



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 921/2 Prot.

Tiranë, më 01 / 09 / 2020

V E N D I M

Nr. 97, Datë 01 / 09 / 2020

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr.69 Regj., datë 09.07.2020, të M. Gj, kundër Shoqërisë “Reha Albania” sh.p.k, me pretendimin për diskriminim për shkak të “gjinisë”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Subjekti ankues, M. Gj është me profesion fizioterapiste. Ankuesja shprehet se me datë 01.09.2019 ka filluar punë pranë Shoqërisë “Reha Albania” sh.p.k me Seli në Durrës, marrëdhënie e cila ka zgjatur deri me datë 26.06.2020. Ankuesja pretendon se Administratori i Shoqërisë ku ajo ka punuar e ka diskriminuar në marrëdhëniet e punës duke e larguar nga puna në mënyrë të menjëhershme dhe në kundërshtim me legjislacionin në fuqi.

Znj.Gj shpjegon se Shoqëria pranë së cilës ajo punonte merrej me shërbime fizeoterapike dhe materiale ortopedike. Nga data 01.09.2019 deri me datë 14.02.2020 ka qenë në periudhë prove dhe me datë 14.02.2020 ka nënshkruar kontratën e punës pa afat me Shoqërinë. Gjatë periudhës së pandemisë së Covid-19, në muajin Maj ankuesja ka rifilluar punë, periudhë e cila përkon dhe me fillimin e problematikave mes saj dhe punëdhënësit. Ajo shpjegon se kompetencat e saj ishin vetëm në zhvillimin e terapisë ndaj klientëve, të cilat shprehet se i ka përmblusur konform diagnozave dhe rekomandimeve të mjekut përkatës, por që ky fakt ka qenë i pamjaftueshëm për pronarin/Administratorin e Shoqërisë, i cili herë pas here i kërkonte të kryente dhe shitjen e produkteve ortopedike, si psh. plantaret. Ajo citon se: *“Etika profesionale nuk më lejon të propozoj ose t’u imponoj pacientëve që të blejnë produkte për të cilat nuk kanë nevojë. Këtë gjë ia kam specifikuar më shumë se një herë pronarit të Shoqërisë, por ai ishte i pakënaqur dhe më*

¹ Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KMD.

impononte të veproja siç thoshte ai. Ndjehem e diskriminuar për shkak të gjinisë si femër nga pronari i Shoqërisë”.

Ankuesja shprehet se punëdhënësi (pronari i Shoqërisë) merrte informacion për jetën personale dhe familjare të punonjësve të tij dhe e përdorte atë kundër tyre. Ajo citon se disa herë pronari i Shoqërisë i ka dërguar mesazhe (sms) provokuese dhe duke parë që ajo nuk i përgjigjej filloi t’ja bënte punën të mërzitshme, të vështirë dhe stresuese, duke e akuzuar se nuk sillte mjaftueshëm klientë dhe se nuk shiste produktet e Shoqërisë. Ankuesja shprehet se ajo në çdo rast ka kryer me rigorizitet detyrat e saj funksionale në përputhje me ligjin dhe se asnjëherë nuk ka abuzuar me funksionin e saj, duke cituar në vijim se: *“Me datë 24.06.2020 gjatë një pushimi të shkurtër që kisha në oraret e pacientëve, teksa po ushqehesha, pronari vjen dhe me sjelljen e tij imponuese më thotë që i duhen klientë për plantar. Unë iu përgjigja se nuk mund t’ua imponoja pacientëve, se mbase përderisa nuk kanë ardhur nuk e kanë mundësinë. Aty filloi debati dhe unë u shqetësova sepse kisha pacientë që dëgjonin. Pas këtij debati me tone të ashpra vazhdova punën dhe po atë ditë i kërkova pronarit nëpërmjet një mesazhi të diskutonim të nesërmen në lidhje me punën, pasi nuk ndihesha mirë që të vazhdoja në atë mënyrë, por nuk mora asnjë përgjigje prej tij. Me datë 26.06.2020 rreth orës 10:30, ndërkohë që kërkova të sqaroheshim patëm sërish një debat të ashpër, pasi pronari menjëherë reagoi duke më thënë që nuk kemi çfarë të diskutojmë dhe më tregoi derën duke përplasur duart e urdhëruar që duhej të largohesha menjëherë se ajo ishte shtëpia e tij. I thashë të qetësohej por ishte e pamundur dhe u bë gati për të më goditur. Unë u mbrojta me erashkën që kisha në dorë e cila e goditi në faqe. Situata degjeneroi me ofendime nga të dyja palët, pasi ndihesha e pafuqishme dhe e ofenduar pa të drejtë. Pacientët nuk doja t’i lija pasi nuk ma lejonte etika profesionale, por u gjenda përballë një “përbindëshi” që më thoshte “Falendero Zotin që je femër që nuk po vendos dorë mbi ty! Ndërkohë që unë e kam jashtë shtetit bashkëshortin dhe ai e di shumë mirë këtë gjë. Unë i thashë që ai duhet të falenderonte Zotin që nuk e kam bashkëshortin këtu”.*

