



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

STUDIM MBI SITUATËN E DISKRIMINIMIT TË GRAVE NË SHQIPËRI





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

STUDIM MBI SITUATËN E DISKRIMINIMIT TË GRAVE NË SHQIPËRI



Tiranë, 2015

Botuesi: Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
Ky studim ka për qëllim informimin mbi situatën e diskriminimit të grave në Shqipëri.

Përgatitën botimin:

Irma BARAKU – Komisionere për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Mirela Rrumbullaku –Specialiste, Drejtoria e Çështjeve Procedurale, Ligjore dhe Marrëdhënieve me Jashtë

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi
Informacion mbi institucionin mund të gjeni në internet (www.kmd.al)

PASQYRA E LËNDËS

STUDIM MBI SITUATËN E DISKRIMINIMIT TË GRAVE NË SHQIPËRI	5
1. Baza Ligjore	5
1.1 Aktet ligjore ndërkombëtare për garantimin e barazisë	5
1.2 Kuadri ligjor për garantimin e barazisë dhe mosdiskriminimit	7
2. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI SITUATËN NË LIDHJE ME DISKRIMINIMIN GJINOR	9
3. VEPRIMATRIA E KMD NË MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI GJINOR	15
3.1 Kompetencat e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi	15
3.2. Raste konkrete të trajtuara nga KMD	18
4. VEPRIMTARI NDËRGJEGJËSUESE TË KMD	28
5. REKOMANDIME DHE OPINIONE LEGJISLATIVE	29
6. KONKLUZIONE	34
LITERATURA	35

STUDIM MBI SITUATËN E DISKRIMINIMIT TË GRAVE NË SHQIPËRI

1. BAZA LIGJORE

1.1 Aktet ligjore ndërkombëtare për garantimin e barazisë

Legjislacioni ndërkombëtar në fushën e të Drejtave të Njeriut përfshin një sërë aktesh përsa i përket njohjes, promovimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi. Republika e Shqipërisë pasi i ka nënshkruar dhe ratifikuar i ka bërë pjesë të sistemit të brendshëm juridik. Efekti i zbatimit të tyre dhe fuqia juridike janë përcaktuar në Kushtetutën e saj, që është dhe akti themeltar.

Në hierarkinë e akteve normative që kanë fuqi në të gjithë territorin e RSH-së, menjëherë pas Kushtetutës vendosen marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara nga Kuvendi i RSH. Këto të fundit në fushën e diskriminimit luajnë një rol të rëndësishëm përsa i takon veprimtarisë së Komisionerit dhe rolit të tij si garant i mosdiskriminimit.

- ***Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut*** e vitit 1948, thekson parimin e papranueshmërisë së diskriminimit dhe shpall se të gjithë njerëzit lindin të lirë e të barabartë në dinjtet e në të drejta dhe se secili mund të gëzojë të gjitha të drejtat dhe liritë që përmenden aty, pa asnjë dallim. Kjo deklaratë ka proklamuar parimin e barazisë dhe të mosdiskriminimit në një dispozitë të vetme (neni 7), që parashikon se “Të gjithë janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë pa asnjë diskriminim të mbrohen barabar nga ligji. Të gjithë kanë të drejtën për t’u mbrojtur barabar kundër çdo diskriminimi që cënon këtë Deklaratë, si dhe kundër çdo nxitje për një diskriminim të tillë”.
- ***Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”*** e nënshkruar në vitin 1979 dhe hyrë në fuqi më 1981, është ratifikuar nga Kuvendi i RSH në vitin 1993¹. Ndërsa Protokolli Fakultativ i Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, i vitit 1999

1 Ligji 1769/ 9.11.1993

i cili ka hyrë në fuqi në vitin 2000, është ratifikuar nga Kuvendi i RSH në vitin 2003². Kjo Konventë ka përcaktuar në preambulën e saj se *“diskriminimi ndaj grave shkel parimet e barazisë së të drejtave dhe të respektimit të dinjitetit njerëzor; pengon pjesëmarrjen e grave, në të njëjtat kushte me burrat, në jetën politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore të vendeve të tyre, pengon ngritjen e mirëqenies së shoqërisë e të familjes dhe vështirëson më tepër zhvillimin e potencialeve të grave në shërbim të vendeve të tyre dhe njerëzimit”*.

Në nenin 1 të saj përcaktohet kuptimi i termit “diskriminim ndaj grave”, si *“çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e gjinisë, e që ka për pasojë ose për qëllim të dëmtojë, ose të shfuqizojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga statusi i tyre martesor; mbi bazën e barazisë së burrave dhe të grave, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër”*. Në këtë Konventë sanksionohet mbrojtja nga diskriminimi ndaj grave, nëpërmjet masave të përkohshme të veçanta që synojnë përshejtimin de facto të barazisë midis burrave dhe grave; si dhe masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave me qëllim që t’i sigurohen atyre të drejta të barabarta me burrat në fusha të ndryshme si: në jetën politike dhe publike të vendit; në fushën e arsimit; në fushën e punësimit; për të parandaluar diskriminimin ndaj grave për shkaqe martesore apo amësie dhe për të siguruar të drejtën e tyre efektive për punë; në fushën e kujdesit shëndetësor për t’u siguruar, mundësitë për të përfituar shërbime mjekësore, duke përfshirë edhe ato të planifikimit familjar; në fushat e tjera të jetës ekonomike dhe shoqërore, si dhe masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave në të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me martesën dhe me marrëdhëniet familjare.

- ***Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive Themelore të Njeriut***, e ratifikuar nga Shqipëria në vitin 1996³. Në nenin 14 të saj parashikon *“ndalimin e diskriminimit”*, ndërsa Protokolli Nr. 12, në nenin 1, i referohet ndalimit të përgjithshëm të diskriminimit, duke zgjeruar fushën e zbatimit të Nenit 14 edhe në rastet kur një person është diskriminuar në gëzimin e çdo të drejte ose përfitimi sipas legjislacionit kombëtar. Ndërkaq, Protokolli Nr. 12 i Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore, ka përcaktuar shtetet anëtare të Këshillit të Evropës dhe nënshkruese të këtij Protokolli, përfshirë edhe Shqipërinë, duke pasur parasysh parimin themelor, sipas të cilit *“të gjithë personat janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë për një mbrojtje të njëjtë nga ligji”*.
- ***Konventa e Këshillit të Europës “Për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe***

2 Ligj nr. 9052, date 17.04.2003

3 Ligji nr. 8137, datë 31.07.1996, “Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”, i ndryshuar

dhunës në familje” është ratifikuar nga Shqipëria në vitin 2012⁴. Në këtë Konventë, “*dhuna kundër grave*” kuptohet si shkelje e të drejtave të njeriut dhe konsiderohet si një formë diskriminimi ndaj tyre. Parandalimi, mbrojtja e grave ndaj të gjitha formave të dhunës, ndjekja penale e dhunuesve, eliminimi i dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje, eliminimi i të gjitha formave të diskriminimit kundër grave si edhe promovimi i barazisë reale midis burrave dhe grave janë disa nga shtyllat kryesore të këtij akti ndërkombëtar.

1.2 Kuadri ligjor për garantimin e barazisë dhe mosdiskriminimit

Në vitet e fundit, Shqipëria ka krijuar një kuadër ligjor të gjerë dhe solid në fushën e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi.

- ***Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë***, parashikon në nenin 18 se “*të gjithë janë të barabartë përpara ligjit, dhe se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore*”.
- ***Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”***, i ndryshuar, në nenin 9, “*Ndalimi i diskriminimit*”, parashikon ndalimin e çdo lloji diskriminimi në fushën e punësimit, por për një numër më të kufizuar shkaqesh se ligji “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka dërguar Rekomandim për shtimin e listës së shkaqeve të diskriminimit në përputhje me Ligjin “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”.⁵ Është hartuar draft Kodi i ri, që synon të sjellë disa ndryshime, por pas diskutimeve në Komisionin Palamentar të Ligjeve, pritet miratimi në seancë plenare.
- ***Ligji nr. 44/2015, “Kodi i Proceduarave Administrative”*** është një tjetër akt mbi bazën e të cilit vepron KMD, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij. Në këtë ligj, parimi i barazisë sanksionohet si një nga parimet bazë, i cili duhet të udhëheqë veprimtarinë e administratës publike.
- ***Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”***, i cili rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin

4 8 Ligj Nr. 104 datë 11.08.2012 “Për Ratifikimin e Konventës së Këshillit të Evropës “Për Parandalimin dhe Luftën Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje”.

5 Shih pjesën Rekomandime Legjislative të Raportit të KMD, 2014.

e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë e të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të sanksionuara nga Kushtetuta e RSH, nga konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Shqipëria. Për sigurimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, neni 7 i ligjit parashikon disa *masa të nevojshme* të ndërmarra nga organet shtetërore, ndërsa për të arritur përfaqësimin e barabartë gjinor, neni 8 i tij parashikon disa *masa të vecanta të përkohshme*, të cilat përfshijnë “*kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njëres gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër*”. Pika 2 e nenit 8, bën të qartë se “*nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshtetimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhemeskujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar*”.

- **Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006, “Për masat ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”**, i cili synon parandalimin dhe reduktimin e dhunës në familje në të gjitha format e saj, me anë të masave të përshtatshme ligjore. Ky ligj garanton mbrojtjen me masa ligjore të pjesëtarëve të familjes, të cilët janë viktimat të dhunës në familje, duke i kushtuar vëmendje të veçantë fëmijëve, të moshuarve dhe personave me aftësi të kufizuara.
- **Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”** konkretizon nenin 18 të Kushtetutës. Ai është ligji organik mbi bazën e të cilit sigurohet mbrojtja nga diskriminimi. Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat dhe liritë e individit si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi. Ligji rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me një listë joshteruese shkaqesh. Nenin 1 i tij, parashikon: “*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, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”. Vetë ligji, duke përdorur togëfjalëshin “*ose çdo shkak tjetër*”, nuk e kufizon mbrojtjen nga diskriminimi vetëm për shkaqet e parashikuara shprehimisht në të, por e lë të hapur llojin e shkaqeve për të cilat mund të shkaktohet një sjellje diskriminuese. Në bazë të tij është krijuar institucioni i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si person juridik

publik, i pavarur në ushtrimin e detyrës së tij dhe si autoriteti përgjegjës, i cili siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje, që nxit diskriminimin. Ligji parashikon marrjen e masave pozitive për vendosjen e barazisë gjinore, barazisë së shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike. Vëmendje të veçantë i kushton ligji nxitjes së arsimimit të vajzave, duke përcaktuar në mënyrë të shprehur detyrimet e institucioneve si KM apo Ministria e Arsimit dhe Sporteve në këtë fushë.

- Ai ndalon çdo dallim, kufizim ose përjashtim që ka lidhje me krijimin e institucioneve publike ose private që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale; me trajtimin e studentëve ose nxënësve, duke përfshirë pranimin, vlerësimin, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre. Po ashtu ligji ndalon t'i refuzohet një personi ose një grupi personash, pranimi në një institucion arsimor publik, apo çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual, i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore.

2. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI SITUATËN NË LIDHJE ME DISKRIMINIMIN GJINOR

Barazia dhe mbrojtja nga diskriminimi janë parime që përshkojnë të drejtën ndërkombëtare dhe legjislationin tonë të brendshëm për të drejtat e njeriut. Por, ndërsa barazia është një komponent thelbësor i mbrojtjes së të drejtave të njeriut, pabarazitë gjinore vazhdojnë të jenë prezente në shoqërinë tonë. Një nga shkeljet më të rënda të barazisë gjinore është dhuna ndaj grave. Dhuna ndaj gruas është një formë e diskriminimit e cila i ka rrënjët në pabarazinë gjinore dhe e përforcon atë. Në aktet ndërkombëtare në nivelin e OKB, nivelin e Këshillit të Evropës dhe të drejtës së BE përfshihen akte që lidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë apo indirekte me barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin. Konventa CEDAË është një nga aktet ndërkombëtare më të rëndësishme në fushën e barazisë gjinore, e ratifikuar nga shteti shqiptar me ligjin nr. 7767, datë 9.11.1993 ⁶.

