

PLANI I BARAZISË GJINORE

SHËRBIMI GJEOLGJIK SHQIPTAR

2024 – 2028

Përmbajtja

I. Konteksti dhe kuadri ligjor.....	2
Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030 dhe Plani i Barazisë Gjinore	2
Kuadri Ligjor Kombëtar	3
I. Barazia gjinore në shërbimin gjeologjik shqiptar	5
Struktura e institucionit	5
II. Qëllimet strategjike dhe objektivat specifike	8
III. Objektivat specifike për periudhën 2024 – 2028	8
IV. Zbatimi i planit të barazisë gjinore.....	9
V. Raportimi dhe monitorimi i zbatimit të planit të barazisë gjinore	9

I. KONTEKSTI DHE KUADRI LIGJOR

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030 dhe Plani i Barazisë Gjinore

Plani i Barazisë Gjinore është një mjet i rëndësishëm i zbatimit në praktikë të angazhimeve të ndërmarra nga Shërbimi Gjeologjik Shqiptar në lidhje me parimet e barazisë, planifikimit dhe zbatimit të nevojave dhe të të drejtave të grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, vajzave dhe djemve të të gjitha moshave dhe nga të gjitha grupet e shoqërisë.

Ky plan do të bazohet në *“Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021 – 2030”* e cila është përgatitur në emër të Qeverisë së Shqipërisë nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, në koordinim dhe konsultim me ministrinë e tjera përgjegjëse, njësitë e vetëqeverisjes vendore, institucionet e pavarura, organizatat e shoqërisë civile, akademinë, si dhe organizatat ndërkombëtare, të cilat punojnë për arritjen e barazisë gjinore dhe zvogëlimin e dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje, në Shqipëri.

Njohja dhe respektimi i të drejtave ligjore të barabarta ndërmjet grave dhe burrave theksohen që në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, në nenin 18/2 të së cilës promovohen parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit: “Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit dhe askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale”.

Përpjekjet në vazhdimësi për harmonizimin e kuadrit ligjor kombëtar me atë ndërkombëtar, kanë rezultuar në evidentimin e çështjeve të barazisë gjinore dhe luftës kundër diskriminimit gjinor, dhunës me bazë gjinore e dhunës në familje, jo vetëm në ligje të veçanta dedikuara këtyre çështjeve, por edhe në legjislacionin shqiptar në tërësi.

“SKBGJ 2021 – 2030” lidhët me dy kapituj kryesorë të **Planit Kombëtar të Integritimit Evropian (PKIE) 2019-2021**¹, konkretisht me *kapitullin 19 “Politika sociale dhe punësimi”*, si dhe me *kapitullin 23: “Drejtësia dhe të Drejtat Themelore”*. *Acquis* në fushën e politikës sociale përfshin standarde minimale në fusha si, ligji i punësimit, trajtimi i barabartë i grave dhe burrave në punësim dhe politika sociale, shëndeti dhe siguria nëpunë, mosdiskriminimi në punësim dhe politika sociale, gjithashtu në përfshirje sociale dhe mbrojtje. Mbrojtja e të drejtave themelore përfshin të drejtat tradicionale civile, si e drejta për jetë, e drejta për dinjitet dhe integritet, ndalimi i torturës dhe trajtimi degradues, e drejta për liri dhe siguri, e drejta për respektimin e jetës private dhe familjare, liria e feja, liria e fjalës, liria e asociimit dhe e kuvendit, liria e edukimit, e drejta e pronësisë, etj.

