



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 811 prot.

Tiranë, më 28. 05. 2021

### V E N D I M

**Nr. 93, datë 28. 05. 2021**

Mbështetur në ligjin Nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është paraqitur ankesa Nr. 131, datë 13.11.2020, e shtetasës V. G., kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit (në vijim DPP) dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës (në vijim DVP), në të cilën pretendohet për diskriminim *për shkak të gjinisë<sup>1</sup> dhe gjendjes arsimore<sup>2</sup>*.

### K O N S T A T O I:

#### **I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.**

Ankuesja ka sqaruar se aktualisht mban detyrën e Specialistes së Kartotekës për Hetimin e Krimin në Seksionin e Analizës dhe Informacionit Krimin në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës. Ka përfunduar Akademinë e Rendit Publik në vitin 1996 dhe ka një përvojë pune në Policinë e Shtetit prej 24 vite, gjatë të cilave ka mbajtur grada si: Nëntoger, Kapiten, Inspektor, Kryeinspektor, Komisar dhe së fundmi Nënkomisar. Gjatë këtyre viteve ka punuar në disa rrethe si: Tropojë, Kukës, Lezhë dhe Durrës.

Në muajin Mars 2019, ka përfunduar trajnimin e gradës Komisar, në Akademinë e Sigurisë dhe ka rifituar këtë gradë. Sipas saj, gradën “Komisar”, e ka mbajtur edhe më parë, por për shkak të ndryshimeve të strukturës së Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, ku nga pozicioni i Shefes së Seksionit dhe Kartotekës, ka kaluar në detyrën e Specialistes së Kartotekës me ulje në gradë, nga

<sup>1</sup> Për shkak se ankuesja nuk emërohet në një pozicion pune që përkon me gradën “Komisar”, në raport me punonjësit burra të cilët mbajnë të njëjtën gradë.

<sup>2</sup> Për shkak se ankuesja nuk emërohet në një pozicion pune që përkon me gradën “Komisar”.

grada policore Komisar në gradën Nënkomisar. Ankuesja pretendon se pavarësisht miratimit të ndryshimeve të strukturës, veç emrit nuk ndryshoi asnjë gjë tjetër në drejtori, pasi ankuesja pretendon se ushtron të njëjtat detyra.

Pavarësisht faktit që ajo ka rifituar gradën “Komisar” dhe ka vende vakante që i korrespondojnë kësaj grade në këtë drejtori, pas një viti e gjysëm nuk është emëruar në një pozicion në përputhje me gradën që ka. Për këtë, ankuesja pretendon se i është drejtuar disa herë me kërkesë strukturave drejtuese të policisë vendore dhe qendrore, për të parë mundësinë e emërimit në një funksion të përshatshëm sipas gradës që ka, por nuk ka marrë asnjë përgjigje, si dhe nuk është ndërmarrë asnjë hap nga ana e tyre.

Konkretisht, ankuesja i është drejtuar me kërkesë, Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë së Shtetit, Drejtorit të Departamentit të Policisë Kriminale dhe Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit në datat: 03.03.2020, 17.06.2020, 02.10.2020 dhe nuk ka marrë asnjë përgjigje.

Sipas ankueses është detyruar të heq dorë dy herë nga kërkesat e saj për emërim sipas gradës përkatëse, për shkak të presioneve nga ana e drejtuesve se do ta transferonin në drejtori të tjera edhe jashtë qarkut të Durrësit, ku ajo banon. Në këtë kuptim, ankuesja pretendon se po diskriminohet nga ana e strukturave drejtuese të Policisë Vendore Durrës dhe Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, pasi emërimi i saj nuk kryhet edhe pse ka vende vakante për gradën “Komisar”, por në këto vende emërohen në shumicën e rasteve vetëm burra edhe jashtë gradave apo profesionalizimit e karrieres. Pra, sipas saj, nuk respektohet parimi i barazisë në lidhje me gjininë dhe gjendjen arsimore, duke i mohuar kështu të drejtën për t’u emëruar në një pozicion pune në respektim të formimit të saj, krahasuar me punonjës të tjerë burra, të cilët emërohen sipas gradave apo në pozicione më hierarkisht më lartë se gradat që mbajnë.

Në zbatim të ligjit Nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe emërimin e saj në një pozicion pune që i korrespondon gradës “Komisar”.

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

Në datën 18.11.2020, kanë hyrë në fuqi ndryshimet ligjore të miratuara me ligjin nr. 124/2020 “*Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për mbrojtjen nga diskriminimi*”<sup>3</sup>. Meqënëse çështja objekt i këtij shqyrtimi administrativ është paraqitur përpara

---

<sup>3</sup> Ligji nr.124/2020 “*Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10221, datë 04.02.2020 “Për mbrojtjen nga diskriminimi*”, është botuar në Fletoren Zyrtare Nr. 191, datë 03.11.2020.

hyrjes në fuqi të ligjit nr. 124/2020, atëherë Komisioneri vlerëson se çështja duhet të shqyrtohet sipas parashikimeve të ligjit nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të pandryshuar.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>4</sup>, që i jep të drejtën për të hetuar dhe shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë, sipas parashikimeve të këtij ligji.

Në nenin 1 të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së<sup>5</sup>, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash, përbën diskriminim”.

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD në nenin 12/1/c<sup>6</sup>, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, që i bëhet punëmarrësit në gëzimin e të drejtës për punësim, duke përfshirë këtu trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”.

---

<sup>4</sup> Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

<sup>5</sup> Shkurtesë për Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

<sup>6</sup> Neni 12/1/c, të ligjit nr. 10221/2010: “Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”

Pas analizimit paraprak të ankesës sipërcituar, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonin kërkesat e parashikuara nga neni 33/4 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Në këto kushte, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

1. Nëpërmjet shkresës me nr. 1571/1 prot., nga ana e KMD i është kërkuar informacion dhe dokumentacion provues<sup>7</sup> Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, lidhur me pretendimet e ankueses.

