



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

PLANI STRATEGJIK 2018-2021

I KOMISIONERIT PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI



**Komisioneri për Mbrojtjen
nga Diskriminimi**

**Commissioner for Protection
from Discrimination**

Tiranë, 2017

Ky dokument është hartuar me mbështetjen financiare dhe ekspertizën e ofruar në kuadër të projektit:

Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

Pasqyra e lëndës

LISTA E AKTONIMEVE	5
HYRJE	6
Kreu NJË: ANALIZA E SITUATËS	8
1.1 KUADRI LIGJOR	8
1.1.1 Regjimi shqiptar i antidiskriminimit	8
1.1.2 Ligje të tjera kombëtare me rëndësi	9
1.1.3 Akte dhe standarde të rëndësishme ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe antidiskriminimin	10
1.2 KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI	15
1.3 ANALIZË E KUADRIT LIGJOR	17
1.4 ANALIZË E KONTEKSTIT KOMBËTAR	22
1.5 ANALIZA E PIKAVE TË FORTA, PIKAVE TË DOBËTA, MUNDËSIVE DHE KËRCËNIMEVE	25
Kreu DY: VIZIONI, MISIONI DHE VLERAT	27
2.1 VIZIONI	27
2.2 MISIONI	28
2.3 VLERAT	29
2.3.1 Hyrje	29
2.3.2 Vlerat kryesore	29
2.3.3 Vlerat dhe deklaratat	29
2.3.4 Propozimi për përdorimin e vlerave tona	31
Kreu TRE: PRIORITETET STRATEGJIKE	31
3.3 PRIORITETET STRATEGJIKE	31
3.3.1 Politikat e brendshme	31
3.3.2 Prioritetet e jashtme	32
Kreu KATËR: QËLLIMET STRATEGJIKE, OBJEKTIVAT DHE MASAT SPECIFIKE	36
QËLLIMI STRATEGJIK 1	36
QËLLIMI STRATEGJIK 2	37
QËLLIMI STRATEGJIK 3	39
QËLLIMI STRATEGJIK 4	40
QËLLIMI STRATEGJIK 5	41
Kreu PESË: LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE VLERËSIMI	43

5.1 INSTITUCIONI PËRGJEGJËS	43
5.2 MEKANIZMAT E MONITORIMIT DHE VLERËSIMIT	44
5.2.1 Monitorimi	45
5.2.2 Vlerësimi	46
5.3 TREGUESIT E <i>OUTPUT</i>-EVE DHE TREGUESIT E NDIKIMIT	47
5.3.1 Treguesit e <i>output</i>-eve	47
5.3.2 Treguesit e rezultateve/ndikimit	48
Kreu GJASHTË: PLANI I VEPRIMIT DHE KUADRI LOGJIK	49

LISTA E AKTONIMEVE

AMA	Autoriteti i Medias Audiovizive
ASPA	Shkolla e Administratës Publike
GJED	Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian
KiE	Këshilli i Evropës
KMD	Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
OSHC	Organizatë e Shoqërisë Civile
KE	Komisioni Evropian
KEDNJ	Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
ECRI	Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës
EQUINET	Rrjeti evropian për organet e barazisë
EU	Bashkimi Evropian
OQ	Organizata qeveritare
OQN	Organizata Ndërkombëtare
OJQN	Organizata Joqeveritare Ndërkombëtare
ONQ	Organizata Ndërqeveritare
LGBTI	Lesbikë, gej, biseksual, transgjinnor/transeksual dhe Interseksual
NJQV	Njësitë e Qeverisjes Vendore
MV	Monitorimi dhe Vlerësimi
MM	Memorandum Mirëkuptimi
OJQ	Organizatë Joqeveritare
UN	Kombet e Bashkuara

HYRJE

Sipas një sondazhi të kryer dhe botuar nga Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian¹, diskriminimi në Shqipëri është i zakonshëm dhe shihet si çështje e rëndësishme. Njerëzit që jetojnë në varfëri, njerëzit LGBTI, gratë dhe burrat me aftësi të kufizuara konsiderohen si më të diskriminuarit. Diskriminimi është i dukshëm në veçanti në punësim, por edhe në arsim, ofrimin e mallrave dhe shërbimeve, dhe në hapësirat publike. Në vend ka një nivel të ulët të ndërgjegjësimit mbi diskriminimin dhe mungesë infrastrukture për ta trajtuar atë.

Një raport² i mëparshëm ka identifikuar nevojën për t'u përqendruar në veçanti tek diskriminimi strukturor, veçanërisht në fushat e aksesit në arsim, tregun e punës, shërbimet sociale, dhe shëndetin. Kjo i referohet politikave, procedurave dhe praktikave në këto fusha që çojnë në rezultate jo të barabarta për grupet e mbuluara nga legjislacioni kundër diskriminimit. Raporti rekomandon veprime të mëtejshme për ta bërë të dukshëm këtë diskriminim strukturor dhe për ta monitoruar dhe trajtuar atë.

Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" ka hyrë në fuqi në vitin 2010 dhe ka si qëllim kryesor zbatimin e regjimit të trajtimit të barabartë në BE, në veçanti Direktivat 2000/43/KE dhe 2000/78/KE. Komisioni Evropian ka vënë në dukje se Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" është kryesisht në përputhje me *acquis*³-in e BE-së. Megjithatë, po t'i hedhësh një vështrim më të detajuar dispozitave specifike të ligjit dhe zbatimit të tyre aktual, rezulton se ka disa aspekte të ligjit që kanë nevojë për modifikime dhe përmirësime të mëtejshme.

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, me Vendimin nr. 33, datë 22. 04. 2010, dhe në pajtim me Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi", emëroi Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD). Me qëllim garantimin e zbatimit të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi", KMD-ja ka zhvilluar dhe zbatuar planin e parë strategjik për periudhën 2012-2015.

Një raport⁴ vlerësimi i aktivitetit të KMD-së, i kontraktuar nga Këshilli i Evropës, identifikoi tri arritje kryesore gjatë periudhës fillestare të punës dhe strategjisë së parë të KMD-së: (1) DMK-ja

¹ "Raporti i analizës para fushatës", Instituti i ICON-it për sektorin publik GmbH & Christophe Dietrich - Konsulent, Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian, si pjesë e projektit "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", Tiranë, 2017.

² "Analizë e Sistemit Shqiptar të të Drejtave të Njeriut dhe Antidiskriminimit", Crowley N. & Wladasch K., Projekti i Këshilli i Evropës dhe Komisionit Evropian "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", Tiranë, 2016.

³ Komunikimi i Komisionit për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Evropian Ekonomik dhe Social të Komitetit Evropian dhe Komitetin e Rajoneve: Strategjia e Zgjerimit dhe Sfidat Kryesore 2014-2015, Raporti i Progresit 2014, DPS (2014) 304, Bruksel, 2014.

⁴ Raporti i Vlerësimit - Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KPD), Crowley, N., Zefi, V. & Buiskool, B., Këshilli i Evropës dhe projekti "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", Tiranë, dhjetor 2016.

ka zënë dhe krijuar vendin e saj në peizazhin institucional të Shqipërisë, (2) KMD-ja është themeluar si organizëm barazie i kombinuar, i tipit promovues/gjyqësor, pavarësisht nga sfidat gjatë ushtrimit të funksioneve të gjykatës dhe të promovimit, dhe (3) ka rritje të numrit të rasteve të trajtuara nga KMD-ja, rasteve *ex-officio* të nisura nga KMD-ja, dhe të ndërhyrjeve të Gjykatës nga KMD-ja.

Ky Plan Strategjik 2018-2021 u zhvillua si përpjekje e përbashkët e një ekipi profesionistësh të KMD-së nën drejtimin e ekspertit të pavarur të planifikimit strategjik kombëtar, Z. Estevan Ikonimi, me kontributin e disa konsulentëve të tjerë ndërkombëtarë dhe kombëtarë të Këshillit të Evropës. Përpjekjet e ekspertëve dhe aktivitetet dhe proceset e konsultimit të brendshëm kanë marrë mbështetje financiare dhe koordinim nga zyra e projektit të Bashkimit Evropian/CoE "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit" në Tiranë.

Qasja e përdorur për hartimin e këtij dokumenti strategjik është një kombinim i punës kërkimore në zyrë lidhur me disa ligje dhe rregullore, raporte të brendshme të KMD-së, analiza të konteksteve të jashtme ligjore, dhe vlerësime të projektit, të kombinuara me takime të grupeve të punës, konsultime me zyrën qendrore të KMD-së dhe stafin e zyrave rajonale, si edhe me disa përfaqësues të institucioneve qendrore shtetërore, organizatave të shoqërisë civile, dhe komunitetit të donatorëve që veprojnë në fushën e antidiskriminimit.

Ky dokument është i strukturuar në 6 kre vijues:

1. KREU NJË: Analiza e situatës
2. KREU DY: Vizioni, misioni dhe vlerat
3. KREU TRE: Prioritetet strategjike
4. KREU KATËR: Qëllimet strategjike, objektivat dhe veprimet specifike
5. KREU PESË: Llogaridhënia, monitorimi dhe vlerësimi
6. KREU GJASHTË: Plani i veprimit dhe korniza logjike

Kjo strategji përcakton ambicien e KMD-së për t'u pozicionuar si kampione në fushën e promovimit të barazisë duke rritur më tej kuptimin e përbashkët të situatës së mosdiskriminimit midis të gjithë aktorëve publikë dhe jopublikë, si dhe duke ndërmarrë drejtpërdrejt veprime ligjore kundër diskriminim.

Kreu NJË: ANALIZA E SITUATËS

1.1 KUADRI LIGJOR

1.1.1 Regjimi shqiptar i antidiskriminimit

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ka hyrë në fuqi në vitin 2010 me qëllim sigurimin e zbatimit të regjimit të trajtimit të barabartë të BE-së, në veçanti harmonizimin me Direktivat 2000/43/KE dhe 2000/78/KE. Ligji përmban një listë të hapur të grupeve të mbrojtura kundër diskriminimit, duke iu referuar shprehimisht gjinisë, racës, ngjyrës, përkatësisë etnike, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore apo sociale, shtatzënisë, prindërve, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, statusit civil, banimit, gjendjes shëndetësore, predispozitave gjenetike, paaftësisë, përkatësisë në një grup të caktuar - ose çdo arsyeje tjetër (neni 1). ECRI, në raportin e tij të pestë për Shqipërinë, rekomandon gjithashtu edhe përfshirjen shprehimisht të shtetësisë në listën e shkaqeve të mbrojtura, edhe nëse ajo në praktikë mund të mbulohet nga përkatësia etnike.

Përkufizimi i diskriminimit. Neni 3 e përkufizon diskriminimin *si çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë për shkak të ndonjë shkakut të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave dhe lirive themelore të njohura nga Kushtetuta.*

Fusha e zbatimit. Fushëveprimi i ligjit është i gjerë dhe shkon përtej *acquis*-it të Komunitetit, duke filluar nga reklamat diskriminuese dhe duke vijuar deri tek pjesëmarrja në politikë, punësim, arsim dhe ofrimin e mallrave dhe shërbime.

Përjashtimet. Ligji përfshin detyrimin për të siguruar strehim të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuara (neni 5 paragrafi 2), si dhe mundësinë për zbatimin e masave pozitive të veprimit (neni 11). Dallimet në trajtim sipas nenit 6 justifikohen *vetëm kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm të mbështetur në ligj*, siç parashikohet nga Kushtetuta e Shqipërisë, detyrimet ndërkombëtare që rrjedhin nga traktatet, apo nga e drejta kombëtare. Përveç këtij përjashtimi të përgjithshëm, ligji parashikon vetëm justifikimin mbi bazën e një kërkese profesionale të vërtetë dhe përcaktuese (siç parashikohet me nenin 4 të Direktivës për Barazinë

Racore dhe Direktivën për Barazi në Punësim). Një përjashtim specifik përfshihet edhe për fushën e ndërgjegjes dhe të fesë.

1.1.2 Ligje të tjera kombëtare me rëndësi

Më poshtë jepet një listë jo shtetuese e ligjeve të rëndësishme lidhur me antidiskriminimin dhe vendosjen e barazisë:

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, neni 18/1, i cili parashikon parimin e barazisë dhe neni 18/2, i cili parashikon parimin e mosdiskriminimit.

Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë⁵, neni 9, përfshin një dispozitë për mosdiskriminimin duke e përkufizuar diskriminimin si *çdo dallim, përjashtim ose parapëlqim që bazohet në racë, ngjyrë, seks, moshë, fe, bindje filozofike dhe politike, përkatësi sociale, ekonomike dhe arsimore, shtatëzëni, lidhje familjare ose status civil, vend jetese, kushte shëndetësore, predispozitë gjenetike, të meta fizike ose mendore, të jetuarit me HIV/AIDS, përkatësi në organizata profesionale (të punonjësve), apo çdo grup tjetër të posaçëm, ose të bazuar mbi çdo arsye tjetër, i cili e ndalon, ose e bën të pamundur të drejtën për të punuar, ose për ta ushtruar profesionin në mënyrë të barabartë*⁶. Neni i referohet diskriminimit në punësim DHE profesion dhe përfshin çdo lloj trajtimi të pajustifikuar *në orientimin dhe arsimin profesional, dhënien e punës dhe ushtrimin e profesioneve të ndryshme, si dhe kushteve të ndryshme të punësimit të lidhura me shpërndarjen e punës, performancën në punë, shpërblimin, ndihmën sociale, disiplinën ose përfundimin e kontratës së punësimit*.

Ndryshimet e rëndësishme të vitit 2015 në këtë ligj, përveç identitetit gjinor, orientimit seksual dhe shkaqeve të tjera për diskriminim, përfshijnë gjithashtu edhe një dispozitë për zhvendosjen e barrës së provës.

Kodi Penal⁷ ka pësuar ndryshime të rëndësishme në vitin 2013 lidhur me mbrojtjen e komunitetit LGBTI kundër krimeve të urrejtjes. Bazuar në një propozim të qeverisë, Parlamenti shqiptar miratoi përfshirjen e orientimit seksual si shkak të ri për rrethanat rënduese gjatë kryerjes së një krimi (neni 50/j), ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit (neni 253) nga një zyrtar publik gjatë ushtrimit të detyrës së tij/saj u shtri edhe për orientimin seksual dhe identitetin gjinor. Dispozita në lidhje me nxitjen e urrejtjes (neni 265) u ndryshua duke shtuar orientimin

⁵ Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, Ligji Nr. 7961, datë 12.07.1995, ndryshuar në vitin 2015.

⁶ Ndryshuar nga Ligji Nr. 136/2015.

⁷ Ndryshuar nga Ligji Nr. 144/2013; ndryshuar në vitin 2017.

seksual si shkak të mbrojtur nga diskriminimi, si dhe duke zgjeruar fushëveprimin e tij me aktin e përhapjes dhe shpërndarjes së çdo përmbajtjeje që nxiti urrejtje ose grindje.

Kodi i Familjes⁸. Statusi ligjor i një çifti lidhet me një sërë implikimesh ligjore në fusha të ndryshme të jetës. Në Shqipëri, martesat janë ende të kufizuara tek një burrë dhe një grua të moshës 18 vjeç e sipër. Martesat e të njëjtit seks nuk janë ende të pranueshme. Megjithatë, në jetën e përditshme, të drejtat që rrjedhin nga bashkëjetesa janë të rëndësishme për dhënien me qira të një banese, për kontratat e sigurimit, për përfitimet sociale etj. Megjithatë, bashkëjetesa në Kodin e Familjes që është në fuqi në Shqipëri, përkufizohet si një bashkim faktik midis një burri dhe një gruaje që jetojnë si çift, të cilët jetojnë përbashkërisht në një jetë të qëndrueshme dhe të vazhdueshme.

Kodi i Procedurave Administrative⁹ është një akt tjetër ku bazohet KMD-ja gjatë ushtrimit të detyrave të saj.

Ligji "Për barazinë gjinore në shoqëri"¹⁰.

Ligji "Për mbrojtjen e të drejtave të fëmijëve"¹¹

Ligji "Për mediat audiovizive në Shqipëri"¹². Neni 32 parashikon që shërbimet e mediave audio dhe/ose audiovizive nuk duhet të përmbajnë përmbajtje që çon në nxitjen e urrejtjes për shkak të racës, gjinisë, fesë, kombësisë, ose ndonjë shkak tjetër diskriminimi. Gjithashtu, neni 42 paragrafi 3/b parashikon se *komunikimet audiovizuale tregtare nuk duhet të kenë përmbajtje që përfshijnë ose promovojnë diskriminim për shkak të gjinisë, origjinës racore ose etnike, kombësisë, fesë ose besimit, paaftësisë, moshës ose orientimit seksual*. Sipas Seksionit 4/10 të kodit të udhëzimeve etike për transmetimet audiovizuale të miratuara nga Bordi i Autoritetit të Mediave Audiovizuale (AMA), *informacioni i transmetimit nuk duhet të përmbajë përmbajtje diskriminuese në lidhje me shkaqe të tilla si raca, ngjyra, përkatësia etnike, gjuha, identiteti gjinor, orientimi seksual, mendimet politike, bindjet fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore ose sociale, ose për ndonjë shkak tjetër*.

1.1.3 Akte dhe standarde të rëndësishme ndërkombëtare për të drejtat e njeriut dhe antidiskriminimin

⁸ Kodi i Familjes i Shqipërisë, Ligji Nr. 9062, miratuar në maj, 2003.

⁹ Ligji Nr. 8485, datë 12.05.1999, ndryshuar në vitin 2016.

¹⁰ Ligji Nr. 9970, datë 24.07.2008.

¹¹ Ligji Nr.18/2017.

¹² Miratura nga Ligji 97/2013.

Ka standarde të shumta në këtë fushë të krijuara dhe zbatuara në nivelin e Kombeve të Bashkuara, Këshillit të Evropës, dhe Bashkimit Evropian, të cilat mund të shërbejnë si bazë e dobishme për çdo vlerësim të pjesëve të kuadrit ligjor të barazisë dhe të drejtave të njeriut në Shqipëri. Pas nënshkrimit dhe ratifikimit të instrumenteve të legjislationit ndërkombëtar që merren me të drejtat e njeriut dhe pas ndalimit të instrumenteve të diskriminimit, Shqipëria i ka bërë ato pjesë të rendit të brendshëm ligjor.

Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut¹³ (dhe Protokollet shtesë) e parashikon "ndalimin e diskriminimit" në nenin 14.

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

Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, sanksionon detyrimin e shteteve palë për të garantuar ushtrimin e të drejtave të shprehura në këtë Pakt pa asnjë diskriminim për shkak të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimit politik apo tjetër, origjinës kombëtare ose sociale, pasurisë, lindjes, ose ndonjë statusi tjetër.

Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, parashikon parimin e barazisë para ligjit dhe të drejtën për mbrojtje të barabartë nga ligji, pa asnjë diskriminim.

Konventa mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave¹⁴, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1993, dhe Protokolli Opsional i Konventës, i ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2003, sanksionojnë mbrojtjen e grave nga diskriminimi përmes masave të veçanta të përkohshme që synojnë të përshpejtojnë *de facto* barazinë mes burrave dhe grave, si dhe masat e duhura për të eliminuar diskriminimin ndaj grave me qëllim që atyre t'u sigurohen të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme;

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1994, përcakton detyrimin e shteteve palë për të ndaluar dhe eliminuar diskriminimin racor në të gjitha format e tij dhe për të garantuar të drejtën e të gjithëve, pa dallim race, ngjyre, ose origjine kombëtare ose etnike;

Konventa Kuadër për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1991, përcakton se ndalohet çdo diskriminim i bazuar në përkatësinë në një pakicë

¹³ Ligji Nr. 8137, datë 31. 07. 1996 "Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut", i ndryshuar.

¹⁴ Ligji Nr. 7767, datë 9.11.1993, „Për aderimin në Konventën “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundër grave “.

kombëtare, duke përcaktuar detyrimin e shteteve nënshkruese të kësaj Konvente për t'u garantuar personave që i përkasin pakicave, të drejtën e barazisë para ligjit dhe mbrojtjen e barabartë nga ligji.

Konventa për të Drejtat e Fëmijëve, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1992, garanton parimin e barazisë dhe përcakton që shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e duhura për të siguruar që fëmija të jetë i mbrojtur nga të gjitha format e diskriminimit ose dënimit të bazuar tek statusi, aktivitetet, mendimet e shprehura, ose besimet e prindërve të fëmijës, kujdestarëve ligjorë, ose anëtarëve të familjes.

Karta Sociale Evropiane sanksionon parimin e barazisë dhe parimin e mosdiskriminimit. Karta Sociale Evropiane e vitit 1961/1965 përbën një traktat kryesor evropian dhe plotëson Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut në fushën e të drejtave ekonomike dhe sociale. Karta Sociale Evropiane e rishikuar, e nënshkruar në vitin 1998 dhe e ratifikuar nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë në vitin 2002, po zëvendëson gradualisht Kartën Sociale Evropiane.

Standardet e Bashkimit Evropian. Standardet më gjithëpërfshirëse në lidhje me mosdiskriminimin janë zhvilluar në nivelin e Bashkimit Evropian. Ato përbëhen nga një sërë burimesh të ndryshme ligjore që përcaktojnë format e ndryshme të diskriminimit dhe i detyrojnë shtetet anëtare t'i zbatojnë këto standarde në kornizën e tyre legjislative, si dhe në praktikën gjyqësore. Këto njohje kanë çuar në zhvillimin e disa standardeve legjislative për mbrojtjen nga diskriminimi, me vëmendje të veçantë tek ata persona dhe grupe që konsiderohen të jenë më të prekshëm sesa të tjerët.

Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian (Karta) i dedikon një kre të tërë sigurimit të “barazisë”. Neni 21 i saj kërkon *ndalimin e çdo diskriminimi për çdo shkak, të tillë si gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike ose shoqërore, karakteristikat gjenetike, gjuha, feja ose besimi, opinioni politik apo ndonjë mendim tjetër, anëtarësia e një pakice kombëtare, pasuria, lindja, mosha ose orientimi seksual.*

Të drejtat dhe parimet e sanksionuara në Kartë duhet të zbatohen në praktikën ligjore kombëtare në rastet kur:

- Legjislacioni që zbaton të drejtën e BE-së ka rëndësi (si instrument interpretimi).
- Legjislacioni kombëtar konsiderohet se ndërhyr me të drejtën e BE-së.
- Autoritetet e BE-së kanë vepruar në zbatim të së drejtës së BE-së.

Neni 19 i **Traktatit për Funksonimin e Bashkimit Evropian (TFEU)** i ka mundësuar Bashkimit Evropian ... të marrë veprimet e duhura për të luftuar diskriminimin *në bazë të gjinisë, origjinës racore ose etnike, fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar, moshës, ose orientimit seksual.* Kjo kompetencë ka çuar në miratimin e:

- Direktivës 43/2000/KE (Direktiva për racën),
- Direktivës 78/2000/KE (Direktivën për barazinë në punësim), si dhe
- Direktivave 2004/113/KE, 2006/54/KE, 2010/41/BE (Direktivat për barazinë gjinore).

Direktivat për Trajtim të Barabartë e Bashkimit Evropian përcaktojnë standardet minimale në legjislacionin për trajtimin e barabartë. Ato ndalojnë diskriminimin, ngacmimet dhe ngacmimet seksuale, viktimizimin në punësim dhe profesion për shkak të përkatësisë gjinore, origjinës racore ose etnike, orientimit seksual, fesë ose besimit dhe aftësisë së kufizuar; dhe në sigurimin e mallrave dhe shërbimeve për shkak të përkatësisë gjinore dhe origjinës racore ose etnike.

Direktiva për Racën ndalon diskriminimin në bazë të përkatësisë racore ose etnike në fushën e punësimit, arsimit, aksesit dhe furnizimit me mallra dhe shërbimeve që janë në dispozicion të publikut, duke përfshirë strehimin, mbrojtjen sociale, përfshirë sigurimin social dhe kujdesin shëndetësor, avantazhet sociale, etj.

Direktiva për Barazinë në Punësim ndalon diskriminimin në bazë të fesë dhe besimit, orientimit seksual, moshës, aftësisë së kufizuar në fushën e punësimit.

Direktivat për Barazinë Gjinore synojnë eliminimin e diskriminimit në fushën e punës, duke përfshirë vetëpunësimin dhe aksesin në mallra dhe shërbime në bazë të gjinisë. Praktika gjyqësore e GJED-së tregon se këtu përfshihet edhe **identiteti gjinor**.

Standardet e Këshillit të Evropës. Sipas standardeve të Këshillit të Evropës, legjislacioni për trajtimin e barabartë duhet të ndalojë diskriminimin, ngacmimin dhe viktimizimin për shkaqe të tilla, si gjinia ose seksi, origjina racore ose etnike, aftësitë e kufizuara, orientimi seksual, mosha dhe feja ose besimi, midis të tjerash, të ofrojë të drejta të zbatueshme në këto fusha, dhe të krijojë struktura kombëtare për promovimin e barazisë. Të njëjtat standarde identifikojnë që fusha e legjislacionit të trajtimit të barabartë mbulon më së shumti punësimin, trajnimin dhe formimin profesional, por mund të përfshijë gjithashtu edhe fusha jashtë punës, si aksesin në mallra dhe shërbime, strehimin, arsimin, mbrojtja sociale, kujdesi shëndetësor ose përparësi të tjera sociale.

Standardet e Këshillit të Evropës bazohen në nenin 14 të **Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ)**, e cila garanton *ndalimin e diskriminimit lidhur me gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në Konventë për çdo shkak, të tillë si gjinia, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendim politik apo tjetër, origjina kombëtare ose sociale, asocimi me një pakicë kombëtare, pronë, lindje, apo status tjetër.*

Protokolli 12 (2000) i KEDNJ-së, i ratifikuar dhe hyrë në fuqi në Shqipëri në vitin 2005, e zgjeron fushën e ndalimit të diskriminimit duke garantuar trajtim të barabartë lidhur me gëzimin e çdo të drejte (përfshirë të drejtat sipas legjislacionit kombëtar).

Orientimi seksual dhe identiteti gjinor nuk përmenden shprehimisht në nenin 14, por jurisprudenca e GJEDNJ-së (si, për shembull, çështja *E.B. kundër Francës dhe Identoba dhe të tjerët kundër Gjeorgjisë*) e ka bërë të qartë se ai përfshihet në formulimin “për çdo arsye”.

Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (ECRI), në Rekomandimin e tij nr. 74 lidhur me Politikën e Përgjithshme, u kërkon shteteve anëtare të sigurojnë ndalimin e diskriminimit në të gjitha fushat, veçanërisht në: *punësim, anëtarësimin në organizata profesionale, arsimim, trajnim, strehim, shëndetësi, mbrojtje sociale, mallra dhe shërbime të destinuara për publikun dhe vendet publike, ushtrimin e veprimtarisë ekonomike, shërbimet publike*.

Është e rëndësishme të theksohet se sipas së drejtës së BE-së për antidiskriminim, ndalimi i diskriminimit është një dispozitë e vetme dhe e zbatueshme në nivel horizontal. Kjo do të thotë se ndalimi i diskriminimit nuk është i nevojshëm që të lidhet domosdoshmërisht me shkeljen e një të drejte ose lirie themelore, as me shkeljen e ndonjë të drejte tjetër të ndryshme nga e drejta për të mos u diskriminuar. Megjithatë, sipas kontekstit kombëtar, kjo e drejtë mund të kufizohet në fusha specifike, siç janë punësimi dhe aksesimi në mallra dhe shërbime. Neni 14 i KEDNJ-së, në anën tjetër, e ndalon diskriminimin vetëm në lidhje me ushtrimin e të drejtave (të tjera) të garantuara nga traktatet. Në Shqipëri, duke qenë se vendi ka nënshkruar dhe zbatuar Protokollin 12, ndalimi i diskriminimit zgjerohet tek gëzimi i çdo të drejte të përcaktuar me ligj dhe bëhet një e drejtë e mëvetësishme në raport me zyrtarët publikë.

1.2 KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi" përcakton rolet dhe mandatin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD), Këshillit të Ministrave, Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Ministrisë së Brendshme dhe Ministrisë së Arsimit dhe Shkencave¹⁵.

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

KMD-ja, në raste individuale, sipas ligjit, është përgjegjëse të:

- *Marrë ankesat*
- *Shqyrtojë ankesat (në bazë të një anese të depozituar, ose me iniciativën e vet)*
- *Vendosë sanksione administrative*
- *Shqyrtojë një çështje me kërkesë të një gjykate*
- *Paraqesë një ankesë në gjykatë*
- *Bëhet aktive (vihet në lëvizje) me kërkesë të organizatave, të cilat kanë inetres të ligjshëm për të vepruar në emër të një grupi, ose individi*
- *Vendosë për një ankesë*
- *Kërkojë masa dhe ofrojë rekomandime (duke ofruar një afat kohor për përputhshmërinë me to)*
- *Vendosë gjoba*
- *Kërkojë të arrijë një marrëveshje pajtimi*

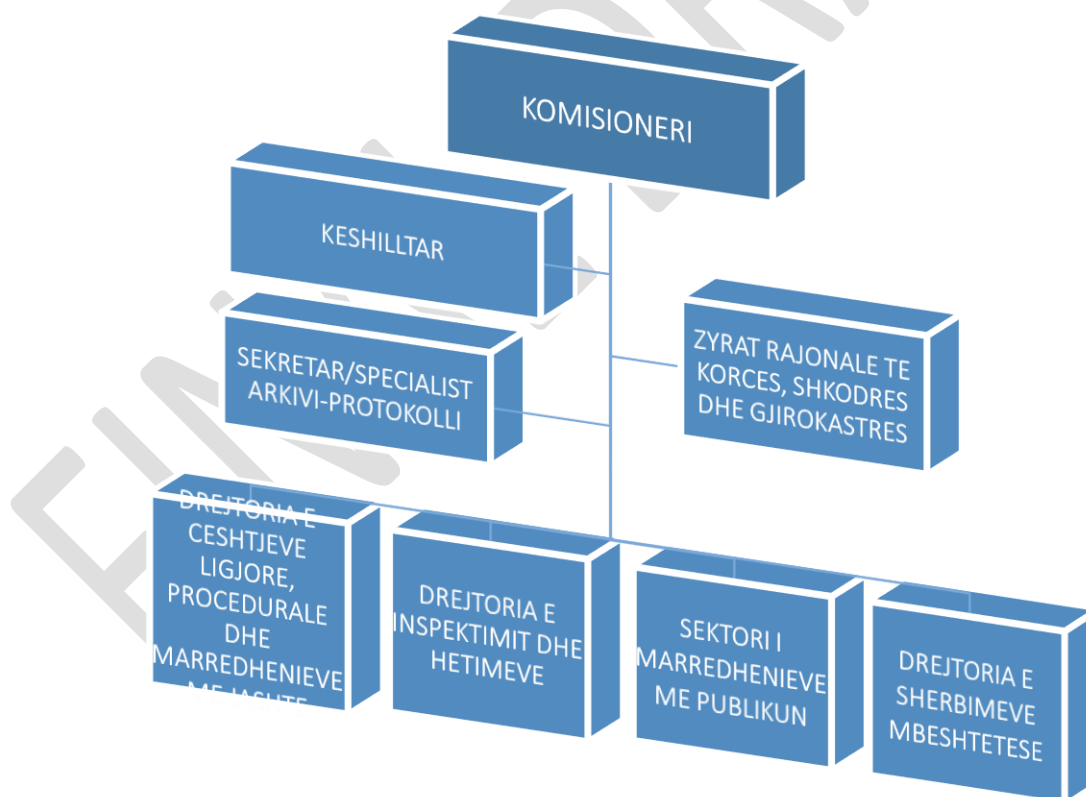
Pas miratimit dhe në pajtim me Ligjin nr. 10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe hyrjen e tij në fuqi më 13.03.2010, Zyra e KMD-së respekton *aktet e mëposhtme të themelimit dhe funksionimit*:

- Vendimin nr. 33, datë 22. 04. 2010 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë **"Për emërimin e Komisionerit për Mbrojtje nga Diskriminimi"**.
- Vendimin nr. 34, datë 20. 05. 2010 të Kuvendit të Republikës së Shqipërisë **"Për miratimin e strukturës, strukturës organizative dhe klasifikimit të pozicioneve të punës së Zyrës së Komisionerit për Mbrojtje nga Diskriminimi"**.

¹⁵ Kabineti i Qeverisë së Shqipërisë, që prej vitit 2017 ka caktuar emra dhe fusha të ndryshme operimi për ministritë, të cilat nuk përkojnë plotësisht me strukturën e përmendur në ligj.

Në kuadër të përmbushjes së detyrimit ligjor dhe ushtrimit të veprimtarisë së brendshme në mënyrë më efektive, Zyra e Komisionerit, përmes Urdhrit nr. 10, datë 21. 12. 2010 ka zhvilluar dhe miratuar **Rregulloren e Brendshme** për organizimin dhe funksionimin e Zyrës së Komisionerit dhe sektorëve të veçantë të këtij institucioni. Ky dokument përcakton në detaje tërë aktivitetin e brendshëm të institucionit për organizimin dhe funksionimin e strukturave të tij, disiplinën e brendshme në institucion, si dhe drejtimin e përditshëm dhe administrimin e veprimtarisë së tij.

Kodi i Etikës i institucionit u miratua me Urdhrin nr. 11, datë 21. 12. 2010. Ky Kod përcakton rregullat e sjelljes për punonjësit e Zyrës së Komisionerit gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre sipas standardeve të bazuara në parimet e sundimit të ligjit. Për më tepër, Drejtoria e Çështjeve Ligjore, Procedurale dhe Marrëdhënieve me Jashtë, duke u mbështetur në kërkesat ligjore të parashtruara në Ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, ka hartuar formularin e ankimit si një nga aktet e brendshme shumë të rëndësishme për fillimin e procedurave administrative kur një person ose një grup personash paraqesin një ankesë, ose pretendojnë me gojë se kanë qenë objekt diskriminimi, i cili i përmbush kërkesat ligjore lidhur me këtë akt.



Figurë: **Struktura organizative**¹⁶ aktuale e Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi

¹⁶ Detajet dhe organizimi dhe funksionimi i zyrës së KMD-së parashikohen në Rregulloren e Brendshme të Zyrës së KMD-së, miratuar me anë të vendimit nr. 10, datë 21. 12. 2010.

1.3 ANALIZË E KUADRIT LIGJOR

Komisioni Evropian ka vënë në dukje se Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” është përgjithësisht në përputhje me *acquis*-in¹⁷ e BE-së. Megjithatë, pas një analize më të thelluar të dispozitave specifike të ligjit dhe zbatimit të tyre në praktikë, rezulton se ka disa aspekte të ligjit që kanë nevojë për modifikim dhe përmirësim të mëtejshëm. Në kuadrin më të gjerë të dinamikës kundër diskriminimit në Shqipëri, duket se problemet e ligjit janë problemet më sistematike, pasi ato prodhojnë shtrembërime në punën e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe, në fund, ngadalësojnë luftën për më shumë barazi në vend. Pra, në perspektivën për priorizimin e nevojave në mjedisin kundër diskriminimit, ndryshimi i ligjit duhet të jetë hapi i parë, pasi ai përbën pikën e nisjes, si edhe është në të njëjtën kohë një mënyrë e qëndrueshme për të arritur ndryshimin.

