



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 668 prot.

Tiranë, më 26. 04. 2022

V E N D I M

Nr. 79, datë 26. 04. 2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka marrë në shqyrtim ankesën Nr. 187, datë 18.10.2021, të F. K., kundër Universitetit të Mjekësisë Tiranë, në të cilën pretendohet diskriminim për shkak të moshës dhe përkatësisë në një grup të veçantë¹.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna, subjekti ankues në mes të tjerash informon se: “Me Urdhrin e Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë nr. 124, datë 17.11.2020 është njoftuar për vend të lirë pune, për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Mjekësisë Tiranë, të publikuar në Buletinin nr.105, datë 23 Nëntor 2020, të Agjencisë së Prokurimit Publik, bazuar në ligjin nr. 80/2015 ‘Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë’, Statutin e Universiteti të Mjekësisë Tiranë.

Kandidatët konkurentë për pozicionin e punës vakant “Personel Akademik” 1 (një) vend në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji, në Fakultetin të Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, sipas urdhërit duhet të plotësonin si Kriteret e përgjithshme:

1. Të jetë shtetas shqiptar;
2. Të ketë zotësi të plotë për të vepruar;
3. Të zotëroj gjuhën shqipe të shkruar e të folur;

¹ Kandidatët, përfshirë edhe ankuesen, që kanë përfunduar studimet e ciklit Afatgjatë në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë.

4. Të jetë në kushte shëndetësore që e lejojnë të kryejë detyrën përkatëse;
5. Të mos jetë i dënuar me vendim të formës së prerë të gjykatës për kryerjen e një vepre penale me dashje;
6. Të jetë diplomuar në Fakultetin e Mjekësisë, dega Mjekësië së Përgjithshme, studime universitare brenda ose jashtë vendit;
7. Të ketë mbaruar studimet universitare me notë mesatare mbi 8 (tetë);
8. Të zotërojë me dëshmi një gjuhë të huaj perëndimore (Anglisht, Frengjisht, Italisht, Gjermanisht, Spanjisht);
9. Të zotërojë aftësitë e nevojshme profesionale për vendin e punës për të cilin konkuron;

Kritere specifike:

1. Të disponojë diploma të nivelit të tretë të studimeve mjekësore;
2. Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite; (kriteri i kontestuar).
3. Të ketë eksperiencë mësimdhënie në lëndën e Onkologjisë mbi 4-5 vite;
4. Të ketë liçencën për ushtrimin e profesionit në specialitetin përkatës nga Urdhëri i Mjekëve;

Kritere preferenciale:

1. Preferohen kandidatë që kanë marrë pjesë në veprimtari kërkimore dhe shkencore në fushën e Onkologjisë.
2. Preferohen kandidatë me dy ose më shumë gjuhë të huaja.
3. Preferohen të jetë mjek që e njeh mirë shërbimin ku punon.
4. Të ketë kualifikime apo specializime ndërkombëtare në Onkologji.

Nga mënyra sesi janë renditur kriteret është shumë e lehtë t'i vihet dhe emri se për kë është destinuar ky vend pune. Nga sa sipër, në besim tek institucioni i KMD, pasi kësaj është sajuar një konkurs me fitues të paracaktuar dhe me kritere subjektive dhe haptazi të kundraligjshme, si më poshtë të shpjeguara:

Së pari: Kriteri “eksperiencë në punë në Onkologji mbi 15 vite” përbën diskriminim të tërthortë, diskriminim në shpalljen e vendeve të lira dhe rekrutimin e punëmarrësve, dhe bie ndesh me nenet 3, pika 3 dhe 12, pika 1, shkronjat “a” dhe “b”, të ligjit nr.10221, datë 04. 02. 2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe konsiderohet diskriminim për shkak të kriterit “moshë” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Ky kriter që bie ndesh edhe me praktikën e konsoliduar të vetë Universitetit, krijon disavantazh të punonjësve të rinj kundrejt atyre të vjetër, pavarësisht se është “neutral” në dukje, por përbën diskriminim të tërthortë bazuar në “moshë”.

Studimet në fushën e mjekësisë janë studime afatgjata dhe ecuria normale e studimeve në mjekësi pa krijuar eksperiencë të mëparshme tregojnë që një mjek mund të marrë diplomë të nivelit të tretë të studimeve mjekësore në moshën rreth 30 vjeçare. Ndaj kriteri i “eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite” përcakton në mënyrë indirekte, që individët të cilët lejohet të konkurrojnë për personel akademik në lëndën e Onkologjisë të jenë mbi 45 vjeç.

Vjetërsia në punë duhet të jetë kriter preferencial dhe jo specifik, si i tillë ai duhet të lejojë një konkurrim ku eksperiencia profesionale të jetë tregues dhe i arritjeve akademike dhe kërkimore shkencore. Senati Akademik i Universitetit të Mjekësisë, Tiranë, me vendimin e tij nr. 53, datë 23.10.2015, të ndryshuar, ka miratuar formularin e vlerësimit të kandidatëve për rekrutim për personel akademik në UMT.

Në kriteret e përfshira për vlerësim në këtë formular, nuk përfshihet eksperiencia në punën klinike që do të thotë se për Senatin Akademik ajo nuk përbën një kriter të rëndësishëm vlerësues dhe aq më shumë skualifikues për punësimin e personelit akademik.

Procedurat dhe eksperiencat e mëparshme të punësimit në UMT kanë treguar se në disa raste në UMT janë punësuar personel akademik pa asnjë eksperiencë të mëparshme klinike, sepse personeli akademik në UMT ka si detyrë kryesore mësimdhënien dhe kërkimin shkencor.

Nëse eksperiencia në Onkologji është një kriter kaq i rëndësishëm për punësimin e personelit akademik në Lëndën e Onkologjisë, sa që ajo të përfshihet nga punëdhënësi në kriteret skualifikuese, si është e mundur që punëdhënësi lejon që ajo lëndë të vazhdojë të jepet nga personel akademik pa specializim të mirëfilltë me profilin e Onkologjisë? Pra, do të ishte shumë e llogjikshme që kjo lëndë të jepet nga mjekë të specializuar në “Onkologji”. Po, ky mund të ishte një kriter krejt llogjik dhe objektiv.

Për sa kohë kriteri i “eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite” për pozicionin “Personel Akademik”, në Lëndën e Onkologjisë është në disavantazh të të gjithë mjekëve të specializuar deri tani në profilin Onkologji ai përben diskriminim indirekt bazuar në “përkatësinë në një grup të veçantë”.

Specializimi Afatgjatë në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji është hapur për herë të parë në vitin akademik 2004-2005, që do të thotë se kriteri “i eksperiencës në onkologji mbi 15 vite” nuk plotësohet as nga brezi i parë i mjekëve specialistë onkologë. Aktualisht kanë përfunduar studimet e ciklit të tretë me onkologji 5 (pesë) breza mjekësh dhe kriteri specifik i “eksperiencës në punë me Onkologji mbi 15 vite” i përjashton të gjithë këto breza nga punësimi si personel akademik në lëndën e Onkologjisë.

Për më tepër punësimi i një mjeku si personel akademik në lëndën e Onkologjisë me specializim me një profil tjetër bie në kundërshtim flagrant edhe me ligjin nr. 10171, datë 22.10.2009 “Për profesionet e rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, neni 7, si dhe me Kodin e Etikës dhe deontologjisë mjekësore, neni 15, “Tejkalimi i mundësive dhe kompetencave” ku përcaktohet se: “Ai (mjeku) duhet të kufizojë ushtrimin e tij esencialisht në specialitetin që i është njohur ligjërisht, si dhe me disiplinat që lidhen me të”...

Konstatojmë se vendosja e kriterit “të eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite” nuk gjen aplikim në dispozitat ligjore në fuqi, pasi nuk ndjek një qëllim objektivisht të arsyeshëm dhe të përligjur përsa kohë detyrat funksionale të personelit akademik, si dhe vendime të mëparshme të bazuara në Ligjin e Arsimit të Lartë nuk e justifikojnë një kriter të tillë...

Lind pyetja cila është nevoja që të punësohet një pedagog jo-onkolog, që do të jepka lëndën e “Onkologjisë”, por që të ketë 15 vite eksperiencë pune në shërbimin e onkologjisë? Asgjë të

përligjur nuk ka ky kriter. Ky është vetëm një rreng për të shmangur konkurrencën dhe për t'i garantuar të paracaktuarit këtë vend pune...

Pra, parë në këtë këndvështrim, ky kriter del edhe allogjik, nëse për drejtuesin e shërbimit kërkohet jo më pak se 10 (dhjetë) vite eksperiencë në specialitetin përkatës, si mundët për pedagogun e thjeshtë të kërkohet jo më pak se 15 (pesëmbëdhjetë) vite? Këtu është e qartë se kriteri nuk ndjek asnjë llogjike ligjore, por ka vetëm një qëllim subjektiv për t'i shkuar pranë fituesit të paracaktuar dhe për të evituar pjesëmarrjen në konkurs të kandidatëve potencialë, që se pari, mund të jenë mjekë "Onkologë" dhe iu takon pikërisht kësaj kategorie të specializuar mjekësh të japin lëndën "Onkologji", në vend të një shënjestre të paracaktuar si "mjek imazherist", apo ndonjë tjetër mjek "jo-Onkolog"..."

Gjithashtu, ankuesja i është drejtuar Universitetit të Mjekësisë Tiranë, në rrugë zyrtare me shkresat datë 04.12.2020 dhe 10.05.2021, duke kërkuar ndryshimin e kriterit specifik "eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite", si dhe konsideruar si të paarsyeshëm dhe diskriminues. Në përgjigje të shkresave të sipërcituara, Universiteti i Mjekësisë Tiranë, nuk ka marrë asnjë masë për zgjidhjen e problematikës së parashtruar nga F. K.

Në përfundim të ankesës, subjekti ankues ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Konstatimin e diskriminimit të subjektit ankues F. K., përmes kriterit të "*eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*" në njoftimin për vende vakante për pozicionin "*Personel Akademik*", në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, në zbatim të urdhërit nr. 124, datë 17. 11. 2020, të Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë;
- Detyrimin e Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, vazhdimin e procedurës konkurruese të nisur, duke hequr kriterin e "*eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*" si kriter kufizues për kandidaten dhe duke lejuar vlerësimin e saj mbi bazën e kritereve të tjera të shpalluara për këtë konkurim;
- Të urdhërojë Rektorin e Universitetit të Mjekësisë Tiranë të pezullojë procedurat e konkurimit për pozicionin "*Personel Akademik*", në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, në zbatim të urdhërit nr. 124, datë 17. 11. 2020, i Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar nga KMD.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar (në vijim LMD), parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar 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”.

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

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Përsa më lart, referuar nenit 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga LMD.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Nëpërmjet shkresës nr. 1445/2 prot., datë 21.10.2021, Komisioneri i është drejtuar Universitetit të Mjekësisë Tiranë duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës² së sipërcituar, UMT me shkresën nr. 2194/6 prot., datë 05.11.2021, vuri në dispozicion të Komisionerit informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, si institucion publik i arsimit të lartë, i ushtron funksionet dhe kompetencat e tij në zbatim të ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë” dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij. Gjithashtu, UMT-ja e bazon veprimtarinë e saj akademike e administrative edhe në Statutin e UMT-së, miratuar me Urdhrin e Ministrisë të Arsimit, Sportit dhe Rinisë, nr. 424, datë 08.08.2019 “Për miratimin e Statutit të Universitetit të Mjekësisë, Tiranë” dhe akte të tjera nënligjore të brendshme.

Në nenin 57, pika 7 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, e ndryshuar, sanksionohet se: “Autonomia e institucioneve të arsimit të lartë dhe liria akademike janë të garantuara me ligj”. Në këtë frymë të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë është hartuar dhe miratuar edhe ligji i posaçëm nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit

² Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1445/3 prot., datë 08.11.2021

të lartë në Republikën e Shqipërisë”, i cili në nenin 3 të tij përcakton si parime bazë të arsimit të lartë, lirinë akademike dhe autonominë universitare. Kjo nënëpërcakton edhe autonominë organizative dhe të përzgjedhjes së personelit nga vetë institucionet e arsimit të lartë, ndër të tjera edhe nëpërmjet të drejtës për të caktuar kriteret dhe procedurat e përzgjedhjes së tij, sanksionuar në germën ç), pika 4, neni 3 i ligjit të arsimit të lartë.

Kjo dispozitë e ligjit për arsimin e lartë cakton se vendosja e kriterëve nga ana e Departamentit të Kirurgjisë, në Fakultetin e Mjekësisë në UMT, është e drejtë e IAL-së mbi bazën e nevojave për punësim nga ana e tij brenda kuadrit të autonomisë universitare (specifikuar si e drejtë dhe kompetencë e njësisë bazë (departamenti) në nenin 64 të ligjit të arsimit të lartë).

Nga dokumentacioni i vënë në dispozicion nga Sektori i Burimeve Njerëzore në Rektoratin e UMT-së me shkresën nr. 2194/5 prot., datë 05.11.2021 “Përcjellim dokumentet shkresore” rezulton se, Departamenti i Kirurgjisë në Fakultetin e Mjekësisë në UMT, ka nisur procedurat për rekrutimin e personelit akademik me kohë të plotë në Shërbimin e Onkologjisë, referuar kërkesës së ardhur nga ky shërbim, ku shprehet nevoja e rekrutimit të personelit të ri akademik me kohë të plotë në kuadër të përmirësimit dhe forcimit të kësaj katedre, realizimit të ngarkesës mësimore në përputhje me kurrikulën si dhe plotësimit të strukturës me 3 (tre) pedagogë.

Pasi kërkesa është vlerësuar dhe aprovuar nga Drejtuesi i Dep. të Kirurgjisë, i është dërguar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë me shkresën nr. 439 prot., datë 25.10.2020 “Kërkesë për staf akademik...” me qëllim përcjelljen dhe miratimin nga Rektori i UMT-së. Rektori me Urdhrin nr. 124, datë 17.11.2020 “Për miratimin e kriterëve për kandidatët për 1 (një) vend personel akademik, në Fakultetin e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë” ka miratuar kriteret e përzgjedhjes së kandidatëve dhe dokumentacionin përkatës për pozicionin e punës vakant “personel akademik” në lëndën Onkologji, në departamentin e kirurgjisë, referuar dhe përcaktimeve të dispozitave të ligjit të arsimit të lartë, e përkatësisht:

...Ndërkohë, në nenin 62 të Statutit të UMT-së, rregullohet punësimi i personelit akademik me kohë të plotë në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë. Procedura e ndjekur deri më tani, për rekrutimin e personelit akademik me kohë të plotë në Departamentin e Kirurgjisë, është realizuar në përputhje me përcaktimet e kësaj dispozite të Statutit të Universitetit të Mjekësisë, Tiranë.

Në pikën 3 të nenit 62 të Statutit parashikohet se: “Njësia bazë, mbështetur në nevojat e saj, përcakton kriteret e veçanta shtesë për vendet e punës, mbështetur në kategorinë e personelit që kërkohet të punësohet, të cilat miratohen nga rektori. Këto kriteret i përcillen rektorit nga drejtuesi i njësisë kryesore”, nga ku del se kriteret e veçanta për pozicionin e punës personel akademik me kohë të plotë, përcaktohen nga njësitë bazë (departamentet) bazuar në nevojat e tyre të veçanta.

