



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 715/1 Prot.

Tiranë, më 15.04.2026

V E N D I M

Nr. 87, Datë 15.01.2026

Bazuar në ligjin 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi është regjistruar ankesa nr. 142, datë 18.06.2025¹, e paraqitur nga z. E.K kundër Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a², me pretendimin për diskriminimin për shkak të “gjendjes shëndetësore³”.

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi⁴,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në formularin e ankesës dhe me email-in datë 30.06.2025, subjekti ankues, në mes të tjerash informon se: “Jam punonjës i Intesa Sanpaolo Bank Albania prej datës 20.04.2017. Në datë 14.09.2022, jam shpallur fitues i një konkursi për talentet (International Talent Program) i organizuar nga grupi Intesa Sanpaolo. Sipas kushteve të programit, do të vazhdoja të isha staf i Intesa Sanpaolo Bank Albania, por për 3 vite, duke filluar nga data 01.03.2023, do të punoja për llogari të grupit Intesa Sanpaolo, në struktura të grupit jashtë vendit.

Në Dhjetor 2022 kam filluar të ndjej disa probleme shëndetësore. Për shkak të këtyre problemeve, kam rënë dakord me strukturat përkatëse të grupit Intesa Sanpaolo për të shtyrë pjesëmarrjen në

¹ Ankesa është plotësuar me informacionin dhe dokumentacionin e dërguar me e-mail-in datë 30.06.2025.

² NUIS J8xxxxx6P, në vijim do i referohemi si: Banka.

³ Referuar Raportit Mjekësor datë 23.05.2025, nga Poliklinika “LifePlus”, z. E.K, që nga periudha prill 2023, është diagnostikuar me: Spondilit Ankilozant (HLA-B27 neg).

⁴ Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

Programin e Talenteve. Pas dy shtyrjeve zyrtare (njoftime në datat 02.03.2023 dhe 17.10.2023). Në komunikimin e Marsit 2023 kam kërkuar nga strukturat e grupit ISP që të vinin në dijeni ISP Albania për shtyrjen e pjesëmarrjes time në program për shkak të gjendjes shëndetësore. Gjithashtu, strukturat e ISP Albania janë informuar më tej mbi gjendjen time shëndetësore në një komunikim të Janarit 2024 me kompaninë Further, që mbulon sigurimin shëndetësor të stafit për sëmundjet e rënda dhe të kushtueshme. Në Mars 2024, kam rënë përfundimisht dakord të anuloj pjesëmarrjen në program për shkak të gjendjes shëndetësore.

Në datën 25.03.2024 kam njoftuar me email strukturat e grupit ISP dhe drejtuesen e Burimeve Njerëzore të Intesa Sanpaolo Bank Albania për vendimin tim për të qëndruar në bankën Intesa Sanpaolo Bank Albania. Po atë javë kam njoftuar verbalisht drejtuesin e strukturës ku punoj (G.V. - Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit) për vendimin tim për të qëndruar në bankë. Në takimin e zhvilluar kam kërkuar të drejta dhe shanse të barabarta me të gjithë anëtarët e stafit, ku përfshihet edhe dhënia e mundësive të barabarta për rritje në karrierë. Drejtori i Departamentit më siguroi që do të merresha në konsideratë dhe do të kisha trajtim të barabartë me të gjithë stafin. Gjatë takimit, Drejtori i Departamentit më kërkoi të trajnoja një kolege më të re, për detyrat e mia që të shërbente si zëvendësuese e përkohshme (back-up) në rast se unë do të mungoja në punë për arsye shëndetësore. Prej atij momenti ka patur një sërë treguesish të qartë të trajtimit diskriminues ndaj meje.

1. Refuzimi i shanseve të barabarta për rritje në karrierë dhe dhënia e këtyre shanseve kolegëve të tjerë me shumë më pak eksperiencë.

Në fund të muajit Nëntor 2024 jam vënë në dijeni në mënyrë rastësore dhe jozyrtare për dorëheqjen nga puna të një kolegeje e cila mbante titullin Senior Financial Reporting Specialist. Kjo përbënte një mundësi shumë të mirë për mua për 2 arsye:

- Mund të merrja zyrtarisht titullin Senior Specialist. Sipas përkufizimit të procedurës së bankës për “Politikat mbi Burimet Njerëzore”.*

Pavarësisht se unë i plotësoj të gjitha kriteret më sipër, nuk ka patur asnjëherë një iniciativë nga banka, që të më jepet ky titull apo transparencë për hapat që duhen ndjekur.

- Unë jam pjesë e njësisë së Raportimit Financiar (brenda Departamentit të Kontabilitetit) prej Janarit 2020. Gjatë gjithë kësaj kohe, rreth 95% e punës time është lidhur me raportimet sipas Standardeve Kombëtare të Kontabilitetit (LGAAP). Njësia jonë mbulon si standardet kombëtare, edhe Standardet Ndërkombëtare të Raportimit Financiar (IFRS). Duke qenë se në lidhje me Standardet Kombëtare, zhvillimi im profesional është ezauruar, dhe së shpejti këto standarde raportimi do të braktisen, ishte rruga më logjike që të vazhdoja me Standardet Ndërkombëtare, të cilat përbënin pjesën më të madhe të detyrave të koleges në largim.*

Mungesa e njoftimit zyrtar për këtë pozicion të lirë pune përbën shkelje të procedurës së bankës për “Politikat mbi Burimet Njerëzore”. Për pozicionet vakante të punës, herë pas here vijmë njoftime me email nga Departamenti i Burimeve Njerëzore. Bashkëngjitur kësaj ankese mund të gjeni disa shembuj njoftimesh të tilla nga viti 2024 dhe një nga viti 2025. Në rastin e pozicionit

vakant të krijuar në Nëntor 2024, nuk ka patur asnjë njoftim zyrtar edhe pse pozicioni është plotësuar me burime të brendshme.

Javën e parë të Dhjetorit 2024, kam zhvilluar një takim me Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit ku kam kërkuar të marr pozicionin që do lirohej së shpejti (Senior Financial Reporting Specialist) me detyrat përkatëse (duke përfshirë standardet IFRS, raportimet në grup, bilancin kontabël dhe pasqyrat financiare). Por, Drejtori i Departamentit e refuzoi kërkesën time. Arsyeja e vetme që shtroi ishte gjendja ime shëndetësore. Sipas tij, për shkak të problemeve shëndetësore, unë mund të kisha nevojë për periudha të gjata kurimi jashtë vendit, të cilat do të pengonin procesin e punës. Unë u mundova të argumentoj se gjendja ime shëndetësore nuk ishte bërë asnjëherë pengesë për kryerjen normale të proceseve të punës, pavarësisht se në atë pikë kishin kaluar dy vjet nga fillimi i shqetësimeve. Lidhur me kurimin jashtë vendit, pavarësisht se ka ekzistuar si opsion, nuk kam patur asnjë plan konkret, pas refuzimit të mbështetjes nga kompania e sigurimit.

Performanca dhe eksperiencia ime në punë nuk u morën parasysh aspak në vendimin për të refuzuar promovimin, në kundërshtim me procedurat e bankës. Në fakt performanca ime gjatë gjithë periudhës së punësimit ka qenë në nivele shumë të larta, dhe kjo ka qenë edhe më e dukshme gjatë vitit 2024, ku kam arritur të zgjidh probleme kritike për bankën duke treguar iniciativë, besim dhe vendosmëri.

Për më tepër, në kundërshtim të hapur me procedurat e vetë bankës për Burimet Njerëzore, Drejtori i Departamentit, nuk mori në konsideratë detyrimin e krijimit të mundësive të barabarta nëpërmjet sigurimit të kushteve lehtësuese të punës.

Në fakt, në atë rast ai nuk duhet të krijonte asnjë kusht të ri lehtësues. Banka e ofron kryerjen e punës nga shtëpia për një pjesë të madhe të punonjësve (kryesisht administrata). Prej momentit të përkeqësimit të gjendjes sime shëndetësore, unë kam punuar kryesisht nga shtëpia. Eficenca ime gjatë punës nga shtëpia ka qenë e njëjtë, dhe ndoshta edhe më e lartë se në punën nga zyra. Gjithashtu, kam qenë prezent në zyrë çdo herë që ka qenë e nevojshme për mbledhje me prezencë fizike apo bashkëpunim me stafin.

Sa i përket çështjes së zëvendësimit të përkohshëm në rast mungese, kjo është e nevojshme për çdo pozicion pune, pasi çdo punonjës është i rrezikuar në njëfarë mase nga probleme të mundshme që do sillnin pengesa në procesin e punës. Zëvendësimi i përkohshëm në pozicionin që unë kërkoja do ishte edhe më i lehtë se sa në pozicionin aktual. Kjo për arsye se pjesë e planit të zëvendësimit do ishte një kolege me më shumë eksperiencë se unë, e cila i ka kryer ato procese pune si pjesë e punës së përditshme, dhe jo thjesht si back-up. Duke qenë se risku i supozuar nga Drejtori i Departamentit për shkak të gjendjes sime shëndetësore konsiderohej maksimal për pozicionin e kërkuar, por i papërfillshëm për pozicionin aktual, argumenti nuk ka baza të qëndrueshme.

Pavarësisht çdo argumenti, Drejtori i Departamentit e refuzoi tërësisht kërkesën time. Në fakt Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit e kishte bërë zgjedhjen e tij më herët, pa kaluar hapat e

rekrutimit të brendshëm që kërkohen nga procedurat e bankës. Detyrat e pozicionit Senior Specialist që unë kërkova, iu dhanë një kolegeje të re (A.L.) me shumë më pak eksperiencë se unë në Njësinë e Raportimit Financiar, të cilën unë e kam trajnuar vetë që në periudhën e praktikës mësimore që ka kryer në bankë në vitin 2022.

Pavarësisht se koleges A.L, nuk i është dhënë titulli Senior Financial Reporting Specialist, (pasi nuk i përmbush kushtet, dhe ka filluar punë në njësinë e raportimeve vetëm në Tetor 2024), është lehtësisht e faktueshme që ajo e ka marrë de facto këtë pozicion. Për këtë mund të paraqes dy fakte;

- Pas komunikimit të dorëheqjes së ish-koleges V.Gj. nga pozicioni Senior Specialist dhe konfirmimit të datës së largimit (20.01.2025), ajo i ka dërguar listën e detyrave të saj, Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit në datën 25.11.2024. Pas pak minutash Drejtori i Departamentit ia ka dërguar listën e detyrave Drejtueses së skuadrës (Team Leader) të Njësisë së Raportimeve, pa përmendur asnjë instruksion në email. Kuptohet që instruksionet për ndarjen e detyrave janë dhënë me mjete të tjera komunikimi, sidomos kur merret parasysh shpejtësia e veprimeve. Vetëm 30 minuta më pas, Drejtuesja e skuadrës i ka kthyer listën e detyrave së bashku me ndarjen sipas personave. Sipas kësaj ndarje shumica e detyrave do i kalonte koleges A.L dhe eventualisht do përfshihej kolegja S.H (me shumë më pak eksperiencë se unë, vetëm 8 muaj në Departament).
- Gjatë vitit 2025 ka një sërë komunikimesh zyrtare që faktojnë kryerjen e këtyre detyrave nga kolegja A.L. Sa i përket njërit prej proceseve (pasqyrat financiare të fundvitit) që në listën fillestare nuk është përcaktuar, edhe ky, i është caktuar koleges A.L. Pavarësisht se në komunikimet për këtë proces, nuk jam përfshirë, zotëroj disa komunikime të mëvonshme që faktojnë këtë përfundim. Për më tepër, mund të kërkohet informacion nga auditorët e jashtëm të bankës (Ernst & Young Albania), të cilët kanë të gjitha korrespondencat.

Është e qartë se zgjedhja e Drejtorit të Departamentit është bazuar tërësisht te paragjykimi ndaj gjendjes sime shëndetësore. Eksperienca dhe kompetencat e mia nuk janë marrë parasysh në asnjë moment. Koleget që janë përzgjedhur, kanë avantazhin e moshës dhe gjendjes shëndetësore optimale, dhe përbëjnë burime njerëzore që mund të shfrytëzohen në maksimumin e mundshëm - edhe tej limiteve njerëzore - gjë që ka ndodhur edhe me mua në fillimet e karrierës sime në ISP Albania.

- Gjithashtu jam vënë në dijeni nga Drejtuesja e Skuadrës së Raportimit Financiar N.V, për një tjetër episod më të hershëm të qëndrimit diskriminues të Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit ndaj meje. Në një moment në Gusht/Shtator 2024 ajo i ka propozuar Drejtorit të Departamentit që unë të angazhohesha (në bashkëpunim me struktura të tjera të bankës) në zgjidhjen e disa problemeve të sistemit qendror informatik të bankës, të cilat unë i njihja mirë. Edhe në atë rast Drejtori i Departamentit ka refuzuar përfshirjen time dhe sërish arsyetimi që ka përdorur ka qenë gjendja ime shëndetësore.

2. Minimizimi i rolit tim duke përdorur praktika të padrejta dhe jo-transparente.

Gjatë periudhës kur ende prisja përmirësimin e gjendjes shëndetësore për të filluar punën në Programin e Talenteve, kam trajnuar dy kolege për disa prej proceseve të mia të punës (L.K për raportimet periodike në Bankën e Shqipërisë (SRU), paketën për Ndërhyrjen e Jashtëzakonshme (Resolution), paketën për Rimëkëmbjen (Recovery) dhe IFRS 16; kolegen A.L për raportimin në Agjencinë e Sigurimit të Depozitave dhe Pronat e Riposadura (Repossessed Assets)).

Kolegia L.K ka njoftuar dorëheqjen në Janar 2024. Në datë 27.02.2024 është vendosur që unë do të vazhdoja me të gjitha detyrat e mia ekzistuese, me plan për të trajnuar në të ardhmen kolegen A.L, mbi proceset që kisha trajnuar kolegen L.K. Në momentin e njoftimit për qëndrimin në ISP Albania (Mars 2024), i kam kërkuar Drejtorit të Departamentit të angazhohem 100% me detyrat e mia. Ai e pranoi këtë, por më kërkoi që ta trajnoj kolegen më të re A.L, si back-up për detyrat e mia aktuale në rast mungese në punë. (Bëhet fjalë për të njëjtën kolege të cilës iu dhanë detyrat e pozicionit Senior Specialist që mua mu refuzua). Në fakt ajo që ka ndodhur çdo muaj pas Marsit 2024, është se kjo kolege, (me insistimin e Drejtorit të Departamentit) është përfshirë te çdo limiti në detyrat e mia, edhe pse unë kam qenë prezent në punë (kryesisht duke punuar nga shtëpia). Kjo është një praktikë që është ndjekur vetëm ndaj meje. Në asnjë moment nuk kam kërkuar (zyrtarisht ose jozyrtarisht) që volumi im i punës të reduktohet. Sidoqoftë, angazhimi im është bërë i nevojshëm për të mbikëqyrur çdo proces pune që kryhej nga kjo kolege dhe për çdo problem që paraqiste një nivel më të lartë vështirësie se proceset rutinë të punës. (Në këtë ankesë kam bashkëngjitur email-e që faktojnë kryerjen e detyrave të mia nga kolegia A.L, për 3 muajt e fundit të 2024).

Në datë 27.11.2024, Drejtori i Departamentit me ka njoftuar me email se prej atij muaji, procesi i provigjonimit të kredive sipas Standardeve Kombëtare nuk do të ishte më detyra ime, por do ti kalonte koleges më të re A.L. Kjo nuk ka qenë aspak coincidence, pasi ka ardhur vetëm dy ditë pas përzgjedhjes së koleges A.L, si zëvendësuese e ish-koleges V.Gj, që mbulonte pozicionin Senior Financial Reporting Specialist.

Në datë 26.05.2023, jemi vënë në dijeni nga Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit për implementimin në të ardhmen të Standardeve Ndërkombëtare të Raportimit Financiar (IFRS) për Bankën e Shqipërisë (paketa Finrep). Raportimi sipas standardeve Kombëtare të Kontabilitetit do të braktiset së shpejti. Paketa e raportimit SRU (Standardi i Raportimit i Unifikuar) e bazuar në Standardet Kombëtare të Kontabilitetit, si dhe raporte të tjera të bazuara në të, përbëjnë rreth 70% të detyrave të mia. Duke patur parasysh këtë fakt, në momentin që kam vendosur të qëndroj në ISP Albania, i kam kërkuar Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit të përfshihem në këtë projekt. Por, ai ka refuzuar të më përfshijë duke mos më dhënë asnjë shpjegim, edhe pse unë jam personi që preket më shumë se kushdo nga ndryshimi i standartin të raportimit. Duke ndjekur rrjedhën logjike, me ndryshimin e standardit të raportimit në Bankën e Shqipërisë dhe refuzimin për të më përfshirë në proceset e kërkuara, unë do të mbetem pa detyra të mjaftueshme për të justifikuar një vend pune.

Një trend shqetësues në rritje është lënia jashtë komunikimeve zyrtare për çështje të punës që lidhen drejtpërdrejt me detyrat e mia. Për disa çështje jam vënë në dijeni në mënyra rrethanore, shpesh

shumë më vonë se sa momenti i kryerjes së proceseve të punës dhe asnjëherë nga Drejtori i Departamentit, i cili ka për detyrë të më përfshijë në çdo komunikim që lidhet me detyrat e mia.

3. Mungesa e trajnimit dhe planit për zhvillimin e karrierës.

Dy elementë shumë të dëmshëm për karrierën time janë, mungesa e theksuar e trajnimit dhe mungesa e planit (formal apo informal) për zhvillimin e karrierës. Sipas procedurës së bankës për “Politikat mbi Burimet Njerëzore”.

Shmangia e këtyre detyrimeve procedurale pas vendimit për të qëndruar në ISP Albania (Mars 2024) ka qenë shumë e evidente. E shpreh këtë duke krahasuar nevojat për zhvillimin e karrierës sime me hapat që janë ndjekur ose janë anashkaluar nga drejtuesit. Pas vendimit për të qëndruar, ka qenë e nevojshme të ndiqej një plan konkret për zhvillimin e karrierës sime, pasi që prej Shtatorit 2022, zhvillimi i karrierës sime ishte pezulluar. Gjithashtu, është fakt që shumica e detyrave të mia lidhur me Standardet Kombëtare të Kontabilitetit do të zëvendësohen nga raportimet sipas Standardeve Ndërkombëtare. Në vend që të ndiqej një plan trajnimi dhe zhvillimi, është bërë e kundërta. Më është refuzuar pjesëmarrja në projektin e implementimit të raportimeve sipas IFRS, më është refuzuar trajnimi dhe rritja profesionale.

Prej Janarit 2020 punoj në njësinë e Raportimeve Financiare ku mbuloj raportimet sipas Standardeve Kombëtare të Kontabilitetit (të cilat do braktisen së shpejti) dhe nuk ka patur kurrë iniciativë për rritjen time profesionale. Ndërkohë koleges A.L, i është ofruar kjo mundësi pas vetëm 2 muajsh në njësinë e raportimeve, fillimisht në pozicionin e lënë bosh nga ish-kolegia L.K (kryesisht punonte me Standardet Kombëtare) dhe më pas në pozicionin e ish-koleges V.GJ (kryesisht punonte me Standardet Ndërkombëtare).

Nga një kontroll i shpenzimeve për trajnime, kam identifikuar një shpenzim të kontabilizuar në Prill 2025, për trajnim mbi paketën e Standardeve Ndërkombëtare të Raportimit Financiar. Ftesa për trajnimin ka ardhur në Shkurt dhe trajnimi është zhvilluar në Mars. Unë nuk jam ftuar në këtë trajnim. Kjo mundësi i është ofruar fillimisht koleges N.V, dhe më pas kolegut E.Gj, i cili ka të njëjtin titull si unë, por më pak vite eksperiencë në bankë. Standardet IFRS, jo vetëm që janë bazë për pozicionin ku kërkova të promovohesha në Dhjetor 2024, por do të jenë standardet e vetme të raportimit që do të përdoren në të ardhmen e afërt. Ndjekja e këtyre standardeve është jo vetëm gjëja më logjike për rritjen time profesionale, por edhe mëse e nevojshme për të ruajtur pozicionin tim në tregun e punës. Unë kam kërkuar disa herë të përfshihem, por mundësia më është refuzuar çdo herë.

Po ashtu mund të isha përfshirë në trajnimet e zhvilluara për “Transformimi Dixhital & Fintech” (Mars 2025), “Analiza e Pasqyrave Financiare” (Dhjetor 2024), Financial Analysis (Finex, Nëntor 2024).

Këto trajnime të zhvilluara janë identifikuar nga një kërkim i thjeshtë për kontabilizimin e shpenzimeve për trajnime. Një pjesë e trajnimeve ofrohen nga grupi Intesa Sanpaolo dhe detajet e këtyre trajnimeve nuk shfaqen në këto raporte. Duke qenë se informacioni në dispozicionin tim

është i kufizuar, një informacion i plotë për të gjitha trajnimet e zhvilluara që mund të kishin patur ndikim pozitiv në rritjen dhe zhvillimin tim profesional, por nuk më janë ofruar, mund të sigurohet vetëm nëpërmjet Departamentit të Burimeve Njerëzore.

Nga ana tjetër, në kontrast me mungesën e trajnimit për mua, pas Marsit 2024, Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit ka insistuar fort që unë të trajnoj kolegen A.L, për çdo gjë që kam mësuar gjatë periudhës së punësimit. Gjithashtu, më herët kam trajnuar kolegen e larguar L.K, që mbante titullin Supervizore, si edhe kolegun E.Gj.

Pavarësisht se në Janar 2020, kam kaluar nga njësia e Book-keeping në njësinë e Raportimeve Financiare (të dyja pjesë e Departamentit të Kontabilitetit) dokumentacioni përkatës nuk është dorëzuar në Departamentin e Burimeve Njerëzore, dhe vazhdoj edhe sot të figuroj me titullin Book-keeping & Tax Specialist.

Gjithashtu, pas vendimit tim për të qëndruar në ISP Albania, nuk ka patur një iniciativë për të më dhënë titullin “Specialist Profesional i lartë, Senior”.

Pavarësisht mungesës së trajnimit dhe mbështetjes, falë punës së vazhdueshme në mënyrë të pavarur, në një pikë kam arritur të jem absolutisht i denjë për marrjen e titullit Specialist Senior. Kam arritur një nivel shumë të lartë autonomie. Kjo mund të faktohet nga një numër i madh korrespondencash me struktura të tjera të bankës apo me palë të treta, ku kam marrë përsipër barrën e përgjegjësisë së Departamentit. Një tregues i qartë është edhe fakti që prej një viti punoj ekskluzivisht nga shtëpia dhe në asnjë moment nuk kam patur nevojë të jem prezent në zyrë për të marrë mbështetje nga anëtarë të tjerë të stafit. Gjatë kësaj kohe kam qenë prezent në bankë për mbledhjet ndër-divizionale, ku kam dhënë kontributin tim si përfaqësues i Departamentit të Kontabilitetit.

Kam identifikuar të paktën 4 raste të kolegëve që kanë filluar punë si Specialistë të thjeshtë në periudha të përafërta me mua (3 prej tyre pas meje) dhe më vonë kanë marrë titullin Senior Specialist (ose më lart).

