

Kod etik për autoritetet publike dhe ndërmarrjet e sektorit publik e privat, lidhur me luftën ndaj diskriminimit në punë

Me këtë Kod ndalohet diskriminimi i punonjësve: diskriminim që rrjedh prej seksit, kombësisë, moshës, besimit fetar, bindjeve, preferencave seksuale, gjendjes familjare. Kërkesat e Kodit duhen pranuar dhe zbatuar prej autoriteteve publike dhe nga ndërmarrjet e sektorit publik dhe privat. Pra ftohen subjektet prodhuese të zbatojnë një kuadër rregullash që i nënshtrohen një filozofie të përgjithshme të respektimit të parimit të trajtimit të barabartë, të ndalimit të dallimeve, por edhe aksesibilitetit të njëjtë të gjithkujt ndaj shanseve që ofron shoqëria. Autoritetet publike dhe ndërmarrjet e sektorit publik e privat duhet të garantojnë integrimin e plotë dhe pa dallime të çdo punonjësi në mjedisin ku shërben.

Mbrojtja e të gjithë personave ndaj çdo lloj diskriminimi përbën një të drejtë universale të njohur tashmë, në kuadër të rendit ndërkombëtar, prej Deklaratës Universale për të Drejtat e Njeriut, Konventës së Kombeve të Bashkuara për eliminimin e çdo forme diskriminimi ndaj grave, Marreveshjeve të Kombeve të Bashkuara për të drejtat individuale dhe politike dhe për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, si dhe prej Konventës Evropiane për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe të lirive themelore. Gjithashtu, Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës nr. 111 ndalon diskriminimin në fushat e punësimit dhe të punës. Objektiv i përbashkët i Udhëzimeve kundër diskriminimit është krijimi i një tregu pune që do të favorizojë dhe do të promovojë integrimin social.

Neni 13, par. 1, Konv. EK, i cili bën pjesë në kapitullin me parimet e përgjithshme të Konventës, thotë se: «Duke marrë në konsideratë dispozitat e tjera të kësaj Konvente dhe brenda caqeve të kompetencave që ofron vetë Komuniteti, Këshilli, duke vendosur unanimisht, pas propozimit të Komisionit dhe këshillimit me Parlamentin



Evropian, mund të ndërmarrë hapat e nevojshëm për luftimin ndaj diskriminimit për shkak të sexit, races, të origjinës etnike dhe raciale, të besimit fetar apo të bindjeve, të invaliditetit, moshës apo të preferencave seksuale».

Në bazë të nenit 13, Këshilli nxorri Udhëzimet 2000/43 dhe 2000/78, prej të cilëve i pari ka për qëllim luftën ndaj dallimeve raciale dhe etnike ndërsa i dyti luftën ndaj dallimeve që lidhen me bindjet fetare dhe bindjet në përgjithësi, me invaliditetin, moshën apo preferencat seksuale, në lëmë të punësimit e të punës. Për sa u përket elementëve që mbrohen nga Udhëzimet e mësipërme, është e qartë se synimi bazë i ligjvënësit komunitar është sigurimi i mbrojtjes ligjore efikase ndaj çdo lloj diskriminimi.

Dispozitat e Ligjit 3304/2005 me titull «Zbatim i parimit të trajtimit të barabartë dhe eliminimin e diskriminimit në mjediset e punës» synuan integrimin në rendin ligjor grek të Udhëzimeve Komunitare 43/2000EK dhe 78/2000EK, në mënyrë që të garantohet parimi i trajtimit të barabartë dhe kufizimi i dallimeve në mjedisin e punës, sikurse kërkon, veç të tjerash, Kushtetuta ekzistuese në nivel të së drejtës nacionale. Legjislacioni në fjalë parashikon masa mbrojtëse dhe përmban sanksione, me qëllim që të shmanget çdo lloj diskriminimi për shkak të origjinës racore apo etnike si dhe të bindjeve fetare apo bindjeve në përgjithësi, të invaliditetit, moshës dhe preferencave seksuale, veçanërisht në lëmë të punës e të punësimit.