Gjithashtu në nenin 46, shkronja d), e Statutit të UMT-së, ku përcaktohen funksionet e drejtuesit të njësisë bazë, parashikohet se “bazuar në vendimin kolegjial të njësisë bazë (departamentit), përcakton kriteret e punësimit të personelit akademik me kohë të plotë dhe me

kohë të pjesshme, nisur nga nevojat e njësisë bazë të cilat miratohen nga rektori”, dispozitë e cila shpreh qartë se, kompetencën/të drejtën për të përcaktuar kriteret e përzgjedhjes së personelit akademik me kohë të plotë e ka drejtuesi i departamentit në bazë të nevojave të njësisë bazë.

Në lidhje me pretendimin e subjektit ankues se kriteri specifik i vendosur nga Departamenti i Kirurgjisë, për rekrutimin e personelit akademik me kohë të plotë në lëndën e Onkologjisë, në mënyrë të tërthortë është diskriminues për shkak të kriterit moshë dhe përkatësisë në një grup të veçantë, në vijim të arsytimit me sipër mbi autonominë e IAL-ve në përcaktimin e kriterëve përzgjedhëse për rekrutimin e personelit akademik si dhe nevojës së departamentit të kirurgjisë për të vendosur këtë kriter specifik i cili është njëkohësisht kualifikues, mund të sqarohet se:

Së pari: Shërbimi i Onkologjisë si një qendër universitare e shërbimit terciar, i përmbush objektivat dhe misionin e tij përmes kujdesit ndaj pacientit, edukimit dhe kërkimit shkencor. Ai “nuk është një shërbim mësim-dhënie”, por një “një shërbim klinik për të mësuar”, përmes përmirësimit të teknikave edukacionale për të maksimizuar të mësuarin dhe inovacionet dhe t’i shpërndajë ato me përgjegjësi tek studenti. Kjo disiplinë ka ekzistuar në Shqipëri përpara viteve 90-të pasi shërbimi Onkologjik është krijuar në nëntor të vitit 1969 si Klinikë e Onkologjisë dhe specialistët onkolog janë formuar nëpërmjet trajnimeve jashtë vendit që nga mesi i viteve 90. Ndërkohë që kursi i parë i specializimit afatgjatë në onkologji është hapur për herë të parë në vitin 2005, prandaj në këtë shërbim ka mjek të specialiteteve të onkologjisë klinike me eksperiencë me mbi 15 vite, pavarësisht faktit se kursi i parë i specializimit afatgjatë në onkologji është hapur për herë të parë në vitin 2005. Nevojat e formimit të specialiteteve të rinj nga specialistë me shumë eksperiencë mendojmë që është faktor që ka çuar në vendosjen e këtij kriteri.

Sqarohet se, Onkologjia përveç se është një disiplinë klinike, ajo njëherazi ndikohet nga faktorë të tjerë social, ekonomikë dhe zhvillimorë. Personeli akademik që do të punësohet pranë këtij shërbimi fillimisht duhet të ketë një eksperiencë të gjatë klinike pranë këtij shërbimi. Ky është në thelb arsytimi, përse departamenti i kirurgjisë në kriteret specifike të vendosura për personelin akademik, ka kërkuar një eksperiencë më të gjatë klinike dhe organizative parë në plan krahasues me eksperiencën e kërkuar në mësimdhënie. Kjo kërkesë mbështetet në nenin 3, pika 4, shkronja ç), në nenin 64, pika 1 të ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin...”, në nenin 5 dhe nenin 62, pika 3 të Statutit të Universitetit të Mjekësisë, Tiranë.

Në nenin 5, pika 4, shkronja d) e Statutit të UMT-së parashikohet se autonomia organizative dhe e përzgjedhjes së personelit garantohet nëpërmjet së drejtës për të caktuar në mënyrë të pavarur numrin e personelit, kriteret dhe procedurat e përzgjedhjes së tij si dhe për të përcaktuar pagat e personelit akademik, ndihmësakademik dhe administrativ, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Në nenin 62, pika 3 e Statutit të UMT-së përcaktohen kriteret e përgjithshme që duhet të plotësojnë kandidatët për tu punësuar si personel akademik me kohë të plotë pranë UMT-së:

a) të kenë zotësi të plotë për të vepruar;

- b) të zotërojnë aftësitë e nevojshme profesionale për vendin e punës për të cilin konkurrojnë;
- c) të mos jenë dënuar me vendim të formës së prerë të gjykatës për kryerjen e një vepre penale me dashje.

Në vijim të këtij arsytimi, pretendimi i subjektit ankues për diskriminim për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, nuk është i mbështetur as ligjërisht dhe as objektivisht.

Së dyti: Në lidhje me pretendimin e subjektit ankimues se kriteri specifik “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”... Kriteri specifik i vendosur nga dep. i kirurgjisë, ku është vlerësuar së pari eksperiencë klinike që duhet të ketë personeli akademik që do të angazhohet në lëndën e onkologjisë, pranë shërbimit të onkologjisë përpos eksperiencës në mësimdhënie, është gjykuar nga ky departament si kriter i përshtatshëm dhe i domosdoshëm dhe është i bazuar në dispozitat ligjore të cituara më sipër.

Theksojmë se spitalet universitare janë spitalet që realizojnë funksione diagnostikuese e trajtuese në përmbushje të ofrimit të kujdesit shëndetësor terciar, si dhe funksione mësimore e kërkimore, shkencore, për të realizuar formimin universitar të specialisteve të shëndetësisë.

Spitale terciare quhen spitalet universitare që janë në gjendje të sigurojnë:

- a) ndihmë mjekësore të nivelit të lartë;
- b) punë kërkimore-shkencore, në bashkëpunim me departamentet e mësimdhënies;
- c) përgatitje profesionale për njohjen e personelit mjekësor me të rejtat e shkencës;
- ç) shkolla për kualifikimin e personelit ndihmës dhe teknik.

Meqënëse lënda e Onkologjisë është lëndë klinike, e cila realizohet kryesisht në ambientet spitalore, është e rëndësishme që të theksojmë se personeli akademik i cili do të angazhohet në këtë lëndë duhet të ketë eksperiencën e duhur klinike dhe akses pranë këtij shërbimi, në mënyrë që të mund të përcjelli tek studentët përveç njohurive teorike edhe ato praktike.

Së treti: Referuar pretendimit të F. K., për diskriminim në kriteret specifike/veçanta të vendosura nga njësisia bazë, vlerësojmë se nuk jemi në kushtet e diskriminimit për shkak të moshës sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi, pasi në kriteret specifike të miratuara me Urdhrin e Rektorit nr. 124, datë 17.11.2020, nuk është përcaktuar shprehimisht kufiri i moshës që duhet të kenë kandidatët për personel akademik, por vetëm vitet e eksperiencës së punës në Onkologji. Do të ishim në kushtet e diskriminimit për shkak të kriterit moshë, nëse përcaktimi i kufirit të moshës do të kufizonte ose përjashtonte një kategori të caktuar kandidatësh, për arsyen e të qenit në një moshë të caktuar ose brenda një grupi moshe, ose të qenit i ri apo i moshuar.

Së katërti: Në nenin 17 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, dhe nenin 1 të Konventës kundër Diskriminimit në Arsim, të UNESCO, përcaktohen qartë rastet kur mund të ndodhë diskriminimi si dhe subjektet që mund të diskriminohen në fushën e arsimit dhe në asnjë prej këtyre rasteve nuk përfshihen procedurat e punësimit të personelit akademik në institucionet arsimore...”

Bashkëngjitur shkresës së sipërcituar, UMT vuri në dispozicion të KMD-së një pjesë të dokumentacionit të kërkuar, i cili do të analizohet më poshtë, në nëndarjen A të vendimit.

Në përfundim të shkresës së sipërcituar, UMT sqaroi për Komisionerin se: *“Duke qenë se Drejtuesi i Departamentit në të cilin kryhet kjo procedurë punësimi është në gjendje shëndetësore jo të mirë, ju informojmë se dokumentacioni apo arsyetimi i kërkuar nga ana Juaj dhe që ka lidhje të drejtpërdrejtë me departamentin në fjalë, do ju dërgohet menjëherë sapo të paraqitet në Rektoratin e Universitetit të Mjekësisë, Tiranë nga departamenti.”*

2. Me anë të e-mail-it datë 09.11.2021, Komisioneri vuri në dispozicion të palës ankuese, shkresën kthim përgjigje të UMT-së. Në përgjigje të pretendimeve të ngritura nga UMT, ankuesja me e-mail-in e datës 18.11.2021, sqaroi ndër të tjera se:

“I. ...Autonomia universitare është një parim kushtetues i shpjeguar qartë edhe nga Gjykata Kushtetuese sipas së cilës “Parimi i autonomisë universitare filloi të formësohej kur u krijuan universitetet si entitete të shkencës dhe studimit dhe kur lindi nevoja e autonomisë së tyre, që synoi të siguronte pavarësinë e universiteteve nga shteti. Qëllimi i kësaj autonomie ishte ruajtja e lirisë së shkencës, kërkimit shkencor dhe mësimdhënies, si edhe mbrojtje e studiuesve dhe profesorëve nga influencat politike etj, nisur nga ideja se shkenca dhe mësimdhënia, normalisht, mund të ekzistojnë dhe të sjellin progres vetëm kur janë të lira dhe të pavarura”...

Së fundmi, në lidhje me të drejtat që Universiteti i Mjekësisë pretendon se i përcakton germa c), pika 4, e nenit 3 të ligjit të arsimit të lartë IAL, mund të na tregojë UMT se sa i ka përdorur këto të drejta edhe për “përcaktimin e pagave të personelit” që nga themelimi i Institucionit e deri tani? Apo ato e përdorin konceptin autonomisë vetëm për çfarë u intereson atyre?!!!! Bëhet fjalë për autonomi dhe për jo për pavarësi!

Gjithashtu, “Autonomia e institucioneve të arsimit të lartë dhe liria akademike” është një e drejtë që Kushtetuta ia jep edhe Institucioneve të tjera të Arsimit të Lartë e cila është e sanksionuar edhe në Statutet e tyre. Por në njoftimet e bëra për personel akademik, p.sh. nga Universiteti i Tiranës, ai Politeknik apo ai Bujqësor të cilët formojnë specialistë, veprimtaria e të cilëve rregullohet me Ligjin e Profesioneve të Rregulluara, nuk gjendet asnjëherë kriteri “eksperiencë mbi 15 vite” p.sh. në një kantier ndërtimi kur kërkojnë inxhinier, në shkolla apo spitale kur kërkojnë psikolog apo në ferma blegtorale kur kërkojnë veteriner.

Argumenti i UMT së “... në këtë shërbim ka mjek të specialiteteve të onkologjisë klinike me eksperiencë me mbi 15 vite, pavarësisht faktit se kursi i parë i specializimit afatgjatë në onkologji është hapur për herë të parë në vitin 2005” justifikon ankesën e F. K. për diskriminim bazuar në “përkatësinë në një grup të veçantë”. Kriteri “i eksperiencës në onkologji mbi 15 vite” nuk plotësohet as nga brezi i parë i mjekëve specialistë onkologë. Aktualisht kanë përfunduar studimet e ciklit të tretë në onkologji 5 (pesë) breza mjekësh dhe kriteri specifik i “eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite” i përjashton të gjithë këto breza nga punësimi si personel akademik në lëndën e Onkologjisë.

Për më tepër, abstragimi i UMT mbi atë çfarë ka menduar shefi i shërbimit dhe drejtuesi i njësisë bazë (sepse anëtarët e departamentit nuk janë pyetur dhe mbledhur asnjëherë për këtë qëllim) se “Nevojat e formimit të specialitëve të rinj nga specialistë me shumë eksperiencë mendojmë që është faktor që ka çuar në vendosjen e këtij kriteri” nuk ka asnjë bazë ligjore dhe as logjike.

Nuk ka bazë ligjore: Në ligjin nr.10 171, datë 22.10.2009 “Për profesionet e rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, në ligjin për Urdhrin e Mjekut dhe në Kodin e etikës dhe deontologjisë mjekësore, “Tejkalimi i mundësive dhe kompetencave”, mjeku duhet të kufizojë ushtrimin e profesionit të tij ecencialisht në specialitetin që i është njohur ligjërisht, sipas Licencës së dhënë nga Urdhri i Mjekut. Prandaj, para se të kërkohet eksperiencia e mjekut si kriter përzgjedhje për vendin e punës për personel akademik në Lëndën e Onkologjisë, duhet të kërkohet së pari specializimi i tij në disiplinën e Onkologjisë-“Programi i specializimit afatgjatë, përfshin formim të karakterit teorik dhe praktik në fushën e specialitetit përkatës, i cili realizohet nga strukturat universitare të Universitetit Mjekësisë, Tiranë (UMT)... Programet specializuese afagjata, synojnë të edukojnë dhe të specializojnë studentë, të cilët në përfundim të këtyre programeve specializuese, të ofrojnë një shërbim cilësor shëndetësor të specializuar dhe bashkëkohor për pacientin, për trajtimin dhe parandalimin e patologjive të ndryshme, duke ndjekur rregullat e etikës dhe deontologjisë në fushën përkatëse, si edhe përmes kërkimit shkencor, për të mundësuar ngritjen e një sistemi shëndetësor konform standardeve më të mira evropiane.

Nuk ka bazë logjike: Eksperiencia në punë vërtet shtohet dhe pasurohet me kalimin e viteve, por njësoj si me katet e një pallati që mund të shtohen sa të duash, ndonjëherë edhe pa licencën e duhur, nëse kanë themele të forta dhe të thella, edhe eksperiencia që të shtohet dhe pasurohet duhet të ketë bazë të fortë dhe të qëndrueshme që ia garanton formimi universitar në të tre ciklet e studimit. Prandaj, nëse punëdhënësi vërtet preukopohej “për formimin e specialitëve të rinj” në kriteret përzgjedhëse për personel akademik duhet të ishte në rradhë të parë kërkesa për të patur specializim në Lëndën e Onkologjisë dhe jo eksperiencë në Onkologji të cilën e mund ta kenë edhe personel tjetër mjek ose jo mjek i punësuar në Polin Administrimit të Integruar të Spitalit Onkologjik, në QSUT. Për më tepër, nuk do të lejonte që formimi e specialitëve të rinj në Onkologji të vazhdonte të kryhej nga mjekë jo specialist Onkologë, personel akademik me kohë të plote të UMT.

Rëndësia e kualifikimit të duhur të personelit akademik kërkohet si detyrim edhe i përmbushjes së standarteve për akreditimin e IAL të përcaktuara nga Kodi i Cilësisë së Arsimit të Lartë: “Standardi IV, Kriteri 1. Institucioni i arsimit të lartë ndjek procedura rekrutimi dhe vlerësimi, mbështetur në kriteret të përgjithshme dhe specifike të shpallura e që garantojnë përzgjedhjen e personelit me nivelin e duhur të kualifikimit dhe në përputhje me natyrën, strukturën, modulet dhe përmbajtjen e programit të studimit në përputhje me bazën ligjore në fuqi dhe aktet e brendshme rregullatore të tij”.

