAT-i, tregojnë se gjatë vitit 2019, 64 për qind e lindjeve në vend kanë ndodhur nga gratë në moshën 15-29 vjeç dhe 36 për qind nga gratë të moshës 30-49 vjeç. Duke analizuar pjesëmarrjen në tregun e punës për gratë për të njëjtat grup mosha, ka një rritje të rëndësishme të këtij treguesi në moshën 30-49 vjeç krahasuar me grup moshën 15-29 vjeç. Lidhja e zhdrejtë e pjesëmarrjes së punësimit dhe përpjesës së lindjeve të ndodhura nga gratë në grup mosha të ndryshme, mund të lidhet me rënien e normave të lindshmërisë pas moshës 30 vjeç për gratë në vendin tonë, duke nënkuptuar se pasja e fëmijëve të vegjël mundet potencialisht të jetë e lidhur me pjesëmarrjen më të ulët të grave në tregun e punës para të tridhjetave.

Të dhënat për normat e punësimit sipas numrit të fëmijëve mund të jepnin një pamje më të mirë dhe të drejtpërdrejtë nëse numri i fëmijëve ndikon në normat e punësimit në vend. Ky lloj informacioni aktualisht nuk është i mundur të llogaritet nga Anketa e Forcave të Punës e kryer nga INSTAT.

Figura 21 . Përqindja e lindjeve dhe normave të punësimit të grave, 2019

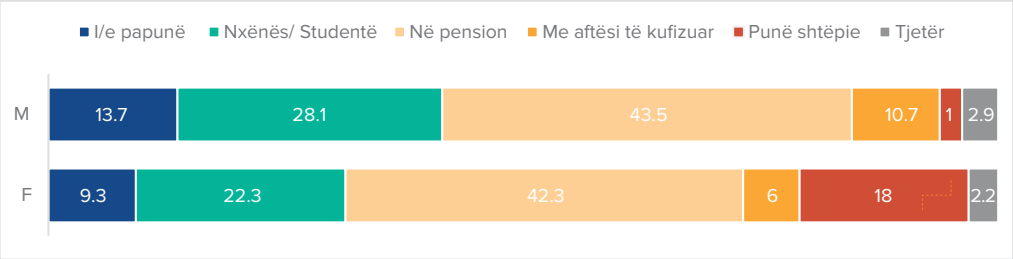


Burimi: INSTAT

[33] Klasifikimi NACE Rev. 2

Për të hulumtuar më thellë , gratë vetëdeklarojnë në Anketën e Forcave të Punës, arsyet pse ato nuk janë aktive në tregun e punës. Kjo Anketë për vitin 2019 tregon se rreth 18 për qind e grave të moshën 15 vjeç e lart janë jashtë tregut të punës për shkak të angazhimeve me punët e shtëpisë.

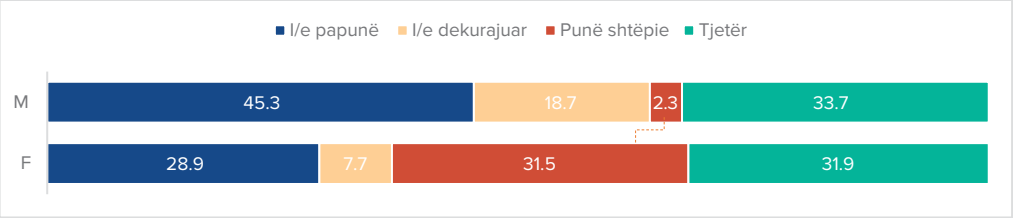
Figura 22. Arsyet e inaktivitetit, popullsia 15 vjeç, 2019



Burimi: Anketa e Forcave të Punës, 2019

Nga ana tjetër, vetëm 1 % e burrave deklarojnë arsyen e inaktivitetit të tyre.[34]
Analiza shkon më tej duke u përqendruar vetëm te të rinjve e moshës 15-29 vjeç, duke e konsideruar këtë grupmoshë si më aktive lidhur me lindshmërinë. Për vitin 2019 popullsia e re 15-29 vjeç e cila nuk është as në punësim dhe as në arsim ose trajnim ka diferenca të rëndësishme gjinore lidhur me shkaqet e vet deklaruara për këtë inaktivitet. Rreth 31,5 për qind e vajzave të kësaj grupmoshe deklaron se nuk është në punësim apo arsim, për arsye familjare kundrejt 2 për qind të djemve.[35]

Figura 23. Të rinjtë (15 -29 vjeç) as në punësim dhe as në arsim ose trajnim sipas arsyeve, 2019



Burimi: Anketa e Forcave të Punës, 2019

Hendeku gjinor në pagë

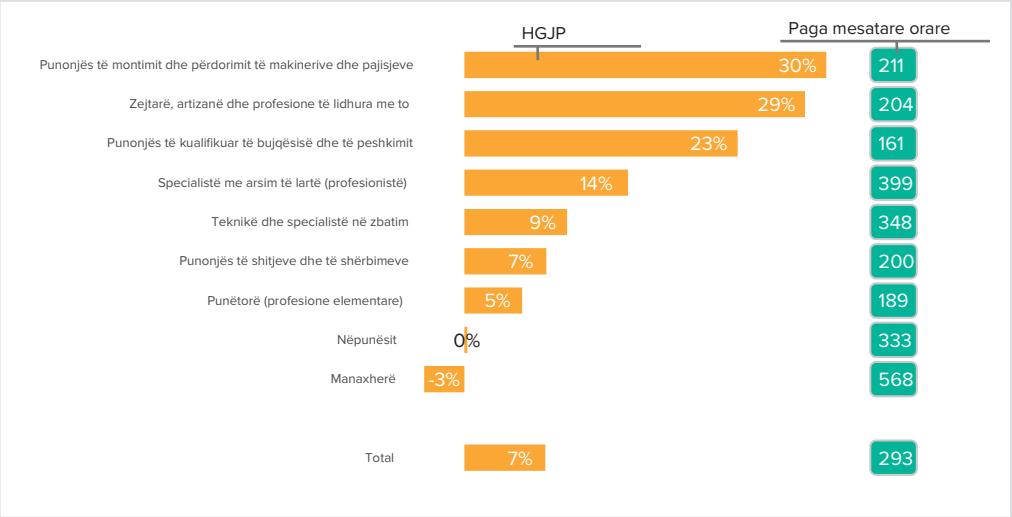
Për vitin 2018 **niveli i hendekut gjinor në pagë, në vend është 7 për qind,** duke nënkuptuar se mesatarja e pagës së grave është sa 93 % e pagës së burrave në vend. Gjatë këtij viti, INSTAT, zhvilloi për herë të parë Anketën e Matjes së Të Ardhurave nga Puna, si burimi kryesor i llogaritjen së këtij treguesi nga Eurostat-i. Në këtë mënyrë sigurohen të dhëna të sakta dhe të harmonizuara me kontekstin ndërkombëtar lidhur me të ardhurat, për politikëbërësit dhe për personat që kanë qëllime kërkimore. Hendeku gjinor në pagë sipas grupeve të profesioneve[36] **tregon që ka një lidhje midis këtij treguesi dhe të ardhurave mesatare. Profesionet me një nivel mesatar më të lartë të të ardhurave tregojnë se kanë një nivel më të ulët të HGJP. Kjo nënkupton se gratë kanë më shumë gjasa të diskriminohen në pagë, në profesionet më pak të paguara krahasuar me profesionet me shumë të paguara.**

[34] Ndryshimi midis personave të papunë dhe atyre të dekurajuar është se personat e papunë janë ata që kërkojnë për një punë, por nuk e gjejnë një të tillë. Ndërkohë një person konsiderohet i dekurajuar nuk kërkon për punë.

[35] Burimi: INSTAT, Anketa e Forcave të Punës 2019, aksesuar tetor 2020:
Linku: http://www.instat.gov.al/media/6943/njoftim-per-media-lfs-vjetore-2019_eng.pdf

[36] Klasifikimi ISCO – 08

Figura 24. Hendeku gjinor në pagë sipas profesioneve dhe paga mesatare orare, HGJP-ISCO 08

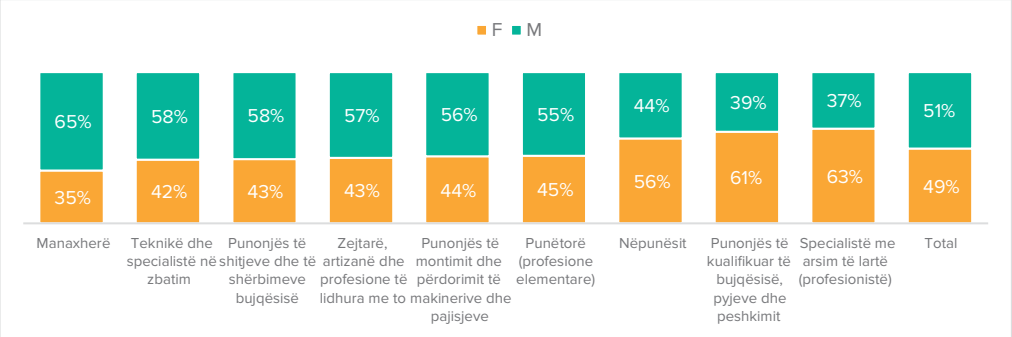


Burimi: INSTAT, Anketa Strukturore e të Ardhurave, 2018

Më konkretisht, hendeku gjinor për menaxherët, që është dhe profesioni më mirë i paguar, është negativ (minus 2 për qind) duke treguar se gratë të cilat punojnë në këtë profesion paguhen mesatarisht pak më shumë se burrat. Nga ana tjetër, në grupet e profesioneve që janë më pak të paguara, HGJP është më i lartë. Punonjës të montimi dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve, zejtarë, artizanë dhe profesione të lidhura me to, punonjës së kualifikuar të bujqësisë dhe të peshkimit kanë HGJP më të lartë dhe janë dhe në profesionet me pak të paguara.

