



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

## KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 28/8 Prot.

Tiranë, më 13.08. 2025

### V E N D I M

**Nr.198 datë 13 .08. 2025**

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi<sup>1</sup>, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar<sup>2</sup>, mori në shqyrtim ankesën Nr. 2 regj, datë 07.01.2025, të paraqitur nga znj. M.Z, kundër Kopshtit Nr.8 “Bambi”, Tiranë, me pretendimin për diskriminim për shkak të “aftësisë së kufizuar”.

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.**

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ankuesja, znj. M.Z, shprehet: “Unë M.Z jam mësuese në Kopshtin nr.8 “Bambi”. Jam mësuese definitive prej 25 vitesh e kualifikuar me titullin mjeshtre. Para dy vitesh, në vitin 2022, kam dalë në KEMP me  $\frac{3}{4}$  të orarit të punës, nga 6 orë punoj 4 orë në ditë me diagnozën “Artrid Rematoid”. Që nga data e fillimit të KMCAP, Drejtoria e Kopshteve dhe Çerdheve ka sjellë mësuese D.B, për të plotësuar 2 orarshin tim dhe për të më suportuar. Në këtë kohë jemi bërë 3 mësuese. Nga ky moment fillon diskriminimi duke më thënë je mësuese e tretë, je me 4 orë. Një kolegja ime e ka thënë dhe në mbledhjen e stafit që M. është një numër për mua në grup dhe këtë e kam të faktuar me procesverbal. Në vitin 2023-2024, ish drejtoresha R.B , më ka nxjerrë nga grupi im për të punuar në grupet e tjera sa herë që mungonin mësueset.

Në kopsht janë 8 grupe dhe pothuaj çdo javë mungojnë mësuese. Drejtoresha më thoshte, meqë je ti 4 orë do dalësh ti të punosh aty ku mungojnë mësueset. Disa herë e kam refuzuar por ajo më bënte presion duke më thënë, më ka thënë shefe B. . Në shtator të vitit 2024, drejtoreshë Rovenën e larguan si drejtore të kopshtit dhe ka ardhur drejtoresha e re I.K, e cila është shoqe me R.B .

<sup>1</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën Komisioneri.

<sup>2</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën LMD.

*Drejtoreshë I. ka filluar punë në datë 11.09.2024 dhe në datë 14.09.2024 më ka lëvizur nga grupi im duke më dërguar te grupi 3b. E kam fakt me sms që më ka dërguar në telefon. Deri në datën 05.10.2024 kam punuar te grupi 3b. Po të njëjtën metodë ndoqi edhe drejtoreshë I. si R. . Daljen nga grupi ma ka dhënë nëpërmjet telefonit dhe asnjëherë nuk na ka mbledhur si staf që të dëgjojmë mendimet dhe shqetësimet apo dhe problemet që në kemi.*

*Përsëri në datën 17.10.2024 më ka lëvizur nga grupi duke shkuar tek grupi 2c sepse mungonte një mësuese me raport. Këtë fakt e kam me sms në telefon. Këto verifikohen dhe nëpërmjet kamerave të kopshtit. I kam thënë drejtoreshës që duhet të flasim për lëvizjet që më bën nëpër grupe.*

*Në datën 18.10.2024 kam hyrë në zyrë duke i folur për rastin tim duke i dhënë edhe vendimin që dola në KEMP. I thashë që ka sjellë DPÇK mësuese kur unë kam dalë në KEMP dhe të nxjerrë atë nga grupi. Janë 16 mësuese të shëndetshme dhe ti më nxjerr mua të sëmurë suport në kopsht, kjo është e padrejtë dhe se unë nga grupi nuk lëviz më. Gjatë muajit tetor – dhjetor, kanë dalë mësuese të tjera të grupit ku punoj duke thënë drejtoresha që vendoseni vetë kush do dalë, duke na futur dhe në konflikt me njëra tjetrën. Unë i kam thënë që nuk dal dhe nuk kam dalë.*

*Në datën 26.10.2024 dërgon sms në grupin WhatsApp dhe thotë që njëra prej mësueseve të grupit 2d të dalë nesër në mëngjes të presë fëmijët e grupit 3a. Unë nuk ja konfirmova se duke i thënë herë pas here që nuk lëviz nga grupi. Në orën 8.20 minuta ka ardhur në grup dhe ka thënë përse nuk ma konfirmuat sms. I thashë, I. ne kemi folur bashkë dhe ta kam thënë që nuk dal nga grupi më. Duhet bashkëpunim, tha. Boll kam bashkëpunuar, unë jam e sëmurë me KEMP. Mos ma kujto më KEMP-in, më tha. Ke boll mësuese të shëndetshme në kopsht aq më tepër ke dhe mësuesen që ka sjellë DPÇK. Pastaj tha, keni bërë boll gabime ju!. E pyeta se çfarë gabimi kam bërë, pse nuk ma ke thënë? Pse se mbledh njëherë stafin dhe të vësh në dukje gabimet tona. Do jua sjell me shkrim herën tjetër më tha duke na kërcënuar e duke na bërë presion, dhe iku. Këtë shqetësim ia kam shprehur psikologes së kopshtit, e cila më tha “M. po ti ishe mirë te Kopshti nr.36, kur u sëmure” Sëmundja nuk të pyet kur të vjen, i thashë, kurse ajo me ironizime dhe bullizime.*

*Unë ndihem e shqetësuar dhe e stresuar, ndonjëherë dhe e kërcënuar, sëmundja ime ka agravuar më shumë vetëm prej stresit që mbaj nga puna. Jam nënë kryefamiljare, kam për të rritur një djalë 9 vjeç dhe mbase më përdorin duke e ditur që nuk kam mbështetje”*

Ankuesja informon gjithashtu se, ankesat tek drejtoresha e kopshtit nuk i ka bërë me shkrim por në mënyrë verbale dhe herën e fundit që kanë komunikuar i ka kërkuar që nëse e lëviz sërish nga grupi duhet t’ia komunikonte me shkrim.

Ankuesja deklaroi se, në datën 26.12.2024 është paraqitur pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Çerdheve dhe Koshteve (DPÇK), ku pa paraqitur shqetësimet e saj. Ajo është pritur nga shefja e burimeve njerëzore znj. B. H dhe znj. L.. Sipas ankuses, znj. B. ka mbajtur shënim ankesën e saj por nuk iu vendos në dispozicion ndonjë kopje ankese.

Ankuesja ka kërkuar nga Komisioneri marrjen e masave në mënyrë që ajo të ushtrojë rregullisht profesionin e saj, duke punuar në grupin e saj dhe duke mos e lëvizur si mësuese mbështetëse në grupet e tjera të kopshtit, si dhe respektimin e të drejtave të saj si mësuese me aftësi të kufizuara. Ankuesja kërkon marrjen e masave administrative për padrejtësitë që po i bëhen.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr.10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar (LMD), garanton mbrojtje nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa garanton në mënyrë të shprehur mbrojtje nga diskriminimi për shkak të *aftësisë së kufizuar*. Në nenin 1 të LMD parashikohet 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.”**

Në nenin 3/1, të LMD parashikohet se: “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim apo pasoje pengesën apo bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, me aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe me ligjet në fuqi”, ndërsa në nenin 12, “Ndalimi i diskriminimit”, pika 1, gëma “c”, të po këtij ligji, parashikohet: “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;

Bazuar në nenin 7, pika 1, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi garantohet ndaj çdo veprimi ose mosveprimi të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë, që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash.

Sipas nenit 5, pika 1, të LMD, ndalohej diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

*Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesë, pas shqyrtimit të parashtrimeve dhe dokumentacionit të depozituara nga ana e ankueses, u konstatua se ankesa kishte mangësi në lidhje me informacionin dhe dokumentacionin e nevojshëm për të vijuar më tej me shqyrtimit e saj. Me qëllim plotësimin e ankesës, me emailin e datës 14.1.2025 ankueses iu kërkuar plotësimi i saj. Ankuesja plotësoi ankesën me informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar nëpërmjet shkresës nr. 28/1 prot datë 29.1.2025.*

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të neneve 32 dhe 33, të LMD, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Me shkresën me nr.28/2 prot., datë 30.01.2025, Komisioneri ka njoftuar dhe kërkuar informacion nga Kopshti Nr. 8 “Bambi”, Tiranë dhe Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve dhe Kopshteve (DPÇK).
2. Me shkresën nr.178/2 prot, datë 11.2.2025, DPÇK, Bashkia Tirane ka kthyer përgjigje në lidhje me ankesën, duke parashtruar ndër të tjera:

Znj. M.Z me pozicion mësuese pranë Kopshtit nr.8, referuar vërtetimit për sëmundje të përgjithshme nga Instituti i Sigurimev Shoqërore, me vendimin nr.1522, datë 5.12.2022 plotëson kushtet për të përfutur të ardhura nga invaliditeti, nga data 14.12.2022 deri më datë 1.1.2024 dhe është e aftë që të punojë  $\frac{3}{4}$  e normës pedagogjike. Aktualisht znj.Z. punon 4 orë në ditë.

DPÇK në funksion të mbarëvajtjes së shërbimit cilësor në interes të fëmijëve, kryen procedurën për rekrutimin e mësuesve parashkollorë në mbështetje të parashikimeve të ligjit nr.69/2012 “*Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë*”, i ndryshuar dhe akteve nënligjore në fuqi, rekrutimi i mësuesve parashkollorë bëhet nëpërmjet portalit “*Mësues për Shqipërinë*” profili parashkollor.

Për pretendimin e znj. Z. se mësuese D.B është emëruar si mësuese suporti DPÇK, sqaron se, znj.D.B, referuar procesverbalit me nr.184 prot., datë 3.2.2023, figuron me nr.224 rendor, me pikë totale 34.8, në zbatim të portalit për vitin shkollor 2022-2023. Znj. B. është ftuar nga Komisioni dhe i është bërë i ditur pozicioni i punës si mësuese e Kopshtit Nr.8 dhe me vullnetin e saj të lirë e ka pranuar këtë pozicion pune. Znj.D.B i kanë filluar marrëdhëniet e punës dhe ato financiare më datë 8.2.2023, si dhe ka nënshkruar kontratën e saj të punës me Drejtorinë e Kopshtit nr.8. Theksojmë se, portali i përcillet zyrtarisht DPÇK nga ZVA Tiranë dhe institucioni ynë zbaton me përpikmëri procedurën e përcaktuar për emërimin e stafit mësues në kopshtet publike të Bashkisë Tiranë, me qëllim mbulimin e nevojave për burime njerëzore.

Znj.Z. është paraqitur në DPÇK për të parashtruar shqetësimet e saj. Nga ana e burimeve njerëzore, është komunikuar verbalisht me Drejtorin e Kopshtit nr.8, e cila na ka bërë me dije se për shkak të

mungesave të stafit ka lindur nevoja për suportin në lidhje me shpërndarjen e grupeve. Në vijim, referuar planeve ditore, rezulton se gjatë muajit dhjetor kanë lëvizur si suport nëpër grupe edhe mësueset e tjera (kryesisht Grupet 1 C dhe 1 D).

Duke marrë në konsideratë kushtet shëndetësore të ankueses, drejtuesja e Kopshtit po përpiqet të minimizojë sa më shumë të mundet lëvizjet e znj.Z. në grupet e tjera. Por znj.Z. do të trajtohet në mënyrë të barabartë si mësueset e tjera, duke respektuar vërtetimin për sëmundje të përgjithshme nga Instituti i Sigurimeve Shqërore dhe vendimin përkatës.

Për sa më sipër, DPÇK, çmon se ankesa e paraqitur nga znj.Z. pranë Komisionerit, sipas të cilës pretendohet diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar, është e pabazuar në ligj dhe në prova.

3. Me shkresën nr. 3/1 prot., datë 11.2.2025, ka kthyer përgjigje Kopshti Nr. 8, Tiranë, duke parashtruar ndër të tjera:

DPÇK, në cilësinë e institucionit që monitoron shërbimin në kopshte, organizon procedurën e emërimit dhe shkarkimit të drejtuesit të kopshtit dhe procedurën e rekrutimit të mësuesve parashkollorë, nëpërmjet portalit Mësues për Shqipërinë, profili parashkollor, mbështet Kopshtin nr.8 në procedurat ligjore dhe administrative duke shërbyer si hallkë lidhëse mes drejtuesit të kopshtit dhe Kryetarit të Bashkië Tiranë (punëdhënës i drejtëpërdrejtë). Në këto kushte, për përfaqësimin e Kopshtit Nr.8 në këtë proces administrativ, do të marrin pjesë drejtuesja e Kopshtit nr. 8 dhe përfaqësues të DPÇK.

Ndarja e grupeve në kopsht bëhet përpara fillimit të vitit mësimor, në një mbledhje të organizuar nga drejtuesi i kopshtit. Në mbledhjen e sipërpërmendur, Drejtuesi i Kopshtit (në atë periudhë ka qenë znj. R.B ) ka mbajtur procesverbalin datë 2.9.2024 ku është caktuar se znj. M.Z do të jetë mësuese e grupit II D. Znj Z. ka nënshkruar procesverbalin duke dhënë dakortësinë për sa më lart.

Në funksion të mirërritjes dhe zhvillimit të vëmijëve, në rastet kur ka mungesa për arsye të përligjura nga mësueset nën kopsht, për menaxhimin e brendshëm të shërbimit, drejtuesja informon mësueset për lëvizje brenda kopshtit për periudhën e mungesave të kolegëve, me qëllim shërbimin ndaj fëmijëve sipas standardeve, duke pasur në vëmendje interesin më të lartë të fëmijëve. Kjo lëvizje në të shumtën e rasteve bëhen në mënyrë verbale, duke pasur parasysh dinamikën dhe ndjeshmërinë e këtij shërbimi. Në kontratat e punës që nënshkruhen nga mësueset përcaktohet se punëmarrësi do të punojë pranë Kopshtit nr.8 në pozicionin e mësuesit, në asnjë rast nuk përcaktohet edhe grupi ku ajo do të ushtrojë funksionin.

Mësuesja e përmendur nga znj. Z. është emëruar në kopsht sipas procedurës përkatëse, si mësuese me kohë të plotë në Kopshtin nr.8. Grupi II D, ku aktualisht janë 3 mësuese, funksionon me tre mësuese për arsye se: mësueset punojnë 6 orë në ditë, znj. Z. punon vetëm 4 orë në ditë (sipas raportit të KMCAP), ndërkohë që kopshti funksionon me orar të plotë 10 orë në ditë (7:00 – 17:00). Në këto kushte, me qëllim mbulimin e orarit të plotë të shërbimit, janë caktuar 2 mësuese me kohë të plotë dhe 1 me orar të reduktuar sipas KMCAP. Znj. B. , e përmendur nga ankuesja, nuk është në mbështetje të znj.M.Z, por mësuese si gjithë të tjerat në kopsht.

Pranë Kopshtit nr.8 nuk është paraqitur ankesë me shkrim, por herë pas here gjatë mbledhjeve të bëra në kopsht znj. Z. ngritur këto pretendime. Gjatë punës sime si drejtuese kopshti (jo vetëm pranë Kopshtit nr.8) është e zakonshme lëvizja e mësueseve nga njëri grup në tjetrin për të suportuar kolegët dhe për të ofruar shërbimin sensitiv të mirërritjes dhe zhvillimit të fëmijëve.

Znj. Z. ashtu si kolegeve të tjera, i është kërkuar që në raste mungesash të koleges të suportoje grupet e tyre. Konkretisht i është kërkuar znj. Z. të suportoje mungesën e koleges në grupin II C, për një periudhë 2 ditore, gjatë të cilës kolegia e saj ka paraqitur raport paaftësie të përkohshme në punë. I është kërkuar pikërisht kësaj mësuese sepse më parë kishte qenë mësuese e këtij grupi dhe, rrjedhimisht fëmijët dhe prindërit e tyre e njihnin dhe kishin pasur kontakt të përhershëm në vitin e mëparshëm mësimor.

Gjithashtu, në një rast tjetër, të dyja mësueseve të grupit të II D, të turnit të parë (znj.M.K dhe znj.M.Z), jo vetëm ankueses, i është kërkuar të ndihmojnë në pritjen e fëmijëve të grupit tjetër, pasi mungonte mësuesja dhe turni i mëngjesit ngelej i pambuluar. Të dyja mësueset nuk kanë reaguar dhe nuk më kanë njoftuar në cilësinë e drejtueses, duke e bërë fakt të kryer mos angazhimit në këtë detyrë. Ju është tërhequr vëmendja verbalisht, të dyja mësueseve, duke specifikuar edhe një herë kujdesin ndaj shërbimit. Znj. Z. , përsa kohë është në punë, pra 4 orë në ditë, është trajtuar në të njëjtën mënyrë që janë trajtuar të gjitha mësueset e tjera.

4. Me *emailin* e datës 6.3.2025, ankueses i janë vendosur në dispozicion parashtrimet e DPÇK dhe Kopshtit Nr.8. Në vijim, ankuesja nuk depozitoi prapësime.
5. Bazuar në nenin 33, pika 8, të LMD, ku parashikohet se: *“8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar”*, për shqyrtimin e mëtejshëm të çështjes, Komisioneri zhvilloi në datën 8.4.2025 një seancë dëgjimore.

Seanca dëgjimore e datës 8.4.2025 u zhvillua me pjesëmarrjen e ankueses znj. M.Z, Kopshtit Nr.8, Bashkia Tiranë, përfaqësuar nga znj. I.K, Drejtore e Kopshtit DPÇK, Bashkia Tiranë, përfaqësuar nga znj. I.L , Drejtore e Drejtorisë Juridike, Planifikimit dhe Administrimit dhe znj. S.V , Drejtore e Drejtorisë së Burimeve Njerëzore dhe Shërbimeve Mbështetëse, sipas autorizimit nr. extra prot., datë 8.4.2025.

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

### **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 tërësinë e akteve dhe provave të administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, rezultoi e provuar se ankuesja M.Z , është e datëlindjes 24.02.1978 dhe banon në Tiranë. Ajo punon me detyrë mësuese në Kopshtin Nr.8, Bashkia Tiranë, një institucion publik i arsimit parashkollor në juridiksion të Bashkisë Tiranë. Ankuesja ka filluar punë në këtë pozicion më datë 01.3.2021 dhe marrëdhënia e punës rregullohet sipas kontratës individuale të punës me nr.3/1 prot datë 26.02.2021, të lidhur midis ankuses dhe drejtorit të Kopshtit Nr.8, Bashkia Tiranë. Bazuar në nenin 4, të kontratës individuale të punës, kontrata është lidhur me një afat të pacaktuar.

Bazuar në dokumentacionin e administruar rezulton se ankuesja ka një eksperiencë pune si mësuese në arsimin parashkollor prej rreth 26 vitesh. Referuar librezës së punës, prej vitit 2001, ankuesja ka punuar në kopshte të ndryshme publike në juridiksionin e Bashkisë Tiranë.

Në bazë të vendimit nr.1522, datë 05.12.2022, të Komisionit Mjekësor të Caktimit të Aftësisë për Punë, pranë Drejtorisë Rajonale të Sigurimeve Shoqërore Tiranë, të Institutit të Sigurimeve Shoqërore (KMCAP/DRSSH Tiranë/ISSH), që prej datës 14.12.2022, ankuesja është vlerësuar si person me aftësi të kufizuara që plotëson kushtet për të përfutur nga ligji Nr.7889, datë 14.12.1994 *“Për Statusin e Invalidit”*, i ndryshuar. Sipas vendimit të pësipërm ankuesja është vlerësuar se duhet të punojë me  $\frac{3}{4}$  e ngarkesës pedagogjike.

Sipas vërtetimit me nr.4765 prot datë 13.11.2023, të Drejtorisë Rajonale Tiranë, të Institutit të Sigurimeve Shoqërore, ankuesja ka vijuar të gëzojë statusin e personit me aftësi të kufizuara/invaliditet i pjeshëm me të njëjtat kushte edhe përgjatë periudhës 01.01.2024 – 01.01.2025.

Sipas vlerësimit më të fundit të kryer nga KMCAP/DRSSH Tiranë/ISSH, ky i fundit me vendimin nr.1066, datë 18.11.2024, ka vlerësuar se ankuesja vijon të gëzojë statusin si person me aftësi të kufizuara/invalid i pjeshëm nga data 01.01.2025 deri më 01.01.2026 dhe në bazë të këtij vlerësimi ajo duhet të punojë me  $\frac{3}{4}$  e ngarkesës pedagogjike.

Sipas deklarimeve të DPÇK, Bashkia Tiranë të bëra gjatë seancës dëgjimore, kopshti funksionon 10 orë, nga ora 7:00 deri më 17:00. Mësueset në kopsht punojnë 6 orë në ditë. Duke qenë me 6 orë rezulton që gjatë një periudhe prej 2 orësh janë të dy mësueset në grup, zakonisht kjo ndodh gjatë orarit të drekës kur ka më shumë ngarkesë. Si rregull, grupet në kopshtet kanë në përbërje të tyre 2 mësuese, por në disa raste kur numri i fëmijëve është i lartë apo kur ka punonjës nga stafi mësimor që në bazë të vlerësimeve të KMCAP duhet të punojnë me ngarkesë të reduktuar pune, mund të ndodhë që grupet të kenë në përbërje të tyre 3 mësuese. DPÇK kujdeset që të plotësojë nevojat me staf të kopshteve ndërsa organizimin e punës në kopsht e bën drejtori i kopshtit, i cili ka për detyrë të menaxhojë të gjitha turnet. Ka shumë grupe në kopshtet e Tiranës që janë me 3 mësuese.

Më datë 08.02.2023, pranë Kopshtit nr.8, Bashkia Tiranë është punësuar znj. D.B, nëpërmjet procedurave të rekrutimit në Portalin Mësues për Shqipërinë 2022-2023, e cila pas punësimit është caktuar si mësuese në të njëjtin grup me ankuesen.

Referuar kontratës individuale të punës me nr.7/1 prot., datë 08.02.2023, të nënshkruar midis znj. B. dhe Kopshtit Nr.8, kontrata e punës është lidhur për një afat të pacaktuar. Bazuar në deklaratimet e bëra gjatë seancës dëgjimore nga ana e DPÇK, Bashkia Tiranë, konfirmohet fakti se, punësimi i znj. B. është realizuar për të plotësuar nevojat me staf mësimor të Kopshtit Nr.8, për shkak se ankuesja M.Z, me vendim të KMCAP duhet të punononte jo me ngarkesë të plotë pune prej 6 orësh, por me  $\frac{3}{4}$  e ngarkesës mësimore, pra me 4 orë punë. Konfirmohet nga palët se, ankuesja dhe znj. B. kanë vijuar të punojnë në të njëjtin grup që nga momenti i punësimit të kësaj të fundit. Me punësimin e znj. B. , grupi ka funksionuar me 3 mësuese.

DPÇK, deklaroi gjatë seancës dëgjimore se mësuese D.B u punësua për shkak se ankuesja ishte vlerësuar se duhet të punonte me 4 orë në ditë dhe për këtë arsye grupi i kopshtit u bë me 3 mësuese, ndryshe nga grupet e tjera që kanë në përbërje 2 mësuese, por juridikisht mësuese D.B e punësuar nëpërmjet portalit u punësua me kohë të plotë. Ajo do të ishte pjse e grupit si gjithë mësueset e tjera, nuk do të ishte zëvendësuese por mësuese definitive.

Ankuesja pretendon se, që nga momenti që janë bërë tre mësuese në grup, drejtuesja e Kopshtit nr.8, (në atë periudhë ka znj. R.B ), i ka komunikuar verbalisht se, meqënëse ajo ishte mësuese e tretë, pasi ishte me ngarkesë të reduktuar prej 4 orësh do të dilte që të punonte në grupet e tjera sa herë që të mungonin mësueset e këtyre grupeve.

Sipas ankueses, përgjatë gjithë kësaj periudhe, deri në shtator 2024, moment në të cilin është larguar znj. R.B si drejtuese e Kopshtit Nr.8, ajo ka qenë mësuesja që largohej nga grupi i saj i punës dhe nxirrej për të punuar, pra për të suportuar/mbështetur në grupet e tjera sa herë që kishte mungesa të mësueseve në institucion, me arsyetimin se ishte mësuese e tretë pasi punonte me ngarkesë të reduktuar prej 4 orësh.

Sipas shpjegimeve të dhëna nga Kopshti nr.8, ndarja e grupeve në kopsht bëhet çdo vit përpara fillimit të vitit mësimor, në një mbledhje të organizuar nga drejtuesja e kopshtit me stafin. Për vitin shkollor 2024-2025, rezulton sipas procesverbalit të datës 02.09.2024, se drejtuesi i Kopshtit nr.8, (në këtë periudhë ka qenë drejtuese znj. R.B ), ankuesja është caktuar mësuese në grupin II D dhe sipas procesverbalit ajo ka dhënë dakortësinë e saj për këtë ndarje. Grupi II D, ku aktualisht është ankuesja është njëkohësisht grupi i vetëm në Kopshtin Nr.8 i cili ka në përbërje 3 mësuese. Referuar shpjegimeve të dhëna nga Kopshti Nr.8, rezulton se ky grup funksionon me 3 mësuese për arsye se: Mësueset punojnë 6 orë në ditë, znj.Z. punon vetëm 4 orë në ditë (sipas raportit të KMCAP), ndërkohë që kopshti funksionon me orar të plotë 10 orë në ditë ( 7.00 – 17.00). Në këto kushte me qëllim mbulimin e orarit të plotë të shërbimit janë caktuar 2 mësuese me kohë të plotë dhe 1 me orar të reduktuar sipas KMCAP dhe se, mësuese D.B, nuk është në mbështetje të ankueses, por mësuese si gjithë të tjerat

Gjatë seancës dëgjimore znj. I. K, drejtuesja aktuale e Kopshtit nr.8, konfirmoi se, menjëherë pas marrjes së detyrës në muajin shtator 2024, ankuesja i ka parashtruar shqetësimin e saj në lidhje me

faktin se drejtuesja e mëparshme e kopshtit e lëvizte vetëm atë nga grupi i saj, sa herë që kishte mungesa të mësueseve nga grupet e tjera.

Znj. K. deklaroi se, pas këtij shqetësimi të paraqitur nga ankuesja i ka komunikuar kësaj të fundit se, në kushtet kur grupi ka 3 mësuese, në momentin që do të lindë nevoja për të suportuar kopshtin për shkak të mungesave në staf, ajo do të drejtohej pikërisht tek ky grup, por që nuk do të ishte kurrësi vetëm ankuesja që do të shkonte për suport në grupet e tjera por të treja mësueset e këtij grupi, sipas një grafiku ose me rotacion.

Znj. K. deklaroi se ka qenë në dijeni të faktit që ankuesja ishte person me aftësi të kufizuara dhe sipas vendimit të KMCAP duhet të punonte me një ngarkesë ditore prej 4 orësh punë dhe për të gjatë këtij orari ankuesja ishte e barabartë me të gjitha mësueset e tjera të kopshtit. Ankueses nuk i është kërkuar që të punojë asnjë minutë më shumë nga 4 orarëshi i caktuar me vendim të KMCAP apo që të kryejë detyra të rënda fizike të cilat mund të dëmtojnë shëndetin e saj. Aty bëhet e njëjta punë. Aty ju shërbehet fëmijëve dhe në çdo klasë janë të njëjtat të drejta dhe detyra për mësueset. Drejtuesja e kopshtit theksoi se, gjatë 4 orarëshit të punës ankuesja ishte për të një mësuese plotësisht e aftë dhe e barabartë me mësueset e tjera.

Rezulton se, ankueses në datë 22.09.2024, i është kërkuar nga drejtuesja e kopshtit që të lëvizë nga grupi i saj (grupi II B) dhe të kalojë tek grupi III B për shkak se një mësuese e këtij grupi kishte dhënë dorëheqjen nga puna.

Më pas më datë 17.10.2024, ankueses i është kërkuar sërisht që të kalojë tek grupi II , për shkak të mungesës së një prej mësueseve. Në vijim të këtij komunikimi, ankuesja ka kërkuar që të diskutojë me drejtuesen në lidhje me lëvizjet në grup. Të nesërmen, në datë 18.10.2024, në një takim me drejtuesen e kopshtit, ankuesja i ka komunikuar që të mos e lëvizte pasi ajo ishte person me afësi të kufizuara sipas vendimit të KMCAP.

Pas këtyre dy rasteve, sipas deklarimeve të znj. K. , në mungesat e radhës ajo i është drejtuar dy mësueseve të tjera të grupit, mësuese D.B dhe M.K , të cilat kanë shkuar dhe kanë suportuar në grupet e tjera, sipas saj, në më shumë raste se ankuesja, megjithatë nuk u depozitua ndonjë informacion i detajuar në lidhje rastet e suportuara respektivisht nga secila prej mësueseve. Ndërkohë nga ana tjetër, ankuesja deklaroi se gjatë muajve tetor-dhjetor 2024, kanë dalë mësueset e tjera të grupit, por pasi drejtoresha kishte thënë se duhet ta vendosnin vetë se kush duhet të dilte për suport.

Hera e fundit që drejtuesja e kopshtit ka kërkuar daljen për suport ka qenë në muajin dhjetor 2024 (sipas ankueses kjo ka ndodhur më datë 26.10.2024). Drejtuesja e kopshtit i është drejtuar ankueses dhe mësuese M.K , për shkak se ishin mësueset e turnit të parë, që njëra prej tyre të dilte për suport në një tjetër grup për shkak të mungesës së stafit. Asnjë nga mësueset nuk ka konfirmuar dhe të nesërmen asnjë nga mësueset nuk ka dalë për të bërë pritjen e fëmijëve. Kur është pyetur nga drejtuesja se përse nuk kishte konfirmuar dhe nuk kishte dalë për të bërë pritjen e fëmijëve, ankuesja

i ka deklaruar se nuk duhej ti drejtohej asaj për dhënien e suportit/mbështetjes sepse ajo ishte me vendim nga KMCAP, ndërsa mësuesja tjetër nuk ka dhënë ndonjë shpjegim.

Suporti nënkupton që mësuesja duhet të realizojë pritjen e fëmijëve në orarin 07:30 deri 10:30, dhe në momentin që vjen mësuesja e këtij grupi, mësuesja që ka ofruar suportin kalon në grupin e vet. Kjo kërkesë ka qenë e njëjtë si për ankuesen ashtu edhe për mësueset e tjera.

Në datën 26.12.2024 rezulton se ankuesja është paraqitur pranë DPÇK ku ka paraqitur verbalisht shqetësimin e saj në lidhje me lëvizjet nga grupi. Burimet njerëzore të DPÇK, kanë komunikuar verbalisht me drejtoreshën e Kopshtit nr.8, e cila ka deklaruar se në vijim duke marrë në konsideratë kushtet shëndetësore të ankueses do të minimizojë sa më shumë të mundet lëvizjet e saj në grupet e tjera, por ajo do të trajtohet njësoj si mësueset e tjera duke respektuar vendimin e KMCAP.

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr.2, datë 07.01.2025, duke pretenduar se po diskriminohet në vendin e punës nga ana e Kopshtit Nr.8, Tiranë, për shkak të aftësisë së kufizuar.

Bazuar në informacionin dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, nga momenti që ankuesja është vlerësuar nga KMCAP për herë të parë si person me aftësi të kufizuara ( sipas vendimit nr.1522, datë 05.12.2022 të KMCAP Tiranë) dhe si pasojë ajo duhet të punonte me  $\frac{3}{4}$  e ngarkesës, në rastin e ankueses me 4 orë në ditë, për shkak se është mësuese dhe legjislacioni në fuqi parashikon se mësuesit punojnë me një kopëzgjatje ditore prej 6 orë në ditë, dhe deri në shtator 2024, kur është larguar drejtuesja e mëparshme e Kopshtit Nr.8, Tiranë (znj. R.B ), ankuesja rezulton që të ketë qenë e vetmja që ka lëvizur për suport/mbështetje në kopsht, sa herë që ka patur mungesa në staf. Komisioneri arrin në këtë konkluzion, pasi Kopshti Nr.8, nuk hodhi poshtë pretendimin e ankueses se gjatë kësaj periudhe ajo kishte qenë e vetmja mësuese e cila dilte për suport/mbështetje, por drejtuesja aktuale znj. K. , konfirmoi faktin se momentin e marrjes së detyrës si drejtuesja ankuesja i kishte bërë prezent shqetësimin e mbartur nga praktika e ndjekur nga drejtuesja e mëparshme e kopshtit.

Për sa i përket periudhës shtator – dhjetor 2024 dhe praktikës së ndjekur nga Kopshti Nr.8, Tiranë, në lidhje me ofrimin e suportit/mbështetjes në rast mungesash të stafit në institucion rezulton se, gjatë kësaj periudhe ankuesja nuk ka qenë e vetmja mësuese e cila ka dalë për suport dhe mbështetje. Gjatë shqyrtimit në bazë të deklarimeve të palëve rezulton se ankuesja ka ofruar suport në 2 raste, por nuk u administruan të dhëna konkrete në lidhje me suportin e ofruar nga mësueset e tjera.

Gjatë shqyrtimit rezultoi se, procesi apo mënyra se si ofrohet suport ose mbështetja në rast mungesash të stafit nuk është e formalizuar, kryhet rast pas rasti verbalisht ose nëpërmjet mjeteve të komunikimit elektronik (komunikim në *WhatsApp*)

Pavarësisht se gjatë periudhës shtator – dhjetor 2024, ankuesja nuk ka qenë e vetmja që ka ofruar suport/mbështetje duke dalë nga grupi i saj për në grupet e tjera sipas nevojës, drejtuesja e Kopshtit

Nr.8, konfirmoi se në çdo rast që do të lindje nevoja për mbështetje për shkak të mungesave në staf, ajo do t'i drejtohej njëres prej mësueseve të grupit ku punon ankuesja, për shkak se ky grup ka në përbërjen e tij 3 mësuese.

Gjatë periudhës shtator –dhjetor 2024, rezulton se, pavarësisht se nuk ka një formalizim apo një rregull mbi mënyrën se si duhet të jetë radha e ofrimit të mbështetjes/suportit nga mësueset e grupit II D, edhe pse ankuesja nuk ka qenë e vetmja që ka ofruar suport/mbështetje por të njëjtën gjë e kanë ofruar edhe 2 mësueset e tjera të të njëjtit grup, suporti/mbështetja provohet se është ofruar vetëm nga mësueset e grupit II D, ku punon ankuesja.

Bazuar në parashtrimet me shkrim të palëve, si dhe deklaratave të bëra gjatë seancës dëgjimore, rezulton i provuar fakti se grupi II D, ku ankuesja është caktuar për të punuar për vitin mësimor 2024-2025, ka në përbërjen e tij 3 mësuese, për shkak se ankuesja me vendim të KMCAP është person me aftësi të kufizuara dhe që duhet të punojë, jo me ngarkesë të plotë, por me  $\frac{3}{4}$  e ngarkesës, pra me 4 orë, me qëllim mbulimin e orarit të funksionit të kopshtit ( 10 orë në ditë) dhe ofrimin e shërbimit për fëmijët.

Në pamje të parë përzgjedhja e kopshtit se, suporti/mbështetja duhet të ofrohet nga mësueset e grupit II D, ku punon ankuesja, nuk lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me aftësinë e kufizuar të ankueses, por është një zgjedhje që bazohet në faktin se ky është grupi i vetëm i kopshtit i cili ka numrin më të madh të mësueseve, në total 3 mësuese , krahasimisht me grupet e tjera të kopshtit të cilët kanë nga 2 mësuese. Por fakti që, grupi II D ku ankuesja punon, ka në përbërje 3 mësuese për shkak se ankuesja duhet të punojë orar të reduktuar prej 4 orësh në ditë për shkak të aftësisë së kufizuar, do të thotë se, aftësia e kufizuar e ankueses është faktori thelbësor i cili bën që mësueset e këtij grupi të jenë mësueset e vetme të cilat duhet të ofrojnë suport/mbështetje për kopshtin.

Bazuar në kontratën individuale të punës, pozicioni i punës së ankueses është mësuese pranë Kopshtit nr.8. Kontrata e punës nuk përcakton se ankuesja do të ushtrojë funksionin/detyrën e saj si mësuese në një grup të caktuar të kopshtit. Megjithatë rezulton se, në fillim të çdo viti mësimor drejtuesi i kopshtit në bashkëpunim me stafin realizon ndarjen e stafit mësimor në grupe. Në këtë mënyrë, gjatë një viti mësimor, stafi mësimor ka të përcaktuar grupin përkatës ku ai do të ushtrojë funksionin e tij. Në këtë mënyrë, dalja nga grupi gjatë vitit mësimor, përbën një ndryshim të kushteve të punës, pavarësisht se detyrat që do të performohen janë të njëjta.

Komisioneri vlerëson se, ofrimi i suportit/mbështetjes nuk është një kërkesë që shkon përtej detyrimeve që burojnë nga kontrata e punës apo rregullorja e brendshme e kopshtit, apo ankueses i është kërkuar që të performojë detyra të ndryshme nga mësueset e tjera të grupit të cilat kanë ofruar suportin/mbështetjen. Çështja që shtrohet në rastin konkret është nëse, aftësia e kufizuar e ankueses, bën që grupi ku ajo punon në kopsht të identifikohet si grupi i cili në çdo rast do të duhet të ofrojë suportin/mbështetje në rast mungesash në staf?

Që nga momenti që ankuesja është vlerësuar si person me aftësi të kufizuara (viti 2022) dhe deri në shtator 2024, sipas praktikës së zbatuar nga drejtuesja e kopshtit (në atë kohë znj. R.B ), ankuesja ka qenë mësuesja vetme e grupit të saj, grup i cili kishte në përbërje 3 mësuese, si pasojë e faktit që ankuesja ishte person me aftësi të kufizuara që duhet të punonte me orar të reduktuar, e cila dilte për suport/mbështetje në rast mungesash në stafin e kopshtit.

Në muajin shtator 2024, pas ndryshimit të drejtueses së kopshtit (marrjen e drejtimit nga znj. K. ), grupi II D ku është caktuar ankuesja ka vijuar të ketë në përbërjen e tij 3 mësuese për të njëjtën arsye, faktin që ankuesja duhet të punonte me ngarkesë të reduktuar prej 4 orësh në ditë, si pasojë e aftësisë së kufizuar të vlerësuar ngë KMCAP. Ankuesja nuk ka vijuar të jetë e vetmja mësuese që të ofrojë suportin/mbështetjen, por grupi II D ku ajo punon, identifikohet si grupi mësueset e të cilit duhet të ofrojnë mbështetjen/suportin në rast mungesash.

Në rast të ndryshimeve në shpërndarjen e stafit mësimor në grupe, edhe nëse ankuesja do të ndryshojë grupin e punës, në çdo rast, me qëllim mbulimin e shërbimit gjatë kohëzgjatjes ditore të funksionimit të kopshtit dhe ofrimit të shërbimit për fëmijët, grupi ku ajo mund të caktohet do të ketë në çdo rast 3 mësuese. Në këtë mënyrë, në çdo rast, në cilindo prej grupeve të kopshtit ku ankuesja do të caktohet, ky grup për shkak të faktit se ankuesja duhet të punojë me 4 orë në ditë për shkak të aftësisë së kufizuar, do të ketë 3 mësuese, rrjedhimisht në çdo rast, grupi ku ankuesja do të punojë do të jetë grupi që do të targetohet për të ofruar suportin/mbështetjen dhe pavarësisht se përbërja e grupit mund të ndryshojë, ankuesja do të jetë gjithmonë ajo që do të jetë në grupin që do të ketë në përbërje 3 mësuese. Po nëse të gjitha grupet do të kishin qenë me dy mësues, si do të ishte menaxhuar ky proces?

Kjo praktikë ndër të tjera e bën ankuesen të ndjehet më pak e rëndësishme dhe duke qenë me aftësi të kufizuara dhe orë të reduktuara, e paraqet atë më shumë si mësuese ndihmëse se sa si mësuese me të drejta të plota si të gjitha mësueset tjera, prandaj kjo situatë ka krijuar një gjendje shqetësimi për ankuesen, të cilën ajo i'a ka bërë prezent organeve eprorë.

Komisioneri vlerëson se, nxjerrja e ankueses si e vetmja mësuese mbështetëse/suporti në rast mungesash të stafit nga momenti që ajo është vlerësuar si person me aftësi të kufizuara (2022, me vendimin e KMCAP) deri në shtator 2024 dhe më pas, praktika e ndjekur nga kopshti se mbështetja/suporti duhet të ofrohet nga grupi i përbërë nga 3 mësuese, kur përbërja në këtë rast kushtëzohet nga fakti që ankuesja duhet të punojë me orar të reduktuar (4 orë në ditë) për shkak të aftësisë së kufizuar, përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja M.Z i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe të më pak të favorshëm lidhur me lëvizjet e saj nga grupi dhe ofrimin e suportit/mbështetjes në rast të mungesave të stafit mësimor.

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

Bazuar në shkaqet e mbrojtura të përcaktuara në nenin 1, të LMD, 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 çështjen objekt shqyrtimi, ankuesja pretendon se është diskriminuar për shkak të “*aftësisë së kufizuar*”. Në lidhje me shkakun e pretenduar të diskriminimit, pala ankuese duhet të provojë në radhë të parë se shkakun i pretenduar prej saj është një shkak që gëzon mbrojtje sipas ligjit dhe në radhë të dytë duhet të provojë ekzistencën e tij.

Komisioneri konstaton se “*aftësia e kufizuar*” parashikohet shprehimisht si një shkak i mbrojtur nga neni 1, i LMD.

Në lidhje me faktin nëse ankuesja e mbart shkakun e pretenduar të diskriminimit “*aftësinë e kufizuar*”, bazuar në provat e administruara, rezulton se, që prej datës 14.12.2022, ankuesja është vlerësuar si person me aftësi të kufizuara që plotëson kushtet për të përfutur nga ligji Nr.7889, datë 14.12.1994 “*Për Statusin e Invalidit*”, i ndryshuar (vendimi nr.1522, datë 05.12.2022, i KMCAP/DRSSH Tiranë/ISSH). Ankuesja ka vijuar të gëzojë statusin e personit me aftësi të kufizuara/invaliditet i pjeshëm me të njëjtat kushte edhe përgjatë periudhës 01.01.2024 – 01.01.2025. Sipas vlerësimit më të fundit të kryer nga KMCAP/DRSSH Tiranë/ISSH, ankuesja vijon të gëzojë statusin si person me aftësi të kufizuara/invalid i pjeshëm nga data 01.01.2025 deri më 01.01.2026 (vendimi nr.1066, datë 18.11.2024, KMCAP/DRSSH Tiranë/ISSH).

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se shkakun i pretenduar i diskriminimit “*aftësia e kufizuar*” përbën një shkak të mbrojtur/të ndaluar nga diskriminimi dhe bazuar në provat e administruara provohet se ankuesja e mbart këtë shkak.

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

Shqyrtimi i pretendimeve, nëse trajtimi të padrejtë, të disfavorshëm dhe të pabarabartë të cilit i është nënshtruar ankuesja, përbën diskriminim, do të bazohet në kuadrin e mëposhtëm ligjor.

Parimi i barazisë 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, duke 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. (Vendimi nr. 18, datë 29.07.2008, Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, Vendimi nr. 4, datë 12.02.2010, Vendim nr. 31 datë 04.10.2021)

Parimi i barazisë dhe mosdiskriminimit 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*”.

Neni 17, i Kushtetutës, përcakton: “*1. Kufizime të të drejtave dhe lirive të parashikuara në këtë Kushtetutë mund të vendosen vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Kufizimi duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë. 2. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut.*”

Mbështetur në nenin 17, të Kushtetutës, Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), zë një vend të veçantë në hierarkinë e normave juridike. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë kryesisht, por jo vetëm në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”.

Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, duke sanksionuar : “*Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.*” Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh, ndërsa GJEDNJ ka interpretuar se aftësia e kufizuar<sup>3</sup>, gëzon mbrojtje nga diskriminimi në kuadër të termit “*çdo shkak tjetër*”.

Protokolli 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, shtrihet përtej të drejtave të mbrojtura shprehimisht nga KEDNJ. 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*”.

Në kuadër të procesit të integritetit në Bashkimin Evropian, Shqipëria ka detyrimin që të përafrojë legjislacionin e saj me atë të Bashkimit Evropian.

<sup>3</sup> Shiko: *Glor kundër Zvicrës*, Aplikimi Nr. 13444/04, 30.04.2009; *Guberina kundër Kroacisë*, Aplikimi Nr. 23682/13, 22.03. 2016; *J.D. dhe A. kundër Mbretërisë së Bashkuar*, Aplikimi Nr. 32949/17 dhe 34614/17.

Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit Europian, sanksionon në nenin 21 “Mosdiskriminimi” se: “1. Ndalohet çdo lloj diskriminimi për shkaqe të tilla siç janë gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike apo sociale, tiparet gjenetike, gjuha, feja apo besimi, mendimet politike apo të llojeve të tjera, përkatësia në një pakicë kombëtare, prona, lindja, aftësia e kufizuar, moshë apo orientimi seksual.” Neni 15 “E drejta për të zgjedhur profesionin dhe e drejta për punën”, pika 1, e Kartës, sanksionon se: “1. Kushdo ka të drejtë që të punojë dhe të ushtrojë një profesion që e ka zgjedhur ose pranuar lirisht.”

Mbrojtja nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës garantohet edhe nga Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”, ku ndër të tjera përfshihet mbrojtja nga diskriminimi për shkak të “aftësisë së kufizuar”.

Shqipëria ka ratifikuar një sërë aktesh ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut, të cilat në bazë të Kushtetutës, janë pjesë e sistemit ligjor shqiptar të detyrueshme për t’u zbatuar (nenin 122/1), renditet pas Kushtetutës në hierarkinë e akteve normative (neni 116/1) dhe kanë epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me to (neni 122/2).

Me ligjin nr. Nr. 108/2012 “Për Ratifikimin e Konventës së OKB-së “Për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara”<sup>4</sup>, Shqipëria ka ratifikuar Konventën e OKB-së “Për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara” (në vijim KDPAK). KDPAK përfaqëson standardin më të lartë të mbrojtjes së të drejtave të personave me aftësi të kufizuara. Qëllimi i kësaj Konvente është të promovojë, mbrojë dhe sigurojë që të gjithë personat me aftësi të kufizuar të gëzojnë plotësisht dhe në mënyrë të barabartë të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, si dhe të promovojë respektin e dinjitetin e tyre të lindur (neni1). Konventa nuk jep një përkufizim të aftësisë së kufizuar, por pranon se aftësia e kufizuar është një koncept evolues dhe se aftësia e kufizuar rezulton nga ndërveprimi ndërmjet personave me dëmtime dhe barrierave/pengesave të qëndrimit/mentalitetit dhe ambientit që pengojnë pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe efektive në shoqëri në nivel të barabartë me të tjerët (Preambula e KDPAK, gërma “e”). Rrjedhimisht në qendër të vëmendjes nuk duhet të jetë paaftësia/paaftësitë e mundshme, por kufijtë që ngre shoqëria, duke penguar gëzimin e të drejtave.

KDPAK, sanksionon të drejtën e personave me aftësi të kufizuara për punë në nenin 27, në të cilin parashikohet:

*“1. Shtetet Palë njohin të drejtën e personave me aftësi të kufizuar për të punuar, njësoj si pjesa tjetër e popullësisë; këtu përfshihet e drejta për të patur mundësinë për të fituar jetesën duke bërë punë të zgjedhur lirisht apo të pranuar në tregun e punës dhe vendin/ambientin e punës që është i hapur, përfshirës dhe i arritshëm nga personat me aftësi të kufizuar. Shtetet Palë do të mbrojnë dhe inkurajojnë realizimin e të drejtës për punë, duke përfshirë dhe personat që e fitojnë aftësinë e*

<sup>4</sup> Në vijim do t’i referohemi me shkurtesën KDPAK.

kufizuar gjatë punësimit, duke marrë hapat e duhur, përfshirë masat ligjore me qëllim që ndër të tjera:

(a) të ndalojnë diskriminimin për shkak të aftësisë së kufizuar në të gjitha çështjet lidhur me punësimin, përfshirë kushtet e pajtimit në punë, punësimit, vazhdimësisë së punësimit, ecjes në karrierë dhe ofrimin e kushteve të sigurta dhe të shëndetshme të punës;

(b) mbrojtjen e të drejtave të personave me aftësi të kufizuar, njësoj si gjithë të tjerët, duke përfshirë garantimin e mundësive të barabarta dhe pagesës të barabartë për punën me vlerë, siguri dhe kushte pune të shëndetshme të barabarta, duke përfshirë dhe mbrojtjen nga ngacmimet dhe zgjidhjen e ankesave;

(c) Për të garantuar që personat me aftësi të kufizuar të jenë në gjendje të ushtrojnë të drejtat e punës dhe të drejtat sindikaliste njësoj si gjithë të tjerët;

(d) Për të garantuar që personat me aftësi të kufizuar të kenë akses në programet e përgjithshme udhëzuese teknike dhe profesionale, në shërbimet e punësimit dhe për të garantuar trainim të vazhdueshëm dhe profesional;

(e) nxitjen e mundësive për punësim dhe karrierë për personat me aftësi të kufizuar në tregun e punës, si edhe ofrimin e asistencës për gjetjen, fitimin, mbajtjen dhe kthimin në punë;

(f) nxitjen e mundësive për vetëpunësim, aktivitet të lirë privat, zhvillimin e kooperativave dhe hapjen e një biznesi personal;

(g) punësimin e personave me aftësi të kufizuar në sektorin publik;

(h) inkurajimin e punësimit të personave me aftësi të kufizuar në sektorin privat nëpërmjet politikave dhe masave të duhura, të cilat mund të përfshijnë programe pozitive veprimi, stimuj dhe masa të tjera;”

Mosdiskriminimi është njëkohësisht, një nga parimet e KDPAK që përshkon gjithë të drejtat e parashikuara në të dhe ndërkohë një e drejtë e veçantë e sanksionuar nga neni 5 “Barazia dhe mosdiskriminimi”, I Konventës, ku shprehimisht parashikohet:

“ 1. Shtetet palë pranojnë se të gjithë personat janë të barabartë para ligjit dhe sipas ligjit dhe se kanë të drejtë pa asnjë diskriminim për mbrojtje të barabartë dhe përfitim të barabartë nga ligji.

2. Shtetet palë duhet të ndalojnë çdo lloj diskriminimi me bazë aftësinë e kufizuar dhe t’u garantojnë personave me aftësi të kufizuara mbrojtje ligjore të barabartë dhe efektive ndaj çdo lloj diskriminimi në të gjitha situatat.

3. Me qëllim që të promovohet barazia dhe të eliminohet diskriminimi, shtetet palë duhet të ndërmarrin të gjithë hapat e duhur për të siguruar që është arritur përshtatjen e arsyeshme.

4. Masat specifike të cilat janë të nevojshme për të përshpejtuar apo arritur de facto barazinë e personave me aftësi të kufizuara nuk duhet të konsiderohen diskriminim sipas termave të kësaj konvente.”

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore<sup>5</sup>, sanksionon të drejtën për punë në nenin 6.. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen

<sup>5</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

pa asnjë diskriminim bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore", i cili është organi i Kombeve të Bashkuara që mbikëqyr zbatimin e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, ka interpretuar në Komentin e Përgjithshëm Nr. 20 "*Mosdiskriminimi në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore* (neni 2, paragrafi 2, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore), se aftësia e kufizuar përfshihet në kuadër të çdo shkakut tjetër, të parashikuar në nenin 2, pika 2, e Paktit.

*Konventa Nr.111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës*<sup>6</sup> "*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 preferencë të bërë mbi bazën e racës, ngjyrës, seksit, fesë, mendimit politik, origjinës kombëtare ose origjinës sociale, që ka efektin e anulimit ose dëmtimit të barazisë së mundësive ose trajtimit në punësim ose profesion, si dhe çdo dallim, përjashtim ose preferencë tjetër që ka efektin e anulimit ose dëmtimit të barazisë së mundësive ose trajtimit në punësim ose profesion.

*Karta Sociale Europiane*<sup>7</sup> parashikon të drejtën për punë (neni 1). Në vijim, në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: "*Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si racë, ngjyrë, seks, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*". Megjithatë aftësia e kufizuar nuk është shprehimisht e përmendur si një shkak i ndaluar diskriminimi sipas Nenit E, Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS), ka interpretuar se, aftësia e kufizuar përfshihet te parashikimi "statusi tjetër"<sup>8</sup>.

Kodi i Punës, në nenin 9, sanksionon: "*1. 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. 2. Me "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. 3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive. 5. 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, .....*"

<sup>6</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

<sup>7</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, datë 24.10.2002.

<sup>8</sup> KEDS (ECSR), *European Action of the Disabled (AEH) kundër Francës*, Ankesa Nr. 81/2012, 11 shtator 2013.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëjlojta për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese).

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përligjjes së arsyeshme dhe objektive. (vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (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<sup>9</sup>.

Referuar jurisprudencës së GJEDNJ-së, *diskriminimi i drejtpërdrejtë*, edhe pse neni 14 i KEDNJ-së nuk jep një përkufizim të tij, konsiderohet si “dallim në trajtim i personave në situata të njëjta ose të ngjashme” dhe “bazuar në një karakteristikë ose “status” të dallueshëm””<sup>10</sup>

Diskriminimi i tërthortë gjithashtu nuk ka një përkufizim sipas KEDNJ. Sipas GJEDNJ-së, e diskriminimi i tërthortë dhe e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çënohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>11</sup>. (diskriminim i tërthorte). Diskriminimi i tërthortë mund të marrë formën e efekteve të dëmshme në mënyrë disproporcionale, të një politike ose mase të përgjithshme e cila, megjithëse e formuluar në terma neutralë, ka një efekt të veçantë

<sup>9</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>10</sup> Shih: *Biao kundër Danimarkës*, *Dhoma e Madhe*, datë 14.05.2016, § 89, *Carson dhe të Tjerët kundër Mbretërisë së Bashkuar*, *Dhoma e Madhe* 2010, datë 16.03.2010, prg. 61.

<sup>11</sup> Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24.10. 2019.

diskriminues mbi një grup të caktuar<sup>12</sup>. Edhe pse politika ose masa në fjalë mund të mos jetë e synuar ose e drejtuar posaçërisht ndaj një grupi të caktuar, ajo megjithatë mund të diskriminojë atë grup në një mënyrë indirekte<sup>13</sup>. Diskriminimi i tërthortë mund të lindë nga një rregull neutral<sup>14</sup>, nga një situatë *de facto*<sup>15</sup> ose nga një politikë<sup>16</sup>.

Megjithatë, që të dy format e diskriminimit rezultojnë në një diferencë në trajtim/trajtim më pak të favorshëm, në situata të krahasueshme.

Parimi i barazisë kërkon që situata të barabarta trajtohen në mënyrë të barabartë dhe situata të jo të barabarta të mënyrë të ndryshme. Dështimi për ta bërë këtë, konsiderohet diskriminim, përveç nëse ekzistojnë arsye objektive dhe të arsyeshme<sup>17</sup>.

LMD (neni 3, pika 1), e përkufizon diskriminimin 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.*

Sipas LMD, diskriminimi shfaqet në disa forma, ndër të tjera në formën e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe diskriminimit të tërthortë, të cilat përkufizohen respektivisht nga pikat 2 dhe 7, të nenit 3, të LMD, si vijon: “2. *“Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji*” dhe “7. *“Diskriminim i tërthortë” është ajo 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 3 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 bazë të nenit 6, pika 1, të LMD përcaktohet se: “1. *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.*”

---

<sup>12</sup> Shiko: Biao kundër Danimarkës [GC], 2016, § 103; D.H. dhe të tjerë kundër Republikës Çeke [GC], 2007, § 184; Sampanis dhe të tjerë kundër Greqisë, 2008, § 67.

<sup>13</sup> Shiko: Hugh Jordan kundër Mbretërisë së Bashkuar, 2001, § 154; Hoogendijk kundër Holandës (vendimi), 2005).

<sup>14</sup> Shiko: Hoogendijk kundër Holandës (vendimi), 2005)

<sup>15</sup> Shiko: Zarb Adami kundër Maltës, 2006, § 76.

<sup>16</sup> Shiko: Tapayeva dhe të tjerë kundër Rusisë, 2021, § 112.

<sup>17</sup> Raporti Shpjegues që shoqëron Protokollin 12 të KEDNJ-së, prg 15.

Ligji Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, e konkretizon nenin 18 të Kushtetutës dhe është hartuar nën frymën e tij. Gjithashtu, ky ligj është përfaruar plotësisht me standartet e Bashkimit European, konkretisht me katër Direktiva në këtë fushë<sup>18</sup>. Për këtë arsye, kuptimi dhe zbatimi i tij duhet bërë në frymën e direktivave të BE-së dhe standarteve të vendosura nga Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit European. Vendi ynë si vend anëtar i Këshillit të Europës dhe që ka ratifikuar Konventën Europiane të të Drejtave të Njeriut, duhet që të veprojë në përputhje me Konventën dhe me vendimet e Gjykatës Europiane të të Drejtave të Njeriut, si organi që mbikëqyr zbatimin e saj.

Barra e provës në çështjet e diskriminimit është objekt i një rregullimi të posaçëm. Ky rregullim i posaçëm në lidhje me barrën e provës pasqyrohet në nenin 33, pika 7/1 të LMD-së ku sanksionohet se : *“7/1. 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.”*

Një rregullim të posaçëm të barrës së provës për çështjet e diskriminimit në punësim dhe profesion e bën edhe Kodi i Punës, duke sanksionuar në nenin 9, pika 10, të tij se: *“10. Në të gjitha procedurat e ankimit, që ndiqen sipas pikës 9, të këtij neni, nëse ankuesi ose paditësi paraqet fakte nga të cilat mund të pretendohet se është diskriminuar në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa ose i padituri detyrohet të provojë se nuk është shkelur parimi i trajtimit të barabartë”,* si dhe Kodi i Procedurave Administrative, duke parashikuar në nenin 82, pika 2, si vijon : *“2. Në rastet kur pala paraqet prova mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër dhe/ose organi publik detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim, pavarësisht nga detyrimi i organit publik për të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej saj.”*

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

---

<sup>18</sup> Ligji është përfaruar plotësisht me: 1. Direktivën e Këshillit 2000/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”; 2. Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”; 3. Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”; 4. Direktivën e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

Sa më sipër, ankuesi duhet të krijojë një prezumim të diskriminimit (diskriminimi *prima facie*), barra më pas kalon tek subjekti që pretendohet se ka kryer diskriminimin, i cili duhet të tregojë se ndryshimi në trajtim nuk është diskriminues. Kjo mund të bëhet:

- Ose duke vërtetuar se nuk ka ndonjë lidhje shkakësore midis shkakut të mbrojtur dhe trajtimit të pafavorshëm apo të pabarabartë.
- Ose duke demonstruar që megjithëse ky trajtim është i lidhur me shkakun e pretenduar, ka një justifikim të arsyeshëm dhe objektiv.

Nëse subjekti që pretendohet se ka konsumuar sjelljen diskriminuese nuk është në gjendje të provojë njërin nga të dyja, atëherë do të jetë përgjegjëse për diskriminimin<sup>19</sup>.

Parimi i zhvendosjes/shpërndarjes së barrës së provës, në çështjet e diskriminimit është i ngjashëm me atë të supozimeve të marra si të vërteta deri në vërtetimin e të kundërtës - *praesumptio iuris tantum* dhe po kështu bazohet tek logjika e përdorur për vendosjen e lidhjes mes fakteve që tregojnë trajtim të mundshëm diskriminues dhe ekzistencës së këtij trajtimi në realitet. Barra e provës zhvendoset/shpërndahet dhe pala kundër të cilës është paraqitur ankesa, për të vërtetuar se nuk ka patur diskriminim, duhet të rrëzojë supozimin faktik se ka patur diskriminim.

GJEDNJ pranon si fakte ato vlerësime “të mbështetura nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave...provat mund të vijnë nga bashkekzistenca e deduksioneve/prezumimeve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme apo nga prezumime faktesh të pa kundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes i nevojshëm për arritjen e një konkluzioni të veçantë dhe lidhur me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura ngushtësisht me veçoritë e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe me të drejtat e pretenduara.”.<sup>20</sup> Pra, nëse faktet e prezantuara nga paditësi duken të besueshme dhe në përputhje me provat në dispozicion, GJEDNJ do t’i pranojë ato si të provuara, përveçse kur i padituri paraqet një shpjegim alternativ bindës. GJEDNJ shprehet se: “..... niveli i bindjes së nevojshme për arritjen e një përfundimi të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarjen e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën në rrezik.”.<sup>21</sup>

Në lidhje me barrën e provës në çështjet e diskriminimit, Gjykata Kushtetuese në vendimin nr. 16 datë 12.03.2024 (V-16/24), ndër të tjera thekson se: “.....aty ku ekzistojnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, i takon autorit të diskriminimit, në këtë rast punëdhënësit, të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të këtij parimi. Kalimi i barrës së provës nga punëmarrësi (viktima e diskriminimit) te punëdhënësi (autori i diskriminimit) lidhet me vulnerabilitetin e të

<sup>19</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf), fq.232

<sup>20</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

<sup>21</sup> GJEDNJ *Nachova dhe të tjerët v. Bullgarisë* [GC] (Nr. 43577/98 dhe 43579/98), 6.07.2005, para. 147. GJEDNJ, *Timishev v. Rusisë* (Nr.s. 55762/00 and 55974/00), 13.12.2005, para. 39, dhe GJEDNJ, *D.H.dhe të tjerët v. Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13.11.2007, para. 178.

*diskriminuarit, ndaj ai mjafton të paraqesë fakte të besueshme që prezumojnë prima facie ekzistencën e një rrethane specifike diskriminuese që ka çuar në një trajtim më pak të favorshëm ose në shkaktimin e dëmit ndaj tij. Nga ana tjetër, gjykata ka detyrën për të verifikuar nëse faktet e pretenduara ekzistojnë dhe të vlerësojë nëse provat e paraqitura nga punëdhënësi janë të mjaftueshme për të nxjerrë konkluzionin se zgjidhja e marrëdhënieve të punës nuk ka qenë për shkaqe diskriminuese. Me fjalë të tjera, kjo do të thotë se barra e provës në lidhje me shkaqet për diskriminim në marrëdhëniet e punës i përket fillimisht punëmarrësit, por nëse ky i fundit paraqet disa fakte, të cilat mbështesin në mënyrë të arsyeshme një prezumim për diskriminim, barra e provës kalon te punëdhënësi.”*

- Zbatimi i standardeve të mësipërme në çështjen objekt shqyrtimi.

Sa më sipër rezultoi se trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm i ankueses konsiston në dy momente:

*Momenti i parë*, kur ankuesja ka qenë e vetmja mësuese e kopshtit e cila caktohej për të ofruar suportin/mbështetjen në rast mungesash në staf, që përfshin periudhën nga viti 2022, kur ankuesja është vlerësuar për herë të parë si person me aftësi të kufizuara deri në shtator 2024.

Bazuar në përkufizimin që bën ligji për diskriminimin e drejtëpërdrejtë si një nga format e shfaqjes së sjelljes diskriminuese, elementët kryesorë ose kyç që duhen vërtetuar janë si më poshtë:

- pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë dhe të pafavorshme në krahasim me mënyrën se si trajtohen, janë trajtuar apo do të trajtoheshin të tjerët, në një situatë të ngjashme;
- shkaku i pretenduar i diskriminimit nga pala ankuese është një “shkak i mbrojtur” sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- dhe arsyeja për këtë është shkaku i pretenduar i diskriminimit.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja është diskriminuar për shkak të aftësisë së kufizuar, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Ankuesja i është nënështuar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm, pasi ka qenë e vetmja mësuese në kopsht dhe në grupin e saj që ka lëvizur për suport/mbështetje në kopsht, sa herë që ka patur mungesa në staf;
- Arsyeja për këtë ka qenë sepse ankuesja nuk punonte me orar të plotë prej 6 orë në ditë por 4 orë në ditë, për shkak se bazuar në vendimin e KMCAP, ankuesja ishte vlerësuar person me aftësi të kufizuara/invalid i pjesshëm

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, kjo përbën një trajtim të diferencuar dhe më pak të favorshëm, në bazë të aftësisë së kufizuar, midis personave të gjendur në një situatë të ngjashme, në rastin konkret të ankueses në raport me mësueset e tjera të kopshtit të cilat nuk janë me aftësi të kufizuara. Pra, rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të diferencuar dhe më pak të favorshëm dhe se ky trajtim ka ardhur për shkak të aftësisë së kufizuar, pra provohet lidhja shkakësore midis trajtimit dhe shkakut të diskriminimit.

*Momenti i dytë*, kur kopshti ka ndjekur praktikën se mbështetja/suporti duhet të ofrohet nga grupi i përbërë nga 3 mësuese, kur përbërja e grupit kushtëzohet nga fakti se ankuesja duhet të punojë me orar të reduktuar (4 orë në ditë) për shkak të aftësisë së kufizuar, që përfshin periudhën prej shtator 2024 deri në dhjetor 2024.

Referuar përkufizimit ligjor elementët diskriminimit e tërthortë janë si më poshtë:

- një dispozitë, kriter apo praktikë në dukje neutrale;
- do ta vinte një person ose grup personash në kushte më pak të favorshme për shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji (prek një person ose grup personash të përcaktuar nga një “shkak i mbrojtur”, në një mënyrë shumë më negative)
- në raport me një tjetër person ose grup personash (duke i krahasuar në një situatë të ngjashme)

Diskriminimi i tërthortë ndodh kur një rregull në dukje neutral e dëmton një person ose një grup për shkaqet e ndaluara/mbrojtura nga diskriminimi, sipas LMD. Pra, duhet të tregohet se një person ose grup personash është në disavantazh nga një vendim kur krahasohet me një grup krahasues.

Komisioneri vlerëson se, bazuar në faktet dhe provat e administruara, jemi në kushtet kur mund të prezumohet (*diskriminimi prima facie*) se në pamje të parë ankuesja është diskriminuar në mënyrë të tërthortë, për shkak të aftësisë së kufizuar, bazuar në konstatimet e mëposhtme:

- Pavarësisht se, ankuesja nuk ka vijuar të jetë e vetmja mësuese që duhet të ofrojë suport/mbështetje, grupi II D ku ajo punon, identifikohet si grupi, mësueset e të cilit duhet të ofrojnë mbështetjen/suportin në rast mungesash, për shkak se ka në përbërje 3 mësuese. Rezultoi e provuar se, grupi II D ku është caktuar ankuesja, ka në përbërjen e tij 3 mësuese për faktin se ankuesja duhet të punonte me ngarkesë të reduktuar prej 4 orësh në ditë, si pasojë e aftësisë së kufizuar të vlerësuar nga KMCAP
- Edhe nëse ankuesja do të ndryshojë grupin e punës, në çdo rast, grupi ku ajo mund të caktohet do të ketë 3 mësuese. Në këtë mënyrë, në cilindo prej grupeve të kopshtit ku ankuesja do të caktohet, ky grup për shkak të faktit se ankuesja duhet të punojë me 4 orë në ditë për shkak të aftësisë së kufizuar, do të ketë 3 mësuese, rrjedhimisht në çdo rast, grupi ku ankuesja do të punojë do të jetë grupi që do të targetohet për të ofruar suportin/mbështetjen dhe pavarësisht se përbërja e grupit mund të ndryshojë, ankuesja do të jetë gjithmonë ajo që do të jetë në grupin që do të ketë në përbërje 3 mësuese, si pasojë e vendimit të KMCAP, pra për shkak të aftësisë së kufizuar.

- Në kushtet kur praktika e ndjekur konsiston në faktin se suporti/mbështetja do të ofrohet grupi me 3 mësuese, ankuesja do të jetë gjithmonë, ajo që do të jetë më shumë e ekspozuar për të dalë nga grupi dhe për të ofruar mbështetjen/suportin, krahasimisht me të gjitha mësueset e tjera të kopshtit, përfshi edhe mësueset me të cilat është aktualisht në grup, në rast se në vijim ankuesja mund të caktohet në grup me mësuese të tjera.

Sa më sipër, Komisioneri konstaton se, pavarësisht se në pamje të parë targetimi i grupit që duhet të ofrojë suport/mbështetje duket neutral dhe i bazuar në një kriter objektiv, sikundër është numri më i lartë i mësueseve krahasimisht me grupet e tjera që kanë në përbërje 2 mësuese, kjo praktikë do të ketë gjithmonë një efekt më negativ mbi ankuesen, e cila për shkak të aftësisë së kufizuar do të jetë në një grup me 3 mësuese. Edhe pse praktika e ndjekur nuk synon ose i drejtohet posaçërisht ankueses si person me aftësi të kufizuara, ajo e vendos ankuesen në kushte më pak të favorshme krahasimisht me mësueset e tjera që nuk janë me aftësi të kufizuara, në një mënyrë indirekte.

Trajtimi i diferencuar/trajtimi më pak i favorshëm, jo në çdo rast përbën diskriminim. Trajtimi i diferencuar/trajtimi më pak i favorshëm, është diskriminues nëse ai nuk bazohet në një 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.

Bazuar në barrën e provës për çështjet e diskriminimit, i takon Kopshtit Nr.8, të provojë, që trajtimi i padrejtë dhe më pak i favorshëm të cilit i është nënshtruar ankuesja, ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, pra, ndjek një qëllim legjitim dhe ekziston një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet.

Bazuar në nenin 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 përputhje 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 shkaktojnë padrejtësinë minimale për individin dhe me masa sa më pak të dëmshme për të. Kjo nënkupton elementin e dytë 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 mjeti e qëllimi të qëndrojnë në përpjestim të arsyeshëm.”*

Gjatë shqyrtimit të ankesës, Kopshti Nr.8, parashtroi se, lëvizjet brenda kopshtit për periudhën e mungesave të stafit bëhen në funksion të menaxhimit të brendshëm të shërbimit përgjatë gjithë kohës së funksionimit të kopshtit, me qëllim që të garantohet mirëritja dhe zhvillimi i fëmijëve, duke pasur në vëmendje interesin më të lartë të fëmijëve.

Komisioneri vlerëson se, qëllimi i synuar nga ana e kopshtit nëpërmjet lëvizjeve brenda kopshtit gjatë mungesave të stafit, përbën një qëllim të ligjshëm.

Në bazë të kontratës individuale të punës, ankuesja, e punësuar në pozicionin mësuese pranë Kopshtit nr.8, i ushtron detyrat e saj nën drejtimin e drejtorit të Kopshtit dhe se pozicioni i punës nuk është i lidhur me një grup të caktuar brenda kopshtit. Gjithashtu, në bazë të rregullores së brendshme të kopshtit, mësueset kanë për detyrë që të japin ndihmesën e tyre për mbarëvajtjen e institucionit. E njëjta gjë vlen edhe për mësueset e tjera të kopshtit.

Ankuesja sikurse mësueset e tjera ka një kontratë pune me kohë të plotë dhe me afat të pacaktuar. Por ndryshe nga mësueset e tjera, për shkak të aftësisë së kufizuar, KMCAP ka vlerësuar se ajo duhet të punojë me ngarkesë të reduktuar, me 4 orë në ditë dhe jo 6 orë. Ky është ndryshimi i vetëm midis ankuses dhe mësueseve të tjera.

Kopshti nr.8, nuk paraqiti asnjë shpjegim apo arsye se përse ankuesja ka qenë e vetmja mësuese e grupit dhe e kopshtit, e cila gjatë periudhës 2022 deri në shtator 2024, ka dalë nga grupi ku ka qenë e caktuar në fillim të vitit mësimor për të ofruar mbështetje/suport në rast të mungesave të stafit në kopsht, në kushtet kur kopshti ka gjithsej 17 mësuese.

Për të mbuluar 2 orët, të cilat janë reduktuar nga orari i plotë i punës së ankuses si pasojë e vlerësimit të KMCAP, rezultoi e provuar se DPÇK ka punësuar mësuesen D.B dhe se grupi ku ankuesja ka punuar, punon aktualisht ose mund të caktohet në vijim, ka patur, ka dhe do të ketë 3 mësuese, për shkak se ankuesja duhet të punojë 4 orë në ditë, me orar të reduktuar, bazuar në vlerësimin e KMCAP. Komisioneri vlerëson se, është në diskrecionin e DPÇK që të vendosë në lidhje me modalitetet e punësimit të punonjësve. Megjithatë, mbulimi i nevojave të punonjësve me aftësi të kufizuar, në rastin konkret mbulimi i orëve që mbeten të pambuluara si pasojë e reduktimit të orëve të punës së ankuses, bazuar në vlerësimin e KMCAP, nuk duhet që të rëndojnë apo të dëmtojnë kushtet e punës së punonjësit me aftësi të kufizuar.

Rezulton se, ankuesja ka qenë fillimisht e vetmja mësuese e cila ka lëvizur nga grupi, më pas, sipas praktikës së ndjekur nga kopshti, grupi ku punon mësuesja ka qenë grupi, mësueset e të cilit duhet të ofrojnë suportin/ mbështetjen, dhe në çdo rast edhe nëse ankuesja ndryshon grupin, grupi ku ajo do të punojë sipas praktikës që ndiqet do të jetë gjithmonë grupi ku drejtuesja do të drejtohet për të kryer lëvizjet. Në të gjitha këto raste, kjo ka si shkak faktin se ankuesja punon me 4 orë në ditë, për shkak të aftësisë së kufizuar.

Rezultoi se, lëvizjet nuk realizohen bazuar në ndonjë procedurë apo rregull të paracaktuar por bëhen rast pas rasti. Bazuar në deklaratimet e palëve, rezultoi se procedura e ndjekur nuk është efektive, pasi në rastin e lëvizjeve brenda kopshtit të kërkuar nga drejtuesja e kopshtit në dhjetor 2024, pritja e fëmijëve në mëngjes nuk ishte realizuar.

Përveç faktit se ankuesja punon 4 orë në ditë bazuar në vlerësimin e nevojave të saj si person me aftësi të kufizuar nga ana e KMCAP, ankuesja është në të njëjtat kushte me 17 mësueset e tjera të kopshtit, por megjithatë ajo fillimisht ka qenë e vetmja mësuese e cila ka lëvizur nga grupi dhe më pas në bazë të praktikës së kopshtit ajo është mësuesja e cila gjithmonë do të jetë e ekspozuar disproporcionalisht krahasimisht me mësueset e tjera për të lëvizur nga grupi.

Komisioneri vlerëson se, pavarësisht se lëvizjet brenda kopshtit për të garantuar menaxhimin e brendshëm të shërbimit përgjatë gjithë kohës së funksionimit të kopshtit, janë të nevojshme me qëllim që të garantohet mirërritja dhe zhvillimi i fëmijëve, duke pasur në vëmendje interesin më të lartë të fëmijëve, praktika e ndjekur nuk është e përshtatshme, pasi për një periudhë ka ngarkuar vetëm ankuesen me këtë detyrë, ndërsa në vijim sipas praktikës së ndjekur, ankuesja në çdo rast është personi i cili është më shumë i ekspozuar. Në këto kushte, Komisioneri vlerëson se nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme e proporcionalitetit ndërmjet masës/mjetit të përdorur, dhe qëllimit të synuar.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se, trajtimi ndryshe dhe më pak i favorshëm ndaj të cilit është ekspozuar ankuesja, për shkak të aftësisë së kufizuar, nuk ka një justifikativ objektiv dhe të arsyeshëm. Për rrjedhojë Komisioneri arrin në përfundimin se ankuesja M.Z është diskriminuar për shkak të aftësisë së kufizuar nga ana e Kopshtit Nr.8, Tiranë, si gjatë periudhës 2022-shtator 2024, kur ajo ka qenë e vetmja mësuese e cila ka lëvizur nga grupi për të ofruar mbështetje suport në rast të mungesave në staf, ashtu edhe kur kopshti ka ndjekur praktikën se mbështetja/suporti duhet të ofrohet nga grupi i përbërë nga 3 mësuese, kur përbërja e grupit kushtëzohet nga fakti se ankuesja duhet të punojë me orar të reduktuar (4 orë në ditë) për shkak të aftësisë së kufizuar, që përfshin periudhën prej shtator 2024 e në vijim.

Ankuesja M.Z, ka kërkuar që Komisioneri marrjen e masave në mënyrë që ajo të ushtrojë rregullisht profesionin e saj duke mos e lëvizur si mësuese mbështetëse në grupet e tjera të kopshtit.

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 paracaktuar 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 viktimat 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.

Komisioneri vlerëson se, masa e duhur për rregullimin e situatës diskriminuese, duhet të jetë ndalimi i zbatimit të praktikës për ofrimin e mbështetjes/suportit vetëm nga grupi i cili ka në përbërje 3 mësuese për shkak të nevojës për të mbuluar 2 orët të cilat mbeten zbuluar si pasojë e orarit të redukuar të ankueses, si mësuese me aftësi të kufizuara bazuar në vlerësimin e KMCAP. Në vijim, praktika që duhet të ndiqet në lidhje me lëvizjet brenda kopshtit si pasojë e mungesave në staf, nuk duhet të vendosë në kushte pune më pak të favorshme punonjësit për shkak të aftësisë së kufizuar.

Komisioneri rekomandon DPÇK, që në ushtrim të detyrave të saj për të koordinuar, monitoruar dhe vlerësuar shërbimin në kopshte dhe veprimtarinë e drejtuesit të kopshtit dhe duke mbajtur në konsideratë se, edhe në kopshtet e tjera, ku eventualisht mund të ketë grupe në përbërjen e të cilëve të ketë mësues me aftësi të kufizuara në të njëjtat kushte me ankuesen, të monitorojë nëse ndiqen praktikatat e ngjashme në lidhje me lëvizjet në kopsht dhe të marrë masa që këto praktika të ndalohen, me qëllim parandalimin e situatave diskriminuese.

### **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 ankueses M.Z , për shkak të *aftësisë së kufizuar*, në të drejtën për punësim, nga ana e Kopshtit Nr.8, Tiranë.
2. Në referim të pikës 1, Kopshti Nr.8, Tiranë, të marrë masa për:
  - 2.1 Ndalimin e praktikës për ofrimin e mbështetjes/suportit vetëm nga grupi i cili ka në përbërje 3 mësuese për shkak të nevojës për të mbuluar 2 orët të cilat mbeten zbuluar si pasojë e orarit të redukuar të ankueses, si mësuese me aftësi të kufizuara bazuar në vlerësimin e KMCAP.
  - 2.2 Praktika që duhet të ndiqet në lidhje me lëvizjet brenda kopshtit si pasojë e mungesave në staf, nuk duhet të vendosë në kushte pune më pak të favorshme punonjësit për shkak të aftësisë së kufizuar.
3. Komisioneri rekomandon Drejtorinë e Përgjithshme të Çerdheve dhe Kopshteve, Bashkia Tiranë, që të monitorojë kopshtet publike në juridiksionin e saj, nëse ndiqen praktika të

ngjashme në lidhje me lëvizjet në kopsht dhe të marrë masa që këto praktika të ndalohen, me qëllim parandalimin e situatave diskriminuese.

4. Bazuar në nenin 33 pika 11, të ligjit “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, Kopshti Nr.8 dhe Drejtoria e Përgjithshme e Çerdheve dhe Kopshteve, Bashkia Tiranë, brenda 30 (tridhjetë) ditëve të njoftojnë Komisionerin, lidhur me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij vendimi.
5. Në referim të nenit 33, pika 11, të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010, “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, moszbatimi i këtij vendimi sjell si pasojë ndëshkimin me gjobë, sipas parashikimeve të pikës 13, të po këtij neni.
6. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Aftësia e kufizuar

Fusha: Punësim

Lloji i vendimit: Diskriminim