Bazuar në studimet, analizat dhe rekomandimet e një analize gjithëpërfshirëse legislative të bërë në kuadrin e projektit të përbashkët të BE-së/KiE-s mbi "Rritjen e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", më poshtë jepet një pasqyrë praktike dhe e sintetizuar e nevojave për përmirësimin e legjislacionit:

E drejta për t'u mos diskriminuar (qasja e qëndrimit "të mëvetësishëm" të mosdiskriminimit"). Ligji duket se përqafon qasjen klasike të të drejtave themelore që mund t'i kufizojë kompetencat e KMD-së për të vepruar në rastet e diskriminimit që ndodhin në nivel horizontal. Kjo qasje është e ndryshme nga perspektiva e *acquis*-it e BE-së lidhur me mosdiskriminimin, e cila nuk lidhet vetëm me të drejta specifike themelore, por qëndron në mënyrë të pavarur si e drejtë më vete. Në këtë drejtim, ligji shqiptar ka nevojë për një ndryshim në formulimin konkret të nenit 3, duke hequr referimin e tij mbi të drejtat themelore dhe të drejtat e tjera. Përveç kësaj, duket se është i rëndësishëm edhe një interpretim i përkufizimit të diskriminimit si koncept horizontal i aplikueshëm që ka vlerë të pavarur.

Heqja e përjashtimit për aksesin në mallra dhe shërbimeve. Ligji, në nenin 20, paragrafi 5, parashikon një përjashtim lidhur me aksesin në mallra dhe shërbimeve në fushën e diskriminimit. Ky përjashtim nga rregulli i përgjithshëm përfshin pranimin e dallimeve edhe në kompensime edhe në përfitime, në rast se ato janë të arsyeshme dhe proporcionale me një rrezik. Për shkak të një sërë elementësh, kjo dispozitë mund të jetë kundërproduktive dhe, për këtë arsye, nuk konsiderohet të jetë në përputhje me *acquis*-in e BE-së dhe praktikën gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë të BE-së. Kjo mund të nënkuptojë që dispozita duhet të fshihet tërësisht.

¹⁷ Komunikim i Komisionit për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Evropian Ekonomik dhe Social dhe Komitetin e Rajoneve: Strategjia e zbatimit dhe sfidat kryesore 2014-2015, Shqipëri, Raport Progresi 2014, SWD (2014) 304, Bruksel, 2014.

Prezantimi i një rregulli të përgjithshëm ligjor për organizatat me interes të ligjshëm. Neni 33 i ligjit parashikon mundësinë që organizatat me interes të ligjshëm të pretendojnë për njohjen e diskriminimit në emër të një personi, ose të një grupi. Megjithatë, ekziston edhe detyrimi që, së bashku me kërkesën dhe çdo dëshmi të disponueshme, këto palë të paraqesin edhe një autorizim të posaçëm për të përfaqësuar personin, ose grupin në fjalë. Përvoja e KMD-së dhe ajo e OJQ-ve ka dëshmuar se këto kërkesa mund të përbëjnë pengesë lidhur me aksesin në shërbimet e KMD-së dhe, për rrjedhojë, edhe në aksesin në drejtësi në çështjet e diskriminimit.

Kërkesa për paraqitjen e një prokure përbën po ashtu pengesë, sidomos në rastet kur organizatat veprojnë në interes të përgjithshëm të një grupi të tërë. Duhet të prezantohet një rregull i përgjithshëm që parashikon kapacitetin juridik të këtyre organizatave, për shembull, duke iu referuar statuteve të këtyre organizatave si burim dëshmish për pretendimet përkatëse (për diskriminim) në rastet e diskriminimit. Kjo do të ishte në pajtim edhe me jurisprndencën e Gjykatës Kushtetuese të Shqipërisë.

Aplikimi i zhvendosjes së barrës së provës. Bazuar në konsultimet me KMD-në, institucioni shprehu se ka vështirësi në lidhje me zhvendosjen e barrës së provës në procedurat e tij kundër subjekteve private. Megjithatë, me përfshirjen e nenit 82/2 në Ligjin nr. 44/2015, datë 30. 4. 2015, Kodi i Procedurave Administrative, tashmë është bërë një përmirësim i dukshëm në lidhje me sektorin publik. Ky nen e ka zhvendosur barrën e provës në lidhje me rastet administrative të diskriminimit. KMD-ja deklaroi se megjithëse një referencë e tillë për zhvendosjen e barrës së provës mbi çështjet administrative ende nuk ka gjetur reflektim në Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, institucioni po e zbaton aktualisht këtë dispozitë në çështjet kundër organizatave të sektorit publik. Në të njëjtën kohë, sa i përket çështjeve kundër subjekteve private në procedurat e KMD-së, dispozita të tillë nuk ekzistojnë as në Kodin e Procedurave Civile, as në Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Kjo përbën pengesë të konsiderueshme po të marrim parasysh se KMD-ja ka kompetenca ekskluzive në lidhje me sektorin privat, ndryshe nga Avokati i Popullit, i cili i ushtron kompetencat e tij në sektorin publik.

Në këtë kuadër, për arsye të qëndrueshmërisë dhe sigurisë juridike, do të ishte e nevojshme të ndryshohet Kodi i Procedurave Civile dhe Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” për të futur ndryshimin e barrës së provës për të gjitha procedurat e KMD-së.

Ky ndryshim do të ndihmonte shumë lidhur me lehtësimin e aksesit në drejtësi dhe arritjen e barazisë së palëve për rastet e diskriminimit dhe do të kishte mundësi ta trajtonte në mënyrë më efektive diskriminimin. Ai do të çonte edhe në lehtësimin e barrës së stafit të KMD-së, si, për shembull, për inspektimet në terren, dhe, në një masë më të vogël, dëgjuesat publike do të ishin të nevojshme në një përqindje shumë më të vogël të rasteve.

Realizimi në praktikë i kompetencës për të kryer procedurat e pajtimit. Kompetenca për pajtimin, e parashikuar në nenin 33, paragrafi 9, është e paqartë, pasi ajo i jep KMD-së mandatin për të arritur një marrëveshje pajtimi, kur është e përshtatshme, por nuk jep ndonjë udhëzim se si KMD-ja ta bëjë këtë gjë, dhe as informacion rreth implikimeve ligjore të një marrëveshjeje të tillë. Ligji “Për ndërmjetësimin” mund të shërbejë si burim informacioni lidhur me procedurat e mundshme, por, në ligjin kundër diskriminimit mund të nevojitet edhe një nen i zgjeruar mbi ndërmjetësimin. Kjo dispozitë do të bënte që rezultati i procedurës së pajtimit të ishte ligjërishit i detyrueshëm dhe i zbatueshëm në gjykatë.

Megjithatë, duke qenë të vetëdijshëm për mungesën e procedurave të qarta dhe për paqartësinë në lidhje me zbatueshmërinë ligjore të akteve të tilla, KMD-ja mund të kërkojë arritjen e marrëveshjeve të pajtimit në rastet kur gjykon se është e mundur procedura e pajtimit.

Sqarimi dhe përmirësimi i sistemit të sanksioneve dhe mjeteve juridike të parashikuara me ligj. KMD-ja mund të vendosë gjoba. Nëse kjo nuk rezulton në zbatim, ose nëse gjoba nuk paguhet brenda një periudhe prej tre muajsh, Komisioneri mund të kërkojë nga autoriteti kompetent që të heqë ose pezullojë licencën ose autorizimin e ushtrimit të aktivitetit nga shkelësi. Kjo mundësi do të përbënte një mjet shumë efektiv për parandalimin e diskriminimit të mëtejshëm, por nuk ka të dhëna nëse KMD-ja e ka përdorur ndonjëherë këtë instrument.

Neni 33, paragrafi 13, e parashikon shprehimisht dënimin me gjobë në çdo rast të shkeljes së ligjit. KMD-ja i interpreton nenet 33, paragrafin 10 dhe 33, të lexuara së bashku, dhe vendos gjoba vetëm në rastet kur nuk respektohen vendimet dhe rekomandimet e saj. Kjo pikë mund të ketë nevojë për sqarim ligjor. Gjambat mund të parashikohen edhe për rastet kur KMD-së nuk i jepet informacioni sipas nenit 32, paragrafi 2. Kjo duhet të përfshihet shprehimisht në ligj.

Vendimet dhe rekomandimet e KMD-së nuk janë tituj ekzekutivë që mund të bëhen të **zbatueshme në gjykatë**. Ky faktor e cenon në mënyrë të konsiderueshme efikasitetin e këtyre akteve dhe mund të tejkalohet vetëm me një monitorim strikt dhe duke vendosur gjoba në rastet e mosbindjes. Në mënyrë ideale, rekomandimet duhet të bëhen ligjërishit të zbatueshme.

Për më tepër, monitorimi i respektimit të rekomandimeve duhet të bëhet në mënyrë koherente dhe serioze, duke çuar në hapa konkretë në rastet e mosrespektimit. Është e rëndësishme që KMD-ja të sigurojë për një çështje që shqyrton, qoftë në kuadër të një ankese të depozituar para tij, ose të një çështjeje *ex officio*, që puna e saj nuk përfundon kur Komisioneri e komunikon vendimin, ose, në qoftë se apelohej vendimi, kur përfundon procedura para gjykatës. KMD-ja mund t’i kushtojë vëmendje të posaçme **ndjekjes së vendimeve të saj**, duke e vënë theksin në sigurimin e respektimit të rekomandimeve dhe sanksioneve. Kjo do të çente në konsolidimin e pozicionimit të KMD-së para syve të publikut të gjerë si autoritet i fuqishëm dhe kompetent, që ofron ndihmë praktike dhe arrin ndryshime pozitive, dhe do të ofronte gjithashtu

mundësi edhe për të siguruar realizimin e ndryshimeve të nevojshme strukturore. Në veçanti, KMD-ja mund të gjejë një mënyrë të dobishme për të komunikuar dhe për të ushtruar presion publik në rastet kur pala që e ka kryer diskriminimin nuk i respekton rekomandimet e dhëna prej saj. Këshillohet fort krijimi i një sistemi solid të brendshëm për monitorimin.

Prezantimi i koncepteve të diskriminimit të shumëfishtë. Rastet e diskriminimit të shumëfishtë dhe/ose diskriminimit të kryqëzuar (mbivendosur) janë të shpeshtë dhe duhet të shqyrtohen në mënyrë specifike. Rekomandohet që këto koncepte të futen në Ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Harmonizimi i ligjeve përkatëse lidhur me diskriminimin. Harmonizimi i ligjeve me rëndësi për rastet e diskriminimit është në proces e sipër, por ai nuk duhet të ndalet në pikën që ka arritur deri tani. Koncepte të ndryshme të diskriminimit duhet të futen shprehimisht në Kodin e Punës, ose kodi duhet t'i referohen KMD-së si bazë për interpretimin e tyre. Jo vetëm që nevojitet harmonizimi i legjislacionit, por është e nevojshme që të arrihet edhe më shumë harmonizim edhe në praktikën gjyqësore, ku konceptet e prezantuara rishtazi duhet të zbatohen në praktikë.

Mbledhja e informacionit, mungesa e përgjigjes nga palët që pretendohen të kenë kryer diskriminim. Ka dëshmi të përgjigjeve të papërshtatshme, ose të vonuara nga palët e akuzuara për diskriminim, si dhe vështirësi lidhur me afatet kohore të përcaktuara me ligj. Ekziston periudha prej 30 ditësh që ligji u njeh palëve të akuzuara që të japin informacion, ndërsa është e këshillueshme që kjo periudhë të kufizohet deri në maksimumi 15 ditë. Kjo kërkon ndryshim ligjor. Përveç kësaj, në disa raste KMD-ja raporton se tashmë e konsideron mungesën e përgjigjes si mospërputhje me legjislacionin, duke aplikuar kështu sanksionet financiare, siç parashikohet në nenin 33. Megjithatë, KMD-ja e bazon këtë veprim vetëm mbi interpretimin e ligjit, pasi kjo çështje nuk trajtohet shprehimisht në ligjin që rregullon punën e KMD-së. Për këtë pikë nevojitet një ndryshim tjetër ligjor.

Mungesa e një dispozite specifike lidhur me procedurat gjyqësore paralele. Duket që KMD-ja e pezullon hetimin administrativ sapo merr dijeni se gjykata ka nisur shqyrtimin e një çështjeje me të njëjtin objekt. Megjithëse kjo përbën një parim të së drejtës, Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” i mungon një dispozitë e qartë dhe e dedikuar që rregullon një situatë të tillë. Profesionistët ligjorë argumentojnë se aktualisht, në mungesë të një procedure të rregulluar në lidhje me procedurat paralele gjyqësore, përveç nëse është palë në gjykimin e gjykatës, KMD-ja nuk mund të kërkojë ose të propozojë pezullimin e shqyrtimit në lidhje me hetimin administrativ vijues. Për këtë pikë, është e nevojshme të bëhen ndryshime në ligjin organik, i cili duhet të specifikojë se ankesa mund të depozitohet në gjykatë vetëm kur ankimuesi ka shteruar së pari rrugën administrative. Ligji duhet të specifikojë qartë se duhet së pari të shterohet rruga administrative nga KMD-ja, përpara se çështja të dërgohet në gjykatë.

Rritja e aksesit përmes këshillimit të hershëm në rastet e diskriminimit (ndihmës para ligjore). Njerëzit e prekur nga diskriminimi ndeshen me disa pengesa lidhur me aksesin në mënyrat e ndryshme për të përfituar të drejtat e tyre. KMD-ja nuk ofron këshillim për ankuesit në mënyrë që të arrihet më lehtë mbrojtja nga diskriminimi. Sipas KMD-së, ekzistojnë shumë raste në të cilat ankuesi ka vështirësi për ta identifikuar shkakun e diskriminimit dhe e ka akoma më të vështirë për të verifikuar lidhjen midis sjelljes diskriminuese dhe shkakut të pretenduar për diskriminim. Prezantimi i një sistemi ndihme juridike/këshillimi për rastet e diskriminimit që në hapat e hershëm do të ishte goxha ndihmues. KMD-ja, si organ barazie, mund të duhet ta rrisë ndihmën për viktimat në fazën e parë të procedurës, përkatësisht kur paraqitet kërkesa në institucion. Kjo mund të përfshijë një riorganizim të informacionit të dhënë në faqen e internetit dhe më shumë udhëzime sa i takon sigurimit të fakteve për çështjet në faqen e internetit, si dhe kur palët vijnë fizikisht në zyrën e Komisionerit.

Reduktimi i ngurtësisë së ligjit. Një nga çështjet më të rëndësishme të ligjit është se ai përmban një sërë dispozitash/detajesh që kërkojnë miratimin e shprehur të Kuvendit, siç është rasti i ndryshimeve që kanë të bëjnë me rolet dhe përgjegjësitë e stafit brenda strukturës ekzistuese të zyrës. Kjo shton një nivel të caktuar ngurtësie. Këto lloj detajesh duhet të hiqen nga ligji dhe të transferohet në Rregulloren e Brendshme të institucionit, për ta bërë atë më fleksibël dhe të përshtatshme ndaj ndryshimit.

Përpilimi i udhëzimeve që shpjegojnë arsyet e diskriminimit. Praktika e KMD-së ka treguar se vetëm listimi i shkaqeve të diskriminimit në ligj nuk mjafton për t'u bërë të mundur viktimave potenciale të diskriminimit që të identifikojnë siç duhet nëse ekziston rasti i një trajtimi diskriminues, apo jo. Po del në pah nevoja për përkufizime dhe përshkrime të sakta. Mungesa e koncepteve të qarta për shkaqet e ndryshme të renditura në nenin 1 të ligjit dhe në listën e hapur të shkaqeve kërkon sqarime më të shumta. Duke u bazuar në jurisprudencën evropiane, në literaturën përkatëse dhe në kërkimet mbi këto tema, KMD-ja mund të përpilojë komente ose udhëzime shpjeguese për ligjin, gjë që do ta bënte më të lehtë për ankuesit që të identifikojnë përmbajtjen diskriminuese të rasteve përkatëse, si dhe shkaqet e diskriminimit. Kjo do të ndihmonte që ligji të ishte më pranë nevojave të njerëzve dhe më i zbatueshëm.

1.4 ANALIZË E KONTEKSTIT KOMBËTAR

Ka pak analiza gjithëpërfshirëse të situatës së diskriminimit në Shqipëri të kryera nga institutet kërkimore të specializuara publike ose jo publike. Analiza më e përditësuar e kontekstit të diskriminimit në vend është një sondazh i kryer dhe i botuar nga Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian¹⁸. Kjo analizë ofron pamjen aktuale të rasteve dhe perspektivave të diskriminimit në vend.

Diskriminimi është i zakonshëm dhe shihet si çështje e rëndësishme. 83% e të anketuarve janë shprehur se diskriminimi është shumë ose mjaft i zakonshëm. 86% e të anketuarve e perceptojnë diskriminimin si temë shumë të rëndësishme, ose disi të rëndësishme. Njerëzit që jetojnë në varfëri, njerëzit LGBTI, gratë dhe personat me aftësi të kufizuara shihen nga të anketuarit si personat që vuajnë më shumë nga diskriminimi. Pakicat etnike vijnë pas tyre në listë, ndërsa të moshuarit, të rinjtë dhe pakicat fetare raportohen si më pak subjekt i diskriminimit. Një element i veçantë në këtë studim është identifikimi i niveleve të larta të qëndrimeve negative ndaj personave LGBTI. Nivelet e larta të diskriminimit ndaj romëve u identifikuan në një modul të veçantë të anketës.

Diskriminimi ishte i dukshëm në punësim, në veçanti, por edhe në arsim, në ofrimin e mallrave dhe shërbimeve dhe në hapësirat publike. 18% e të anketuarve deklaruan se kishin përjetuar keqtrajtim, trajtim të padrejtë, ose ngacmim në aksesin e tyre në punësim. 5% e të anketuarve deklaruan se kishin përjetuar keqtrajtim, trajtim të padrejtë, ose ngacmim në aksesin në arsim. 7% e të anketuarve deklaruan se kishin përjetuar keqtrajtim, trajtim të padrejtë, ose ngacmim në aksesin ndaj mallrave dhe shërbimeve. 5% e të anketuarve deklaruan se kishin përjetuar keqtrajtim, trajtim të padrejtë, ose ngacmim në sferën publike. Tre arsyt kryesore të raportuara ishin: përkatësia politike, statusi ekonomik dhe përkatësia etnike, të raportuara si shkaqet më të shpeshta në të gjitha rastet. Për romët, baza kryesore ishte përkatësia etnike dhe statusi ekonomik. Për familjet rome, 38% të të anketuarve thanë se shkak për diskriminimin ishte statusi ekonomik, 29% e tyre u shprehën se shkak për diskriminim ishte etnia/raca, dhe 17% renditën etninë dhe gjendjen ekonomike si dy arsyt kryesore të diskriminimit.

