



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 909 prot.

Tiranë, më 13.06.2022

V E N D I M

Nr. 118, datë 13.06.2022

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 shqyrtoi ankesën nr. 213, datë 17.11.2021, të I. R., ku pretendohet diskriminim për shkak të “vendbanimit¹ dhe aftësisë së kufizuar²”, nga ana e Agjencisë së Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara (në vijim ADISA).

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.

Subjekti ankues, referuar pretendimeve të depozituara në formularin e ankesës, ka parashtruar ndër të tjera se: “...në datë 08.10.2021 kam aplikuar me email (i.r.@outlook.com), për të marrë pjesë në konkursin publik të rekrutimit të shpallur nga ADISA në faqen zyrtare të institucionit në internet, duke dërguar CV (jetëshkrimin) në email-in zyrtar të institucionit kandidate@adisa.gov.al, për pozicionet e punës: 2 (dy) Specialist në Drejtorinë Rajonale Elbasan të ADISA.

Kriteret ligjore të shpallura në konkurrim nga ADISA i plotësoja dhe i tejkaloja si në nivelin arsimor dhe atë të eksperiencës e certifikimeve/kualifikimeve të fushës së caktuar. Më datë 11.10.2021, më vjen email zyrtar nga institucioni, ku më njoftonte vendimin e tij për moskualifikimin në fazën e parë, atë të vlerësimit të CV (jetëshkrimit) për të vijuar me fazën e dytë të intervistimit të njohurive dhe aftësive të legjislacionit të shpallur në procedurën e konkurrimit. Arsyeja e moskualifikimit për në intervistën me gojë sipas ADISA-s, ishte, se unë isha intervistuar më parë nga përfaqësuesit e institucionit në procedura të mëparshme konkurrimi që kisha marrë pjesë për vende të lira dhe kështu skisha më të drejtë të konkurroja për punë në këtë institucion.

¹ Referuar parashtrimeve në ankesë, I. R. sqaron se: “...më kanë përçmuar për shkak vendbanimit tim, largësisë me vendin e punës dhe dëshirën time për të punuar në çdo rajon të vendit ku ndodhet puna” .

² Referuar librezës së verbërisë Nr. 07448, datë 05.08.2016

Përgjigja zyrtare e institucionit për moskualifikimin tim në procedurën e intervistimit, pra në fazën e dytë është e paligjshme dhe diskriminuese pasi nuk mbështetet në asnjë bazë ligjore të punësimit në fuqi dhe të legjislacionit që rregullon fushën e veprimit organizimit funksionit dhe misionit të ADISA-s. Gjithashtu, nuk është në kompetencën apo diskrecion të organit publik të marrë një vendim përjashtues me arsyetimin se kush konkurren një herë apo disa herë dhe nuk fiton, nuk ka të drejtë të marrë më pjesë.

Në procedurat e mëparshme të konkurrimit të realizuara në këtë institucion, duke qenë se CV-ja duhej dorëzuar me fotografi, si dhe intervistat zhvilloheshin online, në Skype, për shkak situatës të virusit Covid 19, përfaqësuesit e komisionit të vlerësimit të ADISA-s e kanë kuptuar aftësinë time të kufizuar (të verbërisë) pasi duket qartë nga numri optik i lartë i syzeve, xhamat e trashë të syzeve si dhe gjatë prezantimit më kanë përçmuar për shkak vendbanimit tim, largësisë me vendin e punës duke parë gatishmërinë dhe dëshirën time për të punuar në çdo rajon të vendit ku ndodhet puna.

Në konkurset e mëparshme që kam marrë pjesë, komisioni është sjellë në mënyrë tepër diskriminuese duke mos më bërë asnjë pyetje lidhur me fushën e njohurive ligjore të shpallura në konkurrim me qëllim për ta patur më të lehtë mosshpalljen time kandidat fitues në përfundim të procedurës.

Në rastin e fundit që po bëj dhe ankimin, njësia përgjegjëse është sjellur plotësisht pa etikë profesionale, pasi në email nuk është cituar e drejta e ankimit, baza ligjore ku bazohet vendimi i tyre, si dhe mosdhënia e numrit të kontaktit për sqarime të mëtejshme lidhur me këtë vendim.

Këto veprime e mosveprime administrative, diskriminimi të shumëfishtë, denigruese dhe përçmuese, përjashtuese që shkelin rëndë dinjitetin njerëzor dhe të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, njësia përgjegjëse e rekrutimit i ka bërë duke besuar tek ideja që pasi kandidati dukshëm është me aftësi të kufizuara, për shkak të largësisë së vendbanimit dhe arsimit që nuk rezulton të jetë jurist sipas të dhënave të CV dhe prezantimeve të mëparshme në konkurse, nuk do të jetë në gjendje të mbrojë interesat dhe të drejtat e tij të ligjshme.

I takon institucionit të provojë (barra e provës) se veprimet dhe mosveprimet administrative që kanë shkelur të drejtat dhe interesat e mija të ligjshme nuk kanë pasur qëllim diskriminimin. Me këtë veprim ADISA jo vetëm më ndaloi të marr pjesë në konkurs padrejtësisht, por më ndalon të marr pjesë edhe në procedura konkursi në të ardhmen, jo për shkaqe objektive, të ligjit apo interesit publik, por vetëm sepse unë kam marrë pjesë sipas ligjit dhe rregullave të përcaktuara nga institucioni në disa konkurse me shpresën të fitoj sipas ligjit një vend pune dhe të riintegrohem në jetën sociale...”.

Përsa më sipër, ankuesi pretendon se me anë të veprimeve dhe mosveprimeve të sipërcituara, ADISA, e ka vënë në pozita diskriminuese për shkak të vendbanimit dhe aftësisë së kufizuar, duke i mohuar të drejtën për punësim. Në këtë kuptim, ai kërkon nga Komisioneri, të konstatojë situatën diskriminuese dhe të urdhërohet njësia përgjegjëse që në të ardhmen të mos ndalojë ankuesin marrë pjesë në procedura konkurrimit që do të zhvillohen.