Dispozitat e ligjit në fjalë synojnë të luftojnë dukuritë e diskriminimit direkt apo indirekt (nenet 3 dhe 7). Gjithashtu, ofrojnë mbrojtje të posaçme e të pavarur ndaj bezdisjes seksuale (neni 2, paragr. 2) dhe ndaj urdhërit për trajtim diskriminues (neni 2, paragr. 3). Por përveç specifikimit të këtyre koncepteve me rëndësi kyçe, dispozitat në fjalë krijojnë, në vija të përgjithshme, një rrjet kompleks mekanizmash mbrojtës të personit të cenuar, rrjet i cili e tejkalon ndjeshëm modelin tradicional të vendosjes së sanksioneve në raste të veçanta. Kështu, ndonëse parashikohen, në një mënyrë





gjithsesi të paqartë, sanksione të reja administrative dhe penale (nenet 16 dhe 17), qendra e rëndësës zhvendoset në veprimin ndërmjetësues të subjekteve specifike publike për promovimin e trajtimit të barabartë, në aktivizimin e shoqërisë civile (në nivel sensibilizimi të opinionit publik dhe të përfaqësimit të të cenuarve), në parashikimin e strategjive të posaçme të zbatimit për nxitjen e dialogut të institucionalizuar social, si dhe në marrjen e masave pozitive.

Të paktën në aspektin praktik, më e rëndësishme se të tjerat shfaqet dispozita novatore e nenit 14, me të cilën synohet rishpërndarja e përgjegjësisë së të vërtetuarit të ekzistencës së diskriminimit të palejueshëm mes akuzuesit-të cenuarit dhe të akuzuarit, me rezervën e detyrimit të të parit të mbështesë me prova akuzën ndaj të dytit thjesht *prima facie*.

Sipas nenit 14 të ligjit të lartpërmendur, kur i cenuari pretendon se nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë dhe dëshmon në prani të gjykatës apo të autoritetit administrativ kompetent fakte reale prej të cilave është e mundur të rezultojë diskriminim direkt a indirekt, pala kundërgjyqëse ka barrën e të vërtetuarit para gjykatës apo autoritetit administrativ se nuk ka patur rrethana gjatë të cilave të jetë shkelur ky parim. Kjo dispozitë ka rëndësi të veçantë ngaqë punonjësi ndaj të cilit mbahet qëndrim diskriminues, në vend që të detyrohet të vërtetojë shkeljen, thirret të bëjë të ditura faktet reale që përbëjnë cenim të parimit të trajtimit të barabartë, ndërsa punëdhënësi merr përsipër të vërtetojë se nuk ka patur diskriminim ndaj punonjësit apo ndaj kandidatit për punësim.

Legjislacioni i lartpërmendur për diskriminimin në punë ka rëndësi të veçantë për ecurinë e së drejtës së punës, jo aq sepse në bazë të tij shfuqizohet një numër vendimesh të punëdhënësit, por ngaqë kryesisht të gjitha vendimet e punëdhënësit i nënshtrohen kontrollit gjyqësor dhe punëdhënësi, nëse dëshiron të kalojë nga ky kontroll, është i detyruar t'i justifikojë ato. Kjo ka vlerë për të gjitha vendimet e





punëdhënësit: jo vetëm për ato që merren gjatë kohës së funksionimit të marrëdhënies në punë, por edhe për ato që kanë të bëjnë me fazën e marrjes në punë, përfshirë edhe kohën para lidhjes së kontratës.

Si përfundim, në bazë të legjislacionit në fuqi punëdhënësi është i detyruar të zbatojë parimin e trajtimit të barabartë për të gjithë punonjësit dhe të përdorë me bonsens e mbi baza morale të drejtat që rrjedhin nga kontrata e punës. Pra ndalohet trajtimi i diferencuar dhe i pabarabartë i punonjësve prej punëdhënësit –pavarësisht nga seksi, kombësia, bindjet fetare, invaliditeti– në marrëdhëniet e punës në përgjithësi dhe kryesisht në pagesë.