Ankuesja pretendon se është diskriminuar nga punëdhënësi pasi është larguar pa shkaqe të ligjshme. Ajo shprehet se nuk ka kryer asnjë shkelje në punë, përkundrazi ka kryer detyrën në mënyrë korrekte sipas përcaktimeve të ligjit, duke zbatuar këtë të fundit dhe jo duke iu bindur urdhërave të pronarit për të fituar sa më shumë në dëm të klientëve dhe ka bindjen se pikërisht kjo është arsyeja për të cilën punëdhënësi ka zgjidhur kontratën e punës me të.

Në përfundim, subjekti ankues kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi konstatimin e diskriminimit nga ana e Shoqërisë “Reha Albania”, për shkak të gjinisë

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose*

filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, 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 7 i LMD-së², në pikën 1 të tij, parashikon se: *“Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.*

Bazuar në nenin 32/1/c të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me shkakun e pretenduar.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës me nr.1002 prot., datë 15.07.2020 nga ana e Komisionerit i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues Shoqërisë “Reha Albania” sh.p.k, lidhur me pretendimin e ankueses.

Nëpërmjet shkresës të datës 27.07.2020³, Shoqëria “Reha Albania” sh.p.k⁴, ka informuar KMD lidhur me parashtrimet e saj dhe ka sjellë bashkëlidhur dokumentacion provues.

Shoqëria, lidhur me pretendimet e ankueses ka shpjeguar se: *“Znj.Gj është punësuar pranë Shoqërisë me datë 14.02.2020, me kohë të plotë, në pozicionin e “Fizioterapistes”, për kryerjen e seancave terapeutike sipas rekomandimeve të mjekëve. Gjatë marrëdhënieve të punës, është konstatuar se znj.Gj ka qenë korrekte në lidhje me respektimin e orareve, por nuk ka patur asnjëherë marrëdhënie komunikimi të mira me punonjësit e kësaj Shoqërie. Pretendimet e ngritura nga ana e saj nuk qëndrojnë dhe nuk janë të vërteta. Kështu:*

- *Pretendimi që Administratori i Shoqërisë i ka kërkuar shitjen e produkteve ortopedike; nuk qëndron dhe është tërësisht i pavërtetë, pasi ne jemi një Shoqëri e konsoliduar në tregun shqiptar prej 8 vitesh dhe nuk ka nevojë të kërkojmë klientë në mënyra indirekte për shitjen e tyre.*

² Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

³ Protokolluar pranë KMD me nr.1002/1 prot., datë 03.08.2020.

⁴ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Shoqëria.

