



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 628/1 prot.

Tiranë, më 24. 04. 2025

V E N D I M

Nr. 93, datë 24. 04. 2025

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr. 90, datë 14.04.2025, të paraqitur nga G. P., kundër Departamentit të Administratës Publike (në vijim DAP) dhe Gj. Th., në cilësinë e Drejtorit të Arkivit Qendror Teknik të Ndërtimit (në vijim AQTN), për shkak të “*çdo shkak tjetër*”.

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

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, G. P., thekson se është vënë në dijeni përmes faqes zyrtare të Departamentit të Administratës Publike, për shpalljen nr. 6994, për një vend pune në pozicionin Specialist Arkivi në Sektorin e Fondit Arkivor, në Arkivin Qendror Teknik të Ndërtimit. Sipas shpalljes, fillimisht realizohej procedura për lëvizje paralele, për personat që janë pjesë e shërbimit civil dhe janë të interesuar për transferimin në këtë pozicion pune. Njoftimi për lëvizje paralele është bërë për kategorinë ekzekutive të punonjësve të shërbimit civil.

Sa më sipër, ankuesja ka paraqitur dokumentacionin përkatës dhe ka aplikuar për këtë pozicion pune duke marrë pjesë në procedurën e lëvizjes paralele në intervistën e strukturuar me gojë. Sakaq, ankuesja ka marrë pjesë në intervistën e realizuar dhe në përfundim të saj nuk është kualifikuar për këtë pozicion pune.

Në këto kushte, ankuesja pretendon se është vënë në pozita diskriminuese nga ana e Komisionit Vlerësues të DAP dhe Gj. Th., në cilësinë e Drejtorit të AQTN-së, për çdo shkak tjetër, ku sipas saj përfshihen:

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

“1. Shkelje të parimeve të meritokracisë, transparencës, paanshmërisë dhe profesionalizmit në procesin e konkurrimit. Në të gjitha fazat e këtij procesi konkurrimi janë shkelur parimet e sipërpërmendura.

2. Shkelje të rregullave dhe procedurave administrative.

2.1 Neglizhenca dhe keqadministrimi i dokumentacionit nga ana AQTN-së

- Aplikimi im u dorëzua në kohë dhe në mënyrë të rregullt në AQTN (siç dëshmohet nga faturat postare - Shtojca 2), por AQTN-ja e ka neglizhuar administrimin e dokumenteve duke mos përcjell infomacionin e duhur brenda afatit të kërkuar pranë DAP, si rezultat, më ka shkaktuar skualifikim të padrejtë (Shtojca 1).
- Shkelje e Parimit të transparencës dhe profesionalizmit (Ligji nr. 152/2013, Neni 5).

2.2. Mungesa e njoftimit zyrtar për intervistën.

- Intervista u zhvillua më 28.03.2025 pa njoftim zyrtar me email (në kundërshtim me praktikën e mëparshme të njoftimit paraprak të kandidatit).
- U njoftova vetëm pas kontaktit telefonik, ku më pas u caktua një datë e re (01.04.2025)
- Shkelje e Parimit të barazisë dhe transparencës, (Ligji nr. 10221/2010, Neni 7)

3. Konflikt interesi në përbërjen e Komisionit Vlerësues.

Pjesëmarrja e Gj. Th. në komision vlerësues në këtë proces përbën një konflikt të qartë interesi, pasi si drejtues i institucionit që përfiton nga ky rekrutimi, ai nuk mund të sigurojë paanshmërinë dhe objektivitetin e nevojshëm në vlerësimin e kandidatëve.

Përbërja e këtij komisioni është në shkelje (të Ligjit Nr. 152/2013, Neni 25, Pika 3), i cili përcakton qartë se: Përfaqësuesi i njësisë përgjegjëse është anëtar i komisionit të brendshëm”, pra thënë ndryshe: Pjesë e koinisionit duhet të jetë një përfaqësues nga njësia përgjegjëse, (pra, jo titullar i institucionit përfitues siç ndodhi në këtë rast).