Në Greqi, ku shumica e fuqisë punëtore punon në ndërmarrje të vogla, në të cilat mbizotëron një gjendje jo aq e qartë për sa u përket detyrimeve në punë dhe perspektivave për karrierë profesionale të punonjësve, dallimet në mjediset e punës, – sidomos në kushtet e krizës ekonomike– janë evidente. Në të njëjtën kohë, në sektorin publik dhe privat të ekonomisë, i cili për momentin ndodhet në kushte krize të thellë ekonomike, kryhen ristrukturime për kufizimin e pasojave të rënies ekonomike, përballimi i të cilave kalon përmes rrugës së shpërbërjes së shumëfishtë të punonjësve. Në këtë kuadër krijohen premisat për shtimin e dallimeve në dëm të grupeve të caktuara punonjësish, sikurse janë emigrantët, punonjësit me origjinë të ndryshme etnike apo me bindje të tjera, punonjësit invalidë, gra dhe të moshuar. Këto kategori përfshijnë një numër jo të vogël punonjësish. Përkundrazi, përbëjnë një pjesë të madhe të fuqisë punëtore të vendit tonë (Greqisë).

Si rregull, punonjësit e kategorive të mësipërme punojnë në kushte informale ose me marrëdhënie pune elastike, si punësimi me orar të reduktuar apo sezonal, puna e padeklaruar dhe puna në sektorin e ofrimit të shërbimeve (p.sh. kujdesi për fëmijë e të moshuar), dhe nuk mundin të gëzojnë të drejtat bazë në punë – siç janë shpërbllimi i barabartë për punë të barabartë, sigurimet shoqërore, puna mbi bazën e kushteve të





përcaktuara në kontratat kolektive të punës, shpërblimi i punës jashtë orarit dhe mbrojtja nga humbja e vendit të punës. Në këto kushte, del menjëherë në pah sa të mëdha janë dallimet lidhur me punësimin, punën dhe kualifikimin profesional në vendin tonë. Por përveç dallimeve për sa i përket mundësisë së punësimit, kategoritë e mësipërme të punonjësve iu nënshtrohen shpesh dallimeve direkte edhe gjatë kohës së punës. Moszgjidhja e problemit të qëndrimit të ligjshëm dhe të punësimit të rregullt të emigrantëve në vendin tonë, i privon ata nga mundësia e kontaktit me shërbimet e kualifikimit dhe promovimit profesional.

Me vërshimin e emigrantëve gjatë 20 vjetëve të fundit, me procedura pak a shumë të çrregullta, dhe me punësimin e tyre në punë informale a të “dorës së dytë”, pa siguruar të drejtat e tyre elementare në punë, tregu grek i punës karakterizohet prej patologjish dhe përjashtimesh që përbëjnë sfida për çdo shoqëri të mbështetur në respektimin e ligjit. Por edhe në ato pak raste të integritit profesional normal të emigrantëve hasen probleme që duhen zgjidhur, sikurse janë e drejta për kualifikim profesional dhe karrierë profesionale si dhe aksesibiliteti i tyre në shërbimet e punësimit.

Por përveç këtyre dukurive të njohura, të shumta janë edhe rastet e diskriminimit indirekt me të cilat përballen punonjësit e huaj në Greqi. Është domethënës fakti që punonjësve emigrantë u kërkohet të firmosin kontrata pune në gjuhën greke, në një kohë që shumë pak syresh dinë të lexojnë greqisht; kështu pranojnë të nënshkruajnë për kushte të papranueshme pune pa dijeninë e tyre. Gjithashtu edhe fletë-pagesat e tyre janë vetëm në greqisht dhe kuptohet çfarë pasojash mund të ketë ky fakt për të drejtat e tyre në punë. Po ashtu, në mjediset e punës tabelat e sigurimit teknik nuk shkruhen në një gjuhë të kuptueshme për punonjësit emigrantë, duke përbërë rrezik të përhershëm për higjienën dhe sigurinë e tyre.