KMD ka kontribuar në përbërje të Grupit Ndërministror të Punës, ngritur me Urdhrin e Kryeministrit nr. 112/2014, në përgatitjen e Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “*Për eliminimin e të gjitha*

6 Ligji nr. 7767, datë 9.11.1993, “Për aderimin në Konventën ‘Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave’”

formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr. 806, datë 26.11.2014. Përmes materialit të dërguar për përgatitjen e këtij raporti, KMD ka ngritur disa shqetësime me të cilat përballen gratë në Shqipëri:

- **Së pari**, *dhuna në familje*, si një nga format e dhunës me bazë gjinore, vazhdon të mbetet një nga fenomenet më shqetësuese me të cilën përballen gratë.

Nga Vrojtimi Kombëtar me bazë popullatën, “Dhuna në familje në Shqipëri”, rezulton se 59.4 % e grave (më shumë se 1 në 2 gra) janë shprehur se kanë pësuar dhunë në familje në martesë/marrëdhënie intime “gjatë jetës”, dhe 53.0 % e grave (1 në 2 gra) po përjetonin dhunë në familje “aktualisht” (brenda 12 muajve para intervistës) ⁷.

Referuar të dhënave të Ministrisë së Drejtësisë për 3 vitet e fundit, 2012-2014, kemi një “rritje të frikshme” të veprës penale me objekt “dhunë në familje”. Nga Vjetari Statistikor 2014 i kësaj ministrie, rezulton se gjatë vitit 2012 janë gjykuar 36 çështje me objekt “dhunë në familje” dhe janë dënuar 37 persona, në bazë të neni 130/a të Kodit Penal ⁸. Ndërkohë, gjatë vitit 2013 janë marrë në gjykim 280 çështje me objekt “dhunë në familje”, ndërsa janë dënuar 278 persona, sipas nenit 130/a, të Kodit Penal⁹. Vihet re një rritje e veprave penale me rreth 76%.

Ndërsa gjatë vitit 2014 janë trajtuar në Gjykatë, 531 çështje me objekt “dhunë në familje”, ndërsa janë dënuar 476 persona, sipas nenit 130/a, të parashikuar në Kodin Penal. Në kontesktin e “dhunës në familje” si kundravajtje penale, sipas nenit 130/a1, janë shqyrtuar 48 çështje dhe janë dënuar 40 persona¹⁰. Krahasuar me vitin 2013 kemi një rritje me 96%, ndërsa me vitin 2012, rritja është 148%. Nga statistikatat e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë, rezulton se gjatë gjashtë mujorit të parë të këtij vitit kemi 5 raste grash të vrara, *viktima të krimit në marrëdhëniet familjare*. Gjatë vitit 2014 konstatohen 10 raste grash të vrara në familje, ndërsa në vitin 2013, numri i viktimave gra të vrara për shkak të marrëdhënieve familjare ka qenë 17.

Pavarësisht zhvillimeve në Kodin Penal dhe legjislacionit administrativo civil, efektiviteti i zbatimit të legjislacionit kundër dhunës në familje ka nevojë të forcohet.

Së dyti, *gratë përballen me diskriminim në marrëdhëniet e punës*. Në 2013, shkalla e papunësisë sipas gjinisë ka qenë 9.3 % për meshkujt dhe 13.7 % për femrat¹¹. Për vitin 2014 shkalla e papunësisë për

7 INSTAT, Vrojtım Kombëtar me bazë popullatën, “Dhuna në Familje në Shqipëri”, 2013, fq.33.

8 http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_STATISTIKOR_2012.pdf

9 http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_STATISTIKOR_2013.pdf

10 http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_2014_FINAL.pdf

11 Fletore Zyrtare nr.187/2014, Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr.806, datë 26.11.2014, fq.10195.

femrat është rritur në masën 15.5% ¹². Në krahasim me vitin 2013, papunësia është rritur me 1.8%. KMD ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë për shkak të gjinisë, qoftë nga organet e administratës shtetërore ashtu edhe nga subjektet private.

Së treti, në fushën e të mirave dhe shërbimeve, gratë përballen me pabarazi dhe forma të drejtpërdrejta e të tërthorta diskriminimi. Diskriminimi në ofrimin e shërbimeve, furnizimi me ujë të pijshëm dhe energji elektrike, ka sjellë në vëmendjen e KMD-së, nevojën për një rishikim të kontratave tip të hartuara nga entet rregullatore, sidomos dispozitat mbi “*klientin familjar*”, duke përcaktuar në mënyrë të qartë kush përfshihet në këtë koncept. Për këtë qëllim KMD i ka dërguar rekomandim kompanisë CEZ Shpërndarje Sh.a, për rishikimin e kontratës tip, me qëllim shmangien e trajtimit të pabarabartë mes burrave dhe grave në ofrimin e shërbimit të furnizimit me energji elektrike¹³. Përmes këtij rekomandimi, KMD synon që vendimet që janë marrë në lidhje me çështjen konkrete, të kenë një rëndësi strategjike dhe të ndryshojnë, jo vetëm situatën në të cilën ndodhet një grua, por situatën e grave dhe vajzave si grup gjinor. Nga shqyrtimi i ankesave nga KMD rezulton se *objekti i ankesave me pretendim diskriminimin për shkak të gjinisë, përgjithësisht ka qenë mosrespektimi i të drejtave në fushën e të mirave dhe shërbimeve si nga institucionet publike ashtu dhe subjektet private.*

Së katërti, aksesit i grave në përfitimet nga skemat sociale dhe ekonomike, lë për të dëshiruar. Vitet e fundit janë ndërmarrë masa pozitive për fuqizimin e grave, kryesisht në sektorin ekonomik. Megjithatë vihet re se sa më të mëdha bëhen ndërmarrjet, aq më shumë ulet përqindja e femrave që i drejtojnë ato. Vetëm 14,4% e ndërmarrjeve me 50 e më shumë të punësuar menaxhohen nga femrat, ndërkohë që 29% e ndërmarrjeve me 1-4 punëtorë drejtohen nga femrat, që përgjithësisht janë dyqane veshjesh, ose tregtimi ushqimor, parukeri, estetikë etj. Numri më i madh i femrave në nivele drejtuese është mbizotërues në kryeqytet. 30,4% e ndërmarrjeve në Qarkun e Tiranës menaxhohen nga femrat, ndërsa përqindja më e ulët është në Qarkun e Kukësit, me 15,1%. Femrat kanë qenë aktive në biznes edhe gjatë vitit të kaluar. Sipas të dhënave nga INSTAT, 29,3% e ndërmarrjeve të krijuara gjatë vitit 2013 menaxhohen nga femrat. Së fundmi Qeveria ka hartuar “*Planin e veprimt për sipërmarrjen e grave në Shqipëri, 2014-2020*”. Ky plan parashikon, ndër të tjera, hartimin e projekt-vendimit “Për krijimin e fondit në mbështetje të grave sipërmarrëse”, ku mbështetja parashikohet për një periudhë zbatimi për 4 vjet, me vlerë totale 30.000.000 (tridhjetë milionë) lekë. Zbatimi i skemës filloi në vitin 2014 me vlerë 2.500.000 lekë. Sakaq, Shqipëria gjendet e 77-a në listën e 108 vendeve të anketuara nga Organizata Ndërkombëtare për Punonjësit, ILO, për përfaqësimin e femrave në drejtim, me rreth 22.5% të grave në

12 <http://www.instat.gov.al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs.aspx>

13 Rekomandimi i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi drejtuar Entit Rregullator të Energjisë, për rishikimin e kontratës tip mbi “*Kushtet e përgjithshme të kontratës së furnizimit me energji elektrike për klientët familjarë*”.

postet menaxheriale. Gjithashtu bëhen të ditura shifrat e vendeve si Serbia, e renditur në vendin e 60, me 29.1%, Kroacia e 66-a, me 27,6%, e ndjekur nga Mali i Zi, me 27.3%. Greqia mban vendin e 71-të në rankimin botëror, me 25.8%, e ndjekur nga Italia fqinje, me 25,1%.

Ndërkohë që gratë nuk arrijnë të kenë përfaqësinë e duhur në postet menaxheriale, numri i tyre në poste të mesme është rritur shumë në 20 vitet e fundit. Këtë përfundim e ka nxjerrë studimi më i fundit i Organizatës Ndërkombëtare për Punonjësit (ILO). Duke iu referuar grave në biznes dhe menaxhim, në 80 nga 180 shtete ku është zhvilluar studimi, të dhënat tregojnë se përqindja e grave në postet menaxheriale është rritur gjatë këtyre viteve të fundit.

Megjithatë aksesit i grave në kredi, ndihma hipotekore dhe forma të tjera të kreditit financiar është ende i ulët. Kryesisht, kërkesa për kredi dhe huamarrje është tipike e meshkujve¹⁴. Ata janë individët që veprojnë me cilësinë e kryefamiljarëve, duke vështirësuar pozitën e femrave në marrjen e kredive. Aksesit i kufizuar i grave, në format e kreditit financiar, është i lidhur ngushtësisht edhe me një praktikë të përhapur në shoqërinë tonë, ku prona regjistrohet më së shumti në emër të mashkullit, i cili vepron edhe në cilësinë e kryefamiljarit. Pikërisht për aksesin e grave në prona, hua dhe kredi, është realizuar në vitin 2012 nga UN Women, në bashkëpunim me Ministrinë e Drejtësisë, një studim mbi të drejtat pronësore të grave në Shqipëri, në të cilin është konstatuar e njëjta problematikë: “... *E drejta për pronë është një e drejtë themelore. Të dhënat tregojnë se në praktikë kjo e drejtë nuk gejn zbatim të barabartë për burrat dhe gratë. Ndodh që të afërmit e tyre, familjarët, ose autoritet shtetërore u cënojnë këto të drejta. Madje dhe vetë gratë i mohojnë vetvetes të drejtat e tyre dhe nuk i kërkojnë ato. Prandaj ndërgjegjësimi i tyre për të kërkuar të drejtat që u njeh ligji mbi pronën mbetet një detyrë për të gjithë...*”¹⁵.

KMD ka ngritur shqetësimin se pavarësisht arritjeve në shfuqizimin e ligjeve diskrimuese ende mbetet për të bërë në këtë drejtim. Ligji Nr. 9355, datë 10.03.2005, “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”, në nenin 4 pika 10, vendos një kriter diskriminues bazuar në gjininë e personit përmes përkufizimit që bën për termin “*Kryetar të familjes*”, duke vendosur babain në krye të hierarkisë, për t’u cilësuar kryetar familje e për pasojë edhe si personi që përfiton ndihmën ekonomike. Sipas renditjes që bën ky ligj, automatikisht *kryefamiljar është burri* dhe vetëm në mungesë të tij radha kalon tek grua-nëna. Komisioneri në zbatim të kompetencave të tij, ka përgatitur rekomandimet përkatëse për ta sjellë këtë

14 Studim i kryera nga Qendra Shqiptare për Studime Ekonomike (ACER) dhe nga Shoqata e Grave Afariste dhe Profesioniste në vitin 2006. Sipas studimit të SHGAP konkludohet se gratë që kanë marrë kredi nga bankat kanë hasur pengesa. Pengesat kanë qenë të lidhura me biznesin të cilin ato zhvillojnë [81,3%]; me përgatitjen e plan biznesit [76,7 %], me përgatitjen e dokumenteve bankarë [72.7%] dhe me termat e kolateralit [70%].