Po ashtu referuar edhe VKM 243, datë 18.3.2015 (i ndryshuar) (KREU VII, pika 12, ku ndër të tjera thuhet se: Komisionit të brendshëm, ka në përbërje tre anëtarë:... b) eprorin direkt; ... Kjo do të thotë se eprori direkt i specialistit (pozicioni ku kam aplikuar), është Përgjegjësi i sektorit, JO Titullari. Duke qenë se titullari ka detyrë vendimmarrëse/miratuese në këtë proces është konflikt interesi të vendoset edhe në rolin e vlerësuesit/përzgjedhësit të kandidatit.

4. Vlerësim të padrejtë të performancës gjatë intervistës.

Bazuar në rezultatet e publikuara nga Komisioni Vlerësues, rezulton se jam vlerësuar me 10 nga 60 pikë të mundshme (pra vetëm 16%), ndërkohë që, pretendoj që performanca ime gjatë intervistës ka qenë në nivelin 70-80% të objektivave të vlerësimit.

Ky vlerësim më duket i padrejtë, i njëanshëm dhe në mospërputhje me përgjigjet e intervistës, për arsyet e mëposhtme:

- Gjatë intervistës, kam dhënë përgjigje për 4 nga 5 pyetjet e parashtruara nga komisioni, gjë që përfaqëson një përmbushje të konsiderueshme të objektivave të intervistës dhe nuk justifikon një vlerësim kaq të ulët si ai i dhënë (10 pikë).
- Regjistrimi audio zyrtar i intervistës, i administruar nga Departamenti i Administratës Publike (DAP), përbën një provë objektive e cila shërben për të verifikuar korrektësinë e vlerësimit të dhënë.

- Duke qenë se kam qenë kandidati i vetëm për vendin vakant dhe kam pasur një profil profesional të mbikualifikuar për pozicionin në fjalë, një vlerësim kaq i ulët ngre dyshime serioze mbi objektivitetin dhe paanshmërinë e komisionit vlerësues.
- Në mënyrë të veçantë, përfshirja e Gj. Th. si pjesë e komisionin vlerësues, si dhe njëkohësisht si titullar i institucionit pritës, e konsideroj në kundërshtim me kuadrin ligjor në fuqi. Sipas Nenit 25, pika 3 të Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, si dhe Kreut VII, pika 12 të VKM nr. 243, datë 18.03.2015, ku përcaktohet qartë se në përbërje të komisionit duhet të jetë: Përfaqësuesi i institucionit pritës/epriori direkt, (në këtë rast është përgjegjësi i sektorit) dhe JO Titullari. Ky fakt çënon rëndë besueshmërinë, transparencën dhe ligjshmërinë e procesit.
- Në përfundim, kërkoj rishikimin e vlerësimit të intervistës nga një komision i posaçëm dhe i paanshëm, në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi. Transkriptimin e plotë të intervistës sime dhe krahasimin me çelësin e përgjigjeve dhe vlerësimit të jurisë. Më poshtë kam bërë një analizë paraprake orientuese të situatës së intervistës...

5. Krijimin e një klime tensionuese dhe sjellje jo profesionale nga ana e Gj. Th. gjatë intervistës.

Gjatë intervistës, vura re një sjellje të njëanshme dhe ka profesionale nga Gj. Th., anëtar i komisionit vlerësues dhe njëkohësisht titullar i institucionit pritës (AQTN), në kundërshtim me legjislacionin në fuqi. Sipas Nenit 25, pika 3 të Ligjit nr. 152/2013 “Për nëpunësin civil”, si dhe Kreut VII, pika 12 të VKM nr. 243, datë 18.03.2015, ku përcaktohet qartë se në përbërje të komisionit duhet të jetë: Përfaqësuesi i institucionit pritës/epriori direkt (në këtë rast është përgjegjësi i sektorit) dhe JO Titullari.