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. 1588/1 prot., datë 06.12.2021, Komisioneri i është drejtuar ADISA-s, duke kërkuar informacion sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjekti ankues.

Në përgjigje të shkresës³ së sipërcituar, ADISA me shkresën⁴ nr. 1019/1 prot., datë 16.12.2021, vuri në dispozicion të Komisionerit informacionin e kërkuar, duke sqaruar ndër të tjera se: “...Në mbështetje të Rregullores së Brendshme për Organizimin dhe Funkcionimin e Administratës së Agjencisë së Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA) miratuar me vendim nr. 7,

³ Protokolluar pranë KMD-së me nr. 1588/2 dhe nr. 1588/3 prot., datë 16.12.2021

⁴ Për shkak se shkresa e dërguar nga ADISA nuk kishte dokumentacionin bashkëngjitur u përcoll sërish pranë KMD-së më datë 22.12.2021

datë 09.05.2019 të Këshillit Drejtues, kreu V, neni 19 parashikohet: Fillimi i procedurave të rekrutimit dhe përzgjedhjes për plotësimin e vendeve të lira të punës, miratohet paraprkisht nga Drejtori Ekzekutiv. Më pas, Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Protokollit evidenton nevojat e institucionit për burime njerëzore dhe fillon procedurën për rekrutimin e personelit të nevojshëm nëpërmjet njoftimit për shpalljen e vendit/ve të lira të punës në faqen e internetit të ADISA, www.adisa.gov.al. Njoftimi i shpalljes për plotësimin e vendit të lirë të punës shoqërohet me përshkrimin e punës për pozicionin (vendin e punës) për të cilin do të konkurohet dhe kriteret që duhet të plotësojnë kandidatët për secilin pozicion, sipas Vendimit të Këshillit Drejtues “Detyrat Funktionale dhe Kriteret e Punësimit në Agjencinë e Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara (ADISA), numrin dhe pozicionin e vendeve të lira dhe afatin dhe adresën e dorëzimit të aplikimit. Përzgjedhja e kandidatëve kryhet nëpërmjet procedurës së konkurrimit bazuar në plotësimin e kërkesave të institucionit për punësim dhe procedurës së përcaktuar nga legjislacioni në fuqi. Prej situatës së krijuar prej pandemisë COVID-19 dhe përshatjes me realitetin e distancimit social, intervistat zhvillohen në platforma online si ZOOM, SKYPE etj.

Sa i përket pretendimit të subjektit ankues I. R., për diskriminimin për shkak të vendbanimit dhe aftësisë së kufizuar, ju sqarojmë se ky pretendim nuk qëndron sepse ne i përmbahemi kuadrin ligjor në fuqi dhe Rregullores së Brendshme të Institucionit, ku Komisioni i Posaçëm i Vlerësimit në procesin e rekrutimit mban parasysh kriteret e kërkuara në shpalljen e publikuar dhe zhvillon intervistat duke drejtuar pyetje lidhur me to. Konkretisht, I. R. ka konkuruar në disa pozicione vakante pranë institucionit tonë, të cilat kanë qenë për pozicionin specialist për Zyrat Rajonale/Vendore, ku ka aplikuar 3 (tre) herë.

Në faqen zyrtare të ADISA është publikuar pozicioni vakant për Specialist në Zyrën Rajonale Tiranë në datat 19-28 Maj 2021. I. R. ka shprehur interesin e tij nëpërmjet emailit të dërguar në datë 24 Maj 2021. Pas shqyrtimit të CV-së (Curriculum Vitae), në datë 31 Maj 2021 është bërë njoftimi për ditën dhe orën e intervistës si për mënyrën e zhvillimit të saj. I. R. nuk ka konfirmuar pjesmarrjen dhe nuk është paraqitur në intervistë, duke rënë në kundërshtim me dëshirën së tij për t’u punësuar pranë institucionit tonë.

Përsëri, në datat 4-13 Qershor 2021 është publikuar pozicioni vakant për Specialist në Zyrën Rajonale Tiranë. Edhe në këtë procedurë I. R. ka aplikuar. Institucioni ynë, pavarësisht se konstatoi mungesë korrektësie në procedurën e mëparshme, kreu njoftimin e aplikantit për t’u paraqitur në intervistë duke e njoftuar për ditën dhe orën e intervistës. Kandidati ka marrë pjesë në intervistë dhe komisioni i posaçëm i vlerësimit nuk është treguar aspakt diskriminues ndaj tij. Komisioni ka realizuar intervistën me pyetjet teknike që të mund të kuptonin njohuritë dhe aftësitë e çdo kandidati. Gjatë intervistës, I. R. ka treguar mungesë informacioni dhe njohurish në lidhje me veprimtarinë e ADISA dhe ligjin 13/2016 “Për mënyrën e ofrimit të shërbimeve publike në sportel në Republikën e Shqipërisë” dhe mungesë informacioni lidhur me mënyrën e përdorimit të portalit qeveritar e-Albania, që praktikisht do të ishte puna e tij e ardhshme nëse do të ishte shpallur kandidaturë fituese. I. R. në këtë pozicion nuk është skualifikuar si rezultat i vendbanimit dhe as aftësisë së tij të kufizuar (për më tepër që gjatë intervistës nuk është përmendur si aftësi e kufizuar dhe komisioni nuk ka arritur ta kuptojë), por për arsyet e

sipërcituara. Pas përfundimit të fazes së dytë të rekrutimit (intervistimit të kandidaturave) janë bërë njoftimet përkatëse për aplikantët duke i njoftuar nëse kanë qenë kandidatë fituese ose jo.