Si shkaqe bazë do të mund të përmendeshin, ndër të tjera, mentaliteti i punëdhënësve, paragjykimet, fobitë, mungesa e sensibilitetit, kontrolli i mangët shtetëror dhe mosvendosja e sanksioneve ndaj subjekteve punëdhënëse, të cilat, ndonëse kanë detyrimin të marrin në punë një numër punonjësish invalidë, nuk e bëjnë këtë, duke injoruar ligjet përkatëse.

Dallime për shkak të kombësisë apo të racës

Rezultatet e Eurobarometrit kanë treguar se një përqindje mjaft e lartë e qytetarëve europianë mendojnë që diskriminimi në mjediset e punës, për shkak të prejardhjes etnike apo të racës, është gjerësisht i përhapur.¹

Lidhur me luftën ndaj diskriminimit etnik apo racial, praktikat pozitive të zbatuara deri më sot kanë të bëjnë me masat për sigurimin e aksesibilitetit të njëjtë ndaj vendeve të punës për persona të cilët kanë qenë ose mund të bëhen objekt i këtij lloji diskriminimi, si dhe me krijimin e kushteve lehtësuese për ushtrimin pa pengesë të të drejtave kundër dallimeve në mjedisin e punës. Konformiteti i thjeshtë dhe përshtatja formale ndaj rregullave dhe ligjeve në fuqi mund të jenë efikase, por nuk i luftojnë dallimet në thelbin e vet; ato vetëm i frenojnë apo i bëjnë më pak të dukshme. Lind nevoja e marrjes së masave që do të synojnë jo vetëm në sigurimin e shanseve të barabarta për punësim, por në mënyrë institucionale dhe të qartë do t'i japin vlerën e duhur diversitetit, me qëllim që të motivohet multikulturalizmi, të evidentohet përgjegjësia sociale e ndërmarrjeve dhe të promovohet larushia si element përbërës i objektivave dhe i strategjive të biznesit.

Për promovimin e një mjedisi pune të çliruar prej diskriminimesh, të bazuar në parimin e barazisë, punëdhënësit dhe sindikatat duhet të marrin masat e nevojshme

¹ Për këto lloj sondazhesh, shih
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_320_300_en.htm.



për të garantuar se punonjësit që bëjnë pjesë në grupet “sensible” nuk do të viktimizohen dhe nuk do të bëhen objekt diskriminimi, nëpërmjet masash pozitive si:

- Prevenim i diskriminimit dhe i stigmatizimit të pabazë të njerëzve për shkak se janë ndryshe nga të tjerët apo për arsye të seksit a të bindjeve të tyre, përmes zbatimit të politikave dhe të programeve për mjedisin e punës;
- Sensibilizim, arsimim dhe kualifikim lidhur me të drejtat e të gjithë personave (p.sh. bartës të HIV dhe AIDS, emigrantë, refugjatë);
- Mekanizma për promovimin dhe pranimin e personave prej të tjerësh;
- Sigurim i mbështetjes ndaj punonjësve që bëjnë pjesë në grupe sociale “sensible”;
- Procedura të paraqitjes së ankesave dhe të marrjes së masave disiplinore në raste akuzash të bazuara për shkelje të parimeve;
- Garantim se denoncimet e diskriminimeve dhe të shqetësimeve trajtohen me seriozitet, sensibilitet dhe me takt;
- Garantim se parandalimi dhe zgjidhja e rasteve të denoncuara përbën pjesë të pandarë të veprimtarisë drejtuese dhe të kompetencave mbikëqyrëse.