Kërkesa e shefes së Shërbimit të Onkologjisë për personel akademik në Katedrën e Onkologjisë (“katedra” nuk ekziston në Ligjin e Arsimit të Lartë) justifikohet edhe me numrin e

madh të mjekëve specializantë që janë në këtë Shërbim çdo vit akademik. Por, kur propozon kriteret (që nuk janë bashkëngjitur) “harron” të kërkoj mjek që kanë gradën shkencore “Doktor” dhe prekupohet pa bazë ligjore dhe logjike të vendosë kriterin “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”. Në LAL, neni 59, pika 6 përcakton se: “Personeli akademik, që angazhohet në mësimdhënie, duhet të ketë së paku kualifikim të ciklit pasardhës”. Prandaj, nëse duhet të formohen mjekët e rinj specialist në programin e specializimit afatgjatë në Onkologji, personeli akademik duhet të ketë të paktën gradën shkencore “Doktor” si detyrim i ligjit dhe jo eksperiencën afatgjatë.

Në lidhje me argumentin tjetër të UMT-së: “Onkologjia përveç se është një disiplinë klinike, ajo njëherazi ndikohet nga faktorë të tjerë social, ekonomikë dhe zhvillimorë. Personeli akademik që do të punësohet pranë këtij shërbimi fillimisht duhet të ketë një eksperiencë të gjatë klinike pranë këtij shërbimi”, bëjmë më dije se pjesë e UMT janë edhe disiplina të tjera klinike që si gjithë disiplinat e tjera të fushës së mjekësisë ndikohen faktorë të tjerë social, ekonomikë dhe zhvillimorë, por kur kërkojnë për të punësuar personel akademik nuk e kërkojnë eksperiencën klinike mbi 15 vjet.

Konkretisht në njoftimet për personel akademik në UMT eksperiencën klinike si kriter specifik janë kërkuar si më poshtë:

1. Buletini Nr. 161, datë 8 Nëntor 2021, Kandidatët konkurentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë për lëndët “Endokrinologji” në Departamentin e Sëmundjeve të Brendshme, në Fakultetin e Mjekësisë Universiteti i Mjekësisë Tiranë; duhet të plotësojnë kriteret specifikë: të ketë eksperiencë pune në “Endokrinologji mbi 5 (pesë) vite”

2. Buletini Nr. 111, datë 19 Korrik 2021, Kandidatët konkurentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë në Departamentin e Obstetrikë-Gjinekologjisë në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë Tiranë, duhet të plotësojnë në kriteret specifikë: “Të jetë mjek specialist Obsteter-Gjinekolog me eksperiencë” profesionale 2 (dy) vjet në këtë specialitet, nga përfundimi i programit të specializimit afatgjatë”.

3. Buletini Nr. 3, datë 11 Janar 2021, Kandidatët konkurentë për vendin e punës “Personel Akademik” në Departamentin e Kirurgjisë Shërbimi i Anestezisë-Reanimacionit në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë Tiranë, duhet të plotësojnë kriteret specifikë: “Të ketë eksperiencë pune në Shërbimin Anestezisë-Reanimacionit”.

4. Buletini Nr. 126, datë 28 Dhjetor 2020, Kandidatët konkurentë për vendin e punës Personel Akademik në Departamentin e Sëmundjeve Infektive dhe Dermatologjisë Shërbimi i Sëmundjeve Infektive, në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Mjekësisë Tiranë duhet të plotësojnë kriteret specifikë: “Të ketë eksperiencë pune si mjek infeksionist për një periudhë sa më të gjatë, në mënyrë preferenciale në Shërbimin Infektiv të QSUT”.

5. Buletini Nr. 122, datë 21 Dhjetor 2020, Kandidatët konkurentë për vendin e punës Personel Akademik, me kohë të plotë në lëndën “Pediatri” në Departamentin e Pediatriisë në Fakultetin e Mjekësisë, duhet të plotësojnë kriteret specifikë: “Të ketë përfunduar specializimin në degën pediatriisë”. Në këtë rast nuk është kërkuar fare eksperiencë klinike në shërbimin e pediatriisë.

... Pavarësisht kërkesave të përsëritura të Rektorit, drejtuesi i Njesisë bazë (Departamenti i Kirurgjisë) i përgjigjet Rektorit në shkëlqje të të gjitha afateve ligjore, me datë 01.10.2021 me shkresën Nr. 1343/4 prot., ku sqaron vetëm me një fjali: “konfirmojmë kriteret që duhet të karakterizojnë kandidatin për pozicionin e punës personeli akademik në lëndën e Onkologjisë” pa dhënë asnjë argumentim ligjor apo logjik pse është caktuar ky kriter. Ky fakt hedh poshtë argumentin e UMT “diskriminimi i tërthortë mund të jetë i justifikuar për arritjen e qëllimeve të ligjshme apo të justifikuar” përse kohë departamenti nuk jep asnjë justifikim apo qëllim të ligjshëm për kriteret e hartuara.

Në këto kushte, në përsëritje të të njëjtëve argumenta (pa bazë ligjore dhe alogjike) UMT rreket përsëri të abstragojë mbi atë çfarë kanë menduar shefja e Shërbimit dhe Drejtuesi i Njesisë bazë kur kanë vendosur kriterin absurd “eksperincë klinike mbi 15 vite” tashmë, jo vetëm gjatë ditëve të punës, por edhe në fundjavë (Vini re: shkresa e drejtuesit të njesisë bazë drejtuar dekanit të Fakultetit të Mjekësisë “Kërkesë për staf akademik në Onkologji” është hartuar ditën e dielë, datë 25.10.2020). Ndërsa Dekani i Fakultetit “parashikon” se çfarë mendon shefi i Departamentit të Kirurgjisë, sepse ai i përcjell Rekoratit kriteret për rekrutimin e personelit akademik në Departamentin Kirurgjisë, Lënda Onkologji, me shkresën që mban datën 22.10.2020 (tre ditë para se ato të hartoheshin nga shefi departamentit duke aprovuar kështu shkëlqjen e procedurave të hartimit të kritereve).

Nëse procedura e hartimit të kritereve do të ndiqte rregullat e përcaktuara qartë në Statutin e UMT ku në nenin 12, në kompetencat e Departamentit, pika 5/1 përcaktohet se njësia bazë “përcakton kriteret e punësimit të personelit akademik”, si dhe neni 45, pika 1, thotë që “drejtuesi i njesisë bazë e përfaqëson atë, duke u mbështetur në vendimmarrjet e njesisë sipas detyrimeve ligjore dhe atyre të parashikuara në këtë statut”, një kriter i tillë nuk do të ishte kaq absurd. Pra, në këtë rast nuk rezulton të jetë mbajtur asnjë mbledhje Departamenti për të përcaktuar këto kritere.

Në lidhje me argumentin e UMT që “lënda e Onkologjisë është lëndë klinike dhe personeli akademik i cili do të angazhohet në këtë lëndë duhet të ketë eksperiencën e duhur klinike dhe akses pranë këtij shërbimi”, sqarojmë se, edhe lëndët e tjera që mbulon departamenti i Kirurgjisë janë lëndë klinike si p.sh. Kirurgji e Përgjithshme, Kirurgji Speciale, Anestezi-Reanimacion, por personeli akademik për këto lëndë nuk është kërkuar me eksperiencë klinike mbi 15 vjet. Ndërsa, shpjegimi “...duhet të ketë akses pranë këtij shërbimi” e bën edhe më absurd argumentin e UMT, sepse çdo personeli shëndetësor i punësuar në Polin Administrimit të Integruar të Spitalit Onkologjik në QSUT ka akses pranë këtij shërbimi (megjithatë për këtë UMT duhet justifikuar se merret vetëm me probleme akademike!!!).

... Ankesa e F. K. është bërë në lidhje me diskriminim të tërthortë bazuar në “moshë”. Kriteri “eksperiencë në punë në Onkologji mbi 15 vite” që bie ndesh edhe me praktikën e konsoliduar të vetë UMT, në vetvete krijon disavantazh të punonjësve të rinj kundrejt atyre të vjetër, dhe pavarësisht se është “neutral” në dukje përbën diskriminim të tërthortë bazuar në “moshë”.

... Në revistën Avokatia nr. 34, P. Agalliu, juriste në UMT në artikullin e saj “A e ka gjetur plotësisht të përgatitur sistemin tonë reforma në arsimin e lartë?” thekson se: “Por,

problematika vazhdon të qëndrojë me rekrutimin e stafit akademik dhe zhvillimin e kërkimit shkencor. Nevojitet një plan më i strukturuar dhe një kontroll më efikas i zbatimit të kushteve dhe kriterëve mbi rekrutimin e stafit akademik. Abuzimet me shkelje të kriterëve janë në përqindje të vogël, por sidoqoftë kjo ul performancën e institucionit, çka është pranuar edhe nga shteti, se: “çështja e rekrutimit është një çështje më vete dhe është një problem shumë i madh. Mbase fjala ka mbetur tek titujt, por një nga gjërat që ne do bëjmë në këtë dokument angazhimesh është të bëjmë transparencën e rekrutimeve.”

... Në kushtet që kriteri “eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite” në njoftimin për vende vakante për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, i miratuar me urdhër nr. 124, datë 17.11.2020, i Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, përbën një diferencë në trajtim që bazohet në mënyrë të tërthortë tek mosha, mbetet që të vlerësohet nëse kjo diferencë në trajtim mund të justifikohet dhe një justifikim i tillë të ndjekë një qëllim të ligjshëm dhe duhet të ketë një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet. Në këto kushte dhe bazuar në barrën e provës për çështjet e diskriminimit, i takon UMT, në cilësinë e autoritetit që ka miratuar Urdhrin nr. 124/2020, të tregojë që kjo diferencë në trajtim mund të justifikohet.

Në fakt, Departamenti i Kirurgjisë dhe UMT që kanë miratuar kriterin “eksperiencë mbi 15 vite” për personel akademik me kohë të plotë kanë dështuar të shpjegojnë se, cila është ajo karakteristikë, e cila për shkak të detyrave, natyrës apo kushteve në të cilat ushtrohet veprimtaria e personelit akademik nuk mund të plotësohet nga individë me eksperiencë më pak se 15 vite. Gjithashtu, Departamenti dhe UMT nuk kanë ofruar asnjë shpjegim se mbi çfarë bazash kishte arritur në përfundimin se përse personat me eksperiencë mbi 15 vite dhe jo nën këtë limit eksperience të lidhur me moshën, nuk premtorin për të plotësuar detyrat që i ngarkohen si personel akademik në UMT...”.

3. Mbështetur parashtrimet e sipërcituara dhe duke qenë se nga ana e Departamentit të Kirurgjisë së Fakultetit të Mjekësisë nuk u vu në dispozicion të Komisionerit, asnjë informacion sa i përket vendosjes së kriterëve të pretenduara si diskriminuese nga subjekti ankues, me Urdhërin nr. 191, datë 10.12.2021, të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, inspektorët e KMD-së u paraqitën pranë ambjenteve të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, më datë 16.12.2021, për të administruar informacionin e kërkuar për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës së F. K..

Grupi i inspektimit të Komisionerit, mori takim me përfaqësuesit të UMT-së, të cilët vunë në dispozicion të Komisionerit një pjesë të dokumentacionit të kërkuar në Urdhrin e Inspektimit. Ndër të tjera gjatë inspektimit, u evidentua se:

“Sipas dokumentacionit të gjendur në dosjet e kandidatëve për pozicion ‘Personel akademik’, lidhur me ankesën e F. K., kandidatët ishin:

1. A. P., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin e mësimdhënies (mbi 4-5 vite);

2. E. Ç., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin e mësimdhënies;
3. A. P., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin e mësimdhënies;
4. E. K., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin e mësimdhënies;
5. F. K., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin specifik nr. 2 të APP (15 vite eksperiencë pune në Onkologji);
6. O. S., skualifikuar për shkak se nuk plotësonte kriterin e mesatares së ponderuar.

Nga dokumentacioni i administruar rezultoi se procesi i konkurimit për pozicionin e punës kishte përfunduar dhe nuk ishte shpallur asnjë kandidat fitues.”

Nga grupi i inspektimit të KMD-së, u kërkua të administrohej informacioni i kërkuar në Urdhrin e Inspektimit Nr. 191, datë 10.12.2021, nga ana e Departamentit të Kirurgjisë së Fakultetit të Mjekësisë Tiranë, por nuk u arrit të merrej takim me përfaqësues të këtij departamenti.

4. Për administrimin e plotë të informacionit të kërkuar, për një gjykim sa më të drejtë dhe objektiv të çështjes, si dhe në zbatim të parimit të barazisë për një proces të rregullt ligjor, Komisioneri vlerësoi të nevojshme realizimin e seancës dëgjimore mes palëve. Në këtë kuptim me anë të shkresës Nr. 1766 prot., datë 28.12.2021 “*Njoftim për seancë dëgjimore*”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 14.01.2022. Gjithashtu, ditën e realizimit të seancës dëgjimore, Komisioneri kërkoi nga: UMT dhe Departamenti i Kirurgjisë së Fakultetit të Mjekësisë Tiranë, parashtime me shkrim mbi pretendimet e subjektit ankues, duke na informuar mbi çështjet si më poshtë:
 - Kopje të procedurës së ndjekur nga Departamenti i Kirurgjisë, lidhur me shpalljen e vendit vakant për “Personel Akademik” (duke nisur nga propozimi i bërë nga, deri në fazën aktuale në të cilën ndodhet procesi i iniciuar).
 - Kopje të dosjeve të kandidatëve të cilët kanë konkuruar për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Mjekësisë Tiranë (Kopje të dosjeve apo të dokumentave të dorëzuar nga secili kandidat, përfshirë dhe ankuesen).
 - Informacion lidhur me arsyet pse është vendosur si kriter që kandidati: “*Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite*”.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë e palëve: subjektit ankues³ dhe përfaqësuesve⁴ të Universitetit të Mjekësisë Tiranë dhe Departamentit të Kirurgjisë, Fakulteti i Mjekësisë.

³ E. H., përfaqësues nga Rektorati i Universitetit të Mjekësisë Tiranë dhe A.D., përfaqësues i Departamentit të Kirurgjisë, së Fakultetit të Mjekësisë

⁴ Shtetasit S. B., me autorizim Nr. 360/1 prot., datë 21.01.2020.

Bazuar në nenin 80/1/b të Kodit të Procedurave Administrative dhe Rregullores së Brendshme të Komisionerit, u njoftuan palët se seanca dëgjimore do të rregjistrohej dhe përmbajtja e saj do të përdoret si provë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor me KMD-në.

Në vijim të seancës dëgjimore pala ankuese u ndal në momentet në të cilat ajo pretendon se është trajtuar në mënyrë të pabarabartë dhe diskriminuese. Momenti i parë, lidhet me procedurën e ndjekur, konkursin e zhvilluar, ndërsa momenti i dytë lidhet me hartimin e kriterëve.

