



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 708/1Prot.

Tiranë, më 05 . 07 . 2023

V E N D I M

Nr. 121 , datë 05 . 07 . 2023

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 118 Regj., datë 14.06.2023¹, të shtetases F. Ç, kundër Bashkisë Berat, Sekretares së Përgjithshme të Bashkisë Berat dhe Drejtorisë së Ndhmës Juridike Falas, pranë Ministrisë së Drejtësisë, në të cilën pretendohet për diskriminim për “çdo shkak tjetër²”, për shkak të “gjinisë” dhe “gjendjes familjare”.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, F. Ç, në shpjegimet e paraqitura para Komisionerit, është shprehur se, ka lidhur marrëdhëniet e punës me Drejtorinë e Ndhmës Juridike Falas/Ministria e Drejtësisë, nëpërmjet kontratës së punës me nr. 1410 prot., datë 27.06.2022.

Bazuar në Marrëveshjen e Bashkëpunimit të nënshkruar ndërmjet Drejtorisë së Ndhmës Juridike Falas dhe Bashkisë Berat, rezulton se objekti i kësaj marrëveshjeje është vënia në dispozicion pa kundërshtim nga Bashkia Berat, e ambientit në katin zero, për ofrimin e ndihmës juridike parësore nga “Qendra e Shërbimit të Ndhmës Juridike Parësore, Berat”. Në marrëveshje janë të përcaktuara edhe roli, përgjegjësitë e palëve, veprimtaritë e përbashkëta mes palëve.

Sipas shpjegimit të ankueses, ambienti i punës pranë Bashkisë Berat është i ndarë në dy pjesë: në një pjesë punojnë punonjësit e Bashkisë, të Zyrës me një Ndalesë ku është e

¹ Plotësuar nga ankuesja nëpërmjet e-mailit datë 21.06.2023.

² Pa përcaktuar, shpjeguar apo dokumentuar se çfarë pretendon a justifikon ankuesja me këtë shkak.

³ Në vijim do t'i referohemi me akronimin: KMD.

punësuar edhe punonjësja M. M, ndërsa në pjesën tjetër punojnë dy punonjës të Qendrës së Ndihmës Juridike Falas, ankuesja dhe një punonjëse tjetër.

Ankuesja ka parashtruar një problematikë të lindur me datë 23.08.2022, në ambientin ku ajo ushtronte detyrën, pranë Bashkisë Berat.

Sipas shpjegimeve të ankueses, në ambientet e Qendrës së Ndihmës Juridike Falas, pranë Bashkisë Berat, është paraqitur një qytetare e cila ka pyetur ankuesen se ku ndodhej punonjësja M. M, punonjëse e Bashkisë. Ankuesja pretendon se qytetarja ka përdorur tone kërcënuese dhe është irrituar me të, ndërkohë që ka ardhur edhe personi që ajo kërkonte të takonte, e cila ka orintuar qytetaren për të paraqitur ankesë pranë zyrës së zv/kryetarit të Bashkisë.

Pas disa momentesh, ankuesja ka pretenduar se në zyrën e saj ka vajtur Sekretarja e Përgjithshme e Bashkisë, e cila e ka kërcënuar dhe fyer në sy të punonjësve të tjerë.

Ankuesja ndër të tjera, shprehet se, kërcënimet kanë arritur deri në atë masë sa e kanë detyruar të largohet nga vendi i punës, pasi në të kundërt do të thirrej policia bashkiake për ta nxjerrë me forcë, duke i shkaktuar dhunë verbale, psikologjike dhe diskriminuese.

Sekretarja e Përgjithshme e Bashkisë Berat, i ka propozuar shkresërisht punëdhënësit të ankueses, Drejtorisë së Ndihmës Juridike Falas, që punonjësës F. Ç t'i jepej masë disiplinore, lidhur me komunikimin jo etik të saj me qytetarët dhe eprorët në institucionin publik.