“SKBGJ 2021 – 2030” lidhet me **Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komuniteteve Evropiane e Shteteve të tyre anëtare (MSA)** konkretisht me nenin 99 “Bashkëpunimi Social”². Sipas këtij neni, palët bashkëpunojnë për të lehtësuar reformat e politikave shqiptare të punësimit, në kontekstin e forcimit të reformave ekonomike dhe të integritimit. Bashkëpunimi synon të mbështetë përshtatjen e sistemit shqiptar të sigurimeve shoqërore me kërkesat e reja ekonomike dhe sociale dhe përfshin përshtatjen e legjislacionit shqiptar përsa u përket kushteve të punës dhe mundësive të barabarta për gratë, ashtu si dhe përmirësimin e nivelit të mbrojtjes së shëndetit dhe sigurisë në punë për

¹<http://integrimi-ne-be.punetegashtme.gov.al/wp-content/uploads/2020/04/PKIE-2019-2021.pdf>

²<http://dap.gov.al/publikime/dokumenta-strategjik/61-marreveshja-e-stabilizim-asociimit>

punëtorët/punëtorët, duke iu referuar nivelit ekzistues të mbrojtjes në Komunitet. Bashkëpunimi merr parasysh fushat prioritare që lidhen me *acquis* e Komunitetit në këtë fushë.

Kuadri Ligjor Kombëtar

Ligji nr.9970 datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.Nga vetë objekti i tij ligji rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës. Në këtë ligj parashikohen masa të veçanta të përkohshme për të garantuar të paktën 30% pjesëmarrje të gjinisë më pak të përfaqësuar në postet politike dhe vendimmarrëse publike, si dhe mbrojtja nga diskriminimi në sektorët e arsimit, punësimit, medias, etj. Gjithashtu parashikohet mbledhja e detyrueshme e statistikave gjinore, nga të gjitha organet shtetërore, si dhe ngritja e strukturave dhe mekanizmave institucionalë për çuarjen përpara të barazisë gjinore. Plotësimi i kuadrit nënligjor për zbatimin e këtij ligji, ndër të tjera edhe me VKM Nr. 465 datë 16.07.2012 “Për integrimin gjinor në programin buxhetor afatmesëm”, i hapi rrugën jo vetëm planifikimit të objektivave të matshme gjinore në programet buxhetore të institucioneve qendrore, por edhe të gjitha hapave të mëtejshëm në drejtim të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor (BPGJ) në Shqipëri.

Ligji Nr. 57/2016 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr.9936, datë 26.06.2008 “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” i ndryshuar, përfshin për herë të parë konceptin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në menaxhimin e sistemit buxhetor, duke shtuar si parim të funksionimit të tij respektimin e barazisë gjinore, ku burri dhe gruaja gëzojnë mundësi dhe akses të barabartë në të drejta dhe përfitime të të njëjtës natyrë.

Ligji nr.7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar me ligjin nr. 136/2015, ku theksohen ndër të tjera: trajtimi i punëmarrëseve / punëmarrësve pa diskriminim; marrja e masave të përkohshme dhe të veçanta nga punëdhënësi / punëdhënësj, të cilat synojnë përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e të drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 9 të Kodit të Punës, si dhe ndërprerja e kësaj mase sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta; sigurimi nga punëdhënësi / punëdhënësj i përshtatjes së arsyeshme të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar ose persona të ndodhur në kushte të tjera; marrja e masave të nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej punëdhënësit / punëdhënëses dhe nga punonjëset/punonjësit e tjerë, si dhe afishimi i dispozitave mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse; ndalimi i punëdhënësit / punëdhënëses të kryejë çdo veprim që përbën shqetësim seksual për punëmarrëset/punëmarrësit dhe mos lejimi nga ana e punëdhënësit / punëdhënëses kryerjen e veprimeve të tilla nga punëmarrëset / punëmarrësit e tjerë; etj.

Ligji Nr. 93/2014 “Për përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara”përcakton të drejtat thelbësore që lidhen me përfshirjen dhe aksesueshmërinë e personave me aftësi të kufizuara me qëllim garantimin e mundësive dhe kushteve të barabarta

të tyre me të tjerët. Ndër parimet bazë të këtij ligji është dhe barazia gjinore, që siguron që gratë me aftësi të kufizuara të kenë mundësi të barabarta si burrat me aftësi të kufizuara për të përfutur të drejtat e garantuara nga ky ligj. Në aspektin institucional, ligji parashikon themelimin e Këshillit Kombëtar për Aftësinë e Kufizuar si organ këshillimor që ngrihet me urdhër të Kryeministrit, të përbërë nga 17 anëtare/anëtarë të emëruar nga Kryeministri, duke i kushtuar vëmendjen e duhur gjithëpërfshirës së kategorive të ndryshme, si aftësisë së kufizuar, moshës dhe gjinisë.