Sipas palës ankuese, që në momentin e publikimit në Buletinin e datës 23 Nëntor 2020, të Agjencisë së Prokurimit Publik, të pozicionit vakant të punës për “Personel Akademik” në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji, përpara dorëzimit të dokumentacionit, nga ana e saj është depozituar një ankesë për diskriminim, drejtuar Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë (në vijim UMT), sa i përket vendosjes së kriterit specifik të “eksperiencës në punë në Onkologji prej 15 vite”. Sipas ankueses, që në këtë moment ajo i është drejtuar Rektoratit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë me një kërkesë për të rishikuar kriterin e vendosur pasi sipas saj, ky ishte një kriter diskriminues dhe aspak objektiv. Gjithashtu, me shkresat datë 10.05.2021 dhe datë 15.09.2021, i është drejtuar Rektorit të Universitetit të Mjekësisë dhe Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë për të kërkuar shfuqizimin e kriterit të sipërcituar dhe për të marrë një përgjigje sa i përket kërkesave të paraqitura prej saj më parë. Sipas ankueses, nga ana e Rektorit të UMT-së apo Fakultetit të Mjekësisë Tiranë, prej gati 1 (një) viti nuk i është kthyer përgjigje kërkesave të saj për diskriminim apo për rishikimin e kriterit specifik të vendosur.

Sipas ankueses, vjetërsia në punë duhet të ishte një kriter preferencial dhe jo specifik. Pra, ky kriter të mos ishte përjashtues për konkurentet apo kandidatët, por të shërbente për një sistem pikëzimi, në mënyrë që të vlerësohej nga ana e Komisionit përkatës në përfundim të procedurës me një sistem pikëzimi dhe të mos penalizonte asnjë nga kandidatët pjesëmarrës.

Me vendosjen e këtij kriteri, UMT, sipas ankueses, e ka vënë në pozita diskriminuese për shkak të moshës dhe përkatësisë në një grup të veçantë. Duke qenë se specialiteti i Onkologjisë për herë të parë është hapur në UMT, në vitin 2004 dhe që nga ky moment e deri në momentin e konkurimit për pozicionin vakant të shpallur, asnjë nga brezat që kanë përfunduar studimet dhe janë specializuar në Degën e Onkologjisë pranë UMT-së nuk arrijnë të plotësojnë 15 vite eksperiencë pune në Onkologji. Pra, sipas ankueses, jo vetëm ajo por të gjithë brezat që kanë përfunduar specializimin në Onkologji janë drejtpërdrejtë të përjashtuar nga ky kriter. F. K. pretendoi se po të përlllogaritet mosha e kandidatëve që mund të marrin pjesë në këtë konkurs, që nga viti 2004, që është hapur për herë të parë sikli i specializimit në Onkologji, duhet që ata të ishin minimalisht 45 vjeç.

Përveç sa më sipërcituar, ankuesja pretendon se për shefin e shërbimit apo të departamentit, kërkohet 10 vite eksperiencë pune, ndërsa në rastin konkret është kërkuar 15 vite, pa dhënë asnjë argument sa i përket arsyes së vendosjes së këtij kriteri apo nevojës për të përcaktuar një eksperiencë të tillë.

Referuar praktikave të mëparshme të vendeve vakante të punës të publikuara nga UMT, sipas ankuses rezultoi që ka mbajtur qëndrime të ndryshme, në të cilat herë është kërkuar 5 vite eksperiencë pune, herë 10 vite dhe herë nuk është përcaktuar si kriter eksperiencia në punë. Pra, sipas saj në rastin konkret është përcaktuar ky kriter për të përjashtuar kategorinë e kandidatëve të sipërcituar.

Sa i përket procedurës së konkurimit, përfaqësuesi i Fakultetit të Mjekësisë (në vijim FM) së UMT-së u shpreh se ai ka qenë kryetar i Komisionit të Vlerësimit dhe nga shqyrtimi i të gjithë dokumentacionit të kandidatëve, ka rezultuar se asnjë prej tyre është kualifikuar si fitues. Koha që ka marrë UMT për të vendosur nëse ankesa duhej marrë në parasysh ose jo është dëshmi e faktit që është marrë në konsideratë. Vetëm pasi është dhënë konfirmimi nga ana e UMT-së, Komisioni i Vlerësimit ka vijuar më tej me procedurën e konkurimit. Pra, sipas tij, nëse nuk do të konsideroheshin kërkesat e ankuses, atëherë procedura do të përfundonte më shpejt.

Lidhur me sa u parashtrua nga ana e përfaqësuesit të FM-së, pala ankuese pretendoi se deri në momentin e zhvillimit të kësaj seance dëgjimore, nuk kanë patur dijeni si dhe nuk janë njoftuar në asnjë momentin për përfundimin e procedurës së konkurimit për pozicionin vakant.

Në përgjigje të kërkesave të cituara nga Komisioneri në shkresën Nr. 1766 prot., datë 28.12.2021 si dhe të parashtruara gjatë seancës dëgjimore, nga ana e subjekteve ndaj të cilëve është paraqitur ankesa, nuk u vu në dispozicion asnjë dokumentacion.

5. Pas seancës dëgjimore, me anë të shkresës Nr. 333 prot., datë 16.02.2022, KMD i është drejtuar subjekteve ndaj të cilëve është paraqitur ankesa dhe ka kërkuar informacion, lidhur me:
 - Kopje të procedurës së ndjekur nga Departamenti i Kirurgjisë, lidhur me shpalljen e vendit vakant për “Personel Akademik” (duke nisur nga propozimi i bërë, procesverbale të mbjatura në mbledhje të departamentit etj.).
 - Kopje të dosjeve të kandidatëve të cilët kanë konkuruar për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë në Universitetin e Mjekësisë Tiranë (Kopje të dosjeve apo të dokumentave të dorëzuar nga secili kandidat, përfshirë dhe ankuesen).
 - Informacion nga ana e Departamentit të Kirurgjisë lidhur me arsyet pse është vendosur si kriter që kandidati: “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”.

- Informacion lidhur me arsyet përse ankueses nuk i është kthyer përgjigje për një periudhë prej 14 muajsh⁵, lidhur me pretendimet e saj për diskriminim nga ana e UMT-së dhe Departamentit të Kirurgjisë.
- Referuar shpalljeve të tjera të UMT-së për vende vakante për “Personel Akademik”, në të cilat ka qenë kriteri “eksperiencë pune 15 vite”, kërkohet informacion sa kandidatë kanë marrë pjesë në konkurim.
- Sa eksperiencë kanë patur kandidatët e tjerë të cilët janë emëruar më parë në Departamentin e Kirurgjisë? (informacioni nevojitet për pozicione ekuivalente me pozicionin e shpallur vakant).
- Informacion nëse janë vënë në dijeni kandidatët pjesëmarrës në konkurim për përfundimin e procedurës dhe vendimmarrjen Komisionit të Vlerësimit Ad-Hoc? Nëse po, informacion mbi procedurën e ndjekur. Nëse jo, informacion për arsyet përse nuk janë njoftuar kandidatët.

Në përgjigje të shkresës së sipërcituar, Rektori i UMT-së, me shkresën⁶ Nr. 2194/20 prot., datë 28.02.2022, sqaroi ndër të tjera se: *“Lidhur me pikën e parë, ku kërkoni “Kopje të procedurës së ndjekur nga Departamenti i Kirurgjisë, lidhur me shpalljen e vendit vakant për personel akademik ...”, ju informojmë se të gjithë praktikën për këtë kërkesë Universiteti i Mjekësisë, Tiranë ja ka dërguar KMD-së me shkresën tonë nr. 2194/6 prot., datë 05.11.2021 “Kthim përgjigje shkresës nr.1445/2 prot., datë 21.10.2021.*

Lidhur me pikën e dytë, ku kërkoni “Kopje të dosjeve të kandidatëve të cilët kanë konkuruar për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë...”, ju informojmë se bazuar në urdhrin Tuaj nr. 191, datë 10.12.2021 “Për kryerjen e inspektimit në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë...”, inspektorët z. R.B dhe z. A.XH kanë këqyruar të gjithë dokumentacionin/dosjet e kandidatëve pjesëmarrës për pozicionin e punës në fjalë dhe për këtë kanë mbajtur dhe Proces-verbalin e inspektimit administrativ (protokolluar me tonën nr. 2194/9 prot., datë 16.12.2021). Përsa i përket dhënies së një kopje të dokumentacionit të dosjeve të kandidatëve, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, kërkon mirëkuptimin Tuaj, pasi bazuar në nenin 17/1 e vijues të ligjit nr. 119/2014 “Për të drejtën e informimit”, si dhe nenit 3 e vijues të ligjit nr. 9887, datë 10.03.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale” i ndryshuar, nuk mund t’ju dërgojë kopje të tyre pasi dosja e çdo kandidati përmban të dhëna personale, të cilat mbrohen nga legjislacioni në fuqi.

Lidhur me pikën e katërt, ku kërkoni “Informacion lidhur me arsyen përse ankueses nuk i është kthyer përgjigje për një periudhë prej 14 muajsh, lidhur me pretendimet e saj për diskriminim...”, ju informojmë se pretendimi i ankueses nuk qëndron, pasi Universiteti i Mjekësisë, Tiranë ka pasur një korrespondencë të brendshme midis Fakultetit të Mjekësisë, dhe Departamentit të Kirurgjisë për trajtimin e rastit në fjalë, për të cilën ankuesja është vendosur në

⁵ Referuar pretendimeve të ngritura në senacë dëgjimore, ankuesja pretendoi se për një periudhë prej 14 muajsh nuk ka marrë përgjigje nga ana e UMT-së dhe Departamentit të Kirurgjisë.

⁶ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 333/1 prot., datë 01.03.2022

dijeni nga strukturat e Universitetit të Mjekësisë, Tiranë, citojmë këtu shkresën e universitetit nr. 2513/5 prot., datë 10.12.2020 “Përcillet ankesa e znj. F. K.”, shkresën nr. 2194/1 prot., datë 11.10.2021 “Përgjigje kërkesës suaj”, e-mail i datës 19.01.2022 i Fakultetit të Mjekësisë, për njoftimin e kandidatëve pjesëmarrës lidhur me dokumentet e komisionit ad hoc për vlerësimin e tyre si dhe shkresën nr. 2194/15 “Përgjigje kërkesës Suaj” (bashkëlidhur kësaj shkrese).

Përsa i përket pikave të tjera, për të cilat Ju kërkon informacion, ju informojmë se Rektorati i Universitetit të Mjekësisë, Tiranë me shkresën nr. 2194/17 prot., datë 24.02.2022 “Mbi shkresën e Komisionerit...”, i është drejtuar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë dhe Drejtuesit të Departamentit të Kirurgjisë ku i ka kërkuar informacion/përgjigje për të gjitha pikat për informacionin e kërkuar nga Ju dhe poseduar nga ata, me qëllim vendosjen e tyre në dispozicion të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi menjëherë sapo të dërgohet nga Departamenti i Kirurgjisë dhe/ose nga Fakulteti i Mjekësisë.”

Me anë të shkresës⁷ Nr. 2194/24 prot., datë 08.03.2022, Rektori i UMT-së, vuri në dispozicion përgjigjen e Departamentit të Kirurgjisë me nr. 10 prot., datë 01.03.2022, lidhur me kërkesat e KMD-së dhe informoi ndër të tjera se: “...bashkëlidhur gjeni dhe shkresën me nr. 2194/15 prot., datë 25.01.2022 “Përgjigje kërkesës Suaj”, me anë të cilës UMT ka vendosur në dispozicion të F. K. proces-verbalin e Komisionit Ad hoc për rekrutimin e personelit akademik në Departamentin e Kirurgjisë, në lëndën e Onkologjisë, duke konfirmuar edhe një herë se pretendimi i ankueses se nuk ka informacion lidhur me vijimin e procedurës së punësimit të personelit akademik në lëndën e Onkologjisë, Departamenti i Kirurgjisë në Fakultetin e Mjekësisë, UMT nuk qëndron.”

Sa i përket përmbajtjes së shkresës kthim përgjigje të Departamentit të Kirurgjisë, ndër të tjera citohet se: “...Departamenti i Kirurgjisë, duke e konsideruar si prerogative e tija sipas normativës në fuqi, pasi ka konsideruar kërkesat e Shërbimit të Onkologjisë lidhur me kriteret që duhet të karakterizonin kandidatët në përzgjedhjen për pozicionin e punës për personel akademik në Departamentin tonë, lënda Onkologji, duke përfshirë dhe eksperiencën në punë, ka konfirmuar ato. Kërkesa për vjetërsi në punë është e lidhur drejtpërdrejtë me nevojën e angazhimit të pedagogut në mësimdhënien në të tre ciklet e mësimdhënies në të cilat Shërbimi ndodhet i angazhuar si dhe në aktivitetet kërkimore shkencore e projektet shkencore për të cilat eksperiencia është gjykuar si e rëndësishme.

Ankueses i janë kthyer përgjigje verbale që supozonim të ishin shteruese për argumentin dhe, kur jemi informuar për nevojën e një komunikimi me shkrim e kemi bërë atë duke ja drejtuar titullarit të institucionit.

Pyetja mbi sa kandidatë kanë marrë pjesë në konkurim dhe plotësimin e kriterit të eksperiencës do duhej të merrte përgjigje duke pasur dosjet në dispozicion. Gjithsesi, në dijeninë time kanë qenë disa kandidatë që e plotësonin këtë kriter.

⁷ Protokolluar pranë KMD-së me Nr. 333/2 prot., datë 08.03.2022

Duke iu referuar disa punësimeve të viteve të fundit si pedagog me kohë të plotë në Departamentin e Kirurgjisë mund t’ju konfirmoj si shembuj që, 2 pedagogë të kirurgjisë respektivisht në lëndën Semiotikë Kirurgjikale dhe Kirurgjia Speciale kanë pasur në momentin e aplikimit mbi 25 vjet eksperiencë profesionale si specialistë të fushave përkatëse.

Nuk është në praktiken e Departamentit të Kirurgjisë, informimi i kandidatëve mbi ecurinë e punës së një Komisioni të ngritur nga titullari i institucionit...”.

Bashkëngjitur shkresave të sipërcituara, u vu në dispozicion të Komisionerit vetëm shkresa Nr. 2194/15 prot., datë 25.01.2022, me anë të të cilës Rektori i UMT-së ka vënë në dijeni subjektin ankues lidhur me Procesverbalin e Komisionit Ad-hoc për rekrutimin e personelit akademik në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda e Onkologjisë.

Gjatë shqyrtimit të këtij ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje objekt i ankesës dhe që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

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.