Në datat 29 Shtator-8 Tetor 2021 është publikuar pozicioni vakant për Specialist në Zyrën Rajonale Elbasan. I. R. ka aplikuar edhe në këtë rast. Duke qenë se ky pozicion pune është identik njësoj me atë të publikuar në muajin Qershor 2021 si në kriteret e punësimit ashtu edhe në detyrat funksionale, si dhe faktit që I. R. nuk është konsideruar si kandidatë fituese në këtë pozicion për arsye të mos plotësimit të kërkesave të posaçme për pozicionin vakant, Komisioni i posaçëm ka bërë njoftimet përkatëse. Me të njëjtën arsye, që janë intervistuar më parë për të njëjtin pozicion nga komisioni i posaçëm i vlerësimit, janë skualifikuar edhe dy kandidatura të tjera. Kjo tregon se ndaj I. R. nuk ka pasur në asnjë rast tendencë apo diskriminim, pasi me të njëjtat kritere janë vlerësuar të gjithë kandidatët.

Nga sa parashtruar më sipër, vihet re se në asnjë rast nga ana e institucionit apo komisionit të posaçëm të vlerësimit nuk ka patur diskriminim ndaj kandidatës së I. R. lidhur me vendbanimin dhe aftësinë e kufizuar; jo vetëm ndaj tij por dhe të asnjë kandidati tjetër në të gjitha procedurat e rekrutimit. Përkundrazi, ADISA është ndër institucionet e vetme që ka investuar në infrastrukturë për personat me aftësi të kufizuar, pasi në planin e shtrirjes territoriale të zyrave të saj dhe hapjen e zyrave të reja, në projekt zbatimin e objektit parashikohen kushtet dhe hapësirat e nevojshme për personat me aftësi të kufizuar. Ky është një standard i konsoliduar tashmë në të gjitha Zyrat Rajonale Vendore të ADISA ku janë krijuar kushtet më të përshtashme për këtë kategori. Gjithashtu, ju sjellim në vëmendje se është kryer çertifikimi i stafit ADISA lidhur me trajnimin mbi standardet e kujdesit për qytetarët me në fokus PAK. Duam të sjellim në vëmendjen Tuaj, se pranë ADISA, aktualisht, janë të punësuar punonjës me aftësi të kufizuar, si në Zyrën Qendrore (2) ashtu edhe në Zyrat Rajonale (1), të cilët nuk janë diferencuar aspak por janë mirëpritur dhe mbështetur nga të gjithë.

Për sa i përket “përçmimit” të vendbanimit, theksojmë se nuk ka ndodhur në asnjë rast. Në çdo procedurë rekrutimi, kandidatëve me vendbanim tjetër nga pozicioni i shpallur vakant, u është bërë i ditur vendi i punës, në mënyrë që nga të dyja palët të ketë dakordësi përpara se të firmoset kontrata. I. R. nuk është konsideruar si kandidatë jo fituese për shkak të vendbanimit por për shkak të mos plotësimit të kërkesave të pozicionit të shpallur vakant.

Për sa më sipër, theksojmë se në asnjë rast me anë të veprimeve ose mosveprimeve nga ADISA, I. R. nuk është vënë në pozita diskriminuese për shkak të vendbanimit dhe aftësisë së kufizuar dhe nuk është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pa favorshme.

Bashkëlidhur gjeni korrespondencën me email me I. R.. Gjithashtu ju informojmë se asnjë nga intervistat për çdo pozicion vakant nuk regjistrohet, ndaj nuk mund tju sigurojmë një kopje të rastit në fjalë.”

2. Me anë të e-mail-it datë 20.01.2022, KMD vuri në dispozicion të palës ankuese, shkresën kthim përgjigje të ADISA-s. Në përgjigje të pretendimeve të ngritura nga ADISA, ankuesi informoi ndër të tjera se: “...konstatohet se institucioni nuk ka mundur të vërtetojë se veprimet dhe mosveprimet ndaj meje në procedurat e konkurrimit nuk kanë qenë

diskriminuose. ADISA në kthim përgjigje ka bërë vetëm një përshkrim të pjesmarrjes sime në konkurse. Fakti që nuk ka vënë në dispozicion procesverbale regjistrimet e intervistave dëshmon mungesë përgjegjshmërie vullneti në trajtimin e drejtë të çështjes. Gjithashtu nuk justifikohet përgjegjësia e diskriminimit ndaj meje me faktin se ka në struktura të saj personel me aftësi të kufizuara. Pra nuk ka argumente ligjore të besueshme bindëse nga ADISA që të justifikojnë veprimet e mosveprimet e tyre diskriminuose...”

3. Në këto kushte, 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. 320 prot., datë 15.02.2022 “Njoftim për seancë dëgjimore”, Komisioneri njoftoi palët lidhur me zhvillimin e seancës dëgjimore më datë 24.02.2022.

Seanca u zhvillua në datën e caktuar, me praninë vetëm të përfaqësueses⁵ së ADISA-s, ndërsa pala ankuese njoftoi lidhur me pamundësinë për të qenë prezent në seancë.

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 kundër së cilës është paraqitur ankesa fillimisht u ndal në faktin që ankuesi në CV-në e depozituar pranë ADISA-s, ka të specifikuar faktin që vendbanimi i tij është në Tiranë dhe nuk ka cituar që ai banon në qytetin e Pogradecit. Pavarësisht këtij fakti, në momentin që një punonjës merr përsipër të punojë larg qendrës së banimit, nuk përbën kriter skualifikues për ADISA-n.

Sa i përket moskualifikimit të ankuesit në fazën e intervistimit, përfaqësuesja e ADISA-s theksoi se I. R. në dy konkurime të mëparshme është njoftuar për të marrë pjesë në fazën e intervistës me gojë por nuk është paraqitur. Edhe pse ankuesi nuk ka marrë pjesë në fazën e intervistimit në pozicionet e mëparshme, ky nuk përbën shkak për moskualifikimin e tij në të ardhmen. Referuar në Rregulloren e Brendshme, një kandidat që është skualifikuar në 2 ose disa intervista dhe konkuron për një pozicion pune të njëjtë, me të njëjtat kritere, që ka konkurrar më parë, nuk kualifikohet në fazën e intervistimit. Edhe në rastin e I. R., ky ka qenë shkaku i moskualifikimit, pasi ai në intervistat e mëparshme është një kandidat që nuk e ka kaluar këtë fazë konkurimi. Këtë procedurë, ADISA e ndjek në çdo rast dhe nuk përbën përjashtim vetëm për I. R..