Ligji Nr.104/2014 “Për disa ndryshime dhe shtesa në Ligjin Nr.7703, datë 11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, e drejta e lejes për kujdesin ndaj fëmijës iu njoh edhe babait, pas periudhës prej 63 ditësh pas lindjes së fëmijës dhe kur këtë të drejtë nuk e ushtron ose nuk ka kushte për ta përfutur nëna. Për gratë shtatzëna është shtuar periudha e ndalimit të punës pas lindjes nga 42 ditë (që ishte përpara miratimit të ndryshimit ligjor) në 63 ditë. Parashikime të tjera në këtë ligj janë bërë edhe për rikthimin e nënës në vendin e punës pas 63 ditëve me dëshirën e saj dhe përshtatjen e gjendjes së saj me kushtet e punës, ushqimin me gji të fëmijës, etj. Me VKM Nr. 740, datë 12.12.2018 “Për përcaktimin e ndihmës së menjëhershme financiare për nënat me foshnja të porsalindura dhe procedurën për dhënien e tij”, hyri në fuqi më 1 janar 2019 aplikimi i bonusit për nënat me foshnja të porsalindura, që varion nga 40,000 mijë lekë për fëmijën e parë në 80,000 lekë për fëmijën e dytë dhe 120,000 mijë lekë për fëmijën e tretë. Këtë bonus e përfitojnë edhe nënat që i linden fëmijët e tyre jashtë vendit me kushtin që fëmija të regjistrohet sipas afateve ligjore.

Ligji nr. 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar. Sipas këtij ligji, askush nuk mund të diskriminohet për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicionit gjenetik, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë, ose për çdo shkak tjetër. Edhe ky ligj është përmirësuar me **Ligjin 124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.221/04.02.2010 për mbrojtjen nga diskriminimi”,** ku ndër të tjera saktësohet më tej objekti i këtij ligji, shtohen përkufizimet, duke theksuar gjuhën e urrejtjes, jepet përkufizim për format e rënda të diskriminimit, etj.

Ligji 15/2019 “Për nxitjen e punësimit”, ku viktimat/viktimat e mundshme të trafikimit, dhunës me bazë gjinore, dhunës në familje apo nënat nën moshën 18 vjeç, specifikohen tek grupet e veçanta të punëkërkuesve/punëkërkuesve të disavantazhuar në tregun e punës, të cilat/cilët përfitojnë nga shërbimet dhe programet e nxitjes së punësimit.