Për luftimin e diskriminimit në mjedisin e punës është e nevojshme të bëhen përpjekje për promovimin e paritetit dhe të diversitetit në mjediset ku punohet. Pariteti ka lidhje me krijimin e një fryme drejtësie në mjedisin e punës në mënyrë që çdo punonjës të mund të marrë pjesë aktive dhe të njohë kuadrin e perspektivës së tij. Pluralizmi ka të bëjë me njohjen dhe vlerësimin e diversitetit në praktikën dhe në kulturën e punës. Që të dyja lidhen ngushtë, sepse nuk mund të ketë barazi në shanse nëse ndryshueshmëria nuk çmohet dhe nuk merret në konsideratë.



Praktika të dobishme për luftën ndaj dallimeve për shkak të origjinës etnike dhe të racës

- Zbatimi i një politike të prerë e të qartë të shmangies së diskriminimit nga ana e ndërmarrjeve është një masë pozitive. Ndërmarrja mund të formulojë dhe të zbatojë me konsekuencë një politikë të qartë të shmangies së dallimeve. Mundet gjithashtu të vendosë masa disiplinore në rastet kur konstatohet diskriminim ndaj ndonjë bashkëpunëtori.
- Punëdhënësi duhet të kujdeset për sensibilizimin e personelit që merret me menaxhimin e burimeve njerëzore për sa u përket çështjeve që kanë të bëjnë me diversitetin.
- Punëdhënësit mund t'i inkurajojnë personat në fjalë të marrin pjesë aktivisht në organet dhe procedurat e marrjes së vendimeve.
- Punëdhënësit duhet gjithashtu t'i inkurajojnë këta persona të kujdesen për kualifikimin e tyre dhe të marrin pjesë në seminare e kongrese që i shërbejnë këtij qëllimi.
- Punëdhënësit e kanë për detyrë të marrin në konsideratë dhe të aktivizojnë aftësitë e punonjësve.
- Punëdhënësit e kanë për detyrë të mos sillen në mënyrë favorizuese ndaj dikujt prej punonjësve.
- Asnjë punonjës apo kandidat për punësim nuk duhet vënë në pozitë të vështirë me anë kërkesash, prognozash të posaçme, kriteresh, kushtesh apo praktikash, përveç rasteve kur kjo gjykohet e nevojshme për arritjen e diçkaje të dëshiruar.
- Punëdhënësit kanë për detyrë të krijojnë kushtet e përshtatshme në mënyrë që personat pjesëtarë të grupeve etnike me përfaqësim të dobët të shfrytëzojnë shanset e barabarta që iu ofrohen.
- Politika e shanseve të barabarta duhet të mbulojë të gjitha anët e punësimit, duke përfshirë mobilizimin, kushtet e punës, të arsimimit e të zhvillimit, të

promovimit, të efikasitetit, të ankesave, të disiplinës dhe të trajtimit të punonjësve kur mbaron kontrata e tyre.

- Nëse diçka e tillë është e mundur, mirë do të ishte që politika e shanseve të barabarta të përvijohet me bashkëpunimin e punonjësve, punëdhënësve dhe sindikatave.
- Politika e shanseve të barabarta e ndërmarrjes duhet bërë publike dhe t’iu shpërndahet punonjësve, të afishohet në tabelat e lajmërimeve, të dërgohet me email, të përfshihet në kontratat që nënshkruajnë punonjësit me ndërmarrjen, në web-site-n e ndërmarrjes, në bilancet vjetore dhe kudo që të shihet e nevojshme, në mënyrë që t’iu sigurohet akses gjithë punonjësve.
- Ndërmarrja do të duhet të ndjekë rregullisht efikasitetin e politikës.
- Ndjekja e efikasitetit të politikës prej grupit etnik/racor u ofron punëdhënësve informacionin e nevojshëm për të kuptuar pasojat e politikave, të praktikave dhe të proceduarave që zbatohen në fushën e punësimit të personave që vijnë prej grupeve të ndryshme racore/etnike.²
- Ndjekja e efikasitetit të politikës është një procedurë që përmban grumbullimin, analizën dhe vlerësimin e të dhënave, në mënyrë që të llogaritet efektiviteti, ecja përpara dhe ndryshimet e arritura. Kjo mund të bëhet me mënyra të ndryshme, si pyetësorë, investigime, këshillime.
- Ndjekja e politikës prej grupeve etnike iu lejon punëdhënësve të përcaktojnë përbërjen e fuqisë së tyre punëtore, prej grupit racor, dhe të krahasojnë këto të dhëna me kritere vlerësimi (p.sh. regjistrimi i të dhënave), të dinë si është e shpërndarë fuqia e tyre punëtore në gjithë strukturën organizative sipas vendit llojit dhe cilësisë së punës.

