



## **PAVARESISHT PROGRESIT TE MADH, DISKRIMINIMI NE VENDIN E PUNES EGZISTON DHE PO MERR FORMA TE REJA**

Pavarësisht progresit të dukshëm në luftën kundër diskriminimit në punë, rritja e pabarazisë në të ardhura dhe në shanse, dhe format domethënëse dhe të qëndrueshme të diskriminimit në vendin e punës po shkaktojnë një shqetësim në rritje, sipas një raporti të ri të Zyrës Ndërkombëtare të Punës (ILO) të botuar sot.

Në raportin më të plotë të ILOs të përgatitur lidhur me diskriminimin deri më sot, që titullohet *“Barazia në punë: Të prekësh sfidat”*<sup>1</sup> jepet një pamje e përgjithshme e diskriminimit të lidhur me punën, duke cituar si progresin, ashtu edhe dështimet në luftën kundër diskriminimit i cili ka për bazë si format tradicionale, psh seksin, rracën apo besimin fetar, ashtu edhe format e reja të bazuara në moshën, orientimin seksual, statusin e HIV/AIDS dhe të paaftësisë.

“Pamja e përgjithshme e luftës për të kapërcyer diskriminimin dëshmon një tërësi avantazhesh dhe dështimesh të mëdha,” thotë raporti i ILOs, duke cituar progresin që nga botimi i tij i parë i katër viteve më parë (Shih “Koha për barazi në punë”, ILO 2003) dhe duke evidentuar që shumica e 180 shteteve anëtarë të ILOs kanë ratifikuar dy konventat themelore mbi diskriminimin dhe janë angazhuar në këtë mënyrë në krijimin e legjislacionit dhe politikave kundër diskriminimit.

Temë e rëndësishme e Raportit është egzistenca e hendekut gjinor në fushën e punësimit dhe të pagesës së punës dhe nevoja për politika të integruara që i drejtohen diskriminimit në pagesë dhe në profesion bazuar në seks, ndërsa bëjnë pajtimin e përgjegjësive të familjes dhe punës. Për shembull, raporti thekson që në BE diferenca në të ardhurat mesatare bruto për orë pune midis burrave dhe grave në të gjitha njësitë ekonomike ka mbetur e lartë në masën 15 %.

Pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore ka vazhduar të rritet ndjeshëm, me nivelin e sotshëm të 56.6 %, duke ngushtuar kështu hendekun ndërbotëror gjinor në normat e pjesëmarrjes në punë. Sidoqoftë, raporti deklaron se progresi i bërë nuk ka qënë i njëjtë, dhe konkretisht ai ka pasur këto përmasa: Amerika e Veriut me 71.1 %, 62 % në BE, Azia Lindore dhe Pacifiku me 61.2 % dhe Lindja e Mesme dhe Afrika e Veriut me 32 %.

Një masë e rëndësishme në përmirësimin e gjëndjes së gruas është egzistenca e punëve të cilësisë së mirë për gratë në pozicione legjislative, menaxheriale apo të zyrtarëve të lartë, me norma më të larta pjesëmarrje, që tregojnë një pakësim të pengesave diskriminuese. Gratë ende përfaqsojnë një minoritet të dallueshëm në të tilla pozicione në të gjithë botën, duke mbajtur vetëm 28.3 % të këtyre punëve të rëndësishme. Progresi nuk është i njëjtë midis rajoneve, me Amerikën Veriore në nivelin e 41.2% Amerikën Latine dhe Karaibet me 35% dhe Bashkimin European me 30.6%. Ky tregues ka njohur rritjen më të madhe në Azinë Jugore, ku është pothuajse dyfishuar në nëntë vjet; megjithatë gratë në këtë rajon mbajnë ende pjesën më të ulët të këtyre punëve, pikërisht në nivelin e 8.6%.

---

<sup>1</sup> *Barazia në punë: Të prekësh sfidat. Raport në kuadrin e vazhdimin të Deklaratës së ILO-s Mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, Konferenca Ndërkombëtare e Punës, Sesioni i 96-të, viti 2007, Zyra Ndërkombëtare e Punës, Gjenevë. Ky Raport mund të konsultohet gjithashtu në faqen e ILOs në Internet ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)). ISBN 978-92-2-118130-9, ISSN 0074-6681*

Duke shënuar që përpjekjet e shteteve anëtarë të ILO-s për zhdukjen e diskriminimit në vendin e punës kanë përparuar goxha mirë, raporti thotë “Dënimi i diskriminimit në punësim sot është bërë pothuajse universal, po ashtu siç është edhe angazhimi politik për t’u përballuar me të”. Në raport thuhet që të dhënat e vitit 2007 dëshmojnë se 9 në 10 shtete anëtarë të ILO-s kanë ratifikuar dy Konventat themelore lidhur me diskriminimin – Konventën e Pagës së Barabartë, 1951 (Nr. 100) dhe Konventën mbi Diskriminimin ( në punë), 1958 (Nr. 111) – duke u angazhuar në këtë mënyrë në prodhimin e legjislacionit dhe politikave që parandalojnë diskriminimin.<sup>2</sup>

Gjithsesi, raporti shprehet gjithashtu për nevojën e luftës ndaj diskriminimit në vendin e punës, e cila është më urgjente se sa katër vite të shkuara “në një botë që shfaqet me pabarazi dhe mungesë sigurie në rritje”, duke shtuar që “pabarazia e madhe dhe e qëndrueshme në të ardhura, në prona dhe në mundësira, dobëson efektivitetin e çdo veprimi që synon të luftojë diskriminimin. Kjo mund të çojë në mungesë stabiliteti politik dhe në trazira sociale, që çrregullojnë investimet dhe rritjen ekonomike.”