Për sa i përket punonjësve profesionistë, niveli i lartë i HGJP mund të ndikohet nga pjesëmarrja e lartë e grave në këtë profesion (63 për qind) dhe një nivel i lartë page mesatare.

Figura 25. Struktura e punësimit sipas gjinisë dhe profesioneve



Burimi: INSTAT, Anketa Strukturore e të Ardhurave, 2018

Gratë janë të nën përfaqësuara në disa profesione. Për shembull, në profesionet e paguara më shumë, si menaxherët dhe punonjës të montimit, përfshinë përkatësisht 35 dhe 44 për qind gra të punonjësve të përfshira në këto profesione. Veçimi i profesioneve është një faktor që ndikon hendekun gjinor në pagë. **Një zgjidhje e këtij problemi mund të jetë arsimi i grave dhe vajzave në faza të hershme, duke i marrë në konsideratë stereotipat dhe rolet gjinore dhe duke i inkurajuar ato për të zgjedhur profesione jo në bazë të gjinisë. Për më tepër, duhet të sigurohet një orientim më konkret për zhvillimin e karrierës së tyre gjatë vitit të fundit të studimeve të larta për t'i orientuar vajzat dhe djemtë më mirë në zgjedhjet e tyre të ardhme për punësim.**

PENSIONET

Të dhënat nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore tregon se hendeku gjinor në pensione është rreth 20 për qind , duke nën kuptuar se **gratë paguhen rreth 80 për qind të pagesës së pensionit të burrave.**

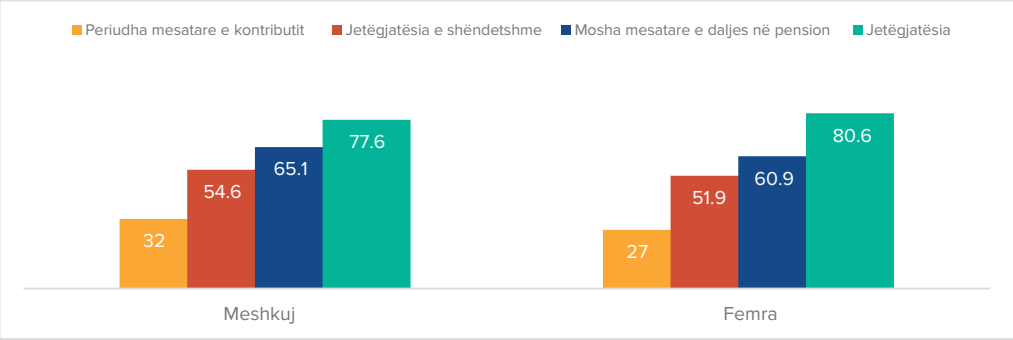
Tabela 1. Niveli i pensioneve sipas gjinisë dhe vitit (në Lek)

	Femra	Meshkuj	Total
2016	13.098	15.969	14.508
2017	13.003	15.976	14.454
2018	12.830	15.857	14.463
2019	13.165	16.293	14.851

Burimi: Instituti i Sigurimeve Shoqërore

Sipas Institutit të Sigurimeve Shoqërore, në vitin 2019 mosha mesatare e daljes në pension për burrat është 65,1 vjeç dhe për gratë është 60, 8 vjeç. Nga ana tjetër, jetëgjatësia e grave është rreth 80,6 vite dhe ajo e burrave është 77, 6 vite (INSTAT, 2019). Kjo nënkupton që në momentin e daljes në pension, numri mesatar i viteve që një grua do të qëndrojë në pension është 20 vjet krahasuar me 12,5 vite për burrat.

Figura 26. Periudha e kontributit, mosha mesatare e pensioneve dhe jetëgjatësia, 2019



Burimi: Instituti i sigurimeve shoqërore, INSTAT

Gratë përfitojnë rreth 19 për qind më pak pension se burrat, dhe nga ana tjetër, për shkak të një jetëgjatësie më të lartë, ato duhet të mbahen nga "sistemi" rreth 7 vite më shumë se burrat. Në terma të cilësisë së jetës, jetëgjatësia e shëndetshme është rreth 51,9 vite për gratë krahasuar me 54,6 vite.[37] Kjo tregon se gratë jetojnë rreth 3 vite më pak vite të shëndetshme në krahasim me burrat, dhe pse jetëgjatësia e tyre është më e lartë.

Figura 27. Periudha mesatare e marrjes së pensionit në vite, 2019

Burimi: Instituti i Sigurimeve Shoqërore, INSTAT

[37] Burimi: INSTAT, "Indeksi i barazisë gjinore", Aksesuar shtator 2020,
Link: http://instat.gov.al/media/6657/gender_equality_index_for_the_republic_of_albania_2020_alb.pdf

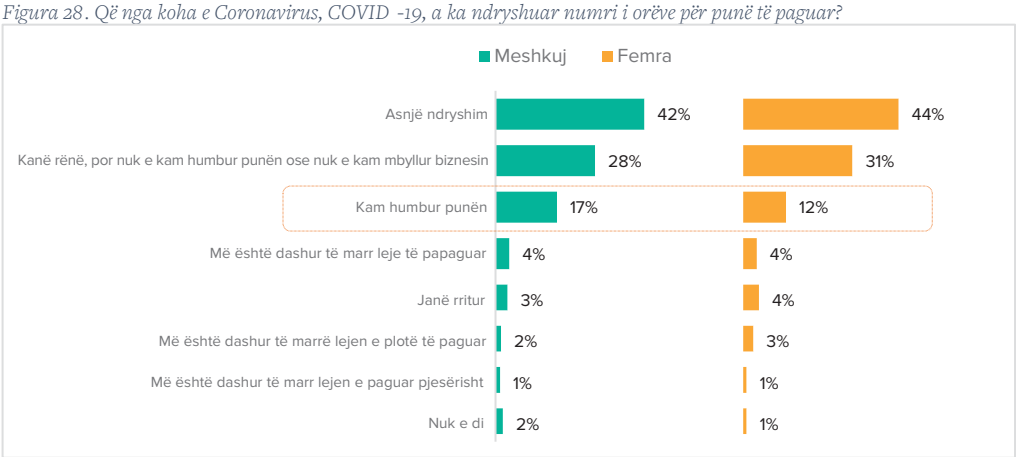
NDIKIMI I COVID-19

Coronavirusi (zyrtarisht i njohur si SARS-CoV-2 ose COVID-19) u raportuar fillimisht në dhjetor 2019, në Wuhan, një provincë e Hubeit në Kinë. Shumica e qeverive adoptuan rekomandime dhe rregulla të qarta për të kufizuar shpërndarjen e pandemisë. Në Shqipëri, Ministria e Shëndetit dhe Mbrojtjes Sociale monitoron dhe mban komunikim për shtyp rreth informacioneve të përditësuara lidhur me COVID-19 në vend. Numri i detajuar dhe i azhurnuar i rasteve publikohet në faqen zyrtare të internetit të ministrisë.

Për të pasur një pamje të plotë të ndikimit që kjo pandemi ka sjellë për shoqërinë, do të ishte shumë i kufizuar trajtimi i COVID-19 vetëm si një çështje të lidhur me shëndetin. Izolimi ka shkaktuar një shok shoqëror dhe ekonomik, dh gratë janë në zemër të përpjekjeve për përkujdesje gjatë kësaj kohe. Sipas një vlerësimi të shpejtë të kryer nga UN Women në Shqipëri në prill 2020, të dhënat tregojnë se pandemia ka rënduar më tepër situatën e grave se sa të burrave kur flitet për situatën në vendin e punës, familjes apo aktiviteteve të përkujdesjes dhe gjendjes psikologjike dhe mendore.

Rreth katër në dhjetë persona, nuk kanë pasur ndikim në numrin e orëve të punës gjatë pandemisë. Rreth 28 për qind e burrave dhe 31 për qind e grave kanë deklaruar se kanë pasur një ulje të orëve të punës. **Më shumë burra kanë deklaruar se kanë humbur punën krahasuar me gratë, përkatësisht 17 për qind dhe 12 për qind.**

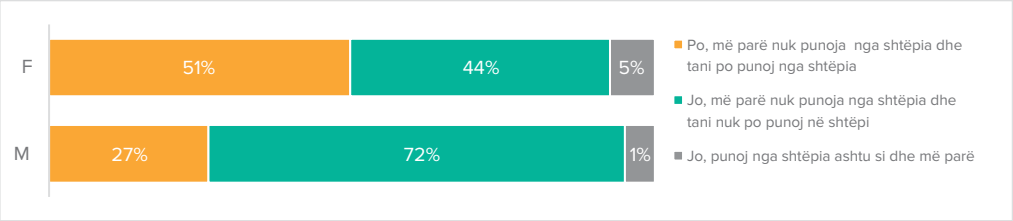
Figura 28. Që nga koha e Coronavirus, COVID -19, a ka ndryshuar numri i orëve për punë të paguar?



Burimi: Vlerësimi i shpejtë gjinor i ndikimit të COVID - 19 tek gratë dhe burrat në Shqipëri, prill 2020

Rreth gjysma e grave deklaruan se kanë ndryshuar vendin e punës nga të punuarit jashtë shtëpie, në të punuarit në shtëpitë e tyre. Për burrat, rreth shtatë në dhjetë nuk e kanë ndryshuar vendin e punës dhe ato kanë vazhduar të punojnë jashtë shtëpie.

