



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 384/1 Prot.

Tiranë, më 28.02.2022

V E N D I M

Nr. 43, Datë 28.02.2022

Bazuar në nenin 32/1/a dhe nenin 33 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 159, datë 30.08.2021, të paraqitur nga Xh.B¹, në të cilën pretendohet për diskriminim për shkak të “gjinisë”, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit (DPPSH).

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Me Urdhërin nr. 1466, datë 23.09.2019 i është dhënë grada policore “nënkomisar” dhe është emëruar në detyrën si Specialist në Seksionin për Hetimin e Trafikut të Paligjshëm dhe Narkotikëve, në Sektorin për Hetimin e Krimeve, në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës (DVP Durrës). Në datë 18.08.2020 ka marrë lejen e lindjes dhe në datë 13.07.2021 është kthyer nga leja e lindjes dhe ka filluar punë. Me Urdhërin nr. 1096, datë 27.07.2021 të DPPSH-së është njoftuar për tu transferuar për nevoja pune, si specialiste për policimin në komunitet, në Seksionin e Policimit në Komunitet, në Sektorin e Rendit dhe Policimit në Komunitet, në Drejtorinë Vendore të Policisë Fier (DVP Fier). Pavarësisht se qëllimi i transferimit ka qenë për nevoja pune, ky vendim e ka vendosur në pozita të disfavorshme, pasi gjatë kësaj kohe fëmija i saj ushqehet me gji. Transferimi është bërë në një kohë të papërshtatshme, pasi nuk ka asnjë mundësi që të shkëputet gjatë orarit të punës për të ushqyer fëmijën e mitur, si dhe fëmija është ende i vogël për të udhëtuar çdo ditë Durrës - Fier e kthim, dhe kjo ka qenë arsyeja që është detyruar ti ndërpresë

¹ Ankuesja është mbështetur nga Qendra Aleanca Gjinore për Zhvillim (GADC) dhe Studio Ligjore “Agolli&Co” shpk.

fëmijës ushqimin me gji. Edhe pse vendi i ri i punës i përgjigjet të njëjtës gradë, e ka vendosur në kushte të vështira dhe me pak të favorshme krahasuar me punonjës të tjerë nëse do të ishin të gjinisë tjetër. Pranë DVP Durrës janë shumë punonjës të tjerë (burra) me të njëjtën gradë, të cilët mund të ishin transferuar për të plotësuar nevojat e punës”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe rikthimin pranë pozicionit të punës në DVP Durrës².

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

Hapat proceduralë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

Pas analizimit paraprak të ankesës nr. 159, datë 30.08.2021, të bërë nga Xh.B, u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33/3 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Në këto kushte Komisioneri, filloi procedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.

- Me shkresën nr. 1229/1, datë 13.09.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga, DPPSH, për ankesën e bërë nga Xh.B si dhe ka kërkuar aktet e poshtëcituar:
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore dhe gradën policore të punonjësve të Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, të cilët përmbushnin kushtet për tu transferuar si ankuesja. (Ky informacion mund të dërgohet dhe duke dhënë vetëm inicialet dhe gjininë e punonjësve).
 - Kopje të kërkesës së bërë nga ankuesja lidhur me transferimin dhe përgjigjeve të dhëna nga ana e DPPSH-së.

Me shkresën nr. 431/4-xh, datë 23.09.2021, DPPSH në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Nënkomisar Xh.B, është punonjëse e Policisë së Shtetit, me gradën policore “N/Komisar”. Fillimisht është emëruar në DVP Durrës, në funksionin Specialist për Hetimin e Trafikut të Paligjshëm dhe Narkotikëve. Punonjësja ka qenë me leje lindje nga data 18.08.2020 deri më datë 13.07.2021. Me datë 14.07.2021 ajo është rikthyer në detyrë, në të njëjtin vend pune, në DVP Durrës, siç parashikohet në nenin 63, pika 2 të Rregullores së Policisë së Shtetit. Me datë 01.08.2021, Nënkomisar Xh.B është transferuar për nevoja pune, nga DVP Durrës, në DVP Fier. Në nenin 179, pika 1 të Rregullores së Policisë së Shtetit, miratuar me VKM nr. 750, datë 16.09.2015, 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”. Në nenin 180/1 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 pikën 2, germa “c” të këtij neni parashikohet rasti i transferimit “Përfitimin e gradës”.*

² Referuar deklaramit të bërë nga ankuesja, gjatë seancës dëgjimore, min. 30.50.

Sa më sipër, pretendimi i Xh.B, se është diskriminuar apo është transferuar përgjatë periudhës së lejes së lindjes, nuk qëndron, pasi siç sqaruar më lartë, ajo është transferuar pas kthimit në detyrë, në vendin e punës që ka mbajtur, para fillimit të lejes së lindjes. Punonjësja është emëruar në një pozicion në përputhje me gradën, arsimin dhe kualifikimin, bazuar në dispozitat e sipërcituara”.

