



**ProCredit Bank**

# Strategjia për Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen

ProCredit Bank Shqipëri

Në përputhje me Strategjinë e Diversitetit, Barazisë dhe Përfshirjes të Grupit ProCredit



# Përmbajtja:

1	Hyrje dhe kontekst.....	3
1.1	Qëllimi dhe motivimi.....	5
2	Shtyllat e Strategjisë së Grupit Procredit për Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen.....	6
2.1	DEI për punonjësit.....	7
2.2	DEI me klientët dhe furnitorët tanë.....	8
2.3	Mbështetja dhe angazhimi në komunitet.....	9
2.4	Të dhëna transparente dhe të sakta.....	11

# 1. Hyrje dhe kontekst

Pabarazitë janë thellësisht të rrënjosura në strukturat shoqërore dhe normat kulturore, duke ndikuar në aspekte të ndryshme të jetës. Këto pabarazi nuk kufizohen në një rajon apo sektor të caktuar, por janë të përhapura kudo, duke prekur individë dhe komunitete në mbarë botën. Grupet më pak të përfaqësuara shpesh mbajnë barrën e këtyre pabarazive, të cilat marrin forma të ndryshme, përfshirë pabarazitë ekonomike, aksesin e kufizuar në mundësi dhe financim, si dhe përjashtimin social. Në vendet ku operojmë, të cilat karakterizohen nga dinamika specifike socioekonomike, këto pabarazi janë veçanërisht të theksuara dhe prekin grupe të ndryshme.

Gratë janë ndër grupet më të mëdha dhe më të larmishme më pak të përfaqësuara në tregun e punës. Pothuajse dy të tretat e grave në moshë pune në Ballkanin Perëndimor janë joaktive ose të papuna<sup>[1]</sup>. Ky nënpërfaqësim shtrihet edhe në sektorin sipërmarrës: mesatarisht, vetëm një në pesë ndërmarrje në këtë rajon është në pronësi ose bashkëpronësi të grave<sup>[2]</sup>.

Në Shqipëri specifikisht, vetëm 58.4% e grave marrin pjesë në fuqinë punëtore krahasuar me 76.9% të burrave<sup>[3]</sup>, dhe hendeku gjinor në paga mbetet rreth 6.6%. Gratë janë gjithashtu të nënpërfaqësuara në rolet drejtuese politike dhe korporative. Në aspektin e sipërmarrjes, vetëm 25.4% e kompanive shqiptare kanë një pronësi femërore dhe vetëm 9.6% kanë shumicë pronësie nga gratë<sup>[4]</sup>.

Ky nënpërfaqësim shtrihet gjithashtu në sektorin sipërmarrës: mesatarisht, vetëm një në çdo pesë kompani në rajon është në pronësi ose bashkëpronësi të grave.

Përveç kësaj, emigrimi i të rinjve ka arritur nivele alarmante<sup>[5]</sup> si në Shqipëri, ashtu edhe në vendet ku operon Grupi ProCredit.

[1] [Western Balkans: Increasing Women's Role in the Economy \(imf.org\)](#)

[2] [Regional Cooperation Council | Western Balkans: RCC to present 'Women Who Launch – Regional Network of Women in Entrepreneurship'](#)

[3] [tregu-i-punes-2023.pdf](#)

[4] [Albania - Enterprise Survey 2019 \(World Bank Enterprise Survey, 2019\)](#)

[5] [ProCredit Impact Report 2023, p. 12 \(procredit-holding.com\)](#)

Sipas INSTAT, gati 43% e të rinjve shqiptarë të moshës 15–29 vjeç shprehin një dëshirë të fortë për të emigruar, duke përmendur mungesën e mundësive dhe mobilitetit shoqëror. Teksa këta individë të rinj, të arsimuar dhe të talentuar largohen, ekonomitë lokale dëmtohen nga mungesa e perspektivave për rritje ekonomike të qëndrueshme, veçanërisht duke marrë parasysh plakjen e shpejtë të popullsisë.