Ka nivel të ulët të ndërgjegjësimit për diskriminimin dhe infrastrukturës për ta trajtuar këtë diskriminim. Ndërkohë që Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili është ende një institucion i ri, ka ndërtuar në mënyrë progressive identitetin dhe pozicionin e vet, 83% të të

¹⁸ "Raporti i analizës, para fushatës", Instituti ICON Sektori Publik GMBH & Christophe Dietrich - Konsulent, Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian si pjesë e projektit "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", Tiranë, 2017.

anketuarve u shprehën se ata nuk kishin dëgjuar asnjëherë për KMD-në. Megjithatë, është me vend dhe rëndësi të vihet re se ndërmjet familjeve që raportuan se kishin bërë deklarime në KMD, 64% deklaruan se ata e kishin ndjerë se puna në institucion ishte shumë e mirë. Duhet shënuar se 16% e të anketuarve i vinin në pikëpyetje kompetencat e KMD-së. Pavarësisht kësaj mungese njohurish, 83% të të anketuarve deklaruan se ata do të kërkonin ndihmë nga KMD-ja në rast se do të kishin nevojë.

Kjo, megjithatë, do të thotë në mënyrë të pashmangshme se ka një nivel të lartë të nënraportimit të diskriminimit. Niveli i rasteve të raportuara është i ulët në 3.7%, dhe shumica e rasteve të raportuara përfundojnë në gjykatë përmes avokatëve. Sipas të anketuarve, mungesa e njohurive rreth veprimeve të mundshme dhe asistencës në dispozicion, dhe mungesa e besimit se marrja e masave mund të ndihmojë për zgjidhjen e situatës, janë arsye kryesore për mosraportimin e rasteve.

Një raport i mëparshëm identifikoi nevojën për vëmendje të veçantë tek diskriminimi strukturor, veçanërisht në fushat e aksesit në arsim, tregun e punës, shërbimeve sociale dhe shëndetit. Kjo i referohet politikave, procedurave dhe praktikave në këto fusha, të cilat çojnë në rezultate jo të barabarta për grupet e mbuluara nga legjislacioni kundër diskriminimit. Raporti rekomandonte dhe veprime të mëtejshme për ta bërë të dukshëm këtë diskriminim strukturor dhe për ta monitoruar dhe trajtuar atë¹⁹.

KMD-ja punon në një infrastrukturë më të gjerë për barazinë dhe të drejtat e njeriut. Një raport i vitit 2016, i botuar nga Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian, analizon sistemin e të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit dhe identifikon një infrastrukturë të zhvilluar mirë²⁰.

Infrastruktura e barazisë dhe e të drejtave të njeriut është një kuadër i ndërlidhur i ligjeve, institucioneve, instrumenteve të politikave dhe planeve për të promovuar barazinë dhe të drejtat e njeriut. Legjislacioni ekzistues është diskutuar më parë në pjesën 1 të këtij kreu. Kur bëhet fjalë për institucionet, KMD-ja punon së bashku me organizma të tjerë të përfshirë në këto çështje, si, për shembull, Avokatin e Popullit, ministritë e ndryshme dhe shoqërinë civile. Raporti thekson nevojën për veprim që do të mundësonte rritjen e KMD-së si një organizatë e re brenda këtij konteksti. Fuqizimi i KMD-së do të mundësonte punë më të gjerë për ndërgjegjësimin, mbështetje të praktikave të mira, dhe hapjen e zyrave rajonale jashtë Tiranës.

¹⁹ “Analizë e sistemit të të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit në Shqipëri”, shkruar nga nga Crowley N., Projekti i përbashkët i Këshillit të Evropës dhe Komisionit Evropian “Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit”, Tiranë, 2016.

²⁰ “Analizë e sistemit të të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit në Shqipëri”, shkruar nga nga Crowley N., Projekti i përbashkët i Këshillit të Evropës dhe Komisionit Evropian “Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit”, Tiranë, 2016.

Raporti identifikon disa detyra pozitive në legjislacionin kundër diskriminimit që kërkojnë qasje proaktive nga organet publike lidhur me parandalimin e diskriminimit dhe promovimin e pjesëmarrjes dhe parimin e barazisë. Ai thekson edhe nevojën për veprime të mëtejshme për të mbështetur zbatimin e këtyre. Gjithashtu janë vërejtur deficite të të dhënave në lidhje me çështjet e diskriminimit. Në raport përfshihet një game mbresëlënëse planesh kombëtare të veprimit që trajtojnë gjendjen e grupeve objekt pabarazie. Në të ngrihen edhe çështjet e zbatimit të masave të paraqitura në këto plane.

Vlerësimi i KMD-së, i cili parapriu zhvillimin e këtij plani strategjik, ka identifikuar tri arritje kryesore mbi të cilat mund të ndërtohet ky plan²¹. E para është ndërtimi i institucionit me organizatën e re që siguron dhe vë në lëvizje staf ekspert shtesë dhe pozicionohet mirë në raport me palët e interesuara. E dyta është zhvillimi i një përzierje strategjike të aktiviteteve në katër fushat e veprimtarisë të identifikuar si shumë të rëndësishme për organet e barazisë, përkatësisht në komunikim, zbatim, mbështetje për praktikën e mira dhe kërkim. E treta ka të bëjë me bërjen të prekshme të të drejtave reale me rritjen e numrit të rasteve që i dërgohen KMD-së, të rasteve *ex-officio* të iniciuara nga KMD-ja dhe ndërhyrjeve të KMD-së në gjykatë. Ekziston sfida e thellimi të punën për mbështetjen e praktikave të mira, për të zgjeruar fokusin e punës së komunikimit, për të zgjeruar gamën e grupeve që trajtojnë rastet në institucion, dhe për të zgjeruar aftësitë në dispozicion të institucionit.

Vlerësimi ka identifikuar ndikimin e KMD-së lidhur me: situatën e individëve gjatë gjithë procesit të shqyrtimit të rasteve përkatëse, praktikën e institucioneve përmes rekomandimeve të rastit, rekomandimet për aktet legjislative dhe të politikave dhe materialet udhëzuese, dhe mendësinë shoqërore përgjatë aktiviteteve të komunikimit. Ai inkurajon maksimizimin e mëtejshëm të këtyre ndikimeve. U theksua gjithashtu edhe nevoja që zyra rajonale të luajë rolin e kampiones lokale për mosdiskriminim dhe të shërbejë si rrugë për referimin e rasteve tek zyra qendrore. Vlerësimi e inkurajon KMD-në të përdorë sa më mirë mësimet e rëndësishme që dalin nga puna e saj dhe të krijojë sisteme për t'i mbledhur, vlerësuar, dhe shqyrtuar këto mësimet, në mënyrë që ato të shërbejnë për zhvillimin e mëtejshëm të organizatës.

²¹ Raport vlerësimi i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi nga Crowley N., Valbona Z. & Buiskool B.J., projekti i përbashkët i Këshillit të Evropës dhe Komisionit Evropian "Rritja e efektivitetit të sistemit shqiptar të mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe antidiskriminimit", Tiranë, 2017.

1.5 ANALIZA E PIKAVE TË FORTA, PIKAVE TË DOBËTA, MUNDËSIVE DHE KËRCËNIMEVE

Në tabelën më poshtë merren parasysh një sërë faktorësh politikë, financiarë, institucionalë dhe legjislativë, të cilët përbëjnë mjedisin rreth Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

Pikat e forta	Pikat e dobëta
- Mbi gjashtë vjet që nga krijimi, Zyra e KMD-së i ka kapërcyer sfidat kryesore të fillimit dhe ka fituar përvojë të dobishme në proces. - Strategjia mbështetet nga një fushatë e fortë ndërgjegjësimi e filluar nga projekti i përbashkët i financuar nga BE-ja/KiE, i cili pritet të ushqejë kulturën e antidiskriminimit dhe të forcojë pozitën dhe identitetin e KMD-së në mendjen e publikut. - Procesi dhe periudha e strategjisë së re është produkt i një sërë studimesh, vlerësimesh, hulumtimesh, analizash dhe rekomandimesh të bëra në kuadrin e projektit të përbashkët të BE-së/KiE-s, i cili ofron një terren solid dhe të pasur për të projektuar të ardhmen e institucionit. - Pjesëmarrja në EQUINET do të vazhdojë të kontribuojë për rritjen e kapaciteteve institucionale dhe të stafit, dhe për prestigjin e institucionit.	- Mbledhja e të dhënave mbi barazinë dhe e të dhënave për të mundësuar monitorimin e diskriminimit strukturor është e nënzhvilluar. - Niveli i lartë i diskriminimit, niveli i ulët i ndërgjegjësimit për diskriminimin dhe niveli i lartë i nënraportimit. - Nevoja për të zhvilluar më tej punën e komunikimit të KMD-së dhe punën e tij për të mbështetur praktikatat e mira. - Buxheti vjetor relativisht i pandryshuar i KMD-së mund të paraqesë vështirësi lidhur me zbatimin e strategjisë. - Ngurtësia e aspekteve procedurale lidhur me ristrukturimin e roleve dhe përgjegjësi në KMD, sipas ligjit kundër diskriminimit, mund ta pengojë pjesërisht zbatimin e strategjisë.
Mundësitë	Kërcënimet
- Strategjia mund të bazohet në punën e bërë për ndërtimin e institucionit, në përzierjen strategjike të aktiviteteve të zhvilluara dhe në punën për t'i bërë të prekshme të drejtat. - Mundësia për përafrimin e legjislacionit shqiptar me <i>acquis communautaire</i> mund të ofrojë një moment të mirë për propozimin e ndryshimeve në ligjin kundër diskriminimit, ndryshime të cilat janë në avantazh të strategjisë së re. - Strategjia e re vjen paralelisht me praninë e re të tri zyrave rajonale të KMD-së në tri qarqe.	- Paqëndrueshmëria e zgjatur politike mund ta pengojë zbatimin e strategjisë. - Periudha e tejzgjatur e zgjedhjes së Komisionerit të ri mund të ushtrojë ndikim mbi ndjenjën e pronësisë dhe zbatimin e strategjisë së re - Procesi politik për realizimin e ndryshimeve të nevojshme ligjore mund të jetë i vështirë për t'u aktivizuar për shkak të mungesës së konsensusit mes palëve. Konsensusi politik është i nevojshëm për të investuar në planet e politikës së barazisë.

FINAL DRAFT

Kreu DY: VIZIONI, MISIONI DHE VLERAT

2.1 VIZIONI

Ligji nr. 10221, datë 04. 02. 2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", parashikon angazhimin e Republikës së Shqipërisë për të siguruar të drejtën e çdo personi për:

- a) *barazi para ligjit dhe mbrojtje të barabartë me ligj;*
- b) *barazi mundësish dhe mundësinë për ushtrimin e të drejtave, gëzimin e lirive dhe pjesëmarrjen në jetën publike;*
- c) *mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo lloj sjelljeje që inkurajon diskriminimin.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi e ushtron mandatin e tij në përputhje me këtë ligj dhe për këtë arsye ka krijuar vizionin e tij afatgjatë për ndryshimet që synon të arrijë duke u përqendruar tek respektimi i këtij ligji dhe i legjislacionit tjetër specifik dhe duke e bërë zbatimin e këtyre të drejtave të prekshme për njerëzit. Në këtë drejtim, vizioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është:

"Të jetojmë në një shoqëri ku promovohen parimet e barazisë, mundësitë dhe shanset e barabarta".

2.2 MISIONI

Për të realizuar vizionin e deklaruar, misioni i Komisionerit është i qartë: ***të kontribuojë për mbrojtjen nga të gjitha format e diskriminimit për të gjithë personat e parashikuar në ligj***, me anë të:

- Sigurimit të asistencës së pavarur për viktimat e diskriminimit në bazë të ankesave të tyre për diskriminim;
- Rritjes së ndërgjegjësimit përmes informacionit mbi aksesin tek mbrojtja nga diskriminimi, mjetet ligjore në dispozicion për këtë mbrojtje dhe praktikat për të parandaluar diskriminimin dhe për të vendosur parimin e barazisë dhe me anë të zhvillimit të dialogut të rregullt mbi çështjet e diskriminimit me grupet shoqërore përkatëse, duke përfshirë edhe organizatat joqeveritare;
- Kryerjes së anketimeve dhe monitorimeve të pavarura në lidhje me të gjitha format e diskriminimit; dhe
- Publikimit të raporteve dhe dhënies së rekomandimeve për çështjet e bazuara në diskriminim, përfshirë iniciativat politike dhe legjislative.

2.3 VLERAT

2.3.1 Hyrje

Ky propozim për vlerat pasqyron angazhimin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si një organizatë e bazuar në vlera. Ne po i bëjmë të qartë vlerat tona të përbashkëta si organizatë, për të siguruar që këto vlera të shprehen vazhdimisht dhe në mënyrë koherente në punën tonë.

Vlerat janë ato ideale që ne i konsiderojmë të rëndësishme. Vlerat janë shtysat që na motivojnë. Ato i japin trajtë prioriteteve tona dhe mënyrës sesi institucioni i qaset punës së tij. Ata krijojnë kulturën brenda të cilës punon stafi ynë dhe na ndihmojnë të jemi më efektive si organizatë.

2.3.2 Vlerat kryesore

Puna jonë si organizatë dhe si anëtarë individualë të stafit motivohet nga një grup vlerash të përbashkëta. Këto janë vlerat e:

B. Te qenit kompetent

A. Te qenit llogaridhënes

C. Të sjelljes së ndryshimit

2.3.3 Vlerat dhe deklaratat

Ne i përcaktojmë vlerat tona kryesore sipas këtij rendi. Për secilën vlerë, ne përcaktojmë deklaratën organizative dhe një deklaratë stafi si tregues se këto vlera janë plotësisht funksionale në punën tonë.

A. Të jesh kompetent

Të jesh kompetent ka të bëjë me aftësinë dhe efikasitetin. Aftësia përfshin pajtueshmërinë me të gjithë legjislacionin përkatës dhe trajtimin e individëve, komuniteteve dhe situata të ndryshme në mënyrë efektive dhe të përshtatshme. Kjo kërkon kombinimin e njohurive, aftësive dhe

qëndrimeve. Efikasiteti përfshin të qenit produktiv, të respektuarit e afatet kohore, të siguruarit e cilësisë së punës së bërë dhe të vënit në dispozicion të burimeve të nevojshme.

Deklarata organizative: Ne kërkojmë të investojmë në kapacitetin e stafit dhe ta bëjmë këtë gjë në një mënyrë që mbështet efikasitetin dhe efektivitetin në punën e tyre.

Deklarata e stafit: Ne punojmë në një mënyrë që është efikase, efektive dhe me standard të lartë cilësie.

B. Të jesh llogaridhënës

Të qenit i përgjegjshëm ka të bëjë me besimin, bashkëpunimin dhe transparencën. Besimi përfshin paanësinë, integritetin, ndershmërinë, angazhimin me komunitetet dhe njohjen e drejtësisë sociale. Bashkëpunimi përfshin punën me palët e tjera të interesit dhe zhvillimin e marrëdhënieve si partnerë. Transparenca përfshin njerëzit duke e ditur se çfarë bëjmë ata, pse e bëjmë atë që bëjnë, dhe si e bëjmë punën përkatëse.

Deklarata organizative: Ne synojmë të përfshijmë aktorë të tjerë në punën tonë, të sigurohemi që dëgjohemi dhe t'i përgjigjemi nevojave të komuniteteve dhe të arrijmë histori suksesi.

Deklarata e stafit: Ne punojmë në mënyrë të tillë që i kushton vëmendje punës në ekip dhe mënyrës se si raportohemi me njerëzit dhe krijojmë një mjedis të rehatshëm për ndërveprimet tona me ta.

C. Të sjellësh ndryshim

Sjellja e ndryshimit ka të bëjë me ndikimin, rezultatet dhe influencën. Ndikimi përfshin ndryshime në mentalitete, stereotipe, dhe urrejtje, dhe në eliminimin e diskriminimit në sektorin publik dhe privat. Rezultatet përfshijnë krijimin e mundësive të reja për integrim dhe pjesëmarrje për grupet që vuajnë nga pabarazia. Influenca përfshin ndërtimin e mbështetjes për palët e interesuara, kuptimin e çështjeve dhe zhvillimin e qasjeve të reja sipas nevojës.

Deklarata organizative: Ne kërkojmë të promovojmë dhe mbështesim ndryshimin e mendësisë së popullsisë së përgjithshme, brenda sektorëve kryesorë, edhe në praktikë dhe në procedurat e organizatave të sektorit publik dhe privat.

Deklarata e stafit: Ne punojmë në një mënyrë të tillë, e cila përfshin një kuptim të ndërsjellë ndërmjet stafit sa i takon ndryshimeve që kërkojmë të realizojmë dhe punës që nevojitet për të sjellë ndryshimin.

2.3.4 Propozimi për përdorimin e vlerave tona

Ne do t'i përdorim këto vlera për:

- Planifikimin, monitorimin dhe vlerësimin e punës tonë.
- Marrjen e vendimeve rreth punës tonë.
- Komunikimin mbi punën tonë.
- Kontaktimin me aktorët përgjegjës dhe për t'ju përgjigjur njerëzve që kërkojnë ndihmën tonë.

Kreu TRE: PRIORITETET STRATEGJIKE

3.3 PRIORITETET STRATEGJIKE

Para se të përvijohen qëllimet dhe objektivat specifike, është e rëndësishme të bëhet dallimi ndërmjet prioriteteve kryesore të brendshme dhe të jashtme të Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit, në mënyrë që të shfrytëzohen më mirë burimet ekzistuese dhe ato të ardhshme. Ky proces është i nevojshëm për KMD-në për të pasur udhëzime të qarta strategjike në ndjekje të zbatimit të plotë të ligjit.