Në kundërshtim të parashtrimeve të DPPSH-së, ankuesja me e-mail-in datë 30.09.2021, në mes të tjerash ka informuar Komisionerin se: *“Në asnjë moment në ankesë nuk është pretenduar se është diskriminuar apo transferuar gjatë periudhës së lejes së lindjes. Së dyti, ankuesja pretendon se është viktimë e diskriminimit, pasi pranë DVP Durrës janë shumë punonjës të tjerë (burra) me të njëjtën gradë, të cilët mund të ishin transferuar për të plotësuar nevojat e punës”.*

- Me shkresën nr. 1229/3, datë 13.10.2021, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përsëriti kërkesën për dokumentacion drejtuar DPPSH, lidhur me ankesën e bërë nga Xh.B si dhe kërkoi:
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore dhe gradën policore të punonjësve të DVP Durrës, të cilët përmbushnin kushtet për tu transferuar si ankuesja. Nuk ka përgjigje.
- Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës nr. 159, datë 30.08.2021, Komisioneri me shkresën nr. 1229/4, datë 16.11.2021 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 24.11.2021, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e tyre dhe ka kërkuar:
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore dhe gradën policore të punonjësve të Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, të cilët përmbushnin kushtet për tu transferuar si ankuesja.

Në seancë dëgjimore mori pjesë subjekti ankues dhe përfaqësuesja e saj ligjore Av. G.Ç. Subjekti i njoftuar për të marrë pjesë në seancën dëgjimore, DPPSH nuk u paraqit në seancë pavarësisht se kishte marrë njoftim nëpërmjet shërbimit postar³. Gjatë seancës dëgjimore, subjekti ankues i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Gjatë seancës dëgjimore ankuesja deklaroi⁴ se për shkak të gjendjes shëndetësore të fëmijës gjatë muajit korrik 2021 ka qenë e pajisur me raport mjekësor në datat si vijon: 14.07.2021 deri në datë 18.07.2021, nga data 19.07.2021 deri në datë 24.07.2021, dhe nga data 28.07.2021 deri në datë 01.08.2021. Në datë 28.07.2021 është njohur me Urdhërin e Transferimit nr. 1096, datë 27.07.2021. Me kërkesat datë 30.07.2021 dhe 25.09.2021 i është drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, në të cilat i ka kërkuar rishikimin e urdhërit të transferimit, pasi është nënë e një fëmije, një vjeç dhe largësia nga vendbanimi i ka vështirësuar kujdesin për vajzën e saj.

³ Referuar dokumentit: Lajmërim marrje poste, nr. RR658817752AA.

⁴ Referuar deklarimeve të bëra gjatë seancës dëgjimore, min 24.00, 29.30 dhe 1.03.15.

Në vijim të seancës dëgjimore, përfaqësuesja ligjore e ankueses me e-mail-in datë 26.11.2021, informoi se: *“Sipas vërtetimit datë 27.07.2021 të mjekes pediatre të Qendrës Shëndetësore nr. 5 Durrës, vërtetohet se ankuesja ka qenë me raport mjekësor (3 raporte) nga data 14.07.2021 deri në datë 01.08.2021. Pra, pas lejes së lindjes ankuesja nuk ka punuar asnjë ditë në vendin e punës pranë DVP Durrës”.*

- Me shkresën nr. 97, datë 13.01.2022, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përsëriti kërkesën për dokumentacion drejtuar DPPSH, lidhur me ankesën e bërë nga Xh.B si dhe kërkoi:
 - Informacion, lidhur me përbërjen gjinore dhe gradën policore të punonjësve të Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës, të cilët përmbushnin kushtet për tu transferuar si ankuesja në datë 13.07.2021. (Ky informacion mund të dërgohet dhe duke dhënë vetëm inicialet dhe gjininë e punonjësve).
 - Procedurën e ndjekur për përzgjedhjen e punonjësit që do të transferohej në muajin korrik 2021.
 - A është zhvilluar një proces vlerësimi për punonjësit që plotësonin kriteret (grada, arsimi, kualifikimi) dhe mund të transferoheshin në muajin korrik 2021.
 - Përse është përzgjedhur për tu transferuar një punonjëse që sapo ishte kthyer nga leja e lindjes?
 - Kopje të listëpagesës së Seksionit për Hetimin e Trafikut të Paligjshëm dhe Narkotikëve të muajit korrik 2021. (Ankuesja pretendon se për periudhën nga data 14.07.2021 deri në datë 31.07.2021 ka qenë me raport mjekësor).

Me shkresën nr. 371/1, datë 31.01.2022, DPPSH në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Me datë 01.08.2021, Nënkomisar Xh.B është transferuar për nevoja pune, nga DVP Durrës, në DVP Fier. Punonjësja është emëruar në një pozicion në përputhje me gradën, arsimin dhe kualifikimin, ku mbi bazën e vlerësimit të punës së eprorëve të drejtpërdrejtë të saj, nuk kishte performancë në detyrën që kryente në Departamentin e Policisë Kriminale”.*

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

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

Komisioneri ka përmbushur kërkesat e parashikuara në Kodin e Procedurës Administrative, edhe sa i takon dhënies së ndihmës efektive, gjë e cila është përcaktuar në nenin 10, të tij: *“Organi publik siguron që të gjitha palët dhe persona të tjerë të përfshirë në procedurë të jenë në gjendje të ndjekin dhe të mbrojnë të drejtat dhe interesat e tyre ligjorë në mënyrë sa më efektive dhe të lehtë të jetë e mundur. Ai i informon palët mbi të drejtat dhe detyrimet e tyre, përfshirë të gjithë informacionin e lidhur me procedurën dhe i paralajmëron ato për pasojat ligjore të veprimeve ose mosveprimeve të tyre”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“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.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në bindjet politike, që i bëhet një punëmarrësi në gëzimin e të drejtës për punësim, *duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës*.