Ndërkohë, punonjësit LGBTQI+ dhe personat me aftësi të kufizuara përballen shpesh me barriera për t'u përfshirë në tregun e punës, si dhe me kërcënime ndaj sigurisë dhe dinjitetit të tyre. Këto grupe përjetojnë diskriminim, paragjykim dhe mungesë të aksesit në mundësi dhe burime, gjë që dëmton mirëqenien dhe përfshirjen e tyre sociale.

Adresimi i këtyre pabarazive kërkon një qasje gjithëpërfshirëse që shtrihet përtej institucioneve financiare dhe përfshin reforma më të gjera shoqërore, kulturore dhe ekonomike. Për shembull, mbyllja e hendekut gjinor mund të çlirojë deri në 146 miliardë euro në vit në produktin e brendshëm bruto deri në vitin 2030 në Evropën Qendrore dhe Lindore<sup>[6]</sup>.

Duke promovuar diversitetin, barazinë dhe përfshirjen (DEI), institucionet financiare mund të luajnë një rol thelbësor në nxitjen e ndryshimit shoqëror dhe rritjes ekonomike. Për këtë arsye, qëllimi ynë si ProCredit Shqipëri, pjesë e Grupit ProCredit, është të sigurojmë që çdo aspekt i punës sonë të demonstrojë përkushtimin tonë ndaj diversitetit dhe përfshirjes si vlera thelbësore.

**Qasja jonë përfshin dimensione të ndryshme që pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë dhe klientëve tanë.**

**Këto dimensione përfshijnë, por nuk kufizohen vetëm në sa vijon:**

- Diversitet kulturor dhe etnik: Ne angazhohemi të krijojmë një vend pune ku diversiteti kulturor dhe etnik vlerësohet dhe ku respekti dhe mirëkuptimi i ndërsjellë janë baza e ndërveprimeve tona.
- Bashkëpunimi midis brezave të ndryshëm: Ne inkurajojmë një mjedis pune që vlerëson dhe motivon punonjës të të gjitha moshave, duke njohur përvojat e tyre të ndryshme të jetës dhe punës.

[6] [Gender Equality in Central and Eastern Europe](#) | McKinsey

- Barazia gjinore: Ne synojmë një vend pune ku gjinia apo identiteti gjinor nuk ndikon në ndarjen e burimeve, detyrave apo përgjegjësi, por ku këto bazohen në aftësitë dhe njohuritë reale të individëve.
- Besimet fetare: Ne njohim larmishmërinë e besimeve dhe praktikave fetare dhe sigurojmë trajtim me respekt për çdo individ, pavarësisht botëkuptimit apo besimit të tij.
- Identiteti dhe orientimi seksual: Kultura jonë organizative nuk kërkon që individët të shpjegojnë ose justifikojnë identitetin apo orientimin e tyre seksual.
- Përfshirja e aftësive dhe individualitetit: Ne vlerësojmë dhe respektojmë kombinimin unik të tipareve që secili punonjës sjell, përfshirë talentet specifike, sfondin arsimor, statusin socioekonomik dhe atë familjar. Kjo kulturë inkurajon gjithashtu kolegët të ndajnë hapur çdo sfidë fizike, mendore ose shëndetësore që mund të kenë.