Në përgjigje përsa më sipër, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, me anë të shkresës<sup>8</sup> nr. 7447/1 prot., datë 14.12.2020, informoi Komisionerin ndër të tjera se: “...Nënkomisar V. Gj. G., aktualisht me detyrë Specialiste Kartoteke, në Seksionin e Analizës së Informacionit Kriminal, në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, e cila është shpallur fituese për fitimin e gradës “Komisar”, deri tani nuk i është dhënë grada “Komisar”, për mungesë të funksioneve të lira organike. Kërkesave të shtetases V. G. i është kthyer përgjigje në mënyrë të përsëritur nga Drejtoria e Burimeve Njerëzore dhe Drejtoria Vendore e Policisë Durrës. Në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës nuk ka funksione të lira me gradën policore “Komisar”. Ju sqarojmë se në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës dhe strukturat e Policisë së Shtetit nuk ka pasur dhe nuk ka raste që të jenë emëruar punonjës policie me gradë me të lartë në funksione me gradë të ulët. Ndërsa punonjës me gradë më të ulët janë emëruar në funksione me gradë më të lartë, për shkak të vështirësive të punës me turne. Në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës janë të emëruar sipas gradave:

- Punonjës policie me gradë policore “Inspektor”, gjithësej 372, nga këta 341 meshkuj dhe 31 femra.
- Punonjës policie me gradë policore “Nënkomisar”, gjithësej 117, nga këta 97 meshkuj dhe 20 femra.
- Punonjës policie me gradë policore “Komisar”, gjithësej 22, nga këta 21 meshkuj dhe 1 femër.
- Punonjës policie me gradë policore “Kryekomisar”, gjithësej 9 meshkuj.

---

<sup>7</sup> Është kërkuar konkretisht:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Informacion nëse i është kthyer përgjigje kërkesave të bëra nga ana e subjektit ankues.
- Informacion, lidhur me pozicionet vakante në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, ku mund të emërohet/transferohet një punonjës me gradën “Komisar”.
- Informacion lidhur me pozicionet që kërkojnë gradën “Komisar”, ku janë emëruar punonjës me gradë më të ulët apo më të lartë, në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës.
- Informacion nëse ka punonjës të tjerë në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, të cilët mbajnë gradën Komisar dhe janë emëruar në një pozicion pune i cili kërkon gradë më të ulët.
- Informacion lidhur me numrin e punonjësve (gra dhe burra) të emëruar në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, pozicionet dhe gradat që mbajnë. (Ky informacion mund të na dërgohet pa specifikuar emrat ose duke dhënë vetëm inicialet dhe gjininë e punonjësve).

<sup>8</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 1571/2 prot., datë 16.12.2020

- Punonjës policie me gradë policore “Drejtues”, gjithësej 1 mashkull.

Në strukturat e Policisë së Shtetit, ka dhe raste të tjera që punonjësve të policisë nuk u është dhënë grada policore, për mungesë të funksioneve të lira organike.”.

2. Bazuar në nenin 33/8, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”<sup>9</sup>, për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, në datën 09.02.2021, Komisioneri zhvilloi një seancë dëgjimore publike. Seanca u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses, ndërsa nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit (në vijim DPP) apo Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës (në vijim DVP Durrës), nuk u paraqit asnjë përfaqësues.

Në vijim të seancës V. G. parashtroi edhe një herë shkurtimisht situatën diskriminuese të pretenduar në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit. Në pretendimet e saj, ankuesja ka sqaruar faktin se nga ana e punëdhënësit, nuk i është kthyer përgjigje kërkesave të saj për emërimin në një pozicion pune me gradën Komisar, në DVP Durrës.

Në vijim, ankuesja theksoi se më datë 24.12.2020, pas ankesës së paraqitur tek Komisioneri, është thirrur në Zyrën Burimeve Njerëzore për të diskutuar rreth pozicioneve të lira për gradën policore “Komisar” dhe vlefshmërisë së saj nëse nuk emërohet në një pozicion pune deri në përfundim të muajit dhjetor 2020. Sipas ankueses, ligji “Për Policinë e Shtetit”, parashikon se në rast të mos emërimit në një pozicion pune, gjatë një periudhe 1 vjeçare, ajo e humbet të drejtën për të fituar gradën “Komisar”. Në këto kushte, ajo ka pranuar që të emërohet kudo në strukturat e Policisë së Shtetit në të gjithë territorin e Shqipërisë, me kushtin që të përfitojë edhe gradën “Komisar”. Për këtë, ajo sqaron se ka nënshkruar edhe një shkresë me anë të së cilës pranon transferimin edhe jashtë DVP Durrës, vetëm të mos lërë gradën “Komisar”.

Më datë 29.12.2020, me Urdhër Nr. 1736, datë 24.12.2020, nga ana e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, i është dhënë grada policore “Komisar” dhe për nevoja pune është transferuar në detyrën Shef Seksioni, në Sektorin e Komandës dhe Kontrollit, në Drejtorinë Vendore të Policisë Lezhë.

Gjatë seancës, ankuesja ngriti pretendime se largësia nga vendbanimi është e konsiderueshme, duke qënë se ajo është prind i një fëmije 10 vjeç. Gjithashtu, sqaroi se në DVP Durrës, ka patur pozicione të lira pune për gradën policore “Komisar” dhe nuk është emëruar ajo, si p.sh.: Zëvendës Shef i Komisariatit, Shef i Sektorit të Ekspertëve. Së fundmi, ankuesja pretendoi se pas transferimit të saj, shtetasi Gj. Th., me gradë policore “Komisar”, është emëruar në pozicionin e Shefit të Organit Administrat Shtetëror (OASH) në DVP Durrës dhe në pozicionin e tij u transferua një punonjës nga DVP Fier, që kishte fituar gradën në të njëjtën kohë me ankuesen.

---

<sup>9</sup> Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

Në përfundim të seancës dëgjimore ankuesja shtoi në kërkimet e saj si shkak tjetër diskriminues vendbanimin, me arsyetimin se ajo jeton në qytetin e Durrësit, është emëruar në DVP Lezhë dhe për këtë i duhet të përshkojë çdo ditë rrugën Durrës-Lezhë.

Gjithashtu, nëpërmjet e-mailit datë 09.02.2021, ankuesja shtoi se: *“... ka pasur dhe vazhdon ende të ketë vende vakante lidhur me pozicionin e punës që i përket grada “Komisar”, por me qëllim është transferuar në Lezhë, si një formë “hakmarrje” për shkak të ankesës që i ka drejtuar KMD-së.”*

3. Në vijim të seancës dëgjimore, Komisioneri iu drejtua Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, me shkresën Nr. 217/2 prot., datë 30.04.2021, duke i kërkuar informacion lidhur me:

- Argumentimin, lidhur me pretendimet e subjektit ankues.
- Informacion nëse i është kthyer përgjigje kërkesave të bëra nga ana e subjektit ankues.
- Informacion, lidhur me arsyen përse ankuesja nuk është emëruar në pozicionin vakant Zëvendës Shef i Komisarariatit të DVP Durrës.
- Informacion, lidhur me arsyen përse ankuesja nuk është emëruar në pozicionin vakant Shef i OASH-së në DVP Durrës.
- Informacion, lidhur me arsyen përse nuk është emëruar ankuesja në vend të z. Gj. Th., por është emëruar një punonjës i transferuar nga DVP Fier.
- Informacion dhe kopje të aktit ligjor/nënligjor, lidhur me periudhën e vlefshmërisë së gradës (pasi ankuesja ka sqaruar se i është thënë gjatë takimit në Zyrën e Burimeve Njerëzore se, nëse nuk emërohej deri në 1 vit nga fitimi i konkursit për gradën policore, asaj i humb e drejta e përfitimit të gradës dhe duhet të konkurojë sërish).