- Përfshirja e tij përbën konflikt interesi dhe ka ndikuar drejtpërdrejt duke cenuar paanshmërinë e procesit. Ndërhyrjet e përsëritura, komentet kritikuese dhe qasja nënvlerësuese gjatë intervistës krijuan një klimë stresuese dhe të papërshtatshme për një vlerësim objektiv, duke ndikuar negativisht në performancën time. Këto rrethana bien ndesh me parimet e barazisë, transparencës dhe paanshmerisë që duhet të garantojë një proces i drejtë konkurrimi.
- Gj. Th. ka shfaqur qasje jo profesionale dhe tendencioze, duke më ndërprerë disa herë përmes një qasje kritikuese dhe nënvlerësuese të cilat më krijuan një gjendje psiko-emocionale të rënduar për pasojë një atmosferë të tensionuar.
- Madje në një rast të veçantë, Gj. Th. ndërhyri në mënyrë të panevojshme, duke i kërkuar zonjës përfaqësuese të DAP-it që të kalonte në pyetjen tjetër, ndërkohë që unë nuk kisha përfunduar ende përgjigjen time. Kjo sjellje për të më penguar të shpreh njohuritë e mia mbi ligjin, tregon qartë një qasje të njëanshme dhe të paragjykuar, që cenon rëndë të drejtën time për t’u dëgjuar gjatë seancës....”.

Në përfundim, subjekti ankues thekson se: “Duke qenë se kam qenë kandidatja e vetme me një përvojë afro 10-vjeçare në administratën publike dhe me një profil profesional që tejkalon ndjeshëm kriteret e shpallura për pozicionin, vlerësoj se mënyra e zhvillimit të procedurës ka qenë diskriminuese, në kundërshtim me parimet e barazisë dhe meritokracisë, për shkak të “çdo shkakut tjetër” të parashikuar nga legjislacioni në fuqi”.

Në këtë kuadër, ankuesja kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

“Të konstatojë shkeljet me shkak “çdo shkak tjetër” të sipërpërmendura gjatë gjithë procedurës së konkurrimit, në përputhje me pretendimet e parashtruara, nga një komision i pavarur dhe i paanshëm, për të garantuar transparencën dhe integritetin e procesit.

Të bëj rivlerësimin e intervistës, nëpërmjet krahasimit të transkriptit zyrtar të intervistës (i regjistruar nga DAP) me çelësin e përgjigjeve dhe vlerësimin e dhënë nga komisioni me qëllim mbrojtjen nga diskriminimi i pretenduar.

Të marrë masa për të siguruar drejtësinë në këtë proces”.

II. Procedura e ndjekur nga Komisioneri për shqyrtimin e ankesës.

Pas kryerjes së verifikimit paraprak të ankesës dha akteve bashkëlidhur saj, KMD gjykoi se kjo ankesë duhej plotësuar me informacion vijues. Për këtë arsye, Komisioneri iu drejtua ankueses me e-mail-in datë 15.04.2025, ku kërkohet informacioni i mëposhtëm:

- Shpjegime të hollësishme mbi shkaqet e diskriminimit të pretenduar në ankesë dhe si kanë ndikuar këto shkaqe në kryerjen e sjelljes diskriminuese nga ana e DAP dhe nga ana e Gj. Th.. Të përcaktohet qartë cila është karakteristika, apo veçantia që ju e mbartni dhe që prezumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese. Ky informacion duhet të shoqërohet me fakte dhe prova konkrete që vërtetojnë se ju i mbartni këto shkaqe të pretenduara.
- Duhet përcaktuar për secilin subjekt (DAP dhe Gj. Th.), se cili është shkak i diskriminimit. Nëse ka një shkak për të dy subjektet, duhet evidentuar/provuar se si ata kanë dijeni lidhur me këto shkaqe.
- Cilat janë veprimet apo mosveprimet e DAP që kanë bërë që ju të viheni në pozita të diskriminuese?

Sa sipër, ankuesja, me e-mail-in e datës 17.04.2025 ka dhënë dhe shpjeguar të njëjtin informacion, arsye dhe shkaqe që ka dhënë edhe në ankesën e saj, por që nuk ka dërguar asnjë dokumentacion në cilësinë e provave për të mbështetur shkaqet dhe pretendimet e saj në lidhje me sa ka pretenduar.