- Pretendimin që punëdhënësi i ka dërguar mesazhe provokuese dhe në kushtet kur kjo e fundit nuk i është përgjigjur, nga ana e punëdhënësit janë marrë veprime për t'ia vështirësuar punën; është haptazi i pabazuar dhe dashakeq për të cënuar dinjitetin dhe integritetin e punëdhënësit, pasi komunikimi mes tyre ka qenë një komunikim normal për një marrëdhënie pune. Mesazhet që kemi shkëmbyer midis njëri-tjetrit kanë qenë gjithmonë të përqendruara vetëm për punë, pasi gjatë kohës së pandemisë, nuk kishte mjete transporti publike dhe vetë ankuesja më ka kërkuar orar pa orar (orë të vona) që ta merrja dhe ta shoqëroja për në klinikë, për t'i ardhur në ndihmë për të kryer punën në oraret që linte me pacientët. Ky fakt mund të vërtetohet lehtësisht nga printimi i bisedave të zhvilluara mes punëdhënësit dhe ankueses, të cilat po i bashkëlidhim shkresës sonë.
- Pretendimi që asaj i është imponuar nga punëdhënësi për të gjetur klientë për “plantarë”, është tërësisht i pabazuar, pasi punëdhënësi personalisht ka një eksperiencë 8 vjeçare në profesionin teknik ortoped për gjymtyrët e jashtme të këmbëve dhe me drejtor teknik dr.kirurg ortoped z.S.D, nuk kam nevojë të imponoj asnjë punonjës për planetarë pasi ata që kanë nevojë për këto produkte vijnë me rekomandime nga mjekët e tyre. Debat i zhvilluar midis punëdhënësit dhe ankueses nuk ka lidhje me shkakun që pretendon ajo, por për shkak se ankuesja është larguar nga pacienti, duke e lënë vetëm pasi i kishte vënë pajisjet e aparaturës së fizioterapisë, veprim i cili nuk lejohet nga ana profesionale. Këtë shkelje ia kam vënë në dukje ankueses, pasi pacientët në momentin që paguajnë duhet të marrin shërbimin dhe jo të lihen në dhomën e fizioterapisë të lidhur në aparatura.
- Pretendimi i ankueses se është goditur nga ana ime si punëdhënë, jo vetëm që është i pabazuar, por është dhe shpifje ndaj meje. Në datë 26.06.2020 sapo kisha ardhur nga Tirana dhe isha ulur tek poltrona e klinikës dhe po komunikoja me punonjësen time znj.I.D, e cila po më tregonte se mungonin disa produkte që duheshin porositur. Në këtë moment, nga dhoma e fizioterapisë del ankuesja duke lënë pacientin vetëm, të lidhur me aparaturat dhe vjen përpara meje, ku isha ulur, me një ton të lartë dhe sjellje të pahijshme, duke përdorur shprehje si “Mashkull zvarranik, përse nuk iu përgjigjesh sms-ve të mija?”. Unë iu drejtova duke i thënë që të kthehej në dhomë për të mos lënë pacientin vetëm dhe po merresha ndërkohë me telefonin tim duke shkruar një e-mail. Në këtë moment, ajo ngriti zërin: “Kujt i thua kështu ore?” dhe mu afrua duke më goditur me erashkë në kokë. Sërisht në këtë moment jam sjellë brenda normave duke u ngritur në këmbë sepse u befasova nga xhesti saj dhe tentova për t'i marrë erashkën nga dora por asnjëherë nuk e mendova t'i ktheja dorë dhe as nuk e kam bërë, pavarësisht sjelljeve të pashpjegueshme të saj. I kam thënë vetëm: “Je femër, nuk do të merrem me ty!, në kontekstin që nuk mund t'i kthej dorë një gruaje. Ky fakt vërtetohet nga video që ka regjistruar momentin e diskutimit, bashkëngjitur kësaj shkrese. Në atë moment, ankuesja i ka kërkuar punonjëses së Shoqërisë që merrej me financat, t'i bënte llogaritë që të likujdohej me pagesat ndaj saj, e më pas do të largohej nga puna dhe kështu ndodhi. Pasi mori pagesat që i takonin deri në atë moment, u largua nga puna duke i kërkuar asaj ndjesë për shqetësimin dhe që nga ai moment nuk është paraqitur më në punë”.

Në mbyllje të përgjigjes së saj, Shoqëria thekson se të gjitha pretendimet e ngritura nga ankuesja, jo vetëm që janë të pabazuara, por dhe dashakeqe nga ana e saj ndaj punëdhënësit; duke cituar se në asnjë moment ankuesja nuk është diskriminuar në marrëdhëniet e saj të punës me Shoqërinë.

2. Nëpërmjet e-mailit të dates 26.08.2020 ankuesja⁵ është njohur me përgjigjen dhe dokumentacionin e vënë në dispozicion të KMD, nga ana e Shoqërisë lidhur me ankesën e znj.Gj.

Në vijim të sa më sipër, subjekti ankues nuk ka sjellë parashtrime, argumente apo dokumentacion tjetër shtesë.

III. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A. Lidhur me trajtimin diskriminues të pretenduar nga subjekti ankues:

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës dhe kronologjisë së ngjarjeve, rezultoi se:

M. Gj ka lidhur marrëdhëniet e punës me Shoqërinë “Reha Albania” sh.p.k, me datë 01.09.2019, fillimisht në periudhë prove. Nëpërmjet kontratës individuale të punës, më datë 14.02.2020 marrëdhënia e punës mes saj dhe punëdhënësit është nënshkruar për një afat të pacaktuar kohor⁶. Bazuar në dokumentacionin e depozituar nga palët në proces, rezulton që marrëdhënia e punës mes palëve ka përfunduar “*de facto*” me datë 26.06.2020, ndërsa “*de jure*” nuk dokumentohet ky moment me dokumentacionin përkatës. Evidentohet se:

- Dosja personale e ankueses është më mangësi të theksuara të dokumentacionit;
- Nuk rezulton të jetë ndjekur procedura e rregullt ligjore për zgjidhjen e marrëdhënieve të punës me ankuesen.
- Shoqëria nuk ka bërë transparente procedurën e miratuar për rekrutimin e punonjësve, pozicionin e punës, kriteret e vendosura për rekrutimin, mënyrën e përzgjedhjes së tyre, etj.

Në mungesë të dokumentacionit shkresor, lidhur me momentin e zgjidhjes së marrëdhënieve të punës, Komisioneri, do t’i referohet datës 26.06.2020, moment i pranuar nga të dyja palët.

- Kështu, pala ankuese ka deklaruar dhe pranuar se pas incidentit të krijuar me këtë datë, mes saj dhe punëdhënësit ajo ka kërkuar t’i likuidohen detyrimet financiare të Shoqërisë ndaj saj, deri në atë moment dhe është larguar vetë nga puna.
- Shoqëria nga ana e saj ka deklaruar dhe pranuar të njëjtën situatë, që me datë 26.06.2020 ankueses i janë bërë pagesat deri me atë datë dhe ajo është larguar nga puna.

Komisioneri, pas analizimit të deklarimeve dhe provave të sjella nga palët, ka vlerësuar se:

⁵ Në adresën e-mailit të ankueses: mgj@yahoo.it

⁶ Referuar Kontratës individuale të punës: Kohëzgjatja: pa fat.

- Pretendimi i ankueses që Administratori i Shoqërisë i ka kërkuar shitjen e produkteve ortopedike dhe që asaj i është imponuar prej tij për të gjetur klientë për “plantarë”, mbetet deklarativ dhe i paprovuar. Nuk është sjellë asnjë provë qoftë dhe rrethanore për sa i takon provimit të këtij fakti nga ana e ankueses. Në këto kushte, Komisioneri nuk mund të shprehet lidhur me ligjshmërinë e këtij pretendimi, për sa kohë ai mbetet i paprovuar.
- Pretendimi i ankueses që punëdhënësi i ka dërguar mesazhe provokuese dhe në kushtet kur kjo e fundit nuk i është përgjigjur, nga ana e punëdhënësit janë marrë veprime për t’ia vështirësuar punën; është i pavërtetë dhe i pabazuar në fakte dhe prova.

Lidhur me këtë pretendim, Komisioneri ka analizuar deklaratimet dhe provat e ankueses dhe deklaratimet dhe provat e sjella nga ana e Shoqërisë. Kështu, për të bërë lidhjen me momentin pas të cilit kanë ardhur pasojat e pretenduara nga ankuesja, Komisioneri ka analizuar komunikimet me sms të printuara dhe të sjella nga të dyja palët në cilësi prove.