15 Të drejtat pronësore dhe grua. Broshurë informuese. Tiranë, 2014

ligj në përputhje me Ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”¹⁶. Kjo çështje është konstatuar edhe në Vërejtjet Përmbyllëse të Komitetit mbi Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, i cili ka bërë thirrje për fuqizimin e përdorimit të masave të përkohshme dhe të veçanta, në pajtim me Nenin 4, paragrafi 1, të Konventës CEDAË.

Ky Komitetet ka rekomanduar që: *“Masat e përkohshme dhe të veçanta të zbatohen me qëllim që të sigurojnë barazinë e grave dhe burrave në mundësimin e pasurisë, kapitalit dhe kredive, shërbimeve të kujdesit shëndetësor, strehimit dhe në përgjithësi të gjithë përbërësit e një standardi të përshtatshëm të jetesës, veçanërisht në lidhje me gratë që u përkasin grupeve të privuara, duke përfshirë gratë dhe vajzat që u përkasin minoriteteve gjuhësore dhe etnike, gratë e moshuara, gratë me aftësi të kufizuara, dhe gratë që banojnë në zonat rurale dhe të largëta...”*¹⁷.

Së pesti, KMD ka ndjekur me vëmendje hapat e ndërmarrë në lidhje me rritjen e pjesëmarrjes së grave në politikë dhe vendimmarrje dhe ka vlerësuar edhe më herët si të domosdoshme nevojën për ndryshime në kuadrin ligjor. Ligji nr.9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”, sanksionoi kuotën gjinore, me qëllim përfaqësimin e barabartë gjinor në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe institucionet e tjera publike. Megjithë angazhimin për vendosjen e kuotës gjinore, sipas parashikimeve në nenin 67/6 të Kodit Zgjedhor, në vitin 2013 në Legjislaturën e VIII-të të Kuvendit, gratë janë të përfaqësuara në nivelin 18%¹⁸. Për vitin 2014, numri i grave u rrit në 21 % për shkak të vakancës (neni 64/6 Kodi Zgjedhor)¹⁹.

Në vitin 2009, Parlamentin Shqiptar u zgjodhën 23 gra, ndërkohë që në vitin 2005 në Kuvendin e Shqipërisë kishte vetëm 10 gra deputete. Kemi një rritje nga 7.1 % në 16.4 %. Vendi që mbanin kandidatet gra në listë influenconte suksesin e tyre.²⁰ Në zgjedhjet parlamentare të 23 qershorit 2013, u zgjodhën 25 gra deputete nga 140 gjithsej, ose 18%, me një rritje prej 11% në krahasim me vitin 2005 dhe gati 2% në krahasim me vitin 2009. Kjo shifër tregon progres në përfaqësimin e grave në politikë, megjithëse duhen hapa të mëtejshëm për të garantuar barazinë reale midis burrave dhe grave. Duhet theksuar fakti se, me gjithë angazhimin për vendosjen e kuotës gjinore, sipas parashikimeve në nenin 67/6 të Kodit Zgjedhor, në praktikë një parashikim i tillë tregoi se kishte një boshllëk ligjor. Nisur nga kjo, KMD ka

16 Raporti Vjetor i KMD, 2014

17 Vërejtje Përmbyllëse të Komitetit mbi Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, par.23, Sesioni i dyzetëegjasthtë 12- 30 korrik 2010.

18 Femra dhe Meshkuj në Shqipëri 2013, Botim i INSTAT.

19 Fletore Zyrtare nr.187/2014, Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr.806, datë 26.11.2014, fq.10189.

20 Raporti Përfundimtar i Misionit të OSBE/ODIHR-it për Vëzhgimin e Zgjedhjeve “Zgjedhjet Parlamentare, 28 qershor 2009”

dërguar Rekomandim për rishikimin e këtij neni dhe zbatimin e qëllimit për të cilin është parashikuar kjo masë pozitive në Kodin Zgjedhor²¹. Formula e vendosur për listat shumë emërore të kandidatëve *“të paktën tridhjetë për qind e listës shumëemërore dhe një në tre emrat e parë të listës shumëemërore duhet t’i përkasë secilës gjini”*, nuk ka garantuar respektimin e kuotës gjinore prej 30%. Lidhur me këtë problematikë dhe më gjerë, Komisioneri përgatiti dhe i dërgoi Kuvendit të Shqipërisë një rekomandim legjislativ, gjatë muajit qershor të vitit 2014. Ndryshimet e bëra së fundmi në Kodin Zgjedhor, me ligjin nr. 31/2015, datë 02.04.2015, në nenin 67, pika 6 përcakton: *“Për çdo zonë zgjedhore, të paktën tridhjetë për qind e listës shumëemërore dhe një në tre emrat e parë të listës shumëemërore duhet t’i përkasë secilës gjini. Subjekti paraqitës i listës deklaron vendet, sipas kuotës gjinore, me qëllim zbatimin e përjashtimit, sipas pikës 2 të nenit 164 të këtij Kodi. Për zgjedhjet e organeve të qeverisjes vendore, për çdo këshill bashkie, një në çdo dy emra të njëpasnjëshëm në renditje duhet t’i përkasë së njëjtës gjini. Subjekti paraqitës i listës deklaron vendet, sipas kuotës gjinore, me qëllim zbatimin e përjashtimit, sipas paragrafit të dytë të pikës 2, të nenit 164 të këtij Kodi”*. Po ashtu neni 164, pika 2, lidhur me kalimin e mandateve parashikon: *“Mandati i ndërprerë i deputetit ose i anëtarit të këshillit të bashkisë i kalon kandidatit vijues të listës së të njëjtës parti politike në zonën zgjedhore përkatëse. Në përjashtim nga ky rregull, kur vakanca i përket një mandati të fituar sipas pikës 6 të nenit 67, ajo plotësohet nga kandidati i parë në listë i gjinisë përkatëse, pavarësisht renditjes në listë. Emrat e tjerë të asaj gjinie ngjiten në listë duke marrë renditjen e kandidatit paraardhës të së njëjtës gjini. Ky rregull nuk aplikohet kur emrat e gjinisë përkatëse kanë shteruar”*.

Nga të dhënat e paraqitura në botimin e INSTAT, “Femra dhe Meshkuj në Shqipëri 2013”, lidhur me pjesëmarrjen e gruas në vendimmarrje, vihet re tendenca që me rritjen e pozicionit apo nivelit drejtues, kemi një zvogëlim të pjesëmarrjes së grave në pozicione drejtuese. Kështu, nga 55 ambasadorë vetëm 6 janë femra, kurse 49 janë meshkuj; nga 13 Rektorë vetëm 1 është femër, kurse 12 janë meshkuj; gjyqtarët dhe prokurorët meshkuj janë më të shumtë në numër se sa gjyqtarët apo prokurorët femra, dhe diferenca rritet me rritjen e niveleve drejtuese; të gjithë anëtarët e Këshillit të Lartë të Drejtësisë janë meshkuj (15); dhe raporti gjinor i anëtarëve të Gjykatës së Lartë është 12 meshkuj dhe 4 femra.

21 Rekomandim i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për ndryshime në ligjin nr. 10 019, datë 29.12.2008 “Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”, ndryshuar me ligjin nr. 74/2012

3. VEPRIMATRIA E KMD NË MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI GJINOR

3.1 Kompetencat e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) është krijuar dhe funksionon në zbatim të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i cili është në përputhje me Direktivat e BE në fushën e mosdiskriminimit, ku përfshihen:

- Direktiva e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000 për “*Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike*”;
 - Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “*Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës*”;
 - Direktiva e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “*Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime*”;
- Direktiva e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “*Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës*”. Ky ligj ka për qëllim të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit si dhe të sigurojë mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje që nxit diskriminim.

Në këtë aspekt, miratimi i ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” është vlerësuar si hap pozitiv në procesin e përafrimit të legjislacionit të brendshëm me *acquis*, si dhe kuadri institucional për të drejtat e njeriut është përforcuar, përmes krijimit të një organi të barazisë. KMD, si institucion i posaçëm që garanton në nivel kombëtar promovimin, analizën, monitorimin dhe mbështetjen e trajtimit të barabartë të individëve, gjithashtu ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me standartet europiane. Në këtë kontekst, theksojmë Direktivën e Parlamentit Evropian dhe Këshillit Evropian 2006/54/KE, në nenin 20 të së cilës parashikohet *detyrimi i vendeve anëtare për ngritje organeve të barazisë të individëve*.

Në këtë nen parashikohen edhe kompetencat kryesore që duhet të gëzojnë këto organe të barazisë dhe konkretisht:

- Të ofrojnë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre në lidhje me diskriminimin;
- Të kryejnë sondazheve të pavarura në lidhje me diskriminimin;
- Të publikojnë raporte dhe japin rekomandime për çdo çështje që lidhet me diskriminimin;

Kompetencat e KMD janë parashikuar në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”.

Sipas parashikimeve të këtij neni, KMD gëzon një sërë kompetencash, që shkojnë përtej parashikimeve të Direktivës 2006/54/KE. Në rast se do të kryenim një studim krahasues midis kompetencave të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe kompetencave të parashikuara në nenin 20 të Direktivës 2006/54/KE do të arrinim në klasifikimin e mëposhtëm:

Kompetenca të KMD-së janë parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe kanë për qëllim *ofrimin e ndihmës për viktimat* dhe ndjekjen e ankesave të tyre në lidhje me diskriminimin, përkatësisht:

- të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;
- të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;
- të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji; - të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;
- me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtojë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji;

Kompetenca të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe që kanë për qëllim *kryerjen e sondazheve të pavarura* në lidhje me diskriminimin:

- të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;
- të monitorojë zbatimin e këtij ligji;

Kompetenca të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe që kanë për qëllim *publikimin e raporteve dhe dhënien e rekomandimeve* për çdo çështje që lidhet me diskriminimin:

- t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;
- të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

- të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;

Kompetenca të KMD-së të parashikuara në nenin 32 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe që kanë për qëllim *rritjen e ndërgjegjësimit*:

- të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara;
- t’i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin; - të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;
- të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;
- të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji. KMD është person juridik publik i pavarur në ushtrimin e detyrës së tij si dhe autoriteti përgjegjës në Shqipëri, i cili garanton mbrojtjen e subjekteve nga diskriminimi apo nga sjellje që nxit diskriminimin. Kuadri ligjor mbi të cilin mbështetet organizimi, funksionimi dhe veprimtaria e Komisionerit bazohet në Kushtetutën e RSH, legjislacionin e brendshëm dhe aktet ndërkombëtare që parashikojnë parimin e mosdiskriminimit.

Nga praktika e zbatimit të ligjit nr.10221, datë 4.2.2010, “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, vit pas viti po vihet re një ndërgjegjësim më i madh i publikut të gjerë dhe grupeve të veçanta mbi mjetet ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi. Kjo gjë reflektohet edhe në rritjen e numrit të ankesave të regjistruara në KMD, si edhe në zbatimin e ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*” edhe në gjykata.

Megjithatë, ndërgjegjësimi i popullsisë, mbetet ende një prioritet në rritje nga ana e KMD.

Vlen të theksojmë se rritja e numrit të ankesave të paraqitura pranë Zyrës së KMD theksohet edhe në Raport Progresin për Shqipërinë për vitin 2014, i cili shprehet se: “*Në fushën e anti-diskriminimit, numri i ankesave të trajtuara nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) u rrit nga 107 ankesa në 2012 në 256 ankesa në 2013, ndërsa numri i hetimeve të nisura ex-officio nga KMD është rritur nga 16 në 2012 në 31 në vitin 2013*”. Por referuar në këtë raport “*Niveli i ndërgjegjësimit publik për ligjin dhe i mekanizmit të ankesës mbetet i ulët*”²².