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, 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, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Referuar dokumentacionit të administruar gjatë procesit të hetimit, rezulton se:

Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit me Urdhërin nr. 1466, datë 23.09.2019 ka urdhëruar: *“Xh.B, ka përfunduar ciklin e dytë të studimeve të arsimit të lartë në profilin drejtësi, si dhe kursin për hetimin e krimit, në Akademinë e Sigurisë, pranohet në Policinë e Shtetit, i jepet grada policore “nënkomisar” dhe emërohet në detyrën, Specialist, në Seksionin për Hetimin e Trafikut të Paligjshëm dhe Narkotikëve, në Sektorin për Hetimin e Krimeve, në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës”*.

Xh.B ka qenë me leje lindje nga data 18.08.2020 deri më datë 13.07.2021. Referuar Çertifikatës së Asistencës në Lindje, nr. regjistri 3845, rezulton së fëmija i saj ka lindur në datë 18.08.2020. Për shkak të gjendjes shëndetësore të fëmijës së saj, gjatë muajit korrik 2021 ka qenë e pajisur me

raport mjekësor në datat si vijon: 14.07.2021 deri në datë 18.07.2021, nga data 19.07.2021 deri në datë 24.07.2021, dhe nga data 28.07.2021 deri në datë 01.08.2021.

Në datë 28.07.2021 është njohur me Urdhërin nr. 1096, datë 27.07.2021 “Për transferimin dhe emërimin në detyrë të një punonjësi policie”, të lëshuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit. Në pikën 1 të shkresës është urdhëruar: “Nënkomisar Xh.B, me detyrë Specialist, në Seksionin për Hetimin e Trafikut të Paligjshëm dhe Narkotikëve, në Sektorin për Hetimin e Krimeve, në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës, për nevoja pune, të transferohet dhe të emërohet, në detyrën, Specialist për policimin në komunitet, në Seksionin e Policimit në Komunitet, në Sektorin e Rendit dhe Policimit në Komunitet, në Drejtorinë Vendore të Policisë Fier”, dhe të drejtat administrative dhe financiare ti fillojnë me datë 01.08.2021.

Xh.B me kërkesat datë 30.07.2021 dhe 25.09.2021 i është drejtuar Drejtorit të Përgjithshëm të Policisë, në të cilat i ka kërkuar rishikimin e urdhërit të transferimit, pasi është nënë e një fëmije, një vjeç dhe largësia nga vendbanimi⁵ i ka vështirësuar kujdesin për vajzën e saj.

Në përgjigje të kërkesave të Xh.B, DPPSH-ja me shkresat nr. 431/2, datë 10.08.2021 dhe nr. 431/7, datë 22.10.2021, ka informuar ankuesen se transferimi është bërë për nevoja pune, bazuar në nenet 179 dhe 180 të Rregullores së Policisë së Shtetit.

Ankuesja ka informuar Komisionerin se, pranë DVP Durrës janë shumë punonjës të tjerë (burra) me të njëjtën gradë (nënkomisar), të cilët mund të ishin tranferuar për të plotësuar nevojat e punës.

Për pretendimet e ankueses, KMD, në mënyrë të përsëritur, iu drejtua shkresërisht DPPSH-së, duke kërkuar informacion mbi përbërjen gjinore dhe gradën policore të punonjësve të DVP Durrës dhe procedurën e ndjekur për përzgjedhjen e punonjësit që do të transferohej, si dhe për të paraqitur fakte dhe prova lidhur me pretendimet e subjektit ankues, po nga ana e DPPSH-së, u vu në dispozicion të Komisionerit informacioni se në DVP Durrës me gradën policore nënkomisar ishin, 20 punonjëse femra dhe 79 meshkuj.

Referuar listë pagesës së punonjësve të punonjësve të DVP Durrës të periudhës korrik 2021, të dërguar nga DPPSH me shkresën nr. 371/1, datë 31.01.2022, rezulton se Xh.B është paguar me raport.

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 përcaktuar.

2. Drejtori i Policisë së Shtetit:

a) organizon, drejton dhe kontrollon veprimtarinë e policisë;

⁵ Ankuesja banon në Durrës, lagjja 13, rruga: Pavarësia.

- 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”.*

Me VKM-në nr. 750, datë 16.09.2015, është miratuar Rregullorja e Policisë së Shtetit, ku përcaktohen dhe rregullat për transferimin e punonjësit të 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... 8... 9...