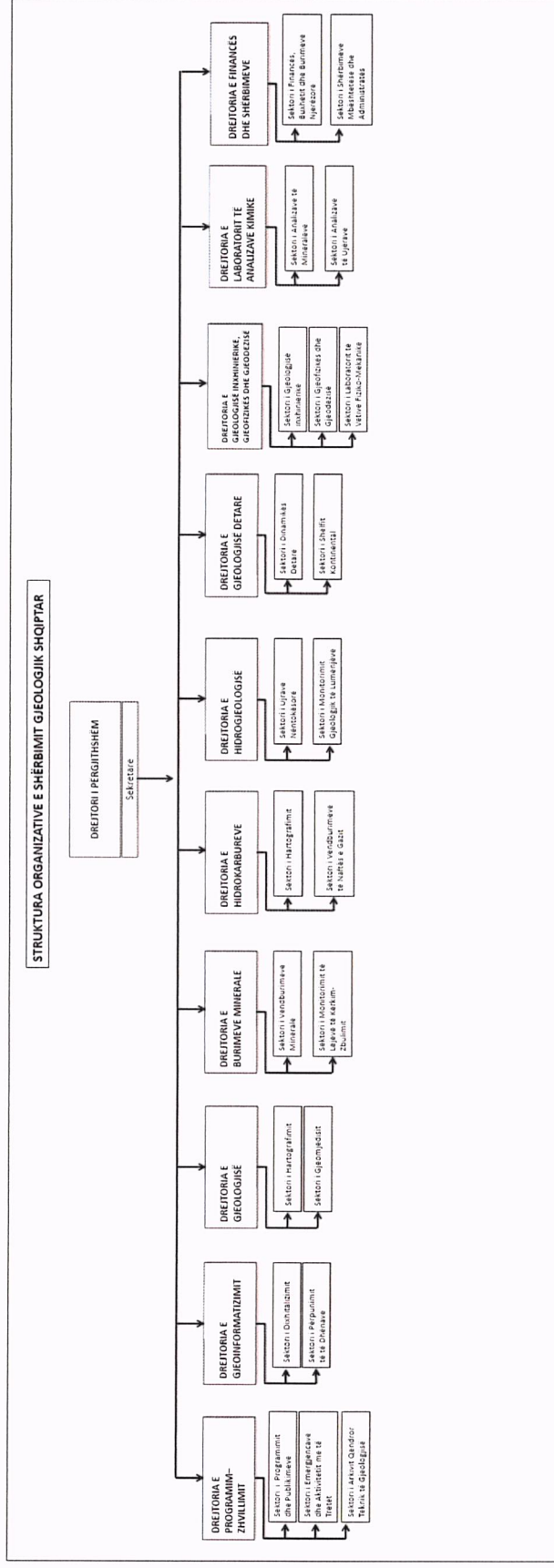
Ligji nr. 75/2019 “Për rininë”, konkretisht pika 1 e nenit, 3 parashikon se: “Mbështetja dhe fuqizimi i të rejave/rinjve bazohet në parimet e mëposhtme: a) parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit, të sanksionuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi; b) parimin e mundësive të barabarta dhe garantimit të pjesëmarrjes së të rejave/rinjve në proceset politikëbërëse dhe vendimmarrëse në fushat e arsimit, kërkimit shkencor, politikave financiare, punësimit, vullnetarizmit, mbrojtjes e përfshirjes sociale, shëndetësisë, kulturës, sportit, mjedisit, turizmit, drejtësisë, punëve të brendshme e të jashtme, integritetit dhe të

mbrojtjes, teknologjisë së informacionit, sipërmarrjes dhe në fusha të tjera që inkurajojnë zhvillimin e të rejave/rinjve;...etj.”

I. BARAZIA GJINORE NË SHËRBIMIN GJEOLLOJIK SHQIPTAR

Shërbimi Gjeologjik Shqiptar ushtron aktivitetin e tij në fushën e gjeoshkencave, në bazë të ligjit Nr. 111/2015, datë 15.10.2015, “Për Shërbimin Gjeologjik Shqiptar”, i cili rregullon marrëdhëniet ndërmjet këtij institucioni dhe sektorëve publik e privat, për nxitjen e shfrytëzimit të resurseve minerare në përfitim maksimal të publikut. Sipas Rregullores “Për Funkcionimin e Shërbimit Gjeologjik Shqiptar”, të miratuar me Urdhër Nr. 88, datë 22.02.2016, nga Ministri i Energjisë dhe Industrisë, Shërbimi Gjeologjik Shqiptar, ka statusin juridik si “institucion këshillimor, teknik dhe shkencor i shtetit, person juridik publik, buxhetor, i cili kryen veprimtari në fushën e shkencave të tokës në territorin e Republikës së Shqipërisë”.