⁵ Shtetasja, E. M., me autorizim Nr. 1019/3 prot., datë 22.02.2022.

Sa i përket aftësisë së kufizuar, përfaqësuesja e ADISA-s sqaroi se ankuesi nuk ka vënë në dijeni në asnjë moment punëdhënësin lidhur me aftësinë e tij të kufizuar. Fakti që ai mban syze, për ADISA-n nuk përbën një arsye për ta skualifikuar nga konkurimi. Në këtë kuptim, përfaqësuesja e ADISA-s informoi Komisionerin se pranë institucionit që ajo përfaqëson ka punonjës të tjerë me aftësi të kufizuara që punojnë në sportele, zyrat qendrore apo vendore të saj. Gjithashtu, ka edhe punonjës të cilët janë të punësuar pranë ADISA-s dhe vendbanimi i tyre është larg qendrës së punës. Në këtë kuadër, punësimi i personave të tjerë me aftësi të kufizuara dhe atyre që banojnë larg qendrës së punës, hedh poshtë pretendimet e subjektit ankues se është diskriminuar për shkak të vendbanimit apo aftësisë së kufizuar.

Në përfundim të seancës dëgjimore, nga ana e Komisionerit u kërkua që ADISA të vërë në dispozicion:

- Kopje të Rregullores së Brendshme, në të cilën parashikohen rastet e skualifikimit të kandidatëve për një pozicion pune nëse ndodhen në kushtet e subjektit ankues;
- Informacion dhe kopje të praktikës së ndjekur nga Komisioni i Posaçëm, në të cilin cilësohen arsyet e skualifikimit të ankuesit;
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me raste të tjera të ngjashme ku kandidatët nuk janë kualifikuar në fazën e intervistimit për shkak të moskualifikimit në konkurimet e mëparshme;
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit lidhur me vendbanimin e konkurentëve dhe kandidatëve fitues për pozicionet që ka aplikuar dhe ankuesi;
- Informacion dhe kopje të dokumentacionit nëse ndonjë nga konkurentët apo kandidatët fitues për pozicionet që ka aplikuar ankuesi, është ka qenë me aftësi të kufizuara;

4. Në përgjigje të kërkesave të parashtruara gjatë seancës dëgjimore, nga ana e ADISA-s, me anë të e-mail-it datë 04.03.2022, Komisioneri u informua ndër të tjera se:

“...nga ana e institucionit tonë nuk është ndërmarrë në asnjë rast veprim apo mosveprim diskriminimi. I. R. ka aplikuar disa herë pranë institucionit tonë në pozicione të ndryshme. Ai është intervistuar nga grupi i vlerësimit të kandidatëve edhe më parë se të kërkohej cv standarte në formatin europass dhe me foto dokumenti, prandaj pretendimi i tij që është diskriminuar për shkak të shikimit bie. Grupi i punës, gjithashtu, ka vënë re se është dërguar disa herë e njëjta cv me përmbajtje të njëjtë vetëm është vendosur fotoja dhe si adresë ishte shënuar Tiranë, Shqipëri; por nga pyetjet e zhvilluara gjatë intervistës, vetë personi, në kundërshtim me atë të shprehur në cv, ka përmendur që jeton në Pogradec, gjë për të cilën është rënë dakort se kjo nuk përbën problem për asnjërën palë.

Aplikimi i tij ka qenë i përsëritur dhe pavarësisht se kushtet dhe kriteret e punës kanë qenë të njëjta, nga ana e tij nuk ka patur elementë të shtuar në cv, për të konsideruar në këtë

mënyrë nga ana e institucionit, aplikimin e tij. Kjo provohet nga cv-të e dorëzuara nga ankuesi të cilat i gjeni bashkëlidhur emailit.

Praktika e ndjekur kundrejt ankuesit nuk ka qenë e ndryshme apo e diferencuar në krahasim me aplikues të tjerë. Përkundrazi, në aplikimin e I. R. për punësim në Zyrën Rajonale Elbasan, në memon nr. 803/1 prot., dt 22.10.2021 parashikohet se:

Nga kandidatët që kanë shprehur interes për këtë vend pune por sipas verifikimit paraprak të jetëshkrimit (kanë dërguar cv me përmbajtje të njëjtë) nuk kanë kryer trajnime apo specializime të mëtejshme për të pasuruar njohuritë e tyre nga ato për të cilat janë intervistuar më parë nga grupet e punës janë 3 (tre) jetëshkrime:

- F. H.;
- I. R.;
- I. D.

Pra sikurse rezulton më sipër, ankuesi nuk është trajtuar në mënyrë të diferencuar për shkak të shikimit të tij, pasi edhe dy persona të tjerë që janë në kushte të ndryshme prej tij, janë trajtuar në të njëjtën mënyrë... ”.

Bashkëngjitur e-mail-it të sipërcituar, ADISA vuri në dispozicion të Komisionerit kopje të:

- Rregullores së brendshme për funksionimin dhe organizimin e ADISA;
- Memo-n nr. 803/1 prot., dt. 22.10.2021 “Raport mbi procesin e rekrutimit të kandidatëve për punësim në Zyrën Rajonale Elbasan”;
- Cv-të e dërguara nga I. R.;
- Vendbanimet e kandidaturave fituese.

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.

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

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me ligjin ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e

subjektit ankues, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e tij për trajtim të pa drejtë dhe diskriminues.

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

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”*.

Nga ana e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi janë marrë të gjitha masat që subjekti kundër të cilit është bërë ankesa të vihet në dijeni për ankesën e bërë dhe i është ofruar mundësia që të japë shpjegime, informacion dhe dokumentacion provues mbi pretendimet e ngritura nga ankuesi.

Si rregull, me qëllimin për të përcaktuar nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme krahasuar me persona të tjerë, në një situatë të njëjtë apo të ngjashme me të, nevojitet “krahasuesi”. Në rastet dhe kushtet kur ky “krahasues” mungon, vlerësohet nëse subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të padrejtë e të pafavorshme, në raport me parashikimet ligjore që normojnë marrëdhënien mes tij dhe punëdhënësit.