3.3.1 Politikat e brendshme

Prioritetet e brendshme të Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit synojnë të përmirësojnë mënyrën se si ky institucion e kryen punën, në mënyrë që të rrisë efikasitetin dhe efektivitetin e tij. Përveç kësaj, vendosja e prioriteteve të brendshme të qarta kontribuon për pasjen e një stafi më të kënaqur, për krijimin e një ndjenje më të fortë të identitetit organizativ, dhe lidhet drejtpërdrejt me arritjen e objektivave të jashtëm të institucionit.

Në këtë drejtim, duke pasur parasysh se KMD-ja po angazhon më shumë staf dhe po hap zyrat e reja rajonale, duhet të bëhen përpjekje për maksimizimin e efekteve të burimeve dhe energjive të reja, duke i shfrytëzuar ato në mënyra që janë më të përshtatshme për këto qëllime. Kjo do të kërkonte rishikimin e përshtatshëm të vendeve të punës të stafit dhe rishikimin e

ngarkesës së punës me qëllimin afatshkurtër të rishpërndarjes së përgjegjësiive specifike të stafit në mënyrë më efikase dhe efektive. Siç përshkruhet edhe në vlerësimet e mëhershme, KMD-ja ka prodhuar sasi të konsiderueshme informacioni, i cili jo vetëm që duhet të sistemohen për përdorim më të mirë, më të gjerë dhe më të shtrirë, por ka potencial për të gjeneruar një proces të nxëni që është i dobishëm për vetë organizatën dhe do ta ndihmonte KMD-në të zhvillohej në një organizatë njohurish.

Po ashtu, analiza dhe konsultime të ndryshme institucionale kanë identifikuar një sërë çështjesh të prapambetura dhe vakume të krijuara në punën e Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit për shkak të paqartësive ose mospërputhjeve me legjislacionin, kryesisht me Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi". KMD-ja e ka pranuar se këto mangësi e pengojnë punën e saj në disa raste dhe/ose e shpërqendrojnë atë në drejtim të disa aspekteve që ekuilibrojnë funksionimin e saj. KMD-ja e ka prioritet të brendshëm këshillimin gjatë kësaj periudhe të re strategjike për ndryshimet e nevojshme në Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi" dhe harmonizimin e tij me legjislacionin tjetër përkatës. Kjo do të lejonte një rrjedhë pune më të butë dhe më efektive brenda vetë institucionit dhe do të kontribuonte drejtpërdrejtë për të gjitha objektivat e tjera të jashtme të strategjisë së re, e cila përndryshe mund të jetë më e vështirë për t'u zbatuar.

Shkurtimisht, Komisioneri për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit, në nivelin e brendshëm, do të përcaktojë prioritetet e mëposhtme:

- **Përditësimin e rregulloreve dhe procedurave të brendshme të KMD-së përmes:**
 - Prezantimit të një sistemi të unifikuar, të plotë dhe efektiv të menaxhimit të çështjeve,
 - Krijimit të një baze të dhënash për përdorimin efikas të informacionit,
 - Ndarjen e përgjegjësiive dhe detyrave specifike ndërmjet departamenteve dhe pozicioneve të ndryshme të stafit;
- **Ndryshimin e dispozitave të Ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi" përmes:**
 - Krijimit dhe ndjekjes së një udhërrëfyese për lobimin dhe avokacinë e përbashkët me aktorë të ndryshëm për propozimin e projektndryshimeve në Parlament;
 - Sigurimit të organigramës dhe burimeve që reflektojnë nevojat e KMD-së dhe përfshijnë edhe zyrat e reja rajonale;

3.3.2 Prioritetet e jashtme

Prioritetet e jashtme të Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit janë krijuar si një mënyrë për të rritur si thellësinë e rezultateve të këtij institucioni, edhe shtrirjen e tij. Ndërsa e ruan kursin drejt arritjes së këtyre prioriteteve, KMD-ja duhet të marrë parasysh në mënyrë të barabartë edhe prioritetet e saj të brendshme.

Studimet e fundit mbi arritjet e Komisionerit gjatë periudhës së strategjisë së mëparshme tregojnë përparim të matshëm në disa aspekte të organizimit dhe funksionimit si një institucion antidiskriminimi në shoqërinë shqiptare. Si organ i sapoformuar, KMD-ja u përqendrua më shumë në aspekte të veprimtarisë së saj lidhur me vendosjen e një baze të fortë për institucionin dhe harmonizimin e punës bazë të zakonshme. Në këtë drejtim, zyra e KMD-së e ka orientuar shumicën e energjive të veta drejt menaxhimit të ankesave që kontribuojnë drejtpërsëdrejti për forcimin e këtij institucioni. Prandaj, nuk është e vështirë të shihet se si në një kontekst burimesh të kufizuara, mund të jetë e vështirë të lëvizet përtej punës jo aktive të trajtimit të ankesave dhe të jesh në gjendje të ndjekësh strategji më proaktive. Për më tepër, për shumicën e institucioneve të sapokrijuara, kjo do të kërkonte përpjekje shtesë për të arritur kombinimin strategjik të aktiviteteve të nevojshme për të sjellë një ndikim, pasi puna zbatuese dominon mbi komponentët e tjerë të promovimit të praktikave të mira, të komunikimit, ose të kërimit.

Ndërsa të gjithë komponentët kryesorë të punës së Komisionerit, përkatësisht zbatimi, promovimi i praktikave të mira, komunikimi dhe hulumtimi, përqendrohen në avancimin e barazisë formale dhe pajtueshmërinë me Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi", dispozitat e vetë ligjit lejojnë një mandat më të gjerë për KMD-në lidhur me parandalimin e diskriminimit dhe avancimin e vendosjes së barazisë. Në këtë këndvështrim, përqendrimi aktual i institucionit lidhur me ndalimin e diskriminimit mund të zgjerohet më shumë për të përfshirë parandalimin e diskriminimit dhe promovimin e vendosjes së barazisë.

Për më tepër, Komisioneri për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit nuk duhet thjesht të dublojë rolin që mund të kryhet nga gjykatat (duke u marrë formalisht me ankesat). Institucioni duhet të marrë rol drejtues lidhur me nxitjen e kulturës së antidiskriminimit dhe vendosjen e barazisë në vend (duke parandaluar diskriminimin dhe duke vendosur barazinë në një mënyrë më të gjerë). Kjo mund të arrihet duke rritur profilin publik të rasteve strategjike të zgjedhura për të vendosur standarde të reja antidiskriminimi në të gjithë shoqërinë, duke mbështetur praktikën e mira të organizatave të bazuara në këto standarde dhe duke komunikuar për një vlerësim publik të mosdiskriminimit dhe vendosjen e barazisë.

Gjithashtu, sa herë që diskriminimi ndodh hapur, Komisioneri mund të përdorë më shpesh kompetencën e tij *ex officio*. Kjo do të përforcojë pozicionin dhe perceptimin e tij publik. Në përmbledhje, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në këtë fazë të ardhshme të planit

strategjik, nuk duhet të jetë vetëm një institucion pasiv, i orientuar drejt pajtueshmërisë, por duhet të ketë fuqi transformuese në shoqëri.

Identiteti i këtij institucioni të themeluar vonë është në rrugën e konsolidimit. Profili i tij publik duhet të jetë ai i një institucioni që shërben si pikë referimi kur bëhet fjalë për antidiskriminimin dhe vendosjen e barazisë. Ndërsa Komisioneri ndan disa funksione të ndërsjella me Avokatin e Popullit, ai duhet gjithashtu ta bëjë të dukshëm rolin e vet veçanërisht në ato fusha ku institucioni vepron vetëm (për shembull, diskriminimi në sektorin privat që duket të jetë një fushë mjaft problematike). Për më tepër, besueshmëria dhe besimi i institucionit, të cilat janë të rëndësishme për konsolidimin e identitetit, janë tërësisht të lidhura me ndjekjen dhe ekzekutimin e sanksioneve, përdorimin e fuqisë përfaqësuese në gjykatë, dhe vizibilitetin e rasteve të zgjidhura me sukses.

Duke pasur parasysh këto aspekte, prioritetet kryesore të jashtme të Komisionerit për Mbrojtjen Kundër Diskriminimit pasqyrojnë çështjet më të ngutshme të këtij institucioni dhe përcaktojnë prioritetet midis drejtimeve strategjike për këtë Plan Strategjik të ri. Ato fillojnë nga vazhdimi i punës së mirë të bërë, veçanërisht në rastet e shqyrtimit dhe në komunikimin e të drejtave, duke u mbi këtë bazë për të:

- **Intensifikuar dhe rritur komunikimin me publikun përmes:**
 - Rritjes së ndërgjegjësimit të institucioneve publike dhe jopublike dhe të komuniteteve në përgjithësi mbi dispozitat e ligjit, duke u përqendruar tek mosdiskriminimi dhe zbatimi i ligjit për praktikën organizative;
 - Angazhimit dhe promovimit të çështjeve me profil të lartë dhe me interes publik, të zgjidhura pozitivisht nga KMD-ja
- **Përforcuar Ligjin "Për mbrojtjen nga diskriminimi" përmes:**
 - Marrjes dhe dëgjimit të çështjeve,
 - Ushtrimit të kompetencave *ex-officio* të KMD-së në mënyrë më të shpeshtë,
 - Përdorimit më të mirë të sanksioneve të parashikuara në ligj si për të korrigjuar diskriminimin që shfaqet dhe për të parandaluar diskriminimin e ardhshëm edhe duke përforcuar monitorimin strikt dhe ndjekjen e çështjeve për të rritur zbatueshmërinë e tyre,
 - Forcimit të rolit *amicus curia* lidhur me çështjet që përfundojnë në gjykata.
- **Rritur dhe konsoliduar rolin e KMD-së në sektorët publikë dhe privatë përmes:**
 - Rritjes së ndërgjegjësimit të institucioneve dhe komuniteteve publike dhe jo publike në përgjithësi lidhur me rolin dhe funksionet specifike dhe implikimet e ligjit.

- Shtrirjes dhe rritjes së aktivitetit të tij në përfitim si të publikut, por veçanërisht të sektorit privat, duke u përqendruar tek praktikat e mira për parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjes së ofrimit/krijimit të barazisë.
- Trajnimit të aktorëve kyçë të përzgjedhur, duke përfshirë aktorët kryesorë, gjyqtarët, magistratët, avokatët dhe punëdhënësit dhe ofruesit e shërbimeve në sektorin publik dhe privat.

FINAL DRAFT

Kreu KATËR: QËLLIMET STRATEGJIKE, OBJEKTIVAT DHE MASAT SPECIFIKE

Për përcaktimin e qëllimeve dhe objektivave strategjike të qarta dhe të arritshme, ky plan strategjik mbështetet së pari dhe kryesisht në vizionin dhe misionin e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili rrjedh nga ligji kundër diskriminimit. Ai gjithashtu bazohet në themelet e forta të hedhura nga institucioni dhe në arritjet e realizuara nga organizata gjatë periudhës së planit të parë strategjik.

Përveç kësaj, Plani Strategjik përdor dhe kërkon të trajtojë sfidat e identifikuar përmes disa konsultimeve me palë të ndryshme të interesit, si dhe të dokumentuara nga një vlerësim i jashtëm i kryer gjatë periudhës së strategjisë së mëparshme. Për këtë arsye, dhe për të sjellë ndryshimet që janë të nevojshme për të ndjekur prioritetet e brendshme dhe të jashtme të identifikuar, ky Plan Strategjik përshkruan **5** qëllime strategjike, **14** objektiva specifikë dhe **57** veprime.

QËLLIMI STRATEGJIK 1

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

Objektivat dhe masat specifike:

1.1 Rritja e ndërgjegjësimit të publikut mbi diskriminimin dhe të drejtën për mundësi të barabarta në përgjithësi, dhe mbi mënyrën se si preken sektorët, industritë dhe grupet vulnerabël specifike

- 1.1.1 Hartimi i materialeve informuese dhe udhëzuese me shkrim dhe vizuale, si fjalime me shkrim, informime të shkurtra mediatike, fletëpalosje, broshura dhe video të shkurtra që transmetojnë mesazhe për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe të drejtën për mundësi të barabarta, si në përgjithësi, ashtu edhe në raste specifike të diskriminimit në sektorë, industri, të drejta ligjore dhe grupe të cënueshme të veçanta;
- 1.1.2 Përgatitja e një spoti publicitat televiziv rreth diskriminimit, duke përfshirë informacionin rreth mekanizmave referues dhe dispozitave ligjore;
- 1.1.3 Shpërndarja dhe transmetimi i materialeve informuese dhe spoteve publicitare në kanalet televizive kombëtare dhe organet e tjera të masmedias me mbulim kombëtar;
- 1.1.4 Botimi i vazhdueshëm i materialeve informuese në faqen e internetit të KMD-së, në kanale të tjera në internet dhe në faqet e internetit të institucioneve partnere;
- 1.1.5 Pjesëmarrja në aktivitete publike ku marrin pjesë nëpunës civil të qeverisjes qendrore dhe qeverisjes vendore, organeve të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike), punonjësit e sektorit privat dhe OSHC-të (që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara,

romët, egjiptianët, LGBTI-të dhe grupet e tjera vulnerabël, dhe shoqatat me bazë gjinore) mbi drejtësinë, arsimin, shëndetësinë, strehimin, punësimin dhe të drejtat e punës, si dhe shërbimet dhe sektorët e tjerë publikë dhe privatë.

- 1.1.6 Planifikimi, organizimi dhe realizimi i "ditëve të hapura" në bashkëpunim me autoritetet e qeverisjes vendore dhe partnerët e tjerë të OSHC-ve.

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

- 1.2.1 Prezantim i hapur dhe në mënyrë aktive i ligjit për antidiskriminimin në debatet në media dhe promovimi i rolit të KMD-së në zbatimin e tij, duke u përqendruar qartësisht tek mandati i veçantë të KMD-së dhe puna për luftimin dhe parandalimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe vendosjen e barazisë në Shqipëri.
- 1.2.2 Hartimi i paketave me materiale udhëzuese për ligjin kundër diskriminimit, të përshtatshme për sektorë të ndryshëm publikë dhe socialë, identifikimi i hapave që mund të ndërmerren për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë dhe për të përcaktuar dispozitat përkatëse ligjore për grupet e cënueshme, që shpjegojnë diskriminimin, përcaktojnë hapat që duhen ndjekur për raportimin e rasteve të diskriminimit, dhe përcaktimi i dispozitave përkatëse të ligjit.
- 1.2.3 Hartimi i fletëpalosjeve, broshurave, deklaratave publike dhe materialeve të tjera të komunikimit dhe vizibilitetit bazuar në shembuj praktikë që përshkruajnë rolin dhe punën e veçantë të KMD-së dhe shpërndarja e tyre strategjike ndërmjet aktorëve kryesorë.
- 1.2.4 Hartimi i njoftimeve për shtyp, fjalimeve me shkrim, pikave të diskutimit, përmbledhjeve të rasteve dhe materialeve të tjera informuese që mbështesin qëndrimet (që do të merren) nga KMD-ja në debatet e hapura dhe të mbyllura të lidhura me diskriminimin.
- 1.2.5 Planifikimi, organizimi dhe aktivizimi i debateve të hapura dhe konferencave ku marrin pjesë nëpunës civilë, organe të përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike etj.) si edhe punonjësit e sektorit privat në lidhje me punësimin dhe të drejtat e tyre të punës.