- Nga analizimi i përmbajtjes së mesazheve/sms mes ankueses/punëmarrëses dhe punëdhënësit nuk vërehet që nga ana e punëdhënësit të ketë patur komunikim jo korrekt, provokues apo ngacmues, të drejtëpërdrejtë apo të nënkuptuar. Nga sms e printuara të sjella nga ana e Shoqërisë evidentohen biseda që lidhen me natyrën e punës, apo momentet kur vetë ankuesja i ka kërkuar punëdhënësit (për shkak të situatës së pandemisë dhe kufizimit të lëvizjes me automjete personale) ta shoqërojë me makinë për të vajtur në ambjentin e punës. Për më tepër, pjesa më e madhe e sms të punëdhënësit janë përgjigje të sms të ankueses.
- Nga ana e ankueses, përveç disa sms të shkëputura, nuk janë sjellë prova të tjera që të mund të krijonin bindjen se ajo është ndjerë e ngacmuar nga punëdhënësi i saj. Pretendimi që pas sms provokuese të punëdhënësit ajo është ndjerë jokomode dhe jo e qetë në ambjentin e punës, për shkak të këtij ngacmimi; nuk rezulton i provuar për sa kohë nuk evidentohen sms provokuese nga ana e punëdhënësit. Në kushtet kur nuk provohet ekzistenca e sms provokuese nga ana e punëdhënësit në drejtim të ankueses, nuk mund të merret në konsideratë as pretendimi i pasojave të ardhura të cilat pretendohet se lidhen me këtë moment.

Në LMD, “Shqetësimi”⁷ konsiderohet diskriminim kur ka të bëjë me sjellje të natyrës së padëshirueshme, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes, sipas shkaqeve të mbrojtura. Këtu përfshihet sjellja e padëshiruar me natyrë seksuale dhe/ose psikologjike, por pa u kufizuar vetëm në të. Përkufizimi që jepet në LMD është i ngjashëm me dispozitën e korrespondimit në Direktivën e Reformimit të BE-së. “Ngacmim seksual” nënkupton cilëndo formë të sjelljes së padëshiruar verbale, jo verbale, apo fizike me natyrë seksuale, me qëllim apo pasojë prekjen apo

⁷ “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 cënuar ndaj një sjelljeje të tillë.

shkeljen e dinjitetit të një personi, dhe për të krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues apo fyes.

Në përputhje me direktivat e BE-së⁸ për mbrojtjen nga diskriminimi, ngacmimi do të konsiderohet si diskriminim kur:

- ndodh një sjellje e padëshiruar e lidhur me një shkak të mbrojtur;
- me synimin ose pasojën e dhunimit të dinjitetit të një personi;
- dhe/ose duke krijuar një mjedis frikësues, armiqësor, degradues, poshtërues ose fyes.

Direktivat për Barazinë Gjimore⁹ e përcaktojnë ngacmimin seksual si një lloj të posaçëm diskriminimi, ku sjellja e padëshiruar “verbale, jo-verbale, ose fizike” është me natyrë seksuale. Në përputhje me këtë përkufizim, nuk ka nevojë që një krahasues të provojë ngacmimin. Kjo në të vërtetë reflekton faktin se ngacmimi në vetvehte është i gabuar për shkak të formës që merr (abuzim verbal, jo-verbal ose fizik) dhe efekti i mundshëm që mund të ketë (dhunimi i dinjitetit njerëzor).

Po ashtu, Kodi i Punës ndalon ngacmimet seksuale në vëndin e punës. “Shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike e simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues ose fyes, që kryhet nga punëdhënësi kundrejt një punëmarrësi, një punëkërkuar për punë ose midis punëmarrësve. Punëdhënësi ndalohet të ngacmojë punëmarrësit me veprime, të cilat kanë për qëllim ose sjellin si pasojë degradimin e kushteve të punës, në një shkallë të tillë që mund të çojë në cenimin e të drejtave dhe dinjitetit të personit, në dëmtimin e shëndetit të tij fizik ose mendor ose në dëmtimin e të ardhmes së tij profesionale.

Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

Lidhur me sa më sipër, Komisioneri konstaton se, subjekti ankues nuk ka arritur të provojë dhe të krijojë bindjen përpara KMD se ajo është shqetësuar apo ngacmuar seksualisht nga ana e punëdhënësit nëpërmjet sms provokuese apo në rrethana të tjera; dhe që si rezultat i mosaprovimit dhe mos reagimit të saj ndaj këtij provokimi¹⁰, asaj ti jëtë imponuar të punojë në një ambient pune frikësues, armiqësor, nënçmues apo fyes dhe degradues.

⁸ Direktiva për Barazinë Raciale, Neni 2(3); Direktiva për Barazinë në Punësim, Neni 2(3); Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjimore në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, Neni 2(c); Direktiva për Barazinë Gjimore (e rishikuar), Neni 2(1)(c).