Struktura e institucionit

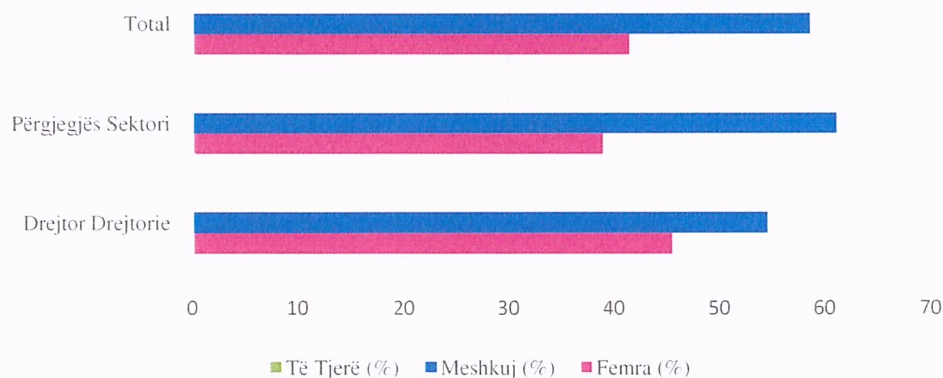


Aktualisht SHGJSH ka në strukturën e saj 109 punonjës. Sipas një analize mund të sqarojmë:

1. Shpërndarja në strukturë

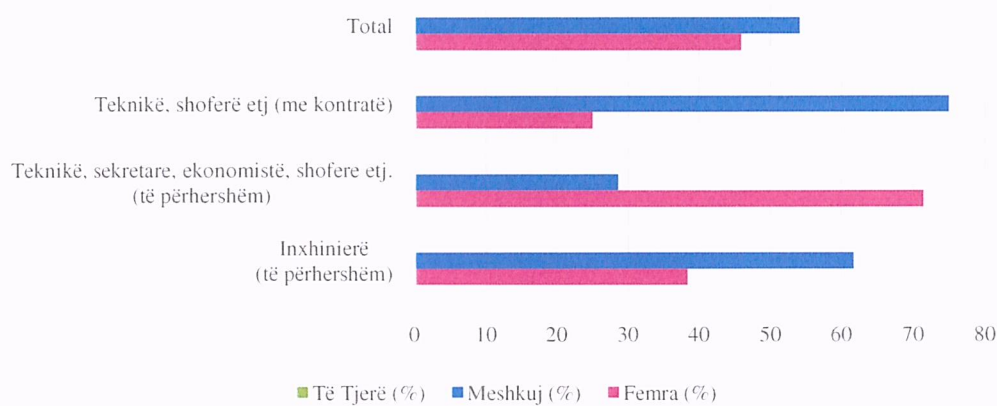
a. Poste drejtuese

Shpërndarja në poste drejtuese

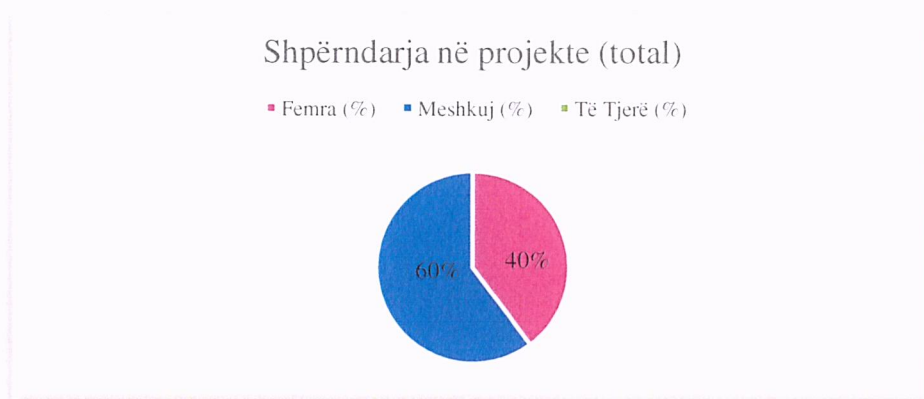
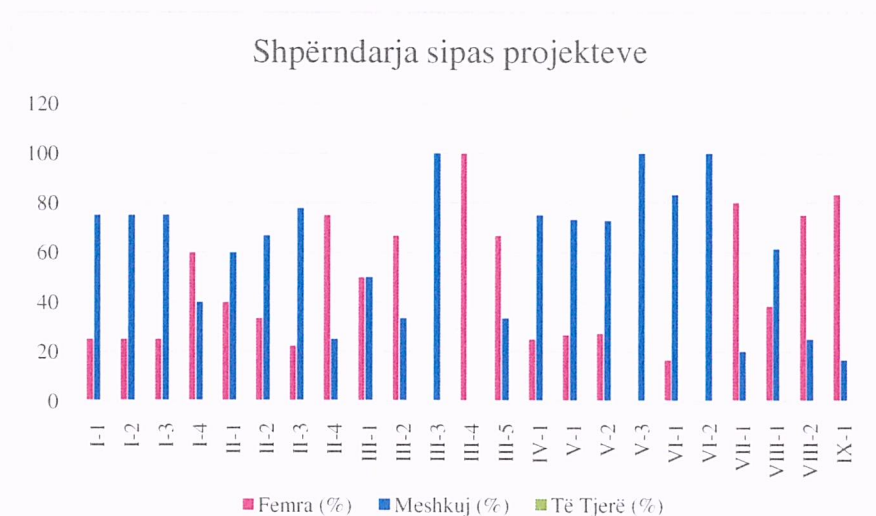