Në përgjigje përsa më lart, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit me anë të shkresës<sup>10</sup> nr. 61/3-v prot., datë 17.05.2021, informoi Komisionerin ndër të tjera se: *“Znj. V. G., punonjëse policie në strukturat e Policisë së Shtetit, pas fitimit të gradës “Komisar” në konkurrimin e kryer gjatë vitit 2019, me urdhër nr.1736, datë 24.12.2020, i është dhënë grada “Komisar” dhe është emëruar në Drejtorinë Vendore të Policisë Lezhë në një pozicion në përputhje me këtë gradë.*

*Në nenin 179, pika 1, të Rregullores së Policisë së Shtetit, miratuar me VKM nr.750, datë 16.06.2015, i ndryshuar, përcaktohet: “Punonjësi i policisë mund të transferohet dhe të caktohet në detyrë, kudo qoftë brenda territorit të vendit, sipas rregullave të përcaktuara në këtë rregullore”.*

*Ne nenin 180, pika 1 përcaktohet: “Punonjësi i policisë mund të transferohet dhe të emërohet në detyrë në çdo strukturë të Policisë së Shtetit, në përputhje me gradën që ka”, ndërsa në piken 2,*

---

<sup>10</sup> Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 767 prot., datë 18.05.2021

gërma “c” të këtij neni parashikohet rasti i transferimit ‘Përfitimim e gradës’.

*Sa sipër, znj. V. G., është emëruar në një pozicion në përputhje me gradën, arsimin dhe kualifikimin, bazuar në dispozitat e sipërcituara, si dhe në kërkesën e saj nr.V-28 prot., datë 18.12.2020, me të cilën kërkon dhe është e gatshme të shërbejë në çdo pozicion pune në strukturat e Policisë së Shtetit me gradën komisar.”.*

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

#### **A. Lidhur me trajtimin e padrejtë dhe më pak të favorshëm**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim pretendimet e ankueses për trajtimin diskriminues me anë të veprimeve dhe mosveprimeve, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, për shkak të gjinisë, gjendjes arsimore dhe vendbanimit.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin<sup>11</sup> ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimet e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi e provuar se, ankuesja është punonjëse e Policisë së Shtetit prej rreth 24 vitesh. Në vitin 1996, ka përfunduar studimet e larta në Akademinë e Rendit Publik dhe nga ajo kohë ka mbajtur grada policore si: Nëntoger, Kapiten, Inspektor, Kryeinspektor, Komisar e Nënkomisar. Gjithashtu, gjatë eksperiencës në strukturat e Policisë së Shtetit, ankuesja ka ushtruar funksionet e saj në drejtoritë vendore të Policisë së Shtetit në qytete të ndryshme të territorit të Shqipërisë, si p.sh.: Tropojë, Kukës, Lezhë dhe Durrës.

Në muajin Mars 2019, ankuesja ka konkuruar dhe përfunduar trajnimin e gradës policore “Komisar”, në Akademinë e Sigurisë. Këtë gradë, V. G. e ka mbajtur edhe më parë, por për

---

<sup>11</sup> LMD në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke i dhënë informacionin që i nevojitet atij”.*

shkak të ndryshimeve të strukturës së Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, ku nga pozicioni i Shefes së Seksionit dhe Kartotekës, ka kaluar në detyrën e Specialistes së Kartotekës me ulje në gradë, nga Komisar në Nënkomisar.

Duke qënë se, nuk ka patur pozicione të lira pune për gradën policore “Komisar”, ankuesja nuk është emëruar në një pozicion që i korrespondon gradës policore të fituar. Për këtë, ankuesja me anë të shkresave datë 03.03.2020, 17.06.2020 dhe 02.10.2020, i është drejtuar me kërkesë strukturave drejtuese të policisë vendore dhe qëndrore, për të parë mundësinë e emërimit në një funksion të përshatshëm sipas gradës që ka në DVP Durrës, por nuk ka marrë asnjë përgjigje. Ky informacion, i është kërkuar edhe nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, por nga ana e strukturave të DPP-së dhe DVP-së Durrës, nuk është përcjellë kopje e shkresave me anë të të cilave i është kthyer përgjigje ankueses.

Gjatë procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri ka kërkuar nga ana e DPP dhe DVP Durrës, informacion lidhur me pozicionet e lira të punës në DVP Durrës dhe është vënë në dijeni prej tyre se për gradën policore “Komisar”, nuk ka pozicione të lira dhe për këtë arsye ankuesja nuk është emëruar në një vend pune që korrespondon me gradën e përfituar prej saj.

Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri është vënë në dijeni se ankuesja është thirrur nga ana e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore në DPP për të diskutuar rreth fitimit të gradës policore “Komisar” dhe emërimit në një nga pozicionet e lira të punës. Ky veprim i DPP-së, sipas informacionit të dhënë nga ana e V. G., është iniciuar pas procedurave të nisura nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjatë takimit të zhvilluar në DPP, ankuesja është bërë me dije se në DVP Durrës, nuk kishte pozicione të lira që korrespondojnë me gradën “Komisar” dhe nëse ajo do të binte dakord, mundësia për të fituar gradën ishte transferimi në një Drejtori Vendore tjetër, ku ka vende të lira. Në këto kushte, sipas informacionit të dhënë prej saj gjatë seancës dëgjimore, ankuesja pavarësisht faktit se nuk ka dashur të transferohet në një drejtori tjetër vendore, ka rënë dakord me transferimin kudo që të jetë në të gjithë territorin e Shqipërisë, me kushtin që të fitojë gradën “Komisar”. Për këtë, ajo ka nënshkruar (sipas informacionit të dhënë në seancë dëgjimore) edhe një shkresë ku ka pranuar transferimin me kushtin e fitimit të gradës policore “Komisar”.

Në këtë kuadër, me Urdhër Nr. 1736, datë 24.12.2020 të Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, ankueses i është dhënë grada policore “Komisar” dhe për nevoja pune është transferuar në detyrën Shef Seksioni/specialiste, në Sektorin e Komandës dhe Kontrollit, në Drejtorinë Vendore të Policisë Lezhë.