10. *Transferimi i punonjësit të policisë bëhet bazuar në kriteret e përcaktuara, të cilat duhet të jenë në përputhje me gradën, kualifikimet, vlerësimet individuale të punës, kohën e qëndrimit në funksion, si dhe përshkrimin e pozicionit të punës për atë funksion.*

11.....

12. *Në rastet e transferimit të punonjësit të policisë, strukturat e burimeve njerëzore i paraqesin autoritetit përgjegjës dokumentacionin e mëposhtëm:*

- a) *propozimin për transferimin e punonjësit, në të cilin duhet të argumentohet arsyeja e transferimit;*
- b) *vlerësimin e aftësive individuale të punës;*
- c) *mendimin e titullarit të strukturës ku është punonjësi;*
- ç) *kërkesën e punonjësit të policisë, në rastet kur kërkon vetë të transferohet;*
- d) *ecurinë në karrierë të punonjësit (CV).*

13.... 14...

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 punonjës in”.

16... 17....;

Në nenin 180 të Rregullores së sipërcituar, përcaktohet se:

- “1. Punonjësi i policisë mund të transferohet dhe të emërohet në detyrë në çdo strukturë të Policisë së Shtetit, në përputhje me gradën që ka.*
- 2. Transferimi mund të bëhet në rastet e mëposhtme:*
 - a) me kërkesën e punonjës it të policisë;*
 - b) për nevoja të punës;*
 - c) për fitimin e gradës;*
 - ç) kur shkurtohet funksioni organik në kuadër të pakësimit të limitit të përgjithshëm organik të policisë;*
 - d) kur ekziston një situatë reale dhe e rrezikshme ndaj jetës dhe familjes së punonjës it të policisë;*
 - dh) kur punonjësi i policisë nuk arrin nivelin e nevojshëm të kryerjes së detyrave në funksionin që mban;*
 - e) për ndryshim të statusit të funksionit;*
 - ë) për arsye shëndetësore dhe familjare”.*

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, rezulton se nga ana e DPPSH, nuk janë justifikuar veprimet dhe mosveprimet e saj lidhur me:

- Procedurën e ndjekur për përzgjedhjen e punonjës it që do të transferohej.
- Vlerësimin e punonjësve që plotësonin kriteret dhe mund të transferoheshin.
- Arsyet përse ishte përzgjedhur për tu transferuar një punonjëse që sapo kishte mbaruar lejen e lindjes dhe fëmija i saj nuk kishte mbushur moshën 1 vjeç.
- Transferimin e ankuses duke e vënë në kushte të disfavorshme, nga DVP Durrës në DVP Fier⁶, larg vendbanimit të saj, pa një justifikim të arsyeshëm.

DPPSH në përgjigjet e dhëna ndaj ankuses dhe Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka informuar se transferimi i ankuses është bërë për nevoja pune dhe nuk ka pasur performancë në detyrën që kryente në Departamentin e Policisë Kriminale Durrës, por nuk ka dërguar asnjë dokument në cilësinë e provës, për të argumentuar arsyen e transferimit, vlerësimin e punës së ankuses për periudhën që ka qenë në detyrë, pranë DVP Durrës dhe pamundësinë e transferimit të një punonjësi tjetër që plotësonte kushtet për tu transferuar. Duke vlerësuar se numri i punonjësve meshkuj (79) me gradën nënkomisar në DVP Durrës është rreth 4 herë më i madh se numri i punonjësve femra (20), vlerësohet se DVP Durrës duhet të kishte bërë një vlerësim të punonjësve sipas kriterëve profesionale dhe sociale, për të përcaktuar punonjës in që do transferohej.

⁶ Distanca mes drejtorive është 81 km.

Së dyti, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vë në dukje faktin se legjislacioni shqiptar ka si synim të tij të mbrojtë gratë, jo vetëm përgjatë periudhës së shtatëzanisë së tyre, por edhe pas përfundimit të lejes së lindjes e rikthimit në punë.

Neni 105, pika 4, i Kodit të Punës parashikon shprehimisht: *“4. Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barasvlershëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të, si dhe të përfitojë çdo përmirësim të kushteve të punësimit që do të kishte përfituar gjatë mungesës”*.

Referuar nenit 8, të ligjit nr. 8829, datë 05.11.2001 *“Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, parashikohet se: “Mbrojtja e punësimit dhe mosdiskriminimi. 2. Pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë”*. Ndërsa në nenin 10/1 përcaktohet se: *“Nënat me fëmijë në gji. 1. Gruas duhet t’i sigurohet e drejta për një apo më shumë pushime gjatë kohës ditore të punës ose zvogëlim i orëve ditore të punës për t’i dhënë gji fëmijës së saj”*.

Në ligjin nr. 8528, datë 23.09.1999 *“Për nxitjen dhe mbrojtjen e të ushqyerit me gji”*, të ndryshuar, në nenin 2, germa d) dhe dh), përcaktohet se: *“d) ‘Foshnjë’ kuptohet një fëmijë nga dita e lindjes deri në 12 muaj. dh) ‘Fëmijë i vogël’ kuptohet një fëmijë nga mosha 12 muaj deri në 3 vjeç”*.