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se:

Mbështetur në informacionin e administruar nga palët në proces, në faqen zyrtare të ADISA-s është publikuar pozicioni vakant i punës për Specialist në Zyrën Rajonale Tiranë në datat 19-28.05.2021. Ankuesi nëpërmjet e-mail-it të dërguar në datë 24.05.2021, ka shprehur interesin e tij për pozicionin vakant të punës. Pas shqyrtimit të CV-së (Curriculum Vitae), në datë 31.05.2021 është njoftuar nga ana përfaqësuesve të ADISA-s, për ditën, orën dhe për mënyrën e zhvillimit të intervistës. Në vijim, nga informacioni i administruar, ankuesi nuk ka marrë pjesë në intervistën e zhvilluar.

Në datat 4-13.06.2021, nga ana e ADISA-s është publikuar një pozicion vakant pune për Specialist në Zyrën Rajonale Tiranë. Edhe në këtë procedurë ankuesi ka aplikuar, duke përcjellë me anë të e-mail-it datë 13.06.2021, CV dhe konfirmuar kandidaturën e tij për konkurim. Në vijim, ADISA me anë të e-mail-it datë 15.06.2021 ka njoftuar ankuesin për kryerjen e intervistës për pozicionin vakant më datë 16.06.2021, si dhe për faktin që ajo do të zhvillohej nëpërmjet aplikacionit Skype. Ankuesi ka marrë pjesë në intervistën e caktuar më datë 16.06.2021 dhe me

anë të e-mail-it datë 23.06.2021 është njoftuar nga ADISA se në përfundim të procedurave të rekrutimit, kandidatura e tij nuk është përzgjedhur si fituese. Sipas informacionit të dhënë Komisionerit, ADISA ka sqaruar se gjatë intervistës, I. R. ka treguar mungesë informacioni dhe njohurish në lidhje me veprimtarinë e ADISA dhe ligjin 13/2016 “Për mënyrën e ofrimit të shërbimeve publike në sportel në Republikën e Shqipërisë” dhe mungesë informacioni lidhur me mënyrën e përdorimit të portalit qeveritar e-Albania, që praktikisht do të ishte puna e tij e ardhshme nëse do të ishte shpallur kandidatë fituese.

Së fundmi, në datat 29 Shtator-8 Tetor 2021 është publikuar nga ADISA, pozicioni vakant i punës për Specialist në Zyrën Rajonale Elbasan. Ankuesi edhe në rastin konkret ka aplikuar për këtë pozicion pune nëpërmjet e-mail-it, datë 08.10.2021. Në vijim, me anë të e-mail-it datë 11.10.2021, ankuesi është njoftuar se nuk është kualifikuar për të kaluar në fazën e intervistimit, pasi ai është intervistuar më parë nga përfaqësuesit e ADISA-s.

Referuar Rregullores së Brendshme të ADISA-s, në Kreun V të saj, parashikohet Rekrutimi dhe Përfundimi i Marrëdhënies së Punës në ADISA. Më saktësisht, neni 19 i Rregullores së Brendshme të ADISA-së, miratuar me Vendim Nr. 7, datë 09.05.2019 nga Këshilli Drejtues, përcakton procedurën që ndiqet për rekrutimin e punonjësve në rastin e plotësimit të vendeve vakante, ku ndër të tjera parashikon se:

“19.1. Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Protokollit evidenton nevojat e institucionit për burime njerëzore dhe fillon procedurën për rekrutimin e personelit të nevojshëm nëpërmjet njoftimit për shpalljen e vendit/ve të lira të punës;

19.2. Njoftimi për shpalljen e vendit/ve të lira të punës publikohet në faqen zyrtare të ADISA-s dhe në institucionet publike përgjegjëse për punësimin, nëse parashikohet shprehimisht në legjislacionin në fuqi. Ky njoftim përmban:

- a. Numrin dhe pozicionin e vendeve të lira të punës;*
- b. Kriteret e përgjithshme dhe të veçanta të pozicionit të punës;*
- c. Afatin dhe adresën e dorëzimit të aplikimit.*

19.3. Përzgjedhja e kandidatëve kryhet nëpërmjet procedurës së konkurrimit bazuar në plotësimin e kërkesave të institucionit për punësim dhe procedurës së përcaktuar nga legjislacioni në fuqi.

19.4. Prioritet në procedurën e rekrutimit, kanë punonjësit aktual të ADISA-s të cilët shprehin vullnetin dhe plotësojnë kriteret për lëvizje paralele apo ngritje në detyrë.

19.5. Përzgjedhja zhvillohet në dy faza nga një grup i posaçëm vlerësimi, i cili ngrihet me urdhër të brendshëm të Drejtorit Ekzekutiv të ADISA-s, si vijon:

- a. Faza e parë konsiston në verifikimin paraprak nëse kandidatët plotësojnë kriteret e përgjithshme dhe/ose të veçanta të përcaktuara në shpalljen për konkurrim nëpërmjet jetëshkrimeve (CV) të vendosura në dispozicion nga Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Protokollit.*

b. Faza e dytë është faza e intervistës të kandidatëve të kualifikuar në fazën e parë, e cila synon të evidentojë formimin e përgjithshëm të kandidatëve, njohuritë e tyre mbi kërkesat e pozicionit për të cilin janë të interesuar, si dhe vizionin e tyre personal mbi veprimtarinë e ADISA.

19.6. Grupi i posaçëm i vlerësimit, si rregull përbëhet nga jo më pak se 3 (tre) anëtar, përkatësisht:

a. Për vlerësimin e kandidatëve për pozicionin specialist, anëtar të grupit të posaçëm mund të jenë: Drejtori i Drejtorisë që ka në varësi Sektorin në të cilin do të rekrutohet specialisti, Përgjegjësi i Sektorit i cili do të ketë në varësi direkt specialistin dhe Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Protokollit;

b. Për vlerësimin e kandidatëve për pozicionin përgjegjës sektori, anëtar të grupit të posaçëm mund të jenë: Drejtori i Drejtorisë i cili do të ketë në varësi direkt punonjësën që do të rekrutohet, Përgjegjësi i Sektorit të Burimeve Njerëzore dhe Protokollit dhe Përgjegjësi i Sektorit Juridik.