### ***Sukseset dhe dështimet***

Raporti thotë gjithashtu që është bërë progres në frontet ligjore dhe institucionale në shumë vende, kur vërehen dispozita kundër diskriminimit dhe pro barazisë në kodet e punës që janë miratuar ose rishikuar së fundi. Ai citon nisma të reja, si psh *Kodi i Praktikës së ILO-s mbi HIV/AIDS në vendin e punës*<sup>3</sup> që ka revolucionarizuar përgjigjen publike dhe private ndaj AIDS në vendin e punës. Ai vëren një tendencë të përgjithshme drejt një angazhimi më të madh institucional lidhur me mos-diskriminimin dhe barazinë.

Sidoqoftë, raporti thotë gjithashtu që “ka shumë mungesa të qëndrueshme”, duke shtuar se zbatimi i ligjit mbetet i dobët, në një kohë që në shumë vende zyrat që janë krijuar për t’u marrë me diskriminimin nuk janë të pajisura siç duhet me personel dhe fonde. Ndërsa përpjekjet kundër diskriminimit po shtohen në ekonominë formale, një ekonomi informale në rritje përfaqson një objektiv të madh lëvizës për politikën publike që kërkojnë të zhvendosin pengesat që pengojnë qindra milionë njerëz të gëzojnë mundësira të njëjta në punë.

Raporti jep gjithashtu shumë shembuj të diskriminimit mbi bazën e racës dhe besimit fetar, origjinës shoqërore, kastës dhe pasurisë, si edhe ndaj punëtorëve emigrantë. Ai paralajmëron lidhur me pasojat e diskriminimit kundër punëtorëve të rinj dhe të moshuar, si edhe të pabarazive të bazuara në orientimin seksual, statusin HIV/AIDS, ose paaftësinë e personit.

Me afërsisht 470 milion njerëz me paaftësi dhe që janë në moshën e punës, egziston një shqetësim në rritje lidhur me diskriminimin ndaj personave të paaftë. Raporti deklaron se mundësia e një personi të paaftë për të gjetur punë ulet ndërsa niveli i paaftësisë rritet. Në Europë, një person i moshës 16 - 64 vjeç ka 66% shans për të gjetur punë; kjo bie në 47% për një person që ka një farë paaftësie, dhe në 25 % për një person me paaftësi të theksuar.

“Këto pengesa ndaj barazisë mund të pengojnë shoqëritë në realizimin e fuqisë së plotë të ekonomisë së sotme të globalizuar,” thotë raporti. Nxitja e mundësive të barabarta për punë të

---

<sup>2</sup> Për listën më të fundit të ratifikimeve të këtyre dhe konventave të tjera të ILOs, shih <http://ëëë.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

<sup>3</sup> Kodi i Praktikës së ILOs mbi HIV/AIDS në vendin e punës, <http://ëëë.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/code.htm>

denjë për të gjithë burrat dhe gratë, pavarësisht racës, fesë, paaftësisë, moshës dhe orientimit seksual, është një nga mjetet për të avancuar në këtë drejtim.

Zhvillim i fundit është emergjenca e praktikave që penalizojnë personat me “një predispozitë gjenetike për të zhvilluar sëmundje të caktuara apo që kanë mënyra jetese që konsiderohen të pashëndetshme”. Zhvillimet e shpejta në gjenetikë dhe në teknologjitë e reja që lidhen me të e kanë bërë më të thjeshtë marrjen e informacionit lidhur me statusin gjenetik. Ky raport deklaron që kontrolli gjenetik ka pasoja të rëndësishme për vendin e punës, ku, për shembull, punëdhënësit mund të diskriminojnë punëmarrësit, statusi gjenetik i të cilëve dëshmon predispozitë për zhvillimin në të ardhshmen të një sëmundjeje të caktuar. Diskriminimi gjenetik në vendin e punës është provuar dhe kundërshtuar me sukses në gjykata të ndryshme në të gjithë botën.

Raporti Global rekomandon një seri hapash për të luftuar diskriminimin dhe për të realizuar planin e veprimit të propozuar nga ILO. Ky përfshin propagandimin e barazisë gjinore nëpërmjet një veprimi global më të integruar dhe më mirë të koordinuar, përfshirjen e jo-diskriminimit dhe barazisë në Programet e Punës së Denjë të çdo vendi, duke mbajtur parasysh nevojat specifike të grupeve të ndryshme, miratimin e ligjeve më të përparuar dhe nxitjen e zbatimit të tyre, nisma më efektive jo-rregulluese, siç janë blerjet qeveritare, politikat e qerasë dhe të investimeve, si edhe asistimin e punëtorëve dhe punëdhënësve që ta bëjnë barazinë një realitet në vendin e punës, nëpërmjet mekanizmave, si psh marrëveshjet e kontratave kolektive dhe kodet e sjelljes.

---

*Ky Raport është pjesë e një serie studimesh të prodhuara çdo vit lidhur me çështje thelbësore pune të ILO-s dhe është përgatitur nën Deklaratën mbi Parimet dhe të Drejtat Themelore në Punë, miratuar nga Konferenca Ndërkombëtare e Punës më 1998. Deklarata fokusohet në katër parime themelore – e drejta për asocijim, eliminimi i punës së fëmijëve, eliminimi i punës së sforcuar dhe diskriminimit.*