Në referencë të parashikimeve të dispozitave të akteve të mësipërme ligjore, Komisioneri konstaton se Xh.B, pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, në datë 13.07.2021, ka pranuar se është kthyer në mjedisin e punës, por nuk ka ushtruar detyrën, pasi nga data 14-24 korrik ka qenë me raport mjekësor dhe vetëm në datat 26-27 korrik ka qenë pa raport mjekësor, por nuk i janë ngarkuar detyra nga eprorët, ku menjëherë i është njoftuar urdhri i transferimit për në një qytet tjetër. Njëkohësisht, mbështetur në listë prezencën e muajit korrik 2021, të dërguar nga DPPSH-ja, rezulton se ankuesja për muajin korrik 2021 ka qenë me raport, dhe nuk figuron se ka dalë në punë në muajin korrik 2021, fakt që përbën rrethanë rënduese për DPPSH-në dhe dëshmon për shkelje të dispozitave ligjore të mësipërme.

Drejtori i Përgjithshëm i Policisë së Shtetit, pavarësisht se është vënë në dijeni nga ankuesja për vështirësitë ekonomike dhe psikologjike që krijonte largimi i saj nga fëmija, për në një qytet tjetër, rreth 80 km larg, përsëri nuk ka ndërmarrë asnjë veprim për të rivlerësuar urdhrin e transferimit për Xh.B.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, Xh.B duke qenë një nërë e re me fëmijë të vogël (pa mbushur 1 vjeç) të cilin e ushqente me gji, e sapo kthyer nga leja e lindjes, është trajtuar në mënyrë të pafavorshme nga ana e DPPSH-së, duke e transferuar në një qytet tjetër rreth 80 km larg nga vendbanimi i saj, trajtim i cili ka ndikuar në mirërritjen dhe marrëdhënien mes ankueses dhe fëmijës së saj.

B. Shkaku i mbrojtur.

Ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me bindjet politike, pretenduar nga ankuesi si shkak diskriminues, duke parashikuar në nenin 1, të tij se : “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”

Mbështetur në interpretimin e bërë nga ana e ankuseses, sa i përket shkakut të gjinisë, Komisioneri kupton faktin që nuk është trajtuar në të njëjtat kushte me punonjësit e policisë meshkuj që kishin gradën “nënkomisar”, sa i përket procesit të transferimit në DVP Fier. Referuar akteve të depozituara⁷ në cilësi prove nga Xh.B rezulton se ajo është nënë e një fëmije, që në momentin e transferimit, ka qenë pa mbushur 1 vjeç.

Gjykata e Drejtësisë së Bashkimit Evropian (GJED) është shprehur se çdo trajtim i pafavorshëm që lidhet drejtpërdrejt ose tërthorazi me shtatzëninë ose amësinë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë gjinor⁸.

Në lidhje me pretendimin e ankuseses për diskriminim për shkak të gjinisë, Komisioneri vlerëson se gjinia konsiderohet si shkak i mbrojtur.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë dhe të paligjshëm me shkakun e mbrojtur.

Çështjet e diskriminimit kërkojnë që të vërtetohet nëse ekziston një përlligje e arsyeshme për trajtimin ndryshe të evidentuar.

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

- Procedurën e ndjekur për përzgjedhjen e punonjësit që do të transferohej⁹.
- Vlerësimin e punonjësve që plotësonin kriteret dhe mund të transferoheshin.
- Arsyet përse ishte përzgjedhur për tu transferuar një punonjëse që sapo kishte mbaruar lejen e lindjes dhe fëmija i saj nuk kishte mbushur moshën 1 vjeç.
- Transferimin e ankuseses duke e vënë në kushte të disfavorshme, nga DVP Durrës në DVP Fier¹⁰, larg vendbanimit të saj, pa një justifikim të arsyeshëm.

⁷ Referuar Çertifikatës së Asistencës në Lindje, nr. regjistri 3845, rezulton se fëmija ka lindur në datë 18.08.2020.

⁸ Court of Justice of the European Union (CJEU), C-32/93, Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd., 14 July 1994; CJEU, C-421/92, Gabriele Habermann-Beltermann v. Arbeiterwohlfahrt, Bezirksverband Ndb./Opf. e.V., 5 May 1994.

⁹ Referuar nenit 179 dhe 180 të Rregullores së Policisë së Shtetit.

Bazuar në dokumentacionin e shqyrtuar, Komisioneri ka vlerësuar se, Xh.B duke qenë një nërë e re me fëmijë të vogël (pa mbushur 1 vjeç) të cilin e ushqente me gji, e sapo kthyer nga leja e lindjes, është trajtuar në mënyrë të pafavorshme nga ana e DPPSH-së, duke e transferuar në një qytet tjetër, rreth 80 km larg nga vendbanimi i saj.

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.

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, sanksionon në nenin 18 se: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 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. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Ky parim përshkon edhe nenin 54 të Kushtetutës sipas të cilit: *“1. Fëmijët, të rinjtë, gratë shtatzëna dhe nënat e reja kanë të drejtën e një mbrojtje të veçantë nga shteti”.*

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, përjashtim 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.”*

¹⁰ Distanca mes drejtorive është 81 km.