19.7. Vlerësimi i kandidatëve për pozicionin Drejtor Drejtorie kryhet drejtpërdrejtë nga Drejtori Ekzekutiv me mbështetjen e Sektorit të Burimeve Njerëzore.

19.8. Numri dhe përbërja e anëtarëve të grupit të posaçëm të vlerësimit, përcaktuar sipas pikës 19.5, mund të ndryshojë me urdhër të Drejtorit Ekzekutiv, në varësi të fluksit të punës së drejtorive si dhe numrit të kandidatëve të paraqitur, por në asnjë rast nuk do të jetë më i vogël se 3 (tre) anëtarë.

19.9. Grupi i posaçëm i vlerësimit përgatit një raport përmbledhës për secilin nga kandidatët dhe kandidaturën e propozuar për punësim, si dhe ia paraqet Drejtorit Ekzekutiv për miratim, brenda 5 (pesë) ditëve pune nga përfundimi i vlerësimit.

19.10. Pasi njihet me raportin përmbledhës, Drejtori Ekzekutiv vendos emërimin e kandidatit ose kandidatëve të propozuar, brenda 3 (tre) ditëve pune.

19.11. Nëse në përfundim të fazës së intervistës, grupi i posaçëm i vlerësimit nuk propozon një kandidat potencial për punësim, Drejtori Ekzekutiv, vendos të përsërisë procesin, duke rishpallur vendin/et e lira të punës. Në rast se Drejtori Ekzekutiv nuk përcakton ndryshe, i njëjti grup i posaçëm vlerësimi mund të shqyrtojë kandidaturat e reja sipas procedurës së përcaktuar më sipër.”

Përsa më sipër dhe nga informacioni i vënë në dispozicion nga ADISA, grupi i punës për realizimin e procesit të rekrutimit të kandidatëve për punësim në Zyrën Rajonale Elbasan, ka hartuar Memo-n drejtuar Drejtorit Ekzekutiv të ADISA-s. Në përmbajtje të Memo-s së hartuar nga grupi i punës, evidentohet se është bërë një sqarim i hollësishëm sa i përket procedurës së rekrutimit të kandidatëve për punësimin në Zyrën Rajonale të Elbasanit. Në të referohet se në fazën e parë të rekrutimit grupi i punës ka shqyrtuar 27 (njëzet e shtatë) jetëshkrime të depozituara nga personat e interesuar.

Fillimisht evidentohet se grupi i punës në bashëpunim me Sektorin e Burimeve Njerëzore ka skualifikuar nga konkurimi kandidatët të cilët nuk plotësojnë kriteret e kërkuara për pozicionet

vakante. Më tej, pas verifikimit paraprak të jetëshkrimit (CV-ve), grupi i punës ka konstatuar se 3 (tre) kandidatë nuk kanë kryer trajnime apo specializime të mëtjshme për të pasuruar njohuritë e tyre nga ato për të cilat janë intervistuar më parë nga grupet e punës. Në këtë moment është skualifikuar I. R. dhe dy shtetas F. H. dhe I. D., për të njëjtën arsye.

Në vijim, në fazën e dytë të konkurimit, atë të intervistës, grupi i punës ka kaluar 23 (njëzet e tre) kandidat, të cilët janë intervistuar dhe 3 (tre) prej tyre i janë propozuar Drejtorit Ekzekutiv për tu emëruar në pozicionet vakante.

Pra, nga analizimi i Memo-s së sipërcituar, rezulton se ankuesi dhe 2 (dy) kandidate të tjera janë skualifikuar në fazën e parë të konkurimit për të njëjtën arsye, për shkak se nga analizimi i jetëshkrimeve është evidentuar se nuk kanë kryer trajnime apo specializime të mëtjshme për të pasuruar njohuritë e tyre nga ato për të cilat janë intervistuar më parë nga grupet e punës.

Referuar informacionit të dhënë nga përfaqësuesja e ADISA-s gjatë seancës dëgjimore, procedura e rekrutimit për plotësimin e vendeve vakante të punës dhe rastet e skualifikimit të kandidatëve që janë intervistuar më parë për të njëjtin pozicion apo pozicione të ngjashme, janë të parashikuara në Rregulloren e Brendshme për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës së ADISA-s (në vijim do t'i referohemi Rregullorja e Brendshme).

Nga analiza në tërësi e Rregullores së Brendshme të ADISA-s, nuk rezultoi në asnjë moment që në të, të parashikohej se kandidatët për pozicionet e lira të punës, mund të skualifikohen nëse për raste të tjera të ngjashme kanë aplikuar më parë dhe nuk janë shpallur kandidatura fituese. Në këtë kuptim, pretendimi i ADISA-s, parashtruar gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar pranë KMD-së, se Rregullorja e Brendshme parashikon se kandidatët që i janë nënshtruar më parë procedurave të rekrutimit për pozicione të lira të punës dhe janë skualifikuar, në procedurat e ardhshme nuk do t'i nënshtrohen fazës së dytë të intervistës, nuk u gjet i bazuar në fakte dhe prova. Pra, Rregullorja e Brendshme e ADISA-s ka të parashikuar në mënyrë të hollësishme procedurën e rekrutimit të punonjësve, por jo atë të skualifikimit.

Pavarësisht faktit që skualifikimi i kandidatëve, në fazën e parë të konkurimit, si në rastin e ankuesit, me arsyetimin se nga analizimi i jetëshkrimeve evidentohet se nuk kanë kryer trajnime apo specializime të mëtjshme për të pasuruar njohuritë e tyre nga ato për të cilat janë intervistuar më parë nga grupet e punës, nuk është i mbështetur në asnjë parashikim ligjor/nënligjor apo çdo akt tjetër.