QËLLIMI STRATEGJIK 2

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

Objektivat dhe masat specifike:

2.1 Intensifikimi i ndjekjes së institucioneve përgjegjëse për të siguruar zbatimin e vendimeve në një standard të lartë, përmes një sistemi të detajuar ndjekjeje

- 2.1.1 Zbatimi i një sistemi pritës mbështetës për pranimin e ankesave për diskriminim dhe ofrimi i komenteve për të siguruar formulimin e duhur të ankesave;
- 2.1.2 Zbatimi i procedurave për përpunimin dhe vendimmarrjen efikase dhe efektive për mbrojtjen nga diskriminimi për rastet e bazuara në ligjin;
- 2.1.3 Sjellja e rasteve para gjykatave, sipas rastit, dhe veprimi i KMD-së si amicus curiae kur kërkohet;
- 2.1.4 Identifikimi dhe progresi me rastet ex-officio, sipas rastit;
- 2.1.5 Hartimi i një sistemi të hollësishëm për ndjekjen dhe zbatimin e vendimeve, të përbërë nga elementët më të rëndësishëm, afatet përkatëse kohore dhe personat dhe/ose departamentet dhe institucionet përgjegjëse, si edhe hapat specifikë praktikë që mund të ndërmerren për të ndërhyrë drejtpërdrejt me institucionet përgjegjëse;
- 2.1.6 Ndjekja e çdo hapi të sistemit të mbikëqyrjes në kohë dhe intensifikimi i kontakteve me institucionet përgjegjëse, duke përfshirë përmes postës elektronike, telefonit dhe personalisht në vend;
- 2.1.7 Hartimi dhe zbatimi i masave të thjeshta për zbutjen e rreziqeve, duke përfshirë veprime specifike në rast papërputhshmërie;

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

- 2.2.1 Përpilimi i rasteve shumë përfaqësuese dhe të ndryshme për të cilat është marrë vendim nga KMD-ja çdo muaj me qëllim paraqitjen e tyre në media dhe në publikun e gjerë përmes informacionit mediatik dhe kronikave të shkurtra në programet e lajmeve, ose në transmetimet e dedikuara për këtë qëllim;
- 2.2.2 Planifikimi dhe realizimi i programeve periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë, aktivitete të cilat i japin status rasteve të veçanta dhe vendimeve përkatëse;
- 2.2.3 Kombinimi i përdorimit të rasteve të parapërcaktuara dhe më të fundit të paraqitura nga mediat për të gjeneruar debat rreth diskriminimit, pasojave ligjore lidhur me rastet e diskriminimit, dhe mendimet dhe vendimet ligjore të KMD-së për t'i trajtuar ato, duke përfshirë përgatitjen e paketeve të projektuara për sektorë të caktuar dhe angazhimin me këto sektorët për të promovuar kuptim të mirë të këtyre rasteve dhe ndikimet e tyre mbi sistemet dhe praktikën brenda organizatave;
- 2.2.4 Reagimi në mënyrë proaktive për mediat e jashtme ose raportet e OSHC-ve dhe analizat e brendshme të tendencave nga çështjet e shqyrtuara, duke u angazhuar me përfaqësuesit e grupeve të nënpërfaqësuar përmes takimeve dhe shkëmbimit të informacionit;

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

- 2.3.1 Zhvillimi i materialeve udhëzuese mbi sistemet dhe praktikën që kërkohen në organizimin e sektorëve të ndryshëm dhe të fushave të ndryshme të aktivitetit lidhur me mënyrën për parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen e krijimit të barazisë, duke theksuar rolin dhe identitetin specifik të KMD-së;
- 2.3.2 Ofrimi i trajnimeve dhe mbështetjes për zbatimin efektiv të këtyre materialeve udhëzuese nga organizatat të ndryshme, duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së;

QËLLIMI STRATEGJIK 3

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

Objektivat dhe masat specifike:

3.1 Monitorimi dhe zbatimi i ligjit kundër diskriminimit dhe i konventave të tjera kundër diskriminimit nga të gjithë institucionet kryesore të Shqipërisë

- 3.1.1 Hartimi dhe realizimi i anketave për të mbledhur njohuri mbi legjislacionin dhe praktikën për parandalimin e diskriminimit, për të mbështetur vendosjen e barazisë në sektorët kryesorë dhe për përvojën e diskriminimit midis grupeve të cënueshme, së bashku me institucionet partnere akademike dhe kërkimore dhe OJQ-që vendase dhe ndërkombëtare, të cilat mund të ndihmojnë për ndërtimin, mbajtjen dhe përditësimin e bazës së njohurive; këto aktivitete mund të përsëriten me kalimin e kohës për të identifikuar se cilat janë tendencat;
- 3.1.2 Analizat dokumentare të çështjeve të brendshme (KMD) duke analizuar dhe paraqitur rastet sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cënueshmërisë²²;
- 3.1.3 Kryerja e anketave të jashtme dhe shqyrtimi i rasteve të raportuara dhe të portretizuara nga masmedia, duke i analizuar ato sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cënueshmërisë²³;

²² Për shkak të identitetit gjinor, orientimit seksual, racës ose origjinës etnike, situatës ekonomike, arsimore, ose sociale dhe besimeve politike;

²³ Po aty.

3.2 Stimulimi i legjislacionit dhe i politikave që kontribuojnë për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë

- 3.2.1 Rishikimi i ligjit kundër diskriminimit në bazë të nevojave dhe tendencave dhe legjislacionit të ngjashëm ndërkombëtar;
- 3.2.2 Hartimi i një sërë ndryshimesh në ligjin kundër diskriminimit, bazuar në shqyrtimet e brendshme dhe të jashtme dhe duke reflektuar mbi nevojat dhe potencialin organizativ të KMD-së;
- 3.2.3 Monitorimi i futjes së legjislacionit të ri dhe dhënia e rekomandimeve për të siguruar respektimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe mbështetja e vendosjes së barazisë.
- 3.2.4 Propozimi i politikave dhe ndryshimeve të reja lidhur me politikën e propozuara për të siguruar parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen për vendosjen e barazisë në të gjitha politikat.

QËLLIMI STRATEGJIK 4

KMD-ja rrit efektivitetin dhe eficientësinë e brendshme të organizatës

Objektivat dhe masat specifike:

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

- 4.1.1 Përfundimi i rishikimit të rregullave dhe rregulloreve të brendshme përmes vlerësimit të proceseve aktuale kryesore;
- 4.1.2 Komunikimi i procesit të rishikimit, politikave të deritanishme dhe procedurave brenda për brenda me stafin dhe jashtë me palët e interesuara dhe grupet e interesit nëpërmjet shkëmbimeve me shkrim, përfshirë mesazhet me postë elektronike dhe postimin e tyre në faqen e internetit të KMD-së;

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

- 4.2.1 Realizimi i vlerësimeve periodike të nevojave për trajnim për të gjithë stafin e KMD-së në Tiranë dhe zyrat rajonale, duke përcaktuar fushat për nevoja të kapaciteteve dhe pikat e forta;
- 4.2.2 Planifikimi, projektimi dhe realizimi i aktiviteteve periodike të ndërtimit të kapaciteteve, duke përfshirë trajnimin në punë, seminarët dhe shkëmbimet studimore, për të gjithë

ekipin e KMD-së në Tiranë në përgjithësi dhe specifikisht për pozicione dhe profile të veçanta, trajnimi i rregullt dhe i vazhdueshëm dhe programi i ekspozimit të punës për zyrat rajonale dhe specifikisht për pozicione dhe profile të veçanta;

- 4.2.3 Bashkëpunimi i ngushtë me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), EQUINET-in dhe universitetet e specializuara, institucionet kërkimore dhe OJQ-të përkatëse në kryerjen e vlerësimeve të nevojave për trajnim dhe aktiviteteve të ndërtimit të kapaciteteve;*

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

- 4.3.1 Përcaktimi i fushave të njohurive që konsiderohen si kryesore për ofrimin e një pune cilësore që kontribuon për realizimin e objektivave të KMD-së dhe caktimi i një personi kontakti për secilën fushë të njohurive. Këto do të kishin fillimisht ndikim mbi interpretimin e ligjit, çështjet për grupet në nevojë, dhe mesazhet e komunikimit dhe median;*
- 4.3.2 Përcaktimi i mënyrës së mbledhjes së njohurive të jashtme për secilën fushë, duke përfshirë emërimin e kërkuesve, kontraktimin e kërkimeve, dhe/ose bashkëkrijimin e njohurive me aktorët e jashtëm (institucionet kërkimore, universitetet dhe OJQ-të) dhe përdorimi e këtyre njohurive në sistemet e të nxënës të zhvilluara në KMD-ja si pjesë e pikës 4.3.3;*
- 4.3.3 Zhvillimi i sistemeve dhe aktiviteteve të brendshme për të identifikuar dhe komunikuar mësimet e nxjerra nga puna e bërë nga KMD-ja, duke përfshirë inkurajimin e shkëmbimit të njohurive ndërmjet stafit të KMD-së, duke programuar dedikimin e posaçëm të kohës për programe, takime dreke ose kafe, takime me aktorë të jashtëm, duke krijuar komunitete rreth një sërë fushash;*
- 4.3.4 Përdorimi i sistemit të menaxhimit të rasteve si mjet/platformë për ndarjen e njohurive;*

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

- 4.4.1 Caktimi i koordinatorëve të brendshëm për monitorim dhe vlerësim dhe ndërtimi i kapaciteteve dhe kompetencave të tyre për të projektuar, planifikuar dhe zbatuar bashkërisht aktivitete monitorimi dhe vlerësimi me aktorët e jashtëm (institucionet kërkimore, universitetet dhe OJQ-të);*

QËLLIMI STRATEGJIK 5

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

Objektivat dhe masat specifike:

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

- 5.1.1 Zhvillimi dhe zbatimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit (MM) me OSHC-të kyçe, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, të cilat mund të mbështesin ushtrimin e një ndikimi më të madh nga puna e KMD-së.
- 5.1.2 Zhvillimi dhe përdorimi i një baze të strukturuar të dhënash mbi OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, që përfshijnë të gjitha shkaqet e diskriminimit të mbuluara nga legjislacioni dhe që dëshirojnë të kontribuojnë për punën e KMD-së;
- 5.1.3 Hartimi dhe kryerja e veprimeve të përbashkëta me OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, duke u përqendruar në fushën e veprimit të ligjit kundër diskriminimit dhe punën e KMD-së;
- 5.1.4 Angazhimi në mënyrë proaktive në takimet me Parlamentin dhe parlamentarët për të thelluar kuptimin e tyre mbi diskriminimin, dhe për të siguruar përkushtim ndaj trajtimit të diskriminimit dhe mbështetjen e Parlamentit për rekomandimet legjislative dhe politike të promovuara nga KMD-ja;
- 5.1.5 Zhvillimi dhe përdorimi i një sistemi kontaktesh të vazhdueshme me institucionet që janë angazhuar përmes/me punën e DMK-së;
- 5.1.6 Hartimi dhe zbatimi i një Memorandumi Mirëkuptimi me Avokatin e Popullit për të rritur sinergjinë dhe për të siguruar dallimet ndërmjet të dy institucioneve, ku mund të përfshihet referimin e rasteve, elementë të planifikimit të përbashkët në mënyrë periodike (vjetore) etj.

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

- 5.2.1 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat ekonomike;
- 5.2.2 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja, nëpërmjet shkëmbimeve, takimeve periodike dhe kërkimeve të përbashkëta, me universitetet dhe institucionet kërkimore që do të mbështesin zhvillimin e një baze të gjerë të njohurive në luftën kundër diskriminimit dhe do ta ndihmojnë KMD-në si një organizatë që mëson;
- 5.2.3 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, të cilat kanë programe aktive të parandalimit dhe luftimit të diskriminimit dhe vendosjes së barazisë;

- 5.2.4 *Zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe vizive me shtrirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë;*

5.3 Vendorsja e kontaktit me komunitetet më të gjera dhe me institucionet vendore dhe të decentralizuara

- 5.3.1 *Realizimi i takimeve me komunitetet që vuajnë nga diskriminimi për të mbështetur rritjen e ndërgjegjësimit të tyre mbi legjislacionin dhe për të ofruar mbështetje për ta për të përgatitur dhe dorëzuar ankesat sipas legjislacionit;*
- 5.3.2 *Realizimi i takimeve me njësitë e qeverisjes vendore (NJQV), agjencitë e decentralizuara dhe institucione të tjera kyçe për të promovuar ndërgjegjësimin e tyre mbi legjislacionin dhe vendimet për çështjet e shqyrtuara nga KMD-ja dhe për t'i mbështetur ato për të vendosur sisteme për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë në përputhje me udhëzimet e hartuara nga KMD-ja;*
- 5.3.3 *Zbatimi i procedurave dhe sistemeve të funksionimit dhe mbështetjes për të tria zyrat rajonale në mënyrë që ato të zhvillohen si qendra rajonale, me kapacitet për të siguruar një prezencë të gjallë të KMD-së në bashkitë ku i kanë zyrat dhe për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera aty pranë;*
- 5.3.4 *Ndërtimi i kapaciteteve të stafit të zyrave rajonale për të regjistruar ankesat dhe për të komunikuar në mënyrë profesionale me komunitetet që përjetojnë diskriminim, si edhe për të ofruar trajnime për institucionet vendore dhe për t'i mbështetur ato për përsorimin e materialeve udhëzuese të zhvilluara nga zyra qendrore e KMD-së;*
- 5.3.5 *Zhvillimi dhe zbatimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit me bashkitë që kanë mirëpritur zyrat rajonale dhe me universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale;*
- 5.3.6 *Ndërmarrja e hapave për të siguruar miratimin parlamentar dhe financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së;*

KREU PESË: LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE VLERËSIMI

5.1 INSTITUCIONI PËRGJEGJËS

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi është institucioni kryesor përgjegjës për zbatimin e Planit Strategjik 2018-2021. Misioni i kësaj strategjie përkon me misionin dhe mandatin e KMD-

së, objekt i veprimtarisë së të cilës është sigurimi i barazisë para ligjit dhe mbrojtja e barabartë nga ligji, sigurimi i mundësive të barabarta për ushtrimin e të drejtave, gëzimi i lirive dhe pjesëmarrja në jetën publike, si edhe mbrojtja nga diskriminimi dhe çdo lloj sjelljeje që inkurajon diskriminimin.

Institucionet e tjera shtetërore që luajnë rol kyç për zbatimin e kësaj strategjie, përfshijnë: Kuvendin e Republikës së Shqipërisë (Parlamenti), gjykatat e rrethit, Ministrinë e Arsimit dhe Rinisë, Ministrinë e Financave, Ekonomisë dhe Punës, Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale, Ministrinë e Drejtësisë, Ministrinë e Punëve të Brendshme, Shkollën Shqiptare të Administratës Publike dhe njësitë e qeverisjes vendore.

Përveç institucioneve shtetërore, ka edhe disa palë të tjera të interesit, të përbëra nga organizata të shoqërisë civile, organizata ndërkombëtare qeveritare, joqeveritare dhe ndërqeveritare, të cilat përqendrohen në mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe, në veçanti, në mbrojtjen nga diskriminimi. Përveç kësaj, objekti i veprimtarisë së KMD-së është shpesh në qendër të mbulimit kombëtar dhe lokal të mediave, të universiteteve dhe të institucioneve akademike dhe kërkimore. Ai ndikon dhe ndikohet nga veprimtaria e kompanive private të biznesit të organizuara shpesh në dhomat e tregtisë, si dhe nga krahu i tyre i punës. Me qëllim rritjen në maksimum të ndikimit të punës së saj, KMD-ja duhet të shtrijë bashkëpunimin edhe me këto subjekte.

5.2 MEKANIZMAT E MONITORIMIT DHE VLERËSIMIT

Procesi i hartimit të Planit Strategjik 2018-2021 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi përfshiu diskutimin dhe projektimin e qasjes metodologjike kryesore për monitorimin dhe vlerësimin e ndryshimeve. Ai u përqendrua në ndryshimin e nevojshëm që del si rezultat i monitorimit dhe vlerësimit të rezultateve drejt përpjekjeve për kapjen dhe dokumentimin e ndryshimeve si një kontribut thelbësor për zhvillimin e organizatave të të nxënit.

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

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

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

5.2.1 Monitorimi

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

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

- tregues sasiore dhe cilësorë që përbëjnë bazën për monitorimin e progresit të secilit objektivi strategjik ose specifik;
- afatet e zbatimit për çdo veprim; këto duhet të ndahen në elementët më të rëndësishëm dhe afatet kohore për çdo veprim në procesin e planifikimit vjetor;
- parashikimin e burimeve financiare bazuar në vitet e mëparshme, intensitetin e veprimeve, si edhe përfshirjen e kërkesave të financuara brenda institucionit dhe kërkesave të pafinancuara;

- një listë indikative të institucioneve përgjegjëse për zbatimin, duke përfshirë partnerët potencialë të financimit për aktivitete të veçanta të përbashkëta

5.2.2 Vlerësimi

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

Analiza vjetore është procesi i vlerësimit të rezultateve vjetore për zbatimin e çdo plani vjetor të punës. KMD-ja do të hartojë plane vjetore pune që rrjedhin dhe janë në harmoni me qëllimet, objektivat dhe veprimet e parashikuara në këtë strategji. KMD-ja do të emërojë një grup pune të përbërë nga drejtuesit e departamenteve apo profesionistë të tjerë, të cilëve mund t'u delegohet kjo detyrë dhe që përfaqësojnë strukturat e ndryshme teknike-profesionale të KMD-së. Prosesi i analizës vjetore do të përfshijë një analizë të objektivave dhe rezultateve në krahasim me situatën aktuale.

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

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

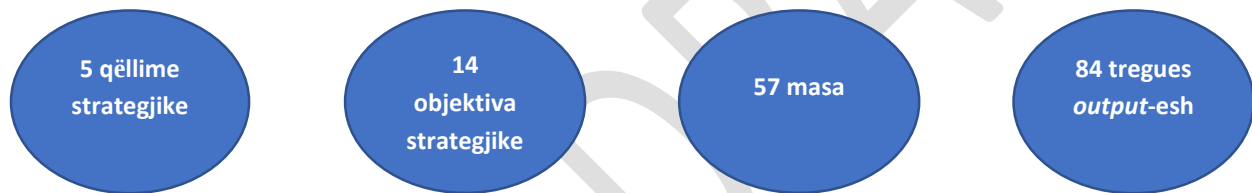
Raportet përfundimtare nga analiza afatmesme dhe nga vlerësimi përfundimtar i strategjisë do të miratohen nga Komisioneri përpara se të shpërndahen, ashtu siç kërkohet nga ligji.

5.3 TREGUESIT E *OUTPUT*-EVE DHE TREGUESIT E *NDIKIMIT*

Arttija e qëllimeve strategjike dhe objektivave strategjike të Planit Strategjik 2018 – 2021 të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi do të matet duke përdorur dy grupe të ndryshme treguesish, përkatësisht *treguesit e output-eve* dhe *treguesit e ndikimit*.

5.3.1 Treguesit e *output*-eve²⁴

Treguesit e *output*-eve e masin progresin lidhur me arritjen e 14 objektivave specifike dhe 57 masave të tyre. Plani Strategjik ka gjithsej 84 tregues *output*-esh me të paktën një tregues *output*-i për secilën masë.



Të grupuara sipas qëllimit strategjik, ka 19 tregues *output*-esh për qëllimin strategjik 1, 13 tregues *output*-esh për qëllimin strategjik 2, 8 tregues *output*-esh për objektivin strategjik 3, 18 tregues *output*-esh për qëllimin strategjik 4 dhe 26 tregues *output*-esh për qëllimin strategjik 5.

Objektivat	Qëllimi 1	Qëllimi 2	Qëllimi 3	Qëllimi 4	Qëllimi 5	Totali
strategjike	2	3	2	4	3	14
Masat	11	13	7	10	16	57
Treguesit	19	13	8	18	26	84

Numri i treguesve të *output*-eve mund të rritet me zhvillimin dhe integrimin e treguesve të rinj gjatë analizës afatmesme të planit strategjik. Po ashtu, mund të zhvillohen dhe të përdoren më shumë tregues specifik *output*-esh për procesin e planifikimit vjetor.

²⁴ Grupi i plotë i treguesve të *output*-eve shpërndahet sipas matricës së Kuadrit Logjik.