Ndër të tjera përmes e-mail-it, ankuesja ka theksuar se: *“Ankesa drejtohet kundër: 1. Komisionit Vlerësues të ngritur pranë Departamentit të Administratës Publike (DAP) për parregullsi dhe padrejtësi ne procesin dhe procedurat e konkurrimit (pozicioni 6994). 2. Gj. Th., Drejtor i AQTN-së dhe anëtar i komisionit vlerësues, për konflikt interesi dhe sjellje joprofesionale.”*

Sa i përket shkaqeve të diskriminimit, ankuesja ka përzgjedhur sërish çdo shkak tjetër, duke sqaruar se: *“1. Diskriminim për shkak të shkeljeve të parimeve të meritokracisë, transparencës, paanshmërisë & profesionalizmit në procesin e konkurrimit.*

2. Diskriminim për shkak të shkeljes të rregullave dhe procedurave administrative nga ana e institucioneve përgjegjëse për procesin e konkurrimit.

3. Diskriminim me shkak “Konflikt interesi” në përbërjen e Komisionit Vlerësues.

4. Jam ndjerë e nënvlerësuar, për pasojë e diskriminuar, nga Vlerësimi i padrejtë i intervistës nga komisioni vlerësues.

5. Diskriminim si pasojë e sjelljes jo profesionale të Gj. Th., (Drejtor i AQTN/pjesëtar i komisionit vlerësues), duke krijuar një klimë tensionuese gjatë intervistës.”

Gjithashtu, lidhur me pikën “1. Diskriminim për shkak të shkeljeve të parimeve të meritokracisë, transparencës, paanshmërisë & profesionalizmit në procesin e konkurrimit”, ka argumentuar se: “Në të gjitha fazat e këtij procesi konkurrimi, janë shkelur parimet e meritokracisë, transparencës, paanshmërisë e profesionalizmit. Departamenti i Administratës Publike (DAP), si institucioni drejtues/menaxhues i këtij procesit, nuk ka arritur të bëj:

1. Sigurimin e një procedure të rregullt (p.sh., skualifikim i padrejtë për mungesë dokumentesh, mungesë njoftimi me e-mail i kandidatit për intervistën e dt. 28.3.2025).

2. Garantimin e paanshmërisë (lejimi i konfliktit të interesit të Gj. Th. në komisionin vlerësues). 3. Shqyrtimin e ankesave në mënyrë efikase brenda afatit. Në kuadër së drejtës për informim dhe transparencës duhej të më ishte kthyer një përgjigje nga DAP për ecurinë e ankimimit të këtij procesit, duke qenë se jam ankimuar me e-mail/postë drejtuar DAP me dt. 1.4.2025.”

Lidhur me pikën “2. Diskriminim për shkak të shkeljes të rregullave dhe procedurave administrative nga ana e institucioneve përgjegjëse për procesin e konkurrimit”, ka argumentuar se: “Neglizhencë dhe keqadministrim i dokumenteve nga AQTN, duke shkaktuar skualifikim të padrejtë nga DAP. Dokumentacioni im u dorëzua në kohë (vërtetuar me fatura postare), por informacioni nuk është përcjellë në kohë tek DAP, ky mosveprim i autoritetit ka krijuar bazë për mohimin e barazisë ndaj meje duke më ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë në krahasim me praktikën e mëparshme, e për pasojë kjo ka sjell skualifikim.”