Sipas informacionit të vënë në dispozicion gjatë seancës dëgjimore nga ana e V. G., ajo ka theksuar faktin se nga ana e punëdhënësit, nuk i është kthyer përgjigje kërkesave të saj për emërimin në një pozicion pune me gradën Komisar, në DVP Durrës. Gjithashtu, në kushtet, që



ka qënë e detyruar nga situata në të cilën ndodhej, ka pranuar që të emërohet kudo në strukturat e Policisë së Shtetit në të gjithë territorin e Shqipërisë, me kushtin që të përfitojë edhe gradën “Komisar”.

Ankuesja ka informuar Komisionerin se, edhe pse ka patur pozicione të lira pune në DVP Durrës për gradën policore “Komisar” nuk është emëruar ajo, por janë emëruar punonjës meshkuj si p.sh.: Shef i Sektorit të Ekspertëve. Së fundmi, ankuesja ka sqaruar se pas transferimit të saj, shtetasi Gj. Th., me gradë policore “Komisar”, është emëruar në pozicionin e Shefit të Organit Administrativ Shtetëror (OASH) në DVP Durrës dhe në pozicionin e tij është transferuar një punonjës nga DVP Fier, i cili ka fituar gradën policore “Komisar”, në të njëjtën kohë me të. Gjithashtu, ankuesja ka pretenduar se pozicioni Shef i OASH dhe Zëvendës Shef i Komisarariatit, kanë mbetur vakant për një periudhë të gjatë kohe dhe nuk është emëruar ajo, pavarësisht kërkesave të bëra për të cilat nuk ka marrë asnjëherë përgjigje.

Për këtë, KMD, iu drejtua shkresërisht DPP-së dhe DVP-së Durrë për të paraqitur fakte dhe prova lidhur me pretendimet e subjektit ankues, po nga ana e tyre nuk u vu në dispozicion asnjë informacion.

#### ***Kuadri ligjor i zbatueshëm:***

Ligji Nr. 108/2014 “Për Policinë e Shtetit”, në nenin 9, pikat 1 dhe 2/b, ku përcaktohen kompetencat e Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë së Shtetit, citohet se: *“1. Drejtori i Policisë së Shtetit është autoriteti më i lartë ekzekutiv, administrativ e operacional i policisë dhe përgjigjet drejtpërdrejt para ministrit për realizimin e politikave, performancës dhe objektivave të përcaktuara.*

#### ***2. Drejtori i Policisë së Shtetit:***

- a) organizon, drejton dhe kontrollon veprimtarinë e policisë;*
- b) menaxhon burimet njerëzore;*
- c) menaxhon dhe është përgjegjës për buxhetin;*
- ç) nxjerr akte administrative të përcaktuara në Rregulloren e Policisë;*
- d) përfaqëson policinë në marrëdhënie me institucionet e tjera brenda vendit, si dhe në marrëdhëniet teknike dy ose shumëpalëshe me jashtë”.*

Në nenin 59, pika 4 e ligjit Nr. 108/2014 “Për Policinë e Shtetit”, përcaktohet se: *“Dhënia e gradës bëhet me urdhër të Drejtorit të Policisë së Shtetit bazuar në aktin e vlerësimit të komisionit të gradës. Në urdhër përcaktohet edhe funksioni që do të kryejë punonjësi.”*

Me Vendim të Këshillit të Ministrave Nr. 750, datë 16.09.2015, është miratuar Rregullorja e Policisë së Shtetit, ku përcaktohen qartësisht edhe procedurat për fitimin e gradave për punonjësit e Policisë së Shtetit. Në nenin 179, të kësaj Rregullore, parashikohet se:

“1. Punonjësi i Policisë mund të transferohet dhe të caktohet në detyrë, kudo qoftë brenda territorit të vendit, sipas rregullave të përcaktuara në këtë rregullore...

2...

3...

4. Punonjësi i Policisë nuk transferohet nëse nuk ka plotësuar afatin minimal prej 2 (dy) vjetësh të qëndrimit në detyrë, me përjashtim të rasteve të veçanta të miratuara nga Drejtori i Policisë së Shtetit, për:

a) fitimin e gradës;

b) shkurtim të funksionit organik;

c) arsye shëndetësore dhe familjare;

ç) ekziston një situatë reale dhe e rrezikshme ndaj jetës dhe familjes së punonjësit të Policisë;

d) ndryshim të statusit të funksionit;

dh) kur punonjësi i Policisë nuk arrin nivelin e nevojshëm të kryerjes së detyrave, në funksionin që mban.

5. Në rastet e përcaktuara në pikën 4 të këtij neni, transferimi bëhet me urdhër të Drejtorit të Policisë së Shtetit, pavarësisht gradës që mban punonjësi...

6...

7...

15. Transferimi i punonjësit të Policisë me gradë policore “Nënkomisar” deri në “Drejtues i parë”, si dhe punonjësit të Policisë me gradën “Inspektor”, nga një strukturë vendore në tjetrën, bëhet me urdhër të Drejtorit të Policisë së Shtetit, pas propozimit të drejtuesit të strukturës që ka në varësi administrative ose lëndore punonjësin.”

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës, nuk janë justifikuar veprimet dhe mosveprimet e tyre lidhur me:

- Mosemërimin e ankueses në një nga pozicionet e lira me gradën policore “Komisar”, në DVP Durrës;
- Transferimin nga DVP Fier në DVP Durrës, në një pozicion pune që përkon me gradën policore “Komisar”, i një punonjësi mashkull, i cili ka përfunduar konkurimin për gradën policore “Komisar” në të njëjtën kohë me ankuesen;
- Mungesën në vijimësi për t’i kthyer përgjigje kërkesave të subjektit ankues lidhur me emërimin e saj në një nga pozicionet e lira të punës me gradën policore “Komisar” në DVP Durrës;
- Transferimin e ankueses duke e vënë në kushte të disfavorshme, nga DVP Durrës në DVP Lezhë, larg vendbanimit të saj, pa një justifikim të arsyeshëm.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur një justifikim të arsyeshëm sa i përket veprimeve dhe mosveprimeve të kryera ndaj ankueses, konstaton se ajo është trajtuar në mënyrë të pafavorshme nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës.