⁹ Direktiva e trajtimit të Barabartë Gjimore në lidhje me aksesin dhe ofrimin e Mallrave dhe Shërbimeve, Neni 2(d); Direktiva për Barazinë Gjimore (e rishikuar), Neni 2(1)(d).

¹⁰ Bazuar në deklaratimet e ankueses.

Bazuar në sa mësipër, Komisioneri vlerëson se subjekti ankues nuk i është nështruar shqetësimit apo ngacmimit të natyrës seksuale nga ana e Administratorit të Shoqërisë, përmes sms provokuese apo ndonjë mënyre tjetër.

Në këto kushte, Komisioneri gjykon se subjekti ankues nuk është ekspozuar para një trajtimi diskriminues për shkak të gjinisë së saj nga ana e Administratorit të Shoqërisë.

Pasojat e ardhura si rezultat i konflikteve me natyrë pune me punëdhënësin si dhe pretendimi i ankueses për zgjidhjen e paligjshme të marrëdhënies së punës nga ana e Shoqërisë, nuk mund të vlerësohen si sjellje diskriminuese nga ana e punëdhënësit, për sa kohë nuk provohet se kanë ardhur si pasojë e ndonjë shkakut të mbrojtur në LMD dhe as si rezultat i shqetësimit apo ngacmimit me natyrë seksuale nëpërmjet sms në drejtim të saj, sikundër ishte pretenduar nga subjekti ankues.

- Pretendimi i ankueses se është goditur nga ana e punëdhënësit është i pavërtetë dhe i pazbazuar në prova.

Bazuar në deklaratën e punonjësës së Shoqërisë I.D¹¹ dhe verifikimin e pamjeve filmike¹² të depozituara në cilësi prove nga ana e Shoqërisë, evidentohet fakti se pas një debati verbal mes ankueses dhe punëdhënësit/Administratorit të Shoqërisë, ankuesja ka goditur me erashkë këtë të fundit dhe jo e kundërta siç ka deklaruar znj.Gj. Pranohet nga të dyja palët se konflikti i krijuar ka gjeneruar pas daljes së saj nga dhoma e fizioterapisë dhe lënies së pacientit vetëm. Ankuesja ka pranuar se ka dalë për disa momente për t'u sqaruar me Administratorin lidhur me një debat të tyre, të datës 24.06.2020 dhe se pacienti ka qëndruar vetëm për pak minuta. Nga ana tjetër, Administratori dhe punonjësja që ka qenë prezent gjatë debatit kanë pohuar të njëjtin fakt, se ajo kishte dalë nga dhoma e fizioterapisë për disa minuta duke lënë vetëm pacientin. Pasi punëdhënësi e ka urdhëruar të kthehet aty dhe të mos lërë vetëm pacientin, debati ka agravuar deri në goditjen me erashkë të Administratorit nga ankuesja.

Diskriminimi përkufizohet nga ligji 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” në nenin 3, pikat 1 dhe 3, si: “1. Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo 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 me ligjet në fuqi. 3. 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 cënimin 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”.

¹¹ Deklarata është depozituar në dosjen personale të ankueses pranë KMD.

¹² Pamje ambientale të ambienteve të punës të datës 26.06.2020, në Shoqëri.

Në nenin 12/1/c) të Ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikohet se: *“Ndalohej diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, 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”*.

Për sa më sipër, në referencë të nenit 7, pika 1 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri gjykon se Administratori i Shoqërisë nuk ka ndërmarrë veprime që e kanë ekspozuar subjektin ankues ndaj një trajtimi të pabarabartë apo të padrejtë, në shkelje të LMD.

Në mungesë të provimit të pretendimeve të ankueses për shqetësim dhe ngacmim seksual nga ana e punëdhënësit, Komisioneri arrin në konkluzionin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese nga ana e Administratorit të Shoqërisë “Reha Albania” sh.p.k, për shkaqe gjinore, të pretenduara nga ankuesja.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenet 1, 3/1/5, neni 7/1, neni 12/1/c), nenin 32, pika 1/a), c), si dhe nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të M. Gj, nga ana e Administratorit të Shoqërisë “Reha Albania” sh.p.k, për shkak të gjinisë.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha: Punësim
Shkaku: Gjinia