Lidhur me pikën “3. Diskriminim me shkak “Konflikt interesi” në përbërjen e Komisionit Vlerësues”, ka argumentuar ndër të tjera se: “Jam ndjerë e diskriminuar pasi jam gjendur në një situatë ku komisioni vlerësues i pozicionit për të cilin kam aplikuar ka patur në përbërje, një pjesëtar që është në “Konflikt interesi”. Duke qenë se titullari ka detyrë vendimmarrëse/miratuese në këtë proces është konflikt interesi të vendoset edhe në rolin e vlerësuesit/përzgjedhësit si pjesë e komisionit vlerësues të kandidatit. Pjesëmarrja e Gj. Th. në komision vlerësues në këtë proces, përbën konflikt interesi, pasi si drejtues i institucionit që përfiton nga ky rekrutim, ai nuk mund të sigurojë paanshmërinë dhe objektivitetin e nevojshëm në vlerësimin e kandidatëve...Si përfundim: Në përbërje të komisionit duhet të ishte: Përfaqësuesi i institucionit pritës/eprori direkt, (pra eprori direkt për pozitën specialist është Përgjegjësi i Sektorit) dhe Jo Drejtori i institucionit apo Titullari i tij).”

Lidhur me pikën “4. Jam ndjerë e nënvlerësuar, për pasojë e diskriminuar, nga Vlerësimi i padrejtë i intervistës nga komisioni vlerësues”, ka argumentuar ndër të tjera se: “Pretendoj se performanca ime gjatë intervistës ka qenë në nivelin 70–80% të objektivave të vlerësimit dhe jo 16%.(10 pikë). E gjendur në kushte të vlerësimit nga një komision i përberë në konflikt interesi, pretendoj se ky vlerësim ka qenë i padrejtë, i njëanshëm dhe në mospërputhje me përgjigjet e dhëna intervistës. Këto pretendime mbështeten edhe me tabelën 1 ku janë pasqyruar në mënyrë të detajuar komentet për çdo pyetje. Prandaj kërkoj rishikimin e vlerësimit të intervistës nga një

komision i posaçëm dhe i paanshëm, në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi. Transkriptimin e plotë të intervistës sime dhe krahasimin me çelësin e përgjigjeve dhe vlerësimin e jurisë”.

Lidhur me pikën “5. Diskriminim si pasojë e sjelljes jo profesionale të Gj. Th., (Drejtor i AQTN/pjesëtar i komisionit vlerësues), duke krijuar një klimë tensionuese gjatë intervistës”, ka argumentuar ndër të tjera se: “Gjatë intervistës jam ndjerë objekt diskriminimi edhe për shkak të sjelljes joprofesionale me qasje kritikuese dhe nënvlerësues nga Gj. Th., e cila po ashtu pati ndikim në vlerësim të intervistës...”

Skualifikimi im edhe pse unë kisha një profil i kompletuar për këtë pozicion më bën të mendoj se ka qenë i qëllimshëm dhe i mbështetur në preferencat e titullarit për të favorizuar një kandidat tjetër, që do të vij me procedurë të pranimit nga jashtë, pavarësisht se unë kisha një profil të kompletuar për këtë pozicion.

Problematika kryesore qëndron në faktin se një vlerësim kaq i ulët, automatikisht ngre dyshime serioze mbi objektivitetin dhe paanshmërinë e komisionit vlerësues, veçanërisht nga ana e Gj. Th., i cili, i ndodhur në rrethana të konfliktit të interesit, ka shfaqur qasje jo profesionale dhe tendencioze, me një qasje kritikuese dhe nënvlerësuese, duke më shkaktuar gjendje psiko-emocionale të rënduar dhe atmosferë të tensionuar, gjatë intervistës (provë audio zyrtare).

Konkretisht gjatë intervistës ka patur ndërhyrje të shpeshta penguese, madje në një moment Gj. Th. ndërhyri në mënyrë të panevojshme, duke i kërkuar zonjës përfaqësuese të DAP-it që të kalonte në pyetjen tjetër, ndërkohë që unë nuk kisha përfunduar ende përgjigjen time. Kjo sjellje për të më penguar shpreh njohuritë e mia mbi ligjin, cenon të drejtën time për t’u dëgjuar gjatë seancës si dhe tregon qartë një qasje të njëanshme, paragjyquese, tendencioze të bërë me qëllim për të më penalizuar mua, dhe favorizuar dikë tjetër që do të vinte nga jashtë, pas skualifikimit tim. (për më detajisht ju lutem referojuni Audios të intervistës)”.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se:

Neni 33, pika 7/1 e LMD, ka parashikuar se: “Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim”.