## **B. Shkaku i mbrojtur.**

Mbështetur në nenin 2 , të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

Gjithashtu, diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se subjekti ankues është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që perfshihet në “shkakun e mbrojtur”. Trajtimi më pak i favorshëm përcaktohet me anë të krahasimit ndërmjet subjektit ankues dhe një personi tjetër në një situatë të ngjashme, i cili nuk posedon karakteristikën e mbrojtur, apo në krahasim me parashikimet ligjore, në kushtet kur mungon krahasuesi.

Ankuesja ka pretenduar në thelb, trajtim të padrejtë, nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës, për shkak të gjinisë, gjendjes arsimore dhe vendbanimit.

- a) Mbështetur në interpretimin e bërë nga ana e ankueses, sa i përket shkakut të *gjinisë*, Komisioneri kupton faktin që nuk është trajtuar në të njëjtat kushte me punonjësit e Policisë meshkuj, sa i përket emërimit në një pozicion pune që përkon me gradën “Komisar”.
- b) Sa i përket pretendimit për diskriminim për shkak të gjendjes arsimore, ankuesja e ka pretenduar me arsyetimin se nuk emërohet në një pozicion pune që përkon me gradën “Komisar”. Lidhur me këtë, nga ana e ankueses nuk u parashtruan prova dhe fakte me anë të të cilave mund të prezumohet se situata e diskriminimit të pretenduar të ketë ardhur për këtë shkak.
- c) Sa i përket shkakut të vendbanimit, ankuesja e ka pretenduar me arsyetimin se ajo jeton në qytetin e Durrësit dhe është emëruar në DVP Lezhë dhe për këtë i duhet të përshkojë çdo ditë rrugën Durrës-Lezhë. Lidhur me këtë, nga ana e ankueses nuk u parashtruan prova dhe fakte me anë të të cilave mund të prezumohet se situata e diskriminimit të pretenduar të ketë ardhur për këtë shkak.

Ligji Nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*” ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile,*

*vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.*

Në lidhje me pretendimin e ankueses për diskriminim për shkak të gjinisë, Komisioneri vlerëson se gjinia konsiderohet si shkak i mbrojtur. Edhe në rastin në fjalë ankuesja ka pretenduar se është diskriminuar krahasuar me punonjësit meshkuj, të cilëve në raport me të, u është ofruar një pozicion pune që përkon me gradën “Komisar”, ndërsa asaj jo.

### **C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë me shkakun e mbrojtur.**

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës, nuk janë justifikuar veprimet dhe mosveprimet e tyre lidhur me:

- Mosemërimin e ankueses në një nga pozicionet e lira me gradën policore “Komisar”, në DVP Durrës;
- Transferimin nga DVP Fier në DVP Durrës, në një pozicion pune që përkon me gradën policore “Komisar”, i një punonjësi mashkull, i cili ka përfunduar konkurimin për gradën policore “Komisar” në të njëjtën kohë me ankuesen;
- Mungesën në vijimësi për t’i kthyer përgjigje kërkesave të subjektit ankues lidhur me emërimin e saj në një nga pozicionet e lira të punës me gradën policore “Komisar” në DVP Durrës;
- Transferimin e ankueses duke e vënë në kushte të disfavorshme, nga DVP Durrës në DVP Lezhë, larg vendbanimit të saj, pa një justifikim të arsyeshëm.

Për sa më sipër, Komisioneri duke mos gjetur një justifikim të arsyeshëm sa i përket veprimeve dhe mosveprimeve të kryera ndaj ankueses, konstaton se ajo është trajtuar në mënyrë të pafavorshme nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës.

Në kontekst të mbrojtjes ligjore që i garantohet individit lidhur me këtë shkak, Komisioneri është mbështetur në analizimin e legjislacionit kombëtar dhe atij ndërkombëtar, lidhur me këtë fakt.

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit: *“Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional”*. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

Sipas nenit 116 të Kushtetutës, marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj, në hierarkinë e normave juridike renditen menjëherë pas Kushtetutës. Për pasojë, ato zënë një vend të rëndësishëm në të drejtën e brendshme e bëhen të detyrueshme për t'u zbatuar për çdo shtet, për të gjithë organet shtetërore.

Një ndër parimet themelore të Kartës së Kombeve të Bashkuara (1945) është *“Të drejta të barabarta për burrat dhe gratë”*. Parimi i barazisë gjinore u njoh edhe në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut (1948), e cila afirmoi *“të drejtat e barabarta të burrave dhe grave”*.

Deklarata i hapi rrugën forcimit të mëtejshëm të angazhimeve ndërkombëtare në fushën e të drejtave të grave, sidomos me Konventën e Kombeve të Bashkuara (OKB) *“Për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave”* (CEDAW) të vitit 1979. Konventa përmban një *“kartë të të drejtave”* për gratë, duke përcaktuar se çfarë përbën diskriminim ndaj grave dhe ofron një agjendë kombëtare për t'i dhënë fund këtij diskriminimi.

Në nenin 1, të kësaj Konvente (Cedaw) përcaktohet: *“Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja “diskriminimi ndaj grave” nënkupton çdo dallim, përgjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.”*

Neni 2, i Konventës parashikon shprehimisht: *“Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen: (a) Të përfshijnë në kushtetutat e tyre kombëtare ose në ndonjë dispozitë tjetër ligjore të përshtatshme, parimin e barazisë së burrit dhe të gruas, po qe se ende nuk është bërë, dhe të sigurojnë nëpërmjet legjislacionit dhe masave të tjera të përshtatshme zbatimin praktik të këtij parimi; (b) Të miratojnë masa ligjore dhe masa të tjera të përshtatshme duke përfshirë edhe sanksione, po qe se është e nevojshme, duke ndaluar çdo formë të diskriminimit ndaj grave; (c) Të vendosin një mbrojtje gjyqësore të të drejtave të grave, mbi bazën e barabartëme burrat, dhe të sigurojnë, nëpërmjet gjykatave kombëtare kompetente dhe institucioneve të tjera publike, mbrojtjen efektive të grave kundër çdo veprimi diskriminues; (ç) Të mos ndërmarrin asnjë veprim ose praktikë diskriminuese ndaj grave dhe të sigurojnë që autoritetet dhe institucionet publike të veprojnë në përputhje me këtë detyrim; (d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;”*

Në Nenin 11, të Konventës së sipërpërmendur parashikohet gjithashtu mbrojtja e gruas në fushën e punësimit. Sipas këtij parashikimi, shtetet palë duhet të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos: (a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve; (b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke

përfshirë zbatimin e kriterëve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënien punë; (c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;

Këshilli Ekonomik dhe Social i OKB-së (ECOSOC) (1997), është shprehur gjithashtu si vijon: *“Integrimi i perspektivës gjinore është procesi i vlerësimit të implikimeve për gratë dhe burrat për çdo veprim të planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat apo programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Integrimi është një strategji për t’i bërë shqetësimet dhe përvojat e grave dhe burrave dimension të pandashëm të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë njësoj dhe pabarazia të mos tolerohet. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore.”*

Në kuadër të Objektivit 3, të Zhvillimit të Mijëvjeçarit (Fuqizimi i Grave), OKB-ja ka inkurajuar Shtetet Anëtare të zhvillojnë një kuadër ligjor ku perspektiva gjinore integrohet në nivel qeveritar dhe parlamentar. Agjenda 2030 e Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin e Qëndrueshëm ka ripohuar angazhimin për barazi gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore, duke miratuar një numër objektivash, përfshirë Objektivin nr. 5 për *“realizimin e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha gratë dhe vajzat”*.