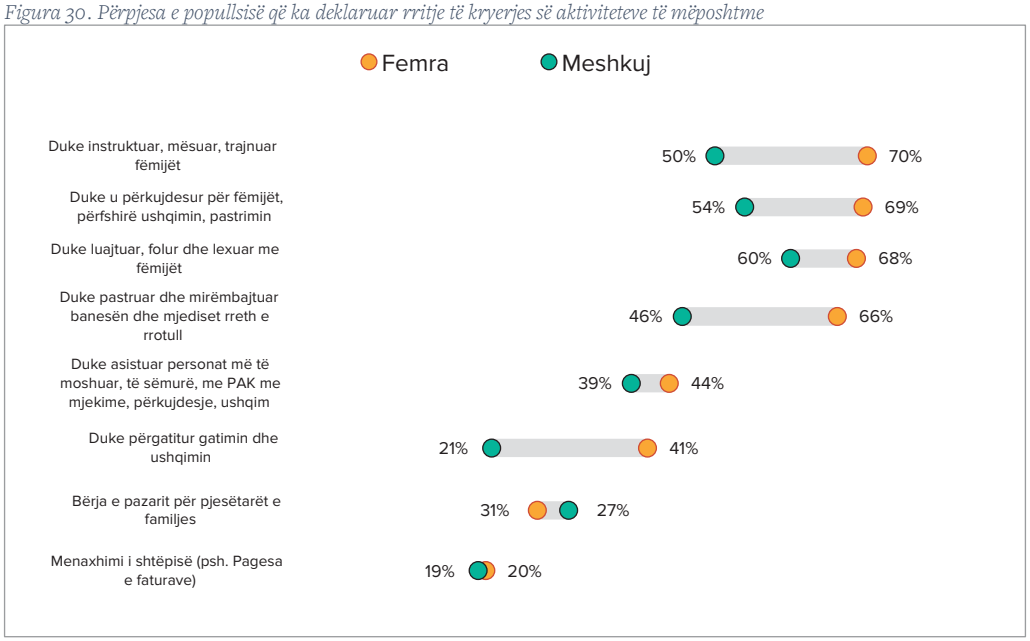
Figura 29. Që nga përhapja e Coronavirus COVID -19, a ka ndryshime të vendit tuaj të punës?



Burimi: Vlerësimi i shpejtë gjinor i ndikimit të COVID - 19 tek gratë dhe burrat në Shqipëri, prill 2020

Duke qenë se më shumë gra janë duke punuar nga shtëpia, kjo ka sjellë një ndikim në rritjen e përfshirjes së tyre në aktivitete të përkujdesjes. Rreth 70 për qind e grave deklaruan se përfshihen më shumë në instruktimin dhe mësimin e fëmijëve, rreth 66 për qind deklaruan se përfshihen më shumë në pastrim dhe mirë mbajtje të shtëpisë. Burrat tregojnë një rritje të përfshirjes së tyre në bërjen e pazareve në krahasim me gratë, përkatësisht 31 për qind dhe 27 për qind.

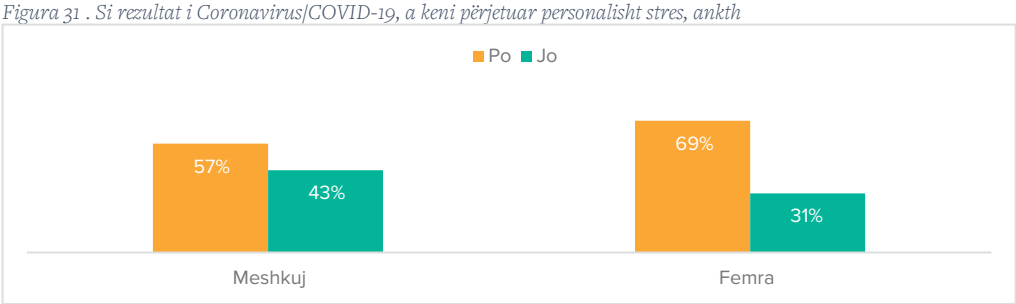
Figura 30. Përpjesa e popullsisë që ka deklaruar rritje të kryerjes së aktiviteteve të mëposhtme



Burimi: Vlerësimi i shpejtë gjinor i ndikimit të COVID - 19 tek gratë dhe burrat në Shqipëri, prill 2020

Ndikimi i COVID-19 në shëndetin psikologjik dhe mendor është një fushë tjetër studimi me rëndësi. Rreth shtatë në dhjetë gra deklaruan se pandemia ka ndikuar në shëndetin e tyre psikologjik, mendor dhe emocional (si p.sh., stres dhe ankth), krahasuar me 57 për qind të burrave.

Figura 31 . Si rezultat i Coronavirus/COVID-19, a keni përjetuar personalisht stres, ankth



Burimi: Vlerësimi i shpejtë gjinor i ndikimit të COVID -19 tek gratë dhe burrat në Shqipëri, prill 2020

Covid-19 bëri që më shumë gra të punojnë nga shtëpitë e tyre duke rritur angazhimin e tyre në aktivitete të përkujdesjes dhe të shtëpisë; nga ana tjetër, më shumë burra kanë humbur punët dhe nga ana tjetër nuk kanë rritur angazhimin e tyre në aktivitetet për shtëpinë në të njëjtën masë si gratë. Të gjithë këto faktorë kanë shkaktuar më shumë stres dhe ankth te gratë.

Ky seksion paraqet një përmbledhje të praktikave më të mira të identifikuara në shtetet e BE dhe më gjerë, në lidhje me politikat miqësore ndaj familjes. Për më tepër paraqet dhe raste nga sektori privat se si politikat familjare të përgjegjshme ndaj familjes zbatohen.

Ekuilibri Punë-Jetë ka të bëjë me ndërthurjen e angazhimeve familjare, kohën e lirë dhe punën, përfshirë punën e paguar dhe të papaguar. Nëpër vendet e OECD-së[38] , koha mesatare e shpenzuar për kohën e lirë dhe kujdesin personal nga njerëz të punësuar me kohë të plotë varion nga rreth 14 deri në 16.5 orë në ditë. Burrat e punësuar me kohë të plotë gëzojnë 30 minuta më shumë kohë të lirë dhe kohë të kujdesit personal sesa gratë, ndërsa të rinjtë dhe të moshuarit kalojnë 50 dhe 25 minuta më shumë, përkatësisht se në moshën e mesme. Në 13 vendet e OECD me të dhëna të disponueshme, pjesa e popullsisë që punon me orë të gjata në punë të papaguar varion nga 7% në 17%. Kur merret parasysh koha e punës së paguar dhe e papaguar së bashku, gratë punojnë, mesatarisht, 25 minuta më shumë në ditë sesa burrat. Kënaqësia mesatare me përdorimin e kohës, e matur në një shkallë 0-10, kurrë nuk i kalon tetë dhe mund të jetë aq e ulët sa 5.6. Njerëzit e moshës së mesme janë vazhdimisht më pak të kënaqurit me kohën e tyre të përdorimit.

Sipas një studimi[39] botuar nga UNICEF në 2019, Suedia, Norvegjia dhe Islanda zënë tre vendet e para në tabelën e ligave të politikave kombëtare, miqësore me familjen. Të tre vendet renditen në treshen e parë të 31 vendeve të renditura për leje lindje për babain të paguar dhe ofrimin e aksesit të kujdesit ndaj fëmijëve fëmijëve nën moshën tre vjeç në qendrat e kujdesit për fëmijët. Norvegjia ofron leje më të paguara për nënat sesa Islanda dhe Suedia, si për sa i përket javëve aktuale dhe javëve ekuivalente me normë të plotë (d.m.th., të rregulluara nga shkalla e pagesës për një prind në fitimet mesatare).

Marrëveshjet për lejet

Leja prindërore

SUEDIA
Në Suedi, leja prindërore mund të merret nga 60 ditë para lindjes deri sa fëmija të mbushë moshën 12 vjeç. Leja është e paguar dhe ka një kohëzgjatje prej 480 ditësh për fëmijë, por vetëm 96 ditë mund të përdoren pasi fëmija bëhet katër vjeç.

Përgjatë vitit të parë të lindjes së fëmijës të dy prindërit mund të marrin njëkohësisht deri në 30 ditë leje prindërore.

NORVEGJIA
Norvegjia ofron një sistem fleksibël të lejes prindërore duke përcaktuar një kuotë për nënën, një kuotë për babain dhe një periudhë të përbashkët që prindërit mund të ndajnë.
Kuota e nënës është 15 javë me mbulim finaciar prej 100 përqind, dhe 19 javë të tjera me 80 përqind. Përveç kuotës së nënës, nëna gjithashtu ka të drejtë të marrë leje tre javët e fundit para datës së lindjes.

Kuota e babait është e mbuluar në mënyrë të barabartë dhe mund të merret nga java e shtatë pas lindjes në javë të ndara ose të gjitha së bashku.

Periudha e përbashkët është 16 javë me mbulim finaciar prej 100 përqind dhe 18 javë me 80 përqind të cilën prindërit mund ta ndajnë. Kur babai merr lejen prindërore nga periudha e përbashkët, nëna mund të punojë, të studiojë ose të merret me një veprimtari tjetër të miratuar.

[38] Burimi: Indeksi i vendeve të OECD i konsultuar në Shtator 2020
link: https://www.oecd-ilibrary.org//sites/e6597da1-en/index.html?itemId=/content/component/e6597da1-en#
[39] Burimi: Studimi i politikave miqësore me familjen UNICEF 2019, i konsultuar në Shtator 2020
link: https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf

Leja e lindjes për babain

NORVEGJIA
Kur vetëm babai ka të drejtë të përfitojë leje, leja e lindjes është 40 javë me me mbulim finaciar prej 100 përqind dhe 50 javë me 80 për qind.

Baballarët në Norvegji duhet të marrin minimumi dy muaj leje lindje. Kompanitë, për shkak të sistemit të vendosur janë të vetëdijshme se një baba i ri duhet të kujdeset për fëmijën e porsalindur dhe kjo praktikë pranohet lehtësisht.