Me shkresën me nr. 1688/2 prot., datë 01.09.2022 Drejtoria e Ndihmës Juridike Falas (DNJF), i ka njoftuar punjësës dhënien e masës disiplinore “Vërejtje”, lidhur me situatën e krijuar mes ankueses, punonjëse e DNJF dhe një qytetareje.

Ankuesja ka kundërshtuar këtë masë disiplinore dhe ka paraqitur objeksionet e saj. Pasi punëdhënësi i ankueses, ka verifikuar e shqyrtuar rastin e mësipërm në tërësi, me Vendimin nr. 12, datë 27.12.2022, ka vendosur mosvijimin e procedurës për dhënien e masës disiplinore për ankuesen, dhe njëherësh, nëpërmjet shkresës me nr. 2129/5 prot., datë 27.12.2022 ka sqaruar Sekretaren e Përgjithshme të Bashkisë Berat se, pretendimi për dhënien e kësaj mase ndaj punonjësës F. Ç, është i pabazuar.

Me shkresën me nr. 604/2 prot., datë 20.02.2023, me lëndë “Relacion vlerësimi”, Bashkia Berat (Sekretarja e Përgjithshme) i është drejtuar DNJF/Ministria e Drejtësisë, duke shprehur ndër të tjera që: *“Duke marrë parasysh faktin se specialistët e DNJF e ushtrojnë aktivitetin e tyre në ambientet e Bashkisë Berat, mendojmë se opinionet e shprehura nga ana jonë do të merren në konsideratë nga ana juaj, lidhur me vijimin e marrëdhënieve të punës me këto punonjëse”*.

Në vijim, nëpërmjet postës elektronike, DNJF ka njoftuar ankuesen për mosrinovimin e kontratës së punës, duke i komunikuar edhe arsyet specifike.

Ndërkaq, ankuesja po me e-mail ka parashtruar para punëdhënësit, arsyet e mosdakordësisë së saj, duke shprehur ndër të tjera se: *“Nga ana njerëzore si nuk vret ndërgjegja pasi jam dhe kryefamiljare dhe kam një fëmijë të mitur në ngarkim, i cili nuk ka asnjë përgjegjësi për shfryrjen e inateve nga ana e punonjësve të Bashkisë?... Seriozisht nuk ju vret ndërgjegja që*

latë pa punë një nënë me një fëmjë të vetëm nga sot nesër? A jeni vetë prindër, kaq shumë vlerësohet hipokrizia?”

Me shkresën me nr. 557/1 prot., datë 01.03.2023, DNJF ka njoftuar ankuesen për përfundimin e kontratës së punës me DNJF, dhe arsyet e mosrinovimit të saj.

Në datën 03.03.2023 ankuesja i është drejtuar Ministrit të Drejtësisë, Kryeministrit, Kryetarit të Bashkisë Berat me kërkesën për marrjen e masave për ndërprerjen e diskriminimit për mosrinovimin e kontratës së punës me të.

Lidhur me pretendimin e saj për diskriminim, Bashkia Berat (Sekretarja e Përgjithshme) nëpërmjet shkresës me nr. 1381/1 prot., datë 07.04.2023 i ka kthyer përgjigje të arsyetuar duke prapësuar pretendimet e saj për veprimet diskriminuese.

Edhe nga ana e DNJF, nëpërmjet shkresës me nr. 557/3 prot., datë 11.04.2023, ankueses i është kthyer përgjigje lidhur me sa ka pretenduar, duke prapësuar ndër të tjera se: *“...znj. Ç, me përfundimin e efekteve financiare të grantit të UNDP, me datë 28.02.2023, i ka përfunduar edhe marrëdhënia e punës me DNJF, për shkak të përfundimit të afatit të kontratës dhe jo për shkaqe të tjera.*

...pretendimi se është diskriminuar dhe i është cenuar dinjiteti është i pabazuar, pasi gjatë gjithë marrëdhënieve të punës, punonjësja është trajtuar njëllëj përta i përket kushteve të punës, shpërblimit, përfitimeve dhe mjedisit të punës, si të gjithë punonjësit e tjerë dhe në asnjë rast nuk ka shprehur apo nuk na është drejtuar për diskriminimin që po i bëhet në ambientet e ushtrimit të detyrës, në Bashkinë Berat”.