Bashkimi Evropian ka njohur gjithashtu integrimin e perspektivës gjinore si një strategji udhëzuese drejt barazisë gjinore. Barazia gjinore është promovuar në të gjitha fushat e politikbërjes. Traktati i Amsterdimit (1999) përfshiu në detyrat themelore të BE-së promovimin e barazisë dhe eliminimin e diskriminimit midis burrave dhe grave. Gjatë viteve, janë miratuar një sërë direktivash lidhur me barazinë gjinore dhe, në vitin 2006, u përmblohdën të gjitha në të ashtuquajturën Direktivë Gjinore e Konsoliduar<sup>12</sup>. BE-ja ka pasur ndikim pozitiv në zhvillimin e politikës së barazisë gjinore, jo vetëm te Shtetet Anëtare, por edhe në vende të tjera evropiane, ku kandidatura për aderim apo marrëdhënie të tjera të lidhura me asistencën u kërkon vendeve të punojnë drejt pajtueshmërisë me normat e BE-së.

Plani i Veprimit i OSBE-së për Promovimin e Barazisë Gjinore (2004) lidh drejtpërsëdrejti të drejtat e barabarta të grave dhe burrave me *“paqen, demokracinë e qëndrueshme, zhvillimin ekonomik dhe, për rrjedhojë, me sigurinë dhe stabilitetin në rajonin e OSBE-së”*. Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore i OSBE-së – i cili përbën kuadrin më të plotë të OSBE-së deri më sot, në udhëzimin e institucioneve të OSBE-së dhe të Shteteve Pjesëmarrëse për barazinë gjinore - thekson nevojën *“për të zhvilluar më tej dhe për të forcuar procesin e vazhdueshëm dhe të*

---

<sup>12</sup> 32006L0054, Direktiva e Parlamentit Europian 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”*

*qëndrueshëm të integritit gjinor*”. Plani i Veprimit e detyron OSBE-në që objektivin e integritit të perspektivës gjinore ta përfshijë në të gjitha programet dhe veprimet e veta, si edhe të mbështetë arritjen e këtyre objektivave në asistencën që OSBE-ja jep për Shtetet Pjesëmarrëse.

Në referencë të nenit 14, të Konventës Europiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Social Europiane (të rishikuar) dhe shtojcën e saj përkatësisht në nenin 24, pika 3, gërma d) parashikohet shprehimisht: “...*Nuk do të përbëjnë arsye të vlefshme për përfundimin e punësimit....d) raca, ngjyra, gjinia, gjendja familjare përgjegjësitë familjare, shtatëzania, besimi fetar, opinion politik, prejardhja kombëtare ose origjina sociale*”. Nocioni i diskriminimit është interpretuar në mënyrë konsistente nga Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut në praktikën e saj ligjore, që ka të bëjë me Nenin 14 të Konventës. Në gjykimin e saj në çështjen e Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar GJED (1985) shprehet: “*një ndryshim në trajtim është diskriminues në rast se ‘ai nuk ka justifikim objektiv dhe të arsyeshëm’, që do të thotë, në rast se ai nuk ndjek një ‘qëllim të ligjshëm’ apo kur nuk ka ‘një marrëdhënie të arsyeshme proporcionaliteti midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të arrihet*”.

Nën frymën e akteve ndërkombëtare të mësipërme, ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*” përmban gjithashtu dispozita kundër diskriminimit gjinor. Qëllimi i këtij ligji<sup>13</sup> është: a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo formë me të cilën shfaqet; c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri. Për sa më sipër, neni 4, i ligjit të mësipërm parashikon shprehimisht: “*1. Barazi gjinore*” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfituar njëjloj nga arritjet e zhvillimit të saj.” Neni 6 i këtij ligji përcakton se: *1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohej.*”.

Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*”, në nenin 16, parashikon detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës, ku ndër të tjera citohet se: “*...Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:*

---

<sup>13</sup> Referuar neni 2, të ligjit nr.9970, datë 24.7.2008 “*Për barazinë gjinore në shoqëri*”;

1. Të mos përfshijë elemente të diskriminimit në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës dhe të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt për të aplikuar në vendet e lira të punës. Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune ka një shpërndarje të pabarabartë të femrave dhe meshkujve, nuk përbën diskriminim nëse shpallja vë në dukje qëllimin e vendosjes së parimeve të barazisë.
2. Të zbatojë kritere të njëjta në të gjitha procedurat e rekrutimit, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji. Punëdhënësi nuk mund të disfavorizojë një punëkërkuar, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e gjinisë tjetër, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme.
3. Të punësojë pa diferencim gjinor, në çdo pozicion ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.
4. Të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet femrave dhe meshkujve, në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punëmarrësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale e të masave të tjera të përkohshme.
5. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim e kualifikim dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës...”

Ndërsa në nenin 17 të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se: “...I.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë:

- a) përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrësve për rekrutimin, trajnimin dhe ritrajnimin, promovimin në detyrë, nxitjen profesionale, menaxhimin dhe shpërndarjen e punës, kohëzgjatjen dhe kushtet e provës, sigurimet shoqërore dhe përfitimet në rastet e daljes në pension, papunësisë, sëmundjes, invaliditetit, paaftësisë për punë, të drejtën e lejes dhe të lejes së paguar, mbrojtjen e shëndetit dhe të sigurisë në punë, pagesën për punë me vlerë të barabartë, pjesëmarrjen në organizatat sindikale, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme, të parashikuara në nenin 9 të këtij ligji;
- b) krijojnë kushte pune të diferencuara për punëmarrësit e të njëjtit nivel;
- c) ndërmerr dënime disiplinore ndaj punëmarrësve, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon apo largon nga puna ose përfundon kontratën e punës;
- ç) vendos në pozitë të disfavorshme punëmarrësin, për shkak të një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit...”