Në aspektin procedural, si fillim pala ankuese duhet të provojë se, i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar është shkaku i mbrojtur nga diskriminimi dhe në kushtet kur arrihet ky nivel provueshmërie barra e provës për të provuar të kundërtën, që veprimet nuk përbëjnë diskriminim i bie palës tjetër.

Sa më sipër, pala ankuese duhet të paraqesë fakte dhe prova që mbështesin pretendimin e saj për diskriminim. Në këtë rast, ankuesja nuk ka paraqitur prova të mjaftueshme për të mbështetur pretendimin e saj për diskriminim, dhe sipas e-mail-it të datës 17.04.2025, ka dhënë dhe shpjeguar të njëjtin informacion si në ankesën e saj, por që nuk ka dërguar asnjë dokumentacion në cilësinë e provave.

Vetëm pasi pala ankuese të paraqesë fakte dhe prova të mjaftueshme, barra e provës kalon tek pala e paditur (DAP dhe Gj. Th.), e cila duhet të provojë se veprimet e saj nuk përbëjnë diskriminim. Kjo është një detyrim ligjor i palës tjetër, që duhet të vërtetojë se trajtimi i ankuesit nuk ka qenë diskriminues, duke ofruar prova dhe argumente që mbështesin legjitimitetin e veprimeve të saj.

Nga shqyrtimi paraprak i ankesës dhe bazuar në nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, ku parashikohet se: “4. *Ankesa nuk pranohet nëse:ç)nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;*”, Komisioneri vlerëson se ankesa nuk duhet të pranohet pasi është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji, bazuar në arsyetimin vijues:

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta në nenin 18, 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. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, si dhe ka theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. Gjykata është shprehur se: “*Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëlllojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Barazia përpara ligjit dhe në ligj presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta*”, si dhe “*Vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme dhe objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë*” (shih vendimet nr. 39, datë 16.10.2007, nr. 4 datë 12.02.2010, të Gjykatës Kushtetuese).

Neni 14 i Konventës Evropiane për Drejtat e Njeriut (KEDNJ), ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, ndërkohë që Protokolli 12-të i KEDNJ-së, 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. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se “diskriminimi” do të thotë që të trajtosh ndryshe pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, persona të cilët ndodhen në situata të ngjashme dhe diferenca në trajtim, nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, se trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim dhe nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet. Sipas GJEDNJ, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu cenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve objektivisht e ndryshme.

Bazuar në nenin 3, pika 1, të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, diskriminimi përcaktohet si : “*Çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar*

në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasojë pengesën apo bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi.”

Në Kreun II, të LMD parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Konkretisht, neni 12/1/b, i LMD, ku parashikohet se: *“Ndalohe 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: ...b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve”,* ndalon diskriminimin që mund t’i bëhet punëmarrësit në lidhje me momentin e rekrutimit dhe përzgjedhjes së tij.

Në thelb të diskriminimit, është trajtimi i diferencuar dhe më pak i favorshëm, i shfaqur qoftë në formën e dallimit, kufizimit, përjashtimit ose preferencës dhe që ka për bazë një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Pra, 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 mungesë të një shkakut të mbrojtur, jo çdo diferencë në trajtim apo trajtim i pafavorshëm konsiderohet diskriminim sipas ligjit.* Gjithashtu, jo çdo diferencë në trajtim është diskriminim, por vetëm ato që nuk kanë një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm. Pra, nëse për diferencën në trajtim konstatohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, atëherë trajtimi ndryshe është i përligjur dhe nuk është i ndaluar nga ligji.