Bazuar në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

- Me anë të shkresës Nr. 378 prot., datë 21.10.2020, Poli i Administrimit të Integruar të Spitalit Onkologjik (Shërbimi i Onkologjisë) të QSUT-së, ka kërkuar nga ana e Departamentit të Kirurgjisë shtimin e strukturës me personel akademik.
- Pas kërkesës së Shërbimit të Onkologjisë dhe miratimit nga ana e Departamentit të Kirurgjisë, nga ana e Fakultetit të Mjekësisë, janë përcjellë për miratim tek Rektori i UMT-së kriteret për 1 (një) vend personel akademik, në Fakultetin e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë;
- Rektori i UMT-së, me Urdhrin nr. 124, datë 17.11.2020, ka miratuar kriteret e përzgjedhjes së kandidatëve dhe dokumentacionin përkatës për pozicionin e punës vakant “personel akademik” në lëndën Onkologji, në Departamentin e Kirurgjisë, ku ndër kriteret specifike është kërkuar që kandidati: “...2. Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite; ...”;
- Me shkresën Nr. 2513/2 prot., datë 18.11.2020, Rektori i UMT-së ka përcjellë për publikim në Agjencinë e Prokurimeve Publike (në vijim APP), kriteret e punësimit për 1 (një) vend personel akademik, në Fakultetin e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë. Referuar njoftimit të bërë në faqen e APP Buletini nr. 105, datë 23.11.2020, është shpallur pozicioni vakant për 1 (një) vend personel akademik, në Fakultetin e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë;
- Kandidatja, F. K., pasi është vënë në dijeni të këtij njoftimi të publikuar në Buletinin e Prokurimeve Publike, fillimisht me shkresën më datë 04.12.2020 (protokolluar pranë UMT-

së me Nr. 2513/3 prot., datë 04.12.2020), ka paraqitur një kërkesë/ankesë për diskriminim drejtuar Rektorit të UMT-së, pasi ka konsideruar si diskriminues kriterin specifik *“Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”*. Brenda afateve të përcaktuara në njoftimin e bërë, ankuesja ka paraqitur aplikimin e saj dhe dokumentacionin përkatës, si kandidate për pozicionin vakant të publikuar;

- Në vijim, Rektori i UMT-së i ka përcjellë ankesën e F. K., me shkresën Nr. 2513/3 prot., datë 10.12.2020, Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i kërkuar të trajtohet dhe të përcillet informacioni brenda datës 16.12.2020, mbi arsyet të cilat justifikojnë vendosjen e këtij kriteri për këtë pozicion pune;
- Në vijim me Urdhër të Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë Nr. 9, datë 29.04.2021, është ngritur Komisioni Ad-hoc për punësimin e personelit akademik në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, UMT;
- Kandidatja, F. K., më datë 10.05.2021, ka paraqitur një kërkesë drejtuar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë, për vënie në dijeni të Anëtarëve të Komisionit për vlerësimin e dosjeve për Personel Akademik, lidhur me kërkesën e mëparshme për diskriminim për shkak të moshës, drejtuar Rektorit të UMT-së;
- Me shkresën datë 02.06.2021, Kryetari i Komisionit të Vlerësimit të Kandidaturave për Personel Akademik, i është drejtuar Rektorit dhe për dijeni Drejtorisë Juridike të UMT-së, duke i kërkuar interpretim juridik për vijimësinë e procedurave të konkurimit, duke iu referuar ankesës së F. K.
- Me shkresat Nr. 1343/1 prot., datë 08.06.2021 dhe Nr. 1343/3 prot., datë 29.06.2021, Rektori i UMT-së, i është drejtuar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke e vënë në dijeni të ankesës së F. K., si dhe duke i kërkuar *informacion mbi arsyet e vendosjes së kriterit specifik të kontestuar*;
- Në përgjigje përsa më lart, Departamenti i Kirurgjisë i është drejtuar Rektorit të UMT-së me shkresën Nr. 53 prot., datë 01.10.2021, duke i sqaruar se *ka konsideruar kërkesat e Shërbimit të Onkologjisë lidhur me kriteret e vendosura për vendin vakant*;
- Më pas, Rektori i UMT-së i është drejtuar me shkresën Nr. 1343/5 prot., datë 07.10.2021, Fakultetit të Mjekësisë, Kryetarit të Komisionit të Vlerësimit Ad-Hoc dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i kërkuar vijimin me procedurat e vlerësimit për rekrutimin e personelit akademik në Departamentin e Kirurgjisë për lëndën e Onkologjisë, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së me qëllim përfundimin e këtij procesi;
- Nga Procesverbali i Komisionit Ad-hoc, mbajtur më datë 03.11.2021 (protokolluar me Nr. 1082/7 prot.), rezulton se në konkurim për vendin e lirë punës për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, lënda Onkologji, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së, kanë qënë 6 (gjashtë) kandidat, nga të cilët asnjë prej tyre nuk plotësonte kriteret e publikuara në Buletinin e APP-së, përkatësisht:
 - Dr. A. P., Nuk ka në dosje vërtetim për mësimdhënie;
 - Dr. E. Ç., Nuk ka në dosje vërtetim për mësimdhënie;
 - Dr. A. P., Nuk ka në dosje vërtetim për mësimdhënie;

- Dr. E. K., Nuk ka në dosje vërtetim për mësimdhënie;
 - Dr. F. K., Nuk plotëson kriterin specifik nr. 2 të APP-së (15 vite eksperiencë pune në Onkologji);
 - Dr. O. S., Nuk plotëson kriterin e mesatares së ponderuar. Mesatarja e Ponderuar 7.37 nga 8 sipas Statutit të UMT-së.
- Me shkresën Nr. 1082/8 prot., datë 04.11.2021, Fakulteti i Mjekësisë, ka përcjellë pranë Rektoratit të UMT-së, Procesverbalin e sipërcituar, nëpërmjet të cilit ka njoftuar se për këtë procedurë konkurimi nuk ka patur asnjë kandidat të kualifikuar.

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”*.

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”*.

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”*.

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i tërthortë, i cili përkufizohet nga neni 3/7, i ligjit si një formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte më pak të favorshme për shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji në raport me një tjetër person ose grup personash, kur ajo dispozitë, kriter a praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i

ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.”

Në Kreun II, të LMD, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. LMD, në nenin 12/1/a/b, përcakton 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: a) shpalljen e vendeve të lira të punës; b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;...”.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesja është diskriminuar, Komisioneri do vlerësojë se si kriteri specifik, ku kërkohet që kandidati: “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”, i paanshëm në dukje, ka vendosur në kushte më pak të favorshme, duke përjashtuar grupin e kandidatëve të cilët kanë përfunduar studimet e ciklit Afatgjatë në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë dhe atyre me moshë më të vogël se 45 vjeç. Më pas Komisioneri do vlerësojë nëse ky kriter justifikohet objektivisht, pra që kriteri ndjek një synim të ligjshëm dhe mjetet e arritjes së këtij synimi janë të përshtatshme, të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

A/1. Në lidhje me vlerësimin e kriterit specifik.

Ligji nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 64, pikën 1 të tij, ka parashikuar se: “*Kriteret e punësimit të personelit akademik me kohë të plotë përcaktohen nga njësisia bazë, bazuar në nevojat e kësaj të fundit, dhe miratohen nga rektori. Konkursi në institucionet publike të arsimit të lartë drejtohet nga një komision Ad-Hoc, i përbërë në shumicë nga përfaqësues të njësisë bazë përkatëse. Rregullat dhe procedurat për përzgjedhjen e anëtarëve të komisionit Ad-Hoc, si dhe të përzgjedhjes së personelit akademik caktohen në statutin e IAL-së”.*

Statuti i UMT-së, në Nenin 62 të tij parashikon në mënyrë të detajuar procedurat e punësimit të personelit akademik me kohë të plotë, si dhe kriteret e përgjithshme në procedurën e konkurimit. Sipas parashikimeve të sanksionuara në këtë nen, në pikën 4 dhe 5 të tij citohet se: “4. Njësisia bazë, mbështetur në nevojat e saj, përcakton kritere të veçanta shtesë për vendet e punës, mbështetur në kategorinë e personelit që këkohet të punësohet, të cilat miratohen nga rektori. Kriteret e punësimit i përcillen rektorit nga drejtuesi i njësisë kryesore. 5. Rektori i UMT-së bën shpalljen përkatëse në Buletinin e Agjencisë së Prokurimit Publik dhe në faqet zyrtare të internetit. Përcaktime mbi mënyrën e hartimit të kritereve dhe mënyrën e shpalljes së vendeve të punës përcaktohen në rregulloren e UMT-së...”

Rregullorja e Universitetit të Mjekësisë Tiranë, në nenin 26 të saj, ka të përcaktuar ndër të tjera se: “...*Kriteret specifike propozohen nga Departamenti. Dekani pasi i verifikon dhe është dakord*

me kriteret specifike, ia përcjell Rektorit për miratim, i cili ndjek procedurat e mëtejshme për shpalljen e vendeve të lira të punës...”.

Në zbatim të sa mësipër, Departamenti i Kirurgjisë ka vlerësuar vendosjen e kriterëve, të ndara konkretisht në kriterë të përgjithshme dhe në kriterë specifike. Në rastin konkret Departamenti i Kirurgjisë ka miratuar si kriter të dytë specifik kërkesën që kandidati: “2. Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite;”

Së pari, mbështetur në provat e administruara, Departamenti i Kirurgjisë, nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë akt, procesverbal apo dokumentacion tjetër, në të cilin të citohen arsyet të cilat kanë çuar në vendosjen e kriterit që kandidati të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite. Nga informacioni i administruar nga palët gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton se Studimi Afatgjatë në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, është hapur për herë të parë në vitin akademik 2004-2005. Programi i Studimit në Onkologji zgjat 4 vite akademike. Pra, brezi i parë i studentëve që kanë përfunduar këtë program studimi, rezulton të jetë diplomuar në vitin 2008. Nga viti 2008, deri në vitin 2020 kur është shpallur vendi vakant për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, këta studentë nëse kanë filluar punë që në momentin e përfundimit të specializimit në Onkologji, mendohet të kenë rreth 12 vite eksperiencë pune në Onkologji.

Pra referuar më sipër, Departamenti i Kirurgjisë nëpërmjet vendosjes së këtij kriteri ka përjashtuar të gjithë kandidatët që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë.

Sa i takon pretendimit për moshën:

Duke analizuar më sipër, Komisioneri konstaton se Rregullorja e Studimeve të Specializimeve Afatgjata, të Ciklit të Tretë, në Fushën e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë, miratuar me Vendimin nr. 88, datë 16.11.2016, të Senatit Akademik të UMT-së, e ndryshuar, nuk përcakton kriter moshë sa i përket pranimit/fillimit të studentëve në ciklin e tretë të studimeve afatgjata. Në këtë kuptim, ky kriter jo domosdoshmërisht përjashton të gjithë kandidatët me moshë më të vogël se 45 vjeç, pasi mund të ndodh që një kandidat i rregjistruar apo që ka përfunduar programin e studimeve universitare të integruar të ciklit të dytë, të ketë nisur studimet e ciklit të tretë (specializimit), disa kohë pas përfundimit të ciklit paraardhës.

Përsa më sipër, Komisioneri nuk arriti të sigurojë prova të mjaftueshme që, vendosja e kriterit specifik, të përjashtojë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, kandidatët me moshë më të vogël se 45 vjeç. Gjithashtu, në kushtet kur Komisioneri nuk disponon statistika që tregojnë se kjo grup-moshë ndikohet nga ky kriter në mënyrë disproporcionale, arrin në konkluzionin që nuk mund të konkludojë mbi këtë pretendim.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, përmes vendosjes së këtij kriteri janë përjashtuar nga konkurimi, i gjithë grupi i specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, si dhe ankuesja e cila bën pjesë në të, duke u ekspozuar kështu ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm.

A/2. Në lidhje me mosmarrjen në shqyrtim të pretendimeve për diskriminim për shkak të moshës të paraqitura përpara UMT-së dhe Fakultetit të Mjekësisë.

Referuar kërkesës së, Polit të Administrimit të Integruar të Spitalit Onkologjik (Shërbimi i Onkologjisë) të QSUT-së, Departamenti i Kirurgjisë ka kërkuar miratimin e kriterëve dhe shpalljen e 1 (një) vendi personel akademik, në Fakultetin e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë, nga ana e Fakultetit të Mjekësisë dhe Rektorit të UMT-së.

Me miratimin nga strukturat e sipërcituara dhe shpalljen e bërë në faqen e APP Buletini nr. 105, datë 23.11.2020, kandidatja, F. K., pasi është vënë në dijeni të këtij njoftimi, fillimisht me shkresën më datë 04.12.2020 (protokolluar pranë UMT-së me Nr. 2513/3 prot., datë 04.12.2020), ka paraqitur një kërkesë/ankesë për diskriminim drejtuar Rektorit të UMT-së, pasi ka konsideruar si diskriminues kriterin specifik “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”. Gjithashtu, brenda afateve të përcaktuara në njoftimin e bërë, ka paraqitur aplikimin e saj dhe dokumentacionin përkatës, si kandidate për pozicionin vakant të publikuar.

Dekani i Fakultetit të Mjekësisë ka vijuar procedurën e mëtejshme të konkurimit duke kërkuar Rektoratit të UMT-së, me shkresën Nr. 2639/1 prot., datë 07.12.2020, një përfaqësues për Komisionin Ad Hoc për vlerësimin e kandidatëve.

Në vijim, Rektori i UMT-së ka përcjellë ankesën e F. K., me shkresën Nr. 2513/3 prot., datë 10.12.2020, Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i kërkuar të trajtohet dhe të përcillet informacioni brenda datës 16.12.2020, mbi arsyet të cilat justifikojnë vendosjen e këtij kriteri për këtë pozicion pune.

Statuti i UMT-së në pikën 6/c të nenit 62, parashikon se: *“Drejtuesi i njësisë kryesore krijon komisionin ad hoc për përzgjedhjen e kandidateve fitues. Komisioni ad hoc përbëhet nga 5 (pesë) anëtarë që i përkasin së paku kategorisë lektor, ku:*

- a) 3 (tre) anëtarë përzgjidhen nga departamenti, për të cilin është shpallur procedura e konkurrimit, njëri prej të cilëve duhet të jetë lektori i lëndës për të cilën bëhet pranimi, nëse është e mundur;*
- b) 1 (një) anëtar përzgjidhet nga drejtuesi i njësisë kryesore, ku bën pjesë departamenti për të cilin është shpallur procedura e konkurrimit.*

c) *I (një) anëtar caktohet nga rektori i UMT-së, me kërkesë të drejtuesit të njësisë kryesore.*”. Në këtë kuadër, Rektori me shkresën Nr. 2513/6 prot., datë 17.12.2020, përcolli pranë Fakultetit të Mjekësisë përfaqësuesin e rektorit në komisionin Ad-hoc për personel akademik.

Në këtë kuptim, me Urdhër të Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë Nr. 9, datë 29.04.2021, është ngritur Komisioni Ad-hoc për punësimin e personelit akademik të në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, UMT. Në vijim me Procesverbalin nr. 1150 prot., datë 12.05.2021, Dekani i Fakultetit të Mjekësisë në prani të Kryetarit të Komisionit Ad-Hoc, ka dorëzuar dosjet e kandidatëve për rekrutimin e pedagogëve të Lëndës së Onkologjisë.