SLLOVENIA
Babai ka të drejtën e lejes së lindjes për 30 ditë kalendarike të paguara plotësisht si dhe një shtesë prej 10 ditësh në rast të lindjes së binjakëve apo shtesës prej 20 ditë për lindjen e trinjakëve).
Leja për përkujdesje ndaj fëmijës

SUEDIA
Në rastin kur një fëmijë është sëmurë, një prind në Suedi ka të drejtën e lejes për 120 ditë për çdo fëmijë deri sa fëmija të mbushë moshën dymbëdhjetë vjeç. Leja e përkujdesjes ndaj fëmijës mbulohet financiarisht në masën prej 80 përqind. Përveç kësaj, prindërit mund të marrin shtatë ditë pushimi pa dorëzuar raport mjekësor.

Rregullimet për përfitimet financiare

SUEDIA
Suedia ofron kontribut financiar prej 120 euro në muaj për çdo fëmijë deri sa të arrijnë moshën gjashtëmbëdhjetë vjeç.

NORVEGJIA
Shteti norvegjez ofron shkollim dhe mjete shkollore falas si libra dhe materiale të tjera, si dhe shërbime shëndetësore falas për fëmijët deri në moshën 18 vjeç.

AUSTRIA
Austria ofron falas të gjitha programet e kontrollit mjekësor në Broshurën Nënë-Fëmijë, gjatë shtatëzënësisë, dhe derisa fëmija të mbushë moshën pesë vjeç, nëse këshillohen mjekët e panelit të kompanisë së sigurimit shëndetësor.

KROACIA
Përfitimi financiar për lejen e lindjes për një nënë të punësuar apo vetëpunësuar, nëse plotëson kushtet e kontributeve për sigurimet shoqërore është në masën 100 përqind të pagës së saj. Nëse kushtet e sigurimeve shoqërore nuk përmbushen, përfiton një shumë prej 310 euro në muaj.
Shpërblim për prindërit

SLOVENIA
Shpërblimi prindëror në Slloveni është për nënat ose për baballarët 77 ditë pas lindjes së fëmijës, të cilët nuk janë të siguruar për të përfituar lejen prindërore (studentë apo të papunë), në vlerën 258.09 Euro në muaj.

Ndihmë për përkujdesjen ndaj fëmijës

AUSTRIA
Që nga marsi 2017, Austria ka miratuar një sistem të ri të ndihmës për përkujdesjen ndaj fëmijës, të quajtur tarifa e sheshtë e cila është në vlerën nga 14.53 në 33.88 euro në ditë, në varësi të

kohëzgjatjes së zgjedhur për shpërblimin financiar. Kohëzgjatja e ndihmës është 365 ditë deri në 851 ditë nga data e lindjes së fëmijës kur kërkohet nga njëri prind dhe 456 ditë deri në 1063 ditë nga data e lindjes së fëmijës nëse kërkohet nga të dy prindrit. Ndërsa sistemi tjetër i ndihmës së përkujdesjes ndaj fëmijës është i lidhur me të ardhurat, vlera e përfitimit është 80 përqind e të ardhurave të fundit për një kohëzgjatje jo më shumë se 365 ditë pas lindjes së fëmijës kur kërkohet nga njëri prind, dhe jo më gjatë se 426 ditë kur kërkohet nga të dy prindrit.

Qasja në përkujdesin ndaj fëmijës

AUSTRIA
Austria ofron çerdhe si ambiente të kujdesit ditor të cilat janë të përshtatshme për nevojat e fëmijëve të vegjël deri në moshën tre vjeç. Për më tepër, qeveria ofron "qëndra ditore të kujdesit për fëmijët e punonjësve" të cilat janë në vendin e punës, ose afër dhe në dispozicion të punonjësve dhe fëmijëve të tyre.

Përveç kësaj, sistemi austriak ka dhe kujdes prindëror ditor ku baballarët dhe nënat kujdesen për një ose më shumë fëmijë në shtëpinë e tyre. Financimi bëhet përmes kontributeve të prindërve, subvencioneve publike dhe pjesërisht përmes ndihmave të kujdesit për fëmijët. Gjithashtu gjyshet dhe gjyshërit mund të punësohen për ndihmë të përkushtuar ekskluzivisht për kujdesin e fëmijëve.

Përveç shkollave publike dhe private, ofrohen dhe shkollat e hapura përgjatë gjithë ditës, të cilat ofrojnë zgjidhje alternative për fëmijët e moshës shkollore.

Rregullimet e punës

Mbrojtja nga largimi prej punës

AUSTRIA
Austria ka rregulluar mbrojtjen e punonjësve gjatë shtatëzënësisë, lejes së lindjes, apo punësimit me kohë të pjesshme duke përcaktuar një periudhë kohore në të cilën punonjësit nuk mund të largohen nga puna.

Gratë nuk lejohet të pushohen nga puna gjatë shtatëzënësisë dhe deri katër muaj pas lindjes, gjatë lejes së lindjes dhe deri në katër javë pas përfundimit të saj. Punonjësit që zgjedhin të punojnë me kohë të pjesshme pas lindjes së fëmijës nuk mund të largohen nga puna gjatë kohëzgjatjes së kontratës me kohë të pjesshme deri në katër javë pas përfundimit të kontratës. Ky rregull aplikohet derisa fëmija të bëhet katër vjeç.

Kushte pune fleksibël

KROACIA
Në rastet kur fëmija kërkon përkujdesje të shtuar ose të veçantë për shkak të shëndetit apo zhvillimit, të vërtetuar me raport mjekësor, një nga prindërit e punësuar ose të vetëpunësuar, ka të drejtë të punojë gjysmën e orëve të t të punës në mënyrë që t'i sigurojë kujdesin e duhur fëmijës. Ky përfitim mund të përdoret pas mbarimit të lejes prindërore dhe mund të zgjasë derisa fëmija të mbush tre vjeç. Gjatë kohës që prindi ushtron të drejtën për të punuar me kohë të pjesshme, përfiton njëkohësisht ndihmë financiare prej 310 euro në muaj të mbuluara nga Fondi Kroat i Sigurimeve Shëndetësore.

Në sektorin privat ***IBM Corporation***[40] merret si një rast studimi, edhe pse jep një përmbledhje të ekuilibrit të jetës-punës pa detaje specifike për çështjet gjinore. Vëmendja e IBM për problemet e jetës së punës filloi në fillim të viteve 1960, ku kompania krijoi një leje pa leje një-vjeçare dhe në 1980 kompania pioniere oraret individuale të punës duke lejuar një fleksibilitet të përditshëm. Në

vitin 1998 kompania filloi një iniciativë globale për të ndihmuar punëtorët e saj të gjenin më shumë ekuilibër midis punës dhe jetës. Për të adresuar më mirë çështjet e jetës së punës, IBM formuloi një strategji të jetës së punës që përbëhet nga tre shtylla në lidhje me kulturën, fleksibilitetin dhe përkujdesjen. Plani në lidhje me kulturën mblodhi të dhëna dhe i përdori ato për të adresuar pengesat kulturore. Sa i përket fleksibilitetit, procesi sulmoi çështjet e fleksibilitetit dhe ngarkesës së punës për të përmbushur nevojat dhe pritjet reale të punonjësve aktualë dhe të ardhshëm dhe rriti mbështetjen globale të ofruar për kujdesin ndaj fëmijëve dhe kujdesin për të moshuarit. IBM zhvilloi një program të personalizuar sipas shteteve. Ai përfshinte qendrat e kujdesit për fëmijët, kampet e pushimeve gjatë gjithë vitit, sistemet e referimit, seminare dhe tema mbi kujdesin e fëmijëve, ndërtimin e rrjeteve të kujdesit në shtëpi, shkolla dhe programet pas shkollës. Kompania e teknologjisë ofron orar dhe fleksibilitet në karrierë, sigurim shëndetësor pasi ka punuar vetëm 20 orë në javë, 14 javë pushim plotësisht të paguar për nënat që sapo lindin. dhe gjashtë javë për nënat birësuese, dhe transport falas të qumështit të gjirit.

Një kompani e praktikës më të mirë është Zalando SE. Zalando SE është një kompani për tregtinë online me seli në Berlin. Ajo u themelua në vitin 2008 dhe aktualisht është platforma më e madhe e modës në internet e Evropës, e pranishme në 17 tregje Evropiane me më shumë se 30 milion klientë aktivë. Zalando punëson rreth 14,000 njerëz nga më shumë se 130 vende. Rreth 2000 punonjës janë të përkushtuar ndaj teknologjisë në Qendrat Teknike të Zalando. Zalando ofron përfitime prindërore për punonjësit e saj në të cilat leja mund të merret për një maksimum prej 3 vjetësh. Kohëzgjatja minimale e lejes prindërore është një muaj, dy muaj në rast të shtesës prindërore. Kompania e tregtisë elektronike ofron "pmeFamilienservice", e cila ofron shumë informacione në lidhje me ekuilibrin punë-jetë. Kompania gjithashtu ofron shërbime të kujdesit për fëmijët si kopështe për fëmijët. "PmeFamilienservice" mbështet punonjësit në këtë temë me vendosjen e personelit të kujdesit, shërbimet ambulante dhe ndihmon në trajtimin e sëmundjeve, nevojës për kujdes dhe paaftësisë. Lidhur me situata të ndryshme të jetës familjare, "pmeFamilienservice" ndihmon me një sërë shërbimesh këshillimi mbi problemet shëndetësore, çrregullimet psikologjike, dhe varësitë e ndryshme. Kompania siguron një dhomë fëmijë-prindër në mjediset e tyre në rast se fëmijët nuk mund të shkojnë në kopsht ose e braktisin përkohësisht.

