

**Broshurë informuese mbi ligjin**

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

**Broshurë informuese mbi ligjin**

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



Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Tiranë, Dhjetor 2015

Kjo broshurë ka për qëllim të njohë drejtuesit dhe stafet e institucioneve arsimore në lidhje me ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe detyrimet e tyre në kuadër të këtij ligji. Njëkohësisht shërben dhe si udhëzues për nxënësit, mësuesit dhe prindërit që të identifikojnë rastet e diskriminimit në fushën e arsimit dhe mbrojtjen që ofron ligji.

Përgatiti:

Irma BARAKU Komisionere për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Ardiana HALA Drejtore në Drejtorinë e Çështjeve Ligjore Procedurale  
dhe Marrëdhënieve me Jashtë.

Përgatitur & Shtypur: “CLASSIC PRINT”

Tiranë, dhjetor 2015

## 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 përafuar 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 atë, duke përfshirë këtu edhe diskriminimin në fushën e arsimit si në institucionet publike dhe ato private.

Fusha e arsimit përfshin, jo vetëm çështjet e diskriminimit në procesin e edukimit, por edhe të punësimit në institucionet arsimore.



## 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 arsimit?

*Ky ligj:*

- Mbron nxënësit:
  - që kërkojnë të regjistrohen në një institucion arsimor në lidhje me pranimin e tyre në to;
  - që janë tashmë të regjistruar në një institucion arsimor në lidhje me trajtimin, vlerësimin, masat disiplinore, përjashtimin, etj.
- Mbron mësuesit në marrëdhënjet e tyre të punësimit brenda një institucioni arsimor.
- Ndalon diskriminimin në lidhje me shkaqet e përmendura në nenin 1:
  - Në lidhje me krijimin e institucioneve publike ose private që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;
  - Në lidhje me financimin e institucioneve publike që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;
  - Në lidhje me përmbajtjen e parimeve dhe kritereve të veprimtarisë arsimore, duke përfshirë programet mësimore dhe metodat e mësimdhënies;
- Ndalon çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual, i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore.

## 6. Cilat janë detyrimet e institucioneve në fushën e arsimit?

- Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës (sot Ministria e Arsimit dhe Sportit) janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim.
- Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës (sot Ministria e Arsimit dhe Sportit), ndër të tjera, marrin secili masa për:
  - rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj në sistemin arsimor, ndër të tjera duke përfshirë informacion për të në programet mësimore;
  - përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese;
  - arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, duke marrë masa në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuara, si dhe personave që janë, ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji;
  - respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për persona me aftësi të kufizuara.



### *6.1. Cilat janë detyrimet e drejtuesve të institucioneve arsimore?*

- Të rrisin ndërgjegjësimin në lidhje me ligjin në institucionin që ata drejtojnë edhe duke afishuar ligjin në mjedise të dukshme të institucionit.
- Të luftojnë modelet e sjelljeve, të cilat përbejnë ose nxisin diskriminimin.
- Të trajtojnë efektivisht të gjitha ankesat për diskriminim brenda 30 ditëve nga paraqitja e tyre nga nxënësit.
- Të marrin masa disiplinore në përputhje me kompetencat e tyre, brenda afatit 30 ditor në rastet kur vërtetohet diskriminimi për të cilin është bërë ankesë.

### **7. Cilat janë format e diskriminimit?**



## **7.1 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 shkollë të mesme përjashtoheshin nga regjistrimi nxënësit (që bazuar në legjislacionin në fuqi duhej të rregjistroheshin në atë shkollë) me një mesatare të notave më të ulët se 8, bazuar në një praktikë të vendosur prej disa vitesh. Kështu, bëhej një selektim, diferencim i nxënësve që dëshironin të ndiqnin atë shkollë. Në rastin në fjalë kemi të bëjmë me një rast diskriminimi të drejtëpërdrejtë, për shkak të gjendjes arsimore të nxënësit.*

## **7.2 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 ishin 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.*

### **7.3 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.

*Arsida ka shoqëri me Erën, që i përket komunitetit rom. Meqë Arsida është i vetmi person i sjellshëm dhe i shoqërueshëm me Erën, pjesa tjetër e klasës e fjen dhe diskriminon.*



*Nga punimet e nxënësve të gjimnazit "Petro Nini Luarasi" në aktivitetin e organizuar nga KMD dhe gjimnazit "Stop diskriminimit-ndryshimi fillon nga ne".*

## 7.4 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, përcmues, 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.



*Nga punimet e nxënësve të gjimnazit “Petro Nini Luarasi” në aktivitetin e organizuar nga KMD dhe gjimnazit “Stop diskriminimit-ndryshimi fillon nga ne”.*

## 7.5 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 mosolerësimi 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.*

## 7.6 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

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

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.

*Provimi në lëndën e historisë bëhet me shkrim. Enea është një nxënës që nuk shikon. Pavarësisht se ai dhe prindërit e kanë informuar mësuesen që kjo formë e provimit është e pamundur të realizohet nga Enea, mësuesja dhe strukturat e shkollës nuk kanë marrë asnjë masë që t'i sigurojnë atij një mënyrë tjetër të përshtatshme me aftësinë e tij ndryshe. Mospranimi për ta përshtatur mënyrën e testimit për Enean përbën diskriminim.*

### ***7.7 Çfarë janë veprimet positive***

- Masa e përkohshme, e veçantë që synon përsheptimin 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.
- Ligji i ka kushtuar vëmendje të veçantë masave positive në fushën e arsimit, duke përcaktuar detyrimet përkatëse të institucioneve për nxitjen e arsimimit.



Udhëzimi nr. 21/2014 i Ministrisë së Arsimit dhe Sporteve (MAS) për rritjen e ndjekjes së arsimit parashkollor nga fëmijët romë ka parashikuar përparësi në regjistrimin e fëmijëve dhe lehtësi në lidhje me regjistrimin e tyre në kopshtet pranë vendbanimit të fëmijës rom.



Nga punimet e nxënësve të gjimnazit “Petro Nini Luarasi” në aktivitetin e organizuar nga KMD dhe gjimnazit “Stop diskriminimit-ndryshimi fillon nga ne”.

## **8. Si mund të mbrohet një person nga sjelljet diskriminuuese?**

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

- a. pranë drejtuesit të institucionit arsimor të cilin ai ndjek;
- b. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
- c. në gjykatë.

## **9. 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.

*Bazuar në informacionin e marrë nga përfaqësues të shoqatës “CRCA”, një fëmijë i cili i përket komunitetit rom në Tiranë, nuk ishte pranuar për t’u regjistruar në një shkollë 9-vjeçare, me pretendimin se “është në moshë më të rritur se të tjerët”. Ndonëse MAS ka një program të titulluar “Shansi i dytë”, që i jep mundësi për ndjekjen e shkollës edhe fëmijëve në këtë situatë, drejtuesi i institucionit nuk pranon ta regjistrojë atë. Ky është një rast i pastër diskriminimi, i trajtuar nga ankimi i bërë nga një shoqatë që mbron të drejtat e fëmijëve.*

## **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.

## 10. 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.

## 11. 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 duhur 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 poostë në adresën e poshtëshënuar.

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Rr: Sami Frashëri, Nr 10, Kati II, Tiranë

Kodi postar: 1019

Telefon: + 355 4 243 1078

Fax: + 355 4 243 1077

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

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