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 punësimiti, 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;

Nëpërmjet Ligjit nr. 8829, datë 05.11.2001, Republika e Shqipërisë ka ratifikuar Konventën nr. 183 “Mbrojtja e amësisë, 2000”, e cila në nenin 8, të saj ka përcaktuar se, është e paligjshme për punëdhënësin të pushojë nga puna gruan gjatë kohës së shtatzënisë ose mungesës në punë për shkak të lejes së lindjes; dhe se, pas përfundimit të lejes së barrëlindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë.

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 *“arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha grave dhe vajzave”*.

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 përmblodhën të gjitha në të ashtuquajturën Direktivë Gjinore e Konsoliduar¹¹. 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 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 Evropiane për të Drejtat e Njeriut garantohet barazia e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, sikurse edhe në Kartën Sociale Evropiane (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 Evropiane 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”*.

¹¹ 32006L0054, 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”*.

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 ligji¹² 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 politikatat 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 gjitha 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 njëllon 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:

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...”

¹² Referuar nenit 2, të ligjit nr. 9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”;

Në nenin 17 të ligjit të sipërcituar, përcaktohet se: *“...1.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) krijon kushte pune të diferencuara për punëmarrësit e të njëjtit nivel; c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, 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...”*

Ndërsa në nenin 21, germa e) të ligjit 9970/2008, përcaktohet se: *“Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë: e) të mos diskriminohen ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë”*.

Referuar nenit 3, pika 1, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet si: *““Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose 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, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga 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 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, 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, germa 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”.

Po ashtu, Kodi i Punës, në nenin 105, pikën 4, të tij, ka sanksionuar se: “Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e mëparshëm të punës ose në një vend pune të barazvlefshëm me të, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të....”.

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. KEDS¹³ 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 Administrative¹⁴, 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 Përgjithshme të Policisë së Shtetit, e cila duhej të provonte se subjekti ankues nuk është trajtuar në mënyrë të pafavorshme, për shkakun e pretenduar prej saj.

Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet dhe në nenin nenin 33, pika 7/1 të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se : “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

¹³ Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale.

¹⁴ 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”.

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:

1. Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
2. 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 një të dyja, atëherë do të jetë përgjegjës për diskriminimin.¹⁵

Sa i takon rastit në fjalë, KMD bazuar në shqyrtimin e fakteve dhe provave të ankueses, 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 DPPSH-së.

DPPSH-ja, me shkresën nr. 371/1, datë 31.01.2022, ka informuar Komisionerin se, nënkomisar Xh.B është transferuar për nevoja pune, dhe se nuk kishte performancë në detyrën që kryente në Departamentin e Policisë Kriminale.

Lidhur me këto arsye për transferim, Rregullorja e Policisë së Shtetit në nenin 180, pika 2 germa b) dhe dh) ka parashikuar se, transferimi mund të bëhet, për nevoja pune dhe kur punonjësi i policisë nuk arrin nivelin e nevojshëm të kryerjes së detyrave në funksionin që mban. Por në nenin 179, pika 12, a) dhe b) të rregullores së mësipërme është parashikuar se strukturat e burimeve njerëzore i paraqesin autoritetit përgjegjës propozimin për transferimin e punonjësit, në të cilin duhet të argumentohet arsyeja e transferimit dhe vlerësimin e aftësive individuale të punës.

Për të dy këto momente, DPPSH-ja nuk ka sjellë para Komisionerit, asnjë dokument në cilësinë e provës, për të argumentuar arsyen e transferimit të Xh.B, apo për të vërtetuar performancën e saj.

DPPSH-ja, në asnjë moment nuk ka vënë në dijeni ankuesen se transferimi i saj po bëhej dhe për arsye të performancës së saj, pasi në urdhrin e transferimit dhe në përgjigjet që i ka kthyer ankueses me shkresat nr. 431/2, datë 10.08.2021 dhe nr. 431/7, datë 22.10.2021, nuk ka përmendur në asnjë rast, se një nga arsyet e transferimit të saj, ka qenë dhe performanca në detyrë, për më tepër që Xh.B kishte një vit që kishte qenë me leje lindje dhe nuk ka pasur vlerësim pune për 6-mujorin e parë të vitin 2021. Nëse transferimi i ankueses është bërë për arsye të performancës,

¹⁵ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

atëhetë DPPSH-ja duhet të argumentonte se transferimi është marrë si masë për mosarritje të nivelit të nevojshëm të kryerjes së detyrave, nga ana e ankueses.

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 transferimi i punonjësit të Policisë bëhet për nevoja pune me urdhër të Drejtorit të Policisë së Shtetit brenda territorit të vendit, por DPPSH-ja nuk arriti të provojë para Komisionerit kush ishin këto nevoja dhe se mjetet e përdorura ishin proporcionale, pra, se këto nevoja për transferim mund të plotësoheshin vetëm nëpërmjet transferimit të ankueses dhe se nuk kishte asnjë mundësi tjetër.