² European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2005). *Annual Report: "Racism and Xenophobia in the EU Member States trends, developments and good practice" Part II*, i disponueshëm në fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/ar0304p2en.pdf



Çështja e luftës ndaj diskriminimit për shkak të moshës, preferencave seksuale, racës apo origjinës etnike, fesë apo bindjeve të tjera, nuk kufizohet vetëm në fushën e punësimit dhe të punës, por shtrihet në shumë sektorë të shoqërisë, përfshirë aksesibilitetin në të mira materiale e në shërbime, strehimin, ndihmat sociale etj. Por veprimet me takt dhe sjellja diskrete nuk mund të trajtohen vetëm si çështje juridike. Në shumicën e rasteve, trajtimi më pak i favorshëm i një personi për shkak të nacionalitetit të tij, është pasojë stereotipash, paragjykimesh dhe konceptesh të rrënjosura në lidhje me grupin në fjalë. Srereotipat dhe paragjykimet nuk janë gjë tjetër veçse pikëpamje të formuara mbi bazën e informacionit të mangët si dhe supozime për personat e një grupi, të cilat nuk i përgjigjen realitetit dhe janë veçanërisht të dëmshme për individët dhe shoqërinë mbarë. Pikërisht për këtë arsye, dialogu publik dhe informimi i saktë i publikut janë instrumente të rëndësishme për arritjen e objektivit të promovimit të shanseve të barabarta për personat me veçanti në preferencat seksuale, të besimeve dhe të bindjeve të ndryshme, të racave dhe etnive të ndryshme, në kuadër të përpjekjes së vazhdueshme të krijimit të një shoqërie tolerante dhe diverse.





Ky botim mbështetet nga programi PROGRESS i Komunitetit Europian, për Punësimin dhe Solidaritetin Social. (2007-2013).

Për më tepër informacion:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=el>

Vepra «Botim dhe publikim i kodit të deontologjisë për autoritetet publike dhe ndërmarrjet e sektorit publik e privat, lidhur me luftën ndaj diskriminimit në punë», u realizua nga Qendra e Formimit Profesional e Institutit të Punës të Konfederatës së Përgjithshme të Punonjësve të Greqisë, në kuadrin e Programit Komunitar «PROGRESS» për punësimin dhe solidaritetin social 2007-2013, për veprën me titull «Krijim i një Qendre Vëzhgimi për luftën ndaj diskriminimeve», e cila zbatohet nga Qendra Kombëtare e Kërkimeve Sociale (EKKE), në bashkëpunim me Qendrën e Formimit Profesional të Institutit të Punës të Konfederatës së Përgjithshme të Punonjësve të Greqisë (KEK INE ΓΣΕΕ), me Komisionin Ekonomik dhe Social të Greqisë (OKE) dhe organizatën Eukseini Poli.

Përmbajtja dhe pikëpamjet e këtij botimi janë të personave hartues të materialit dhe nuk shprehin me domosdo opinionin apo pozicionin e Komisionit Europian.

Komisioni Europian nuk mban përgjegjësi për përdorimin, me çfarëdo mënyre, të informacionit që përmban ky botim.