b. Sipas profilit

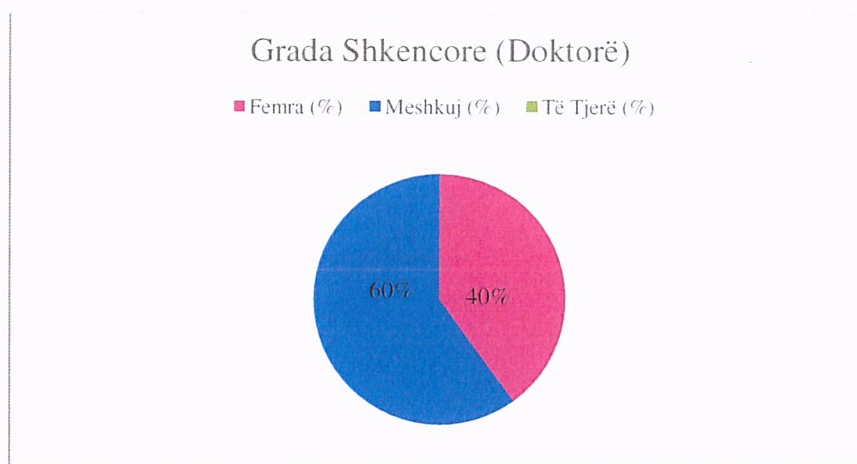
Shpërndarja sipas profilit



2. Shpërndarja në projekte (25 projekte buxhetore)



3. Shpërndarja sipas gradave shkencore



II. QËLLIMET STRATEGJIKE DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE

Qëllimet strategjike të Planit të Barazisë Gjimore të SHGJSH, mbështetur edhe në SKBGJ si dhe strategjinë e Komisionit Evropian për barazinë gjimore në politikën e kërkimit dhe inovacionit janë:

1. Nxitja e barazisë në karrierën shkencore

- a. Nxitja e grave, të rejave dhe vajzave nga të gjithë grupet (nga zonat rurale, minoritetet etnike, me aftësi të kufizuara, LGBTI+, nëna të vetme, të mbijetuara të dhunës/trafikimit, vajza nëna, migrante dhe azilkërkuese, etj. etj), që të propozojnë, sjellin ide të reja dhe drejtimi i temave të ardhshme të projekteve në SHGJSH, me financim buxhetor apo të huaj.
- b. Krijimi i mundësive për gratë, të rejat dhe vajzat nga të gjithë grupet, për kualifikime të mëtejshme në fushën e gjeoshkencave (brenda dhe jashtë vendit)

2. Sigurimi i ekuilibrit gjinor në proceset dhe organet vendimmarrëse

- a. Rritja e numrit të grave, të rejave dhe vajzave nga të gjithë grupet (nga zonat rurale, minoritetet etnike, me aftësi të kufizuara, LGBTI+, nëna të vetme, të mbijetuara të dhunës/trafikimit, vajza nëna, migrante dhe azilkërkuese, etj. etj), në poste drejtuese brenda SHGJSH (drejtoresha, shefe sektori).
- b. Rritja e numrit të grave, të rejave dhe vajzave në struktura në varësi të SHGJSH (Bordi Editorial i Buletinit të Shkencave Gjeologjike).

3. Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen e kërkimit dhe inovacionit

- a. Reduktimi i stereotipeve dhe pabarazive gjimore, përmes promovimit të parimit të barazisë ndërmjet grave dhe burrave, të rejave dhe të rinjve, si dhe vajzave dhe djemve, në aksesin dhe cilësinë e kërkimit dhe inovacionit.
- b. Të reduktohen stereotipet gjimore në arsim dhe të nxënit gjatë gjithë jetës.
- c. Të ndërmerren veprime të përshtatshme për çuarjen përpara të barazisë ndërmjet grave dhe burrave, si dhe të rejave e të rinjve në zhvillimin e kërkimit dhe inovacionit.

III. OBJEKTIVAT SPECIFIKE PËR PERIUDHËN 2024 – 2028.

1. Krijimi i Njesisë përgjegjëse për hartimin e Planit të Barazisë Gjimore (2024 – 2028) për Shërbimin Gjeologjik Shqiptar.
2. Të hartohet Plani i Barazisë Gjimore (2024 – 2028) për Shërbimin Gjeologjik Shqiptar.
3. Njohja e punonjësve të SHGJSH me këtë plan.
4. Publikimi i këtij plani në faqen zyrtare të SHGJSH.
5. Marrja e masave të nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej punëdhënësit/ punëdhënëses dhe nga punonjëset/punonjësit e tjerë, si dhe afishimi i dispozitave mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse (ILO C190)³.
6. Monitorimi vjetor i statistikave mbi punonjësit (bazuar në gjini) në Shërbimin Gjeologjik Shqiptar.
7. Bazuar në kushtet që do paraqiten dhe në legjislacionin shqiptar, të aplikohen orare pune fleksibël kur është e nevojshme në raste të ofrimit të kujdesi, pavarësisht nga lloji i kujdesit.

³C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

IV. ZBATIMI I PLANIT TË BARAZISË GJINORE

Ky plan do të zbatohet nga *njësia përgjegjëse* ngritur posaçërisht në muajin Shkurt 2025 në SHGJSH. Kjo njësi bazuar në qëllimet strategjike të përshkruara më lart si dhe në rezultatet e pritshme për secilin qëllim do të bëjë të mundur implementimin e këtij plani, bazuar në legjislacionin në fuqi për funksionimin e brendshëm të SHGJSH, legjislacionin e RSH si dhe legjislacionin në BE.

Kostot si dhe metodika e implementimit do të jetë specifike për secilin qëllim si dhe në varësi të kushteve që krijohen lidhur me krizat aktuale.

V. RAPORTIMI DHE MONITORIMI I ZBATIMIT TË PLANIT TË BARAZISË GJINORE

Procesi i raportimit për aktivitetet e zbatuara do të kryhet nga *njësia përgjegjëse* për zbatimin e këtyre aktiviteteve tek, e cila do të ngrihet me miratimin e Drejtorit të Përgjithshëm të SHGJSH pikërisht për këtë qëllim. Menjëherë pas miratimit të Planit, si hap i parë i zbatimit të tij, njësia përgjegjëse do të hartojë fletët e treguesve me informacionin që duhet të mblidhet dhe raportohet në bazë aktiviteti, por edhe në bazë të objektivave specifike. **Raportimet në bazë të objektivave specifike** si dhe *mbi aktivitetet* do të përgatiten *një herë në vit*.

Monitorimi i zbatimit të Planit të Veprimit *në nivel të objektivave* do të kryhet nga një *njësia përgjegjëse*, të cilës do t'i atashohen edhe përgjegjësitë për çështjet e barazisë gjinore.

Ndërsa në vitet në vijim, me zbatimin e këtij Plani Veprimi, mund të shikohet edhe mundësia e propozimit të ngritjes së një Komisioni të veçantë për çështjet e barazisë gjinore.

Bazuar në monitorimin e kryer, Plani do të *rishikohet dhe përmirësohet në fillim të çdo viti pasardhës*.

DREJTOR I PËRGJITHSHËM

ADRIAN BYLYKU