Nga analizimi në tërësi i fakteve të sipërpërmendura, Komisioneri vlerëson se, ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të paligjshëm, të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e ADISA-s, lidhur me skualifikimin nga procedura e konkurimit për vendin vakant të punës.

B. Shkaku i mbrojtur.

Mbështetur në nenin 2 , të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në ushtrimin e detyrës së tij siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin për një nga shkaqet që parashikon ky ligj. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi ndalon situatat kur persona ose grupe personash në një situatë të njëjtë trajtohen në mënyra të ndryshme, dhe situatat kur personat ose grupet e personave në situata të ndryshme trajtohen njësoj.

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

Në ankesë, pretendohet diskriminim për shkak të “vendbanimit” dhe “aftësisë së kufizuar” nga ana e ADISA-s.

“Vendbanimi” dhe “aftësia e kufizuar” janë shkaqe, për të cilat, ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar ofron mbrojtje. Në nenin 1 të tij, përcaktohet se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë 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”.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “vendbanimit”, Komisioneri vlerëson se “vendbanimi” konsiderohet si një shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova të mjaftueshme⁶, që provojnë se ankuesi e mbart këtë shkak.

Në lidhje me pretendimin e ankuesit për diskriminim për shkak të “aftësisë së kufizuar”, Komisioneri gjykon se “aftësia e kufizuar” konsiderohet si shkak i mbrojtur, pasi jo vetëm parashikohet si i tillë në bazën ligjore të sipërpërmendur, por edhe sepse ekzistojnë prova⁷ që provojnë se ankuesi e mbart këtë shkak.

⁶ Referuar parashtrimeve në ankesë, I. R. sqaron se: “...më kanë përçmuar për shkak vendbanimit tim, largësisë me vendin e punës dhe dëshirën time për të punuar në çdo rajon të vendit ku ndodhet puna”. Gjithashtu në librezën e verbërisë Nr. 07448, datë 05.08.2016, citohet adresa e vendbanimit “Velçan, Pogradec”.

⁷ Referuar librezës së verbërisë Nr. 07448, datë 05.08.2016

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

Mbështetur në faktet dhe provat e depozituara gjatë shqyrtimit administrativ të ankesës, si dhe analizimit të legjislacionit përkatës, Komisioneri vlerëson se, ankuesi i është nënshtruar një trajtimi të paligjshëm, të padrejtë dhe të pafavorshëm, nga ana e ADISA-s, lidhur me skualifikimin nga procedura e konkurimit për vendin vakant të punës, me arsyetimin se kandidatët që i janë nënshtruar më parë procedurave të rekrutimit për pozicione të lira të punës dhe janë skualifikuar, në procedurat e ardhshme nuk do t'i nënshtrohen fazës së dytë të intervistës.

Nga ana e ADISA-s nuk u sollën prova dhe argumentime bindëse që të mund të provonin apo përlligjin faktin se skualifikimi nga procedura e rekrutimit për pozicionin e lirë të punës, është bërë për shkaqe të arsyeshme dhe objektive.

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

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët.

Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”. Dispozita kushtetuese i garanton çdo personi të drejtën për punë.

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

Shqipëria ka nënshkruar e ratifikuar disa akte ndërkombëtare, që në thelb kanë të bëjnë me trajtimin e barabartë, mosdiskriminimin, mbrojtjen dhe respektimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut në përgjithësi, ndër të cilat është edhe Konventa Europiane e të Drejtave të Njeriut, e cila jo vetëm që është pjesë e e legjislacionit të brendshëm të Republikës së Shqipërisë, por zë një vend të veçantë brenda tij. Konventa njeh dhe parashikon kufizime të përgjithshme dhe kufizime specifike për të drejta të veçanta. Neni 14 i Konventës garanton barazinë “në gëzimin e të drejtave dhe lirive” të përcaktuara në të. Protokollin 12-të i saj ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të

madhe në fushëveprimin e tij sesa Neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.⁸

Njëkohësisht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s⁹ që prej adoptimit në vitin 1998 të “Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë”. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përfshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtrajnë këto kritere.

Karta Sociale Evropiane¹⁰ parashikon si detyrim të të gjithë vendeve nënshkruese përbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë të kësaj Karte parashikohet: *“Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatshme, si të karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtme mund të realizohen në mënyrë efektive: Cilido do të ketë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht”*.

Kodi i Punës, i ndryshuar, në nenin 9, të tij ka parashikuar se: *“Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi”*. Ndërsa pika 5, germa c) e tij parashikon se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:...c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën”*.

Ky parashikim është në të njëjtën frymë me parashikimet ligjore të LMD-së. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, është një ligj që rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë, si dhe përcakton shkaqet për të cilat ky ligj ofron mbrojtje. Gjithashtu në nenin¹¹ 12/1/c) të ligjit 10221/2010, të ndryshuar, parashikohet se ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën për punësim, për shkaqet e parashikuara në nenin 1.

Për të vërtetuar faktin se ankuesi është ekspozuar ndaj një sjellje diskriminuese nga ana e ADISA-s, duhet të ekzistojë një lidhje objektive shkakësore ndërmjet shkakut të mbrojtur nga

⁸ https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_SQI.pdf, faqet 47 dhe 49.

⁹ International Labor Organization (Organizata Botërore e Punës)

¹⁰ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002.

¹¹ Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, parashikon se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës”*

ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar dhe trajtimit të padrejtë dhe të pafavorshëm të ankuesit.

Bazuar në konkluzionet e pjesës A, të Vendimit, Komisioneri konkludoi se, subjekti ankues është trajtuar në mënyrë të paligjshme, të padrejtë dhe të pafavorshme lidhur me skualifikimin nga procedura e rekrutimit për pozicionin e lirë të punës.