5.3.2 Treguesit e rezultatit/ndikimit

Treguesit e rezultateve/ndikimit në këtë Plan Strategjik përbëjnë një përpjekje për të matur ndryshimin që rrjedh drejtpërsëdrejti nga përmbushja e 5 qëllimeve strategjike dhe objektivave përkatëse specifike. Ka ndryshime shumë të vogla ndërmjet treguesve të rezultateve dhe treguesve të ndikimit, prandaj në këtë dokument termat "rezultat" dhe "ndikim" përdoren në mënyrë të ndërsjellë. Dokumenti përmban 5 tregues të rezultateve/ndikimeve të lidhura drejtpërsëdrejti me pesë qëllimet strategjike:

- 1) Rritje me 20% e ndërgjegjësimit të qytetarëve dhe institucioneve në Shqipëri në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së;**
- 2) Rritje me 25% e numrit të vendimeve të KMD-së të zbatuara drejtpërdrejt, ose të konfirmuara nga gjykatat;**
- 3) Ndryshimet në ligjin kundër diskriminimit marrin parasysh 80% të ndryshimeve të propozuara nga KMD-ja;**
- 4) Rritje me 20% e efektivitetit dhe efikasitetit të stafit të KMD-së lidhur me përpunimin e ankesave dhe trajtimin me sukses të një sërë çështjesh mbi diskriminimin;**
- 5) Rritje me 50% e gjeografisë së rasteve të raportuara dhe të trajtuara me sukses;**

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

Kreu GJASHTË: PLANI I VEPRIMIT DHE KUADRI LOGJIK

NR.	OBJEKTIVAT SPECIFIKE	MASAT/AKTIVITETET KRYESORE	AFATI KOHOR	BURIMET/ BUXHETI 000 ALL	INSTITUCIONET DHE PARTNERËT PËRGJEGJËS	TREGUESIT
<u>Qëllimi strategjik 1:</u> <i>KMD-ja rrit ndërgjegjësimin e qytetarëve dhe të institucioneve në Shqipëri lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së</i>						<u>Treguesi i rezultatit 1:</u> rritje me 20%e ndërgjegjësimit të qytetarëve dhe institucioneve në Shqipëri në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi dhe rolin e veçantë të KMD-së
1.1	Rritja e ndërgjegjësimit të publikut mbi diskriminimin dhe të drejtën për mundësi të barabarta në përgjithësi, dhe si preken sektorë, industri të caktuara dhe grupet e	1.1.1 Hartimi i materialeve informative dhe udhëzuese me shkrim dhe vizualisht, si fjalime me shkrim, informacione për mediat, fletëpalosje, broshura dhe video të shkurtra që transmetojnë mesazhe për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit dhe të drejtën për mundësi të barabarta, si në përgjithësi, ashtu edhe duke u përqendruar tek rastet specifike të diskriminimit në sektorë dhe në industri të veçanta,	2018 – 2021		KMD-ja MEDIA OSHC OJQ(N) OQ(N)	1.1.1.1 Përgatitja e 20 fjalimeve me shkrim. 1.1.1.2 Hartimi i 12 informacioneve për median. 1.1.1.3 Hartimi i 12 fletëpalosjeve. 1.1.1.4 Hartimi i 8 broshurave informative 1.1.1.5 Përgatitja e 4 videoklipeve të shkurtra.

	cenueshme prej diskriminimit	<i>tek të drejta ligjore dhe grupet e cenueshme;</i>				
		<i>1.1.2 Përgatitja e një spoti publicitar televiziv rreth diskriminimit, ku përfshihet informacion në lidhje me mekanizmat referues dhe dispozitat ligjore</i>	2018			<i>1.1.2.1 Përgatitja e një spoti televiziv.</i>
		<i>1.1.3 Shpërndarja dhe transmetimi i materialeve informative dhe spoteve publicitare në kanalet televizive kombëtare dhe në media të tjera me mbulim kombëtar</i>	2018-2021			<i>1.1.3.1 Spoti televiziv transmetohet në 2 kanale televizive kombëtare.</i> <i>1.1.3.2 Spoti televiziv transmetohet në 12 kanale televizive lokale.</i>
		<i>1.1.4 Botimi vazhdimisht i materialeve informuese në faqen e internetit të KMD-së dhe në kanale të tjera në internet dhe në faqet e internetit të institucioneve partnere</i>	2018-2021			<i>1.1.4.1 Informacioni botohet në faqen e internetit të KMD-së sapo përgatitet dhe menjëherë vihet në dispozicion.</i> <i>1.1.4.2 Informacioni botohet në faqen e internetit të 6 institucioneve partnere</i>

		<i>1.1.5 Pjesëmarrja në aktivitetet publike ku marrin pjesë nëpunësit civilë të qeverisjes vendore dhe lokale, organet e përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat ekonomike), punonjësit e sektorit privat dhe OSHC-të (që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, grupet rome, egjiptiane, LGBTI, grupet tjera vulnerabël dhe shoqatat gjinore) mbi drejtësinë, arsimin, shëndetësinë, strehimin, punësimin dhe të drejtat e punës, si dhe shërbimet dhe sektorët e tjerë publikë dhe privatë.</i>	2018-2021			<i>1.1.5.1 Pjesëmarrja në 80 aktivitete të organizuara nga organizata të tjera (në 20 aktivitete çdo vit).</i>
		<i>1.1.6 Planifikimi, organizimi dhe realizimi i "ditëve të hapura" në bashkëpunim me autoritetet e qeverisjes vendore dhe partnerët e tjerë të OSHC-ve</i>	2018-2021			<i>1.1.6.1 Organizimi i 20 ditëve të hapura.</i>

1.2	Promovimi aktiv i ligjit kundër diskriminimit dhe roli i shquar i KMD-së, bazuar në historitë e suksesit	1.2.1 Prezantimi i hapur dhe në mënyrë aktive i ligjit kundër diskriminimit në debatet mediatike dhe promovimi i rolit të KMD-së në zbatimin e tij, duke i kushtuar vëmendje mandatit të veçantë të KMD-së dhe punës për luftimin dhe parandalimin e të gjitha formave të diskriminimit dhe për vendosjen e barazisë në Shqipëri.	2018-2021		KMD-ja MEDIA	1.2.1.1 Pjesëmarrja në 12 debate televiziv.e
		1.2.2 Hartimi i paketave të materialeve udhëzuese për ligjin kundër diskriminimit, të përshtatshme për sektorë të ndryshëm publikë dhe socialë, të cilat identifikojnë hapat që mund të ndërmerren për të parandaluar diskriminimin, për të mbështetur vendosjen e barazisë, për të përcaktuar dispozitat përkatëse ligjore dhe për grupet në nevojë, të cilat	2018-2021		OSHC-të OJQ(N)-të ONQ-të	1.2.2.1 përgatitja e 8 paketave udhëzuese (dy në vit)

		<i>shpjegojnë diskriminimin, përcaktojnë hapat që duhen ndjekur për raportimin e rasteve të diskriminimit dhe përcaktojnë dispozitat përkatëse të ligjit.</i>				
		<i>1.2.3 Hartimi i fletëpalosjeve, broshurave, deklaratave publike dhe materialeve të tjera të komunikimit dhe të vizibilitetit bazuar në shembuj praktikë që përshkruajnë rolin dhe punën e veçantë të KMD-së dhe shpërndarja e tyre strategjike ndërmjet aktorëve kyç</i>	2018-2021			<i>1.2.3.1 hartimi i 4 fletëpalosjeve</i> <i>1.2.3.2 hartimi i 4 broshurave</i> <i>1.2.3.3 shkrimi i 10 deklaratave publike</i>
		<i>1.2.4 Hartimi i i njoftimeve për shtyp, fjalimeve me shkrim, pikave për diskutim, përmbledhjeve të rasteve dhe materialeve të tjera informative që</i>	2018-2021			<i>1.2.4.1 hartimi i 20 deklaratave për shtyp, pikave për diskutim, rasteve studimore, etj.</i>

		<i>mbështesin qëndrimet e KMD-së gjatë debateve të hapura dhe të mbyllura mbi çështjet e diskriminimit.</i>				
		<i>1.2.5 Planifikimi, organizimi dhe angazhimi aktiv në debate të hapura dhe në konferenca ku marrin pjesë nëpunës civilë, organet e përfaqësimit profesional (sindikatat, dhomat e tregtisë etj.), si dhe punonjësit e sektorit privat në lidhje me punësimin dhe të drejtat e tyre të punës.</i>	2018-2021			<i>1.2.4.2 organizimi i 4 konferencave (një konferencë për çdo vit)</i>
<u>Qëllimi strategjik 2:</u> KMD-ja rrit në maksimum ndikimin e vendimeve të marra në kuadër të çështjeve të trajtuar						<u>Treguesi i rezultatit 2:</u> Rritje me 25% e numrit të vendimeve të KMD-së të zbatuara drejtpërdrejt, ose të konfirmuara nga gjykatat
2.1	<i>Intensifikimi i ndjekjes së institucioneve përgjegjëse për të siguruar</i>	<i>2.1.1 Zbatimi i një sistemi pritës mbështetës për pranimin e ankesave për diskriminim dhe ofrimi i komenteve për të siguruar</i>	2018 - 2021		KMD-ja Qeveria qendrore	<i>2.1.1.1 Krijimi i sistemeve.</i>

	zbatimin e vendimeve në një standard të lartë, përmes një sistemi të detajuar ndjekjeje	formulimin e duhur të ankesave;			NJQV-të Gjykatat	
		2.1.2 Zbatimi i procedurave për përpunimin dhe vendimmarrjen efikase dhe efektiv për mbrojtjen nga diskriminimi për rastet e bazuara në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi;	2018 - 2021			2.1.2.1 100% e vendimeve merren në bazë të procedurave ekzistuese.
		2.1.3 Sjellja e rasteve para gjykatave, sipas rastit, dhe veprimi i KMD-së si amicus curiae, kur kërkohet;	2018 - 2021			2.1.3.1 80% e çështjeve të pazgjidhura dërgohen në gjykatë.
		2.1.4 Identifikimi dhe progresi me rastet ex-officio, sipas rastit;	2018 - 2021			2.1.4.1 Vijohet ex-officio me 80% të rasteve të reja;
		2.1.5 Hartimi i një sistemi të hollësishëm për ndjekjen dhe zbatimin e vendimeve, të përbërë nga elementët më të rëndësishëm, afatet përkatëse kohore dhe personat dhe/ose	2018			2.1.5.1 Krijimi i një sistemi të detajuar;

		departamentet dhe institucionet përgjegjëse, si edhe hapat specifike praktikë që mund të ndërmerren për të ndërhyrë drejtpërdrejt me institucionet përgjegjëse;				
		2.1.6 Ndjekja e çdo hapi të sistemit të mbikëqyrjes në kohë dhe intensifikimi i kontakteve me institucionet përgjegjëse, duke përfshirë përmes postës elektronike, telefonit dhe personalisht në vend;	2018-2021			2.1.6.1 Ndiqen 320 vendime.
		2.1.7 Hartimi dhe zbatimi i masave të thjeshta për zbutjen e rreziqeve, duke përfshirë veprime specifike në rast papërputhshmërie;	2018-2021			2.1.7.1 Krijimi i sistemit.
2.2	Prezantimi i rregullt i rasteve në media dhe në publik, në një	2.2.1 Përpilimi i rasteve shumë përfaqësuese dhe të ndryshme për të cilat është marrë vendim nga KMD-ja	2018-2021		KMD-ja MEDIA	2.2.1.1 8 Paketa me çështje të reja i paraqiten medias/paraqitet nga media (dy në vit)

	mënyrë që i jep status vendimeve, gjeneron debate rreth tyre dhe kontribuon për kuptimin e diskriminimit	çdo muaj me qëllim paraqitjen e tyre në media dhe në publikun e gjerë përmes informacionit mediatik dhe kronikave të shkurtra në programet e lajmeve, ose në transmetimet e dedikuara për këtë qëllim;			OSHC-të	
		2.2.2 Planifikimi dhe realizimi i programeve periodike në mediat me përfaqësim të nivelit të lartë, aktivitete të cilat i japin status rasteve të veçanta dhe vendimeve përkatëse;	2018-2021			2.2.2.1 Përgatitja e 8 programeve mediatike të nivelit të lartë (dy për secilin vit).
		2.2.3 Kombinimi i përdorimit të rasteve të parapërcaktuara dhe më të fundit të paraqitura nga mediat për të gjeneruar debat rreth diskriminimit, pasojave ligjore lidhur me rastet e diskriminimit, dhe	2018-2021			2.2.3.1 Përgatitja e 8 rasteve të kombinuara dhe të parapërgatitura që diskutohen bashkërisht në media (dy për secilin vit).

		<i>mendimet dhe vendimet ligjore të KMD-së për t'i trajtuar ato, duke përfshirë përgatitjen e paketave të projektuara për sektorë të caktuar dhe angazhimin me këto sektorët për të promovuar kuptim të mirë të këtyre rasteve dhe ndikimet e tyre mbi sistemet dhe praktikrat brenda organizatave;</i>				
		<i>2.2.4 Reagimi në mënyrë proaktive për mediat e jashtme ose raportet e OSHC-ve dhe analizat e brendshme të tendencave nga çështjet e shqyrtuara, duke u angazhuar me përfaqësuesit e grupeve të nënpërfaqësuar përmes takimeve dhe shkëmbimit të informacioneve;</i>	2018-2021			<i>2.2.4.1 Rritje me 20% e numrit të takimeve aktive krahasuar me bazën.</i>

2.3	Përmirësimi i rezultateve të çështjeve dhe ndikimit të tyre përmes komunikimit më të mirë me organizatat përgjegjëse nga sektorë dhe grupe të ndryshme të cënueshme	2.3.1 Zhvillimi i materialeve udhëzuese mbi sistemet dhe praktikën që kërkojnë për organizimin e sektorëve të ndryshëm dhe të fushave të ndryshme të aktivitetit lidhur me mënyrën për parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen e krijimit të barazisë, duke theksuar rolin dhe identitetin specifik të KMD-së;	2018 - 2021		KMD-ja QEVERIA QENDRORE NJQV-të ZYRAT E PUNËS	2.3.1.1 Hartimi i 4 materialeve udhëzuese për sektorë të ndryshëm.
		2.3.2 Ofrimi i trajnimeve dhe mbështetjes për zbatimin efektiv të këtyre materialeve udhëzuese nga organizatat të ndryshme, duke theksuar ligjin dhe duke paraqitur rolin dhe identitetin specifik të KMD-së;	2018-2020		DHOMAT E TREGTISË DHE SINDIKATAT BIZNESET DHE KOMPANITË PRIVATE	2.3.2.1 Realizimi i 4 aktiviteteve trajnuese (një në vit)
<u>Qëllimi specifik 3:</u> <i>KMD-ja kontribuon për politikëbërjen e mbështetur në prova duke monitoruar dhe bërë kërkime mbi situatën për zbatimin e legjislacionit kundër diskriminimit</i>						<u>Treguesi i rezulttit 3:</u> Ndryshimet në ligjin kundër diskriminimit marrin parasysh 80% të ndryshimeve të propozuara nga KMD-ja.

3.1	Monitorimi dhe zbatimi i ligjit kundër diskriminimit dhe i konventave të tjera kundër diskriminimit nga të gjithë institucionet kryesore të Shqipërisë	3.1.1 Hartimi dhe realizimi i anketave për të mbledhur njohuri mbi legjislacionin dhe praktikën për parandalimin e diskriminimit, për të mbështetur vendosjen e barazisë në sektorët kryesorë dhe për përvojën e diskriminimit midis grupeve të cënueshme, së bashku me institucionet partnere akademike dhe kërkimore dhe OJQ-që vendase dhe ndërkombëtare, të cilat mund të ndihmojnë për ndërtimin, mbajtjen dhe përditësimin e bazës së njohurive; këto aktivitete mund të përsëriten me kalimin e kohës për të identifikuar se cilat janë tendencat;	2018 - 20212		KMD-ja AKADEMIA INSTITUCIONET KËRKIMORE OJQ(N)-të	3.1.1.1 Realizimi i 4 sondazheve në partneritet, secili për sektorë/fusha të ndryshme (një për çdo vit).
		3.1.2 Analizat dokumentare të çështjeve të brendshme (KMD) duke analizuar dhe	2018 - 2021			3.1.2.1 Realizimi i 4 analizave analitike të

		<i>paraqitur rastet sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cenueshmërisë²⁵;</i>				<i>dokumenteve (një për çdo vit).</i>
		<i>3.1.3 Kryerja e anketave të jashtme dhe shqyrtimi i rasteve të raportuara dhe të portretizuara nga masmedia, duke i analizuar ato sipas sektorëve, zonave gjeografike, dhe cenueshmërisë²⁶</i>	2018 - 2021			3.2.3.1 Realizimi i 4 analizave analitike mediatike (një për çdo vit)
3.2	Stimulimi i legjislacionit dhe i politikave që kontribuojnë për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë	<i>3.2.1 Rishikimi i ligjit kundër diskriminimit në bazë të nevojave dhe tendencave dhe legjislacionit të ngjashëm ndërkombëtar;</i>	2018-2019		KMD-ja AKADEMIA INSTITUCIONET KËRKIMORE	3.2.1.1 Përfundimi i analizës gjithpërfshirëse.
		<i>3.2.2 Hartimi i një sërë ndryshimesh në ligjin kundër diskriminimit, bazuar në shqyrtimet e brendshme dhe të jashtme</i>	2018-2019		OJQ(N)-të PARLAMENTI	3.2.2.1 Përgatitja e dokumentit përfundimtar me ndryshimet dhe amendimet përkatëse.