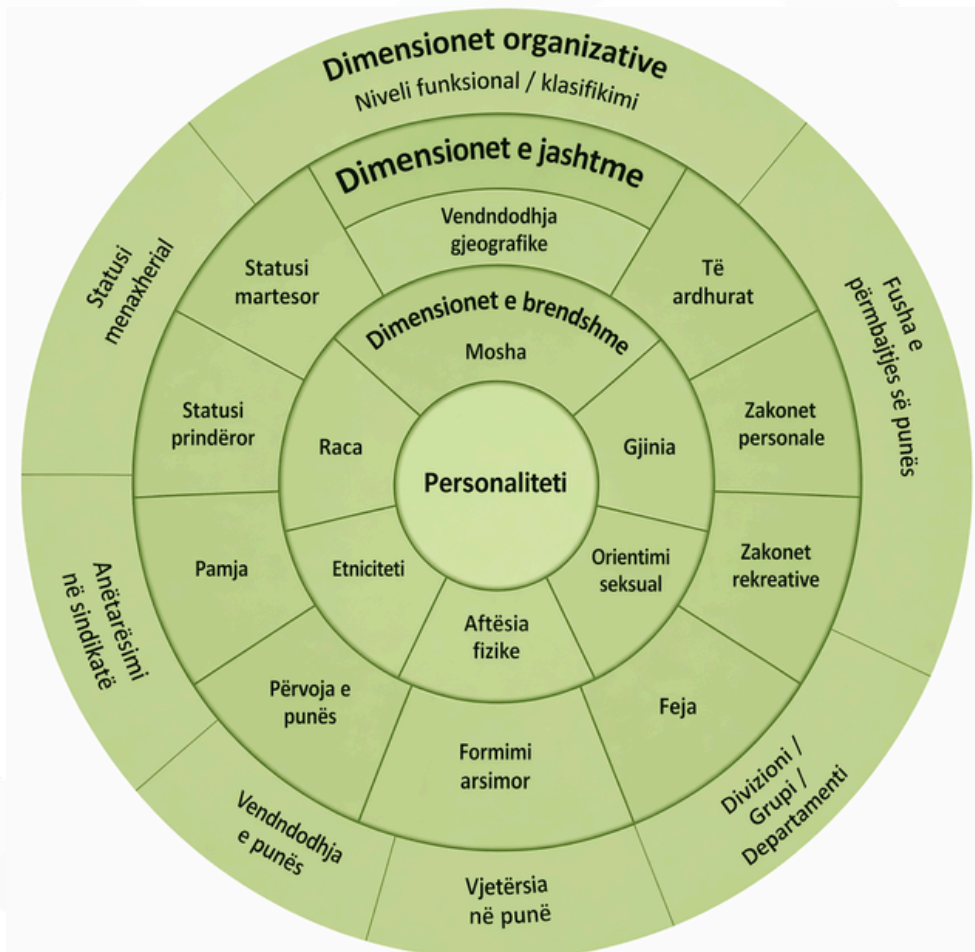


Figura 1: Dimensionet e diversitetit

## 1.1 Qëllimi dhe motivimi

Në linjë me grupin ProCredit, ProCredit Shqipëri njihet sfidat dhe disavantazhet që shumë grupe përjetojnë. Në të njëjtën kohë, ne shohim potencial të madh dhe jemi të përkushtuar të japim kontributin tonë për adresimin e këtyre pengesave.

Ne besojmë se promovimi i DEI nuk është vetëm një detyrim moral, por edhe një qasje që sjell përparësi strategjike. Duke nxitur një mjedis të larmishëm, të drejtë dhe gjithëpërfshirës, synojmë të rrisim inovacionin, krijimtarinë dhe produktivitetin brenda organizatës sonë, si dhe të shërbejmë më mirë bazën tonë të larmishme të klientëve.

Përkushtimi ynë ndaj DEI shtrihet përtej operacioneve të brendshme, tek klientët tanë dhe komunitetet e gjera që ne shërbejmë. Ne jemi të përkushtuar të nxisim ndryshim pozitiv dhe të kontribuojmë në një shoqëri më të drejtë dhe më gjithëpërfshirëse në vendin tonë. Kjo strategji shërben si udhërrëfyesi ynë për arritjen e këtyre objektivave.

## 2. Shtyllat e Strategjisë në nivel grupi për Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen

Strategjia jonë e Diversitetit, Barazisë dhe Përfshirjes në Grupin tonë (DEI) bazohet në katër shtyllat e mëposhtme:



## 2.1 DEI për punonjësit

Çështjet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes që lidhen me punonjësit tanë dhe me rolin tonë si punëdhënës përcaktohen në strategjinë tonë të Burimeve Njerëzore të grupit ProCredit dhe përmbajtja e mëposhtme bazohet në atë strategji. Ne besojmë se kuptimi i ndryshimeve dhe ngjashmërive tona nxit inovacion, krijimtari dhe bashkëpunim. Ne synojmë të tërheqim, zhvillojmë dhe mbajmë një forcë punëtore të larmishme që pasqyron shoqëritë ku operojmë, dhe të mbetemi të përkushtuar ndaj një kulture ku të gjithë ndihen të respektuar, të vlerësuar dhe të mbështetur, duke kontribuar kështu në suksesin tonë të përgjithshëm.