22 Progres raporti 2014 për Shqipërinë që shoqëron komunikatën e Komisionit për Parlamentin Europian, Këshillin, Komitetit Ekonomik dhe Social Europian si dhe Komitetin e Rajoneve. I vlefshëm në ëëbsitin e Ministrisë së Integritimit www.integrimi.gov.al

Në lidhje me situatën e diskriminimit në Shqipëri rezulton se, përfaqësues të grupeve të ndryshme si komuniteti rom dhe egjiptian, persona me aftësi të kufizuara, gra, përfaqësues të komunitetit LGBT, etj. përballen me forma të ndryshme të diskriminimit. Në kontekstin e diskriminimit ndaj grave dhe vajzave në vendin tonë, forma më e shfaqur e tij mbetet *diskriminimi për shkak të gjinisë*.

Referuar individëve që janë ankuar pranë KMD-së, numri i ankesave me pretendim për diskriminim për shkakun gjinor është relativisht i vogël, krahasuar me shkaqet e tjera të diskriminimit të pretenduar, megjithëse raporti i ankuesve është pothuajse i njëjtë²³.

Vlen të theksohet fakti se numri i ankesave me pretendim “diskriminim për shkak të gjinisë” është i vogël, megjithatë kjo nuk e përjashton faktin se viktimat në pjesën dërrmuese të rasteve të marra në shqyrtim, qofshin ato edhe shkaqe të ndryshme, janë më shumë gra.

3.2. Raste konkrete të trajtuara nga KMD

Gjatë vitit 2014

- **Ankuesja S.Ç** ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën me dt. 14/11/2011, ku pretendon se diskriminohet nga Drejtori ekzekutiv dhe drejtoresha e shkollës së një institucioni privat arsimor.

Në ankesë pretendohet për diskriminim për shkak të gjinisë, si dhe për shkak të denoncimit nga ana e saj të drejtuesve për afera korruptive. Ankesa është trajtuar në fushën e punësimit. Ankuesja shprehet se ka bërë denoncime për afera korruptive në institucionin ku është e punësuar. dhe për këtë shkak ankuesja pretendon se diskriminohet me mënyra të diferencuar dhe të pafavorshme. Gjate shqyrtimit të kësaj ankese u vunë re edhe elementë të diskriminimit gjinor. Përfaqësuesja ligjore e institucionit privat H.F, pohon në seancën dëgjimore se: *“Në shkollën tonë punonjëset femra duhet të veshin uniformë, ndërsa punonjësit meshkuj nuk kanë uniformë mësuesve meshkuj nuk u është kërkuar uniforma, pasi i kërkohet vetëm disa prej tyre”*, ndërkohë me dt.16 Mars 2011 drejtore e shkollës, zv/drejtoresha dhe shefja e departamentit, i kanë propozuar Drejtorit të Përgjithshëm masë disiplinore “vërejtje me shkrim” për mësuesen S.C. me argumentet: *“Nga data 06.09.2010 zhvillon mësim pa përparëse në kundërshtim me rregulloren e brendshme të Institutit dhe*

23 Gjatë vitit 2010, që korrespondon edhe me vitin e krijimit të institucionit, KMD nuk ka patur të regjistruar në mënyrë specifike ankesa me objekt diskriminim për shkak të gjinisë. Kjo lidhet edhe me faktin se Zyra e Komisionerit, sapo ishte hapur dhe ishte në fillimet e funksionimit të tij . Mbështetur në ankesat e ardhura gjatë vitit 2011, gjithsej 15 të tilla, KMD ka konstatuar dy raste diskriminimi për shkak të gjinisë . Në vitin 2012, 4% e ankesave të shqyrtuara nga KMD kanë qenë me objekt diskriminim për shkak të gjinisë . Ndërsa në vitin 2013 kemi një rritje me 20% të ankesave, gjithsej 5 të tilla, ku shkak i diskriminimit ishte ai gjinor .

Udhëzimit përkatës nga MASH, për paraqitjen e personelit të shkollës në mjediset shkollore”. Nga kjo, KMD ka konstatuar trajtimin e pabarabarte gjinor i mësuesve të shkollës nga drejtuesit e saj.

Lidhur me këtë çështje, KMD ka dhënë vendim diskriminimi dhe rekomandim, të cilat nuk janë zbatuar nga institucioni privat arsimor. Kështu, në zbatim të procedurave të parashikuara nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, KMD ka vendosur sanksion me gjobë, ndaj institucionit arsimor. Ky i fundit e ka kundërshtuar sanksionin e vendosur nga KMD në gjykatë. Nga gjykimi i shkallës së parë është vendosur lënia në fuqi e sanksionit me gjobë. Ky vendim pasi është apeluar është rikthyer për gjykim në Gjykatën e Shkallës së Parë.

-Shtetësja A.Ç ka paraqitur ankesë pranë zyrës së Komisionerit në të cilën pretendon se për shkak të gjinisë, gjendjes martesore dhe civile është diskriminuar nga kompania CEZ Shpërndarje sh.a Tiranë. Ankuesja shpjegon se ishte në proces divorci me ish bashkëshortin dhe kontrata e furnizimit me energji elektrike të banesës bashkëshortore ku jetonte së bashku me vajzat e saj ishte në emër të ish bashkëshortit. Ish bashkëshorti në mënyrë që të viresh në posedim të banesës ka kërkuar nga CEZ pezullimin e përkohshëm të kontratës duke përdorur hapësirën që krijon kontrata e furnizimit me energji elektrike, duke arritur që nëpërmjet mungesës së energjisë elektrike të bënte të pabanueshme banesën. CEZ Shpërndarje sh.a ka vepruar menjëherë në përgjigje të kësaj kërkesë, duke bërë ndërprerjen e furnizimit me energji elektrike duke lënë pa energji banesën. Komisioneri ka vlerësuar se parashikimi i kontratës tip i kompanisë CEZ përmban një problematikë në lidhje me mungesën e përkufizimit të saktë të termit “klient familjar” dhe zbatimit korrekt të tij. Kështu, kategoria “klient familjar” e parashikuar nga vetë kontrata si kategori e veçantë, përfshin klientin që është pjesë e një familjeje si përfitues të shërbimit jo një individ të vetëm. Në dukje kontrata për klientët familjarë paraqitet neutrale për sa i përket se kush është kryefamiljari, por nga ana tjetër në realitetin shqiptar dihet që me këtë “rol” janë veshur përgjithësisht kryefamiljarët meshkujt.

Në përfundim, Komisioneri ka vlerësuar se qëndrimi i kompanisë CEZ Shpërndarje, Tiranë ka qenë diskriminues, pasi ky subjekt nuk ka mbajtur parasysh faktin se në këtë banesë, banojnë ish bashkëshortja shtatzënë dhe fëmijët e saj, të cilët kanë të drejtën për tu furnizuar me energji elektrike, në kushtet kur nuk ka pasur një titull ekzekutiv që të urdhëronte lirimin e banesës. Më veprimet e saj CEZ Shpërndarje, Tiranë ka bërë trajtim të diferencuar në trajtimin e kontratës gjë që ka përmbushur kërkesën e ish bashkëshortit për nxjerrjen nga banesa të ish bashkëshortes dhe zotërimit të banesës. Në këtë vendim Komisioneri ka rekomanduar që CEZ Shpërndarje, Tiranë, të marrë të gjitha masat për furnizimin me energji elektrike të banesës.

Në këtë vendim Komisioneri ka konstatuar diskriminimin e tërthortë të shtetases A.Ç nga Enti Rregullator i Energjisë pasi kontrata e furnizimit me energji elektrike për konsumatorët familjarë e miratuar nga ky institucion nuk parashikon aksesin e barabartë që duhet të kenë bashkëshortët apo ish bashkëshortët, si

dhe nuk parashikon trajtim të veçantë për gratë shtatzëna dhe fëmijët në përfitim të shërbimit të furnizimit me energji elektrike. Në vitin 2014 Komisioneri ka rekomanduar rishikimin e përmbajtjes së kontratës për konsumatorët familjarë nga ana e ERE.

KMD u vu në dijeni nga publikimet në media, mbi pretendimin për keqtrajtimin psikologjik të tre grave të dhunuara, të cilat kanë banuar pranë Qendrës Kombëtare të Viktimave të Dhunës në Familje dhe aktualisht e kanë braktisur Qendrën, si pasojë e dhunës psikologjike të ushtruar mbi to nga ana e drejtoreshës së kësaj qendre. Pranë kësaj qendre, niveli i sigurisë është konsideruar i mjaftueshëm vetëm në kufizimin e telefonatave me familjen²⁴ dhe “sekuestrimin” e celularëve të përfitueseve për të mos komunikuar me të afërmit, ndërkohë që ato janë të lira të dalin nga institucioni, të punojnë apo të shoqërojnë fëmijët në shkolla.

Përfitueseve pranë Qendrës Kombëtare të Trajtimit të Viktimave të Dhunës në Familje nuk u ofrohet ndihmë psikologjike nga ana e një psikologu, pavarësisht se ato e kanë jashtëzakonisht të nevojshme një ndihmë të tillë, si pasojë e dhunës fizike dhe asaj psikologjike që është ushtruar mbi to, nga bashkëshortët e tyre.

Shërbimet psikologjike janë parashikuar si shërbime shtesë që mund të ofrohen për këtë Qendër, në bazë të Standartit 1, të Vendimit nr. 505, datë 13.07.2011, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e standarteve të Shërbimeve të Përkujdesit Shoqëror për viktimat e dhunës në familje, në qendrat rezidenciale, publike dhe jopublike”. Shumë prej përfitueseve në këtë qendër janë palë në procese gjyqësore për zgjidhje martese apo për lëshim urdhër mbrojtjeje nga gjykata, ndërkohë që asistenca ligjore nga Qendra mungon, për vetë faktin se në organikën e kësaj qendre nuk parashikohet pozicioni “jurist”. Pavarësisht gjendjes tepër të rëndë ekonomike të tyre, përfitueset paguajnë avokatë, ndërkohë që ekzistenca e juristit të Qendrës mund t’i shmangte këto vështirësi. Sërisht vlen të përmendim faktin se edhe shërbimet juridike janë parashikuar si shërbime shtesë që mund të ofrohen për këtë Qendër, në bazë të Standartit 1, të Vendimit nr. 505, datë 13.07.2011, të Këshillit të Ministrave “Për miratimin e standarteve të Shërbimeve të Përkujdesit Shoqëror për viktimat e dhunës në familje, në qendrat rezidenciale, publike dhe jopublike”. Fëmijët e përfitueseve pranë Qendrës Kombëtare të Trajtimit të Viktimave të Dhunës, janë përjashtuar nga gëzimi i të drejtave të tyre për t’u trajtuar njëjloj si fëmijë të tjerë jashtë kësaj Qendre, për shkak të gjendjes në të cilën ndodhen nënat e tyre. Edhe pse, nëpërmjet strukturës organike të miratuar me Urdhërin nr. 36, datë 18.03.2011, të Kryeministrit, fëmijëve të kësaj qendre u janë dhënë të gjitha mundësitë që të gëzojnë të njëjtat të drejta me fëmijët e tjerë jashtë Qendres, duke iu vënë në dispozicion të tyre 2 edukatore, këto të fundit nuk janë të disponueshme për ta, dhe rolin e tyre e luajnë shpesh here punonjësja sociale apo kujdestaret.

24 Përfitueset pohojnë se u lejohej vetëm një telefonatë në muaj me familjarët, e cila survejohej nga persona të ngarkuar nga drejtuesja e institucionit.