Përsa më sipër, F. K., më datë 10.05.2021, ka paraqitur një kërkesë drejtuar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë, për vënie në dijeni të Anëtarëve të Komisionit për vlerësimin e dosjeve për Personel Akademik, lidhur me kërkesën e mëparshme për diskriminim për shkak të moshës, drejtuar Rektorit të UMT-së.

Në vijim, me shkresën datë 02.06.2021, Kryetari i Komisionit të Vlerësimit të Kandidaturave për Personel Akademik, i është drejtuar Rektorit dhe për dijeni Drejtorisë Juridike të UMT-së, duke i kërkuar interpretim juridik për vijimësinë e procedurave të konkurimit, duke iu referuar ankesës së F. K.

Me shkresën Nr. 1343/1 prot., datë 08.06.2021, Rektori i UMT-së, i është drejtuar Dekanit të Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i sqaruar ndër të tjera se: *“Në Rektoratin e Universitetit të Mjekësisë, Tiranë, është depozituar shkresa e Prof. A. D., në cilësinë e Kryetarit të Komisionit Ad hoc të vlerësimit, protokolluar me tonën nr. 1343 prot., datë 03.06.2021 “Këshillim mbi procedurat e vlerësimit të kandidatëve pjesëmarrës në Konkursin për punësimin e personelit ...”, me anë të së cilës kërkon interpretim juridik mbi vijimësinë e procedurave dhe vazhdimësinë e punës së komisionit të vlerësimit, pasi janë vënë në dije të ankesës me objekt “Ankesë për diskriminim”, së njëjës prej kandidatëve, e përkatësisht F. K..*

Sa më sipër, Rektorati i Universitetit të Mjekësisë, Tiranë, me shkresën nr. 2513/5 prot., datë 10.12.2020 “Përcillet ankesa e F. K.”, ju është drejtuar Ju, duke ju kërkuar trajtimin e ankesës dhe përcjelljen e informacionit përkatës, brenda datës 16.12.2020, mbi arsyet të cilat justifikojnë vendosjen e kriterit specifik “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vjet”, në njoftimin e pozicionit të punës personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, lënda Onkologji, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së, kërkesë për të cilën nuk kemi pasur ndonjë përgjigje.

Në përfundim, kërkojmë nga ana Juaj, të na informoni brenda datës 14.06.2021 nëse ka pasur ndonjë vendimmarrje mbi trajtimin e këtij rasti (ankesat e znj. F.K) dhe arsyet e vendosjes së kriterit specifik “Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vjet”, me qëllim vijueshmërinë e punës së Komisionit të vlerësimit Ad hoc... ”.

Gjithashtu, me shkresën Nr. 1082/4 prot., datë 09.06.2021, Dekani i Fakultetit të Mjekësisë Tiranë, i është drejtuar Rektorit të UMT-së, duke i kërkuar interpretim juridik për vijimësinë e procedurave të konkurimit, duke iu referuar ankesës së F. K..

Me shkresën Nr. 1343/3 prot., datë 29.06.2021, Rektori i UMT-së i është drejtuar sërish Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i parashtruar se: *“Në vijim të shkresës nr. 1343/1 prot., datë 08.06.2021 “Mbi kërkesën tonë me nr. 2513/5 prot., datë 10.12.2020, për trajtimin e ankesës së F. K.”, ku kërkohej të na informonit brenda datës 14.06.2021, mbi vendimmarrjen Tuaj lidhur me trajtimin e ankesës së F. K., Ju rikujtojmë se ende nuk kemi një përgjigje nga Ju (Departamenti i Kirurgjisë, FM).*

Nisur nga sa më sipër, kërkojmë përcjelljen e informacionit të kërkuar në shkresat e sipërcituara në një kohë sa më të shpejt, me qëllim vijueshmërinë e procedurave dhe vazhdimësinë e punës së Komisionit Ad hoc të vlerësimit.”

Në përgjigje përsa më lart, Departamenti i Kirurgjisë i është drejtuar Rektorit të UMT-së me shkresën Nr. 53 prot., datë 01.10.2021, duke i sqaruar se: *“Departamenti i Kirurgjisë, pasi ka konsideruar kërkesat e Shërbimit të Onkologjisë lidhur me kriteret që duhet të karakterizojnë kandidatët në përzgjedhjen për pozicionin e punës për personel akademik në Departamentin tonë, lënda Onkologji, duke përfshirë dhe eksperiencën në punë, ka konfirmuar ato.”*

Përsa më sipërcituar, Rektori i UMT-së i është drejtuar me shkresën Nr. 1343/5 prot., datë 07.10.2021, Fakultetit të Mjekësisë, Kryetarit të Komisionit të Vlerësimit Ad-Hoc dhe Departamentit të Kirurgjisë, duke i sqaruar ndër të tjera se: *“Në vijim të shkresës së dërguar nga Departamenti i Kirurgjisë në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së me nr. 53 prot., datë 01.10.2021, protokolluar me tonën nr. 1343/4 prot., datë 01.10.2021 “Përgjigje shkresës së Rektorit nr. 1343/1 prot., datë 08.06.2021”, ku janë konfirmuar kriteret e vendosura në njoftimin për pozicionin e punës vakant, për personel akademik në “Departamentin e Kirurgjisë, lënda Onkologji, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së”, përfshirë edhe kriterin specifik “të ketë eksperiencë në Onkologji mbi 15 vjet”, të cilat janë vendosur nga Departamenti i Kirurgjisë, pasi janë vlerësuar/konsideruar kërkesat e Shërbimit të Onkologjisë lidhur me kriteret që duhet të karakterizojnë kandidatët për këtë pozicion, si dhe ankesat e kandidatëve pjesëmarrës në këtë procedurë punësimi, kërkojmë nga ana Juaj vijimin me procedurat e vlerësimit për rekrutimin e personelit akademik në Departamentin e Kirurgjisë për lëndën e Onkologjisë, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së me qëllim përfundimin e këtij procesi.”*

Me shkresën Nr. 2194/1 prot., datë 11.10.2021, Rektori i UMT-së, i është përgjigjur ankueses, duke i sqaruar se ankesa e saj është trajtuar nga strukturat përkatëse të UMT-së dhe është vendosur të vijohet me procedurat e vlerësimit të kandidatëve pjesëmarrës me të njëjtat kritere të vendosura nga Departamenti i Kirurgjisë, të shpallura në Buletinin e APP-së.

Nga Procesverbali i Komisionit Ad-hoc, mbajtur më datë 03.11.2021 (protokolluar me Nr. 1082/7 prot.), rezulton se në konkurim për vendin e lirë punës për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, lënda Onkologji, në Fakultetin e Mjekësisë të UMT-së, kanë qënë 6 (gjashtë) kandidat, nga të cilët asnjë prej tyre nuk plotësonte kriteret e publikuara në Buletinin e APP-së, siç është analizuar në nënndarjen A më sipërcituar.

Me shkresën Nr. 1082/8 prot., datë 04.11.2021, Fakulteti i Mjekësisë, ka përcjellë pranë Rektoratit të UMT-së, Procesverbalin e sipërcituar, nëpërmjet të cilit ka njoftuar se për këtë procedurë konkurimi nuk ka patur asnjë kandidat të kualifikuar.

Statuti i UMT-së, në nenin 62, pika 8, parashikon se: *“8. Komisioni, në bazë të dokumentacionit të paraqitur, por jo më vonë se 10 (dhjetë) ditë kalendarike nga data e mbylljes së pranimit të tij, bën verifikimin paraprak të kandidatëve që përmbushin kërkesat e përgjithshme dhe të veçanta, të përcaktuara në shpalljen për konkurim. Vlerësimi i kandidaturave përfshin dy faza të njëpasnjëshme: vlerësimi i dosjes dhe intervista. Vetëm kandidatët e kualifikuar nga faza e shqyrtimit të dosjeve i nënshtrohen intervistës. Komisioni, brenda 3 (tri) ditëve pune nga dita e fillimit të intervistës, shpall kandidatin/kandidatët fitues, por në çdo rast jo më vonë se 2 (dy) muaj nga momenti i fillimit të vlerësimit. Konkurrimi zhvillohet në mjediset e njësisë kryesore ku edhe shpallen kandidatët fitues”.*

Në analizë të informacionit të sipërcituar, Komisioneri konstaton se:

Ankuesja, që nga momenti i publikimit të vendit vakat për personel akademik, ka paraqitur përpara Universitetit të Mjekësisë Tiranë, në cilësinë e punëdhënësit, pretendimin e saj se është duke u diskriminuar për shkak të moshës. Një fakt i tillë rezulton i provuar nga shkresat e datës 04.12.2020 dhe 10.05.2021 drejtuar UMT-së dhe Fakultetit të Mjekësisë në lidhje me pretendimin për diskriminim, sa i përket kriterit specifik të vendosur në procedurën e konkurimit për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë.

Mbështetur në provat e administruara dhe Statutit të UMT-së, rezulton se procedura e konkurimit duhet të përfundonte jo më vonë se 2 (dy) muaj nga momenti i fillimit të vlerësimit. Nga momenti i vlerësimit, rezulton që procedura ka zgjatur thuajse 5 (pesë) muaj, nga muaji qershor deri në nëntor 2021. Ndërsa procedura që nga shpallja e vendit vakant në APP, deri në momentin e përfundimit të procesit të vlerësimit, ka zgjatur thuajse 1 (një) vit.

Bazuar në provat e administruara rezulton se, Universiteti i Mjekësisë Tiranë në cilësinë e punëdhënësit nuk ka ndërmarrë asnjë masë për shqyrtimin e pretendimeve për diskriminim për shkak të moshës të paraqitura nga ankuesja brenda afateve ligjore të përcaktuara në nenin 13/c, të LMD-së. Pavarësisht faktit që UMT i ka kthyer përgjigje ankueses duke i sqaruar se kërkesa e

saj u trajtua dhe do të vijohet me procedurat e mëtejshme të konkurimit pas një afati prej rreth 10 (dhjetë) muajsh, ky veprim nuk justifikon UMT-në se ka trajtuar ankesën për diskriminim të subjektit ankues. Edhe pse nga ana UMT-së i është kthyer përgjigje tej çdo afati ligjor të përcaktuar, në asnjë moment nuk evidentohet se ankesa e saj është analizuar dhe i është dhënë përgjigje nëse kriteri i vendosur ishte apo jo diskriminues. Gjithashtu, UMT nuk mori asnjë masë ndaj Fakultetit të Mjekësisë Tiranë lidhur me hezitimin e tyre për të kthyer përgjigje ankesës së F. K.

Bazuar në nenin 13/c, të LMD-së, punëdhënësi është i detyruar t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

Në këtë mënyrë, Universiteti i Mjekësisë Tiranë dhe Fakulteti i Mjekësisë kanë shkelur nenin 13/c të LMD, duke dështuar që t'i përgjigjen efektivisht ankesave për diskriminim të paraqitura nga ankuesja.

Sa më sipër, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Universitetit të Mjekësisë Tiranë dhe Fakultetit të Mjekësisë, pasi i është cënuar e drejta për të patur një zgjidhje efektive për pretendimet për diskriminim të paraqitur përpara punëdhënësit.

B. Shkaku i mbrojtur.

Ligji Nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, rregullon ndër të tjera, zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, në lidhje me moshën dhe përkatësinë në një grup të veçantë, pretenduar nga ankuesja si shkaqe diskriminuese, 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.”

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, si dhe duke ju referuar përkufizimit të diskriminimit që ky ligj ka bërë në nenin 3, të tij, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim më pak i favorshëm gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit, garantohet vetëm për, ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme, që kanë për bazë një nga shkaqet e mbrojtura.

Në rastin në fjalë, ankuesja pretendon se është diskriminuar për më shumë se një shkak dhe konkretisht, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “moshës” dhe “përkatësisë në një grup të veçantë”.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të moshës, ankuesja sqaroi se ky pretendim konsistonte në faktin se kriteri i vendosur i “*eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*” përcakton në mënyrë indirekte, që individët të cilët lejohet të konkurrojnë për personel akademik në lëndën e Onkologjisë jenë mbi 45 vjeç. Në lidhje me këtë, Komisioneri nuk arriti të sigurojë prova të mjaftueshme që, vendosja e kriterit specifik, të përjashtojë në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, kandidatët me moshë më të vogël se 45 vjeç.

Në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të “*përkatësisë në një grup të veçantë*” ankuesja sqaroi se ky pretendim konsistonte në faktin se kriteri i vendosur i “*eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*” përjashton të gjithë kandidatët që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë.

Komisioneri gjykon se, diferenca në trajtim bazuar në shkakun e përkatësisë në një grup të veçantë, duhet të gëzojë mbrojtje nga diskriminimi dhe se ekzistojnë prova të mjaftueshme të cilat tregojnë se ankuesja e mbart këtë shkak.

C. Lidhja e trajtimit të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshëm, me shkakun e mbrojtur.

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 legjisllacionin 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*”.

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin për çdo shkak tjetër, në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të. Ndërkohë Protokollin 12-të të Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja. Në veçanti, fusha e mbrojtjes sipas nenit 1, të Protokollit të 12, të KEDNJ përfshin rastet kur personi është diskriminuar: (a) në gëzimin e çdo të drejte ligjore të njohur shprehimisht

me ligj të veçantë; (b) në gëzimin e çdo të drejte që rrjedh nga një detyrim i qartë i autoritetit publik sipas legjislacionit të brendshëm, sa kohë autoriteti ka detyrimin të dëshmojë një sjellje të caktuar mbi bazën e ligjit të brendshëm; (c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; (d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik.

E drejta për punë dhe mbrojtja nga diskriminimi në gëzimin e kësaj të drejte parashikohet edhe në akte të tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria të tilla si:

*Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore*⁸, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6. E drejta për punë e garantuar në këtë nen vendos detyrimin për të garantuar të drejtën për të mos u privuar nga puna në mënyrë të padrejtë⁹. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*¹⁰ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion.

*Karta Sociale Evropiane*¹¹ në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹². Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet shprehimisht mbrojtja nga diskriminimi për të çfarëdo shkak të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhe, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindje ose statusi tjetër.

Në bazë të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”. Gjithashtu, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991

⁹ Komenti i Përgjithshëm Nr.8, Komiteti për të Drejtat Sociale Ekonomike dhe Kulturore, paragrafi 4.

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹¹ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹² Shih: *Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë*, prg 30.

(GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Sa më sipër rezulton se gëzimi dhe ushtrimi në të njëjtën mënyrë me të tjerët i të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe çdo të drejtë tjetër që buron nga ligjet në fuqi, garantohet duke eliminuar diskriminimin formal dhe atë substancial. Diskriminimi mund të rezultojë jo vetëm nga trajtimi i ndryshëm i personave në situata të njëjta (diskriminimi formal), por gjithashtu duke ofruar të njëjtin trajtim për persona në situata të ndryshme (diskriminimi substancial). Ky i fundit quhet diskriminim *“i tërthortë”*, sepse nuk është trajtimi që ndryshon, por janë më tepër pasojat e atij trajtimi, që do të ndjehen ndryshe nga persona me karakteristika të ndryshme. Referuar përkufizimit ligjor elementët e tërthortë janë si më poshtë:

- një dispozitë, kriter apo praktikë në dukje neutrale;
- që prek një grup të përcaktuar nga një *“shkak i mbrojtur”* në një mënyrë më pak të favorshme;
- duke krahasuar të tjerët në një situatë të ngjashme.