Në përputhje me këtë objektiv, shtylla e parë e strategjisë sonë DEI është nxitja e një kulture më të larmishme dhe gjithëpërfshirëse brenda institucioneve tona.

**Për ta arritur këtë, ProCredit Bank Shqipëri fokusohet në këto veprime:**

- **Politika e Diversitetit, Barazisë dhe Përfshirjes e ProCredit Bank Shqipëri:**

Politika do të bazohet në këtë strategji dhe hapat e mëposhtëm do të sigurojnë që parimet e DEI të zbatohen aktivisht:

-Adoptimi i një qëndrimi zero tolerancë ndaj çdo forme diskriminimi, ngacmimi apo bullizmi mbi bazën e gjinisë, racës, etnisë, fesë, orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, moshës apo çdo identiteti tjetër.

-Përcaktimi i kriterëve të qarta dhe transparente për rekrutim, promovim, vlerësim performance, kompensim dhe vlerësim, duke u bazuar vetëm në meritë dhe potencial, pa paragjykitime apo favorizime.

-Përfshirja e temave DEI si pikë fikse në agjendat e komiteteve përkatëse, si Komiteti i Burimeve Njerëzore ose ai i Zhvillimit të Qëndrueshëm, për të mbikëqyrur dhe monitoruar zbatimin e strategjisë dhe politikës DEI.

- **Trajnime për parandalimin e paragjytimeve:**

Ne po hartojmë dhe ofrojmë një seri trajnimesh dhe workshop-esh për të gjithë punonjësit tanë, për të rritur ndërgjegjësimin mbi rëndësinë dhe përfitimet e DEI, si dhe për të adresuar çdo paragjykim të pavetëdijshëm apo të vetëdijshëm që mund të ndikojë në vendimmarrje dhe sjellje.

- **Angazhimi i punonjësve:**

Ne planifikojmë të mbështesim iniciativa që synojnë promovimin dhe festimin e diversitetit brenda institucioneve tona dhe të inkurajojmë shkëmbimin dhe bashkëpunimin mes punonjësve në të gjitha vendet ku operojmë.

## 2.2 DEI me klientët dhe furnitorët tanë

Shtylla e dytë e strategjisë sonë DEI përfshin dy komponentë. Së pari, ne synojmë të ofrojmë shërbime më gjithëpërfshirëse dhe të larmishme për klientët tanë, veçanërisht ata që vijnë nga grupe të pafavorizuara dhe që përballen me sfida në aksesimin e sektorit financiar formal. Së dyti, jemi të përkushtuar të bashkëpunojmë me një gamë të larmishme furnitorësh për nevojat tona të produkteve dhe shërbimeve.

Ne besojmë se duke mbështetur këta klientë dhe furnitorë, jo vetëm që rrisim pjesën tonë të tregut dhe përfitueshmërinë, por gjithashtu kontribuojmë në zhvillimin dhe fuqizimin social dhe ekonomik të komuniteteve tona. Për të arritur këtë qëllim, do të krijojmë plane veprimi të personalizuara për secilin grup të pafavorizuar, duke filluar me gratë. Planet do të fokusohen në:

- **Shërbime financiare për klientët tanë:**

Ne po zhvillojmë produkte dhe shërbime financiare të përshtatura sipas nevojave dhe preferencave specifike të bazës sonë të larmishme të klientëve, si dhe zgjidhje financiare të përgjegjshme ndaj gjinisë dhe produkte të gjelbra. Bizneset në pronësi dhe të udhëhequra nga gratë/ sipërmarrësit e rinj do të merren në konsideratë në këtë qasje, pasi ato formojnë bazën e zhvillimit të ardhshëm ekonomik të vendeve ku operojmë. Këto shërbime do të hartohen në bazë të një studimi gjithëpërfshirës të tregut, i cili do të na ofrojë njohuritë për të përmbushur nevojat specifike të klientëve në tregje të ndryshme.

- **Shërbime jofinanciare për klientët tanë:**

Ne do të vazhdojmë të ofrojmë një sërë shërbimesh jo-financiare, të tilla si edukimi financiar ose mbështetja për zhvillimin e biznesit, që synojnë rritjen e kapaciteteve dhe kompetencave të klientëve tanë, si dhe mbështetjen e tyre në zhvillimin e tyre personal dhe profesional. Këto shërbime ofrohen përmes kanaleve dhe formateve të ndryshme, të tilla si kurse online, webinarë, podcaste, mentorim, trajnim dhe aktivitete rrjetëzimi.