Nga provat e vëna në dispozicion nga ana e ADISA-s, rezultoi se:

- Pranë ADISA-s, janë punësuar dhe vijojnë marrëdhëniet e punës, 3 (tre) punonjës me aftësi të kufizuar¹², përkatësisht shtetasit B. D., I. K. dhe R. L. Gjithashtu, nga këta punonjës, shtetasi I. K., ushtron detyrën¹³ në sektorin e shërbimeve në ADISA, sporteli unik i shërbimeve për qytetarët;
- Ankuesi, referuar në aplikimet e mëparshme për konkurimin në pozicionet e lira të punës në ADISA, ka paraqitur CV standarde në formatin europass me foto dokumenti, në foton e së cilave konstatohet se ankuesi mban syze optike;
- Ankuesi, referuar në aplikimet e mëparshme për konkurimin në pozicionet e lira të punës në ADISA, ka paraqitur CV standarde në formatin europass, në të cilat ka referuar se vendbanimi i tij është “Tiranë”, ndërsa në CV-në e aplikimit të fundit ankuesi ka cituar vendbanimin “Pogradec”;
- Gjatë konkurimit për pozicionin vakant të punës, së bashku me ankuesin janë skualifikuar në fazën e parë edhe dy kandidatë të tjerë, me të njëjtin arsyetim si në rastin e ankuesit, pasi i janë nënshtruar më parë procedurave të rekrutimit për pozicione të lira të punës dhe janë skualifikuar.

Në analizë përsa më sipër, Komisioneri konstaton se:

- Mbështetur në provat e administruara, aftësia e kufizuar e ankuesit, si shkak i përdorimit të *numrit optik të lartë të syzeve*, nuk është konstatuar të ketë shërbyer si arsye për skualifikimin nga procedurat e konkurimit për pozicionin vakant të punës. Kjo, pasi edhe në procedurat e mëparshme të konkurimit, edhe pse ADISA ka qenë në dijeni të faktit që ankuesi mban syze, (duke iu referuar CV-ve me foto të dorëzuara nga subjekti ankues) e ka kualifikuar atë në fazën e intervistimit me gojë, por ai nuk është përzgjedhur kandidat fitues për shkak se nuk ka patur informacionin dhe njohuritë e duhura në lidhje me veprimtarinë e ADISA-s. Në këtë kuptim, shkak i aftësisë së kufizuar nuk ka shërbyer për ta përjashtuar ankuesin nga procedurat e konkurimit për pozicionin vakant të punës;
- Referuar informacionit të administruar, ADISA, nga viti 2015 deri në vitin 2021, ka punësuar punonjës me aftësi të kufizuara në pozicionet vakante punës.

¹² Referuar Vërtetimit të KMCAP, shtetësja B. D., me Vendim Nr. 4654, datë 04.12.2018, është person me aftësi të kufizuara.

Referuar Raportit Mjeko Ligjor, Nr. 0006792, datë 08.09.2015 shtetasi I. K., është person me aftësi të kufizuara. Referuar Raportit Mjeko Ligjor, Nr. rregj. 504, datë 08.06.2021 shtetasi R. L., është person me aftësi të kufizuara.

¹³ <https://www.facebook.com/OgertaManastirliu/posts/724085658047487/>

- Nga analizimi i provave të administruara, rezulton se ankuesi në aplikimet e mëparshme në ADISA, ka paraqitur CV standarde në formatin europass, ku ka referuar se vendbanimi i tij është “Tiranë”. Në procedurën e fundit të konkurimit, për pozicionin vakant në Zyrën Rajonale të ADISA-s, Elbasan, ankuesi ka paraqitur CV standarde me vendbanimin “Pogradec”. Referuar informacionit të vënë në dispozicion, rezulton se vendbanimi i kandidatëve nuk ka qenë kriter për punësimin e tyre. Gjithashtu, rezulton se në Zyrën Rajonale të ADISA-s Gjirokastrë, është punësuar një punonjëse, N. S., e cila ka vendbanimin në qytetin e Tepelenës.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pavarësisht konstatimit të trajtimit të padrejtë dhe të disfavorshëm të ankuesit nga ana e ADISA-s, lidhur me skualifikimin nga procedurat e konkurimit dhe ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura të diskriminimit, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të krijuar prezumimin se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi është si rezultat i posedimit të këtyre shkaqeve. Në këtë kuptim, nuk u arrit të provohet se shkaqet e pretenduara nga ankuesi kanë shërbyer për përjashtimin e tij nga procedurat e konkurimit për pozicionin vakant të punës në ADISA.

Komisioneri vlerëson se, në kushtet kur bazuar në faktet dhe provat e administruara nuk mund të prezumohet se diskriminimi ka ndodhur, ADISA, nuk mund të ngarkohet me detyrimin për të provuar se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesi, përbën diskriminim.

Duke u bazuar në standardin e provueshmërisë të parashikuar nga neni 82/2 i K.Pr.Administrative dhe neni 9/10 i Kodit të Punës, Komisioneri vlerëson se pavarësisht faktit të konstatimit të trajtimit të pafavorshëm të ankuesit dhe ekzistencës së shkaqeve të mbrojtura, faktet dhe provat e administruara janë të pamjaftueshme për të prezumuar dhe për të krijuar bindjen se kjo sjellje të cilës i është nënshtruar ankuesi është si rezultat i posedimit të këtyre shkaqeve dhe se në mungesë të tyre ankuesi do të ishte trajtuar ndryshe. Sjellja diskriminuese në çdo rast është një sjellje e paligjshme, por jo çdo paligjshmëri përbën diskriminim, pasi për t’u konsideruar i tillë duhet të lidhet domosdoshmërisht me një shkak të mbrojtur të LMD-së.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht konstatimit të faktit se subjekti ankues i është nënshtruar trajtimit të padrejtë e të paligjshëm nga ana e ADISA-s, lidhur me pikat sipërcituar, nuk u arrit të provohet lidhja mes shkaqeve të pretenduara dhe trajtimit të padrejtë të ankuesit.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

- 1.** Konstatimin e mosdiskriminimit të I. R., për shkaqet e pretenduara, nga ana e Agjencisë së Ofrimit të Shërbimeve Publike të Integruara, në të drejtën për punësim.
- 2.** Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Aftësia e kufizuar dhe vendbanimi)
(Fusha: Punësim)