Duke analizuar elementët e diskriminimit të tërthortë, duhet të vlerësohet nëse një dispozitë, kriter ose praktikë neutrale, vendos grupin e personave në një disavantazh të caktuar. Në rastin konkret, kriteri i vendosur ka përjashtuar grupin e specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë, krahasuar me kandidatë të tjerë.

Për këtë arsye diskriminimi i tërthortë ndryshon nga diskriminimi i drejtpërdrejtë sepse e zhvendos fokusin larg nga trajtimi i ndryshëm, për të parë efektet e ndryshme. Sikurse rezulton, procedura e ndjekur është e njëjtë për të gjithë kandidatët që kanë marrë pjesë në procedurën e konkurimit, si për ankuesen dhe grupimin të cilit ajo i përket, ashtu edhe për kandidatë të tjerë që nuk i përkasin këtij grupi. Por, në rastin objekt shqyrtimi, ankuesja dhe i gjithë grupi i specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë, ku ajo bën pjesë, e kanë të pamundur të plotësojnë kriterin specifik për të patur *eksperiencë në punë në Onkologji mbi 15 vite*. Pra aplikimi i kriterit specifik prek negativisht dhe në mënyrë disproporcionale ankuesen dhe të gjithë grupin e specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë.

Në përfundim të analizës dhe argumentave të trajtuara, Komisioneri arriti në përfundimin se, përmes vendosjes së kriterit “të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite” janë

përrjashtuar nga konkurimi, i gjithë grupi i specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, si dhe edhe ankuesja e cila bën pjesë në të, duke u ekspozuar kështu ndaj një trajtimi të padrejtë dhe të pafavorshëm nga ana e Universitetit të Mjekësisë Tiranë, Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë.

Komisioneri do të vlerësojë nëse një diferencë e tillë justifikohet objektivisht, pra specifikisht:

- A ndjek një qëllim legjitim?
- A janë mjetet e përdorura në mënyrë të arsyeshme, proporcionale me qëllimin e ndjekur?
- **Së pari, Komisioneri do të vlerësojë nëse një diferencë e tillë, ndjek një qëllim legjitim.**

Referuar pretendimeve të Universitetit Mjekësisë Tiranë dhe Fakultetit të Mjekësisë, evidentohet se ata i kanë vendosur kriteret për pozicionin vakant për personel akademik, referuar:

- *faktit që kërkesa për vjetërsi në punë është e lidhur drejtpërdrejtë me nevojën e angazhimit të pedagogut në mësimdhënie në të tre ciklet e mësimdhënies, në të cilat Shërbimi ndodhet i angazhuar, si dhe në aktivitetet kërkimore shkencore e projektet shkencore, për të cilat eksperiencia është gjykuar si e rëndësishme (cituat nga shkresa nr. 10 prot., datë 01.03.2022 e Departamentit të Kirurgjisë);*

Referuar përcaktimeve të nenin 64, pika 1 të Ligjit nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë” dhe nenit 62, pika 3 të Statutit të UMT-së, strukturat përkatëse të njësisë bazë kanë të drejtën dhe detyrimin të përcaktojnë kriteret të veçanta shtesë për vendet e punës, mbështetur në kategorinë e personelit që kërkohet të punësohet. Në këtë kuptim, hartimi i kriterëve specifike mbështetur në nevojën e angazhimit të pedagogut në mësimdhënie në të tre ciklet e studimit, ndjek një qëllim të ligjshëm, referuar përcaktimeve të sipërcituara.

Në analizë përse më sipër, pyetja që lind është: A kemi në këtë rast një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet?

Sipas nenit 12/2 të Kodit të Procedurave Administrative, veprimi administrativ është në përputhje me parimin e proporcionalitetit, vetëm kur ky veprim është:

- I nevojshëm për të arritur qëllimin e përcaktuar me ligj dhe e arrin atë me mjetet dhe masat që çenojnë më pak të drejtat apo interesat e ligjshme të palës.
- I përshtatshëm për të arritur qëllimin e parashikuar nga ligji dhe
- Në përpjestim të drejtë me nevojën që e ka diktuar atë.

Në vendimin nr. 20, datë 11.07.2006, Gjykata Kushtetuese është shprehur se: “.....nga të gjitha mjetet e ndryshme që mund të shfrytëzohen për të arritur një qëllim të ligjshëm, autoriteti administrativ duhet të përdorë mjetet ligjore më të përshtatshme, me të cilat, mund të arrihet në shkaktimin e padrejtësisë më të vogël për një individ. Prandaj duhen përdorur vetëm mjetet që shkaktajnë padrejtësinë minimale për individin dhe me masa sa më pak të dëmshme për të. Kjo nënkupton elementin e detyrës të parimit. Ky parim kërkon detyrimisht dhe plotësimin e kushtit të tretë, sipas të cilit ndërhyrja në të drejtat e individit nuk duhet të jetë jashtë raportit të qëllimeve të aspiruara. Në këtë mënyrë, përfshirja e tre elementëve të domosdoshëm kërkon, që një masë ose mjet, duhet të jetë i përshtatshëm dhe i nevojshëm për të arritur një qëllim të kërkuar dhe mjete të qëllimi të qëndrojnë në përpjestim të arsyeshëm.”

Nevoja apo synimi i angazhimit të pedagogut në mësimdhënie në të tre ciklet e studimit në institucionet e arsimit të lartë, përbën një qëllim të rëndësishëm, por a janë këto kriteret kufizuese mjetet e duhura të përdorura sipas parashikimit të nenit 12/2 të KPA, për të arritur këtë qëllim? A ka mjete të tjera të cilat mund të përdoren nga Fakulteti i Mjekësisë për të arritur këtë qëllim, pa cënuar të drejtën për mundësi të barabarta në punësim, mbi bazën e meritës, për të gjithë individët që duan të konkurojnë për personel akademik.

Së pari, nga provat dhe informacioni i vënë në dispozicion nga palët, nuk rezulton në asnjë moment të jetë kërkuar nga ana e Spitalit Onkologjik (Shërbimi i Onkologjisë) të QSUT-së që kandidatët për vendin vakant për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë të ketë 15 vite eksperiencë pune në Onkologji. Referuar shkresës Nr. 378 prot., datë 21.10.2020, Shërbimi i Onkologjisë, ka kërkuar nga Departamenti i Kirurgjisë të emërohet dhe një pedagog i brendshëm në mënyrë që të kompletohet dhe struktura e plotë e kësaj katedre. Pra, nuk ka përcaktuar në mënyrë të qartë kriteret specifike për vendin vakant për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë. Sa i përket kriterëve specifike të vendosura, përse është cituar edhe më sipër, Rektori i UMT-së i është drejtuar disa herë në rrugë zyrtare me shkresë, Fakultetit të Mjekësisë Tiranë dhe Departamentit të Kirurgjisë, me kërkesë për informacion mbi arsyet të cilat justifikojnë vendosjen e këtij kriteri për këtë pozicion pune. Nga ana e tyre është kthyer përgjigje thuasje në përfundim të procedurës, 1 (një) muaj përpara se ajo të përfundonte, se kriteri i vendosur është mbështetur në kërkesat e Shërbimit të Onkologjisë. Ky argument nuk është i mbështetur në asnjë nga aktet shkresore të vëna në dispozicion të Komisionerit gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës.

Së dyti, në njoftimin për shpalljen e konkursit për vend të lirë pune, për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, në Fakultetin e Mjekësisë, nuk rezulton të jetë përcaktuar cikli për të cilën kërkohet të angazhohet personeli akademik. Nga shkresa kthim përgjigje e vendosur në dispozicion të KMD-së, nga Departamenti i Kirurgjisë, argumentohet se kërkesa për vjetërsi në punë është e lidhur drejtpërdrejtë me nevojën e angazhimit të pedagogut në mësimdhënie në të tre ciklet e studimit.

Ligji nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 59, pikën 6 të tij, ka parashikuar se: “Personeli akademik, që angazhohet në mësimdhënie, duhet të ketë së paku kualifikim të ciklit pasardhës. Në kolegjet profesionale të larta, personeli akademik duhet të ketë fituar së paku diplomën “Master profesional”.

Ligji Nr. 123/2014 “Për Urdhrin e Mjekëve në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 5, parashikon: “1. Asnjë individ nuk mund të ushtrojë profesionin e mjekut, në sistemin e kujdesit shëndetësor publik apo privat në Republikën e Shqipërisë, pa qenë anëtar i Urdhrit të Mjekëve dhe pa qenë i pajisur me licencën për ushtrimin individual të profesionit, të lëshuar nga ky organizëm. 2. Janë anëtarë të Urdhrit të Mjekëve të gjithë mjekët që ushtrojnë profesionin e mjekut/mjekut specialist në Republikën e Shqipërisë dhe që përmbushin kriteret e mëposhtme: a) të jenë shtetas shqiptarë; b) të kenë diplomën e mjekut, mjekët specialistë edhe diplomën e specialitetit, të lëshuar nga institucioni i arsimit të lartë brenda apo jashtë shtetit, të njohura nga ministria përgjegjëse për arsimin;...”

Ligji Nr. 10 171, datë 22.10.2009 “Për Profesionet e Rregulluara në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 7 “Formimi dhe kualifikimi profesional për ushtrimin e profesionit të rregulluar”, parashikon se: “Personi, që kërkon të ushtrojë një profesion të rregulluar, duhet të ketë përfunduar programin përkatës të akredituar të studimit dhe/ose kualifikime profesionale në atë profesion, të cilat vërtetohen me dokumente zyrtare, të lëshuara brenda ose jashtë vendit dhe të njohura në Republikën e Shqipërisë, në përputhje me legjislacionin në fuqi. Ndërsa në nenin 8, ku parashikohen “Kriteret për ushtrimin e një profesioni të rregulluar”, përcaktohet se: “1. Për të fituar të drejtën e ushtrimit të një profesioni të rregulluar, çdo kandidat duhet: a) të kryejë praktikën profesionale; b) të kryejë provimin e shtetit; c) të regjistrohet në UP-në përkatëse...”

Rregullorja e Studimeve të Specializimeve Afatgjata, të Ciklit të Tretë, në Fushën e Mjekësisë, në Universitetin e Mjekësisë, Tiranë, miratuar me Miratuar me Vendimin nr. 88, datë 16.11.2016, të Senatit Akademik të UMT-së, e ndryshuar, parashikon në nenin 11 të saj se: “Çdo program specializues përcakton: a) Një figurë drejtuese, Drejtuesin e programit të specializimit. Përgjegjësi i programit të specializimit duhet të jetë personel akademik me kohë të plotë i kategorisë “Profesor” dhe me të paktën 10 vjet përvojë në ushtrimin e profesionit...”

Në nenin 15 të Rregullores së sipërcituar, përcaktohet se: “Studenti ka një tutor (udhëheqës klinik) që e ndjek atë gjatë gjithë periudhës së specializimit dhe është përgjegjës për drejtimin, këshillimin, vlerësimin e nevojave të studentit si edhe për zhvillimin dhe monitorimin e punës së studentit. Fusha e specializimit të udhëheqësit përputhet me atë të programit specializues që ndjek specializanti. Tutori ka një eksperiencë profesionale të paktën 10 (dhjetë) vjeçare me përvojë klinike në fushën klinike përkatëse dhe ka të paktën gradën shkencore “Doktor”. Numri maksimal i studentëve specializantë që mund të ndiqet nga një tutor është 3 (tre). Tutori është

personel i punësuar me kohë të plotë pranë njëres nga strukturat e rrjetit formues dhe ka një kontratë bashkëpunimi me strukturën që ofron programin specializues, të paktën sa kohdëgjatja e programit specializues...”

Në analizë të legjislacionit të sipërcituar, personeli akademik që të angazhohet në mësimdhënie në ciklin e tretë të studimeve, atë të formimit të studentëve në ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, duhet të ketë të paktën gradën shkencore “Doktor”, si detyrim. Gjithashtu, për ushtrimin e profesionit, mjeku duhet të ketë përfunduar programin përkatës të akredituar të studimit dhe të jetë anëtarë i Urdhrit të Mjekëve. Edhe në rastin që personeli akademik duhet të jetë tutor/udhëheqës klinik në ciklin e tretë të studimeve, kërkohet që ai të ketë një eksperiencë pune prej 10 vitesh në shërbimin përkatës dhe gradën “Doktor”.

Në analizë të pretendime të ngritura nga Departamenti i Kirurgjisë dhe kritereve të publikuara në Buletinin e APP-së për vendin vakant për personel akademik, nuk rezulton që të jetë kërkuar personel akademik i cili do të duhet të angazhohet në mësimdhënie në të tre ciklet e studimit. Nëse do të kërkohet një gjë e tillë, atëherë Departamenti i Kirurgjisë do të duhet më parë të vendoste që kandidatët të kishin gradën “Doktor” e më pas të vendosnin eksperiencën në punë. Fakti që nuk është përcaktuar që në publikimin e bërë në APP se në cilin cikël do të angazhohej personel akademik i kërkuar, nuk mund të jetë argument që të justifikojë këtë kriter specifik gjatë apo në përfundim të procedurës së konkurimit. Në këtë kuptim, nuk është dhënë një justifikim i arsyeshëm dhe proporcional lidhur me përcaktimin e kriterit të sipërcituar nga ana e Departamentit të Kirurgjisë.

Së treti, nga informacioni i vënë në dispozicion nga palët rezulton se në njoftimet e publikuara nga ana e UMT-së për personel akademik, eksperiencën në punë është kërkuar si më poshtë vijon:

- *Buletini Nr. 161, datë 08.11.2021, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë për lëndët “Endokrinologji” në Departamentin e Sëmundjeve të Brendshme, në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune në Endokrinologji mbi 5 (pesë) vite”;*
- *Buletini Nr. 111, datë 19.07.2021, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë në Departamentin e Obstetrike-Gjinekologjisë, në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të jetë mjek specialist Obsteter-Gjinekolog me eksperiencë 2 (dy) vjet në këtë specialitet, nga përfundimi i programit të specializimit”;*
- *Buletini Nr. 3, datë 11.01.2021, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” në Departamentin e Kirurgjisë, Shërbimi i Anestezi-Reanimacionit në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune në Shërbimin Anestezi-Reanimacion”;*

- Buletini Nr. 126, datë 28.12.2020, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë në Departamentin e Sëmundjeve të Infektive dhe Dermatologjisë, Shërbimi i Sëmundjeve Infektive, në Fakultetin e Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë, Tiranë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune si mjek infeksionist për një periudhë sa më të gjatë, në mënyrë preferenciale në Shërbimin Infektiv të QSUT”;
- Buletini Nr. 122, datë 21.12.2020, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë për lëndën “Pediatri” në Departamentin e Pediatriisë, në Fakultetin e Mjekësisë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë përfunduar specializimin në degën e pediatriisë”;
- Buletini Nr. 122, datë 21.12.2020, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë për lëndën “Pediatri” në Departamentin e Kirurgjisë, Shërbimi i Adiktologjisë dhe Toksikologjisë Klinike, në Fakultetin e Mjekësisë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune si Toksikolog Klinik mbi 15 vite”;
- Buletini Nr. 23, datë 10.06.2019, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë në Shërbimin e Urgjencës Mjekësore, në Departamentin e Kirurgjisë, në Fakultetin e Mjekësisë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune si mjek të paktën 5 vite”;
- Buletini Nr. 40, datë 07.12.2019, Kandidatët konkurrentë për vendin e punës “Personel Akademik” me kohë të plotë në Shërbimin e Kirurgjisë së Përgjithshme dhe Digjестive III, në Departamentin e Kirurgjisë, në Fakultetin e Mjekësisë, duhet të plotësojnë kritere specifike: “Të ketë eksperiencë pune në Shërbimin e Kirurgjisë së Përgjithshme dhe Digjестive në QSUT, prej 10 vitesh”;
- Në njoftimin për Vend Vakant: Personel Akademik në Departamentin e Kirurgjisë “Shërbimi i Kirurgjisë së Përgjithshme, Klinika I”, pranë Fakultetit të Mjekësisë, Universitetit të Mjekësisë, Tiranë, shpallur në faqen web¹³ të UMT-së, kërkohet një ndër kriteret specifike: “Të ketë eksperiencë pune në Kirurgjinë e Përgjithshme”.