Periudha Shtator 2022–Mars 2024 ka qenë një periudhë pauze sa i përket vlerësimit tim nga banka, por në asnjë moment, nuk kam reshtur së përmirësuar aftësitë e mia dhe kam rritur më tej nivelin e autonomisë në punë. Në momentin që unë kam vendosur të qëndroj në ISP Albania, duhet të merrja titullin Specialist Profesional i Lartë, Senior, dhe e vetmja arsye pse kjo nuk ka ndodhur është paragjykimi ndaj gjendjes sime shëndetësore.

Gjatë vitit 2024 kam dhënë një kontribut tej mase të rëndësishëm në zgjidhjen e disa problemeve komplekse të shfaqura pas ndryshimit thelbësor (upgrade) të sistemit qendror informatik të bankës. Kam qenë aktori me kontributin më të madh në zgjidhjen e tre problemeve, ku kanë qenë të përfshirë disa divizione të bankës, kompania zhvilluese e sistemit (Oracle), kompania e grupit që bën menaxhimin e sistemit (IVS – International Value Services) si dhe konsulenti i projektit (Itali). Për këto probleme kam qenë iniciatori kryesor për dhënien e zgjidhjeve, faktuar kjo nga korrespondencat.

Të gjitha këto fakte (refuzimi i promovimit të merituar, heqja e detyrave ekzistuese, mungesa e planit të karrierës, mungesa e trajnimit, mungesa e transparencës, shfuqizimi i prituri i procesit kryesor të punës time dhe refuzimi për të më përfshirë në procesin pasues) më çojnë në përfundimin se pas këtyre praktikave të padrejta dhe jo transparente fshihet qëllimi që unë të ndihem i nënvlerësuar dhe pa të ardhme në bankë e në këto kushte të jap dorëheqjen në mënyrë vullnetare.

4. Shqetësimi dhe Viktimizimi.

Pas shprehjes së shqetësimit tim dhe ankesës zyrtare që kam bërë për shkak të trajnimit diskriminues, prisja të kishte një reagim nga personat përgjegjës, duke korrigjuar praktikën e tyre që janë në kundërshtim me procedurat e vetë bankës dhe me ligjet në fuqi. Por, ajo që ka ndodhur është një sërë sulmesh personale ndaj meje, të maskuara si kërkesa të lidhura me punën.

Në datë 15.04.2025, kam patur një takim jashtë ambienteve të bankës me Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar J.Ç, i cili është eprori i Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit. Në këtë takim kam shprehur shqetësimin tim lidhur me trajtimin diskriminues më të cilin jam përballur, si dhe me pasigurinë e të ardhmes time në bankë. Pas shprehjes së këtyre shqetësimeve kam kërkuar një ballafaqim 3-palësh mes meje, Drejtorit të Departamentit dhe Drejtorit Divizionit, por kjo kërkesë është hedhur poshtë nga ky i fundit, i cili është shprehur se do të komunikonte vetë me Drejtorin e Departamentit. Vetëm pak minuta pas përfundimit të këtij takimi kam marrë një mesazh në Microsoft Teams nga Drejtori i Departamentit, ku më kërkonte një takim dhe më urdhëronte që duke filluar nga java në vijim të paraqitesha në ambientet e zyrës, të paktën 3 ditë në javë. Ky urdhër dukshëm ka qenë një reagim ndaj ankesës time tek eprori i tij.

Dy ditë më pas, në datë 17.04.2025 (ora 07.27) kam njoftuar Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit për mungesën time në punë atë ditë, për çështje personale. Vetëm pak minuta më vonë, në orën 07.41 (34 minuta para fillimit të orarit zyrtar, kam marrë një mesazh në celular nga Drejtori i Divizionit të Kontrollit Financiar, ku më pyeste nëse do mungoja në punë për arsye shëndetësore apo arsye të tjera. Kjo përbën shkelje të hapur të privatësisë dhe hapësirës personale, dhe një sjellje aspak etike.

Takimi i kërkuar nga Drejtori i Departamenti ka koinciduar me një proces pune të rëndësishëm që më është caktuar nga vetë ai. Në këto kushte kam kërkuar një shtyrje për ditën pasardhëse, 23.05.2025, por kam marrë një përgjigje ofenduese nga Drejtori i Departamentit, e cila për më tepër binte në kundërshtim me caktimin e detyrës nga vetë ai. Në datë 23.05.2025, kam marrë një email nga Drejtori i Departamentit ku më kërkonte zyrtarisht të jem prezent në zyrë 3 ditë në javë. Kjo kërkesë anashkalon parashikimet e procedurës së Smart Working për punonjësit që kanë probleme shëndetësore. Sipas procedurës, para marrjes së një vendimi, bëhet një konsultë me mjekun e bankës për të gjykuar mbi mënyrën e kryerjes së punës nga shtëpia. Në këto kushte kam kërkuar mbështetjen e Departamentit të Burimeve Njerëzore për kryerjen e konsultës me mjekun.

Pas kërkesës për konsultën me mjekun, për të cilën nuk mora asnjë përgjigje, në datën 24.04.2025, kam marrë një propozim nga Drejtori i Departamentit për të kryer një takim 3-palësh me Drejtorin e Divizionit, takim që ishte refuzuar nga ky i fundit, kur unë e kërkova në datën 15.04.2025.

Në datë 25.04.2025, kam bërë një ankesë zyrtare me email, drejtuar Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore, dhe kam vënë në dijeni edhe Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar dhe atë të Departamentit të Kontabilitetit. Në këtë ankesë kam paraqitur shqetësimin tim për trajtimin diskriminues ndaj meje dhe kam paraqitur zyrtarisht kërkesat e mia. E kam pranuar takimin me eprorët e mi, por me kusht që takimi të kryhej në zyrën e Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore.

Në datë 28.04.2025 (Dita e parë e punës pas ankesës zyrtare dhe dita e takimit të propozuar) nuk kam marrë asnjë përgjigje për takimin. Në vend të përgjigjes, pa filluar ende orari zyrtar i punës, kam marrë një email nga Drejtori i Departamentit ku më kërkonte të përshpejtoja dorëzimin e një raportimi, për të cilin afati ka qenë 31.05.2025. Njësia organizative që merret me menaxhimin e procesit nuk kishte caktuar një datë për dorëzimin e informacionit që kërkohej nga unë dhe nuk kishte bërë kërkesë për përshpejtimin e dorëzimit.

Në datën 05.05.2025 Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit më ka refuzuar orët shtesë të punës të kryera në datat 3 dhe 4 Maj 2025. Sipas tij proceset e punës që kam kryer, mund të ishin kryer gjatë orëve normale të punës. Në momentin që jam informuar për këtë refuzim, kam njoftuar me email Drejtoreshën e Burimeve Njerëzore, duke dhënë argumentet e mia se pse proceset e kryera gjatë fundjavës nuk përbënin procese rutinë. Kjo është hera e parë në 8 vjet që refuzohen orët shtesë, dhe ka ndodhur fill pas ankesës time zyrtare.

Po në datë 05.05.2025, Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit më ka njoftuar vendimin e tij për ti kaluar shumicën e proceseve të mia të punës për muajin Maj 2025 koleges A.L. Kjo është bërë në mënyrë krejt arbitrare dhe pa u konsultuar me mua për mbarëvajtjen e punës deri në atë moment. E kam vënë në dijeni Drejtorin e Departamentit se proceset e punës ishin në rrugë të mbarë dhe i gjithë informacioni do të dorëzohej brenda javës. Gjithashtu kjo bie ndesh me qëndrimin e shprehur në pikën më sipër, ku refuzohen orët shtesë me pretendimin se koha ime gjatë ditëve të zakonshme të punës ishte mëse e mjaftueshme.

Në datë 09.05.2025 Drejtori i Departamentit më ka kujtuar me email se ishte data e fundit e raportimit në Bankën e Shqipërisë (paketa SRU). Përveç faktit që kjo përbën qartësisht një kujtesë provokuese, pasi unë e bëj atë raportim prej 5 vitesh e gjysmë, realisht data e raportimit është data 10 e muajit dhe në rast se data 10 qëllon në fundjavë, raportimi shtyhet për ditën pasardhëse të punës, (në atë rast data 12.05.2025). Gjithsesi, e kam përfunduar raportimin brenda datës 09.05.2025.

Në datë 13.05.2025 kemi marrë një kërkesë nga Banka e Shqipërisë për të dërguar brenda datës 26.05.2025 një raport të kërkuar nga Fondi Monetar Ndërkombëtar. Raporti më është caktuar zyrtarisht nga Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit. Kjo kërkesë është pasuar nga një tjetër kërkesë e Bankës së Shqipërisë (datë 14.05.2025) për një raportim pilot po për të njëjtën çështje, edhe ky me afat datën 26.05.2025.

Në datë 19.05.2025 kam marrë një kërkesë me email nga Drejtori i Departamentit për të dorëzuar brenda datës 23.05.2025, specifikimet teknike për automatizimin e një formulari të paketës SRU.

Përveç 2 argumenteve të shprehura në një email drejtuar Burimeve Njerëzore për këtë çështje (datë 23.05.2025, ora 16.23), kjo kërkesë është e dyshimtë edhe për faktin se afati i caktuar ka qenë vetëm 1 ditë pune para afatit të raportimit për dy raportet e kërkuara nga Banka e Shqipërisë për FMN.

Siç kam përmendur edhe më lart, në datë 25.04.2025 kam bërë një ankesë zyrtare me email, drejtuar Drejtoreshës së Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Organizimit, dhe kam vënë në dijeni Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar dhe atë të Departamentit të Kontabilitetit. Në këtë ankesë kam paraqitur shqetësimin tim për trajtimin diskriminues ndaj meje dhe kam paraqitur zyrtarisht kërkesat e mia. Për plotësimin e kërkesave u kam lënë kohë personave përgjegjës deri në datën 31.05.2025.

Në datë 08.05.2025 kam zhvilluar një takim me Drejtuesen e Departamentit të Burimeve Njerëzore dhe Drejtuesen e zyrës MPTR&ZH. Në këtë takim nuk kam gjetur mirëkuptim për njohjen e diskriminimit, mungesën e meritokracisë, abuzimin me pushtetin dhe pengimin e karrierës. Për asnjë moment nuk janë marrë në konsideratë shkeljet procedurale dhe praktikat diskriminuese të aplikuara ndaj meje. Në vend të shqyrtimit të kërkesave të mia, kam marrë thjesht një propozim verbal shmangës e të padetajuar për të parë mundësinë e zhvendosjes në struktura të tjera të bankës, për të shmangur kështu konfliktin me drejtuesit, propozim të cilin e kam refuzuar. Deri më sot nuk kam marrë asnjë përgjigje zyrtare për ankesën dhe kërkesat e shprehura në datën 25.04.2025”.

Subjekti ankues, kërkon nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, konstatimin e diskriminimit dhe ndalimin e menjëhershëm të këtij diskriminimi, duke garantuar shanse të barabarta për promovim, trajnim dhe rritje profesionale e hierarkike.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁵, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 3, i ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, ndalon çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, bazuar në cilindo shkak të mbrojtur nga neni 1, 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.

⁵ Në vijim do t’i referohemi me akronimin LMD.

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, garantohet ndaj çdo veprimi apo mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë apo 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 apo të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë apo grupe personash.

Bazuar në nenin 32/1/a të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri ka kompetencë për të shqyrtuar shkeljet që i bëhen zbatimit dhe respektimit të parimit të barazisë në lidhje me këtë shkak.

Gjatë shqyrtimit të kësaj ankese, Komisioneri ka marrë në shqyrtim vetëm ato çështje, që bëjnë pjesë në kompetencat e tij, të parashikuara nga ligji 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32/2 dhe 33 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 950/1, datë 07.07.2025, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga Banka Intesa Sanpaolo Albania, lidhur me pretendimet e subjektit ankues, si dhe ka kërkuar dokumentacionin si më poshtë:
 - Argumentimin Tuaj, lidhur me të gjitha pretendimet e subjektit ankues.
 - Kopje të dosjes personale të ankuesit (kontratë pune, masa disiplinore, vlerësim performance të viteve: 2022, 2023 dhe 2024, etj).
 - Kopje të përshkrimit të punës të pozicionit të ankuesit.
 - Arsyet e mosshpalljes së njoftimit zyrtar për pozicion e punës për Senior Financial Reporting Specialist, të periudhës nëntor 2024.
 - Procedurat që ndjek banka, për shpalljen dhe rekrutimin e punonjësve, nga brenda dhe jashtë institucionit.
 - Informacion mbi procedurat që ndjek institucioni për përzgjedhjen e punonjësve që do të trajnohen për rritje profesionale. Procedurat e ndjekura dhe personat që janë përfshirë në trajnimet për “Transformimi Dixhital & Fintech” (Mars 2025), “Analiza e Pasqyrave Financiare” (Dhjetor 2024), Financial Analysis (Finex, Nëntor 2024) dhe në procedura të tjera trajnimesh të zhvilluara nga data 01.01.2024 deri në datë 15.06.2025.
 - Kopje të procedurës së ndjekur për rritjen profesionale të ankuesit dhe koleges A.L, në njësinë e Raportimeve Financiare.
 - Informacion dhe kopje të dokumentacionit mbi propozimet që ka bërë Drejtori i Departamentit të Kontrollit Financiar, për punonjësit e departamentit, për rritjen e tyre profesionale.

- Informacion mbi punonjësit që kanë marrë titullin “Senior specialist”, nga periudha shtator 2022 deri në datë 15.06.2025, në Divizionin e Kontrollit Financiar.
- Informacion lidhur me procedurën që ndjek institucioni, për orët shtesë, në përgjithësi dhe për pretendimin e ankuesit për orët shtesë për datat 03-04 maj 2025.
- Kopje të ankesës për diskriminim të bërë nga ankuesi, me emailin datë 13.05.2025, dhe të përgjigjes së dhënë nga institucioni dhe të procedurës së ndjekur për trajtimin e ankesës.
- Kopje të Rregullores së Brendshme të personelit. Kopje të plotë të dokumenteve: “Politikat mbi Burimet Njerëzore”; “Diversiteti, Barazia dhe Përfshirja” dhe “Politikat e Shpërblimit dhe Incentivave”.
- Kopje të strukturës dhe organikës së Divizionit të Kontrollit Financiar.

Me shkresën datë 23.07.2025, Banka Intesa Sanpaolo, në mes të tjerash informoi Komisionerin se: *“Z. E.K është punësuar pranë Intesa Sanpaolo Bank Albania në datë 20.04.2017, në pozicionin Junior Specialist në Departamentin e Kontabilitetit, pas një procesi të rregullt rekrutimi të zhvilluar nga Drejtori i Divizionit të Kontrollit Financiar dhe Drejtori i Kontabilitetit, në përputhje me politikat e Departamentit të Burimeve Njerëzore të bankës.*

Gjatë gjithë periudhës së punësimit të tij (veçanërisht gjatë 2017-2022), z. E.K ka qenë pjesë aktive e departamentit dhe ka kontribuar në një sërë detyrash me rëndësi të lartë institucionale. Kontributi i tij është vlerësuar nga strukturat përkatëse drejtuese, gjë që është reflektuar në rritjen e pagës dhe përfitimin e bonuseve vjetore sipas politikave të miratuara të bankës.

Gjithashtu, siç është theksuar edhe nga vetë ankuesi në dokumentin e paraqitur pranë jush, z. E.K ka qenë pjesë e procesit konkurrues të zhvilluar nga Grupi Intesa Sanpaolo për përzgjedhjen e talenteve brenda Grupit Intesa Sanpaolo. Duhet thënë që përzgjedhja fillestare bazohet në vlerësimin e bërë nga drejtuesit e njësisë bazuar në performancën e viteve të fundit. Në datë 14.09.2022, ai është shpallur fitues i këtij programi.

Sipas kushteve të programit ndërkombëtar të talenteve të Grupit Intesa Sanpaolo, përfituesit kanë detyrimin të angazhohen për një periudhë 3-vjeçare pune pranë një prej strukturave të grupit, jashtë vendit, në funksion të zhvillimit të mëtejshëm profesional dhe rritjes së mobilitetit brenda Grupit.

Me marrjen e njoftimit nga z. E.K për përfshirjen e tij në këtë program dhe largimin e pritshëm nga pozicioni aktual, në dakortësi të plotë me të, u realizua ndarja graduale dhe e planifikuar e detyrave që ai kryente në Departamentin e Kontabilitetit. Kjo masë u ndërмор me qëllim që aktivitetet operacionale të departamentit të mos pengoheshin dhe të garantohej vijueshmëri në procese gjatë periudhës tranzitore.

Në fund të vitit 2022, z. E.K raportoi pranë bankës disa probleme shëndetësore që do të shtynin për një periudhë të pacaktuar aktivizimin e tij në programin e talenteve. Kjo shtyrje u mirëkuptua dhe u dakordësua nga Drejtuesit e Divizionit të Kontrollit Financiar dhe Departamenti i Burimeve Njerëzore. Gjatë kësaj kohe, z. E.K ka vijuar të kryejë disa nga aktivitetet rutinë që i përkisnin

funksionit të tij të mëparshëm, por pa u përfshirë në detyra të reja, për shkak të pritshmërisë për t'u bashkuar me programin e talenteve.

Po ashtu, duhet theksuar se pavarësisht kësaj periudhe jo plotësisht aktive në punë për shkak të gjendjes shëndetësore, si dhe për shkak të faktit që z. E.K priste rikuperimin për t'u aktivizuar në programin e talenteve, ai është shpërblyer nga institucioni me rritje page dhe bonus, në përputhje të plotë me politikat e burimeve njerëzore të bankës. Gjatë kësaj periudhe, z. E.K ka punuar në mënyrë të vazhdueshme 95% të kohës nga shtëpia.

1. Pretendimi për takim me Drejtorin e Kontabilitetit me datë 25.03.2024.

Z. E.K pretendon se me datë 25.03.2024, ka njoftuar Departamentin e Burimeve Njerëzore se gjatë asaj jave ka zhvilluar një takim me Drejtorin e Kontabilitetit, gjatë të cilit i janë kërkuar të drejta dhe mundësi të barabarta me pjesën tjetër të stafit.

Ky pretendim nuk qëndron dhe nuk është i vërtetë. Nga verifikimet e kryera në sistemin e brendshëm të bankës për pjesëmarrjen fizike në ambientet e punës, rezulton se një takim i tillë nuk ka ndodhur asnjëherë. Gjithashtu, as Drejtori i Kontabilitetit nuk ka konfirmuar ndonjë takim të tillë me z. E.K, as në mënyrë zyrtare dhe as informale.

Po ashtu, gjatë viteve 2022-2024 nuk ka patur asnjë kërkesë nga z. E.K në mënyrë zyrtare apo verbale për tu përfshirë 100% në punë. Banka duke marrë në konsideratë kushtet e tij, ka mundësuar qëndrimin nga shtëpia si dhe aktivizimin e tij në detyra minimale për të ofruar rikuperim të shpejtë. Gjatë kësaj periudhe është raportuar vazhdimisht pamundësia për të qenë i pranishëm fizikisht në punë, si dhe pamundësia për të kryer aktivitetet të cilat i takojnë brenda afateve.

2. Pretendimi për refuzimin e një pozicioni të lirë pune pas largimit të punonjësës V.Gj. dhe përfshirja në aktivitete të cilat lidhen me Standardet Ndërkombëtare të Kontabilitetit.

Pretendimi i z. E.K se i është refuzuar mundësia për të marrë një pozicion të lirë pas largimit të punonjësës V.Gj, gjithashtu nuk qëndron për këto arsye:

- A. Pozicioni në fjalë nuk është rihapur dhe nuk është zëvendësuar, pasi sipas strukturës së miratuar të Departamentit të Kontabilitetit, ky vend pune ishte shtesë (jo pjesë e strukturës bazë). Për këtë arsye nuk u publikua si vend vakant dhe nuk kishte proces konkurrimi apo përzgjedhjeje.*
- B. Në muajin Dhjetor 2024, në një takim rastësor në ambientet e bankës, Drejtori i Kontabilitetit ka komunikuar me z. E.K në mënyrë konstruktive. Gjatë këtij komunikimi z. E.K i është kërkuar që të kryente transferimin e aktiviteteve aktuale që ai menaxhonte tek punonjësja A.L. Gjithashtu, është diskutuar mundësia që pas përfundimit të këtij procesi, z. E.K të angazhohej me aktivitete të reja, gjithnjë në varësi të gjendjes së tij shëndetësore. Po ashtu është inkurajuar që, kur të ndjehej i gatshëm, të shprehte interes për përgjegjësi të reja. Ky interes i pretenduar nga z. E.K nuk është shfaqur asnjëherë deri në takimin e kërkuar nga z. E.K me Drejtuesin e Divizionit të Kontrollit Financiar.*

- C. Në asnjë moment z. E.K nuk ka shprehur zyrtarisht apo verbalisht interes për të marrë këtë pozicion apo për të konkurruar për detyra të reja. Asnjë kërkesë e tillë nuk është depozituar pranë Departamentit të Burimeve Njerëzore apo Drejtorit të Kontabilitetit.
- D. Nga fundi i vitit 2020 deri në fillim të vitit 2024, z. E.K nuk ka paraqitur asnjë kërkesë për përfshirje në role të reja apo marrje përgjegjësish shtesë, përkundrazi, ka vijuar të punojë në mënyrë të kufizuar për shkak të gjendjes shëndetësore dhe pritjes për të marrë pjesë në programin e talenteve.
3. Z. E.K ka pretenduar se është përjashtuar në mënyrë të padrejtë nga përfshirja në një projekt të lidhur me zbatimin e standardeve ndërkombëtare të kontabilitetit në bankë.

Ky pretendim është i pavërtetë për disa arsye objektive:

- Aktualisht, standardet ndërkombëtare të kontabilitetit (IFRS) nuk janë ende të zbatuara nga Banka e Shqipërisë dhe si rrjedhojë nuk ka nisur ndonjë projekt zbatimi i tyre për qëllime të raportimit rregullator. Banka vazhdon të raportojë ndaj Bankës së Shqipërisë sipas standardeve Kombëtare të Kontabilitetit (SKK). Përgatitja e këtyre raportimeve është pjesë e detyrave që kryhen pikërisht nga z. E.K në kuadër të funksionit të tij aktual.
 - Për më tepër z. E.K pretendon se ka shprehur interes për t'u përfshirë në projektin për implementimin e standardeve ndërkombëtare në datë 26.05.2023, por kjo nuk qëndron për dy arsye kryesore:
 - I. Në këtë datë nuk ka ekzistuar ndonjë projekt aktiv i hapur për implementimin e IFRS, pasi procesi i harmonizimit me standardet ndërkombëtare është ende në fazë të pezulluar nga Banka e Shqipërisë.
 - II. Sipas sistemit të aksesit të bankës, z. E.K nuk ka qenë prezent në ambientet e zyrës në datën 26.05.2023, çka e bën të pamundur edhe zhvillimin e një komunikimi të tillë me stafin drejtues.
4. Pretendimi për mungesë të trajnimeve dhe mundësive për zhvillim profesional.

Z. E.K ka pretenduar se gjatë një periudhe të caktuar ka qenë i përjashtuar nga trajnimet dhe mundësitë për zhvillim profesional.

Edhe ky pretendim është i pabazuar dhe nuk përputhet me realitetin operacional të bankës për arsyet e mëposhtme:

- Gjatë periudhës së përmendur nga z. E.K, nuk janë zhvilluar trajnime të strukturuar për stafin e Departamentit të Kontabilitetit për shkak të vështirësisë në gjetjen e kurseve që i përshtaten profilit shumë teknik dhe specifik të këtij departamenti. Në raste të zakonshme, trajnimet për stafin e ri janë ofruar në mënyrë të brendshme, nga stafi me përvojë i departamentit, në formën e asistencës në procese konkrete pune.
- Trajnimet që z. E.K ka përmendur si “të përshtatshme për zhvillimin e tij personal”, në vlerësimin profesional të bankës, nuk kanë lidhje direkte me funksionet dhe proceset e kryera

nga Departamenti i Kontabilitetit. Kjo përforcohet edhe nga fakti se në asnjë prej këtyre tre trajnimeve të përmendura nuk ka marrë pjesë asnjë anëtar tjetër i stafit të këtij departamenti, gjë që është e verifikueshme përmes regjistrave të trajnimeve të brendshme.

- Gjatë kësaj periudhe, z. E.K ashtu si dhe kolegë të tjerë të Kontabilitetit, janë përfshirë në trajnime të detyrueshme të përcaktuara nga Banka.
- Në lidhje me trajnimin e IFRS, në trajnim ka marrë pjesë vetëm E.Gj, i cili ka vite që merret me raportimet IFRS dhe trajnimi është sugjeruar për këtë, në mënyrë që të rrisë kapacitetet teorike.

5. Z. E.K ka pretenduar se i është mohuar në mënyrë të padrejtë titulli “Senior Specialist”, ndonëse sipas tij ka pasur përgatitjen dhe përvojën e nevojshme për ta mbajtur një titull të tillë.

Ky pretendim është i pavërtetë, dhe nuk mbështetet në praktikën apo politikat e promovimit të ndjekura në Departamentin e Kontabilitetit. Më konkretisht:

- Gjatë gjithë periudhës në të cilën i referohet z. E.K në Departamentin e Kontabilitetit nuk ka ndodhur asnjë promovim nga titulli “Specialist” në “Senior Specialist”, për asnjë punonjës. Kjo e bën të pavlefshëm pretendimin për trajtim të pabarabartë ose diskriminues në këtë drejtim.
- Titujt “Senior specialist” janë të lidhur ngushtë me strukturën organizative të miratuar, nivelin e pozicionit të punës dhe vlerësimin formal të performancës individuale, dhe çdo avancim i tillë realizohet në mënyrë të barabartë për të gjithë stafin, përmes proceseve të strukturuar dhe të dokumentuara.

Kjo situatë është e verifikueshme lehtësisht përmes të dhënave të personelit të bankës, si dhe strukturës së brendshme të Departamentit të Kontabilitetit.

6. Pretendimi se është diskriminuar pas kërkesës të bërë për përfshirje në detyra të reja.

Z. E.K ka pretenduar se nuk i është dhënë mundësia për t’u përfshirë në detyra të reja pas rikuperimit të tij shëndetësor. Ky pretendim është i pabazuar, për arsye që pasojnë më poshtë:

- Z. E.K ka zhvilluar një takim jashtë ambienteve të bankës me Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar, z. J.Ç, gjatë të cilit ka deklaruar se situatën shëndetësore e kishte kaluar dhe se ndihej 100% i gatshëm për t’u rikthyer në mënyrë të plotë në punë.
- Menjëherë pas këtij takimi, Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit ka udhëzuar z. E.K që të fillonte prezencën fizike në zyrë duke filluar nga java pasardhëse, me qëllim angazhimin në detyra të reja, duke marrë parasysh se ka munguar pothuajse tërësisht në ambientet fizike të bankës për rreth tre vjet.
- Proceset e reja në të cilat stafi përfshihet në mënyrë progresive, kërkojnë trajnime të dedikuara nga kolegët ekzistues që i kanë ndjekur ato më parë. Për këtë arsye, prania fizike në zyrë është e domosdoshme, në mënyrë që të garantohet transmetimi efektiv i njohurive dhe integrimi i suksesshëm në detyrat e reja.

- *Z. E.K i janë dërguar disa email-e zyrtarisht që e ftojnë të jetë prezent në zyrë për të diskutuar vijimësinë e proceseve dhe ndarjen e detyrave (referuar Aneksit 1, pika 3). Në disa raste, ai ka refuzuar pjesëmarrjen në momentin e fundit, pa dhënë një njoftim paraprak, çka ka ndikuar në organizimin e punës së brendshme të departamentit.*
- *Gjithashtu, z. E.K është ftuar të marrë pjesë në disa aktivitete kyçe të bankës, përfshirë:*
 - *Projektin e upgrade-it të sistemit qendror të bankës.*
 - *Aktivitete të tjera të lidhura me funksione kritike.*
 - *Si dhe më konkretisht, në vitin 2025, është përfshirë në projektin SEPA - një nga projektet më të rëndësishme të bankës në nivel strategjik dhe operacional. Pavarësisht përfshirjes, ai e ka refuzuar angazhimin në këtë projekt në momentin e fundit, pa një justifikim të dokumentuar (shih Aneksin 1, pika 4).*

7. Pretendimi se i janë refuzuar overtime si dhe i është kërkuar prania në zyrë të paktën dy herë në javë sipas politikës të Burimeve Njerëzore.

Sipas politikës të burime njerëzore, neni XI, pika 2 “Puna jashtë orarit do të konsiderohet vetëm puna që kryhet nga punonjësi sipas udhëzimit të punëdhënësit ose me pëlqimin e tij pas orarit të përcaktuar të javës së punës, jashtë orarit të zakonshëm të punës”. Në lidhje me rastin konkret të refuzuar, z. E.K as nuk i është kërkuar dhe as nuk ka marrë aprovim paraprak për të punuar jashtë orarit zyrtar.

Përsa i përket Smart Working në procedurë është përcaktuar qartë se: “Punonjësi do të punojë në Smart Working nga shtëpia për një numër të caktuar ditësh. Me përjashtim të atyre rasteve kur Punëdhënësi ushtron të drejtën e tij (siç përmendet në pikën 2) dhe i cakton punonjësit një program integral ose të pjesshëm të orarit të Smart Workingsi metodë e rregullt e punës. Smart Working mundësohet jo më shumë se 2 ditë në javë, dhe maksimalisht 8 ditë në muaj, gjithmonë duke dakordësuar me Drejtorin e Njesisë përkatëse”. Pra, kërkesa e Drejtuesit të Kontabilitetit është në përputhje me këtë procedurë.

Këto fakte dëshmojnë qartë se banka ka ofruar mundësi të vazhdueshme për përfshirje, angazhim të strukturuar dhe mbështetje të vazhdueshme ndaj z. E.K në përputhje me statusin dhe gjendjen e tij, ndërkohë që vetë z. E.K nuk ka shfaqur angazhimin e nevojshëm për të përfituar nga këto mundësi.

Bazuar në të gjitha sa më sipër, vlerësojmë se marrëdhënia e punës me z. E.K është trajtuar në mënyrë të drejtë, transparente dhe në respekt të plotë të legjislacionit të punës në fuqi, si dhe të parimeve të barazisë dhe mosdiskriminimit që janë pjesë integrale e politikave të brendshme të bankës. Për më tepër, çdo veprim i ndërmarrë në kuadër të marrëdhënies së punësimit është mbështetur në kritere objektive, të ligjshme dhe të verifikueshme, duke garantuar trajtim të barabartë, pa asnjë formë diskriminimi”.

Në zbatim të parimit të kontradiktoritetit e transparencës, për një gjykim sa më të drejtë të çështjes, ankuesi nëpërmjet e-mail-it datë 28.07.2025, është njohur me përgjigjen e Bankës Intesa Sanpaolo.

Në përgjigje të informacionit të dërguar, ankuesi me email-in datë 15.09.2025, në mes të tjerash informoi si vijon: “Së pari, pavarësisht se banka pretendon merita për rritjet e pagës time gjatë 8 viteve në punë, në çdo moment, paga ime ka qenë tejte e ulët në krahasim me kontributin tim, nivelin e përgjegjësisë dhe autonomisë, pagat e tregut dhe pagat e kolegëve.

Ndryshe nga pretendimi i bankës, rritja e fundit e pagës ka ndodhur vetëm pas njoftimit tim për të qëndruar në ISP Albania (Mars 2024), pavarësisht se më ishte premtuar për tu konkretizuar shumë më herët (Shtator 2022 për në Janar 2023). Rritjet e pagës kanë qenë shumë të ulëta dhe të rralla krahasuar me rritjen e kontributit tim.

Dua të vë në dukje se gjatë punës në ISP Albania, jam detyruar shpesh të trajtoj kolegë me paga më të larta se unë (40% - 85%), dhe në një rast, me titull hierarkik më të lartë se unë.

Gjithashtu, shpreh kundërshtimin tim me pretendimin e bankës se kontributet e mia të rëndësishme kanë zgjatur deri në vitin 2022. Pavarësisht problemeve shëndetësore, kam vazhduar të jap një kontribut të rëndësishëm, për të cilin kam paraqitur argumente dhe fakte, të detajuara në pikën 2.D të kësaj shkrese.

Në përgjigje të pretendimeve të bankës (të renditura 1-7), ju lutem gjeni më poshtë kundërshtimet e mia:

1. Pretendimi për mos zhvillimin e takimit me Drejtorin e Departamentit pas datës 25.03.2024.

Pretendimi i Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit (G.V.), që ky takim nuk ka ndodhur asnjëherë, rrëzohet nga verifikimi i pamjeve filmike nga sistemi i kamerave të bankës. Kërkoj nga Komisioneri të urdhërojë bankën të paraqesë pamjet filmike të zonës së relaksit në katin e dytë të zyrave qendrore të ISPA për datat 25.03.2024 – 05.04.2024.

Për më tepër, ky pretendim është jo llogjik, pasi në momentin që banka është njoftuar se unë do të qëndroja në ISP Albania, duhej patjetër të organizohej një takim (me përfshirjen e Burimeve Njerëzore) për të vendosur hapat që do të ndiqeshin për zhvillimin e karrierës time, që kishte ngelur pezull prej Shtatorit të vitit 2022. Këtë takim e kam përmendur në ankesën e dërguar me e-mail në datë 25.04.2025 dhe nuk ka patur një reagim për të mohuar zhvillimin e atij takimi.

Dua të qartësoj dy momente kyçe të atij takimi:

1. Kam kërkuar që nga ai moment të merresha në konsideratë në lidhje me zhvillimin e karrierës, njësoj si pjesa tjetër e stafit. Për sa kohë zhvillimi i karrierës sime kishte mbetur pezull për 1 vit e gjysmë, e kam gjykuar të nevojshme të marr një garanci që do të merresha në konsideratë, edhe pse kjo është një e drejtë e garantuar nga vetë procedurat e bankës. Nuk ka qenë e nevojshme që të kërkoj angazhimin 100% në punë, për sa kohë kjo gjë parashikohet në detyrimet e mia si punonjës, në kontratën e punës. Në rast se Drejtori i Departamentit ka patur qëllim që unë të mos përfshihesha 100% në punë duhet të më njoftonte zyrtarisht për këtë vendim.

Pretendimi për angazhim më të ulët se 100% është i pavërtetë dhe i pabazuar në fakte. Në vlerësimet e performancës të viteve 2023 dhe 2024, niveli i realizimit të detyrave rezulton respektivisht 104.8% dhe 100%. Gjithashtu, nuk kam patur asnjë vërejtje për mos-angazhim 100% në punë.

2. *Dua të qartësoj pretendimin e bankës në lidhje me përfshirjen e koleges A.L. në procesin e raportimit të paketës SRU. Gjatë kohës që ende kisha në plan të largohesha jashtë vendit për tu angazhuar në Programin e Talenteve, kam trajnuar ish-kolegen L.K për atë proces pune. Në momentin e dorëheqjes së ish-koleges L.K (Shkurt 2024), Drejtori i Departamentit më kërkoi të trajnoja kolegen A.L. Siç duket edhe nga fjalët e Drejtorit të Departamentit në komunikimet në Microsoft Teams të datave 22-23 Shkurt 2024 (faqe 23 e përgjigjes së dërguar nga banka), “Mirë është që (A.L) të angazhohet edhe tek SRU avash avash që të mos pengohesh ti kur të duhet të lëvizësh”, ky plan ka qenë iniciuar me supozimin se unë do largohesha jashtë vendit. Vendimi im për të qëndruar në Shqipëri ka ardhur vetëm një muaj më pas, në datë 25.03.2024. Pas vendimit për të qëndruar, kam kryer takimin me Drejtorin për të qartësuar pozicionin tim në Departament. Kam argumentuar se trajnimi i koleges A.L, për procesin e raportimit SRU nuk kishte më kuptim pasi unë do të qëndroja. Ai e ka pranuar atë argument, por më ka kërkuar ta trajnoj si back-up.*

Lidhur me prezencën në punë, dua të sjell në vëmendje se prej fundit të Qershorit 2024, nuk e kam të mundur të jem fizikisht prezent në punë pasi posti im i punës nuk është i lirë. Për këtë problem kam patur një takim me Drejtorin e Divizionit J.Ç në datë 24.06.2024, por ai nuk pranoi të më kthente postin tim të punës. Nëse ka pretendime për mos-zhvillimin e këtij takimi, mund të kryhet verifikimi i kamerave në Divizionin e Kontrollit Financiar për datën 24.06.2024 (nga ora 09-00 në 12.00).

Sa i përket pretendimit për mos kryerjen e aktiviteteve brenda afateve, është një pretendim i pavërtetë. Nuk kam patur asnjë njoftim zyrtar apo vërejtje për mos-respektimin e afateve.

2. *Pretendimi se pozicioni i liruar në Nëntor 2024 ka qenë pozicion shtesë.*

- A. *Prej Janarit 2020, njësia e Raportimeve Financiare ka patur 5 anëtarë. Në atë moment, anëtarët kanë qenë:*

A.J–Supervizore; N.V–Specialist; A.K–Specialist; Z. E.K–Specialist; E.Gj–Specialist.

- *Në Tetor 2020 është larguar kolegja A.J; zëvendësuar në Nëntor 2020 nga kolegja L.K (Supervizore).*
- *Në Korrik 2022 është larguar kolegja A.K; zëvendësuar në Shtator 2022 nga kolegja V.Gj. (Senior Specialist).*
- *Në Mars 2024 është larguar kolegja L.K; zëvendësuar nga kolegja A.L. (emëruar de juro në Tetor 2024).*

Në momentin e largimit të koleges V.Gj, Drejtori i Departamentit ka vendosur në mënyrë arbitrare ta zëvendësojë me kolegen A.L, e cila në atë pikë kishte marrë një pjesë të detyrave të koleges L.K. dhe një pjesë të detyrave të kolegut E.Gj. Ngarkesa e shtuar për kolegen A.L. është kompensuar nga përfshirja e koleges S.H. (nga Njësia e Book-keeping) në Njësinë e Raportimeve Financiare. Kjo vërtetohet nga komunikimi i datës 25.11.2024 mes Drejtorit të Departamentit dhe Drejtueses së Skuadrës së Raportimeve Financiare N.V. Bashkëngjitur kësaj shkrese kam paraqitur fakte që kolegia S.H. është e përfshirë në detyrat e Njësisë së Raportimeve Financiare (Balanci i Pagesave për B.Sh, Monitorimi i balancave të ATM-ve, Balanci ditor, Raportimi FSB për kompaninë mëmë, Raportet ditore të Likuiditetit & Cash-it). Pra, realisht, janë 5 anëtarë stafi që punojnë për njësinë e Raportimeve Financiare.

Këto paracaktime arbitrare përfaqësojnë mosrespektim të detyrimeve procedurale mbi meritokracinë për dhënien e mundësive të barabarta për punësim dhe promovim (Procedurat për Politikën e Burimeve Njerëzore). Gjithashtu, sipas kësaj procedure: “Mundësitë e zhvillimit të karrierës ofrohen për të gjithë punonjësit përmes promovimit, transferimit dhe ndryshimeve të tjera në punë, duke përfshirë zgjerimin e punës, pasurimin e punës, rotacionin e vendeve të punës”.

Ndryshimi i detyrave të mia ishte i nevojshëm pasi kryeja të njëjtat detyra prej 5 vitesh dhe zhvillimi im profesional nuk po përparonte. Banka pranon se për zëvendësimin e ish-koleges V.GJ nuk ka patur një proces konkurrimi dhe përzgjedhje. Fakti është që 2 kolege kanë përfutur nga mungesa e konkurrimit. Kolegeve A.L. dhe S.H. iu është dhënë mundësia për zhvillimin e karrierës nëpërmjet ndryshimit dhe pasurimit të detyrave. Mua mu mohua ajo mundësi, pavarësisht se e kërkoja, duke më diskriminuar për gjendjen time shëndetësore, në kundërshtim me ligjin dhe procedurat e bankës.

Mosdhënia e mundësisë së barabartë me kolegët për zhvillimin e karrierës shkel gjithashtu edhe procedurën e bankës për “Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen”, e cila shprehet si me poshtë: “Në linjë me këto parime, Intesa Sanpaolo Bank Albania zotohet që:

- Të njohë dhe promovojë meritat dhe talentet e aftësive dhe kompetencave të çdo punonjësi, duke u siguruar që vendimet menaxheriale, merren në mënyrë transparente në linjë me vlerat bazë të meritokracisë dhe mundësive të barabarta”.

Theksoj se, si punonjës me më shumë eksperiencë, kam kontribuar shumë për trajnimin e koleges A.L. Asaj i është dhënë mundësia për avancim të shpejtë të karrierës, ndërkohë mua më është refuzuar çdo mundësi.

B. Takimi i fillimit të muajit Dhjetor 2024 me Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit nuk ka qenë rastësor. Dorëheqjen e ish-koleges V.Gj. e kam marrë vesh në mënyrë rastësore në fund të Nëntorit 2024 (fillimisht nga një kolege tjetër dhe më pas nga vetë Drejtori). Në këtë mënyrë, e kam kërkuar takimin e fillimit të Dhjetorit me qëllime të qarta. Ndryshe nga pretendimi i tij, nuk kam rënë aspak dakord të kaloj detyrat e mia tek kolegia A.L. Unë kam kërkuar të marr detyrat e koleges V.Gj. dhe jo të hiqja dorë nga detyrat e mia, pasi nuk mund të justifikoja vendin e punës pa pasur detyra.

Pesë fakte që tregojnë se në atë takim nuk ka patur një dakortësi për kalimin e detyrave koleges A.L. janë:

- 1. Mungesa e një email-i njoftues për kalimin e detyrave.*
- 2. Në vlerësimin e Performancës së vitit 2024, përcaktohen edhe objektiva e lidhur me detyrat kryesore për vitin 2025. Në këto detyra përfshihen paketa SRU, raportimi për ASD dhe raportimi për Ndërhyrjen e Jashtëzakonshme dhe Rimëkëmbjen, të cilat kanë qenë detyrat e mia prej shumë vitesh.*
- 3. Në një email të datës 05.05.2025, Drejtori i Departamentit ka tentuar të më heqë detyrat e mia kryesore (Paketa SRU, Raportimi për ASD dhe Repossessed Assets) vetëm për atë periudhë raportimi (dhe t'i kryente kolegja A.L). Nëse do të kishte patur një dakortësi në Dhjetor 2024 për kalimin e detyrave, ky email nuk do të ishte i nevojshëm.*
- 4. Pas ankesës time në kompaninë mëmë (datë 13.05.2025), unë kam vazhduar të mbuloj detyrat e njohura në email-in e datës 18.10.2022.*
- 5. Gjatë vitit 2025 Drejtori i Departamentit ka vazhduar të më caktojë detyra të lidhura me po ato procese të njohura në email-in e përmendur më lart.*

Nëse do të kishte patur vërtet një dakortësi në Dhjetor 2024 ose çdo moment tjetër pas Marsit 2025, për kalimin e detyrave tek dikush tjetër, sot nuk do kisha arsye për të kryer ende të njëjtat detyra. Dua të kujtoj edhe një herë se në takimin e Dhjetorit 2024, justifikimi i vetëm që ka përdorur Drejtori i Departamentit për të më refuzuar marrjen e përgjegjësive të reja, ka qenë gjendja ime shëndetësore.

C. Pretendimi se nuk kam kërkuar të marr detyrat e koleges në largim V.Gj. është i pavërtetë, nisur nga vetë fakti që kam kërkuar takimin në fillim të Dhjetorit 2024. Gjatë asaj periudhe kam punuar nga shtëpia dhe e vetmja arsye për të shkuar në bankë ka qenë kryerja e takimit me Drejtorin e Departamentit për të siguruar avancimin e karrierës time. Nuk kam patur mundësi të depozitoj një kërkesë zyrtare për pozicionin, për sa kohë nuk ka patur një njoftim zyrtar nga Burimet Njerëzore.

D. Pretendimet e bankës, për përfshirje të kufizuar në punë prej fundit të vitit 2020 deri në fillim të vitit 2024, si dhe pretendimin se pas fillimit të problemeve të mia shëndetësore, nuk kam qenë plotësisht aktiv në punë (duke u angazhuar vetëm në disa detyra rutinë), i kundërshtoj duke faktuar se kam vazhduar angazhimin maksimal dhe se jam angazhuar në një sërë procesesh aspak rutinë.

Kjo provohet nga 10 lista me korrespondenca bashkëngjitur kësaj shkrese (email-e ose konfirmime të mbledhjeve online (Shih Aneksi 14). Të gjitha këto email-e janë dërguar në kuadër të proceseve të punës jo rutinë. Dua të theksoj se çdo email është rezultat i orëve të gjata të punës, iniciativës së lartë dhe i marrjes përsipër së përgjegjësive në mënyre autonome. Në total, listat përmbajnë 600 email-e (ose konfirmime mbledhjesh online). Nga këto, 126 email-e janë dërguar jashtë orarit zyrtar të punës gjatë javës dhe 48 në fundjavë. Nga këto 2 grupe, 43 email-e janë dërguar pas orës 20.00 (11 prej tyre pas orës 00.00).

Këto shifra, dhe mbi të gjitha përmbajtja e atyre komunikimeve, nuk tregojnë për një punonjës që është kufizuar nga problemet shëndetësore duke u angazhuar në mënyrë të kufizuar vetëm në disa procese pune rutinë. Përkundrazi, ato tregojnë një punonjës që ka vazhduar të japë një kontribut tejet të rëndësishëm në mbarëvajtjen e shumë proceseve kritike, përtej nivelit të ngarkesës normale të punës dhe pa u kufizuar nga gjendja shëndetësore. Përveç detyrave të detajuara më sipër, kam vazhduar të angazhohem edhe me një sërë detyrash rutinë.

Gjithashtu, deklarimi se nuk kam kërkuar përgjegjësi shtesë nuk është logjik sepse në procedurën e bankës për “Politikat e Burimeve Njerëzore” thuhet se: “Drejtori/Menaxheri [i një njësie organizative] është përgjegjës për angazhimin dhe zhvillimin / rritjen e skuadrës që ka në ngarkim dhe përgjegjësi”. Në procedurë nuk thuhet se stafi ka për detyrë të dorëzojë kërkesa zyrtare për rritje përgjegjësie apo marrje detyrash apo të ketë një formular tip për këtë qëllim. Në rastet kur vjen një njoftim zyrtar për vend pune të lirë, stafi mund të dërgojë një aplikim, por në rastin e Nëntorit 2024 nuk ka patur njoftim.

Për më tepër, në Janar 2021, kam dërguar një kërkesë me email drejtuar Drejtorit të Divizionit të Kontrollit Financiar, për një pozicion pune të lirë në Departamentin e Planifikimit dhe Kontrollit. Edhe në atë rast nuk ka patur asnjë njoftim zyrtar me email dhe jam informuar në mënyre rastësore. Pavarësisht se kam dërguar një kërkesë zyrtare, nuk kam marrë kurrë një përgjigje zyrtare nga Drejtori i Divizionit. Në vend të tij, kam marrë një përgjigje verbale ofenduese dhe intimiduese nga vartësi i tij, Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit.

Pra, në këtë mënyrë, argumentoj se as kërkesat e mia zyrtare, as ato verbale, nuk janë marrë parasysh, duke qenë se personat e përzgjedhur janë paracaktuar në mënyrë arbitrare.

3. Pretendimi për mos-ekzistencën e një projekti lidhur me zbatimin e Standardeve Ndërkombëtare.

Banka e Shqipërisë ka njoftuar të gjitha bankat e nivelit të dytë për fillimin në të ardhmen të raportimit sipas Standardeve Ndërkombëtare të Raportimit me një shkresë të datës 19.03.2023 (protokolluar nga banka në datë 23.05.2023).

Ndryshimi total i standardeve të raportimit është një proces që kërkon kohë (normalisht të paktën 2 vjet). Në datë 26.05.2023 Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit na ka njoftuar për dokumentacionin e dërguar nga Banka e Shqipërisë për zbatimin e Standardeve Ndërkombëtare (Finrep). Këto dokumente dhe dokumente të tjera të lidhura me to, janë ruajtur në folder-in e projekteve (Shih Aneksi 6).

Në atë moment kam tentuar të aksesoj folder-in në të cilin ndodhej dokumentacioni i nevojshëm për projektin, por nuk kam patur të drejtë aksesit. Më pas, kam kërkuar akses në projekt tek Drejtori i Departamentit, por kam marrë një refuzim pa asnjë arsyetim.

1. Në Misionin e Departamentit të Kontabilitetit (faqe 216 e përgjigjes së bankës të përcjellë nga Komisioneri) identifikohen 3 funksione (2 për njësinë e Raportimeve financiare dhe 1

për Njësinë e Book-keeping):

Funksioni i Raportimit sipas Standardeve Ndërkombëtare (IFRS) – Raportimet financiare.

- 2. Funksioni i Raportimit sipas Standardeve Kombëtare (Local GAAP)–Raportimet financiare.*
- 3. Funksioni i Menaxhimit të Taksave - Book-keeping.*

Shfuqizimi i prituri i raportimit sipas Standardeve Kombëtare do të kufizojë në maksimum detyrat e mia deri në atë nivel sa të mos justifikojnë dot një pozicion pune. Unë kam patur një angazhim të kufizuar me standardet IFRS pavarësisht se kam kërkuar disa herë të angazhohem shumë më tepër.

Në këtë mënyrë argumentoj se angazhimi im në këtë projekt ka qenë absolutisht i nevojshëm, pasi raportimet në Bankën e Shqipërisë dhe raportimet e tjera që mbështeten tek ato përbëjnë rreth 70% të detyrave të mia. Mos-angazhimi në këtë projekt tregon edhe një herë se unë kam qenë totalisht jashtë planeve të drejtuesve, dhe e vetmja gjë që pritej ishte dorëheqja ime.

- 4. Mungesa e trajnimeve dhe mundësive për zhvillim profesional.*

Banka pretendon vështirësi në gjetjen e trajnimeve të përshtatshme për stafin e Departamentit të Kontabilitetit, por unë kam arritur të identifikoj 4 raste trajnimesh për Standardet Ndërkombëtare të Raportimeve (Gusht 2018, Dhjetor 2021, Korrik 2023 dhe Mars 2025) tek të cilat nuk jam ftuar.

- Në trajnimin e vitit 2018 kanë marrë pjesë koleget N.V dhe A.K. Në atë kohë kam qenë pjesë e Njësisë së Book-keeping dhe trajnimet për standardet IFRS do të shërbenin si shtysë për zhvillimin e karrierës time.*
- Trajnimi i vitit 2021 ka ardhur gati 2 vite pasi kam kaluar në Njësinë e Raportimeve Financiare dhe kam patur çdo arsye për të qenë pjesë e tij.*
- Trajnimi i vitit 2023 ka ardhur në një kohë që unë kam njoftuar për zgjatjen e qëndrimit në ISP Albania, por sërish ka munguar një qasje pozitive ndaj zhvillimit të karrierës time.*
- Ndërkohë trajnimi i vitit 2025 është rasti më flagrant i qëndrimit diskriminues ndaj meje për shkak të gjendjes shëndetësore. Në atë moment kishte kaluar plot 1 vit nga momenti i njoftimit përfundimtar për qëndrimin në ISP Albania. Në vend që banka të mendonte për zhvillimin tim, më ka anashkaluar edhe një herë në favor të kolegëve me më pak eksperiencë. Banka pranon se ka investuar për të rritur kapacitetet e kolegut E.Gj. dhe nuk jep asnjë arsyetim se pse nuk e ka bërë këtë investim për mua. Unë jam anashkaluar pavarësisht se eksperiencia dhe kualifikimet e mia janë më të favorshme se kolegu në fjalë.*

Ky mohim i të drejtës për tu trajnuar, është në kundërshtim me procedurën e bankës për “Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen” e cila shprehet si më poshtë:

“Në linjë më këto parime, Intesa Sanpaolo Bank Albania zotohet që:

- Të promovojë aksesibilitetin e lokacioneve fizike, komunikimeve, informacionit të kompanisë, dhe aktiviteteve të trajnimit për të gjithë kolegët, duke përfshirë disponibilitetin e mjeteve/aplikimeve për ti mundësuar kujtdo shprehjen e potencialit të tyre, duke marrë*

parasysh çdo formë paaftësie dhe të garantojë – në kontekste të ndryshme gjeografike – një qasje të përgjegjshme bazuar në përmirësimin e vazhdueshëm”.

Lidhur me trajnimet e tjera që banka i ka cilësuar si të papërshtatshme për Departamentin e Kontabilitetit, dua ta vë theksin tek qasja e prapambetur e bankës në lidhje me trajnimin e stafit në linjë me zhvillimet e fundit teknologjike. Në mungesë të angazhimit të bankës, për të mos rrezikuar të mbetem prapa në tregun e punës, në vitin 2022 kam kryer trajnime për bazat e të dhënave (SQL) dhe programimin (Python).

Pra, banka jo vetëm që nuk ka patur një qasje proaktive për zhvillimin e karrierës time nëpërmjet trajnimeve për zhvillimet e fundit teknologjike (me qëllim ruajtjen e hapit me tregun e punës), por përkundrazi, më ka refuzuar edhe trajnimet për standardet IFRS, që janë mëse të nevojshme për mbarëvajtjen e karrierës time në të ardhmen e afërt.

Trajnimet e Detyrueshme online që përmenden në përgjigjen e bankës (Shih Aneksi 8) janë shumë të përgjithshme dhe fokusohen tek Siguria Kibernetike, Përgjegjësia Sociale dhe Pastrimi i Parave. Rrjedhimisht, ato nuk i shërbejnë funksioneve të Departamentit të Kontabilitetit (të përcaktuara në vetë misionin e Departamentit dërguar nga banka) dhe nuk shërbejnë për rritjen profesionale apo të përmirësojnë efikasitetin e punës.

5. Mohimi i titullit Senior Specialist.

Dua të bëj të qartë se, ndryshe nga pretendimi i bankës se titulli Senior Specialist është i lidhur me strukturën organizative, procedura e “Politikave për Burimet Njerëzore” (seksioni “Përshkrimi i roleve”), e lidh këtë titull vetëm me aftësitë dhe kapacitetin që tregon punonjësi në punë. Nuk ka asnjë parashikim që kufizon dhënien e këtij titulli në varësi të strukturës së Departamentit apo Divizionit. Ky titull përfaqëson një gradë dhe jo rritje në hierarki, pasi punonjësit që mbajnë këtë titull nuk kanë punonjës të tjerë në varësi.

Gjithashtu, gjatë vitit 2024, në Divizionin e Kontrollit Financiar janë punësuar 2 kolegë të rinj (D.Xh. dhe A.M.) në Departamentin e Planifikimit dhe Kontrollit, që kanë marrë menjëherë titullin Senior Specialist. Ky Departament, që është pjesë përbërëse e Divizionit të Kontrollit Financiar, dhe në të njëjtin nivel organizativ me Departamentin e Kontabilitetit, ka në përbërje 3 Senior Specialist dhe 1 Junior Specialist, gjë që tregon se pretendimi i bankës se dhënia e titullit Senior kufizohet nga struktura organizative, është i pavërtetë.

Rastet e 4 kolegeve që kam përmendur në ankesën fillestare, janë nga Divizione të tjera, por parimet që duhet të aplikohen janë të njëjta për të gjithë bankën.

Banka ka përfshirë në shkresë një njoftim të datës 01.03.2024 (faqe 131 e shkresës së përcjellë nga Komisioneri) ku 2 kolege kanë marrë titullin Team Leader të 2 Njësive përbërëse të Departamentit të Kontabilitetit (Financial Reporting & Book-keeping). Kjo tregon se në këtë Departament disa kolegeve i janë dhënë titujt e merituar sipas gjykimit të drejtuesve të Departamentit dhe Divizionit. Unë nuk kam pretenduar titullin Team Leader, pasi kolegja N.V. që ka marrë këtë titull në njësinë

ku unë punoj ka eksperiencë më të gjatë se unë në bankë. Bazuar në kërkesat e procedurës për “Politikat e Burimeve Njerëzore”, unë meritoj titullin Senior Specialist, por nuk ka patur kurrë një iniciativë për të ma dhënë këtë titull. Edhe në momentin që e kam kërkuar zyrtarisht (datë 25.04.2025), nuk kam marrë asnjë përgjigje.

Kërkoj nga Komisioneri që ti kërkojë bankës dokumentacionin ku vërtetohet analizën e performancës time dhe ka gjykuar që nuk i plotësoj kushtet për marrjen e titullit Senior Specialist, përfshirë këtu edhe objektivat që duhet të ndiqja për ta realizuar këtë objektiv.

6. Praktikave të shqetësimit dhe viktimizimit pas ankesave.

Së pari, kam kërkuar dhe vazhdoj të kërkoj që asnjë anëtar i stafit të bankës të mos merret me gjykimin e gjendjes sime shëndetësore. E thënë ndryshe, kërkoj që banka të mos e lidhi ecurinë e karrierës sime me gjendjen shëndetësore por vetëm me performancën time në punë. Këto praktika diskriminuese ku çdo gjë lidhet me shëndetin tim, janë në kundërshtim me ligjin.

Gjithashtu, theksoj se aplikimi i këtyre praktikave diskriminuese më ka dëmtuar edhe psikologjikisht. Punëdhënësi, duke mu drejtuar gjithnjë në lidhje me shëndetin, duke më kufizuar karrierën padrejtësisht dhe duke më ushtuar presion të vazhdueshëm pas ankesave të mia, më ka rënduar gjendjen psikologjike. Kjo ka bërë që ti drejtohem rregullisht mjekut psikolog, si ç’ju kam vënë në dijeni edhe në ankesën e datës 18.06.2025.

6.1 - Në takimin me Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar J.Ç, nuk kam deklaruar se i kam kaluar problemet e mia shëndetësore. Eprorët e mi dhe Departamenti i Burimeve Njerëzore janë në dijeni se unë vuaj nga probleme shëndetësore të pashërueshme, por të menaxhueshme.

Kam insistuar se nuk kam reshtur në asnjë moment së qeni 100% i angazhuar, pavarësisht problemeve shëndetësore. Qëllimi im ka qenë ti jepja fund diskriminimit mbi gjendjen shëndetësore dhe të sillja edhe një herë në vëmendje se kontributi dhe performanca ime në punë meritonin të shpërbleheshin me rritje profesionale, ashtu si është e parashikuar edhe në procedurat e bankës. Çdo pretendim se kam qenë i kufizuar në punë ka lindur pas atij takimi për ti shërbyer narrativës së eprorëve të mi.

6.2 - Detyrimi nga ana e Drejtorit të Departamentit të Kontabilitetit për të qenë prezent në zyrë 3 ditë në javë ka ardhur vetëm pak minuta pas takimit tim me Drejtorin e Divizionit. Në atë takim jam ankuar për trajnimin diskriminues nga ana e Drejtorit të Departamentit dhe kam kërkuar një ballafaqim 3 palësh, por Drejtori i Divizionit nuk ka pranuar. Është e qartë, se ky detyrim i menjëhershëm ka patur motive subjektive. Ky ndryshim i kushteve të punës në mënyrë të qëllimshme përbën diskriminim pasi nuk është bazuar tek performanca ime në punë.

6.3 - Në komunikimin në Microsoft Teams të datës 15.04.2025 nuk përmenden fare detyra të reja. Nuk mund të paracaktohet fillimisht frekuenca e punës nga zyra dhe më pas të caktohen detyra të reja. Në fakt, në asnjë moment nuk kam marrë një propozim konkret zyrtar për detyra të reja.

Kërkesa ime për detyra të reja konkrete është bërë në Dhjetor 2024 dhe është refuzuar. Thelbi i takimit tim me drejtorin e Divizionit ka qenë pikërisht ai refuzim. I kam formalizuar ato kërkesa në ankesën e datës 25.04.2025, dhe nuk kam marrë asnjë përgjigje.

- Lidhur me trajnimin nga anëtarë të tjerë të stafit, nevoja për trajnim dhe plani i trajnimit përcaktohen vetëm pasi janë përcaktuar detyrat me të cilat do angazhohet një punonjës. Nuk më është propozuar asnjëherë një plan zyrtar për detyra të reja dhe nuk kam patur asnjë kërkesë për të qenë prezent për t'u trajnuar.

6.4 - Lidhur me ftesat për takime, pasi kam kryer takimin me Drejtorin e Divizionit, kam kërkuar që çdo takim i mëtejshëm me eprorët e mi të kryhej në praninë e Burimeve Njerëzore, por ata nuk kanë pranuar. Kam insistuar që çdo komunikim të kryhet me mjete zyrtare dhe të verifikueshme, për të shmangur shtrembërimin e të vërtetës.

6.5 Angazhimi në projekte.

- Fillimisht, dua të qartësoj se nuk kërkoj nga Komisioneri të gjykojë mbi shkeljet që ka bërë banka gjatë angazhimit tim në disa projekte. Po sjell argumentet më poshtë vetëm për të hedhur poshtë pretendimet e bankës lidhur me angazhimin në projekte.

- Procedura e bankës për “Metodologjinë e menaxhimit të projekteve” shprehet se: “Pas para-aprovimit nga Sponsorin e Projektit, Zyra e Menaxhimit të Projekteve përgatit dokumentin Project Charter. Project Charter është një dokument që autorizon formalisht fillimin e punës për projektin. Ai përcakton qëllimin, skedulën, dhe kostot e projektit, që më vonë përdoren për analizën e progresit të projektit”.

- Më tej, sipas procedurës së bankës për “Politikat e Shpërblimit dhe Incentivave”: “Shuma e bonusit që mund të shpërndahet do të specifikohet individualisht për çdo punonjës që merr pjesë në Projekt, para se projekti të fillojë, në bazë të [kriterëve] më poshtë.

- Treguesit kyç të performancës që tregojnë suksesin e projektit;*
- Rëndësia dhe pesha e projektit;*
- Roli i punonjësit në projekt;*
- Koha e harxhuar nga punonjësi në projekt”.*

Nga sa më sipër, arrihet në përfundimin se angazhimi në projekte është një angazhim jo rutinë dhe jo i detyrueshëm. Angazhimi dhe shpërblimi i pjesëmarrësve duhen specifikuar përpara fillimit të projektit.

6.5.1 - Lidhur me pretendimin e bankës se jam ftuar të marr pjesë në projektin e upgrade-it të sistemit qendror të bankës, dua të qartësoj se nuk kemi të bëjmë aspak me një ftesë, por me shfrytëzim të aftësive dhe energjive të mia, pa më shpërblyer.

Pjesëmarrësit në atë projekt janë përcaktuar në fillim të vitit 2022. Unë nuk jam përzgjedhur për të marrë pjesë në projekt. Nga Departamenti i Kontabilitetit, në projekt janë përcaktuar Drejtori i Departamentit G.V. dhe specialistët N.V. dhe E.Gj. të cilët edhe janë shpërblyer financiarisht për përfshirjen e tyre në projekt.

Në Shkurt 2023, është kërkuar ndihma ime për disa testime në sistemin qendror në kuadër të projektit. Duke filluar nga Nëntori 2023, kam dhënë një kontribut të rregullt në proceset e testimeve. Pas vënies në punë të sistemit të ri qendror, (19.02.2024), sërish është kërkuar ndihma ime për zgjidhjen e disa problemeve që stafi i dedikuar për projektin nuk arrinte t'i zgjidhte. Nga Prilli në Dhjetor 2024 jam angazhuar për zgjidhjen e këtyre problemeve dhe problemin e fundit e kam zgjidhur në datë 27.12.2024.

6.5.2 - Në Shtator 2023 është zbatuar për herë të parë raportimi në Bankën e Shqipërisë (paketa SRU) duke përdorur një program automatik për gjenerimin e shumicës së formularëve. Për këtë projekt kam punuar intensivisht prej Qershorit 2021, si edhe pas Shtatorit 2023 për automatizimin dhe përmirësimin e mëtejshëm të raportimit. Në përfundim të projektit nuk kam marrë asnjë shpërblim financiar.

Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit nuk më ka përfshirë në fazën e ndërtimit të specifikimeve teknike të dërguara kompanisë zhvilluese të programit. Duhet të theksoj se nuk kam marrë asnjë lloj trajnimi për procesin e automatizimit dhe kjo ka bërë që të harxhoj shumë energji dhe kohë për të mësuar çdo gjë nga e para në mënyrë të pavarur. Kam kontribuar për këtë projekt edhe në Maj 2025 pas një kërkesë të pajustificuar nga Drejtori i Departamentit. Pasi kam dorëzuar raportin, kam bërë një kërkesë zyrtare tek Burimet Njerëzore (datë 23.05.2025) për transparencë mbi kompensimin financiar për projektin, por nuk kam marrë përgjigje.

Kuptohet se mospërfshirja zyrtare në hapat e parë të projektit është bërë me qëllim që të mos përfitoja një pjesë të bonusit financiar në përfundim të projektit. Gjithashtu, në kundërshtim të hapur me procedurën, nuk ka patur asnjë komunikim në lidhje me kriteret, angazhimin dhe përfitimet e lidhura me projektin.

6.5.3 - E njëjta qasje ka ndodhur edhe për projektin e inventarizimit softuerik të pronave të Riposeduara (Repossessed Assets). Pavarësisht se opinioni që kam shprehur ka qenë se opsioni i propozuar nuk shtonte asnjë vlerë reale në procesin e punës, Drejtori i Departamentit ka insistuar disa herë që të kontribuoj në atë projekt. Si gjithnjë, kjo të çon në përfundimin se insistimi ka patur si qëllim përfitimin e tij financiar, pasi mua nuk më është ofruar asnjë shpërblim.

6.5.4 - Në datën 30.04.2025 kam marrë një kërkesë nga Drejtori i Departamentit të Kontabilitetit për të ndërtuar specifikimet teknike për automatizimin e procesit të projeksioneve për qiratë operationale sipas Standardit Ndërkombëtar të Raportimit IFRS 16. As në këtë rast nuk ka patur asnjë lloj transparence lidhur me angazhimin dhe përfitimet e projektit.

Nisur nga këto eksperiencia, kam qenë i vetëdijshëm për praktikat shfrytëzuese të Drejtorit të Departamentit lidhur me kontributin në projekte, praktika që shkelin procedurën e bankës për “Parimet e Shpërblimit dhe Incentivave” dhe procedurën për “Metodologjinë e Menaxhimit të Projekteve”.

Edhe angazhimi në projektin SEPA, do të ishte një tjetër rast shfrytëzimi ndaj meje. Fakti që nuk kam marrë një ftesë për pjesëmarrje në fillim të projektit dhe informacion mbi rolin dhe shpërblimin tim, do të thotë që nuk kam qenë i detyruar të kontribuoj për atë projekt. Gjithashtu, detyrimi nga ana e Drejtorit të Departamentit ka ardhur në një moment kur unë kam qenë me raport mjekësor, hera e vetme në më shumë se 8 vjet që kam qenë me raport. Në këto kushte, duke e ditur shumë mirë se energjitë e mia do të shfrytëzoheshin si në çdo rast tjetër pa u shpërblyer, kam zgjedhur të mos përfshihem vetëm në atë projekt.

Energjitë dhe aftësitë e mia janë shfrytëzuar për të zgjidhur problemet imediate të Departamentit dhe për punën time janë shpërblyer persona të tjerë. Në asnjë rast nuk ka pasur një qasje të drejtë për të më angazhuar në projekte apo procese të reja pune me qëllim për të më rritur profesionalisht dhe të shpërblehem për kontributin.

Kërkoj nga Komisioneri ti kërkojë bankës dokumentacionin zyrtar ku tregohen pjesëmarrësit nga Departamenti i Kontabilitetit në 4 projektet e përmendura (dhe projektet Finrep & SEPA), si dhe shpërblimet e tyre.

7. Refuzimi i orëve shtesë dhe kufizimi i menjëhershëm i punës nga shtëpia.

Gjatë vitit 2020 banka ka filluar aplikimin e gjerë të punës nga shtëpia. Në një moment të dytë, Drejtori i Departamentit më ka komunikuar se mund të kërkoja shpërblim për orët shtesë të punuara gjatë fundjavës nga shtëpia. Këtë praktikë e kemi ndjekur prej një kohe të gjatë dhe çdo orë shtesë e punuar është miratuar. Mjafton të vë në dukje se gjatë viteve 2022-2024, kam arritur limitin e përcaktuar nga procedura prej 200 orë shtesë në vit, dhe të gjitha janë autorizuar edhe pse nuk kam bërë asnjë kërkesë për autorizim paraprak. Refuzimi i parë në 8 vite punë ka ardhur vetëm 10 ditë pas ankesës sime zyrtare të datës 25.04.2025. Kërkoj nga Komisioneri ti kërkojë bankës numrin e orëve shtesë të miratuara për stafin e Njesisë së Raportimeve për vitet 2022-2024 (të cilat janë në sistemin e Burimeve Njerëzore) dhe aprovimet paraprake përkatëse.

Lidhur me punën nga shtëpia, nuk kam patur asnjë pengesë deri në momentin që jam ankuar tek Drejtori i Divizionit për sjelljen diskriminuese të Drejtorit të Departamentit. Për asnjë moment nuk kam patur një kërkesë për tu rikthyer në zyrë. Kam qenë prezent 1-2 ditë në javë deri në datën 24.06.2024. Edhe pas asaj date kam qenë prezent për mbledhjet ku është kërkuar prezenca ime.

Gjithashtu, në procedurën e Smart Working parashikohet se për personat që kanë probleme shëndetësore, bëhet një konsultë me mjekun para se të merret një vendim mbi kryerjen e punës nga shtëpia. Kjo gjë nuk është marrë parasysh, edhe pse unë kam bërë një kërkesë zyrtare në datë 23.04.2025.

Dua të sjell në vëmendje se detyrimi për të ndjekur një skedul strikt të prezencës fizike në punë, mund të sjellë pasoja për shëndetin tim. Gjendja ime shëndetësore ka nevojë për menaxhim të kujdesshëm, që mund të realizohet lehtësisht në punën nga shtëpia. Injorimi i kërkesave të procedurës dhe ndryshimi i kushteve të punës duke krijuar rrethana rënduese dhe rreziqe shitesë për shëndetin tim, përbëjnë diskriminim.

Dua të nxjerr në pah disa mangësi dhe pasaktësi të përgjigjes së bankës ndaj kërkesave të Komisionerit:

- 1. Banka nuk ka paraqitur në shkresë asnjë përgjigje për masat e marra prej saj për ankesën time me e-mail të datës 13.05.2025. Ky email me subjekt “Diskriminim i Punonjësit – ISP Albania” i është drejtuar strukturës së grupit ISP që trajton problemet e etikës. Banka ISP Albania është vënë në dijeni nga grupi ISP përpara datës 03.06.2025, pasi në këtë datë kam marrë një kërkesë nga banka për të firmosur një deklaratë për përdorimin e të dhënave personale vetëm në kuadër të investigimit për ankesën time të datës 13.05.2025. Dua të shtoj se edhe në shkresën e Komisionerit drejtuar bankës, ankesa e datës 13.05.2025 është përcaktuar qartë si ankesë për diskriminim.*

Gjithashtu, banka nuk ka kthyer përgjigje për ankesën time me email të datës 25.04.2025 me subjekt “Shkelje e të drejtave të punonjësit” drejtuar Burimeve Njerëzore dhe eprorëve të mi. Kjo ankesë përmban kërkesat zyrtare drejtuar eprorëve dhe Burimeve Njerëzore. Në përmbledhjen e kësaj ankese, kam kërkuar të shmanget diskriminimi në trajtimin tim, si më poshtë:

“Kufizimet e mia fizike janë përdorur në mënyrë jo etike, duke zvogëluar kështu rolin tim dhe duke kompromentuar të tashmen dhe të ardhmen time profesionale. Kërkoj të trajtohem në mënyrë të drejtë, pa asnjë diskriminim dhe të më jepet mundësia për t’u rritur”.

Në vend të përgjigjeve ndaj këtyre ankesave, në kthimin e përgjigjes ndaj Komisionerit, banka ka përfshirë përgjigjen ndaj një email-i që unë kam dërguar në datë 23.05.2025 me subjekt “Kërkesë për transparencë mbi caktimin e detyrave dhe drejtësinë e kompensimit”. Ky email nuk ka lidhje direkte me dy ankesat e përmendura më lart. Edhe për këtë email nuk kam marrë një përgjigje zyrtare mbi kërkesën time për transparencë mbi kompensimin financiar për kontributin në projektin e automatizimit të paketës SRU.

- 2. Banka nuk ka paraqitur asnjë informacion mbi procedurën e ndjekur për përzgjedhjen e punonjësve që do trajnohen për rritje profesionale. Lidhur me trajnimin për standardet IFRS të Marsit 2025, banka thjesht shprehet se është përzgjedhur kolegu E.Gj. pasi merret me këto standarde (pretendim shumë pak i bazuar). Është domethënëse që banka nuk ka mundur të paraqesë asnjë dokument apo komunikim (qoftë ky edhe i viteve të mëparshme), ku tregon një iniciativë për të më rritur profesionalisht.*
- 3. Banka nuk ka paraqitur asnjë dokumentacion apo komunikim për përzgjedhjen kolegeve A.L. dhe S.H. për marrjen e detyrave të koleges në largim V.Gj. në Nëntor 2024. Siç kam përmendur edhe më herët në këtë shkresë, procedurat i garantojnë çdo anëtar të stafit shanse të barabarta*

për rritje në karrierë nëpërmjet marrjes së njohurive dhe angazhimit në procese të reja. Komunikimet me email të datës 25.11.2024 tregojnë se përzgjedhja e dy kolegeve më të reja është bërë në mënyrë arbitrare.

4. *Pretendimi se nuk kam qenë prezent në zyrë prej gati 3 vitesh është i pavërtetë. Prej momentit kur kanë filluar problemet shëndetësore kam qenë prezent në zyrë 1 ose 2 herë në javë. Kjo gjë nuk reflektohet në sistemin e prezencës në punë pasi prej kohësh nuk kam aksesuar në këtë sistem edhe në rastet kur kam qenë prezent në punë. Në sistemin e prezencës e kam listuar çdo ditë si Smart Working për lehtësinë time dhe këto inpute në sistemin e prezencës janë autorizuar nga Drejtori i Departamentit.*

Kërkoj nga Komisioneri ti kërkojë bankës pamjet filmike të hyrjes së zyrave qendrore për datat: 13.09.2023; 22.04.2024; 24.04.2024; 26.04.2024; 24.06.2024”.

- *Mbështetur në nenin 33/8, të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, për shqyrtimin e mëtejshëm të ankesës, Komisioneri me shkresën nr. 950/5, datë 03.11.2025 njoftoi, palët për zhvillimin e seancës dëgjimore me datë 13.11.2025⁶, për të parashtruar dhe argumentuar në mënyrë të drejtpërdrejtë pretendimet e palëve në proces.*

Seanca u zhvillua me praninë e palëve në proces: ankuesi z. E.K dhe përfaqësuesi i tij me deklaram Av. K.I dhe palës kundër së cilës është paraqitur ankesa, përfaqësuesit me Prokurën e Posaçme nr. repertori 893, nr. koleksioni 446, datë 12.11.2025, të Intesa Sanpaulo Bank Albania, Av. R.M.

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.

Gjatë seancës dëgjimore, pala ankuese i qëndroi të njëjtave parashtrime që kishte bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me e-mail me KMD-në, dhe në mes të tjerash deklaroi se pretendimet e tij mund të përmbliidhen në mungesën e promovimit, mungesën e trajnimit dhe minimizimit të rolit të tij në bankë.

Përfaqësuesi i Intesa Sanpaulo Bank Albania, paraqiti parashtrimet me shkrim si më poshtë:

“- Lidhur me pretendimin për diskriminim në ngritjen në detyrë.

Ankuesi ka pretenduar se është diskriminuar duke mos u promovuar në një pozicion më të lartë, dhe se në këtë pozicion është vendosur punëmarrësja A.L, e cila nuk ka të njëjtën shkallë eksperience.

Për këtë pikë, ju bëjmë me dije se pozicioni i Specialistes së Lartë të Raportimit Financiar, pas largimit të shtetases V.GJ. që e mbante më parë këtë rol, jo vetëm që nuk është zëvendësuar qoftë brenda apo jashtë kompanisë, por aktualisht nuk është më pjesë e strukturës së Divizionit përkatës. Ai u krijua pas rekrutimit të punëmarrëses në fjalë dhe u shpërbë me largimin e saj. Natyrisht që detyrat e lëna pezull apo që ishte parashikuar të mbulohehin prej saj i janë alokuar

⁶ Seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 01.10.2025, u shty për arsye se ankuesi ka njoftuar se ka probleme familjare. Gjithashtu, për arsye të axhendës së Komisionerit dhe seanca e planifikuar për tu zhvilluar në datë 22.10.2025, u vendos për tu shtyrë.

personelit të mbetur, sipas nevojave dhe ngarkesave të momentit. Kjo është diçka e pashmangshme në çdo ambient pune ku ka largim të një personi që mbart përgjegjësi të caktuara. Në rastin konkret, është vendosur prej Bankës që këto detyra ti shpërndareshin brenda strukturës disa punëmarrësve, pa u kryer asnjë ngritje në detyrë.

Fakt të pamohueshëm që provon këtë zgjedhje të kompanisë përbëjnë vërtetimet e pagës së A.L, që gjatë periudhës së pretenduar Nëntor 2024-Shtator 2025, nuk ka patur asnjë rritje page dhe ka përfitur në mënyrë konstante shumën bruto prej 85.000 lekë. Jo vetëm që A.L nuk ka patur rritje page, por siç mund të vërehet nga vërtetimet e pagës për të njëjtën periudhë për ankuesin, ajo përfiton një pagë më të ulët se ankuesi, i cili merr shumën prej 100.000 lekësh bruto. Gjithashtu, në muajin qershor 2025, A.L ka përfitur një bonus prej 110.000 lekësh, ndërsa në të njëjtin muaj ankuesi ka përfitur një bonus prej 117.000 lekësh. Në muajin dhjetor, të dy punëmarrësit kanë marrë një pagë të 13-të, e cila ka patur të njëjtën diferencë me pagat mujore të marra gjatë vitit. Pra, “pala e diskriminuar” në periudhën e diskriminimit ka patur pagë mujore bruto, pagë të 13-të dhe bonuse më të larta se “pala në favor të të cilit është bërë ky diskriminim”, pavarësisht se pretendon të jetë në një pozicion më të ulët.

Për më tepër, vetë ankuesi e pranon që shtetasja A.L nuk e ka marrë titullin “Specialiste e Lartë e Raportimit Financiar”, gjë që do të ishte automatike nëse do të promovohet në këtë pozicion. Ai gjithashtu pranon se shtetasja në fjalë ka mbi vete, nën vete, dhe në të njëjtin nivel me të, të njëjtët punonjës që ka patur edhe përpara muajit nëntor 2024, kur ka njoftuar largimin Specialistja e Lartë e Raportimit Financiar. Përpos këtyre elementeve, ai pohon, dhe e ngre në formën e pretendimit se ajo angazhohet në detyra ekuivalente që i përkasin të njëjtit rang me të. Asnjë nga këto s’do të ishte e vërtetë nëse do të ishim përpara promovimit të saj.

Ndaj, është i pakuptimtë parashtrimi për ngritje diskriminuese në detyrë në kushtet kur nuk ka as ndryshim në titull, as ndryshim në hierarki, dhe as rritje në pagë. Ky pretendim zvogëlohet edhe më tej kur konstatohet se personi që supozohet të jetë promovuar merr pagë dhe shpërblime më të ulëta se personi që pretendon të jetë diskriminuar dhe të jetë lënë më poshtë në hierarki.

- Lidhur me pretendimin për diskriminim në shpërndarjen e trajnimeve dhe angazhimeve. Së pari, lidhur me trajnimet “Digital Transformation and Fintech” (12-14 shkurt 2025), “Analiza e Pasqyrave Financiare” (20-21 nëntor 2024), “Trajnim kurs finance për RSMB” (10 shtator 2024) dhe “Understanding and analyzing financial statements” (17-21.02.2025) që ankuesi pretendon se duhet të kishte marrë pjesë, në referim të regjistrimit në formën e tabelës (prova nr. 6) dhe email-eve të njoftimit për këto trajnime del qartë që asnjë punëmarrës nga Departamenti dhe Divizioni i ankuesit nuk ka qenë pjesë e tyre.

Së dyti, lidhur me trajnimin për programin IFRS (Standardi Ndërkombëtar i Raportimit Financiar), ai është kryer nga shtetasi E.Gj, i cili merret posaçërisht me standardet ndërkombëtare të raportimit financiar, në dallim nga ankuesi që mbulon më së shumti standardin kombëtar të raportimit financiar (siç e pranon dhe vetë). Kjo është e provueshme lehtësisht nga përshtkrimi i punës së E.Gj ku ka një përcaktim të shprehur për këtë përgjegjësi specifike. Ankuesi e quan këtë

shpjegim “shumë pak të bazuar” (shkresa e dytë) pa dhënë ndonjë arsyetim shtesë, por kuptohet se nëse profili i E.Gj nuk do të përfshinte angazhimin me këtë standard raportimi, fjalët që do të kishte përdorur ankuesi do të kishin qenë “aspak i bazuar”. Në përgjithësi, në Departamentin dhe Divizionin e ankuesit nuk ka patur trajnime të mirëfillta në periudhën e kontestuar, dhe ku ka patur ndarje njohurish, ato kanë qenë në formën e asistencave dhe shpjegimeve për detyra konkrete. Në shkresën e dytë, kjo pranohet nga vetë ankuesi që thekson se: “Lidhur me trajnimet e tjera që banka i ka cilësuar si të papërshtatshme për Departamentin e Kontabilitetit, vë theksin tek qasja e prapambetur e bankës në lidhje me trajnimin e stafit në linjë me zhvillimet e fundit teknologjike”. Pra, pakënaqësia e tij nuk lidhet me trajnime diskriminuese brenda divizionit, por me qasjen e Bankës në tërësi në raport me zhvillimet bashkëkohore. Ky shqetësim nuk është në objektin e shqyrtimit të këtij institucioni.

Së treti, siç është depozituar (prova nr. 6), ankuesi në harkun kohor 2023-2025 ka qenë gjithsesi i përfshirë në 10 trajnime.

Së katërti, lidhur me angazhimet profesionale, vetë ankuesi e pranon (në referim të shkresës së parë) se ka dhënë kontributin në projekte shumë të rëndësishme. Ai gjithashtu pohon (në referim të shkresës së dytë) se në një numër të madh rastesh ka qenë pjesëmarrës në detyra dhe procese kritike jo rutinë, që flasin qartë për larmishmëri dhe mundësi për rritje dhe zhvillim. Për më tepër, ankuesit i është kërkuar të përfshihet në projektin SEPA, që ka patur një fokus maksimal nga Banka, nisur nga ndryshimet me peshë që sillte në sistemin e pagesave. Në këtë rast, përgjigja e tij ka qenë se nuk mund të përfshihet sepse për momentin nuk ka mundësi fizike në procese pune shtesë dhe se nuk shikon ndonjë benefi nga ana profesionale.

Duke lënë mënjane komente që në mënyrë të arsyeshme mund të bëhen për refuzimin e udhëzimeve direkte nga punëdhënësi për kryerjen e punëve “për shkak se nuk shikohet benefi profesional”, vlen të theksohet se të gjitha këto angazhime kanë qenë tejet të rëndësishme dhe thelbësore, ndaj nuk mund të qëndrojë parashtrimi për neglizhencë dhe pavëmendje për rritjen profesionale të ankuesit.

Për këtë pretendim të dytë, është e qartë se alokimi i trajnimeve të përmendura nuk është bërë në mënyrë diskriminuese, pasi ato nuk janë zhvilluar për njësinë e ankuesit. Kur ka qenë mundësia, ai ka ndjekur trajnime të vëna në dispozicion nga Banka.

- Lidhur me pretendimin për diskriminim në moskompensimin e orëve të punës jashtë orarit.

Lidhur me orët shtesë që pretendohet se nuk janë pranuar, sjellim në vëmendjen tuaj se kontrata e punës në nenin 5.2 dhe Kodi i Punës në nenin 89, parashikojnë në mënyrë të shprehur se që orët shtesë, për t’u kompensuar, duhet të kërkojnë ose të aprovohen nga punëdhënësi. Në rastin konkret, këto orë as nuk janë urdhëruar, as nuk janë aprovuar, dhe kjo është arsyeja e vetme e refuzimit të përllogaritjes së tyre në pagën mujore. Që nuk jemi përpara një vendimi me natyrë diskriminuese, kjo del qartë nga fakti që në të njëjtin muaj, ankuesit i janë njohur dhe paguar 11

orë pune shtesë, ndërsa në periudhën Nëntor 2024-Shtator 2025 i janë njohur e paguar 147 orë jashtë orarit, për një shumë prej afërsisht 125.000 lekë.

Në çdo rast, duhet theksuar se çështja e orëve shtesë të punës nuk është çështje që ka të bëjë me diskriminimin, por me një mospërputhje qëndrimesh, lidhur me atë që është kërkuar dhe/ose aprovuar. Janë të shumta rastet analoge në periudha të ndryshme dhe me punëmarrës të ndryshëm, ku një pjesë e orëve shtesë të pretenduara nuk janë pranuar. Bashkëlidhur kësaj shkrese gjeni një fashikull të qindra rasteve ku orët shtesë janë refuzuar, ndonëse Banka rigorozisht i përlllogarit këto orë, në rastet kur janë kryer në përputhje me legjislacionin në fuqi (siç mund të vëreni në dy vërtetimet e ankuesit dhe A.L).

Më tej, gjejmë me vend të nënvizojmë se të gjithë orët e punës jashtë orarit i janë njohur dhe paguar në vazhdimësi ankuesit, pavarësisht faktit që gjatë periudhës së mësipërme ai ka punuar (siç e pranon dhe vetë në shkresat e dorëzuara) ekskluzivisht nga shtëpia, dhe në referim të paragrafit 3, të nenit 15 të Kodit të Punës, për punën nga shtëpia nuk gjejmë zbatim dispozitat “Për rregullimin e kohës javore të punës dhe të pushimit, orët jashtë orarit, punën në ditët e festave zyrtare dhe punën e natës”. Në një frymë mirëbesimi të plotë, Banka e ka anashkaluar plotësisht këtë përcaktim dhe me shumë bujari nuk e ka aplikuar këtë përjashtim mbi ankuesin, duke i akorduar kompensimet përkatëse pa qenë e detyruar për diçka të tillë.

- Lidhur me ankesën e paraqitur në shoqërinë mëmë.

Në datë 13.05.2025, ankuesi ka sinjalizuar pretendimet e tij për diskriminim tek shoqëria mëmë. Sikurse mund të vëreni në mesazhet e shkëmbyera në postën elektronike pas marrjes së email-it të ankuesit, atij i është kërkuar dhënia e pëlqimit për transferimin e të dhënave personale që do të përdoren për hetimin e brendshëm lidhur me ankesën. Ai nuk e ka dhënë pëlqimin duke këmbëngulur që çdo e dhënë mbi gjendjen e tij shëndetësore të mos përpunohej për këtë qëllim, gjë që bën të vështirë ndjekjen e procedurës dhe daljen në një konkluzion për të, duke qenë se pretendimi i ankuesit është posaçërisht për diskriminim për shkak të gjendjes shëndetësore (ai ka kërkuar të transferohen vetëm të dhënat e punësimit dhe ato biometrike).

Pas refuzimit për të mundësuar vijimin e hetimit të brendshëm, ai i është drejtuar menjëherë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Lidhur me klimën dhe dinamikën e marrëdhënies mes ankuesit dhe Bankës në tërësi.

Së pari, në tre vitet e fundit atij i janë dhënë në mënyrë krejtësisht diskrecionare dhe vullnetare nga Banka bonuse të larta, dhe konkretisht 140% e pagës në vitin 2023, 160% e pagës në vitin 2024, dhe 117% e pagës në vitin 2025 (prova nr. 8), përpos pagës së 13-të. Në muajin mars të vitit 2024 ai gjithashtu ka patur një rritje të konsiderueshme të pagës me 28%.

Së dyti, në dallim nga të gjithë punëmarrësit e tjerë, të cilët në referim të nenit 7.3 të procedurës së Smart Working mund të punojnë jo më shumë se dy ditë në javë nga shtëpia, ankuesi ka thuar se 3 vjet që punon thuar plotësisht nga shtëpia, pa iu kërkuar dhe pa dhënë asnjë raport mjekësor. Përkundrajt asaj që është prapësuar nga ankuesi, neni 9.6 i procedurës së Smart Working

parashikon që punëdhënësi merr masat për sigurinë në kryerjen e aktivitetit të punës, edhe nëse ai kryhet jashtë ambienteve të Bankës, dhe nuk përcakton detyrimin që çdo punëmarrës me probleme shëndetësore të lejohet të punojë nga shtëpia.

Së treti, me mesazhin e datës 15.04.2025, i është kërkuar të vijë në zyrë në javët pasardhëse të paktën tre ditë në javë, në cilësinë e provës së pakundërshtuar nga ankuesi, dhe pasi një urdhri të tillë nuk i është bindur, ndaj tij nuk është marrë asnjë masë.

Së katërti, aq tolerancë është treguar ndaj ankuesit saqë në shkresën e ankimit ai përmend si episod shqetësues dhe shtypës ngjarjen e mëposhtme: “Dy ditë më pas, në datë 17.04.2025 (ora 7.27) kam njoftuar Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit për mungesën time në punë atë ditë për çështje personale. Vetëm pak minuta më vonë, në orën 7.41 (34 minuta para fillimit të orarit zyrtar), kam marrë një mesazh nga Drejtori i Divizionit të Kontrollit Financiar ku më pyeste nëse do të mungoja në punë për arsye shëndetësore apo arsye të tjera. Kjo përbën një shkelje të hapur të privatësisë dhe hapësirës personale, dhe një sjellje aspak etike”.

Vetëm fakti që pyetja nëse mungon në punë për arsye shëndetësore apo për arsye të tjera, ankuesit i duket cenuese, tregon për shkallën e lartë të dashamirësisë që është treguar në vazhdimësi me të. Është detyrë dhe përgjegjësi e punëmarrësit të jetë rregullisht i gatshëm në orarin dhe ditën e punës, dhe të japë shkaqe në formën e kërkuar nga ligji kur diçka e tillë nuk ndodh, por për shkak të trajtimit preferencial që i është akorduar për një periudhë kaq të gjatë, edhe zbatimi i ligjit dhe i kontratës përfytyrohet prej tij si një kusht rëndues.

Kjo vjen sepse në shumë raste (shih aneksin 2), ndaj tij është zbatuar një standard shumë më i butë për prezencën në punë. Për shembull në datë 27.01.2025, ai i ka shkruar eprorit të tij: “Mgjes G, si je? Më duhet ta marr pushim sot se kam një problem”, dhe përgjigja ka qenë thjesht “Dakord”. Në 26.02.2025 i është drejtuar sërish me mesazhin si vijon: “Mgjes G. Sot po e marr pushim se nuk ndihem mirë”, dhe përgjigja ka qenë “Ok”. Në 17.04.2025 përsëri shkruan: “G, sot nuk do jem në punë, do jem jashtë Tiranës”. Në këto rreshta mund të kuptohet shumë mirë dinamika që ka ekzistuar mes palëve, ku sqarimet e nevojshme për mungesën në punë përbëjnë përjashtimin nga rregulli, gjë që nuk mund të thuhet për asnjë punëmarrës tjetër të Bankës.

Pra, në dallim nga gjithë punëmarrësit e tjerë dhe në kushte avantazhuese ndaj tyre:

a) punon nga shtëpia 5 ditë në javë (të tjerët deri në dy);

b) pavarësisht se punon vetëm nga shtëpia, gëzon të gjitha përfitimet që sipas Kodit të Punës (neni 15) u takojnë vetëm atyre që punojnë në vendin e përcaktuar nga punëdhënësi dhe që nuk zbatohen normalisht për regjimin e punës në shtëpi;

c) thujse asnjëherë nuk jep dhe nuk i kërkohen shkaqe për mungesën në punë, dhe në të paktat raste kur i kërkohen e shikon si shenjë dhunimi të sferës private, pavarësisht se ky është detyrim ligjor për të gjithë punëmarrësit;

d) pavarësisht mosdhënies së shpjegimeve për mungesën, ndaj tij nuk merret asnjë masë;

e) për gjendjen shëndetësore të pretenduar, në mirëbesim të plotë, nuk i është kërkuar asnjë raport mjekësor;

t) refuzon kryerjen e një detyre të dhënë me justifikimin se “nuk shikon ndonjë benefit personal”;

g) nuk paraqitet tre ditë në javë në punë, pasi është njoftuar për një gjë të tillë, dhe përsëri nuk ka asnjë pasojë.

Si përfundim, nën dritën e gjithë elementeve të marra në analizë, i vetmi diskriminim që mund të gjendet në këtë rast është ai pozitiv”.

Në vijim, ankuesi me email-in datë 09.12.2025, në mes të tjerash informoi se:

1. “Kufizimi i aksesit nëpër folder në mënyrë selektive.

Pas ankesës time zyrtare të datës 25.04.2025 dhe takimit me Burimet Njerëzore në datë 08.05.2025 (ku jam ankuar për trajtimin diskriminues) ka patur një reagim të menjëhershëm për të më kufizuar të drejtat e aksesit në folder-at që duhet të aksesoj për të kryer detyrat e mia. Pak orë pas takimit tim me BNJ, Drejtori i Departamentit i ka dërguar një e-mail të gjithë anëtarëve të Departamentit se do të fillonte një rishikim të të drejtave të aksesit nëpër foldera. Pas këtij komunikimi, gradualisht më është hequr aksesimi në shumë foldera. Një pjesë e tyre janë të nevojshme direkt për proceset e mia të punës dhe një pjesë tjetër i përdor si burime dytësore informacioni ose për qëllim kuadrimit të të dhënave. Sipas një komunikimi me Drejtorin e Departamentit, unë duhet ti kërkoj atij akses specifik në disa folder-a, sa herë që kam për të kryer ato procese pune.

Kjo është një praktikë selektive e përdorur vetëm ndaj meje. Kam evidentuar disa raste ku persona që nuk punojnë në Njësinë e Raportimeve Financiare – madje edhe një rast të një punonjësi të një Divizionit tjetër - kanë akses në folderat specifikë të kësaj njësie. Gjithashtu, kam evidentuar një rast të muajit Gusht 2025 ku kolegia A.L. ka ndërhyrë në raportet e një procesi pune të cilin e kam mbuluar unë që prej Dhjetorit 2019. Kjo ka ndodhur pavarësisht se në ankesën e datës 25.04.2025 kam kërkuar zyrtarisht që të ndalej praktika e ndërhyrjes së personave të tjerë në proceset e mia të punës.

Në datë 23.10.2025 kam bërë një ankesë zyrtare drejtuar CEO-s së bankës lidhur me kufizimin e aksesit nëpër foldera, por nuk kam marrë asnjë përgjigje.

2. Pretendimet lidhur me punën nga shtëpia.

Banka pretendon se më ka toleruar duke më lejuar të punoj nga shtëpia pas shfaqjes së problemeve të mia shëndetësore. Por në fakt, banka vetëm ka respektuar detyrimet ligjore dhe detyrimet procedurale të vetë bankës. Puna nga shtëpia në rastin tim përbën një përshtatje të arsyeshme. Fakti që në datë 15.04.2025 jam urdhëruar të kthehem në zyrë 3 ditë në javë, vetëm pak minuta pas ankesës sime verbale në takimin me Drejtorin e Divizionit, përbën shkelje të Ligjit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithashtu, është në kundërshtim me ligjin që zhvillimi i karrierës time të

kushtëzohet me praninë time në zyrë, kur është detyrim ligjor i bankës të më krijojë kushte të përshtatshme për ecurinë normale të karrierës. Sipas Procedurës për Politikën e Burimeve Njerëzore: “Çdo menaxher do të sigurohet që të dëgjojë bashkëpunëtorët, veçanërisht nëse shprehin nevoja që rrjedhin nga gjendja shëndetësore, paaftësi të përkohshme ose të përhershme, si dhe të marrë masat e nevojshme për të rivendosur mundësitë e barabarta”.

Gjithashtu banka pretendon se më ka lejuar të punoj nga shtëpia edhe pse nuk kam paraqitur asnjë raport për gjendjen time shëndetësore. Në fakt, banka posedon 2 raporte mjekësore nga një komunikim i Janarit 2024. Për më tepër, unë i kam vënë në dijeni drejtuesit për fillimin e problemeve shëndetësore që në Dhjetor 2022. Gjithashtu, i kam njoftuar me email për këto probleme në Mars 2023 dhe Mars 2024.

Dua të vë në dukje se banka e lejon kryerjen e punës nga shtëpia pa kufizime edhe për kolegë të tjerë. Pas seancës dëgjimore të datës 13.11.2025, kam marrë dijeni se një punonjëse e Departamentit lejohet nga banka ta kryejë aktivitetin e punës jashtë Republikës së Shqipërisë me kohë të plotë.

Gjithashtu, në Divizionin e Kontrollit Financiar është edhe një koleg tjetër me probleme shëndetësore që është lejuar prej vitesh të punojë me kohë të plotë nga shtëpia. Këto prova faktojnë që banka i trajton punonjësit me standarde të ndryshme lidhur me punën nga shtëpia, dhe shkak për këtë është bërë ankesa ime në datë 15.04.2025.

3. Dëmi psikologjik.

Një çështje të cilën e kam paraqitur në ankesën e datë 18.06.2025, por që nuk u prek në seancën e datës 13.11.2025 është dëmi psikologjik i shkaktuar nga diskriminimi. Mohimi i të drejtave, trajtimi i pabarabartë dhe shtyrja drejt largimit nga puna (që do të thotë një e ardhme e pasigurt) ka bërë që të vuaj psikologjikisht prej fundit të vitit 2024. Problemet psikologjike janë manifestuar në gjendje të vazhdueshme ankthi, pagjumësi dhe vështirësi për tu fokusuar. Në një moment (Prill 2025) kam vendosur që nuk mund të pranoja dëmtimin e shëndetit tim mendor - dhe rrjedhimisht edhe shëndetit fizik – për shkak të praktikave diskriminuese të drejtuesve të bankës. Ai ka qenë momenti që kam vendosur të ankohej për shkeljet e rënda që janë bërë ndaj meje. Gjithashtu, kam kërkuar ndihmën e mjekut psikolog, dhe prej atij momenti kam kryer konsulta të rregullta çdo javë.

4. Nevoja për trajnim mbi standardet e raportimit IFRS.

Dua të theksoj se në seancën dëgjimore të datës 13.11.2025 nuk kam arritur të bëj një argumentim të qartë se pse trajnimi IFRS i Marsit 2025 ishte absolutisht i domosdoshëm për mbarëvajtjen e karrierës time.

Raportimet në Bankën e Shqipërisë dhe raporte të tjera të bazuara tek to përbëjnë rreth 70% të ngarkesës së punës time. Për momentin këto raportime bëhen sipas Standardeve Kombëtare të Kontabilitetit (LGAAP). Së shpejti, raportimi në BSH do të bëhet sipas Standardeve Ndërkombëtare të Raportimit Financiar (IFRS). Pra raportimi në BSH nuk do të shfuqizohet por do të shndërrohet/tjetërsohet. Në këto kushte, është absolutisht e nevojshme që unë të trajnohem për standardet IFRS.

Pavarësisht se standardet e raportimit do të jenë të njëjta si për raportimet për kompaninë mëmë, edhe për Bankën e Shqipërisë, formularët janë të ndryshëm. Rrjedhimisht, është e nevojshme që çdo anëtar stafi i Raportimeve Financiare të trajnohet për standardet IFRS. Por, mua më është refuzuar si trajnimi për standardet IFRS, edhe pjesëmarrja në projektin për implementimin e raportimeve sipas IFRS për Bankën e Shqipërisë (projekti Finrep BOA që ka nisur në vitin 2022).

Këto janë dy tregues shumë të qartë se unë nuk kam qenë në planet e drejtuesve që prej momentit që kam deklaruar se do të qëndroja në ISP Albania për shkak të gjendjes shëndetësore.

5. Zhvillimi i karrierës dhe praktika e promovimit të heshtur.

Duke qenë se ndryshimi dhe rotacioni i punës konsiderohen si mjete të zhvillimit të karrierës, të garantuara për çdo punonjës, ato duhet ti nënshtrohen parimit të meritokracisë dhe jo të caktohen arbitrarisht.

Banka justifikohet për mosdhënien e mundësisë ndaj meje me faktin që koleges A.L. nuk i është dhënë titulli Senior Specialist. Nëse asaj do ti jepej ai titull, do të krijonin kushte edhe më rënduese në raport me trajtimin që më është dhënë mua, pasi nuk mund ti jepej ai titull një punonjëseje që në atë moment kishte më pak se 1/3 e eksperiencës time.

Gjithashtu, nëse koleges A.L. do ti jepej titulli Senior Specialist, ajo do të kishte të drejtë të kërkonte një pagë të barabartë me ish-kolegen V.Gj. (1xxxxx lek/muaj). Duke i dhënë vetëm detyrat e koleges së larguar, por jo titullin, banka ka kursyer një shpenzim prej 45.000 lek/muaj.

Pra, në këtë rast, është kryer një promovim i heshtur, ku të dy palët kanë patur përfitimet e tyre. Banka përfiton të njëjtin volum pune sa kolegja e larguar me një kosto shumë më të ulët, ndërsa kolegja A.L. përfiton një zhvillim të shpejtë të karrierës (shumë më të shpejtë se unë).

6. Diferencat në ecurinë e karrierës dhe përfitimeve financiare.

Dua të nxjerr në pah ritmin shumë të ndryshëm të zhvillimit të karrierës time krahasuar me koleget A.L. dhe S.H.

Unë kam filluar punë në ISP Albania në Prill 2017, në pozicionin Book-Keeping Specialist. Në Janar 2020 kam kaluar në Njësinë e Raportimeve Financiare si Specialist në Standardet Kombëtare, edhe pse dokumentacioni përkatës nuk është dorëzuar pranë Burimeve Njerëzore. Prej atij momenti karriera ime nuk ka avancuar më.

Kolegja A.L. ka filluar punë në Shtator 2022, po në pozicionin Book-Keeping Specialist. Në Prill 2024 ajo ka kaluar de facto në Njësinë e Raportimeve Financiare, duke u fokusuar edhe ajo më së shumti në raportimet sipas Standardeve Kombëtare. Emërimin zyrtar në Njësinë e Raportimeve Financiare e ka marrë në Tetor 2024. Vetëm një muaj më pas, në Nëntor 2024 është caktuar për tu promovuar në pozicionin e lënë bosh nga kolegja V.Gj, që kryesisht mbulonte Standardet Ndërkombëtare, Raportimet për Grupin dhe Pasqyrat Financiare.

Kolegia S.H. ka filluar punë në Departamentin e Kontabilitetit në fund të Marsit 2024, (si Book-Keeping Junior Specialist). Në Nëntor 2024 ajo është caktuar si një nga zëvendësueset e ish-koleges V.GJ. Ajo do të merrte një pjesë të detyrave të saj, si edhe detyrat e lëna pas nga kolegia A.L. Angazhimi i saj në Njësinë e Raportimeve Financiare ka filluar prej Prillit 2025, pas ardhjes së koleges M.D. në Njësinë e Book-Keeping. Pra, koleges A.L. i është dhënë mundësia të bëjë 2 hapa cilësorë në karrierë brenda 2 vitesh e 2 muajsh, ndërsa koleges S.H. i është dhënë mundësia e një hapi cilësor në karrierë brenda më pak se 1 viti.

Ndryshe nga koleget, në fjalë, mua më është dhënë vetëm një mundësi në Janar 2020, dhe me fillimin e problemeve shëndetësore (dhe vendimin për të qëndruar në Shqipëri), nuk më është dhënë më asnjë mundësi.

Në shkresën e dorëzuar nga banka pas seancës së datës 13.11.2025, deklarohet se kolegia A.L. nuk ka përfituar asnjë rritje page si efekt i promovimit në pozicionin e ish-koleges V.Gj. (detyra është caktuar në Nëntor 2024). Gjithashtu, në shkresë deklarohet se paga e saj është 85.000 lekë, ose ndryshe 15.000 lekë më e ulët se paga ime. Nisur nga fjalia e parë të këtij paragrafi, rezulton që kjo ka qenë paga e saj të paktën prej Tetorit 2024. Në atë moment kolegia A.L. ka patur 2 vite e 1 muaj punë në bankë. Për të nxjerrë në pah trajtimin e pabarabartë, vë në dukje se në momentin që unë kam patur të njëjtën periudhë pune në bankë (2 vjet e 1 muaj), paga ime ka qenë 55.000 lekë, që është edhe paga me të cilën kam filluar punë në Prill 2017. Pra, në të njëjtën kohëzgjatje të punës në bankë, kolegia A.L. ka patur një pagë 54.55% më të lartë se unë. Ndryshe nga kolegia A.L. paga ime nuk e ka arritur/kaluar vlerën 85.000 lekë deri në fund të vitit të shtatë të punës (Mars 2024).

7. Pretendimi se angazhimi i koleges S.H. në Raportimet Financiare ka qenë i përkohshëm. Ndryshe nga pretendimi i bankës se kolegia S.H. është angazhuar vetëm përkohësisht në Njësinë e Raportimeve Financiare, unë kam paraqitur fakte se kjo përfshirje është e përhershme. Kolegia S.H. është caktuar si një prej 2 anëtareve të stafit që do të merrnin detyrat e koleges në largim V.Gj, konkretisht 6 procese pune të specifikuara në një email të datës 25.11.2025. Përveç 6 proceseve të punës të specifikuara në atë e-mail, kam faktuar përfshirjen e koleges S.H. edhe në 8 procese pune të tjera të Raportimeve Financiare (të përcjella nga kolegia A.L. dhe kolegu E.Gj.), duke filluar nga fundi i Prillit 2025.

Team Leader N.V. ka deklaruar se në një komunikim që ka patur me Drejtorin e Departamentit në Gusht/Shtator 2024, ai i ka shprehur planin e tij për të përfshirë kolegen S.H. në Njësinë e Raportimeve Financiare në të ardhmen. Ky komunikim ka ardhur në një moment që njësia ka patur 5 punonjës (i njëjti numër që prej Janarit 2020) dhe para dorëheqjes së koleges V.Gj. (Nëntor 2024). Kjo të çon tek përfundimi i vetëm se pritej që unë të largohesha. Duke qenë se unë nuk kisha shprehur asnjë qëllim për tu larguar, kjo është tentuar të realizohet nëpërmjet minimizimit të rolit dhe refuzimit të oportuniteteve për zhvillimin e karrierës.

Angazhimi i koleges S.H. është bërë i nevojshëm për të mbuluar detyrat e lëna pas nga kolegia A.L. e cila në Janar 2025 mori shumicën e detyrave të ish-koleges V.GJ. Përfshirja e koleges S.H. ka

filluar rreth muajit Prill 2025, pasi në njësinë ku ajo punonte në atë moment (Book-Keeping), është punësuar kolegia e re M.D. nga një Divizion tjetër i bankës (Aneksi 3). Pra, në këtë rast ka patur lëvizje të 3 punonjëseve dhe numri i anëtarëve të stafit që punojnë për Njësinë e Raportimeve Financiare (5) ka mbetur i pandryshuar. Ajo që bie në sy në mes të këtyre lëvizjeve, është përjashtimi im nga mundësitë për zhvillimin e karrierës, pavarësisht se kam më shumë eksperiencë se koleget A.L. dhe S.H. Fakti që kolegia S.H. vazhdon të përfshihet gjithnjë e më shumë në detyrat e Raportimeve Financiare edhe 1 vit nga dorëheqja e ish-koleges V.G (20.11.2024) dhe 11 muaj nga largimi i saj (20.01.2025) e rrëzon pretendimin se përfshirja e saj është e përkohshme. Pozicioni i liruar nuk ka qenë shtesë dhe paraqiste një oportunitet promovimi që duhej shpallur dhe mua duhej të më jepej mundësia për të konkurruar.

8. Trajnimi i 3 kolegëve.

Dua të vë në dukje se kam dhënë kontributin tim në trajnimin e 3 kolegëve A.L, E.Gj. dhe S.H. të cilët janë trajtuar në mënyrë më të favorshme se unë në ofrimin e promovimeve, pagave, trajnimeve. Kolegia A.L. ka filluar punë në Shtator 2022 (5 vjet e 5 muaj pas meje). Unë kam dhënë një kontribut jashtëzakonisht të madh për trajnimin e saj. Kolegu E.Gj. ka filluar punë në Janar 2020, dhe kam kontribuar për ta trajnuar gjatë vitit të parë të punës. Kolegia S.H. ka filluar punë në Mars 2024 dhe kontributi për trajnimin e saj ka qenë më i limituar se me 2 kolegët e tjerë. Fakti që unë i kam trajnuar ata 3 kolegë, dhe atyre u janë ofruar mundësitë e zhvillimit që mua më janë refuzuar është paradoksal dhe ka vetëm një arsye: diskriminimin mbi gjendjen shëndetësore.

9. Evidentimi i diskriminimit në ankesën e datës 25.04.2025.

Lidhur me pretendimin e bankës se ankesa me email-in e datës 25.04.2025 nuk mund të cilësohet si ankesë për diskriminim, dua të sjell argumentet më poshtë se pse ajo duhet cilësuar si ankesë për diskriminim:

- Në ankesë evidentohet mohimi i mundësive të barabarta për rritjen në karrierë për shkak të gjendjes shëndetësore.
- Në ankesë evidentohet edhe mungesa e gatishmërisë së eprorit për sigurimin dhe ruajtjen e përshtatjes së arsyeshme të kushteve të punës në funksion të garantimit të mundësive të barabarta.
- Në ankesë evidentohet qëllimi për të minimizuar rolin tim në punë vetëm për shkak të gjendjes shëndetësore, me qëllim për të më shtyrë drejt largimit.
- Në përmbledhje të shkresës jam ankuar për trajtim të pabarabartë për shkak të gjendjes shëndetësore dhe kam kërkuar të shmanget ky diskriminim ndaj meje:

“Kufizimet e mia fizike janë përdorur në mënyrë jo etike, duke zvogëluar kështu rolin tim dhe duke kompromentuar të tashmen dhe të ardhmen time profesionale. Kërkoj të trajtohem në mënyrë të drejtë, pa asnjë diskriminim dhe të më jepet mundësia për t’u rritur”.

Në momentin që unë jam shprehur se banka ka vepruar në kundërshtim me procedurat dhe ligjet në fuqi, banka mund të kërkonte sqarime të mëtejshme. Në takimin me Burimet Njerëzore (datë 08.05.2025) pas ankesës zyrtare të datës 25.04.2025, jam ankuar për diskriminim, por ky qëndrim është injoruar dhe nuk kam marrë asnjë përgjigje zyrtare për ankesën”.

Me email-in datë 28.02.2026, ankuesi ka dërguar prova shtesë lidhur me angazhimin e punonjësës S.H, në njësinë e Raportimeve Financiare, në pozicionin si specialiste e raportimit, që prej muajit prill 2025.

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

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

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

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

Ligji për Mbrojtjen nga Diskriminimi, i ndryshuar, në nenin 32, pikën 2, të tij ka përcaktuar qartë këtë detyrim, duke cituar se: *“Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacionin në përmbushjen e detyrave të tij”*.

Në Kreun II, të këtij ligji, parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, në nenin 12/1/c, ku përcaktohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ... c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës.”*, ndalon çdo lloj dallimi, kufizimi ose përjashtimi, bazuar në gjendjen shëndetësore të punonjësit.

Bazuar në pikën 5, germa “a”, të nenit 9, të Kodit të Punës, parashikohet se: *“Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës*

për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë”.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se ankuesi është diskriminuar duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesin në të drejtën e tij për punësim, duke përfshirë këtu edhe momentin e përfundimit e marrëdhënieve të punës;
- në krahasim me sesi janë trajtuar ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme;
- dhe arsyeja për këtë trajtim të padrejtë është një nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje nga ligji.

Sa më sipër, për të vlerësuar pretendimin për diskriminim të parashtruar nga ankuesi, në radhë të parë Komisioneri do të vlerësojë nëse ankuesi i është nënshtruar ndonjë trajtimi të padrejtë, të pabarabartë dhe më pak të favorshëm, në të drejtën e tij për punësim dhe më konkretisht në lidhje me mungesën e promovimit në detyrë, mungesën e trajnimit dhe minimizimit të rolit të ankuesit.

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

Referuar dokumentacionit të vënë në dispozicion nga palët, rezulton se z. E.K në datë 20.04.2017 ka filluar punë në ISP Albania, në pozicionin Bookkeeping & tax specialist në Departamentin e Kontabilitetit.

Ankuesi me email-in datë 14.09.2022, është njoftuar se është shpallur fitues i një konkursi për talentet (Programi Ndërkombëtar i Talenteve) i organizuar nga grupi Intesa Sanpaolo. Me email-in datë 25.03.2024, ankuesi ka njoftuar grupin Intesa Sanpaolo dhe drejtuesen e Burimeve Njerëzore ISP Albania, se për shkak të problemeve shëndetësore ka vendosur të mos marrë pjesë në programin ndërkombëtar të talenteve.

Ankuesi ka ngritur pretendimin se në datë 25.03.2024 dhe në javën e parë të muajit dhjetor 2024, ka zhvilluar takim me Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit z. G.V, ku i ka kërkuar të drejta dhe shanse të barabarta për rritje në karrierë dhe të merrte pozicionin dhe detyrat e punonjësës V.Gj që ishte specialiste e lartë, ndërkohë që Banka ka informuar që këto takime dhe biseda nuk janë zhvilluar. Gjatë zhvillimit të procedurave të trajtimit të ankesës nuk u disponuan fakte dhe prova, që këto takime të jenë zhvilluar dhe këto pretendime të ankuesit mbeten të karakterit deklarativ dhe nuk mbështeten në prova konkrete.

A/1. Lidhur me trajtimin disfavorizues dhe të pabarabartë, sa i përket pretendimit për mungesën e promovimit në detyrë, mungesën e trajnimit dhe minimizimit të rolit të ankuesit.

Rezulton se në Njësinë e Raportimeve Financiare, në Departamentin e Kontabilitetit, ishin të angazhuar pesë punonjës, një drejtuese e njësisë, një specialiste e lartë (V.Gj) dhe tre specialistë, të cilët mbulonin detyra të ndryshme.

Me email-in datë 20.11.2024, V.Gj ka njoftuar departamentin e burimeve njerëzore se dorëhiqet nga pozicioni si specialiste e lartë e raportimit financiar dhe pas kërkesës së drejtuesit të departamentit ka dërguar listën e detyrave që kryente. Drejtori i Departamentit me email-in datë 25.11.2024 ka dërguar listën e detyrave Drejtueses së skuadrës të Njesisë së Raportimeve, pa specifikuar ndarjen e këtyre detyrave. Po atë ditë Drejtuesja e skuadrës i ka dërguar Drejtuesit të Departamentit listën e detyrave së bashku me ndarjen sipas punonjësve të njesisë. Referuar listës së ndarjes së detyrave, një pjesë e detyrave që mbulonte V.Gj do i kalonin specialisteve A.L dhe S.H.

Banka në përgjigjen drejtuar Komisionerit ka deklaruar se pozicioni i mbajtur nga V.Gj nuk është rihapur dhe nuk është zëvendësuar, pasi ky vend pune ishte shtesë (jo pjesë e strukturës bazë) dhe për këtë arsye ky pozicion nuk është publikuar si vend vakant dhe nuk kishte proces konkurrimi apo përzgjedhjeje dhe prandaj detyrat e mbajtura nga V.Gj i janë nënshtruar një rishpërndarjeje të detyrave, personelit të departamentit.

Në Rregulloren për “Politikat e Burimeve Njerëzore” të Bankës, përcaktohet se:

“Kreu II, pika 1. Përcaktimi i numrit të pozicioneve të nevojshme:

Vlerësimi i numrit të pozicioneve të punës të nevojshme në një moment të caktuar, me qëllim respektimin e standardeve të grupit dhe standardeve lokale të kuadrit të administrimit të biznesit, është nën përgjegjësinë e Zyrës së Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve.

Zyra e Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve është përgjegjëse për të përcaktuar madhësinë e çdo njësie në bankë. Prandaj, çdo Drejtor i Njesisë Organizative duhet t’i drejtohet Njesisë së Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve nëse duhet të rishikojë numrin e punonjësve të vet.

1.1 Në rastin e vendit të lirë/vakant.

Kur një pozicion është i lirë, Drejtori i Njesisë Organizative ka për detyrë të kërkojë për këtë arsye plotësimin e vendit të lirë. Nisur nga ngarkesa e punës, mund t’i propozojë Njesisë së Organizimit edhe shkurtimin e vendeve të punës.

5. Procesi i rekrutimit.

Në bazë të llojit të vendit të lirë të punës/vakant të krijuar, Zyra e MPRT&ZH së bashku me Drejtorin e Divizionit/Departamentit do të analizojnë vendin vakant dhe do të vendosin nëse pozicioni do të plotësohet me burime të brendshme ose të jashtme.

Zyra e MPRT&ZH do të përgatisë njoftimin për pozicionin e punës pas diskutimit me Drejtorin e Divizionit/Departamentit dhe do të publikojë atë:

- Nivel i brendshëm: njoftimi për rekrutim do të komunikohet punonjësve (p.sh. me email, etj);

Kreu V. Vlerësimi i punonjësve.

2. Drejtor/Menaxher: Roli i referohet pozicioneve, përgjegjësitë kryesore të të cilave përfshijnë menaxhimin e njerëzve/punonjësve dhe organizimin e aktiviteteve dhe projekteve. Ky rol është gjithashtu përgjegjës për angazhimin dhe zhvillimin/rritjen e skuadrës që ka në ngarkim dhe përgjegjësi.

6. Transferime dhe karriera.

Mundësitë e zhvillimit të karrierës ofrohen për të gjithë punonjësit përmes promovimit, transferimit, dhe ndryshimeve të tjera në punë, duke përfshirë zgjerimin e punës, pasurimin e punës, rotacionin e vendeve të punës. Njoftimet për punë u ofrojnë punonjësve informacion për pozicione pune për të cilat mund të aplikojnë në bazë të kualifikimeve të tyre, duke përfshirë arsimin, aftësitë, eksperiencën e punës, performancën gjatë punës së mëparshme, frekuentimin dhe kohëzgjatjen e shërbimit. ...

Kreu VI. Trajnimi dhe Zhvillimi i punonjësve.

1. Trajnimi i vazhdueshëm profesional ofrohet për të gjithë punonjësit dhe siguron zhvillimin e aftësive profesionale tashmë të përvetësuara, ose përvetësimin e aftësive të reja, përmes formave të tjera të ndryshme nga format specifike të sistemit kombëtar të edukimit, si më poshtë:

1. Përmirësimi - synon zhvillimin e aftësive profesionale, njohurive dhe kompetencave, brenda të njëjtit kualifikim;
2. Specializimi - synon përvetësimin e njohurive dhe kompetencave nga një fushë e kufizuar e një pozicioni pune;
3. Ri-kualifikimi - synon përvetësimin e njohurive dhe kompetencave të veçanta të një profesioni, të ndryshëm nga njohuritë dhe kompetencat e përvetësuara më parë;
4. Praktika e punës në vend ose jashtë - synon përvetësimin e njohurive të avancuara, metodave dhe procedurave moderne të nevojshme për realizimin e aktiviteteve profesionale.

.....

Drejtori do të bëjë propozime në lidhje me trajnimin e secilit punonjës (në fund të periudhës së provës/periudhës së integritit profesional ose pas vlerësimit vjetor të performancës), dhe do të vendosë prioritetet.

Zyra MPRT&ZH do të analizojë propozimet e pranuar dhe do të vlerësojë se si përshtaten punonjësit në to, në lidhje me përshtatshmërinë me kompetencat dhe sjelljet e nevojshme, dhe do të përgatisë Planin Vjetor të Trajnimit.

Kreu XVII. Planifikimi i vazhdimësisë.

Qëllimi: Duke vlerësuar se ndryshimet në menaxhimin e aktiviteteve janë të pashmangshme, Intesa Sanpaolo Bank Albania sha, ka përgatitur një plan vazhdimësie për të siguruar vazhdimësinë për burimet kryesore dhe për të shmangur vendet e lira/vakante për kohë të gjatë dhe me kosto për

pozicionet kryesore. Plani i vazhdimësisë së bankës është hartuar për të identifikuar dhe përgatitur kandidatët që do të mbulojnë këto pozicione, si pjesë e Analizës së Ndikimit të Biznesit, të cilat mbeten të lira/vakante për arsye të dorëheqjes, mundësive të reja të biznesit, daljes në pension, etj.

Procedurat.

Drejtori i BNJ është përgjegjës për planin e vazhdimësisë së Bankës.

1) Çdo janar do të zhvillohet një seancë e dedikuar e mbledhjes së Komitetit Ekzekutiv, ku Drejtuesit e Divizioneve do të: a)..... b)

c) Identifikojnë individët që demonstrojnë potencialin e duhur për përparim dhe avancim në pozicionet e synuara brenda kompanisë”.

Referuar Rregullores së Bankës për “Politikat e Burimeve Njerëzore”, nuk ka të specifikuar një procedurë se si bëhet promovimi për pozicionin Specialist i lartë, por ka të përshkruar rolin e pozicionit: “Specialist profesional i lartë Senior: Roli i referohet pozicioneve shumë të përgjegjshme dhe autonome që mbulojnë detyra dhe procese komplekse dhe të ndërlikuara dhe përfshijnë si aspektet analitike ashtu edhe ato të orientuara drejt klientit”.

Rregullorja e Burimeve Njerëzore e Intesa Sanpaolo Bank Albania përcakton se politikat e saj zbatohen për të gjithë personelin pa përjashtim, se diskriminimi direkt ose indirekt ndaj punonjësve është i ndaluar, se marrëdhëniet e punës duhet të rregullohen mbi bazën e mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë, se punonjësi më i kualifikuar dhe i trajnuar duhet të merret në konsideratë për pozicionet vakante, dhe se punonjësit duhet të informohen në mënyrë transparente për vendet e lira dhe të inkurajohen të aplikojnë. E njëjta rregullore thekson se drejtuesit duhet të veprojnë në mënyrë koherente dhe të paanshme, se trajnimi ka rëndësi të madhe për suksesin e vazhdueshëm të bankës, dhe se banka synon të krijojë një mjedis ku punonjësit të mund të evidentojnë rrugën e karrierës që do të ndjekin.

Edhe dokumenti i Bankës “Parimet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes”, i miratuar nga Bordi Drejtues, datë 18.12.2024, përforcon këtë standard. Sipas këtij dokumenti, parimet bazë të bankës janë: respekti për çdo person në identitetin dhe shprehjen e diversitetit të tij, zhvillimi i aftësive dhe kompetencave të secilit, meritokracia dhe mundësitë e barabarta. Banka angazhohet të njohë dhe promovojë aftësitë, meritat dhe talentet e çdo personi, duke siguruar që vendimet menaxheriale të merren në mënyrë transparente sipas meritokracisë dhe mundësive të barabarta; të promovojë aksesueshmërinë në informacion dhe në aktivitetet e trajnimit për të gjithë kolegët, duke marrë parasysh edhe kushtet fizike dhe psikologjike; të kundërshtojë të gjitha format e diskriminimit, përfshirë ato që lidhen me kushtet fizike dhe psikologjike; si dhe t’u kërkojë menaxherëve të vlerësojnë bashkëpunëtorët vetëm mbi bazë merite dhe të ofrojnë mundësi për rritje e zhvillim pa asnjë formë diskriminimi. Po aty thuhet shprehimisht se menaxherët duhet të dëgjojnë bashkëpunëtorët, veçanërisht kur ata shprehin nevojën që lidhen me gjendjen shëndetësore ose

paafësi të përkohshme a të përhershme, dhe të promovojnë masa të përshtatshme për të rivendosur mundësitë e barabarta.

Pikërisht mbi këtë bazë ligjore dhe rregullatore, Komisioneri vlerëson se nuk mjafton të pyetet nëse ankuesi ka qenë thjesht i pakënaqur me vendimet e eprorëve të tij, por duhet të analizohet nëse ai është vendosur në një pozitë objektivisht më të pafavorshme se punonjës të tjerë, në një mënyrë që bie ndesh me detyrimet ligjore dhe procedurale të punëdhënësit. Për këtë arsye, analiza më poshtë zhvillohet në tre plane: (i) minimizimi i rolit dhe zhvendosja e detyrave; (ii) mungesa e trajnimit dhe planit të zhvillimit; (iii) mospromovimi në rolin senior. Të treja këto, sipas vlerësimit të Komisionerit, nuk janë çështje të shkëputura, por pjesë të së njëjtës logjikë trajtimi.

Nga sa parashtrohet në dokumentacionin e shqyrtuar, rezulton se pas refuzimit të ankuesit për të marrë pjesë në programin e talenteve dhe rikthimit të tij në perspektivën e vazhdimit të karrierës pranë bankës, atij iu kërkua të trajnonte një kolege më të re për detyrat e tij, me arsyetimin që kjo do të shërbente si zëvendësim i përkohshëm (backup) në rast mungese për arsye shëndetësore. Vetë ankuesi ka deklaruar se, nga ai moment e në vijim, kjo praktikë nuk mbeti në kufijtë e një mase organizative të përkohshme, por u shndërrua në një mënyrë të qëndrueshme të ndërhyrjes së koleges në proceset e tij të punës, edhe kur ai vetë ishte aktiv në punë dhe i aftë të ushtronte detyrat e tij.

Referuar dokumentacionit të palëve, përfshirja e koleges A.L. në detyrat e ankuesit ka vijuar në mënyrë të tejzgjatur gjatë muajve pasues, dhe jo si një masë mbështetëse por si një mekanizëm paralelizimi dhe minimizimi të rolit të tij.

Më tej, ankuesi ka pretenduar se procesi i zvogëlimit të rolit të tij nuk u ndal te backup-i, por u konkretizua edhe në kalimin e proceseve të caktuara pune te punonjës të tjerë, në mos-përfshirjen e tij në komunikime që lidhen drejtpërdrejt me fushën e tij të punës dhe në pengimin e përfshirjes së tij në projekte me rëndësi të lartë për të ardhmen e funksionit të tij, veçanërisht në projektin e lidhur me kalimin drejt raportimeve sipas IFRS. Ankuesi ka deklaruar se refuzimi për ta përfshirë në këtë projekt kishte pasoja të drejtpërdrejta për statusin e tij profesional, pasi pjesa më e madhe e detyrave të tij ekzistuese lidhej me këto standarde raportimi.

Komisioneri vlerëson se, në raport me Rregulloren e Burimeve Njerëzore, një qasje e tillë nuk përputhet me standardin e administrimit të paanshëm të burimeve njerëzore. Në hyrje të kësaj rregulloreje theksohet se drejtuesit dhe menaxherët duhet të veprojnë në mënyrë efikase, por edhe të sigurojnë zbatimin e duhur të parimeve të saj, ndërsa personat në pozicione drejtuese duhet t'i zbatojnë këto politika në mënyrë koherente dhe të paanshme. Po në këtë rregullore, banka deklaroi se synon të krijojë një mjedis ku punonjësit mund të evidentojnë rrugën e karrierës që do të ndjekin. Kjo do të thotë se çdo riorganizim, rishpërndarje detyrash ose reduktim i rolit të një punonjësi duhet të jetë i qartë, i dokumentuar, objektiv dhe i tillë që të mos kthehet në një formë të heshtur marginalizimi profesional.

Në mënyrë më specifike, Rregullorja e Burimeve Njerëzore parashikon se, në rastin e një vendi vakant, drejtori i njësisë organizative duhet të kërkojë plotësimin e vendit të lirë; nëse konfirmohet

shkurtimi i numrit të punonjësve, ai duhet të rishpërndajë detyrat brenda roleve të mbetura dhe ndryshimet duhet të reflektohen në përshkrimet ekzistuese të punës. Po ashtu, përshkrimi i punës duhet të pasqyrojë në mënyrë të qartë detyrat kryesore të punonjësit dhe titulli i pozicionit përcaktohet nga struktura e burimeve njerëzore në bashkëpunim me strukturën organizative, duke marrë në konsideratë rolin, detyrat dhe përgjegjësitë reale. Këto dispozita nënkuptojnë se një ndryshim i rëndësishëm në rol, në peshën e detyrave apo në strukturën e përgjegjësisë nuk mund të mbetet informal, i pashprehur ose i padokumentuar.

Nga materialet e shqyrtuara, nuk rezulton që minimizimi i rolit të ankuesit të jetë paraqitur si pjesë e një riorganizimi formal të strukturës, me analizë objektive, reflektim në përshkrimin e punës, ose me shpjegim të dokumentuar mbi arsyet organizative që e justifikonin. Përkundrazi, nga mënyra si paraqiten faktet del se kemi të bëjmë me një turrje progresive funksionale, e cila nuk shpjegohet me kritere neutrale të organizimit të punës, por lidhet që në pikënisje me supozimin se gjendja shëndetësore e ankuesit mund të prodhonte mungesa të ardhshme në punë. Ky element është thelbësor për vlerësimin e Komisionerit, sepse tregon se gjendja shëndetësore nuk është trajtuar si një rrethanë që kërkon mbështetje dhe akomodim të arsyeshëm, por si një faktor risku mbi bazën e të cilit roli i ankuesit mund të zvogëlohej.

Ky përfundim përforcohet edhe nga parimet e diversitetit dhe përfshirjes, sipas të cilave banka duhet të promovojë aksesin në informacion, komunikime, mjete dhe aktivitete trajnimi për të gjithë kolegët, duke marrë në konsideratë kushtet fizike dhe psikologjike, si dhe menaxherët duhet të dëgjojnë nevojat që burojnë nga gjendja shëndetësore dhe të promovojnë masa të përshtatshme për të rivendosur mundësitë e barabarta. Në këtë kuptim, në vend që gjendja shëndetësore e ankuesit të përdoret si premisë për t'i kufizuar rolin, drejtuesit e tij kishin detyrimin pozitiv ta menaxhonin këtë situatë në mënyrë të tillë që ai të mos humbiste pozicionin e tij real profesional dhe perspektivën e tij të zhvillimit.

Komisioneri çmon se vetë mënyra se si është përshkruar kjo situatë nga ankuesi, pra, trajnimi i kolegëve më të rinj nga ana e tij, ndërhyrja e tyre në detyrat e tij, kalimi i proceseve konkrete dhe lënia e tij jashtë komunikimeve të punës, përbën një tregues të fortë se roli i tij nuk është menaxhuar në mënyrë të barabartë me punonjës të tjerë në rrethana të ngjashme. Nëse një punonjës me eksperiencë, i cili ruan performancën dhe aftësinë për të punuar, vazhdon të përdoret si burim njohurish për të tjerët, por njëkohësisht i hiqen detyrat dhe i ulet pesha reale e funksionit, kjo përbën jo thjesht menaxhim organizativ, por vendosje në një pozitë të pafavorshme. Pikërisht kjo, në kuptim të nenit 7 të Ligjit nr. 10221/2010, përbën ekspozim ndaj trajtimit të padrejtë dhe të pabarabartë krahasuar me punonjësit e tjerë.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se provohet se ankuesi është vendosur në një pozitë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë përmes minimizimit gradual të rolit të tij, në kundërshtim me standardet e barazisë, paanshmërisë, transparencës dhe mbështetjes profesionale të parashikuara si nga ligji, ashtu edhe nga rregulloret e punëdhënësit.

Një komponent i dytë themelor i trajtimit të pafavorshëm të ankuesit është mungesa e trajnimit dhe e një plani real zhvillimi karriere. Në të drejtën e trajtimit të barabartë, në marrëdhëniet e punës, aksesimi i njëjtë në trajnim, zhvillim profesional dhe përgatitje për avancim është pjesë e substancës së parimit të mundësive të barabarta. Kjo del qartë nga neni 12 i Ligjit nr. 10221/2010, i cili përfshin shprehimisht në fushën e ndalimit të diskriminimit edhe trajtimin e punonjësve lidhur me trajnimin profesional. Pra, kur një punonjës privohet nga trajnimet që kanë lidhje direkte me të ardhmen e funksionit të tij.

Edhe Rregullorja e Burimeve Njerëzore e bankës i jep trajnimit një rol qendror. Që në dispozitat e përgjithshme, ajo shprehet se rekrutimi, përzgjedhja dhe trajnimi i punonjësve kanë rëndësi të madhe për suksesin e vazhdueshëm të bankës. Në kreun III, për procesin e socializimit organizativ, rregullorja e burimeve njerëzore, parashikon se drejtuesi i njësisë organizative ka përgjegjësi për përgatitjen e planit të integritetit të punonjësit, “duke përfshirë trajnimin” në bashkëpunim me zyrën e burimeve njerëzore. Po kështu, plani i socializimit duhet të sigurojë njohjen me rregulloret e brendshme, politikat e stafit për vlerësimin, trajnimin dhe zhvillimin, si dhe asimilimin e proceseve, aplikacioneve dhe instrumenteve të fushës së aktivitetit. Kjo tregon se trajnimi nuk është një favor i drejtuesit, por pjesë përbërëse e arkitekturës së menaxhimit të karrierës së punonjësit.

Në të njëjtën linjë, sistemi i vlerësimit të performancës në Rregulloren e Burimeve Njerëzore parashikon se pas vlerësimit të performancës, drejtori i njësisë duhet të japë rekomandime specifike dhe të përcaktojë masat që duhen marrë për përmirësimin e performancës dhe të njohurive, duke përfshirë shprehimisht: planin e zhvillimit, kurset e trajnimit, trajnimin në punë dhe propozime të tjera. Rregullorja shkon edhe më tej kur thotë se vlerësimi vjetor merret në konsideratë për promovime dhe se sistemi i vlerësimit synon të nxisë zhvillimin personal. Kjo do të thotë se, kur një punonjës ndodhet përballë ndryshimeve strukturore në funksionin e tij dhe kërkon rritje profesionale, drejtuesit dhe zyra e burimeve njerëzore kanë detyrimin jo vetëm ta vlerësojnë, por edhe të ndërtojnë mekanizma zhvillimi real.

Subjekti ankues ka parashtruar se karriera e tij kishte hyrë në një periudhë pauze për shkak të programit të talenteve dhe se, pas vendimit për të qëndruar në bankë, ishte e domosdoshme të ndërtohej një plan i qartë i riorientimit dhe zhvillimit të tij. Ankuesi ka theksuar se pjesa më e madhe e detyrave të tij lidhej me standarde kombëtare raportimi që po shkonin drejt zëvendësimit nga standardet e raportimeve ndërkombëtare (IFRS), çka e bënte jo vetëm të dëshirueshme, por të domosdoshme, përfshirjen e tij në trajnimet dhe projektet e lidhura me IFRS. Sipas tij, në vend të kësaj, ai u la jashtë projektit, iu refuzua pjesëmarrja në trajnime të identifikuar konkretisht dhe, ndërkohë, iu kërkua të trajnonte punonjës të tjerë, të cilët më pas morën vetë detyra me vlerë më të lartë të zhvillimit të karrierës.

Lidhur me trajnimin për standardet IFRS të datës 25.03.2025, banka ka informuar se ky trajnim i është ofruar punonjësit E.Gj, i cili merret posaçërisht me standardet ndërkombëtare të raportimit financiar.

Referuar deklaramentit të palëve, rezultoi se dhe ankuesi, pavarësisht se nuk e ka në përshkrimin e punës, merret me raportimet në Bankën e Shqipërisë, të cilat do të shndërrohen/tjetërsohen sipas standardeve ndërkombëtare, dhe në këtë kuptim në këtë trajnim krahas punonjësit E.Gj, mund të kishte ndjekur trajnimin dhe ankuesi.

Komisioneri vlerëson se nëse një punonjës është i aftë të trajtojë kolegët mbi proceset që zotëron, por jo i denjë për t'u përfshirë në trajnimet kyçe që hapin rrugën për të ardhmen e funksionit të tij, atëherë krijohet një pabarazi materiale në trajtim. Kjo pabarazi nuk qëndron thjesht te mungesa e një ftese në trajnim, por te pasoja e saj: moszhvillim profesional, humbje e mundësisë për rritje, rrezik daljeje graduale jashtë profilit të kërkuar dhe dobësim i konkureshmërisë së punonjësit brenda dhe jashtë institucionit.

Vlerësimi i mësipërm është në koherencë edhe me parimet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes, ku banka angazhohet të zhvillojë aftësitë dhe kompetencat e secilit, të promovojë aksesin në informacione në aktivitetet e trajnimit për të gjithë kolegët dhe t'u ofrojë punonjësve mundësi rritjeje dhe zhvillimi bazuar në meritë dhe potencial, pa diskriminim. Po aty pranohet se “barazia” nuk do të thotë trajtim mekanikisht i njëjtë, por siguri i mundësive të barabarta duke marrë në konsideratë karakteristikat dhe nevojat individuale të personit. Kështu, në rastin e ankuesit, një qasje në përputhje me këtë dokument do të kërkonte pikërisht më shumë mbështetje për zhvillim.

Komisioneri vëren se në dosje mungon çdo element që të tregojë se punëdhënësi ka ndërtuar një plan të qartë, të dokumentuar dhe të individualizuar për zhvillimin profesional të ankuesit pas ndryshimit të situatës së tij. Në të kundërt, rezultoi se mundësitë për zhvillim janë kanalizuar drejt punonjësve të tjerë. Kjo asimetri, e parë në dritën e rregullores së brendshme dhe të ligjit, përbën një formë të qartë të vendosjes së ankuesit në pozitë më pak të favorshme se kolegët e tjerë në rrethana krahasimisht të ngjashme. Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se provohet se ankuesi është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë edhe për sa i përket aksesit në trajnim dhe në zhvillimin e karrierës së tij.

Aspekti i tretë i pretendimit të ankuesit lidhet me mospromovimin e tij në një rol *senior* dhe me shmangien e një procesi transparent e meritokratik në këtë drejtim. Në pretendime, ankuesi ka parashtruar se pas largimit të një punonjëseje që mbante titullin “Senior Financial Reporting Specialist”, u krijua një mundësi e qartë avancimi për të, si për shkak të eksperiencës së tij shumëvjeçare në njësinë përkatëse, ashtu edhe për shkak se rruga më logjike e zhvillimit të tij ishte kalimi te standardet ndërkombëtare që përbënin bërthamën e funksioneve të pozicionit vakant.

Ankuesi ka pretenduar se nuk pati njoftim të brendshëm për këtë vend vakant, edhe pse për pozicione të tjera të lira banka dërgonte njoftime të tilla, dhe se kur e kërkoi pozicionin, drejtori i departamentit e refuzoi duke iu referuar gjendjes së tij shëndetësore dhe mundësisë së mungesave për kurim jashtë vendit. Sipas tij, detyrat kryesore të këtij roli iu kaluan de facto një kolegeje më të re dhe me më pak eksperiencë.

Rezulton se në Njësinë e Raportimeve Financiare, në Departamentin e Kontabilitetit, ishin të angazhuar pesë punonjës, një drejtuese e njësisë, një specialiste e lartë (V.Gj) dhe tre specialistë, të cilët mbulonin detyra të ndryshme.