Si rregull, *në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit*, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se, shkakun e pretenduar është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit, dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij. E njëjta qasje gjen zbatim edhe kur pretendohet se diskriminimi ka ndodhur për më shumë se një shkak. Megjithatë, vetëm identifikimi i një ose më shumë shkaqeve, të cilat mbrohen në mënyrë të shprehur nga ligji, nuk është e mjaftueshme për të ngritur një pretendim për diskriminim. Personi i cili pretendon se është diskriminuar për një ose më shumë se një, nga shkaqet e mbrojtura, duhet të provojë ekzistencën e shkakut/shkaqeve të pretenduara të diskriminimit dhe të parashtrojë fakte nga të cilat mund të prezumohet se ka një diferencë në trajtim dhe se kjo diferencë në trajtim pretendohet se ka si bazë shkakun ose shkaqet e mbrojtur/a.

Pala ankuese pretendon diskriminim nga ana e strukturave të DAP dhe Gj. Th., në lidhje me parregullsitë, padrejtësitë, konfliktin e interesit dhe sjelljes jo profesionale gjatë procedurave të konkurrimit për pozicionin e punës me kod 6994.

Ankuesja pretendon se shkak i diskriminimit është *çdo shkak tjetër*, por nga informacioni i përcjellë nga subjekti ankues në rastin në fjalë nuk ka paraqitur asnjë dokument apo provë, për të vërtetuar se diskriminimi i pretenduar ka ndodhur si pasojë e ndonjë karakteristike individuale specifike.

Neni 1, i LMD, liston disa shkaqe, kjo listë është e hapur, ilustruese, fakt ky që rezulton nga përfshirja në këtë listë e shprehjes “*për çdo shkak tjetër*”. Thënë kjo, nuk presupozon se, termi “*çdo shkak tjetër*” përbën një shkak në vetvete. Rregullimi i bërë nga neni 1, i LMD-së nëpërmjet termit “*çdo shkak tjetër*” mundëson mbrojtjen nga diskriminimi për shkaqe të tjera, përveç shkaqeve të listuara shprehimisht në këtë dispozitë të ligjit, por duke identifikuar “*shkakun*” i cili pretendohet se gëzon mbrojtje në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”. Rezulton se, për të patur një pretendim për diskriminim, duhet domosdoshmërisht që të identifikohet një shkak, i cili në bazë të ligjit është i ndaluar ose i mbrojtur.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, pretendimi i ankueses se është diskriminuar për shkak të “*çdo shkak tjetër*” pa identifikuar asnjë shkak konkret, si dhe pa përcaktuar qartë cila është karakteristika, apo veçantia që ajo mbart dhe që prezumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar, i cili më pas të vlerësohej nga ana e Komisionerit nëse përbën ose jo një shkak që gëzon mbrojtje, nuk përbën një pretendim për diskriminim, sipas parashikimeve të LMD-së, dhe për rrjedhojë ankesa e paraqitur është e papajtueshme me dispozitat e LMD.

Ankuesja ka mbështetur pretendimet e saj kryesisht në shkeljet e pretenduara nga ana e DAP dhe Gj. Th. gjatë procedurave të konkurrimit, pa paraqitur argumente të qarta dhe prova konkrete që mund të vërtetojë cila është karakteristika, apo veçantia që ajo mbart dhe që prezumohet që ka ndikuar në kryerjen e sjelljes diskriminuese të pretenduar.

Në përfundim të shqyrtimit paraprak të ankesës, bazuar në nenin 33, pika 4, germa “ç”, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankesa e paraqitur nga pala ankuese G. P., kundër Departamentit të Administratës Publike dhe Gj. Th., nuk mund të pranohet, pasi nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur hetimin dhe për rrjedhojë nuk mund t’i nënshtrohet procedurave të mëtejshme të parashikuara në ligj për shqyrtimin e saj.

PËR KËTO ARSYE :

Bazuar në nenin 32/1/a , nenin 33, pika 4, germa “b” të ligjit nr.10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Mospranimin e ankesës Nr. 90 regj., datë 14.04.2025, të paraqitur nga G. P., kundër Departamentit të Administratës Publike dhe Gj. Th., në cilësinë e Drejtorit të Arkivit Qendror Teknik të Ndërtimit.

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

KOMISIONERI

Robert GAJDA

(Shkaku: Çdo shkak tjetër)
(Fusha: Punësim)