Pasi shqyrtoi të gjitha provat e mbledhura prej tij, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, vendosi:

- 1. Konstatimin e diskriminimit për shkak të gjendjes shoqërore të përfitueseve që banojnë pranë Qendrës Kombëtare të Trajtimit të Viktimave të Dhunës në Familje.*
- 2. Konstatimin e diskriminimit për shkak të përkatësisë prindërore të fëmijëve të përfitueseve që banojnë pranë Qendrës Kombëtare të Trajtimit të Viktimave të Dhunës në Familje.*
- 3. Rekomandoi marrjen e masave të menjëhershme nga institucionet kompetente, për t'iu siguruar këtyre përfitueseve asistencën ligjore, psikologjike dhe nivelin e mjaftueshëm të sigurisë për jetën dhe shëndetin e tyre.*
- 4. Rekomandoi marrjen e masave të menjëherëshme nga institucionet kompetente, për t'iu siguruar fëmijëve që banojnë në këtë qendër, trajtim të përshtatshëm edukativ dhe përkujdesjen e mjaftueshme me kohë të plotë, nga ana e personave përgjegjës të ngarkuar për të kryer këtë detyrë. Institucioni ka reaguar menjëherë përmes zëvendësimit të Drejtores së Qendrës me një person të diplomuar si punonjëse sociale, përmirësimit të rregullores së funksionimit dhe ofrimit korrekt të shërbimeve të parashikuara.*

- **Shtetësja E. H** në ankesën e depozituar pranë Komisionerit, pretendon diskriminim për shkak të gjinisë, shtatzënisë dhe gjendjes shëndetësore, nga ana e Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k. E. H. ka punuar në pozicionin e financieres pranë Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k., që prej datës 18.04.2012. Ndërmjet E.H në pozicionin e punëmarrëses dhe Shoqërisë “Protec Shoes” sh.p.k. në pozicionin e punëdhënësit ka qenë lidhur një kontratë pune me afat të caktuar, deri në datën 02.07.2013.

Ankuesja pretendon se përfaqësuesi shqiptar i firmës së sipërpërmendur fillimisht i ka komunikuar se kontrata e saj e punës përfundonte në datën 02.07.2013 dhe se ajo nuk do të ripërtërihej më.

Pra, E.H nuk do të ishte më në punë, vetëm 2 ditë pasi ajo kishte lindur fëmijën e saj dhe ishte ende në maternitet, fakt që e ka rënduar së tepërmi gjendjen shëndetësore të lehonës. Më pas, në muajin maj 2013, ankueses i është komunikuar zyrtarisht fakti, se kontrata e saj nuk do të rinovohej më, pas përfundimit të afatit të caktuar në të, dmth pas datës 02.07.2013. Ndërkohë, E.H. ishte me raport barrë-lindjeje, pas një procesi lindjeje tepër të vështirë dhe të shoqëruar nga gjendje shëndetësore jo e mirë e lehonës dhe e fëmijës së sapolindur.

Në bazë të rezultateve të hetimeve, Komisioneri vendosi konstatimin e diskriminimit, përmes shkeljes së nenit 147 të Kodit të Punës ²⁵, për shkak të gjinisë të E. H, nga ana e Shoqërisë “Protec Shoes” Shpk, si dhe bëri

25 Neni 147 Kodi i Punës parashikon se: 1. Punëdhënësi nuk mund të zgjidhë kontratën në kohën kur, sipas legjislacionit në fuqi, punëmarrësi kryen shërbimin ushtarak, përfiton pagesë paaftësie të përkohshme në punë nga punëdhënësi ose sigurimet

rekomandimet përkatëse, të cilat u zbatuan nga subjekti në fjalë.

Aktualisht çështja është në proces gjyqësor, nga ana e znj. E.H, e cila ka kërkuar dëmshpërblim nga ana e shoqërisë “Protec Shoes” Shpk, ndërsa KMD është thirrur si palë e tretë. Gjykimi është në proces nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor, Krujë.

-Shtetësja E.Zh ka paraqitur ankesë pranë zyrës së Komisionerit në të cilën pretendon se për shkak të shtatzanisë, përgjegjësisë prindërore dhe gjendjes shëndetësore është diskriminuar nga punëdhënësi banka Credit Agricole sh.a. Subjekti ankues shpjegon se në përfundim të raportit mjekësor leje lindje, ka kërkuar për të shfrytëzuar pushimet vjetore të më shumë se një viti, të cilat nuk i janë miratuar nga punëdhënësi edhe përpara se të merrte lejen e lindjes. Banka Credit Agricole në përgjigjen e saj ka informuar Komisionerin se për shkak të mbingarkesës në punë kërkesa e punonjësës për të shfrytëzuar lejet vjetore të mbartura është refuzuar. Komisioneri ka vlerësuar se drejtuesit e bankës me refuzimet e përsëritura të dhënies së pushimeve vjetore punonjësës me arsyetimin se duhet të paraqitet në punë dhe pastaj të diskutohet koha e duhur për marrjen e lejes, përbën një trajtim të diferencuar në raport me standardin që është parashikuar në Kodin e Punës dhe kontratën individuale të punonjësve si dhe me punonjësit e tjerë të bankës.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës KMD ka konstatuar diskriminimin e shtetases E.Zh, për shkak të shtatzanisë në fushën e punësimit. Në këtë vendim Komisioneri ka rekomanduar punëdhënësin për dhënjen e lejes vjetore për E.Zh. Aktualisht çështja është në gjykim nga ana e Gjykatës së Apelit, Tiranë.

- **Shtetësja V.M** ka paraqitur ankesë kundër Drejtorisë së Shëndetit Publik Mat, në të cilën pretendon diskriminim për shkak të bindjeve politike. Në mbështetje të pretendimeve të saj, V.M ka vënë në dispozicion të KMD, shkresën nr. 167, datë 20.05.2014 të Drejtorisë së Shëndetit Publik Mat, nëpërmjet së cilës Drejtoria ka urdhëruar: “- *Largimin e menjëhershëm të V. M politikisht nga Drejtoria e Shëndetit Publik Mat. - Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë*”.

Ankuesja shpjegon se Drejtori i institucionit ka urdhëruar largimin e menjëhershëm nga puna të saj pa asnjë referencë ligjore, por për motive të pastra politike. Drejtoria e Shëndetit Publik, Mat me gjithë afatin kohor që kishte në dispozicion nuk ka sjellë asnjë fakt që të hedhë poshtë pretendimet e ankueses dhe të vërtetojë se trajtimi ndryshe i saj ka ardhur për shkaqe të arsyeshme dhe jo për shkak të bindjeve politike të V.M.

shoqërore, për një periudhë deri në një vit, si dhe kur punëmarrësi është me pushime të dhëna nga punëdhënësi.2. Kur zgjidhja e kontratës behet para se punëmarrësi të thirret në shërbimin ushtarak, të jete me paafësi të përkohshme në punë ose të jete me pushime të dhëna nga punëdhënësi dhe afati i njoftimit nuk ka përfunduar, ky afat pezullohet për periudhën e kryerjes së shërbimit ushtarak, të paafësisë së përkohshme në punë ose të pushimeve të dhëna nga punëdhënësi dhe rifillon pas përfundimit të kësaj periudhe”.

Komisioneri ka vlerësuar se urdhri për largimin nga puna të V.M për shkak të bindjes politike ishte një rast flagrant i shkeljes së dinjitetit, të të drejtave dhe lirive themelore të individit të sanksionuara dhe në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë dhe mosndëshkimi i një sjellje diskriminuese kaq të hapur, do të minonte rëndë arsyen e vetë ekzistencës së ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

Në përfundim, Komisioneri ka vendosur konstatimin e diskriminimit të V.M, nga ana e Drejtorisë së Shëndetit Publik Mat, për shkak të bindjes politike dhe ka rekomanduar kthimin e V.M në vendin e punës.

Me Vendimin nr.460, datë 04.11.201, Drejtoria e Shëndetit Publik, Mat, ka informuar Komisionerin për zbatimin e rekomandimit duke rikthyer në detyrë shtetasen V.M.

- **Ankuesja I.K** pretendonte diskriminim nga katedra e Universitetit të Arteve, në të cilën kërkonte të punësohej. Ajo pretendon se është diskriminuar nga ana e Universitetit të Arteve për shkak të ideve, shkrimeve dhe prononcimeve në median vizive dhe atë të shkruar, qëndrime këto me një frymë të lartë të kritikës ndaj qëndrimeve dhe veprimeve të Universitetit të Arteve (UA). Për këtë shkak, ankuesja pretendon se është diskriminuar në fushën e punësimit e për pasojë UA nuk bën shpalljen e vendit të lirë të punës në programin mësimor violinë, në Fakultetin e Muzikës.

Në përfundim të shqyrtimit administrativ, KMD vendosi:

- **Konstatimin e diskriminimit** të ankueses I.K, për shkak të “ideve dhe qëndrimeve kritike”, gjatë marrëdhënieve të punës;
- **Rekomandohet** Dekani i Fakultetit të Muzikës, në Universitetin e Arteve, si personi përgjegjës, të marrë masa për zbatimin e Rregullores Mësimore të Ciklit të Parë të Studimeve, lidhur me zbatimin e rregullave për realizimin e procesit të provimeve, duke përfshirë ankuesen I. K në Komisionet e Provimeve për studentët e saj;
- **Rekomandohet** Universiteti i Arteve, të zbatojë detyrimet e përcaktuara për punëdhënësit në nenin 13 të Ligjit ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’, duke shqyrtuar në mënyrë efektive dhe brenda afateve ligjore çdo ankesë për diskriminim nga punëmarrësit;
- **Rekomandohet** Universiteti i Arteve, që për shqyrtimin në mënyrë efektive të ankesave për diskriminim dhe për të përmbushur kërkesat e nenit 13 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” të parashikojë në aktet e tij të brendshme procedura të përcaktuara qartë për shqyrtimin e ankesave për diskriminim nga punëmarrësit;
- **Rekomandohet** Universiteti i Arteve, të marrë masa që në sezonin e radhës të Stinës Koncertore, të hartojë procedura të qarta lidhur me mënyrën e informimit dhe aplikimit nga ana e personave të interesuar;

- **Pushimin e gjykimit** për pretendimin e ankueses për diskriminim në shpalljen e vendeve të lira të punës, në bazë të nenit 46 të Kodit të Procedurës Civile, pasi kjo mosmarrëveshje është duke u gjykuar nga Gjykata.

E njëjta çështje është shqyrtuar edhe Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, e cila ka marrë vendim për konstatim diskriminimi ²⁶ të paditëses I.K, në fushën e marrëdhënieve të punës nga ana e një enti publik, në lidhje me mos shpalljen e vendit të lirë të punës për shkaqe diskriminuese. Çështja ka kaluar në Gjykatën e Apelit dhe kjo e fundit ka rrëzuar vendimin e Gjykatës së Shkallës së Parë.

- **Shtetësja. L. R**, në ankesën e bërë pranë KMD-së, pretendon se është diskriminuar “për shkak të gjendjes shëndetësore” nga ana e DAR Fier. Ankuesja punonte mësuese në shkollën e mesme “Jakov Xoxa”, Fier. Gjatë pushimeve verore ishte diagnostikuar me kancer në tiroide, gjë për të cilën do bënte ndërhyrje kirurgjikale. Përpara nisjes për kurim jashtë shteti, ankuesja ka respektuar procedurën për njoftimin paraprak dhe vënien në dijeni të drejtorit të institucionit arsimor ku punonte, si dhe të DAR Fier, për arsyet e shkëputjes së saj të përkohshme, nga procesi i mësimdhënies, detyruar për shkak të gjendjes shëndetësore. Gjatë periudhës, kur znj. L.R. ishte me raport-mjekësor dhe po kurohej për sëmundjen e saj jashtë shtetit, DAR Fier i ka shkëputur marrëdhëniet e punës.