Në parashtrimet përmbyllëse të ankesës citohet se: *“Nga rrethanat e faktit të përshkruar më sipër, provohet se punonjësja F. Ç është diskriminuar duke u cenuar dinjiteti, personaliteti, me qëllim për ti bërë të pamundur vazhdimin e ushtrimit të së drejtës për punësim, kushtet e punës, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Për shkak të problemeve personale që kishte krijuar Sekretarja e Përgjithshme e Bashkisë me ankuesen, kjo e fundit është diskriminuar nga DNJF, e cila nuk ka respektuar e mbrojtur personalitetin e ankueses por, ka pranuar kërkesën e Sekretares së Përgjithshme të Bashkisë, duke mos rinovuar kontratën e punës me të, në kundërshtim me Kodin e Punës”.*

Në përfundim, subjekti ankues, ka kërkuar nga Komisioneri, konstatimin e diskriminimit ndaj saj nga ana e Bashkisë Berat, Sekretares së Përgjithshme të Bashkisë Berat dhe Drejtorisë së Ndihmës Juridike Falas Berat.

Pas shqyrtimit paraprak të ankesës së depozituar pranë Komisionerit, u konstatua se ajo kishte mangësi të anës formale, në lidhje me shkakun e pretenduar nga ana e subjektit ankues dhe lidhjes shkakësore, ndërmjet trajtimit më pak të favorshëm dhe shkakut të mbrojtur, në raport me subjektet nga të cilët pretendon se diskriminohet.

- Për këtë arsye, nëpërmjet e-mail-it të datës 14.06.2023, KMD, i ka kërkuar znj. Ç të saktësojë dhe dokumentojë shkakun e pretenduar (çdo shkak tjetër) dhe të plotësojë informacionin e dokumentacionin e nevojshëm.

Në përgjigje të kërkesave të mësipërme, nga komunikimi nëpërmjet postës elektronike, subjekti ankues, me datë 21.06.2023, ka informuar Komisionerin, ndër të tjera, si më poshtë vijon:

“Të detyruar nga kthimi i përgjigjes suaj, ju sqaroj se faktet, rrethanat dhe provat e çështjes janë të njëjtat ato që kam parashtruar në kërkesë.

Po ju përcaktoj më shkakun: çdo shkak tjetër, gjendja familjare dhe gjinia.

Baza ku jemi mbështetur është neni 9 i Kodit të Punës dhe neni 1 – 12 i Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij, në kuptim edhe të nenit 18 të Kushtetutës, i ka dhënë të drejtën Komisionerit përveç ankesave me shkrim apo verbale të cilat pasqyrohen në procesverbal, të verifikoj dhe diagnostifikojë kryesisht nëse ekzistojnë apo jo shkaqet diskriminuese, duke përcaktuar edhe bazën ligjore të saktë nga ajo që ka referuar ankuesi”.

II. Nga shqyrtimi paraprak i ankesës, u konstatua se:

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare_ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: *“Çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”.*

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon

ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet viktimës së pretenduar dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur.

Në informacionin e përcjellë nga subjekti ankues pranë Komisionerit, është përcaktuar si shkak diskriminimi “çdo shkak tjetër”. Subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Dokumentimi i tyre është thelbësor në çështjen e provimit të “shkakut” për të cilin subjekti ankues pretendon se si pasojë e posedimit të tij i kanë ardhur më pas të gjitha pasojat e pretenduara. Në rastin e mosprovimit e mosdokumentimit të “shkakut”, nuk mund të dilet në përfundimin se paligjshmëritë e pretenduara nga subjekti ankues lidhen pikërisht me këto “shkaqe”.