²⁵ Për shkak të identitetit gjinor, orientimit seksual, racës ose origjinës etnike, situatës ekonomike, arsimore, ose sociale dhe besimeve politike;

²⁶ Po aty.

		dhe duke reflektuar mbi nevojat dhe potencialin organizativ të KMD-së;				
		3.2.3 Monitorimi i prezantimit të legjislacionit të ri dhe dhënia e rekomandimeve për të siguruar respektimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi dhe mbështetja e vendosjes së barazisë;	2018-2021			3.2.3.1 Përpilimi i rekomandimeve për 50% të legjislacionit të ri kryesor (ligjeve kryesore).
		3.2.4 Propozimi i politikave dhe ndryshimeve të reja lidhur me politikat e propozuara për të siguruar parandalimin e diskriminimit dhe mbështetjen për vendosjen e barazisë në të gjitha politikat.	2018-2021			3.2.4.1 Propozimi me ndryshimet/amendimet e ligjit për antidiskriminimin i dërgohen Parlamentit 3.2.4.2 2 politika dhe/ose ndryshime të reja i dërgohen Parlamentit
<u>Qëllimi specifik 4:</u> KMD-ja rrit efektivitetin dhe efikasitetin e brendshme të organizatës.						<u>Trequesi i rezultatit 4:</u> Rritje me 20% e efektivitetit dhe efikasitetit të stafit të KMD-së lidhur me përpunimin e ankesave dhe trajtimin me

						sukses të një sërë çështjesh mbi diskriminimin.
4.1	Zhvillimi i një modeli të përgjegjshëm, eficient dhe efektiv biznesi, me politika dhe procedura të qarta dhe transparente të brendshme dhe të jashtme.	4.1.1 Përfundimi i rishikimit të rregullave dhe rregulloreve të brendshme përmes vlerësimit të proceseve aktuale kryesore	2018-2019			4.1.1.1 Përfundimi i analizimit të rregullave dhe rregulloreve të brendshme
		4.1.2 Komunikimi i procesit të rishikimit, politikave të deritanishme dhe procedurave brenda për brenda me stafit dhe jashtë me palët e interesuara dhe grupet e interesit nëpërmjet shkëmbimeve me shkrim, përfshirë mesazhet me postë elektronike dhe postimin e tyre në faqen e internetit të KMD-së;	2018-2020		KMD-ja	4.1.2.1 Shpërndarja e raportit për analizimin e rregullave dhe rregulloreve të brendshme përmes postës së zakonshme, email-it dhe faqes së internetit të KMD-së;
4.2	Përmirësimi dhe ruajtja e kapaciteteve profesionale të	4.2.1 Realizimi i vlerësimeve periodike të nevojave për trajnim për të gjithë stafin e KMD-së	2018-2019		KMD-ja OJQ(N)	4.2.1.1 Realizimi i 2 vlerësimeve për nevojat për trajnim (një në dy vjet).

	stafit të KMD-së në bazë të fushës së ekspertizës dhe përgjegjësi përkatëse.	<i>në Tiranë dhe zyrat rajonale, duke përcaktuar fushat për nevoja të kapaciteteve dhe pikat e forta;</i>			AKADEMIA INSTITUCIONET KËRKIMORE	
		<i>4.2.2 Planifikimi, projektimi dhe realizimi i aktiviteteve periodike të ndërtimit të kapaciteteve, duke përfshirë trajnimin në punë, seminarët dhe shkëmbimet studimore, për të gjithë ekipin e KMD-së në Tiranë në përgjithësi dhe specifikisht për pozicione dhe profile të veçanta, trajnimi i rregullt dhe i vazhdueshëm dhe programi i ekspozimit të punës për zyrat rajonale;</i>	2018- 2021		ASPA EQUINET-i	<i>4.2.2.1 Trajnim gjatë ushtrimit të detyrës, i realizuar për të gjithë stafin e ri.</i> <i>4.2.2.2 Projektimi dhe realizimi i 4 seminareve trajnimi brenda institucionit (një për çdo vit).</i> <i>4.2.2.3 Realizimi i 2 shkëmbimeve studimore (një në dy vjet);</i>

		4.2.3 Bashkëpunimi i ngushtë me Shkollën Shqiptare të Administratës Publike (ASPA), EQUINET-in dhe universitetet e specializuara, institucionet kërkimore dhe OJQ-të përkatëse në kryerjen e vlerësimeve të nevojave për trajnim dhe aktiviteteve të ndërtimit të kapaciteteve;	2018-2019			4.2.3.1 Realizimi i 2 aktiviteteve trajnuese në bashkëpunim me ASPA-n (një në dy vjet). 4.2.3.2 Realizimi i 2 aktiviteteve trajnuese në bashkëpunim me EQUINET-in (një në dy vjet). 4.2.3.3 Realizimi i 2 vlerësimeve për nevojat për trajnim, të pasuara nga trajnime, të realizuara me OJQ(N)-të (një në dy vjet).
4.3	Krijimi i një strategjie të brendshme njohurish duke përcaktuar fushat specifike të njohurive, duke emëruar koordinatorët e njohurive dhe duke krijuar një kulturë dhe	4.3.1 Përcaktimi i fushave të njohurive që konsiderohen si kryesore për ofrimin e një pune cilësore që kontribuon për realizimin e objektivave të KMD-së dhe caktimi i një personi kontakti për secilën fushë të njohurive. Këto do të kishin fillimisht ndikim mbi interpretimin e ligjit, çështjet për grupet në nevojë, dhe mesazhet e komunikimit dhe median;	2018		KMD-ja OJQ(N)-të INSTITUTET KËRKIMORE	4.3.1.1 Përcaktimi i fushave të njohurive. 4.3.1.2 Caktimi i pikave të kontaktit për njohuritë.

	platformë për ndarjen e njohurive	4.3.2 Përcaktimi i mënyrës së mbledhjes së njohurive të jashtme për secilën fushë, duke përfshirë emërimin e kërkuesve, kontraktimin e kërkimeve, dhe/ose bashkëkrijimin e njohurive me aktorët e jashtëm (institucionet kërkimore, universitetet dhe OJQ-të) dhe përdorimi e këtyre njohurive në sistemet e të nxënës të zhvilluara në KMD-ja si pjesë e pikës 4.2.3;	2018 - 2019			4.3.1.3 Përfundimi i metodologjisë për gjenerimin e njohurive.
		4.3.3 Zhvillimi i sistemeve dhe aktiviteteve të brendshme për të identifikuar dhe komunikuar mësimet e nxjerra nga puna e bërë nga KMD-ja, duke përfshirë inkurajimin e shkëmbimit të njohurive	2018- 2021			4.3.3.1 Krijimi i sistemit të brendshëm të të nxënës. 4.3.3.2 Krijimi i kalendarit të aktiviteteve për ndarjen e njohurive. 4.3.3.3 Krijimi i komuniteteve të fushave të njohurive specifike.

		<i>ndërmjet stafit të KMD-së, duke programuar dedikimin e posaçëm të kohës për programe, takime dreke ose kafe, takime me aktorë të jashtëm, duke krijuar komunitete rreth një sërë fushash;</i>				
		<i>4.3.4 Përdorimi i sistemit të menaxhimit të rasteve si mjet/platformë për ndarjen e njohurive;</i>	2018-2021			<i>4.3.4.1 Sistemi i menaxhimit të rasteve përdoret si instrument për ndarjen e njohurive me bazë mujore.</i>

4.4	Zhvillimi i një sistemi monitorimi dhe vlerësimi të bazur në rezultate (M&V), i cili i thith më mirë rezultatet dhe ndikimet e punës së KMD-së	4.4.1 Caktimi i koordinatorëve të brendshëm për monitorim dhe vlerësim dhe ndërtimi i kapaciteteve dhe kompetencave të tyre për të projektuar, planifikuar dhe zbatuar bashkërisht aktivitete monitorimi dhe vlerësimi me aktorët e jashtëm (institucionet kërkimore, universitetet dhe OJQ-të);	2018-2021		KMD-ja OJQ(N)-të	4.4.1.1 Caktimi i koordinatorëve të brendshëm për monitorimin dhe vlerësimin. 4.4.1.2 Trajnimi i koordinatorëve të brendshëm për monitorimin dhe vlerësimin.
<u>Qëllimi specifik 5:</u> KMD-ja forcon dhe zgjeron fushën e veprimit dhe mbështet rrjetin e bashkëpunëtorëve.						<u>Treguesi i rezultatit 5:</u> Rritje me 50% e gjeografisë së rasteve të raportuara dhe të trajtuara me sukses.
5.1	Forcimi dhe thellimi i marrëdhënieve aktuale kryesore me organizatat publike qeveritare dhe joqeveritare,	5.1.1 Zhvillimi dhe zbatimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit (MM) me OSHC-të kyçe, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, të cilat mund të mbështesin ndikim	2018 - 2021		KMD-ja QEVERIA QENDRORE PARLAMENTI NJQV-të	5.1.1.1 Nënshkrimi i 4 MM-ve të reja me OSHC-të, OJQ(N)-të, OQ(N)-të dhe ONQ-të kryesore (një për çdo vit dhe një për secilin lloj organizate).

	Parlamentin dhe institucione të tjera të pavarura	<i>më të madh të punës së KMD-së.</i>			MEDIA	
		<i>5.1.2 Zhvillimi dhe përdorimi i një baze të strukturuar të dhënash mbi OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, që përfshijnë të gjitha shkaqet e diskriminimit të mbuluara nga legjislacioni dhe që dëshirojnë të kontribuojnë për punën e KMD-së;</i>	2018 - 2021		OSHC-të OJQ(N)-të ONQ-të DHOMAT E TREGTISË SINDIKATAT BIZNESET DHE KOMPANITË PRIVATE	<i>5.1.2.1 Përfundimi dhe përdorimi i bazës së të dhënave.</i>
		<i>5.1.3 Hartimi dhe kryerja e veprimeve të përbashkëta me OSHC-të, OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, duke u përqendruar në fushën e veprimit të ligjit kundër diskriminimit dhe punën e KMD-së;</i>	2018 – 2021		AKADEMIA INSTITUTET KËRKIMORE AVOKATI I POPULLIT	<i>5.1.3.1 Realizimi i 4 masave të përbashkëta.</i>

		5.1.4 Angazhimi në mënyrë proaktive në takimet me Parlamentin dhe parlamentarët për të thelluar kuptimin e tyre mbi diskriminimin, dhe për të siguruar përkushtim ndaj trajtimit të diskriminimit dhe mbështetjen e Parlamentit për rekomandimet legjislative dhe politike të promovuara nga KMD-ja;	2018 – 2021			5.1.4.1 Organizimi i 8 takimeve dhe/ose seancave zyrtare me komisionet parlamentare (dy në vit).
		5.1.5 Zhvillimi dhe përdorimi i një sistemi kontaktesh të vazhdueshme me institucionet që janë angazhuar me punën e KMD-së;	2018 – 2021			5.1.5.1 Krijimi i sistemit të kontakteve të vazhdueshme.
		5.1.6 Hartimi dhe zbatimi i një Memorandumi Mirëkuptimi me Avokatin e Popullit për të rritur sinergjinë dhe për të siguruar dallimet ndërmjet të dy institucioneve, ku mund të përfshihet referimi i rasteve, elementë të	2018 – 2021			5.1.6.1 Nënshkrimi i Memorandumit me AP-në brenda vitit 2019. 5.1.6.2 Përdorimi i MM-së në 12 çështje (3-4 herë në vit).

		<i>planifikimit të përbashkët në mënyrë periodike (vjetore) etj.</i>				
5.2	Hapja dhe forcimi i marrëdhënieve të reja me aktorë dhe partnerë të ndryshëm nga institucionet publike dhe private, OSHC-të ndërkombëtare dhe kombëtare, bota akademike dhe media	5.2.1 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja me sektorin privat, në veçanti përmes një angazhimi sistematik dhe të vazhdueshëm, takimeve periodike dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me dhomat ekonomike;	2018 – 2021		KMD-ja QEVERIA QENDRORE NJQV-të MEDIA OSHC-të	5.2.1.1 8 takime me dhomat e tregtisë (dy në vit). 5.2.1.2 2 aktiviteteve të përbashkëta me dhomat e tregtisë (një në dy vjet). 5.2.1.3 8 takime me punëdhënësit e mëdhenj privatë (dy në vit).
		5.2.2 Zhvillimi dhe mbështetja e marrëdhënieve të reja, nëpërmjet shkëmbimeve, takimeve periodike dhe kërkimeve të përbashkëta, me universitetet dhe institucionet kërkimore që do të mbështesin zhvillimin e një baze të gjerë njohurish në luftën kundër diskriminimit dhe do ta ndihmojnë KMD-në si një organizatë që mëson;	2018 - 2021		OJQ(N)-të ONQ-të DHOMAT E TREGTISË SINDIKATAT BIZNESET DHE KOMPANITË PRIVATE	5.2.2.1 Realizimi i 8 takimeve me akademikë dhe/ose institucione kërkimore të reja (2 në vit). 5.2.2.2 Kërkime të përbashkëta me 2 institucione akademike dhe/ose kërkimore të reja.
		5.2.3 Zhvillimi dhe mbështetja e	2018 - 2021			5.2.3.1 Organizimi i 8 takimeve me OJQ(N)-të, OQN-të

		<i>marrëdhënieve të reja, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe sipërmarrjeve të përbashkëta me OJQ-të (kombëtare dhe ndërkombëtare), organizatat qeveritare kombëtare dhe ndërkombëtare, të cilat kanë programe aktive të parandalimit dhe luftimit të diskriminimit dhe vendosjes së barazisë;</i>			AKADEMIA INSTITUTET KËRKIMORE	<i>ose ONQ-të e reja (2 në vit).</i> 5.2.3.2 Realizimi i prezantimeve dhe/ose masave të përbashkëta me 2 OJQ(N), OQN, ose ONQ.
		5.2.4 Zhvillimi dhe ruajtja e marrëdhënieve, përmes shkëmbimeve, takimeve, prezantimeve dhe aktiviteteve të përbashkëta me mediat e shkruara dhe vizive me shtrirje kombëtare dhe lokale, duke u përqendruar tek portretizimi profesional i diskriminimit dhe puna e KMD-së për parandalimin e diskriminimit dhe vendosjen e barazisë;	2018 - 2021			5.2.4.1 Organizimi i 8 takimeve me median e shkruar dhe vizive dhe vendosja e kontakteve në nivelin lokal (2 në vit). 5.2.4.2 Masa të përbashkëta me 2 media të shkruara dhe vizive, me mbulim kombëtar dhe lokal.

5.3	Vendosja e kontaktit me komunitetet më të gjera dhe me institucionet vendore dhe të decentralizuara	5.3.1 Realizimi i takimeve me komunitetet që vuajnë nga diskriminimi për të mbështetur rritjen e ndërgjegjësimit të tyre mbi legjislacionin dhe për të ofruar mbështetje për ta për të përgatitur dhe dorëzuar ankesat sipas legjislacionit;	2018 - 2021			5.3.1.1 Organizimi në Tiranë i 8 takimeve me përfaqësuesit e komunitetit (dy në vit).
		5.3.2 Realizimi i takimeve me njësitë e qeverisjes vendore (NJQV), agjencitë e decentralizuara dhe institucione të tjera kyçe për të promovuar ndërgjegjësimin e tyre mbi legjislacionin dhe vendimet për çështjet e shqyrtuara nga KMD-ja dhe për t'i mbështetur ato për të vendosur sisteme për të parandaluar diskriminimin dhe për të mbështetur vendosjen e barazisë në përputhje me udhëzimet e hartuara nga KMD-ja;	2018 - 2021		KMD-ja QEVERIA QENDRORE NJQV-të MEDIA	5.3.1.2 60 takime me përfaqësues të komunitetit në tre rajone (20 në secilin rajon). 5.3.2.1 Organizimi i 24 takimeve me institucionet vendore në tri qarqe së bashku me drejtuesin e zyrës (8 në çdo qark) 5.3.2.2 realizimi i 60 takimeve me institucionet vendore në tri qarqe pa praninë e drejtuesit të zyrës (10 në çdo qark).

		5.3.3 Zbatimi i procedurave dhe sistemeve të funksionimit dhe mbështetjes për të tria zyrat rajonale në mënyrë që ato të zhvillohen si qendra rajonale, me kapacitet për të siguruar një prezencë të gjallë të KMD-së në bashkitë ku i kanë zyrat dhe për të krijuar kontakte me bashkitë e tjera aty pranë;	2018 – 2021			5.3.3.1 Krijimi dhe vënia në përdorim e procedurave dhe sistemeve të funksionimit për të tria zyrat rajonale
		5.3.4 Ndërtimi i kapaciteteve të stafit të zyrave rajonale për të regjistruar ankesat dhe për të komunikuar në mënyrë profesionale me komunitetet që përjetojnë diskriminim, si edhe për të ofruar trajnime për institucionet vendore dhe për t'i mbështetur ato për përdorimin e materialeve udhëzuese të zhvilluara nga zyra qendrore e KMD-së;	2018			5.3.4.1 Realizimi i 3 trajnimeve gjatë ushtrimit të detyrës në zyrën kryesore në Tiranë për stafin e zyrës rajonale (një për çdo zyrë rajonale).
		5.3.5 Zhvillimi dhe zbatimi i Memorandumeve të Mirëkuptimit me bashkitë që kanë mirëpritur zyrat	2018 - 2019			5.3.5.1 Nënshkrimi i 3 MM-ve me tre bashkitë që kanë

		<i>rajonale dhe me universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit, dhe shërbimet sociale në këto zona;</i>				<i>mikpritur zyrat rajonale.</i> <i>5.3.5.2 Nënshkrimi i 9 MM-ve me universitetet, drejtoritë rajonale të arsimit dhe shërbimet sociale në të tria bashkitë që kanë mirëpritur qendrat rajonale (një me secilin institucion në secilën prej qendrave rajonale).</i>
		<i>5.3.6 Ndërmarrja e hapave për të siguruar miratimin parlamentar dhe financimin e shtetit për mbështetjen e qendrave rajonale dhe përfshirjen e stafit të qendrave rajonale në organigramën e KMD-së;</i>	2018			<i>5.3.6.1 Prania dhe nevoja për qendrat rajonale theksohet edhe në raportin vjetor të KMD-së.</i> <i>5.3.6.2 Organizimi i një takimi me parlamentarët duke u mbështetur tek prania dhe nevoja që qendrat rajonale të jenë pjesë e KMD-së.</i>

FINAL DRAFT