Në shkelje të dispozitave të Kodit të Punës dhe legjislacionit në fushën e arsimit, DAR Fier, përmes mosrespektimit të procedurave dhe shkeljeve ligjore, ka vendosur ankuese në pozita të disfavorshme dhe diskriminuese.

Në përfundim të hetimit KMD ka vendosur:

Konstatimin e diskriminimit të L.R, nga ana e Drejtorisë Arsimore Rajonale Fier, për shkak të gjendjes së saj shëndetësore dhe ka rekomanduar DAR Fier, si subjekt që ka konsumuar sjelljen diskriminuese, të marrë masa për rregullimin e pasojave të shkaktuara në dëm të L.R. Rekomandimi i Komisionerit është zbatuar nga DAR Fier, duke rikthyer në punë znj. L.R.

- **Ankuesja L. G**, sqaron se është e punësuar pranë Kompanisë Albpetrol sh.a, me arsim profesional mjekësor-infermieri dhe kurs 1-vjeçar për laborant klinik-biokimik, të përfunduar para viteve '90. Për shkak të lidhjes familjare që ka me M. G (bashkëshorti i saj, përfaqësues i Sindikatës së Punonjësve të Naftës), e kanë transferuar nga pozicioni i laborantes kliniko-biokimike, në pozicionin e punëtores së mjedisit. Sipas saj, janë punësuar dy punonjës të rinj, si ndihmës mjek-infermier, të cilët nuk kanë

26 Vendimi nr. 3229 datë 10.03.2014 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, <http://www.gjykatatirana.gov.al/>

eksperiencë pune dhe arsimi i tyre nuk përshtatet me pozicionin e punës që mbajnë. Gjithashtu, në ankesë ajo ka sqaruar se, për shkak të denoncimeve të bëra nga bashkëshorti i saj ndaj Kompanisë Albpetrol sh.a., po ushtrohej presion i vazhdueshëm për ta larguar nga puna. Pas ankesës së bërë tek KMD, ndaj saj është marrë një masë disiplinore e pajustificuar. Referuar fakteve të paraqitura nga palët, Komisioneri e gjen të pabazuar faktin e dhënies së masës disiplinore ndaj L. G. dhe ka bindjen se kjo masë është dhënë në mënyrë të qëllimshme dhe tendencioze, kjo bazuar në mungesën e një arsyetimi nga ana e shoqërisë Albpetrol sh.a. Gjithashtu, u konstatua se mungesa e procedurës me anë të së cilës evidentohet prezenca e punonjësve në punë, është bërë shkak për dhënien e masës disiplinore ndaj ankueses. Në përfundim, nisur nga shqyrtimi i fakteve, Komisioneri gjykoj se, paligjshmëria e veprimeve apo mos veprimeve nga ana e Albpetrol sh.a., Patos, në dëm të ankueses, ka sjellë për pasojë edhe vendosjen e saj në kushte të disfavorshme, duke filluar që nga transferimi i saj nga një pozicion pune në një tjetër, më pak të favorshëm për të, deri në marrjen e masës disiplinore të pabazuar në prova dhe fakte.

KMD konstatoi diskriminimin, në formën e shoqërimit të ankueses, për shkak të pjesëmarrjes në sindikatë të bashkëshortit të saj, nga punëdhënësi Albpetrol sh.a, Patos, dhe konstatimin e diskriminimit, në formën e viktimizimit, të ankueses, për shkak të ankesës së bërë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga punëdhënësi Albpetrol sh.a, Patos.

- **Ankesa e znj. E.G.**, pedagoge e jashtme pranë Fakultetit të Inxhinierisë Matematike & Inxhinierisë Fizike, të Universitetit Politeknik të Tiranës, ku pretendohet për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore. Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, Universiteti Politeknik i Tiranës ka shpallur konkurs për dy pozicione të lira për personel akademik pranë Departamentit të Inxhinierisë Fizike, të Fakultetit të Inxhinierisë Matematike & Inxhinierisë Fizike. Pas dorëzimit të dokumentacionit të kërkuar dhe kërkesës për informacion mbi fazat e mëtejshme të konkurimit, znj. E.G, i bëhet me dije se, faza e dytë e vlerësimit është kryer. Ajo nuk është njoftuar që është skualifikuar, pasi nuk plotëson të gjitha kriteret. Ankuesja i ka përfunduar studimet e larta në vitet 1994-1998, në degën e Fizikës, pranë Fakultetit të Shkencave Natyrore në Universitetin “Luigj Gurakuqi”, Shkodër. Në njoftimin e Rektoratit të UPT-së. konsiderohen si kualifikues vetëm ata kandidatë që kanë diplomë në Inxhinieri Fizike, FIMIF në Universitetin Politeknik të Tiranës dhe Fizikë në Fakultetin e Shkencave të Natyrës, Universitetit të Tiranës. Ankuesja pretendon se ky kriter është diskriminues, sepse ajo i plotëson dhe i superon të gjitha kriteret e tjera, përveç faktit që studimet e larta i ka përfunduar në degën e Fizikës, pranë Fakultetit të Shkencave Natyrore në Universitetin “Luigj Gurakuqi” Shkodër. Kështu, përmes këtij njoftimi, Universiteti ka bërë të pavlerë nivelet e tjera të studimeve të realizuara nga ankuesja. Znj. E. G. ka studiuar dhe është diplomuar “Doktor Shkencash” pranë Universitetit të Bolonjës

në Itali, si dhe prej muajit maj 2014 gëzon titullin “Profesor i Asociuar”.

Mbështetur në rezultatet e hetimit, KMD vendosi konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të Znj. E. G, për shkak të gjendjes arsimore, si dhe konstatimin e diskriminimit të tërthortë të kandidatëve që janë diplomuar pranë Universiteteve të Rretheve, në Fakultetin e Fizikës dhe zotërojnë një diplomë të nivelit të dytë të integruar (të njohur në bazë të legjislacionit në fuqi), për shkak të gjendjes arsimore, nga ana e Rektoratit të Universitetit Politeknik të Tiranës.

Komisioneri rekomandon marrjen e masave të nevojshme, nga Rektorati dhe Dekanati i Fakultetit të Inxhinierisë Matematike dhe Fizike, për ndryshimin e kriterëve përjashtuese në të gjithë njoftimet për punësim për personel akademik nga data e daljes së këtij vendimi.

-Shtetësja F. K, ka paraqitur ankesë pranë KMD, ku ka denoncuar denoncuar shkeljet e bëra nga DRSH Fier, ku ka qenë e punësuar, që nga viti 1984. Marrëdhëniet e punës kanë vazhduar normalisht deri në kohën kur ka ankuesja shprehet se ka bërë denoncime në disa institucione për emërim të padrejtë të z. F.Ç në pozicionin e zv/drejtorit ekonomik dhe nga ky shkak ankuesja pretendon se është diskriminuar dhe viktimizuar. DRSH Fier në muajin mars 2011 ka lëshuar Urdhërin për shkarkimin e punonjës F.K nga detyra e mëparshme dhe emërimin e saj në një pozicionin pa kualifikimin përkatës dhe me një pagë më të ulët. DRSH Fier justifikon shkarkimin e punonjës me motivacionin e shkeljes së rregullave të etikës në Administratën Publike si dhe për të përmirësuar ecurinë e punës në sektorin e informacionit shëndetësor. DRSH Fier gjatë gjithë procesit të shqyrtimit të ankesës nga ana e KMD nuk arriti të vendosë në dispozicion të Komisionerit prova mbi thyerjen e etikës apo përmirësimit të punës në sektorin që drejtohej nga znj. F.K. Subjekti ankues në shoqërim të ankesës depozitoi pranë Komisionerit të gjitha shkresat drejtuar institucioneve të ndryshme të cilat faktojnë shqetësimet e ngritura prej saj për shkeljet e ndodhura. Në të tri këto shkresa denoncohet fakti nga ana e znj. F.K për emërimin pa arsimin përkatës të z. F.Ç si zv/drejtor ekonomik, fakt ky i konstatuar dhe nga kontrolli i ushtruar nga KLSH në DRSH Fier, i cili rekomandon Ministrisë së Shëndetësisë marrjen e masës administrative “Largim nga detyra të z. F.Ç dhe kërkimin në rrugë ligjore të kthimit të dëmit ekonomik të shkaktuar nga pagesa e kundërligjshme”. Faktin e emërimit të padrejtë të z. F.Ç në postin e zv/drejtor ekonomik, e ka pranuar dhe vetë drejtori i DRSH Fier i cili ka pranuar rekomandimin e raportit të KLSH duke bërë largimin e z. F.Ç nga posti i zv/drejtor ekonomik dhe duke e emëruar në postin që deri atëherë mbahej nga znj. F.K. Nga sa më sipër rezulton se pretendimet e znj. F.K kanë qenë të drejta dhe Urdhri për shkarkimin nga detyra e znj. F.K si dhe Vendimi për emërimin e z. F.Ç në pozicionin e znj. F.K është bërë si reagim ndaj denoncimeve të bëra nga kjo e fundit. Përsa më sipër, vërejmë se për emërimin e znj. F.K në pozicionin nd/epidemiologe,

nuk janë respektuar procedurat e punësimit të punonjësve mbi bazën e konkurrimit si dhe janë përdorur kritere të tjera duke e trajtuar ndryshe nga kandidatët e tjerë. Trajtimi ndryshe vërtetohet dhe nga praktika e punësimit e ndjekur nga DRSH Fier për punësimin e punonjësit z. K.K në të njëjtin pozicion pune me atë të znj. F.K. Urdhri për shkarkimin e znj. F.K nga detyra e përgjegjëses së informacionit shëndetësor dhe emërimit të saj në pozicionin e N/Epidemiologe pranë Qendrës Shëndetësore P, nuk ka marrë parasysh diplomën e shkollës së lartë të znj. F.K por i është referuar eksperiencës së punës që ka pasur ankuesja më përpara, gjithashtu dhe për trajtimin në pagë nuk është pasur parasysh diferencimi në pagë pasi punonjësja do të trajtohej si punonjëse me arsim të mesëm. Duke e emëruar në një pozicion jo me arsim përkatës znj. F.K vendoset në një pozicion jo të garantuar pasi mund të pushohet në të ardhme pikërisht për këtë arsye.

Për këto arsye, Komisioneri pasi shqyrtoi provat e grumbulluara, konstatoi se ndaj ankueses ishte ushtruar diskriminim, për shkak të denoncimeve të bëra prej saj.

Gjithashtu Komisioneri rekomandoi DRSH Fier dhe drejtuesit e këtij institucioni, rikthimin e ankueses në punë dhe raportimin brenda një afati të caktuar për masat e marra për zbatimin e vendimit. Nga ana e DRSH Fier nuk u morr asnjë masë për përmirësimin e kësaj situate dhe zbatimin e rekomandimeve të Komisionerit. Bazuar në ligjin “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri vendosi masën administrative, gjobë për shkak të shkeljes së dispozitave të këtij ligji. Në përgjigje të vendimit me gjobë DRSH Fier ka njoftuar Komisionerin se do bëjë ankim në gjykatë sipas procedurave të përcaktuara në legjislacionin Shqiptar.

Pasi cështja ka shkuar në gjykatë, kjo e fundit ka lënë në fuqi vendimin e KMD. Ndërkohë znj. F.K ka ngritur padi duke kërkuar dëmshpërblim. Gjykata e Shkallës së Parë, Fier dhe Gjykata e Apelit, Vlorë, kanë dhënë vendim diskriminimi.