American Express[41] gjithashtu mbështet përshtatjen e jetës me punën, që është një drejtë për secilin punonjës. Praktika e tyre varion që nga kujdesi për shëndetin fizik dhe mendor të punonjësve deri te ofrimi i fleksibilitetit jashtë zyrës. Ekzistojnë klasa të fitnesit online dhe fizike, si dhe qendra këshillimi dhe infermiere në zyrat e kompanisë. AmEx është gjithashtu i vëmendshëm për rregullimet financiare. Përfitimet janë të kompletuara me rimbursim udhëtimi, oferta dhe zbritje ekskluzivisht për punonjësit e American Express, rimbursimin e shkollimit dhe kursimet shëndetësore, programe për punonjësit që dalin në pension dhe lejen prindërore të paguar. Si një nga kompanitë e Arizonës me ekuilibrin më të mirë të jetës dhe punës, American Express gjithashtu ofron rregullime, orë pune fleksibël në disa role. Kjo do të thotë që punonjësit mund të punojnë në një mënyrë që u përshtatet atyre pa cenuar kurrë cilësinë. Në anekse janë renditur kompanitë me ekuilibrin më të mirë të jetës dhe punës në SH.B.A..[42]

Për shkak të mungesës së të dhënave publike në kontekstin shqiptar, nuk u arrit të identifikohej asnjë kompani që operon në sektorin privat me ekuilibër midis jetës dhe punës. Sidoqoftë, vendimet e siguara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi në lidhje me politikat familjare të përgjegjshme, mund të konsiderehohen praktika të mira, në kontekstin kombëtar, siç parashikohet në pjesën e analizës ligjore.

---

[40] Burimi: Harmonizing work family and personal life, from policy to practice, Poelmans and Caligiuri, Cambridge University Press, 2008 Chapter 5, page 116-130

[41] Burimi: Companies with the best work life balance, last accessed on September 2020, link https://bestcompaniesaz.com/best-companies-for-work-life-balance/

[42] Burimi: Companies for Working Mothers 2017, bussiness insider, last accessed on semptermber 2020 https://www.inc.com/business-insider/companies-for-working-mothers-2017.html

Në këtë seksion të raportit, mbështetur në analizën ligjore dhe analizën e të dhënave, identifikohen disa sfida të kontekstit aktual në Shqipëri. Njëkohësisht, jepen sugjerime se si këtë sfida mund të adresohen dhe zgjidhen.

Kuadri ligjor dhe rregullator në Shqipëri lidhur me politikat miqësore ndaj familjes është përmirësuar ndjeshëm jo vetëm në drejtim të miratimit të instrumenteve ndërkombëtare që rregullojnë çështjen në fjalë, por edhe në amendimin e legjislacionit vendas dhe harmonizimin e tij me direktivat e Bashkimit Evropian. Gjetjet e analizës tregojnë se Shqipëria është në proces të miratimit të Konventës nr. 190 të Organizatës Botërore të Punës që rregullon diskriminimin gjinor dhe ngacmimin seksual në vendin e punës. Gjithashtu, Direktiva e BE për ekuilibrin e jetës personale dhe familjare e miratuar në 2019 nuk është transpozuar në legjislacionin kombëtar.
Rekomandim: Procesi i miratimit dhe ratifikimit të Konventës nr. 190 i ILO-s duhet të shtyhen më tej për të qenë në agjendën parlamentare në muajt e parë të vitit 2021. Gjithashtu, ekziston nevoja për harmonizimin e Kodit të Punës me Direktivën Evropiane të vitit 2019 mbi ekuilibrin e jetës dhe punës, për lejen e lindjes për babain dhe lejen prindërore.

Shqipëria ka treguar një angazhim për të miratuar disa traktate dhe konventa ndërkombëtare si pjesë e legjislacionit të saj kombëtar në lidhje me mbrojtjen e grave kundër diskriminimit gjinor dhe sigurimin e trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta për to. Sidoqoftë, promovimi i ekuilibrit punë-jetë në strategjitë kombëtare dhe bashkërendimi i institucioneve publike dhe private për të zbatuar politikat miqësore me familjen paraqet një sfidë të rëndësishme.
Rekomandim: Qeveria duhet të miratojë një strategji kombëtare ku politikat për promovimin e ekulibrit midis jetës familjare dhe punës duhet të jenë një shtyllë qendrore e përmbajtjes së saj. Institucionet shtetërore të ngarkuara me politikat e punësimit dhe zbatimin e traktateve dhe konventave ndërkombëtare, aktorë të ndryshëm që mbrojnë gratë dhe të drejtat e tyre të punës së bashku me komunitetin e biznesit, - kompani private, organizata të shoqërisë civile dhe komunitetin e donatorëve - duhet të ftohen në procesin e hartimit të strategjisë dhe planin e veprimit. Për më tepër, meqenëse Qeveria e Shqipërisë do të përgatisë Strategjinë e re të Barazisë Gjinore 2021 - 2030, duhet të mbahet në konsideratë dhe të planifikohen veprime specifike në lidhje me luftimin e stereotipave gjinorë për vendet e punës dhe profesionet, arsimimin më të mirë të djemve dhe vajzave për zbatimin e marrëdhënieve të barabarta dhe të ekuilibruara në familjet e tyre të ardhshme. Masat specifike që adresojnë ekuilibrin midis jetës familjare dhe punës, mund të planifikohen në këtë strategji dhe planin e saj të veprimit sepse është për një periudhë kohore 10 vjeçare. Ose rekomandimet për përmirësimin e mbledhjes së të dhënave dhe periodicitetin e tyre kur bëhet fjalë për çështje të identifikuara në raport mund të sugjerohen gjithashtu të jenë pjesë e kësaj strategjie (përsëritje periodike e TUS, ndikimi i COVID në punën e grave në shtëpi, etj.).

Shqipëria nuk ka një ligj specifik që rregullon ose promovon ekuilibrin punë-jetë, megjithatë, në disa ligje të veçanta mund të gjenden dispozita në përputhje me polikat miqësore me familjen. Sidoqoftë, këto dispozita nuk janë plotësisht të harmonizuara me Direktivat e BE-së. Për më tepër, rregullime apo politika të veçanta që promovojnë ekuilibrin midis jetës dhe punës dhe ndërgjegjësimin për trajtim të barabartë dhe mundësi të barabarta midis sektorit privat dhe publik nuk ekzistojnë.
Rekomandim: Në përputhje me Direktivën e BE, duhet të hartohet një ligj i veçantë që rregullon ekuilibrin midis jetës dhe punës. Siç përmendet në seksionin e analizës ligjore, disa dispozita mund të gjenden në Kodin e Punës dhe Ligjin e Sigurimeve Shoqërore. Procesi i

ndryshimit të këtyre ligjeve, të cilët janë ndryshuar disa herë deri më tani, është i gjatë dhe ngatërron jo vetëm lexuesit por dhe organet përgjegjëse për zbatimin e tyre. Nga këndvështrimi i teknikës legjislative, rekomandohet të hartohet një ligj i ri me aktet nënligjore mbështetëse për politika miqësore me familjen dhe promovimit të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta, në aspektin e punësimit midis sektorit privat dhe publik. Rekomandohet gjithashtu për organet shtetërore dhe komunitetin e donatorëve në bashkëpunim me organizatat e shoqërisë civile, të ofrojnë fushata ndërgjegjësimi dhe seanca trajnimi në këtë drejtim. Këto aktivitete të ndërgjegjësimit dhe rritjes së kapaciteteve duhet të fillojnë menjëherë, bazuar edhe në dispozitat aktuale që kemi në legjislacionin tonë. Ata mund të shkojnë paralelisht me veprime të tjera për të luftuar stereotipet gjinore në ndarjen e detyrave dhe përgjegjësive tradicionale dhe patriarkale, duke përmirësuar rolin e baballarëve në përgjegjësitë që marrin për rritjen e fëmijëve të tyre, etj. Ideja për të pasur kurse mësimore të detyrueshme para-martesore dhe para-prindërore, mund të merren parasysh.

Gjetjet e analizës tregojnë se mekanizmat ligjorë për të rivendosur të drejtën e shkelur për sa i përket diskriminimit në lidhje me gjininë, shtatzëninë ose përgjegjësinë prindërore në punësim janë Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Gjykata Administrative. Të dy këta mekanizma vihen në lëvizje përmes ankesës ose padisë së qytetarëve që pretendojnë një të drejtë të shkelur. Një mekanizëm tjetër që mbron jo vetëm kushtet e punës por edhe të drejtat e punonjësve është Inspektorati i Punës. Inspektorati i Punës, ndryshe nga mekanizmat e mësipërm, vihet në lëvizje jo vetëm përmes ankesave ose denoncimeve por kryesisht përmes inspektimeve në terren. Identifikimi i rasteve të shkeljeve në drejtim të diskriminimit ndaj qytetarëve që nuk kanë njohuri për KMD ose nuk kanë mundësi financiare për të ndjekur çështjen në gjykatë mbetet një sfidë. Për më tepër, identifikimi i rasteve në praktikë nga punëdhënësit që nuk zbatojnë marrëveshjet e lejes së lindjes së detyruar për periudhën para lindjes është një sfidë tjetër.
Rekomandim: Duhet të ekzistojë një mekanizëm specifik i ngarkuar për vlerësimin e punësimit në sektorin privat dhe publik dhe proceset e rekrutimit në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi. Ky mekanizëm i veçantë rekomandohet të jetë nën Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në formën e një task force që kryen kontrolle dhe vlerësime të shpeshta në mjediset e punës së punëdhënësve privatë dhe publikë.