Së pari, sa i takon pretendimit të ankueses për diskriminim për “çdo shkak tjetër”, i pa dokumentuar dhe i paprovuar, Komisioneri vlerëson se nuk qëndron, pasi ai nuk është “shkaku” në vetvete.

LMD, ofron mbrojtje dhe rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh⁴. Në nenin 1, ligji liston një sërë shkaqesh për të cilat garantohet mbrojtja nga diskriminimi, por mbyllet me përcaktimin se ligji merr në mbrojtje edhe shkaqe të tjera që nuk janë listuar në nenin 1.

Neni 1, i këtij Ligji është në linjë edhe me parashikimet e nenit 14 të Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut (KEDNJ-së), e cila sanksionon mbrojtjen nga diskriminimi bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh⁵.

Në mungesë të një praktike kombëtare, Komisioneri i referohet praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ). Ky referim bëhet duke mbajtur parasysh, hierarkinë e normave juridike të sanksionuar në nenin 116 të Kushtetutës, i cili sanksionon epërsinë e të drejtës ndërkombëtare të ratifikuar nga Republika e Shqipërisë mbi ligjet e brendshme. Në referim edhe të evokimit që i bëhet Konventës në nenin 17/2 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, ajo merr një status kushtetues në të drejtën tonë të brendshme. Për rrjedhojë edhe praktika e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, me anë të të cilës bëhet interpretimi i Konventës, ka fuqinë e Konventës.

⁴ Neni 1, i ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 ‘Për Mbrojtjen nga Diskriminimi’, i ndryshuar citon se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje meose me çdo shkak tjetër.”

⁵ Neni 14, I KEDNJ-së: “Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër”.

Referuar kësaj praktike, GJEDNJ-ja ka mbajtur qëndrimin se diferencat që kanë si bazë ose për arsye një karakteristikë personale, që e bën të dallueshme një person ose grup personash nga të tjerët, janë të lidhura me nenin 14 të Konventës dhe me këtë interpretim ajo ka përcaktuar statuse të tjera që nuk janë përcaktuar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga neni 14, i Konventës. I njëjti arsyetim mund të na shërbejë edhe në rastin e vlerësimit të shprehjes “*me çdo shkak tjetër*”, të parashikuar në nenin 1 të ligjit 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar.

Në çështjen Clift kundër Mbretërisë së Bashkuar (paragrafi 60) GJEDNJ-ja është shprehur se: “*Pyetja nëse ekziston një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë personale ose të identifikueshme, në çdo rast është një çështje që duhet vlerësuar duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e çështjes dhe duke pasur parasysh se qëllimi i Konventës është të garantojë jo të drejta që janë teorike ose jo reale, por të drejta që janë praktike dhe efektive*”.

Diskriminimi⁶ karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstron se “viktima” e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme, pikërisht për shkak të një karakteristike të tij që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”, të cilën ankuesja nuk arriti ta provonte e dokumentonte se e posedonte atë.

Komisioneri vlerëson se, në bazë të rrethanave të shpjeguara dhe shkaqeve të pretenduara nga subjekti ankues, nuk ka informacion të mjaftueshëm që të lejojë shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes.

Për sa më sipër, referuar nenit 33 pika 4/ç të ligjit nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, i cili citon se “*Ankesa nuk pranohet nëse është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim*”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

Pra, konkludojmë se nuk plotësohen kriteret ligjore të përcaktuara nga ligji nr. 10221/2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar, për pranimin e ankesës pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Së dyti, subjekti ankues, pas kërkesës së KMD-së për të saktësuar e provuar shkakun për të cilin pretendon diskriminimin, në vijim ka shtuar dy shkaqe, duke cituar që është diskriminuar nga ana e Bashkisë Berat, Sekretares së Përgjithshme të kësaj Bashkie dhe DNJF/MD, për shkak të gjinisë dhe gjendjes familjare (kryefamiljare me një fëmijë në ngarkim), pa dhënë asnjë shpjegim, apo sqaruar rrethana me fakte e prova se si ajo është trajtuar në mënyrë të padrejtë apo të pafavorshme nga ana e secilit prej subjekteve kundër të cilëve ka paraqitur ankesën pranë KMD-së, apo se si ky trajtim lidhet me gjininë apo gjendjen familjare të saj.