4. VEPRIMTARI NDËRGJEGJËSUESE TË KMD

- Në përmbushje të misionit të vet, KMD ka organizuar veprimtari ndërgjegjësuese që synojnë edukimin e shoqërisë në përgjithësi, si dhe trajnim të aktorëve të ndryshëm për adresimin e çështjeve të diskriminimit. Në këto veprimtari janë përfshirë gjyqtarët²⁷, nëpunësit e administratës publike qendrore e lokale²⁸, përfaqësues të OJF-ve, mësues, zyrat e punës si dhe mediet qendrore e lokale. Vetëm gjatë vitit 2014 janë pregatitur, botuar e shpërndarë 11 broshura, fletpalosje, manuale botime vendimesh të reja²⁹.
- Por, KMD është angazhuar në mënyrë specifike në diskriminimin gjinor në sektorin ekonomik.
- Është realizuar trajnimi i përfaqësuesve të Dhomave të Tregtisë “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi Gjinor në Sektorin Ekonomik*”.
- Është publikuar Guida Burimore me të njëjtin titull (botim i viti 2012 dhe ribotimi në vitin 2014). Kjo Guidë përmbën një manual orientues për çështje që lidhen me diskriminimin gjinor në sektorin ekonomik, me qëllim që të ofrojë sa më shumë informacione praktike për të kuptuar sjelljet diskriminuese, format e shfaqes së tyre, rregullimet ligjore që garantojnë mbrojtjen nga diskriminimi, adresimin e diskriminimit gjinor, mekanizmat ligjorë të mbrojtjes prej tij, si dhe instrumentat e monitorimit dhe raportimit të sjelljeve diskriminuese me bazë gjinore në sektorin ekonomik. Guida është përgatitur me mbështetjen e Njesisë së Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Grave (UN Women), Zyra Shqipëri dhe gjatë vitit 2014 është ribotuar duke u përditësuar me materiale të reja.
- KMD me bashkëpunimin dhe pjesëmarrjen e përfaqësuesve të institucioneve shtetërore, organizatave ndërkombëtare, organizatave jofitimprurëse që mbrojnë të drejtat e minoriteteve, organizatave jofitimprurëse që mbrojnë të drejtat e grave dhe fëmijëve, si edhe organizatave jofitimprurëse, që mbrojnë

27 Gjatë vitit 2014 janë organizuar 5 trajnime për gjyqtarët e Gjykatave të Shkallës së Parë, mbi Ligjin “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Konkretisht, janë organizuar trajnime me të gjithë gjyqtarët e Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, Berat, Elbasan, Vlorë dhe Shkodër gjatë periudhës prill-tetor 2014. Këto trajnime janë organizuar në bashkëpunim me Grupin Shqiptar për të Drejtat e Njeriut dhe Shkollën e Magjistraturës, me mbështetjen e ofruar nga Ambasada Hollandeze në Tiranë.

28 Vetëm gjatë vitit 2014 janë trajnuar në total 180 punonjës të institucioneve vendore.

29 <http://kmd.al/skedaret/1427975691-Raporti%20Vjetor%202014.pdf>

të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, ka organizuar në vitin 2014 seminarin “*Aspekte ligjore të zbatimit të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi*”, me qëllim identifikimin e problemeve në zbatimin e ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi. Ky seminar i ka shtrirë diskutimet e tij në pesë tryeza, duke tërhequr vëmendjen e institucioneve, shoqërisë civile, medias dhe aktorëve të ndryshëm mbi nevojën për përmirësimin e Ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, me qëllim rritjen e efektivitetit të zbatimit të tij dhe aksesit të viktimave të sjelljeve diskriminuese në institucionet që ofrojnë asistencë ligjore për to.

5. REKOMANDIME DHE OPINIONE LEGJISLATIVE

Në zbatim të kompetencës ligjore të parashikuar në nenin 32, pika 1, germa “ë”, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, ku thuhet se: “*Komisioneri ka kompetencë t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka dërguar rekomandime legislative me qëllim përafrimin e legjislacionit ekzistues me konceptet, parashikimet dhe standartet e Ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”. Në këtë aspekt, Komisioneri ka synuar përafrimin legjislativ, kryesisht në lidhje me:

- shkaqet e diskriminimit për të cilat këto ligje ofrojnë mbrojtje
- format e diskriminimit
- shpërndarjen e barrës së proves

Bazuar edhe në Rekomandimet e bëra nga Komiteti CEDAW, pas raportimit të fundit periodik të vitit 2010 të bërë nga shteti shqiptar për ndryshimin e Kodit Penal me qëllim që gratë dhe vajzat që prostitutojnë të mos i nënshtrohen ndjekjes penale dhe dënimit penal, Komisioneri i rekomandoi Kuvendit të R.Sh. që të shfuqizohet neni 113 i këtij Kodi (ushtrimi i prostitucionit). Komisioneri ka konstatuar se kjo dispozitë e Kodit Penal bie në kundërshtim me nenin 18 të Kushtetutës dhe Ligjin “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, pasi diskriminon në mënyrë të tërthortë gratë për shkak të gjinisë. Rishikimi i nenit 113 është kërkuar me qëllim që viktimat e trafikimit të mos bëhen subjekte të ndjekjes penale dhe ndëshkimit. Në lidhje me këtë nen, ligjvënasi miratoi shtimin e një paragrafi, me këtë përmbajtje “*Dhënia e shpërblimit për përfitim personal të prostitucionit dënohet me gjobë ose me burgim gjer në tre vjet*”, duke rregulluar një diskriminim të drejtpërdrejtë ndaj grave. Kuvendi ndryshoi dispozitën ligjore, duke vendosur dënim të njëjtë për ushtruesit e prostitucionit. Me kërkesën e Gjykatës së Lartë kjo dispozitë është shqyrtuar nga Gjykata Kushtetuese.

Nëpërmjet ***Rekomandimeve për Kodin Penal***, dërguar në maj 2013, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka vlerësuar përfshirjen si rrethana rënduese, në nenin 50/j, edhe shkaqet e tjera të diskriminimit siç janë parashikuar në ligjin “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, duke rekomanduar:

- Të shtohet një nen, me qëllim parashikimin si figurë të veçantë veprë penale, kanosja për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor të personit;
- Të kriminalizohet shpërndarja e materialeve homofobike nëpërmjet sistemit kompjuterik dhe fyerja nëpërmjet sistemit kompjuterik, për shkak të orientimit seksual dhe identitetit gjinor të personit;
- Të shtohet një nen për të kriminalizuar nxitjen e urrejtjes për shkak të orientimit seksual dhe identitetit të tyre gjinor;
- Të riformulohet një nen në këtë Kod, në mënyrë që të përfshihen edhe shkaqe të tjera të parashikuara nga ligji “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, duke përfshirë këtu orientimin seksual dhe identitetin gjinor të personit, për të garantuar një mbrojtje më të gjerë të personave ndaj shkaqeve diskriminuese, për të cilat një punonjës me funksion shtetëror apo në shërbim publik mund të bëjë dallime ndaj shtetasve duke shkelur në këtë mënyrë parimin e barazisë.

Nga pesë rekomandimet e dërguara, dy janë marrë plotësisht parasysht, një pjesërisht dhe dy të tjera nuk janë marrë parasysht. Për këtë arsye, me shkresën nr. 295 Prot, datë 10.03.2014, KMD i ka ridërguar rekomandimet me status të pazbatuar Ministrisë së Drejtësisë.

KMD ka paraqitur rekomandime drejtuar Ministrit të Drejtësisë, me shkresën nr. 294 Prot, datë. 10.03.2014, me lëndë, “***Dërgohen rekomandime për ndryshime në Ligjin Nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar.***

Referuar direktivave të Bashkimit Europian në fushën e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit, e konkretisht standardit të barrës së përmbytur të provës, KMD ka kërkuar të ndërmerren nisma për të ndryshuar barrën e provës gjatë procesit civil në rastet kur gjykata shqyrton një çështje diskriminimi. KMD ka argumentuar nevojën e përmbyshjes së këtij rekomandimi legjislativ duke e argumentuar me faktin se në ligjin Nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, në Kreun VI “*Procedurat përpara gjykatës*”, është parashikuar zhvendosja/shpërndarja e barrës së provës në rastet kur gjykata shqyrton një çështje diskriminimi, ndryshe nga parimi i përgjithshëm për barrën e provës, sipas të cilit detyrimi për të vërtetuar faktet e nevojshme për të provuar pretendimin është i palës që e pohon atë. Parimi i barrës së provës parashikohet nga Kodi i Procedurës Civile në nenin 12, ku thuhet: “Pala që pretendon një të drejtë, ka detyrim që, në përputhje me ligjin, të provojë faktet mbi të cilët bazon pretendimin e saj” nuk është në përputhje me acquis komunitare në lidhje me standardin e barrës së përmbytur të provës.

Institucioni i KMD e ka argumentuar nevojën e këtij ndryshimi ligjor me faktin se bazuar në praktikën e vet

institucionit në shqyrtimin e çështjeve që ngrenë pretendimin për diskriminim, rezulton shumë e vështirë për individin të mbledhë provat dhe ndodh që ky individ të përballet edhe me situata ku provat e drejtpërdrejta nuk ekzistojnë. Argumentimi i nevojës për këtë ndryshim legjislativ është mbështetur edhe në jurisprudencën e GJED dhe në Direktivën e Këshillit European 97/80 të barrës së provës dhe direktivat e mëvonshme të KE si Direktiva e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”. Në këto kushte, me qëllim përfarimin e legjislacionit me *acquis communautaire* të BE-së dhe harmonizimin e legjislacionit të brendshëm KMD ka propozuar:

- Shtimin e një paragrafi, pas paragrafit të parë të nenit 12, të ligjit Nr. 8116, datë 29.03.1996 “Kodi i Procedurës Civile i Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar, me përmbajtje si vijon: “Pasi paditësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumoje sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Në lidhje me propozimet e KMD për amendimin e Kodit të Procedurës Civile, Ministria e Drejtësisë ka konfirmuar se këto rekomandime do të merren në konsideratë sapa një iniciativë e re për amendime në Kodin e Procedurës Civile do të fillojë.

Në ***Rekomandimet Legjislative për ndryshime në Kodin Zgjedhor të RSH***, KMD ka synuar kryesisht që shkaqet e mbrojtura nga diskriminimi të jenë në harmoni me parashikimet e nenit 1, të ligjit “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*”; të rritet pjesëmarrja e grave në Kuvend si dhe në organet e pushtetit vendor si dhe të rriten sanksionet për moszbatimin e kuotës gjinore si për zgjedhjet për Kuvendin ashtu dhe për organet e pushtetit vendor, KMD ka rekomanduar që emërtimi i nenit 108 të Kodit Zgjedhor të ndryshohet nga “*Zgjedhësit që nuk votojnë vet*” në “*Zgjedhësit me aftësi të kufizuar*”, me qëllim ndryshimin e perceptimit që shoqëria ka për personat me aftësi të kufizuar. KMD ka rekomanduar që me prioritet të gjendet një zgjidhje ligjore për të garantuar të drejtën e votës për zgjedhësit, që nuk dalin dot nga shtëpia për të qenë prezent në qendrat e votimit. Referuar ligjit nr.9970, datë 24.07.2008, ‘Për barazinë gjinore në shoqëri’, përfaqësimit të barabartë gjinor të përcaktuar në të si edhe situatës faktike sipas së cilës gratë vazhdojnë të jenë të nënpërfaqësuar, KMD ka rekomanduar që neni 67/6 i Kodit Zgjedhor të amendohet, si më poshtë:

“Për çdo zonë zgjedhore, të paktën tridhjetë për qind e listës shumëmemërore dhe një në çdo tre emra të listës shumëmemërore duhet t’i përkasë secilës gjini. Subjekti paraqitës i listës deklaron vendet, sipas kuotës gjinore, me qëllim zbatimin e përjashtimit, sipas pikës 2 të nenit 164 të këtij Kodi”.