Leja prindërore rregullohet nga Kodi i Punës dhe siguron leje pa pagesë jo më pak se 4 muaj derisa fëmija të mbushë gjashtë vjet. Ky lloj rregullimi përballet jo vetëm me faktin e mospagimit të lejes, i cili nuk i motivon prindërit në radhë të parë për të marrë këtë leje por nuk ka informacion të mjaftueshëm nga punëdhënësit që u ofrohet punonjësve të tyre në lidhje me këtë.
Rekomandim: Meqenëse Shqipëria është në rrugën e saj të procesit të integrimit në BE dhe të gjitha ligjet duhet të jenë në përputhje me legjislacionin e BE, rekomandohet që strukturat qeveritare të rishikojnë dispozitën e lejes prindërore dhe ta harmonizojnë atë me direktivën e BE për ekuilibrin e jetës dhe punës. Mund të bëhen referenca për praktikat më të mira si Suedia ose Norvegjia në këtë drejtim. Për më tepër, punëdhënësit duhet të përfshijnë të drejtën për leje prindërore si pjesë e pushimeve të tjera në kontratën e punës ose rregulloret e tyre të brendshme.

Për lejen e lindjes së babait, sfidë është fakti se ky është një koncept i prezantuar rishtazi, për Shoqërinë Shqiptare, dhe deri vonë, ka qenë një përfitim i ofruar vetëm për gratë. Përveç kësaj, rregullimit ligjor i mungojnë modalitetet se si funksionon kjo leje për baballarët.
Rekomandim: Duhet të hartohen rregulla shtesë për lejen e lindjes për babain për ta

rregulluar atë në detaje. Ndërgjegjësimi duhet të rritet përmes videove ose filmave të shkurtër, diskutimeve televizive dhe modeleve pozitive të baballarëve të përfshirë në role të tilla.

Gjetjet tregojnë se rregullimet për lejen e lindjes për nënën dhe lejen e përkujdesjes ndaj fëmijës janë në fuqi. Kur krahasohet me praktikat më të mira, të vetmet gjëra që mungojnë janë rastet kur nëna nuk mund të përmbushë kriteret e sigurimeve shoqërore për të përfituar mbulim financiar nga kjo leje dhe mundësia e lejes për përkujdesje për fëmijën kur fëmija është i sëmurë pa detyrimit e dorëzimit të një raporti mjekësor.
Rekomandim: Rasti kur nënat dhe baballarët nuk i plotësojnë kriteret për të përfituar leje lindjeje për shkak të papunësisë ose faktit se janë studentë duhet të rregullohet nga Qeveria. Gjithashtu, prindërit duhet të jenë në gjendje të marrin një numër të caktuar ditësh me pagesë pushimin për përkujdesje kur fëmija i tyre është i sëmurë pa marrë një raport nga mjeku.

Gjetjet e analizës tregojnë se nuk ka një rregullore të qartë për aksesin për përkujdesje ndaj fëmijës dhe nuk ka kompani private lokale që kanë politika për shërbimet e përkujdesjes për fëmijët që mund të identifikohen lehtësisht.
Rekomandim: Duhet të ekzistojnë rregullime në lidhje me aksesin për përkujdesje ndaj fëmijëve të ofruar nga qeveria ose punëdhënësit për prindërit që punojnë. Rasti i Austrisë, si një nga praktikat më të mira mund të merret në konsideratë. Edhe pse disa kompani private janë duke siguruar akses për përkujdesje ndaj fëmijës për punonjësit e tyre, duhet të kryhet një studim i që i identifikon këto kompani. Ky studim do të identifikojë praktikat më të mira dhe do të përfshijë këto kompani në procesin e hartimit të të gjitha dokumenteve dhe strategjive të kërkuara për të promovuar një ekuilibër punë-jetë dhe politika miqësore me familjen.

Analiza e treguesve statistikorë tregoi se të dhënat administrative nuk sigurojnë një disagregim të plotë të të dhënave. Analiza e lindshmërisë nuk ka vlerë të shtuar nëse të dhënat nuk ndahen sipas nivelit arsimor apo statusit të punësimit të prindërve. Ky raport e ka adresuar këtë problematikë duke përdorur të dhënat e ADHS e cila është kryer dy herë në Shqipëri.
Rekomandimi: Të dhënat administrative sigurojnë një informacion periodik me kosto të ulët. Nga ana tjetër anketat janë të kushtueshme dhe japin informacion në një moment kohor specifik. Në këtë kontekst, fuqizimi i sistemit të mbledhjes së të dhënave administrative do të krijonte mundësinë e një analize më të mirë dhe matjes së ndikimit të politikave miqësore të familjes në vend. Për më tepër, i gjithë sistemi i mbledhjes së të dhënave administrative duhet të sigurojë një ndarje sipas gjinisë. Gjithashtu, të dhënat duhet të jenë të ndara sipas vendbanimit, moshës, arsimit, statusit të punësimit, aftësisë së kufizuar, etnicitetit etj.

Për sa i përket aksesit në institucionet parashkollore, në raport mungojnë të dhënat për çerdhet.
Rekomandimi: Qendërzimi dhe standardizimi i mbledhjes së të dhënave për çerdhet. Aktualisht, në vend ky informacion menaxhohet nga bashkitë përkatëse, të cilat janë 61 në vend. Ky lloj decentralizimi i mbledhjes së të dhënave nuk lejon një standardizim dhe e bën të vështirë aksesin e të dhënave në kohë reale për analizë. Një institucion i vetëm duhet të marrë përgjegjësinë për ti mbledhur ato, duke respektuar një metodologji standarde.

Anketa e fundit e përdorimit të kohës në Shqipëri u krye në vitin 2010, gjë që e bën analizën e

përdorimit të kohës për aktivitete të paguara dhe papaguara relativisht të vjetër dhe jo të azhurnuar. Ky raport e ka adresuar këtë problematikë duke e pasuruar analizën e të dhënave me një anketë tjetër të ngjashme nga Eurofond 2016 për Cilësinë e Jetës e kryer në vitin 2016 në Shqipëri.
Rekomandimi: Kryerja e një ankete të re të Përdorimit të Kohës në Shqipëri. Anketa të tilla, nuk kryhen më shpesh se pesë ose dhjetë vjet, pasi mënyra se si përdoret koha nuk pritet të ndryshojë shumë me kalimin e kohës. Megjithatë, duke marrë në konsideratë kushtet e reja, si pandemia COVID-19 puna nëpërmjet internetit, gjithashtu dhe ndryshimet ligjore që mund të ndodhin nën kontekstin e politikave miqësore familjare, zbatimi i një anketë të tillë mund të përsëritet çdo 4-5 vite.

Aktualisht, afërsisht tetë në dhjetë fëmijë të moshës 3-6 vjeç janë të regjistruar në kopshte. Sidoqoftë, analiza e kësaj fushe mbetet sipërfaqësore duke qenë se nuk ka të dhëna për vendbanimin e prindërve, statusin e punësimit të tyre, nivelit e tyre arsimor si dhe nivelin e kënaqësisë që ato kanë me të tilla institucione. Për këtë arsye, analiza nuk jep një panoramë rreth sfidave dhe vështirësive të mundshme që prindërit mund të kenë për aksesin e këtyre institucioneve për fëmijët e tyre.
Rekomandimi: Fuqizimi i disagregimit i të dhënave për kopshtet.

Të dhënat aktuale nga AFP nuk lejojnë një informacion të mjaftueshëm për të analizuar normat e punësimit, normat e papunësisë apo ato të pjesëmarrjes në tregun e punës sipas numrit të fëmijëve. Kjo lloj analize është e domosdoshme në kontekstin e politikave miqësore për familjes. Për më tepër, ky është një mjet i fuqishëm në duart e politikë bërësve pasi kjo anketë kryhet çdo vit nga INSTAT, që do të thotë pasja e një informacioni të tillë në çdo kohë e duke lejuar matjen e ndikimit të politikave të tilla.
Rekomandimi: Adaptimi i metodologjinë e kryerjes së AFP për të lejuar analizën e mundësisë së ndikimit në mënyrë të drejtpërdrejtë të numrit të fëmijëve në normat e punësimit në vend.

Për të thelluar kuptimin brenda kontekstit të vendit në funksion të zbatimit të suksesshëm të politikave miqësorë për familjes, duhet të kryhen studime sasiore dhe cilësore specifike tek individët dhe tek ndërmarrjet. Kjo do të lejonte pasjen e një kuptimi më të gjerë të nevojave dhe sfidave të këtyre aktorëve, duke lejuar zbatimin e politikave të tilla në drejtimin e duhur dhe duke shënjestruar nevojat specifike në kontekstin e vendit.
Rekomandimi: Kryerja e anketave të dedikuara tek individët si dhe/ose tek ndërmarrjet për të matur dhe kuptuar nevojat dhe vështirësitë e tyre në drejtim të ekuilibrimit dhe kombinimit të jetës midis familjes dhe punës.

Tabela Përmbledhëse: Kuadri Ligjor Shqiptar për politika të përgjegjshme gjinore	
Ligjet	- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë (Ligji nr. 8417, datë 22.11.1998, i ndryshuar) - Ligji Nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar - Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar - Ligji Nr. 9669, datë 18.12.2006, "Për masat ndaj dhunës në familje" i ndryshuar - Ligji Nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri" - Ligji Nr. 10221, datë 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" i ndryshuar - Ligji nr. 10 237, datë 18.2.2010 "Për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë" - Ligji Nr. 93/2014 "Për përfshirjen dhe aksesin e personave me aftësi të kufizuara" - Ligji Nr. 121/2016 "Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë". - Ligji Nr. 111/2017 "Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti" - Ligji Nr. 22/2018 "Për strehimin social" - Ligji Nr. 15/2019 "Për nxitjen e punësimit" - Ligji Nr. 57/2019 "Për ndihmën sociale në Republikën e Shqipërisë"
Aktet nënligjore	- Rregullorja nr. 494, të ISSH, datë 05.10.1993 "Për lëshimin e raporteve për paaftësi të përkohshme për punë" - Rregullorja nr. 37, i Institutit të Sigurimeve Shoqërore (ISSH), datë 23.12.2004 "Për caktimin, administrimin dhe pagimin e përfitimeve afatshkurtra" - Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 634, datë 15.7.2015 "Për Miratimin e Rregullores" Për Futjen e Masave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë për Gratë Shtatzëna dhe Nënat e Reja "

Ligji Nr. 7961, datë 12.7.1995 "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar

KODI I PUNËS

1. Ligji ka dispozita për mbrojtjen kundër diskriminimin për prindërit në ambjentin e punës

Po. Neni 9 ndalon çdo formë diskriminimi në punësimi.