Për më tepër, që në nenin 105/4¹⁶, të Kodit të Punës, në nenit 8¹⁷, të ligjit nr. 8829, datë 05.11.2001 “Për ratifikimin e “Konventës nr.183 “Mbrojtja e Amësisë, 2000”, të Organizatës Ndërkombëtare të Punës”, dhe në nenin 63/2¹⁸ të Rregullores së Policisë së Shtetit, parashikohet që punonjësi pas përfundimit të lejes së lindjes ka të drejtë të kthehet në të njëjtin vend pune ose në një vend të barazvlefshëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të.

Në rastin e znj. Bylyshbashi, DPPSH-ja nuk ka respektuar këto dispozita ligjore, pasi nuk e ka kthyer ankuesen në të njëjtin pozicion pune apo në një vend të barazvlefshëm me të, por e ka transferuar atë në një qytet tjetër, 80 km nga vendbanimi i saj. Këtu Komisioneri ka pasur parasysh që nga data 14.07.2021 deri në datë 31.07.2021, ankueses nuk i është ngarkuar asnjë detyrë nga eprori dhe ka qenë me raport mjekësor, kështu që efektivisht ankuesja nuk është kthyer në vendin e punës ashtu siç informohet nga DPPSH-ja.

Pavarësisht informacionit të kërkuar nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, nga ana e DPPSH-së, nuk u vunë në dispozicion prova dhe fakte me anë të të cilave Komisioneri të konstatojë faktin se DPPSH-ja ka transferuar ankuesen për arsye të justifikuar dhe objektive. Referuar fakteve të dhëna më sipër, rezulton se ankuesja është transferuar menjëherë sapo është kthyer në vendin e punës dhe krijohet përshtypja se ky transferim ishte përgatitur që përpara kthimit nga leja e lindjes së ankueses¹⁹, pasi propozimi për transferim duhet të ishte bërë përpara se të firmosej urdhri për transferim në datë 27.07.2021.

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, për shkak të gjinisë.

Mbështetur në provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, DPPSH dështoi të provonte përpara Komisionerit se:

¹⁶ “Me mbarimin e lejes së lindjes, punëmarrësi ka të drejtë të kthehet në vendin e punës ose në një vend pune të barazvlefshëm, në kushte që nuk janë më pak të favorshme për të.....”.

¹⁷ “Pas përfundimit të lejes së barrë lindjes, gruaja duhet të sigurohet që, me rimarrjen e punës, do të gjejë të njëjtin vend pune ose një vend pune ekuivalent me pagë të njëjtë...”.

¹⁸ “Pas përfundimit të lejes së lindjes ose ndërprerjes së saj, punonjësi ka të drejtë të kthehet në të njëjtin vend pune...”.

¹⁹ Ankuesja deri në datë 13.07.2021 ka qenë me leje lindje, dhe nga data 14.07.2021 deri në datë 24.07.2021 ka qenë me raport mjekësor.

- Kishte kthyer punonjësën në vendin e mëparshëm të punës apo në një vend të barazvlefshëm me të.
- Nuk arriti të tregojë para Komisionerit kush ishin konkretisht nevojat e punës për të justifikuar transferimin si dhe të tregonte që transferimi i ankueses ishte i vetmi mjet efektiv për të plotësuar këto nevoja.
- Nuk solli para Komisionerit fakte dhe prova, sa i takon procedurës së ndjekur për të realizuar vlerësimin performancës së punonjësve me qëllim transferimin për shkak të performancës dhe fakte që një vlerësim i tillë ishte kryer.
- Ankuesja ishte punonjëse me performancë të dobët.
- Kishte arsye objektive dhe të justifikuar për të transferuar në një qytet tjetër një punonjëse që sapo ishte kthyer nga leja e lindjes.

Komisioneri vlerëson se nga ana e DPPSH-së nuk u arrit të provohej:

1. Që nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të pretenduar nga ankuesja, që është gjinia dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë nga ana e DPPSH-së, të konstatuar edhe nga Komisioneri në këtë vendim.
2. Që për veprimet dhe mosveprimet e DPPSH-së 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.

Në kushtet kur, nga ana e DPPSH-së nuk u arrit të provohej që vendimmarrja e saj ishte e drejtë dhe e bazuar në ligj, lidhur me transferimin e ankueses menjëherë sapo është kthyer nga leja e lindjes dhe pa kryer një proces vlerësimi të punonjësve që plotësonin kushtet, dhe nga ana tjetër ankuesja provon dhe dokumenton se mbart një prej shkaqeve të mbrojtura nga LMD-ja; Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, i është nënshtruar trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e DPPSH-së, pikërisht për shkakun e pretenduar prej saj.

Në nenin 9, pika a) dhe b) të ligjit 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, përcaktohen dhe masat e veçanta që mund të ndërmeren nga shteti për sigurimin e barazisë gjinore. Kështu në këtë nen parashikohet se: *“Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë: a) mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; në sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; në sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; në sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve; b) lehtësimin e ndihmën për personat, që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie”*.