- **Diversitet i furnitorëve:**

Ne synojmë të bashkëpunojmë me një grup të larmishëm furnitorësh dhe partnerësh, duke përforcuar përfshirjen ekonomike dhe duke pasqyruar përkushtimin e organizatës sonë ndaj diversitetit në çdo aspekt të biznesit. Ne u japim përparësi furnitorëve që demonstrojnë një angazhim të fortë ndaj diversitetit dhe përfshirjes brenda operacioneve të tyre, gjë që përputhet me qasjen tonë.

## 2.3 Mbështetja dhe angazhimi në komunitet

Shtylla e tretë e strategjisë sonë DEI është të avokojmë dhe të angazhohemi në komunitetet tona si kontribues të përgjegjshëm në formësimin e politikave dhe rregulloreve.

Ne besojmë se duke përdorur zërin dhe ndikimin tonë, mund të ndihmojmë në krijimin e një shoqërie më të barabartë, gjithëpërfshirëse dhe të larmishme.

### **Veprimet kryesore përfshijnë:**

- **Mbështetje:**

Ne marrim pjesë dhe mbështesim fushata dhe iniciativa të ndryshme që synojnë të rrisin ndërgjegjësimin mbi DEI, siç janë barazia gjinore, promovimi i përfshirjes sociale dhe financiare të të rinjve dhe luftimi i ndryshimeve klimatike. Kjo gjithashtu përfshin bashkëpunimin me palë të ndryshme të interesuara, siç janë politikëbërësit, rregullatorët, organizatat e shoqërisë civile, media dhe academia, për të ndikuar dhe promovuar miratimin dhe zbatimin e politikave dhe rregulloreve që janë të favorshme dhe mbështetëse për DEI, siç janë ligjet kundër diskriminimit, kuotat gjinore, strategjitë e përfshirjes financiare dhe standardet mjedisore.

- **Angazhim:**

Në nivel Grupi, ne jemi anëtare të 2X Global dhe Financial Alliance for Women dhe të shumë iniciativave të ndryshme në vendet ku operojmë, nëpërmjet bashkëpunimit me palët e interesuara. Ne planifikojmë të angazhohemi më tej me palë të ndryshme të interesuara që përfaqësojnë grupe të ndryshme në vendet ku operojmë dhe të bashkëpunojmë me këto organizata për të kuptuar nevojat dhe sfidat unike të komuniteteve të tyre.

- **Akses fizik:**

Qëllimi ynë është të sigurojmë që të gjitha ambientet tona të jenë të aksesueshme për persona me aftësi të ndryshme fizike apo shqisore, duke përfshirë sisteme orientimi, rampa, ashensorë dhe infrastrukturë tjetër.

- **Akses komunikimi:**


Ne përpiqemi të përcjellim mesazhe në mënyrë respektuese dhe gjithëpërfshirëse, duke shmangur stereotipet, paragjykimet dhe supozimet.

## 2.4 Të dhëna transparente dhe të sakta

Të dhënat transparente dhe të sakta janë udhërrëfyese ynë për përcaktimin e gjendjes fillestare dhe vendosjen e objektivave të qarta e të arritshme, duke siguruar që strategjitë tona të jenë efektive dhe të përgjegjshme.

Për të përmirësuar disponueshmërinë dhe cilësinë e të dhënave, kjo shtyllë do të zbatohet për të gjitha temat kryesore brenda kornizës së strategjisë, përfshirë aspektet e gjinisë, moshës dhe të tjera.

Fillimisht, do të fokusohemi në mbledhjen e të dhënave të brendshme dhe të klientëve në dimensionet tona të synuara.



ProCredit Bank, Shqipëri  
Rruga Dritan Hoxha, Tiranë  
Tel: +355 (4) 2 389 389  
[www.procreditbank.com.al](http://www.procreditbank.com.al)

ProCredit Bank Shqipëri  
Të gjitha të drejtat të rezervuara