Më tej ky nen përkufizion diskriminimin si: Me "diskriminim" kuptohet çdo

dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendje familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Më tej në paragrafin e pestë parashikohet se "Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi I parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë;

c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën;

ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga këto organizata;"

2. Leja prindërore është e parashikuar

Po, Neni 132/1 rregullon lejen prindërore.

"Punëmarrësi, i cili ka më shumë se një vit pune të pandërprerë tek i njëjti punëdhënës, ka të drejtë për një leje të papagueshme, jo më pak se 4 muaj, derisa fëmija që ka në ngarkim të arrijë moshën 6 vjeç. E drejta për të kërkuar lejen prindërore është individuale për secilin prind dhe nuk është e transferueshme, me përjashtim të rasteve kur njëri prind vdes. Leja mund të jepet e ndarë, por jo më pak se një javë në vit. Kohëzgjatja përcaktohet me marrëveshje me shkrim midis punëdhënësit dhe punëmarrësit"

3. Leja e lindjes për nënën është e parashikuar

Po. Rregullohet nga neni 105

1. Të ardhurat, që përfitohen në rast lejelindjeje, përcaktohen nga ligji mbi sigurimet shoqërore.

2. Pas periudhës 63-ditore të paslindjes, gruaja vendos vetë nëse dëshiron të punojë ose të përfitojë nga sigurimet shoqërore.

3. Nëse gruaja vendos, me dëshirën e saj, të punojë pas periudhës 63 ditore të paslindjes, në marrëveshje me punëdhënësin, për ushqyerjen e fëmijës ka të drejtë që, deri sa fëmija të mbushë 1 vjeç, të zgjedhë:

   a) një pushim të paguar, prej 2 orësh, brenda kohëzgjatjes normale të punës; ose

   b) kohëzgjatje pune, të reduktuar me 2 orë, me pagë të njëjtë, sikur të kishte punuar për kohëzgjatjen normale ditore të punës.

4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës.

4. Kushtet fleksibël të punës

Po, në nenin 15 rregullohet puna në shtëpi dhe telepuna.

1. Me kontratën e punës në shtëpi punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në ndonjë vend tjetër të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

2. Me kontratën e telepunës punëmarrësi kryen punën e tij në shtëpi, ose në një vend tjetër, të përcaktuar në marrëveshje me punëdhënësin, duke përdorur teknologjinë e informacionit, brenda kohës së punës, të përcaktuar nga punëmarrësi, sipas kushteve të rëna dakord midis tyre në kontratën e punës.

3. Dispozitat e këtij Kodi zbatohen edhe për kontratat e punës, të përcaktuara në pikat 1 e 2, të këtij neni, me përjashtim të:

   a) dispozitave për rregullimin e kohës javore të punës dhe të pushimit, orët jashtë orarit, punën në ditët e festave zyrtare dhe punën e natës;

   b) dispozitave që rregullojnë të drejtën e kompensimit për vështirësi pune.

4. Kushtet e punës për punonjësit që punojnë në shtëpi ose në telepunë nuk mund të jenë më pak të favorshme, në krahasim me punëmarrësit e tjerë, të cilët kryejnë punë të njëjtë ose të krahasueshme. Për këtë arsye, punëdhënësi duhet të marrë masa:

   a) për të lehtësuar telepunën, duke vënë në dispozicion, instaluar e

mirëmbajtur pajisjet e nevojshme kompjuterike për kryerjen e saj, përveç rasteve kur punëmarrësi, që kryen telepunën, përdor pajisje personale;

b) për të parandaluar izolimin e punëmarrësit, duke i krijuar kushte për t'u takuar me punëmarrësit e tjerë.

5. Nuk do të konsiderohet se punëmarrësi kryen "punë në shtëpi" ose "telepunë" nëse ai punon në një vend tjetër pune nga ai i rënë dakord në marrëveshjen me punëdhënësin ose, në rrethana të veçanta, me pëlqimin e tij, ose sipas një marrëveshjeje me të, kryen një lloj tjetër pune, të parashikuar në kontratë.

5. Aksesi për përkujdesje ndaj fëmijës është i rregulluar.

Jo. Nuk ka rregullim

Ligji Nr. 7703, datë 11.05.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar

LIGJI PËR SIGURIMET SHOQËRORE

1. Ligji ka dispozita që mbrojnë diskriminimin e prindërve

Jo

2. Leja prindërore është e rregulluar

Jo, nuk ka rregullime për shkak se Kodi i Punës parashikon që leja prindërore nuk paguhet, por ligji rregullon shpërblimin për lindjen.

Neni 29
Shpërblimi për lindje fëmije

(Zëvendësuar fjalët në pikën 2, me Ligjin nr. 8392, datë 02.09.1998, neni 5)
1. Shpërblim për lindje fëmije i paguhet një personi të siguruar, i cili është nëna ose babai i një fëmijë që lind, me kusht që njëri prej tyre të ketë kontribuar për një vit para lindjes se fëmijës. Shpërblimi do të bëhet i pagueshëm vetëm një herë dhe nëna do të ketë përparësi në përfitimin e pagesës, në rast se ajo është e siguruar;

2. Shpërblimi për çdo fëmijë të lindur do të jetë një shumë e barabartë me 50 përqind të pagës minimale mujore

3. Leja e lindjes është e rregulluar

Po, neni 27 dhe 28 rregullojnë lejen e lindjes dhe lejen e adoptimit.

Neni 27
E ardhura për barrëlindje
(Ndryshuar pika 1, me Ligjin nr. 9377, datë 21.04.2005, neni 3;
ndryshuar neni me Ligjin nr. 104/2014, datë 31.07.2014, neni 13)

1. E ardhura për barrëlindje i paguhet gruas së siguruar për barrën dhe lindjen e fëmijës, kur ajo ka 12 muaj periudhë sigurimi, për çdo rast përfitimi. Përjashtohet nga rregulli për periudhën e sigurimit rasti kur e drejta e pagesës për barrëlindjen e radhës ndodh brenda 24 muajve nga data e lindjes së fëmijës së mëparshëm;

2. Periudha e përfitimit do të jetë 365 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 35 ditësh para dhe 63 ditësh pas lindjes së fëmijës. Për gruan që do të ketë në barrë më shumë se një fëmijë, periudha e përfitimit do të jetë 390 ditë kalendarike, duke përfshirë një minimum prej 60 ditë para dhe 63 ditë pas lindjes së fëmijëve;

3. E ardhura për barrëlindje për gruan e siguruar është:

   a) 80 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të dymbëdh jetë muajve të fundit nga data e lindjes të së drejtës për pagesë për periudhën e paralindjes dhe për 150 ditë kalendarike pas lindjes;
   b) 50 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të dymbëdh jetë muajve të fundit nga data e lindjes së të drejtës për pagesë për periudhën tjetër në vazhdim.

4. E ardhura për barrëlindje për gratë e siguruara si të vetëpunësuara në bujqësi llogaritet sipas pikës 3, të këtij neni. Për periudhën deri në barazimin e kontributeve që paguajnë të vetëpunësuarit në bujqësi me të vetëpunësuarit në aktivitete jobujqësore, e ardhura për barrëlindje caktohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

5. Nëna, që birëson fëmijën e moshës deri në 1 vjeç dhe që ka qenë e siguruar jo më pak se 12 muaj, ka të drejtë për leje pas lindjes, e cila fillon ditën e birësimit, por jo më parë se mbas ditës së 63-të të lindjes së fëmijës, dhe vazhdon jo më shumë se 330 ditë nga dita e lindjes së fëmijës. Minimumi i lejes për birësuesen është 28 ditë.

6. Kur një fëmijë është birësuar gjatë lejes së lindjes, nëna që ka lindur do të ketë një periudhë përfitimi deri në ditën e birësimit, por jo më pak se 63 ditë pas lindjes.

7. Pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes, të drejtën e lejes për kujdes ndaj fëmijës e ka edhe babai ose birësuesi i siguruar, nëse këtë të drejtë nuk e ushtron apo nuk ka kushte për ta përfituar nëna.

Neni 28
E ardhura për kompensimin për shtatëzani
(Ndryshuar pika 2, me Ligjin nr. 104/2014, datë 31.07.2014, neni 14)

1. Gruaja e siguruar, që me vendim të komisionit mjekësor kompetent ndryshon vendin e punës për arësye shtatëzanie, ka të drejtë të përfitojë kompensim të ardhurash për pakësimin që pëson nga ndryshimi i vendit të punës. Ky kompensim jepet në rast se është derdhur kontribut për një kohë jo më pak se 12 muaj;

2. Shuma e të ardhurave që do të përfitohet për kompensim është e barabartë me diferencën ndërmjet pagës së vendit të punës të mëparshëm dhe pagës së vendit të punës së re. Ky kompensim nuk mund të jetë më shumë së 50 për qind e mesatares ditore të bazës së vlerësuar neto të dymbëdhjetë muajve të fundit, nga data e lindjes të së drejtës për pagesë.

4. Kushte fleksibël pune

Jo, nuk ka rregullime.

5. Aksesi për përkujdesje ndaj fëmijës

Jo, nuk ka rregullime.

VKM Nr. 740, datë 12/12/2018 "Për përcaktimin e ndihmës së menjëhershme financiare për nënat me të sapolindur dhe procedurën e fitimit"

VKM PËR BONUSIN E BEBES

1. Vendimi ka masa për mbrojtjen kundër diskriminimit

Jo, është akt nënligjor dhe është në përputhje me ligjin, për pasojë nuk ka rregullime

2. Leja prindërore

Jo, nuk ka rregullime

3. Leja e lindjes për nënën

Po, Ka rregullime për shpërblimin financiar në momentin e lindjes së fëmijës.