Përfshirja e kuotës gjinore në ligjin nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri” ishte shtyja e nevojshme për të rritur ndjeshëm përfaqësimin e grave në proceset politike dhe në vendimmarrje. Sipas Institutit të Statistikave (INSTAT) gjatë vitit 2020, në nivelet e larta drejtuese, në vitin 2019 vetëm 1 grua mban gradën e Drejtuesit të Lartë dhe 1 grua të Drejtuesit



të Parë në organet e Policisë së Shtetit.<sup>14</sup> Gjithashtu, nga informacioni i përcjellë nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, evidentohet fakti që në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, numri i punonjëseve femra të të gjitha niveleve drejtuese apo jo është rreth 10 (dhjetë) herë më i ulët se numri i punonjësve meshkuj.

Referuar nenit 3, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.”*

Në nenin 9, të Kodit të Punës parashikohet shprehimisht: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.”* Parashikimi i mësipërm është hartuar në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i cili rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet, në bazë të së cilave ndaj një individi mund të ketë diskriminim. Nëpërmjet parashikimit të nenit 12, të ligjit të sipërpërmendur ndalohet diskriminimi, në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji. Neni 12, pika 1, gërma c) i këtij ligji parashikon shprehimisht: *“1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: .....c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”.*

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”* ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: *“a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin”.*

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore (SKBGJ) 2016-2020 dhe Plani i saj i Veprimit, është konceptuar nga shteti shqiptar si një udhërrëfyes drejt një shoqërie të mundësive të barabarta e pa dhunë, në të cilën: nevojat e grave dhe burrave merren në konsideratë dhe ndër të tjera të

---

<sup>14</sup> Raportit të Kontrollit post-legjislativ të ligjit *“Për barazinë gjinore në shoqëri”*, faqe 7, përgatitur me mbështetjen e nismës së Fondacionit për Demokraci Westminster (WFD) dhe Nënkomisionit për Barazi Gjinore dhe Parandalimin e Dhunës kundër Grave dhe Nënkomisionit Për të Drejtat e Njeriut, pranë Kuvendit të Republikës së Shqipërisë.

trajtohen në mënyrë të barabartë; gratë respektohen, mbrohen, nxiten e mbështeten për të ecur përpara njëloj si dhe burrat etj. Vëmendje e veçantë i është kushtuar përmirësimit të kapaciteteve të profesionistëve, ku ministritë e linjës dhe institucionet e tyre të vartësisë janë mbështetur edhe nga organizatat ndërkombëtare, si dhe OJF-ve kombëtare/lokale. Kryesisht është punuar për përmirësimin e kapaciteteve të punonjësve të policisë, shëndetësisë, drejtësisë, antarëve të Ekipeve Teknike Ndërdisciplinare dhe qendrave që ofrojnë shërbime për rastet e dhunës në familje, etj.<sup>15</sup>

Një ndër synimet e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2016-2020, është dhe fuqizimi i grave dhe vajzave nëpërmjet rritjes së pjesëmarrjes së tyre në vendim-marrje. Ndër to, Policia e Shtetit ka caktuar një kuotë 50% (gra) në politikën e saj të pranimeve në forcën policore, duke lançuar një fushatë rekrutimi vetëm për gratë, si dhe duke klasifikuar me sukses kandidatët mbi bazën e gjinisë.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjektet kundër të cilëve është bërë ankesa të vihen në dijeni për ankesën e bërë dhe i janë ofruar mundësitë që të jepnin shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga subjekti ankues.

Në shumicën e çështjeve të diskriminimit, ankuesi e ka të vështirë apo të pamundur t'i mbledhë provat, ndonjëherë provat e drejtpërdrejta as nuk ekzistojnë. Subjektet që konsumojnë sjelljen diskriminuese nuk e pranojnë asnjëherë se kanë diskriminuar. Për të kompensuar këtë disavantazh të madh, legjislacioni ka parashikuar parimin e zhvendosjes së barrës së provës. Parimi i zhvendosjes së barrës së provës është një parim i konsoliduar në legjislacionin e BE-së dhe jurisprudencën e GJEDNJ-së. KEDS<sup>16</sup> gjithashtu ka pranuar që në çështjet e diskriminimit, barra e provës nuk duhet të varet plotësisht nga ankuesi, por duhet të jetë objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet edhe në nenin 82, pika 2 e Kodit të Procedurës Administrative, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj”*.

Kodi i Procedurës Administrative<sup>17</sup>, ka saktësuar se barra e provës në çështjet e diskriminimit të pretenduar, i kalon palës tjetër/organit publik, në këtë rast strukturave të Drejtorisë së

---

<sup>15</sup> Marrë nga Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore dhe Plani i Veprimit 2016-2020

<sup>16</sup> Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

<sup>17</sup> Kështu, neni 82, pika 2 e tij, përcakton se: *“Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej tij”*.

Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, të cilët duhet të provonin se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë, për shkaqet e pretenduara prej tij.

Duke qenë se pala kundër të cilës drejtohet ankesa disponon gjithë informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të provuar bazueshmërinë e pretendimeve, legjislacioni i ka transferuar barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, për shkak se subjekti kundër të cilit pretendohet diskriminim posedon informacionin e nevojshëm, për të provuar të kundërtën ligji i mosdiskriminimit lejon që barra e provës të ndahet me këtë subjekt (zhvendosja e barrës së provës). Pasi personi që pretendon diskriminim krijon një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti, i cili duhet të tregojë se **ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues**. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv. Nëse diskriminuesi i pretenduar nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.<sup>18</sup>

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankuses, si dhe ato që dolën nga procedura e shqyrtimit të ankesës ka arritur në përfundimin që kemi të bëjmë me një trajtim të pafavorshëm të saj nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës.

Pavarësisht faktit që Ligji Nr. 108/2014 “Për Policinë e Shtetit” dhe Rregullorja e Policisë së Shtetit (miratuar me VKM Nr. 750, datë 16.09.2015), parashikojnë se emërimi apo transferimi i punonjësit të Policisë bëhet me urdhër të Drejtorit të Policisë së Shtetit brenda territorit të vendit, kjo nuk përlligj veprimet dhe mosveprimet e strukturave të DPP-së apo DVP-së Durrës, të cilat nuk kanë bërë të mundur emërimin e ankuses në pozicionet e lira të punës në DVP Durrës, si kanë transferuar atë në DVP Lezhë.