Duke u referuar në nenin 175 të Kodit Zgjedhor i cili parashikon sanksionet në rastin e mosrespektimit të kuotës gjinore dhe praktikës së zgjedhjeve për Kuvendin e Shqipërisë të zhvilluara në datë 23 qershor 2013, KMD rekomandoi:

- *Të rritet masa e gjobës sipas nenit 175, paragrafi 1, si për zgjedhjet për Kuvendin ashtu dhe për organet e pushtetit vendor*
- *Të mbahet parasysh zvogëlimi i diferencës ndërmjet sanksioneve të parashikuara në rastin e zgjedhjeve për Kuvendin me sanksionin në rastin e zgjedhjeve për organet e pushtetit vendor.*
- *Të shtohet si sanksion kumulativ së bashku me gjobën edhe refuzimi i listave të partive, në rast se ato nuk janë në respektim të kuotës gjinore prej 30%.*

Në ***Rekomandimet Legjislative për ndryshime në Kodin e Familjes të RSH***, KMD ka marrë pjesë në grupin e punës së ngritur nga Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, me qëllim amendimin e këtij Kodi, në të cilin ka paraqitur rekomandimet e tij, të cilat synojnë përafrimin me Ligjin “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, kryesisht në lidhje me bashkëjetesën (neni 163 i Kodit të Familjes, “Kuptimi i bashkëjetesës” dhe neni 164 i Kodit të Familjes).

Në ***Rekomandimet për ligjin nr. 9355/2005 “Për ndihmën dhe shërbimet shoqërore”***, KMD ka paraqitur rekomandime, të cilat synojnë që të eliminohet krijimi i preferencave me bazë gjinore dhe moshe, apo me çdo bazë tjetër. Mënyra se si është formuluar pika 10 e nenit 4, vjen në kundërshtim me parimin e barazisë, pasi përcakton një radhë preferenciale bazuar në moshën e individit duke i dhënë përparësi individëve më të mëdhenj në grup-moshën 18-65 vjeç, dhe individëve më të rinj në grup-moshën mbi 65 vjeç .

Në ***Rekomandimet për Projekt-Kodin e Procedurës Administrative***, dërguar në dhjetor 2013, KMD ka rekomanduar shtimin e një neni të veçantë, ku të formulohet parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit, si parime të rëndësishme që duhet të udhëheqin veprimtarinë e çdo organi publik apo subjekti privat që ushtron funksione publike; shkaqet e mbrojtura nga diskriminimi duhet të jenë në harmoni me parashikimet e nenit 1, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për mbrojtjen nga diskriminimi*; riformulim në nenet që parashikojnë barrën e provës midis palëve në një procedim administrativ me qëllim parashikimin e shpërndarjes së barrës së provës për rastet kur kemi të bëjmë me një pretendim diskriminimi.

Me shkresën nr. 894/1 Prot, datë 24.10.2014, me lëndë “*Dërgohen rekomandime lidhur me projektligjin “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”*”, KMD i ka dërguar rekomandimet në lidhje me këtë projektligj Kryetarit të Komisionit për Çështjet Ligjore, Administratën Publike dhe të Drejtat e Njeriut, pranë Kuvendit të Shqipërisë. Është theksuar se nga rekomandimet e dërguara në vitin 2013 është pasqyruar rekomandimi mbi përfshirjen e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.

Duke qenë se pjesë e rekomandimeve të dërguara Ministrisë së Drejtësisë me shkresën nr. 692/1 Prot., datë 30.12.2013 ka qenë edhe rekomandimi për të riformuluar nenet që parashikojnë barrën e provës midis palëve në një procedim administrativ me qëllim parashikimin e shpërndarjes së barrës së provës për rastet kur kemi të bëjmë me një pretendim diskriminimi dhe ky rekomandim nuk është marrë parasysh, KMD ka ritheksuar

se shpërndarja e barrës së provës për çështjet e diskriminimit është thelbësore referuar edhe në standartet e parashikuara nga direktivat e BE-së në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit.

Edhe Komiteti CEDAW, në vërejtjet përmbyllëse të Komitetit mbi Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, në sesionin e tij të dyzetë e gjashtë në 2010, ka nxitur Shtetin Palë të shqyrtojë heqjen e barrës së provës në rastin e diskriminimit të pretenduar për shkak të seksit dhe gjinisë, veçanërisht në rastin e ngacmimit seksual, në legjislacionin anti diskriminim dhe Kodin e Punës.

Me qëllim përafrimin e legjislacionit me *acquis communautaire të BE-së*, KMD ka propozuar që në nenin 93 të projektligjit, “Barra e Provës”, pas pikës 1 të shtohet një pikë, që të rregullojë barrën e provës në çështjet e diskriminimit, me përmbajtje si vijon: *“Në rastet kur pala e interesuar paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka patur diskriminim, pala tjetër detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”*.

Në rekomandim, KMD është referuar në Direktivën 97/80 për barrën e provës në çështjet e diskriminimit për shkak të gjinisë dhe konkretisht në parashikimin: *“Shtetet Anëtare do të ndërmarrin masa të tilla sipas nevojës, në përputhje me sistemet e tyre kombëtare juridike, për t’u siguruar se, kur personat që konsiderojnë se u është bërë një e padrejtë për shkak të moszbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, sjellin përpara një gjykatë apo ndonjë autoriteti tjetër kompetent, fakte nga të cilat mund të supozohet se ka patur diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, atëherë do të jetë detyra e të paditurit të vërtetojë se nuk ka patur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.”*

Gjithashtu, KMD ka sjell në vëmendjen e Kuvendit të Shqipërisë, pikën 1 të nenit 93 të projektligjit “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, në të cilin parashikohet i njëjti rregullim që bëhet në Kodin e Procedurës Civile në nenin 12, ku përcaktohet se pala që pretendon një të drejtë ka detyrimin që të provojë faktet mbi të cilët bazon pretendimin e saj.

Ky përbën rregullin e përgjithshëm për barrën e provës, sipas të cilit detyrimi për të vërtetuar faktet e nevojshme për të provuar pretendimin është i palës që e pohon atë. Ndërkohë, KMD ka sjell në vëmendje ligjin nr.49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, nenin 35/3 në të cilin parashikohet mundësia që me vendim të ndërmjetëm të gjykatës mund të vendoset kalimi i barrës së provës tek organi publik kur kemi të bëjmë me procedimet administrative të filluara me kërkesë të palës së interesuar.

Në parimet e gjykimit administrativ në nenin 3/3 të Ligjin nr.49/2012 “Për organizimin dhe funksionimin e gjykatave administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, përcaktohet se: *“Organi i administratës publike, si rregull, ka detyrimin të provojë besueshmërinë në ligj dhe në fakt të veprimeve të kryera prej tij.”*

Në përfundim, në vlerësimin e KMD procesi i të provuarit në një procedim administrativ është më i vështirë për palët e interesuara duke e krahasuar me një proces gjyqësor administrativ.

6. KONKLUSIONE

Në përmbyllje të këtij raporti, mbështetur në rezultatet dhe gjetjet e tij përgjatë vitit 2014, në mbështetje dhe zbatim të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, KMD ka përcaktuar disa prioritetë për vitin 2015, të cilat janë vazhdimësi e punës së deritanishme.

Komisioneri konsideron si prioritet:

- Rritjen e ndërgjegjësimit të komunitetit nëpërmjet fushatave ndërgjegjëse, përfshirjen e pushtetit vendor, organizatave që punojnë me grupet në nevojë, përdorimit të mediave elektronike dhe të shkruara si një mjet i rëndësishëm, etj.
- Forcimin e bashkëpunimit me institucionet shtetërore, qeveritare dhe joqeveritare.
- Forcimin e bashkëpunimit me organizatat që punojnë me grupe të marginalizuara, me qëllim identifikimin e situatave që ngrenë çështjen e diskriminimit dhe rritjen e numrit të rasteve të nisura me iniciativë (ex officio).
- Rritjen e efektivitetit për zbatimin e ligjit dhe përmirësimin e tij, në përputhje të plotë me të drejtën e BE.
- Lobimin e gjerë për marrjen në konsideratë të rekomandimeve legislative të paraqitura në vitin 2014 dhe miratimin e tyre.
- Nënshkrimin e marrëveshjeve të bashkëpunimit me një numër sa më të madh aktorësh.
- Forcimin e punës dhe rritjen e kapaciteteve të tij institucional e profesional, me qëllim ndikimkin në parandalimin e diskriminimit.
- KMD do të vazhdojë angazhimin për të trajnuar të gjithë aktorët për evidentimin dhe trajtimin efikas të çështjeve të diskriminimit.

LITERATURA

- Ligji 1769/ 9.11.1993
- Ligj nr. 9052, date 17.04.2003
- Ligji nr. 8137, datë 31.07.1996, “Për ratifikimin e Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”, i ndryshuar
- Ligj Nr. 104 datë 11.08.2012 “Për Ratifikimin e Konventës së Këshillit të Evropës “Për Parandalimin dhe Luftën Kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje”.
- Raporti Vjetor i KMD-së, 2014.
- Raporti Vjetor i KMD-së, 2014.
- Ligji nr. 7767, datë 9.11.1993, “Për aderimin në Konventën ‘Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”
- INSTAT, Vrojtim Kombëtar me bazë popullatën, “Dhuna në Familje në Shqipëri”, 2013, fq.33.
- http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_STATISTIKOR_2012.pdf http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_STATISTIKOR_2013.pdf
- http://www.drejtesia.gov.al/files/userfiles/statistika/VJETARI_2014_FINAL.pdf
- Fletore Zyrtare nr.187/2014, Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr.806, datë 26.11.2014, fq.10195.
- <http://www.instat.gov.al/al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs.aspx>
- Rekomandimi i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi drejtuar Entit Rregullator të Energjisë, për rishikimin e kontratës tip mbi “*Kushtet e përgjithshme të kontratës së furnizimit me energji elektrike për klientët familjarë*”.
- Studim nga Qendra Shqiptare për Studime Ekonomike (ACER) dhe nga Shoqata e Grave Afariste dhe Profesioniste në vitin 2006.
- Të drejtat pronësore dhe grua. Broshurë informuese. Tiranë, 2014
- Vërejtje Përmbyllëse të Komitetit mbi Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, par.23, Sesioni i dyzetëgjashtë 12- 30 korrik 2010.
- Femra dhe Meshkuj në Shqipëri 2013, Botim i INSTAT.

- Fletore Zyrtare nr.187/2014, Raportit të Katërt Periodik Kombëtar mbi zbatimin e Konventës “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, miratuar me VKM nr.806, datë 26.11.2014, fq.10189.
- Raporti Përfundimtar i Misionit të OSBE/ODIHR-it për Vëzhgimin e Zgjedhjeve “Zgjedhjet Parlamentare, 28 qershor 2009”
- Rekomandim i Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për ndryshime në ligjin nr. 10 019, datë 29.12.2008 “*Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë*”, ndryshuar me ligjin nr. 74/2012
- Progres raporti 2014 për Shqipërinë që shoqëron komunikatën e Komisionit për Parlamentin European, Këshillin, Komitetit Ekonomik dhe Social European si dhe Komitetin e Rajoneve. I vlefshëm në websitin e Ministrisë së Integritimit www.integrimi.gov.al
- Vendimi nr. 3229 datë 10.03.2014 Gjykata e Rrethit Gjyqësor Tiranë, <http://www.gjykatatirana.gov.al/>