⁶ “Diskriminimi” përkufizohet nga ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 3, pika 1, si: çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Në kërkesat/ankesat e drejtuara punëdhënësit, ardhur pas ndërprerjes së marrëdhënieve të punës me të, ankuesja ka evidentuar faktin që largimi nga puna e ka vënë atë në kushtet e pamundësisë financiare për t'u kujdesur për fëmijën e saj në ngarkim, për faktin se ajo është kryefamiljare e vetme. Në këtë kontekst, ankuesja evidenton pasojat e ardhura nga ndërprerja e marrëdhënies së punës me DNJF/MD, pa shpjeguar se për çfarë shkak specifikisht në mënyrë konkrete ka ndodhur.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se:

“Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta”, si dhe “Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë⁷”

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokollin 12-të të KEDNJ-së, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Ligji nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me një listë jo shteruese shkaqesh, duke parashikuar në mënyrë të ndrejtpërdrejtë mbrojtjen nga diskriminimi respektivisht edhe për shkaqet e pretenduara nga ankuesja.

⁷ Shih vendimet nr.39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, nr. 34, datë 20.12.2015, të Gjykatës Kushtetuese.

Në bazë të nenit 7, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose të personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e *dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës* dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit. Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Duke mbajtur në konsideratë standardet dhe parashikimet e mësipërme ligjore, Komisioneri vlerëson se, ankuesja nuk ka ngritur pretendime për diferencë në trajtim ose për dështimin nga

ana e subjekteve kundër të cilëve ajo ka paraqitur ankesën pranë KMD-së, për të trajtuar ndryshe rastin e saj, për shkak të situatës në të cilën ajo gjendet, situatë e cila supozohet se ka si shkak gjininë dhe gjendjen familjare të saj.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkaqet sipërcituar, Komisioneri vlerëson se, vetëm fakti që një person posedon këto shkaqe, nuk mjafton për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për shkaqet e pretenduara, por jo vetëm, duhet të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun e mbrojtur, që në çështjen objekt shqyrtimi janë gjinia e ankuseses (për më tepër, kur nga citimet dhe shkresat e depozituara evidentohet se të gjitha punonjëset që citohen konkretisht, janë të gjinisë femra) dhe gjendja familjare e saj.

Pala ankuese nuk parashton fakte apo rrethana nga të cilat të mund të prezumohet se ka patur sjellje, veprime apo mosveprime të subjekteve kundër të cilëve ka paraqitur ankesën që të jenë motivuar nga gjinia apo gjendja familjare e saj.

Bazuar në përkufizimin që ligji i bën diskriminimit, jo çdo sjellje e kundërshtuar për paligjshmëri, është një sjellje diskriminuese. Një sjellje diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo sjellje e paligjshme konsiderohet diskriminuese.

Për sa më sipër, referuar nenit 33/4/ç, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, i cili citon se: “4. Ankesa nuk pranohet nëse: ç)

.....nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim”, ankesa nuk mund të pranohet dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

PËR KËTO ARSYE:

Mbështetur në nenin 21/1, nenin 32, pika 1/a, si dhe nenin 33, pikat 1, 4/b/ç/ të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar,

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës së subjektit ankues F. Ç, pasi nuk plotësohen kriteret përkatëse të parashikuara nga ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni e këtij vendimi.

KOMISIONERI

Robert GAJDA