Gjithashtu, nga ana e DPP-së dhe DVP Durrës, nuk u soll asnjë argument apo provë me anë të të cilit të faktonin se ankueses i është kthyer përgjigje në vijimësi lidhur me kërkesat e ankuses për emërimin e saj në një nga pozicionet e lira të DVP Durrës.

Pavarësisht informacionit të kërkuar nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e DPP-së apo DVP-së Durrës, nuk u vunë në dispozicion prova dhe fakte me anë të të cilave Komisioneri të konstatojë faktin se në DVP Durrës, nuk ka patur pozicione të lira pune për gradën “Komisar”, në të cilat mund të emërohej ankuesja, në mënyrë që KMD të mund të

---

<sup>18</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232.

gjykonte që mosemërimi i saj dhe transferimi në DVP Lezhë të kishte ardhur për arsye të përligjura dhe të justifikuara.

Referuar informacionit<sup>19</sup> të administruar, ankuesja ka informuar Komisionerin gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, se para dhe pas transferimit të saj në DVP Lezhë, ka informuar se ka patur pozicione konkrete të lira pune për gradën policore “Komisar” në DVP Durrës, në të cilat nuk është emëruar ajo, por janë emëruar punonjës meshkuj. Një ndër rastet konkrete, është dhe ai i transferimit nga DVP Fier në DVP Durrës, në një pozicion pune që përkon me gradën policore “Komisar”, i një punonjësi mashkull, i cili ka përfunduar konkurimin për gradën policore “Komisar” në të njëjten kohë me ankuesen dhe ky pozicion nuk i është ofruar ankueses.

Në analizë përse më sipër, Komisioneri arrin në konkluzionin se ndodhemi në kushtet e prezumimit të diskriminimit të ankueses nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, për shkak të gjinisë së saj.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, DPP dhe DVP Durrës dështuan të provonin përpara Komisionerit se:

- Mosemërimi i ankueses në një pozicion të lirë në DVP Durrës, kishte ardhur si rezultat i mungesës së pozicioneve vakante në këtë drejtori vendore;
- Ankueses i është kthyer përgjigje në vijimësi nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës, lidhur me kërkesat e saj për emërimin në një pozicion pune në DVP Durrës, i cili të përkonte me gradën policore “Komisar”;
- Transferimi në DVP Lezhë kishte ardhur si rezultat i mungesës së pozicioneve të lira të punës për gradën policore “Komisar”, në DVP Durrës;
- Transferimi nga DVP Fier në DVP Durrës, në një pozicion pune që përkon me gradën policore “Komisar”, i një punonjësi mashkull, i cili ka përfunduar konkurimin për gradën policore “Komisar” në të njëjtën kohë me ankuesen, kishte ardhur për një justifikim të arsyeshem dhe objektiv;
- Nuk janë emëruar punonjës të tjerë meshkuj në pozicione me gradën policore “Komisar”, në DVP Durrës, gjatë kohës që ankuesja ka parashtruar kërkesat e saj për emërim.

Komisioneri vlerëson se nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është gjinia dhe trajtimin të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e DPP-së dhe DVP-së Durrës, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.

---

<sup>19</sup> Nga informacioni i vënë në dispozicion nga ana e ankueses gjatë seancës dëgjimore

2. Që për veprimet dhe mosveprimet e këtyre subjekteve kundrejt ankueses ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv, pra që këto veprime dhe mosveprime ndiqnin një synim të ligjshëm dhe masat për arritjen e këtij synimi ishin proporcionale.

Pra në përfundim, Komisioneri konstaton se, pavarësisht faktit që në DVP Durrës ekzistonin pozicione të lira pune<sup>20</sup>, nuk është emëruar ankuesja, por janë emëruar dhe transferuar punonjës meshkuj, nga brenda dhe jashtë DVP-së Durrës.

Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, në mbështetje të politikave të hartuara dhe implementuara prej saj, si dhe referuar synimeve strategjike për rritjen e pjesëmarrjes së punonjëseve femra në strukturat e Policisë së Shtetit, duhet të shoh me prioritet dhe të mbajë në vëmendje çështjen e barazisë gjinore në rekrutimet e bëra apo promovimin e punonjëseve femra. Punonjëset e Policisë së Shtetit, duke u vënë përpara situatave disavantazhuese apo të pabarabarta, gjatë promovimit të tyre në karrierë apo emërimit në pozicione pune brenda strukturave, në përshtatje me mundësitë reale që ato kanë, bën që në të ardhmen numri i aplikanteve femra që aspirojnë për tu bërë pjesë e strukturave të Policisë së Shtetit të tkurrej.

### **Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë dhe**

Për rrjedhojë DPP dhe DVP Durrës kanë shkelur dispozitat e Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, nenin 3, pikat 1 dhe 2, dhe nenin 12, pika 1, gërma “c”.

Bazuar në nenin 33, pika 10 të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”.

Në nenin 33, pika 12, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, përcaktohet se: “Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë: a) efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Në analizë për sa më sipër, Komisioneri sjell në vëmendjen e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, faktin që emërimi apo promovimi i punonjëseve femra në strukturat e Policisë së Shtetit, të bëhet duke iu referuar një sërë faktorëve të tjerë plotësues, si për shembull: pasja nën vëmendje e gjendjes familjare të tyre, fakti i të qenit nëna, largësisë nga vendbanimi etj, referuar edhe subjektit ankues.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese të shkaktuar si pasojë e transferimit të ankueses në një drejtori vendore larg

---

<sup>20</sup> sipas informacionit të dhënë nga ankuesja, i cili nuk është kundërshtuar nga DPP dhe DVP Durrës, pavarësisht se ju dha mundësia nga ana e KMD-së

vendbanimit të saj, pas ankesës së bërë tek Komisioneri, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesen në një pozicion pune që përkon me gradën policore “Komisar” në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës.

### **PËR KËTO ARSYE :**

Mbështetur në nenin 1, nenin 3/1, neni 7/1, nenin 12/1/c, nenin 32, pika 1, gërma a), si dhe nenin 33, pika 10, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

### **V E N D O S I :**

1. Konstatimin e diskriminimit, të shtetases V. G., në punësim, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, për shkak të gjinisë.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit, të shtetases V. G., në punësim, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, për shkak të gjendjes arsimore dhe vendbanimit.
3. Në referim të pikës 1, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit dhe Drejtoria Vendore e Policisë Durrës të marrin masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në një pozicionin pune në DVP Durrës, i cili të përshtatet me gradën policore “Komisar”.
4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit dhe Drejtoria Vendore e Policisë Durrës, detyrohen që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojnë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONER**

**Robert GAJDA**

(Shkaku: Gjinia)  
(Fusha: Punësim)