Nga analiza e bërë sa i përket publikimeve në APP, për vende pune si personel akademik, rezulton që në vetëm një rast është kërkuar që kandidatët të kenë eksperiencë pune në specialitetin përkatës për një periudhë prej 15 vite. Ndërsa sa i përket rasteve të tjera të publikuara, Fakulteti i Mjekësisë dhe UMT kanë kërkuar kandidatë të cilët të kenë eksperiencë nga 2 (dy) vite deri në 10 (dhjetë) vite në specialitetet përkatëse, por ka patur edhe raste në të cilat është kërkuar që ata të kenë përfunduar specializimin në degën përkatëse.

Së katërti, në VKM-në nr. 424, datë 10.05.2017 “Për përcaktimin e kritereve dhe të procedurës së përzgjedhjes e emërimit të drejtuesve të shërbimit në strukturat shëndetësore universitare”, pika 2/f, përcaktohet se një ndër kriteret që duhet të plotësojë kandidati për drejtues i shërbimit

¹³ <http://umed.edu.al/njoftim-per-vend-vakant-personel-akademik-ne-departamentin-e-kirurgjise-sherbimi-i-kirurgjise-se-pergjithshme-klinika-i-prane-fakultetit-te-mjekesise-universitetit-te-mjekesise-t/>

është: *“Të ketë përvojë klinike/diagnostike jo më pak se 10 (dhjetë) vjet në specialitetin përkatës”*.

Edhe në Statutin e UMT-së, në nenin 41, pika 2, përcaktohet se: *“...2. Drejtuesi i njësisë kryesore zgjidhet nga asambleja e personelit akademik të njësisë kryesore dhe studentët. Kandidati për drejtues vetëkandidohet. Ai është personel akademik i kategorisë "Profesor" dhe mund të vijë nga radhët e personelit akademik të institucionit të arsimit të lartë ose dhe jashtë tij. Kandidati për dekan/drejtor duhet: a) të ketë përvojë në mësimdhënie ose kërkim shkencor jo më pak se 10 (dhjetë) vjet:...”*.

Gjithashtu, në nenin 45, pika 2, të Statutit të UMT-së, përcaktohet se: *“2. Drejtuesi i njësisë bazë zgjidhet nga personeli akademik sipas përcaktimeve ligjore dhe duhet të plotësojë kriteret e mëposhtme:*

a) të jetë personel akademik i kategorisë “Profesor” ose të ketë gradën “Doktor” PhD të fituar pranë universiteteve të vendeve anëtare të BE ose OECD. Në rastet kur nuk ka kandidatë të kësaj kategorie dhe për qëllime përfaqësimi, mund të kandidojë për drejtues edhe lektori, kur ky i fundit mban gradën shkencore “Doktor”;

b) të jetë personel akademik me kohë të plotë prej së paku 5 (pesë) vjetësh në njësinë bazë përkatëse;...”

Në analizë të legjislacionit të sipërcituar, eksperiencia e kërkuar për drejtues të njësisë kryesore është jo më pak se 10 (dhjetë) vjet, ndërsa për drejtues të njësisë bazë kërkohet jo më pak se 5 (pesë) vjet. Pra, në këtë kuptim, kriteri i vendosur *“Të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite”*, nuk kërkohet as në rastin e kandidimit për drejtues të njësisë kryesore apo të njësisë bazë. Në këto kushte, konstatohet se për kriterin e vendosur nuk është dhënë një justifikim i arsyeshëm dhe proporcional nga ana e Departamentit të Kirurgjisë, për të justifikuar në këtë mënyrë eksperiencën e kërkuar në specialitetin përkatës për një periudhë kohore prej 15 vitesh.

Gjithashtu, personeli akademik që të angazhohet në mësimdhënie në ciklin e tretë të studimeve, atë të formimit të studentëve në ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, duhet të ketë të paktën gradën shkencore “Doktor”, si detyrim. Gjithashtu, për ushtrimin e profesionit, mjeku duhet të ketë përfunduar programin përkatës të akredituar të studimit dhe të jetë anëtarë i Urdhrit të Mjekëve. Edhe në rastin që personeli akademik duhet të jetë tutor/udhëheqës klinik në ciklin e tretë të studimeve, kërkohet që ai të ketë një eksperiencë pune prej 10 vitesh në shërbimin përkatës dhe gradën “Doktor”.

Në rastin konkret, Fakulteti i Mjekësisë dhe Departamenti i Kirurgjisë, kanë përcaktuar kriteret e aplikimit për personel akademik, nëpërmjet të cilave u kanë dhënë prioritet kandidatëve që kanë *eksperiencë në punë në Onkologji mbi 15 vite*. Në këtë kuptim, nuk është kërkuar nga ana e tyre, që kandidatët të kenë kryer specializimin në specialitetin përkatës, duke përjashtuar kështu ankuesen dhe të gjithë kandidatët që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e

Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë që nga brezi i parë i formimit të këtij programi.

Ligji Nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”, në Nenin 11, ku parashikohet “Parimi i ushtrimit të ligjshëm të diskrecionit”, citon se: “Diskrecioni ushtrohet ligjërisht kur ai është në përputhje me kushtet e mëposhtme: a) është i parashikuar me ligj; b) nuk tejkalon kufijtë e ligjit; c) zgjedhja e organit publik është bërë vetëm për të arritur objektivin për të cilin është lejuar diskrecioni dhe është në përputhje me parimet e përgjithshme të këtij Kodi; dhe; ç) zgjedhja nuk përbën një shmangie të pajustificuar nga vendimet e mëparshme të marra nga i njëjti organ në raste të njëjta apo të ngjashme”.

Sa më sipër, vendosja e e kritereve të veçanta shtesë për vendet e punës, është në diskrecion të njësisë bazë dhe strukturave të tjera të UMT-së, pasi një kompetencë e tillë është e parashikuar në aktet ligjore dhe nënligjore të sipërcituara. Nga analiza e bërë rezultojnë se, ushtrimi i diskrecionit në lidhje me vendosjen e kriterit specifik, të *eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*, përbën një shmangie të pajustificuar nga vendimet e mëparshme të marra nga i njëjti organ në raste të njëjta apo të ngjashme. Pra, UMT dhe Fakulteti i Mjekësisë, nuk kanë mbajtur të njëjtin qëndrim dhe nuk kanë vendosur të njëjtat kritere për pozicione të tjera të ngjashme për personel akademik të publikuara më parë.

Nga analiza e bërë më sipër, Komisioneri ka konstatuar se:

- nuk rezultojnë në asnjë moment të jetë kërkuar nga ana e Spitalit Onkologjik (Shërbimi i Onkologjisë) të QSUT-së që kandidatët për vendin vakant për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë të kenë 15 vite eksperiencë pune në Onkologji;
- Departamenti i Kirurgjisë, nuk ka vënë në dispozicion të Komisionerit asnjë akt, procesverbal apo dokumentacion tjetër, në të cilin të citohen arsyet të cilat kanë çuar në vendosjen e kriterit që kandidati të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite;
- në njoftimin për shpalljen e konkursit për vend të lirë pune, për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, në Fakultetin e Mjekësisë, nuk rezultojnë të jetë përcaktuar ciklet për të cilin kërkohet të angazhohet personeli akademik;
- nuk rezultojnë që në asnjë nga aktet ligjore apo nënligjore të cilat rregullojnë marrëdhënien e punës së personelit akademik në UMT, të përcaktohet se në procesin e mësimdhënies në të tre ciklet e studimit të kërkohet angazhimi i një personeli akademik me përvojë pune në shërbimin përkatës me një eksperiencë më shumë se 10 (dhjetë) vite;
- nuk rezultojnë që edhe në strukturat drejtuese të njësisë kryesore apo njësisë bazë të kërkohet një përvojë pune më shumë se 10 (dhjetë) vite;

- UMT dhe Fakulteti i Mjekësisë, nuk kanë mbajtur të njëjtin qëndrim dhe nuk kanë vendosur të njëjtat kriteret për pozicione të tjera të ngjashme për personel akademik të publikuara më parë, si në rastin konkret.

Sa më sipër Komisioneri vlerëson se vendosja e kriterit specifik të *eksperiencës në punë në Onkologji mbi 15 vite*, nuk është proporcional në raport me qëllimin e synuar/nevojën për vendosjen e tij, nga ana e Fakultetit të Mjekësisë dhe Departamentit të Kirurgjisë, të Universitetit të Mjekësisë Tiranë. Si pasojë vendosja e tij vlerësohet si diskriminues.

Në përfundim, për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja dhe *grupi i specializantëve që kanë përfunduar ciklin e Studimeve Afatgjata në Fushën e Mjekësisë, Programi i Studimit Onkologji, në Universitetin e Mjekësisë Tiranë*, në të cilin ajo bën pjesë, diskriminohen në mënyrë të tërthortë për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, përmes vendosjes së kriterit specifik që kandidatët duhet të kenë *eksperiencë në punë në Onkologji mbi 15 vite*, duke sjellë skualifikimin e menjëhershëm të tyre nga konkurimi.

Ligji nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, në nenin 64, pikën 1 të tij, ka parashikuar se: “Kriteret e punësimit të personelit akademik me kohë të plotë përcaktohen nga njësia bazë, bazuar në nevojat e kësaj të fundit, dhe miratohen nga rektori. Konkursi në institucionet publike të arsimit të lartë drejtohet nga një komision Ad-Hoc, i përbërë në shumicë nga përfaqësues të njësisë bazë përkatëse. Rregullat dhe procedurat për përzgjedhjen e anëtarëve të komisionit Ad-Hoc, si dhe të përzgjedhjes së personelit akademik caktohen në statutin e IAL-së”.

Gjithashtu, në nenin 46, shkronja d), e Statutit të UMT-së, ku përcaktohen funksionet e drejtuesit të njësisë bazë, parashikohet se: “bazuar në vendimin kolegjal të njësisë bazë (departamentit), përcakton kriteret e punësimit të personelit akademik me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme, nisur nga nevojat e njësisë bazë të cilat miratohen nga rektori”, dispozitë e cila shpreh qartë se, kompetencën/të drejtën për të përcaktuar kriteret e përzgjedhjes së personelit akademik me kohë të plotë e ka drejtuesi i departamentit në bazë të nevojave të njësisë bazë”.

Përsa më sipër, KMD gjykon që praktika e rekrutimit e ndjekur nga strukturat e Universitetit të Mjekësisë Tiranë, që në momentin e hartimit të kriterëve të përcaktuara nga Departamenti i Kirurgjisë dhe miratimit nga ana e Rektorit të UMT-së, vendos në pozita diskriminuese ankuesen për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë.

Në pikën 11 të nenit 62 të Statutit parashikohet se: “Personeli akademik me kohë të plotë në UMT, që është i angazhuar në procesin e mësimdhënies që kryhet në shërbimet klinike dhe diagnostike spitalore, lidh kontaktë me strukturat spitalore universitare të rrjetit formues të UMT-së ose bën marrëveshje me këto struktura për të pasur të drejtën e aksesit profesional në to, bazuar në marrëveshjet përkatëse të lidhura midis UMT-së dhe strukturave shëndetësore universitare.”.

Në përfundim, për sa më sipër, Komisioneri vlerëson se ankuesja, diskriminohet në mënyrë të tërthortë për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, përmes vendosjes së kriterit që aplikantët duhet të ketë eksperiencë pune në Onkologji mbi 15 vite, duke sjellë skualifikimin e saj nga konkurimi për personel akademik në Departamentin e Kirurgjisë, Fakulteti i Mjekësisë, Universiteti i Mjekësisë Tiranë. Gjithashtu, ankuesja i është nënshtruar një trajtimi diskriminues nga ana e Universitetit të Mjekësisë Tiranë, pasi i është cënuar e drejta për të patur një zgjidhje efektive për pretendimet për diskriminim të paraqitura përpara punëdhënësit.

Sa i përket kërkesës së paraqitur nga ankuesja: *“Të urdhërojë Rektorin e Universitetit të Mjekësisë Tiranë të pezullojë procedurat e konkurimit për pozicionin “Personel Akademik”, në Departamentin e Kirurgjisë, Lënda Onkologji në Fakultetin e Mjekësisë, në zbatim të urdhërit nr. 124, datë 17. 11. 2020, i Rektorit të Universitetit të Mjekësisë Tiranë, deri në marrjen e një vendimi përfundimtar nga KMD”, Komisioneri konstaton se një kërkesë për pezullimin e procedurave të konkurimit nuk mund të pretendohet në këtë fazë, kur procesi tashmë ka përfunduar dhe kërkesës i ka humbur aktualiteti.*

Bazuar në nenin 33, pika 10 të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, përcaktohet se: *“Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre”,* ndërsa bazuar në nenin 33, pika 12, të po këtij ligji, 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”.*

Ligji nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 33/10 të tij, nuk ka përcaktuar masat që duhen marrë për rregullimin e situatës diskriminuese, por e ka lënë në diskrecionin e Komisionerit. Pra, Komisioneri rast pas rasti, vendos se cilat janë rregullimet dhe masat që duhen marrë në mënyrë që të sigurojë mbrojtjen efektive nga diskriminimi të personave që pretendojnë se janë viktima të diskriminimit. Ky ligj, përmes nenit 33/12, ka vendosur kriteret që duhet të ndjekë Komisioneri, në përcaktimin e masës që ai jep nëpërmjet vendimeve të tij.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32 dhe 33 të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e diskriminimit të tërthortë, të ankuses F. K., në të drejtën për punësim, për shkak të përkatësisë në një grup të veçantë, nga ana e Universitetit të Mjekësisë Tiranë.
2. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuses F. K., në të drejtën për punësim, për shkak të moshës, nga ana e Universitetit të Mjekësisë Tiranë.

3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Përkatësia në një grup të veçantë)
(Fusha: Punësim)