Paragrafi i parë Përcakton shumën e ndihmës financiare të menjëhershme (bonus) për nënat me foshnje të porsalindur dhe procedurën e dhënies së saj, si më poshtë:

a) Në shumën 40 000 (dyzet mijë) lekë për lindjen e fëmijës së parë;

b) Në shumën 80 000 (tetëdhjetë mijë) lekë për lindjen e fëmijës së dytë;

c) Në shumën 120 000 (njëqind e njëzet mijë) lekë për lindjen e fëmijës së tretë dhe fëmijëve të tjerë pasardhës;

ç) Për nënat që lindin binjakë, shuma e përfitimit do të jetë në shumën 80,000 (tetëdhjetë mijë) lekë për secilin fëmijë;

d) Për nënat që lindin trinjakë dhe më shumë, shuma e përfitimit do të jetë 120 000 (njëqind e njëzet mijë) lekë për secilin fëmijë.

4. Kushte fleksibël pune

Jo, nuk ka rregullime

5. Akses për përkujdesje ndaj fëmijës

Jo, nuk ka rregullime

SHTOJCA II: TREGUES GJINORË NË SHQIPËRI

Treguesi		Burimi
	Popullsia	
Popullsia sipas gjinisë	49.9 % Meshkuj 50.1 % Femra	INSTAT, 2019
Raporti gjinor në lindje	109[43]	INSTAT, 2019
Indeksi sintetik i lindshmërisë	1.36	INSTAT, 2019
Mosha mesatare e martesës	31 Meshkuj 28 Femra	
Jetëgjatësia në lindje	77.6 Meshkuj 80.6 Femra	INSTAT, 2019
	Arsimi	
Nxënës të regjistruar në shkollën e mesme	53 % Meshkuj 47 % Femra	INSTAT, 2019
Studentë të regjistruar në universitet	40 % Meshkuj 60 % Femra	INSTAT, 2019
Studentë të diplomuar	33. 6 % Meshkuj 66.4 % Femra	INSTAT, 2019
	Punësimi	
Pjesëmarrja në forcat e punës (Mosha 15-64)	77.6 % Meshkuj 61.6 % Femra	LFS, 2019
Norma e punësimit (Mosha 15-64)	68.2 % Meshkuj 54.4 % Femra	LFS, 2019
Norma e papunësisë	12.2 % Meshkuj 11.8 % Femra	LFS, 2019
	Gratë në vendim marrje	
Pjesëmarrja në parlament	70.5 % Meshkuj 29.5 % Femra	INSTAT, 2019
Pozicionet ministrore	43 % Meshkuj 47 % Femra	INSTAT, 2019
Pronarët ose administratorët në ndërmarrje aktive	74.6 % Meshkuj 25.4 % Femra	Regjistri i ndërmarrjeve, 2019
	Të drejtat e njeriut	
Përqindja e grave 20-24 vjeç të cilat janë në një martesë ose në një bashkëjetesë	6.1 %	Dhuna ndaj grave dhe vajzave në Shqipëri, 2019
Norma e lindshmërisë në adoleshencë (Lindje për 1000 vajza)	14.2	INSTAT,2019

[43] Niveli natyral është 104-106 djem për 100 vajza gjatë një periudhe të caktuar, e cila merret zakonisht një vit

Abbott
Përveç tetë javëve të lejes së lindjes me pagesë, kompania e kujdesit shëndetësor ka një qendër të kujdesit për fëmijët në selinë e saj në Abbott, Illinois, që u shërben 471 fëmijëve . Menaxherët në Abbott gjithashtu thuhet se ndihmojnë nënat që punojnë kur përballen me sfida personale dhe shpesh ofrojnë orë të reduktuara dhe mundësi për të punuar në distancë.

Accenture
Gratë në këtë kompani të shërbimeve profesionale mund të marrin 16 javë leje lindje plotësisht të paguara, të zgjedhin të punojnë në shtëpi për një vit të plotë më pas, dhe të dërgojnë qumështin e gjirit në shtëpi (falas) kur udhëtojnë për biznes. Nënat gjithashtu mund të kenë deri në 120 orë shërbime të subvencionuara të kujdesit rezervë në vit, dhe kushte fleksibël pune.

Banka e Amerikës
Prindërit marrin 16 javë leje me pagesë për lindjen ose birësimin, si dhe rimbursime për kujdesin ndaj fëmijëve deri në 240 dollarë në muaj. Punonjësit gjithashtu mund të flasin me një mjek me telefon ose bisedë video dhe të marrin diagnoza dhe receta pothuajse menjëherë.

Deloitte
Firma e shërbimeve profesionale ka një numër iniciativash që inkurajon oraret e personalizuara dhe u ofron të gjithëve deri në 30 ditë pushimi të paguara në vit. Gjithashtu ofron rimbursime të kujdesit për fëmijët, si dhe deri në 16 javë leje prindërore të paguar plotësisht për nënat dhe baballarët dhe deri në gjashtë muaj leje lindje për nënat.

EY (Ernst & Young)
Burrat dhe gratë që mirëpresin një fëmijë përmes lindjes, birësimit, kujdestarisë ose kujdestarisë ligjore në SH.B.A. kanë të gjithë të drejtë për deri në 16 javë leje prindërore të paguar plotësisht. Firma e shërbimeve profesionale gjithashtu ofron seminare online para lindjes për gji, pompa falas të gjirit dhe mjete udhëtimi për ruajtjen e qumështit, trajnime për prindërit e rinj dhe deri në 25,000 dollarë për të mbuluar trajtimet e fertilitetit dhe adoptimit.

Intel
Kompania e teknologjisë ofron 40,000 dollarë për IVF, ngrirjen e vezëve dhe procedura të tjera për punonjësit që luftojnë të mbeten shtatzënë, përveç 20,000 dollarë për ilaçe. Prindërit birësues mund të kërkojnë deri në 15,000 dollarë për fëmijë për të paguar shpenzimet nga xhepi. Dhe prindërit me fëmijë me nevoja të veçanta kanë qasje në planifikimin financiar falas, ndihmë për çështje ligjore dhe të cilësisë së jetës, dhe një grup për ata me aftësi të ndryshme.

Johnson & Johnson
Kompania e kujdesit shëndetësor u ofron punonjësve akses në objektet e kujdesit ditor në vend, trajnime shëndetësore dhe jetese, shërbime portierësh dhe këshillim falas kolegji. Prindërit dhe baballarët birësues kanë të drejtë për tetë javë pushim të plotësisht të paguar, ndërsa nënat marrin 17 javë.

KPMG
Prindërit e ardhshëm në firmën e auditimit, taksave dhe shërbimeve këshilluese mund të përfitojnë nga seancat e mentorimit, diskutimet në grupe për ata që do të shkojnë me leje dhe një program laktacioni që ofron konsulentë gjatë gjithë kohës. Kur nënat e reja kthehen leja e plotë deri në 18 javë, ato mund të bisedojnë me një trajner për prindërit e rinj.

McKinsey & Co.
Firma këshilluese për menaxhim ofron 16 javë pushim me pagesë për të gjithë prindërit që kanë lindur dhe tetë javë për prindërit që nuk kanë lindur. Punonjësit që rrisin fëmijë me nevoja të

veçanta mund të takohen në një rrjet të caktuar, të marrin udhëzime nga një mjek me kontratë të firmës dhe të marrin 20 ditë shtesë të pushimit prindëror.

Procter & Gamble
Nënat e reja që lindin ose birësojnë marrin 16 javë pushim të paguar plotësisht, si dhe udhëzime nga kolegët kur kthehen nga leja. Punonjësit në kompaninë e mallrave të konsumit gjithashtu lejohen të zvogëlojnë ose rregullojnë orët e tyre, të punojnë nga shtëpia, të kompresojnë oraret e tyre ose të marrin mungesa.

PWC
Gratë në kompaninë e ofrimit të shërbimeve dhe konsulencës, mund të bashkohen me një program që i lejon ato të punojnë vetëm disa muaj çdo vit dhe nënat e reja marrin të paktën gjashtë javë leje lindje të paguar. Grupi i nënave punononjëse të firmës kanë një vend të dedikuar për të diskutuar fëmijët, fleksibilitetin, përparimin dhe gjithçka tjetër që ju pëlqen.

Prudential Financial
Prindërit në firmën e shërbimeve financiare marrin zbritje kombëtare të kujdesit ditor dhe 200 orë kujdes rezervë të subvencionuar në vit, dhe ata kursejnë $ 5,000 në vit në llogaritë për përkujdes paraprak me një zbritje prej 25%. Disa nga zyrat e firmës kanë objektet e tyre të kujdesit për fëmijët, si dhe qendrat e fitnesit dhe klinikat e shëndetit. Nënat gjatë lindjes marrin tetë javë pushim të paguar plotësisht, ndërsa prindërit birësues marrin katër javë pushim përveç 10,000 dollarë ndihmë.

Unilever
Kompania e produkteve të konsumit ofron akses në vendet me përparësi në 36 qendra të kujdesit për fëmijë dhe kujdes rezervë të subvencionuar të disponueshëm 50 ditë në vit. Kompania gjithashtu ofron 16 javë leje lindje të paguar si dhe transportin e qumështit të gjirit.

Zoetis
Qendra e fitnesit e kompanisë së sigurimeve është me sipërfaqe 20,000 metra katrorë e kompletuar me sauna, dhomën e nënës dhe barin e lëngjeve. Përveç kësaj, të gjithë në kompani mund të rregullojnë oraret e tyre ose të punojnë kudo që duan.

Më shumë Zgjedhje përmes Politikave Miqësore për Familjen

UNFPA

Financuar nga

Austrian Development Cooperation