Në detyrimet pozitive²⁰ sipas KEDNJ-së, parashikohet dhe dimensionimi pozitiv i respektimit të jetës familjare, që ka të bëjë me detyrimin për të siguruar njohjen juridike të lidhjeve familjare dhe detyrimin për të vepruar në mbrojtje të jetës familjare. Në njohjen juridike të lidhjeve familjare, udhërrëfyesi ka parashikuar se: *“Në këtë fushë dhe në mënyrë të përgjithshme jurisprudenca përcakton se neni 8 i Konventës²¹ e detyron Shtetin, që “aty ku ekziston një lidhje familjare prind-fëmi, të veprohet në mënyrë që t’i jepet mundësia kësaj lidhjeje të zhvillohet”. Kjo gjë kërkon një mbrojtje juridike për të bërë të mundur, “që nga lindja e më pas e sapo të jetë e mundur, integrimin e fëmijës në familjen e tij”²²”*.

Në analizë për sa më sipër, por dhe të raportit të numrit të punonjësve gra/burra²³ në strukturën e DVP Durrës, Komisioneri vlerëson se DPPSH-ja, duhet të marrë masa pozitive në mbrojtje dhe në përkrahje të nënave të reja, apo dhe të grupeve të tjera shoqërore deri në vendosjen e një barazie reale, në mundësi dhe në shanse për tu bërë pjesë dhe për të bërë karrierë në strukturat e Policisë së Shtetit.

Republika e Shqipërisë ka përqafuar Agjendën 2020 të Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin e Qëndrueshëm, duke u angazhuar për të realizuar objektivin numër 5 për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha grave dhe vajzave.

Këshilli i Ministrave me Vendimin nr. 1139, datë 24.12.2020 ka miratuar *“Strategjinë ndërsektoriale të sigurisë në komunitet 2021-2026 dhe të planit të veprimit 2021-2023”*. Kjo strategji është në mbështetje dhe në përputhje dhe me objektivin 5 të sipërcituar.

Në këtë strategji në objektivin specifik 3.2 është parashikuar: *“Përmirësimi i kushteve të punës, performancës, kapaciteteve profesionale dhe motivimit të punonjësve të policisë”*. Në kuadër të zbatimit të këtij objekti, DPPSH-ja si institucioni përgjegjës, ka të parashikuar që në fokus do të ketë masat që do të përmirësojnë përgjegjshmërinë, kontrollin dhe performancën e punonjësve të Policisë së Shtetit në nivel qendror dhe vendor, të cilat do të përmirësojnë rekrutimin, zhvillimin dhe karrierën (përfshirë masat për angazhimin e grave apo grupeve minoritare), si dhe masat që garantojnë cilësinë e kushteve të punës dhe mirëqenien e punonjësve të lidhura me infrastrukturën, pajisjet, mjetet, uniformën, teknologjinë, etj.

Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, në mbështetje të politikave të hartuara dhe zbatuara prej saj, si dhe referuar objektivit të sipërpërmendur për angazhimin e grave apo grupeve minoritare në zhvillimin e karrierës 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

²⁰ <https://rm.coe.int/handbook-7/16806fc13f> Referuar paragrafit 118-119.

²¹ KEDNJ, Neni 8: *“1. Çdokush ka të drejtë që t’i respektohet jeta private e familjare, vendbanimi dhe korrespondenca e tij. 2. Autoriteti publik nuk mund të ndërhyjë në ushtrimin e kësaj të drejte, përveçse në shkallën e parashikuar nga ligji dhe kur, në një shoqëri demokratike, kjo masë është e domosdoshme për sigurimin kombëtar, për sigurinë publike, për mirëqenien ekonomike të vendit, për mbrojtjen e rendit ose për parandalimin e veprave penale, për mbrojtjen e shëndetit ose të moralit, ose për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të tjerëve”*.

²² Vendimi Kroon dhe të tjerë c. Hollandë, 20.09.1994, paragrafi 32.

²³ Referuar informacionit të DPPSH mbi raportin gjinor në DVP Durrës, 48 femra dhe 442 meshkuj.

apo të pabarabarta, gjatë emërimit/transferimit në pozicione pune brenda strukturave, në përshtatje me mundësitë reale që ato kanë, mund të bëjë që në të ardhmen, numri i grave që bëjnë pjesë në strukturat e Policisë së Shtetit të zvogëlohet.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se subjekti ankues, është diskriminuar nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit dhe për rrjedhojë DPPSH-ja ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nenin 3, pikat 1 dhe 2, nenin 12, pika 1, gërma “c” dhe ligjit nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

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) e efektshme dhe parandaluese; dhe b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës”.

Në analizë përse më sipër, Komisioneri sjell në vëmendjen e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, faktin që transferimi 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 të reja, 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 vendbanimit të saj, duhet të jetë rivendosja në vend e të drejtës së shkelur duke e rikthyer ankuesen në një pozicion pune që përkon me gradën policore “nënkomisar” në Drejtorinë Vendore të Policisë Durrës.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit, të ankueses Xh.B, nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Policisë së Shtetit, për shkak të gjinisë.
2. Në referim të pikës 1, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, të marrë masa për rivendosjen në vend të të drejtës së shkelur duke rikthyer subjektin ankues në një pozicionin që përshtatet me gradën e saj, pranë Drejtorisë Vendore të Policisë Durrës.

3. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Drejtoria e Përgjithshme e Policisë së Shtetit, detyrohet që brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
4. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
5. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA