

**BROSHURË INFORMUESE MBI LIGJIN**

**“PËR MBROJTJEN  
NGA DISKRIMINIMI”  
NË FUSHËN E PUNËSIMIT**



Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi



**Broshurë informuese mbi ligjin**  
**“PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI”**  
**NË FUSHËN E PUNËSIMIT**



Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Kjo broshurë ka për qëllim të njohë punëdhënësit dhe punonjësit në lidhje me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe detyrimet e palëve që rrjedhin prej tij. Njëkohësisht shërben dhe si udhëzues për punëmarrësit në të gjithë nivelet, për të njohur format e diskriminimit në këtë fushë dhe mënyrat e mbrojtjes që ofron ligji.

Broshurë informuese mbi ligjin  
“Për mbrojtjen nga diskriminimi” në fushën e punësimit

Përgatiti:

Irma BARAKU Komisionere për Mbrojtjen nga Diskriminimi  
Amarda ÇOKU Specialiste në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore Procedurale  
dhe Marrëdhënjeve me Jashtë

Shtypur: “Classic Print”

Tiranë, dhjetor 2015

## Përmbajtja

1. Hyrje	7
2. Cilat janë shkaqet e diskriminimit për të cilat ofron mbrojtje “Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi? (Neni 1 i ligjit)	8
3. Në cilat fusha vepron “Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi”?	8
4. Kujt i drejtohet ky ligj?	9
5. Kë mbron ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në fushën e punësimit?	9
6. Cilat janë detyrimet e punëdhënësit?	12
7. Cilat janë të drejtat e punëmarrësit?	12
8. A ka zbatim ligji për personat e vetëpunësuar?	13
9. Cilat janë format e diskriminimit?	13
9.1 Diskriminimi i drejtëpërdrejtë	14
9.2 Diskriminimi i tërthortë	14
9.3 Diskriminimi për shkak të shoqërimit	15
9.4 Shqetësimi	15
9.5 Viktimizimi	16
9.6 Çfarë janë veprimet pozitive	16
9.7 Mohimi i një përshtatjeje të arsyeshme	17

<b>10. Cilat janë detyrat e institucioneve?</b>	18
<b>11. Si mund të mbrohet një punëmarrës nga sjelljet diskriminuese?</b>	18
<b>12. Si mund të paraqesim një ankesë pranë Komisionerit?</b>	19
<b>13. Pranë Gjykatës</b>	21

## 1. Hyrje

Kuvendi i Republikës së Shqipërisë në mbështetje të kërkesës së shoqërisë civile në mbrojtje të të drejtave dhe lirive të njeriut dhe kërkesave të BE për hapat që duhet të bënte Shqipëria për progres në procesin e integritimit evropian, më datë 04.02.2010, miratoi ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” mbështetet në nenet 18, 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, si dhe është përfaqësuar plotësisht me direktivat e Këshillit Evropian në këtë fushë.

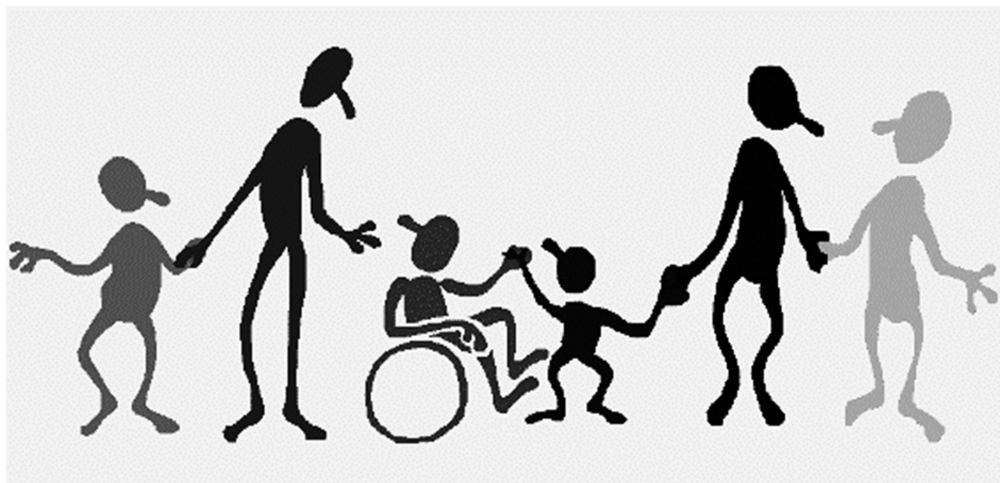
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i cili zgjidhet nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë, është një organ i pavarur, person juridik, i cili u krijua nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Komisioneri siguron një mekanizëm kombëtar të barazisë dhe mosdiskriminimit për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut mbështetur në legjislacionin kombëtar dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.

Komisioneri, siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin, duke përfshirë këtu edhe diskriminimin në fushën e punësimit si në sektorin publik dhe atë privat.

## 2. Cilat janë shkaqet e diskriminimit për të cilat ofron mbrojtje “Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi”? (Neni 1 i ligjit)

Neni 1 i Ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” parashikon këto shkaqe: gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër. Neni 1 na tregon se lista nuk është e mbyllur pra ka vënd edhe për shkaqe të tjera që nuk janë përmendur shprehimisht.



## 3. Në cilat fusha vepron “Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi”?

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi vepron në tre fusha:

1. Në punësim;
2. Në arsim;
3. Në të mira dhe shërbime;

## 4. Kujt i drejtohet ky ligj?

Ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” zbatohet për subjektet si më poshtë:

- Për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.
- Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.
- Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.

## 5. Kë mbron ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, në fushën e punësimit?

*Ky ligj mbron*

- Punëmarrësit në lidhje me të drejtën e tyre për punësim, pra gjatë procedurës së rekrutimit.

(shpalljen e vendeve të lira të punës, kriteret e rekrutimit dhe përzgjedhjen e tyre)





- Ky ligj mbron punëmarrësit gjatë marrëdhënjeve të punës, pra në lidhje me:

Trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;

Anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

Ndalimin e çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

Zbatimin e masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit. Zbatimi i masave të tilla nuk konsiderohet diskriminim, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.



*Shtetasi A.T. ka punuar prej 15 vitesh në KESH sh.a dhe me ndryshimin e Këshillit Mbikqyrës, kanë vendosur shkurtimin e numrit të përgjithshëm të punonjësve. Pas kësaj shtetasi A.T. është larguar me motivimin e ndryshimit të strukturës dhe shkurtimin e numrit të punonjësve. Në fakt, numri i punonjësve në të gjithë subjektin është shkurtuar, por struktura ku ai punonte është rritur në numër. Largimi ka ndodhur, sepse shtetasi A.T. ishte i angazhuar me një forcë politike.*



*Një mjekë në spitalin e qytetit të B nuk pranon të punojë me A.T. në pozicionin e punës infermiere, për shkak se kjo e fundit mban shami. Në ndryshim nga infermierët e tjerë, të cilët qëndrojnë në dhomën e mjekut pranë të cilit kanë marrë emërimin, ajo vazhdon të qëndrojë pranë një mjeku tjetër dhe jo pranë mjekes ku ka emërimin. Pavarësisht se Drejtoria e Shërbimit Spitalor të këtij qyteti ka marrë informacion mbi gjendjen e krijuar, nëpërmjet mosveprimit, ka dështuar për ta mbrojtur A.T. nga sjelljet diskriminuese të mjekes dhe për t'i ofruar asaj një trajtim dinjitoz dhe në respektim të të drejtave të njeriut. Si pasojë, A.T. është penguar që të ushtrojë profesionin, në mënyrë të barabartë me punonjësit e tjerë infermierë vetëm për shkak të bindjeve fetare. Pra, qëndrimi i mjekes dhe Drejtorisë së Shërbimit Spitalor përbëjnë diskriminim të drejtpërdrejtë, për shkak të bindjeve të saj fetare.*

## 6. Cilat janë detyrimet e punëdhënësit?

### 1. Punëdhënësi është i detyruar:

- të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;
- të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive;
- t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

### 2. **Punëdhënësi detyrohet** të ndërgjegjësojë për ligjin edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës.

## 7. Cilat janë të drejtat e punëmarrësit?

1. **Çdo punëmarrës** ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, **punëmarrësi** ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. **Punëmarrësi** ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, **punëmarrësi** që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për atë kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

## 8. A ka zbatim ligji për personat e vetëpunësuar?

Dispozitat e kreut II të këtij ligji zbatohen në lidhje me kushtet për pranimin në profesion dhe marrjen e lejeve të ushtrimit të profesionit, sidomos në rastet kur personat janë të vetëpunësuar.



## 9. Cilat janë format e diskriminimit?



## 9.1 Diskriminimi i drejtëpërdrejtë

Diskriminimi i drejtëpërdrejtë ndodh atëherë kur një punëmarrës trajtohet në mënyrë më pak të favorshme sesa një punëmarrës tjetër në një situatë të njëjtë apo të ngjashme, bazuar në një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

*Në një ndërrmarrje kur merret vesh se Arseni i përket komunitetit LGBTI fyhet vazhdimisht nga shefat e tij dhe nuk përfshihet në aktivitete trajnuese dhe kualifikuese ku përfshihen kolegët e tij. Kështu, Arsenit i mohohet e drejta për tu promovuar në raport me të tjerët që kryejnë të njëjtën punë me të.*

## 9.2 Diskriminimi i tërthortë

Diskriminimi i tërthortë ndodh atëherë kur një dispozitë, kriter apo praktikë është e njëjtë për të gjithë punëmarrësit. Por aplikimi i saj në mënyrë të njëjtë vendos në një pozicion më pak të favorshëm një punëmarrës ose një grup punëmarrësish, të cilët bëjnë pjesë në një nga grupet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

*Drejtoria arsimore e qarkut X, në kuadrin e zbatimit të reformës në personelin e mësuesve parauniversitar, nxjerr një urdhër për ndërprerjen e kontratës së punës për të gjithë arsimtarët e sistemit part-time apo siç quhen ndryshe, e mësuesve në dispozicion. Ky duket një rregull i përgjithshëm që shtrihet mbi të gjithë punonjësit/set e këtij sistemi. Pra, në pamje të parë nuk ka diskriminim. Por, nëse bëjmë një analizë statistikore, do të konstatojmë se mbi 90% e mësuesve në dispozicion janë gra, ndërkohë që numri i tyre në sistemin arsimor të qarkut ulet ndjeshëm. Atëherë ne mund të arrijmë në konkluzionin që në këtë qark kemi diskriminim gjinor, pasi janë gratë ato që realisht mbajnë pasojat e zbatimit të këtij urdhëri, duke mbetur pa punë.*

### 9.3 Diskriminimi për shkak të shoqërimit

Diskriminimi për shkak të shoqërimit ndodh atëherë kur një punëmarrës trajtohet në mënyrë më pak të favorshme, për shkak të shoqërimit të tij me një person tjetër, i cili i përket grupeve të përmendura në nenin 1.

*Eda ka shoqëri me Erën, që i përket komunitetit rom. Meqë Eda është i vetmi person i sjellshëm dhe i shoqërueshëm me Erën, pjesa tjetër e kolektivit e fyen dhe diskriminon.*

### 9.4 Shqetësimi

“Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.

Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

*Mirsadi, Drejtor në një kompani sigurimesh zhvillon vazhdimisht biseda dhe tregon shaka në lidhje me marrëdhënjet seksuale, por veçanërisht kur ka procedura të promovimit në punë. Punonjëset ndjehen gjithnjë e më tepër në siklet kur ndodhen në praninë e tij dhe nuk marrin guximin të kërkojnë ngritjen në detyrë.*

## 9.5 Viktimizimi

“Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm apo pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë.

*Shtetasja S.Ç. punon si mësuese në një institucion arsimor privat. Pas disa denoncimeve të saj ndaj Drejtoreshës së institucionit, ajo i nënshtrohet një sërë sjelljeve diskriminuese si mosvlerësimi vjetor i punës, përjashtimi nga hartimi i programit të lëndës etj. Drejtoresha propozon tek Bordi Drejtues dhënien e masës disiplinore ndaj mësueses. Mësuesja ankohet tek Drejtori i Bordit për qëndrime diskriminuese nga ana e Drejtoreshës. Drejtori i Bordit, pa dëgjuar observacionet e mësueses dhe pa iu përgjigjur ankesës për diskriminim të saj, i komunikon vendimin e Bordit për dhënien e masës disiplinore. Ky është diskriminim në formën e viktimizimit.*

## 9.6 Mohimi i një përshtatjeje të arsyeshme<sup>1</sup>

“Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

*Pavarësisht se Eno ka dalë fitues në konkurimin për një pozicion pune si specialist/ekonomist, atij i mohohet punësimi nga punëdhënësi me pretekstin se ndërtesa nuk ofron mundësinë e aksesit në vendin e punës për personat në karrike me rrota. Për ta bërë të mundur aksesueshmërinë e këtyre ambjentëve kërkohet ndërtimi i një rampe dhe shpenzimet për këtë janë krejtësisht të përballeshme për punëdhënësin. Mospranimi për ta përshtatur amjentin e punës për personat tetraplegjikë është një sjellje diskriminuese.*

<sup>1</sup> Neni 5 (2) Ligji “Per mbrojtjen nga diskriminimi”: Mohimi i modifikimeve dhe përshtatjeve të duhura e të nevojshme për personat me aftësi të kufizuara përben diskriminim.



### 9.7 Çfarë janë veprimet pozitive

- Masa e përkohshme, e veçantë që synon përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, konsiderohet veprim pozitiv dhe nuk përbën diskriminim, sipas këtij ligji.
- Veprimi pozitiv duhet të jetë në çdo rast i përkohshëm dhe të ndërpritet sapo të jetë arritur objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

*Me synim nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara VKM 143, datë 12.03.2014, përcakton që në rast se kandidatët në konkurim për një pozicion pune në shërbimin civil janë me pikë të barabarta, përzgjidhet i pari kandidati me aftësi të kufizuara.*



## 10. Cilat janë detyrat e institucioneve?

Neni 14 parashikon edhe institucione të tjera me detyrime ligjore.

Këshilli i Ministrave, Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta<sup>2</sup> dhe Ministri i Brendshëm janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim. Masat që merren, ndër të tjera, janë:

- a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj te punëmarrësit dhe punëdhënësit, ndër të tjera, duke dhënë informacion për këtë ligj;
- b) vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuar.

## 11. Si mund të mbrohet një punëmarrës nga sjelljet diskriminuese?

Çdo punëmarrës, nëse beson se ka pësuar diskriminim, ka të drejtë të ankohet tek:

- a) punëdhënësi;
- b) Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
- c) në gjykatë

---

2 Sot Ministria e Mirëqënjes Sociale dhe e Rinisë.

## 12. Si mund të paraqesim një ankesë pranë Komisionerit?

### 1. Mund të paraqesë ankesë pranë Komisionerit:

- Një person ose grup personash që pretendojnë se janë diskriminuar, ose një organizatë me interesa legjitimë që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash.
- Organizata me interesa legjitimë paraqet prokurë të posaçme për të përfaqësuar personin ose grupin e personave.

### 2. Ankesa përmban, të paktën:

- ✓ emrin e ankuesit;
- ✓ shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi;
- ✓ subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij;
- ✓ shpjegimin e diskriminimit të pretenduar;
- ✓ masat që kërkohen nga komisionari;
- ✓ datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

### 3. Ankesa nuk pranohet nëse:

- ✓ është anonime;
- ✓ përbën abuzim me të drejtën e ankimimit para komisionarit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;

- √ e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;
- √ është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;
- √ të gjitha faktet që përbëjnë thelbin e ankesës kanë ndodhur para hyrjes në fuqi të këtij ligji;
- √ paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se një vit nga marrja dijani nga i dëmtuari, për këtë fakt.

#### 4. Çfarë bën Komisioneri pasi merr ankesën?

Me marrjen e ankesës Komisioneri ka të drejtë:

- Të verifikojë faktet, për këtë qëllim mund të kërkojë informacion shtesë.
- Të dëgjojë palët, kur është e nevojshme.
- Të tentojë për pajtim e marrveshje mes tyre, kur shihet si zgjidhje.
- Kur e çmon të nevojshme, Komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër.
- Pas shqyrtimit të ankesës, Komisioneri shprehet me anë të vendimit, të cilin ua njofton palëve brenda 90 ditëve nga paraqitja e ankesës ose nga mbajtja e seancës dëgjimore.
- Vendimi përmban masa dhe rregullime për eliminimin e diskriminimit dhe një afat kohor për zbatimin e tyre.
- Nëse subjekti ndaj të cilit është dhënë vendim diskriminimi nuk zbaton rekomandimin apo brenda 30 ditëve nuk e informon Komisionerin për masat e marra, Komisioneri vendos sanksione (sanksionet me gjobë deri në propozimin tek autoritetet kompetente për t'i hequr licensën e ushtrimit të aktivitetit subjektiv).
- Shqyrtimi i ankesës nga Komisioneri nuk sjell detyrime financiare për ankuesin.

### **13. Pranë Gjykatës**

Punëmarrësi mund të paraqesë kërkesëpadi për diskriminim në përputhje me Kodin e Procedurës Civile.

Paraqitja e ankesës përpara Komisionerit nuk është kusht për paraqitjen e kërkesëpadisë në gjykatë. Gjykata ka detyrim të informojë Komisionerin për çështje që kanë të bëjnë me diskriminimin.

Afatet për paraqitjen e kërkesëpadisë janë më të gjëra se ato për ankesën pranë Komisionerit: 5 vjet nga dita që ka ndodhur diskriminimi dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita kur i dëmtuari merr dijeni për diskriminimin.

Vetë Komisioneri ose një organizatë me interesa të ligjshme mund të paraqesë kërkespadi në emër të personit të diskriminuar, nëse ai jep pëlqimin me prokurë të posaçme ose deklaron këtë fakt përpara gjykatës.

Kur gjykata arrin në përfundimin se është shkelur ligji dhe vërtetohet diskriminimi, ajo vendos dëmshpërblim dhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e dukur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

Të interesuarit mund të plotësojnë formularin e ankesës on line pasi të kenë shkarkuar atë nga faqja e internetit, ([www.kmd.al](http://www.kmd.al)) dhe mund ta dërgojnë on line në adresën ([info@kmd.al](mailto:info@kmd.al)) ose me postë në adresën e poshtëshënuar.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Rr. Sami Frashëri

Nr. 10, Kati II, Tiranë

Kodi Postal 1019

Tel: 35542431078

Fax: 35542431077

E-mail:[info@kmd.al](mailto:info@kmd.al)

Web: [www.kmd.al](http://www.kmd.al)