Banka në përgjigjen drejtuar Komisionerit ka deklaruar se pozicioni i mbajtur nga V.Gj nuk është rihapur dhe nuk është zëvendësuar, pasi ky vend pune ishte shtesë (jo pjesë e strukturës bazë) dhe për këtë arsye ky pozicion nuk është publikuar si vend vakant dhe nuk kishte proces konkurrimi apo përzgjedhjeje dhe prandaj detyrat e mbajtura nga V.Gj i janë nënshtruar një rishpërndarjeje të detyrave, personelit të departamentit.

Në Rregulloren për “Politikat e Burimeve Njerëzore” të Bankës, përcaktohet se:

“Kreu II, pika 1. Përcaktimi i numrit të pozicioneve të nevojshme:

Vlerësimi i numrit të pozicioneve të punës të nevojshme në një moment të caktuar, me qëllim respektimin e standardeve të grupit dhe standardeve lokale të kuadrit të administrimit të biznesit, është nën përgjegjësinë e Zyrës së Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve.

Zyra e Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve është përgjegjëse për të përcaktuar madhësinë e çdo njësie në bankë. Prandaj, çdo Drejtor i Njësisë Organizative duhet t’i drejtohet Njësisë së Organizimit dhe Menaxhimit të Projekteve nëse duhet të rishikojë numrin e punonjësve të vet.

1.1 Në rastin e vendit të lirë/vakant.

Kur një pozicion është i lirë, Drejtori i Njësisë Organizative ka për detyrë të kërkojë për këtë arsye plotësimin e vendit të lirë. Nisur nga ngarkesa e punës, mund t’i propozojë Njësisë së Organizimit edhe shkurtimin e vendeve të punës.

5. Procesi i rekrutimit.

Në bazë të llojit të vendit të lirë të punës/vakant të krijuar, Zyra e MPRT&ZH së bashku me Drejtorin e Divizionit/Departamentit do të analizojnë vendin vakant dhe do të vendosin nëse pozicioni do të plotësohet me burime të brendshme ose të jashtme.

Zyra e MPRT&ZH do të përgatisë njoftimin për pozicionin e punës pas diskutimit me Drejtorin e Divizionit/Departamentit dhe do të publikojë atë:

- Nivel i brendshëm: njoftimi për rekrutim do të komunikohet punonjësve (p.sh. me email, etj);

Kreu V. Vlerësimi i punonjësve.

2. Drejtor/Menaxher: Roli i referohet pozicioneve, përgjegjësitë kryesore të të cilave përfshijnë menaxhimin e njerëzve/punonjësve dhe organizimin e aktiviteteve dhe projekteve. Ky rol është gjithashtu përgjegjës për angazhimin dhe zhvillimin/rritjen e skuadrës që ka në ngarkim dhe përgjegjësi.

6. Transferime dhe karriera.

Mundësitë e zhvillimit të karrierës ofrohen për të gjithë punonjësit përmes promovimit, transferimit, dhe ndryshimeve të tjera në punë, duke përfshirë zgjerimin e punës, pasurimin e punës, rotacionin e vendeve të punës. Njoftimet për punë u ofrojnë punonjësve informacion për pozicione pune për të cilat mund të aplikojnë në bazë të kualifikimeve të tyre, duke përfshirë arsimin, aftësitë, eksperiencën e punës, performancën gjatë punës së mëparshme, frekuentimin dhe kohëzgjatjen e shërbimit. ...

Referuar Rregullores së Bankës për “Politikat e Burimeve Njerëzore”, nuk ka të specifikuar një procedurë se si bëhet promovimi për pozicionin Specialist i lartë, por ka të përshkruar rolin e pozicionit: *“Specialist profesional i lartë Senior: Roli i referohet pozicioneve shumë të përgjegjshme dhe autonome që mbulojnë detyra dhe procese komplekse dhe të ndërlikuara dhe përfshijnë si aspektet analitike ashtu edhe ato të orientuara drejt klientit”.*

Komisioneri vlerëson se ky pretendim duhet analizuar sipas këtyre normave: së pari, Ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi të ndryshuar; së dyti, rregullores së burimeve njerëzore dhe së treti, sistemit të roleve dhe vlerësimit të bankës. Neni 12 i Ligjit nr. 10221/2010, i ndryshuar, ndalon diskriminimin në njoftimin e vendeve vakante, në rekrutimin dhe përzgjedhjen e punonjësve, si dhe në trajtimin në vendin e punës dhe në trajnimin profesional. Kjo do të thotë se edhe një proces i brendshëm avancimi, edhe kur nuk formalizohet si konkurs klasik, i nënshtrohet parimit të barazisë së mundësive dhe të mosdiskriminimit.

Rregullorja e Burimeve Njerëzore e bankës, Kreu II, parashikon se punonjësi më i kualifikuar dhe i trajnuar, nëse është e mundur, duhet të merret në konsideratë për pozicionet vakante; po ashtu, punonjësit duhet të informohen në mënyrë transparente për vendet e lira dhe të inkurajohen të aplikojnë për to. Në pjesën për procesin e rekrutimit, rregullorja përcakton se Zyra e Burimeve Njerëzore, së bashku me drejtorin e njësisë, analizon vendin vakant dhe vendos nëse ai do të plotësohet me burime të brendshme ose të jashtme, ndërsa njoftimi i rekrutimit duhet t’u komunikohet punonjësve në nivel të brendshëm. Më pas, filtrimi dhe intervistimi bëhen për të identifikuar kandidatin më të përshtatshëm, duke marrë në konsideratë eksperiencën profesionale, njohuritë dhe motivimin. Kjo procedurë materializon vetë parimin e meritokracisë.

Nga i njëjti dokument del edhe përkufizimi i rolit “Specialist Senior”, i cili përshkruhet si rol që u referohet pozicioneve shumë të përgjegjshme dhe autonome, që mbulojnë detyra dhe procese komplekse dhe të ndërlikuara, duke përfshirë aspekte analitike dhe të orientuara drejt klientit. Po aty parashikohet se vlerësimi vjetor merret në konsideratë për promovime dhe se vlerësimi i personelit në mënyrë të njëanshme dhe të padrejtë, mbi kritere diskriminuese, përbën shkelje disiplinore. Kjo i jep rëndësi të veçantë faktit nëse ankuesi kishte profilin, performancën dhe autonominë e kërkuar për një rol senior dhe nëse këto elemente janë marrë realisht në konsideratë.

Komisioneri vlerëson se, nëse një vend vakant ose një paketë detyrash me natyrë senior nuk i nënshtrohet njoftimit të brendshëm, nuk hapet për konkurrin transparent dhe kalon praktikisht te

persona të tjerë të përzgjedhur paraprakisht, kjo bie ndesh me vetë rregulloren e bankës. Mungesa e një procedure të tillë nuk është neutrale, sepse favorizon ata që janë përfshirë joformalisht në ndarjen paraprake të detyrave dhe njëkohësisht dëmton atë punonjës që, si ankuesi, kishte shprehur qartë interesin dhe paraqitej si kandidat i natyrshëm për t'u konsideruar. Në këtë aspekt, vetë pretendimi i ankuesit se pozicioni vakant i krijuar në nëntor 2024 nuk u njoftua zyrtarisht, ndërkohë që për vende të tjera vakante bankës i dërgoheshin njoftime me email, është i rëndësishëm sepse tregon shmangie nga standardi i zakonshëm procedural. Rezulton se pozicioni në departament nuk është shkurtuar, por është marrë një punonjëse tjetër S.H, e cila është përfshirë në kryerjen e disa detyrave të departamentit.

Referuar qasjes së dokumentit të parimeve të diversitetit, barazisë dhe përfshirjes së bankës, sipas të cilit menaxherët duhet të vlerësojnë dhe shpërblejnë bashkëpunëtorët vetëm mbi bazë merite dhe të ofrojnë mundësi zhvillimi pa asnjë formë diskriminimi; ata duhet gjithashtu të dëgjojnë nevojat që burojnë nga gjendja shëndetësore dhe të marrin masa për të rivendosur mundësitë e barabarta. Kjo do të thotë se, edhe nëse drejtuesi kishte shqetësime për vazhdimësinë organizative, zgjidhja e parashikuar nga vetë filozofia rregullatore e bankës nuk ishte mospromovimi i ankuesit për shkak të gjendjes së tij, por marrja e masave të përshtatshme organizative që të ruanin njëkohësisht edhe vijimësinë e punës, edhe të drejtën e ankuesit për mundësi të barabarta.

Komisioneri vlerëson gjithashtu si domethënë faktin që ankuesi e lidh kërkesën e tij jo vetëm me një dëshirë subjektive për titull, por edhe me kriteret e vetë sistemit të bankës: eksperiencën në njësinë përkatëse, autonominë, njohjen e proceseve komplekse, nivelin e lartë të përgjegjësisë dhe kontributin në zgjidhjen e problematikave ndërdivizionale. Nëse, ndërkohë, detyrat me natyrë senior u kalojnë punonjësve të tjerë me më pak eksperiencë dhe të trajnuar nga vetë ankuesi, atëherë mospromovimi nuk është më thjesht vendim menaxherial i diskutueshëm, por bëhet një formë e vendosjes së tij në pozitë objektivisht më pak të favorshme se kolegët e tjerë.

Për këtë arsye, Komisioneri arrin në përfundimin se provohet se ankuesit i është mohuar një mundësi reale dhe e barabartë promovimi në një rol senior, në kushtet kur: mungoi transparencja e njoftimit, mungoi një procedurë e rregullt konkurrimi dhe nuk rezulton të jenë zbatuar kriteret e meritës në mënyrë të dokumentuar. Të gjitha këto elemente së bashku e vendosin ankuesin në pozitë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë.

Nga analiza e mësipërme, Komisioneri vlerëson se tre komponentët kryesorë të ankesës, minimizimi i rolit, mungesa e planit të trajnimit dhe zhvillimit, si dhe mospromovimi në rolin senior, nuk përfaqësojnë episode të izoluara apo probleme të zakonshme të menaxhimit të burimeve njerëzore. Përkundrazi, ato formojnë një model të vazhduar trajtimi negativ, i cili ka prodhuar një dobësim progresiv të pozitës profesionale të ankuesit brenda institucionit.

Për sa më sipër Komisioneri vlerëson se:

- Roli i ankuesit është tkurrur në mënyrë jo neutrale, përmes përfshirjes së vazhdueshme të kolegëve të tjerë në proceset e tij të punës, kalimit të detyrave dhe marginalizimit

funksional, pa u evidentuar një bazë e qartë dhe e dokumentuar organizative për këtë rishpërndarje.

- Ankuesit nuk iu ofrua mbështetja e nevojshme në trajnim dhe nuk iu ndërtua një plan real zhvillimi në një moment kur vetë funksioni i tij po hynte në transformim, ndërkohë që të njëjtat mundësi iu dhanë/kaluan punonjësve të tjerë.
- Ankuesi nuk u trajtua në mënyrë të barabartë në raport me një mundësi reale avancimi në rolin senior, në kushtet e mungesës së njoftimit transparent dhe të shmangies së një procedure meritokratike.

Për rrjedhojë, Komisioneri arrin në përfundimin se, minimizimi i rolit funksional të ankuesit, mohimi i aksesit të barabartë në trajnim dhe zhvillim karriere dhe mosdhënia e mundësisë për një pozicion senior, nuk ka ndodhur bazuar në arsye ligjore dhe objektive. Në këto kushte provohet se ankuesi Z. E.K, është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pafavorshme dhe të pabarabartë nga ana e punëdhënësit.

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, përbën diskriminim dhe gëzon mbrojtje nga ligji. Mbrojtja nga diskriminimi sipas ligjit garantohet vetëm për ato diferenca në trajtim apo trajtime më pak të favorshme dhe të padrejta 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 LMD.

Në nenin 1 të tij përcaktohet 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 lidhje me shkakun/shkaqet e pretenduara të diskriminimit, në radhë të parë duhet që shkakun i pretenduar të diskriminimit të jetë një shkak për të cilin ligji garanton mbrojtje dhe në radhë të dytë duhet të provohet se ankuesi e mbart këtë shkak.

Në ankesën objekt shqyrtimi, ankuesi pretendon se është diskriminuar për shkak të *“gjendjes shëndetësore”*.

Komisioneri konstaton se, neni 1, i LMD, parashikon shprehimisht si shkak të mbrojtur gjendjen shëndetësore.

Në lidhje me shkakun e gjendjes shëndetësore, ankuesi pretendon se, minimizimi i rolit të tij, mungesa e trajnimit dhe plani i zhvillimit, kanë ndodhur pasi punëdhënësi ka marrë djepi për gjendjen e tij shëndetësore, për faktin që ankuesi në muajin mars 2024, ka njoftuar Bankën, se ka vendosur të anulojë pjesëmarrjen në programin e talenteve, për shkak të gjendjes së tij shëndetësore.

Nga aktet e administruara, referuar email-it datë 23.01.2024, drejtuar kompanisë Further, që mbulon sigurimin shëndetësor të stafit të bankës për sëmundjet e rënda dhe të kushtueshme, rezulton se strukturat e ISP Albania (L.L.J) janë informuar mbi gjendjen shëndetësore të ankuesit.

Referuar Raportit Mjekësor datë 23.05.2025, nga Poliklinika “LifePlus”, z. E.K, që nga periudha prill 2023, është diagnostikuar me: Spondilit Ankilozant (HLA-B27 neg), rezulton e provuar se ankuesi ka probleme shëndetësore të shtyllës kurrizore, fakt i pranuar dhe nga punëdhënësi.

Sa më sipër, Komisioneri çmon se, shkakun e diskriminimit i pretenduar nga ankuesi gjendja shëndetësore është një shkak që gëzon mbrojtje sipas nenit 1, të LMD dhe se bazuar në provat e administruara rezulton se ankuesi e mbart këtë shkak.

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

Sikurse rezultoi e provuar, ankuesi, Z. E.K, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e Bankës Intesa Sanpaolo, sepse:

- Roli i ankuesit është tkurrur në mënyrë jo neutrale, përmes përfshirjes së vazhdueshme të kolegëve të tjerë në proceset e tij të punës, kalimit të detyrave dhe marginalizimit funksional, pa u evidentuar një bazë e qartë dhe e dokumentuar organizative për këtë rishpërndarje.
- Ankuesit nuk iu ofrua mbështetja e nevojshme në trajnim dhe nuk iu ndërtua një plan real zhvillimi në një moment kur vetë funksioni i tij po hynte në transformim, ndërkohë që të njëjtat mundësi iu dhanë/kaluan punonjësve të tjerë.
- Ankuesi nuk u trajtua në mënyrë të barabartë në raport me një mundësi reale avancimi në rolin senior, në kushtet e mungesës së njoftimit transparent dhe të shmangies së një procedure meritokratike.

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

Neni 18, i Kushtetutës, i cili sanksionon parimin e pabarazisë dhe mosdiskriminimit, sanksionon: *“1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtsisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. 3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive”.*

Parimi i barazisë para ligjit dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë

shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Ky parim përshkon edhe nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit “*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*”.

Gjykata Kushtetuese⁷, ka mbajtur qëndrimin se: “*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë*”.

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

Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (KEDNJ-ja), nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë, por çështjet e punës trajtohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ-ja) si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Neni 14 i KEDNJ-së ndalon diskriminimin në gëzimin e të drejtave dhe lirive të përcaktuara në të, bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Ndërkohë Protokollit 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*”.

⁷ Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i Gjykatës Kushtetuese.

mbi bazën e ligjit të brendshëm; c) nga autoriteti publik në ushtrimin e kompetencës diskrecionare; d) nga çdo akt apo mosveprim tjetër i autoritetit publik”.

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

“Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore”⁸, i cili sanksionon të drejtën për punë në nenin 6, të tij. Sipas këtij akti ndërkombëtar në fushën e të drejtave të njeriut, i cili është ratifikuar nga vendi ynë, parashikohet se, e drejta për punë përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës, duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrjen e masave të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë. Sipas nenit 2/2, të Paktit, të drejtat e parashikuara në këtë Pakt duhet të garantohen pa asnjë diskriminim, bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”⁹, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi dhe bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Karta Sociale Evropiane¹⁰ në nenin 1, pika 2, parashikon: “Me synimin që të sigurohet ushtrimi efektiv i së drejtës për punë, Palët angazhohen.....2 të mbrojnë efektivisht të drejtën e punëtorit për të fituar jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyrë lirisht...” Ky parashikim, është interpretuar vazhdimisht nga Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale (KEDS) si vendosje e një të drejte për të mos u diskriminuar në punësim¹¹. Garancitë për mbrojtjen nga diskriminimi parashikohen në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Evropiane, ku përcaktohet mbrojtja nga diskriminimi bazuar në një listë të hapur shkaqesh.

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllajta 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 përlligjet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet 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 përlligjes 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

⁸ Ratifikuar me ligjin nr. 7511 datë 08.08.1991.

⁹ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996.

¹⁰ Ratifikuar me ligjin nr. 8960, date 24.10.2002

¹¹ Shih: Sidabras dhe Džiautas kundër Lituanisë, prg 30.

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 realizohet¹². 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”¹³

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

Sipas nenit 3, pika 1, të LMD të ndryshuar, diskriminimi përkufizohet: “*“Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen e pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave e lirive themelore të njohura me Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi”*.

LMD, është një ligj i cili është miratuar mbështetur dhe në zbatim të nenit 18 të Kushtetutës. Në linjë me interpretimin e Gjykatës Kushtetuese dhe GJEDNJ-së, sipas LMD, jo çdo dallim apo ndryshim i trajtimit konsiderohet diskriminim. Në bazë të nenit 6, të LMD përcaktohet se: “Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në rastet kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi”.

Kodi i Punës, mbi bazën e të cilit janë rregulluar marrëdhëniet e punës midis ankuseses dhe Bibliotekës Kombëtare, 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,

¹² Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábíán kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandali kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

¹³ 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.

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 përligje 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) 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;”.

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 e ka zhvendosur barrën e provës palës kundër të cilës është paraqitur ankimi, kur vihet re se *prima facie* është ngritur një pretendim për diskriminim. Pala kundër të cilës është paraqitur ankesa ka barrën e provës të provojë se trajtimi i diferencuar nuk është diskriminues.

Sa më sipër, pala ankuese 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 provuar 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.¹⁴

Parimi i zhvendosjes 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 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*.

Sipas praktikës gjyqësore të vendosur nga GJEDNJ, prova, mund të rrjedhë nga bashkëekzistenca e konkluzioneve mjaftueshmërisht të forta, të qarta dhe të përputhshme ose e supozimeve të ngjashme të faktit të pakundërshtuara. Për më tepër, niveli i bindjes së nevojshme për të arritur një përfundim të caktuar dhe, në lidhje me këtë, shpërndarja e barrës së provës, janë të lidhura thelbësisht me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimit të bërë dhe të drejtën e pretenduar¹⁵.

Në aspektin procedural, si fillim duhet të provojë se i vetmi shpjegim i arsyeshëm për trajtimin e diferencuar, është shkak 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.

Komisioneri çmon të nevojshme të theksojë se, është pikërisht bazuar në standardin e mësipërm të të provuarit, që do të shqyrtojë dhe do të konkludojë në lidhje me bazueshmërinë e pretendimeve për diskriminim të parashtuara në këtë ankesë.

Sa më sipër, Komisioneri arriti në përfundimin se ankuesi, Z. E.K, i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, gjatë marrëdhënieve të punësimit, nga ana e punëdhënësit, Banka Intesa Sanpaolo.

Nga ana tjetër, rezultoi i bazuar dhe i provuar shkak i diskriminimit i pretenduar nga ankuesi, gjendja shëndetësore dhe se dijenia e bankës për gjendjen shëndetësore të ankuesit, nuk ka qenë e tërthortë apo e paformalizuar, por ka qenë konkrete dhe e dokumentuar për bankën.

¹⁴https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf, fq.232.

¹⁵ GJEDNJ, *Nachova dhe të tjerët kundër Bullgarisë* (GC) paragrafi 147, (ECtHR, *Nachova and others v. Bulgaria* [GC] (Nos. 43577/98 and 43579/98), 6 July 2005). Kjo përsëritet në çështjen e GJEDNJ-së, *Timishev kundër Rusisë* (Numrat 55762/00 dhe 55974/00), 13 Dhjetor 2005, paragrafi 39 (ECtHR, *Timishev v. Russia* (Nos. 55762/00 and 55974/00), 13 December 2005), dhe GJEDNJ, *D.H dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* [GC] (Nr. 57325/00), 13 Nëntor 2007, paragrafi 178 (ECtHR, *D.H. and others v. the Czech Republic* [GC] (No. 57325/00), 13 November 2007).

Në këto kushte, Komisioneri do të marrë në analizë lidhjen midis trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, të cilit i është nënshtruar ankuesi, nga ana e subjektit kundër të cilit është paraqitur ankesa, dhe shkakut të pretenduar të diskriminimit.

Pas verifikimit të ekzistencës së shkakut të mbrojtur dhe të dijenisë së punëdhënësit për të, Komisioneri vlerëson nëse nga faktet e dorëzuara nga palët krijohet prezumimi i diskriminimit *prima facie*. Në rastin konkret, Komisioneri çmon se ky prezumim është krijuar.

Ky përfundim mbështetet në disa rrethana të ndërthurura. Së pari, ekziston një lidhje kohore e qartë midis marrjes dijeni nga punëdhënësi për gjendjen shëndetësore të ankuesit dhe shfaqjes ose intensifikimit të trajtimit të pafavorshëm.

Së dyti, ekziston një lidhje logjike ndërmjet shkakut të mbrojtur dhe formës së trajtimit. Ankuesi nuk është përjashtuar rastësisht nga një episod i vetëm, por është përballur me një model të tërë sjelljeje: i janë kaluar gradualisht detyrat te punonjës të tjerë, është lënë jashtë mundësive të trajnimit që kishin lidhje të drejtpërdrejtë me të ardhmen e funksionit të tij, dhe është refuzuar në avancimin në karrierë. Kjo panoramë përputhet plotësisht me një situatë ku punëdhënësi fillon ta shohë punonjësin jo më si një subjekt në të cilin duhet investuar, por si një punonjës “me risk”, për shkak të gjendjes së tij shëndetësore.

Në rastin konkret, Komisioneri vlerëson se Banka Intesa Sanpaolo nuk ka arritur të justifikojë lidhjen shkakësore midis gjendjes shëndetësore të ankuesit dhe trajtimit të pafavorshëm dhe të pabarabartë. Përkundrazi, nga provat e administruara rezulton se vetë gjendja shëndetësore është përdorur si argument në organizimin e rolit të ankuesit dhe në refuzimin e avancimit të tij.

Po ashtu, punëdhënësi nuk ka arritur të provojë një justifikim objektiv, real dhe proporcional për trajtimin e ndryshëm. Nuk rezulton e dokumentuar ndonjë analizë serioze mbi pamundësinë reale të ankuesit për të kryer funksionet e punës, mbi domosdoshmërinë objektive të përjashtimit të tij nga trajnimet, apo mbi arsyet konkrete që do ta bënë të pamundur konsiderimin e tij për rolin senior. Më së shumti, nga dokumentacioni del një perceptim i përgjithshëm se gjendja e tij shëndetësore mund të krijonte probleme në të ardhmen. Për Komisionerin, një perceptim i tillë, i pambështetur në prova konkrete dhe aktuale mbi paaftësinë reale të ankuesit për të ushtruar funksionin, nuk përbën justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.

Në të kundërt, ankuesi ka parashtruar se ai ka vijuar të punojë, kryesisht nga shtëpia, me të njëjtin nivel efience, se ka qenë prezent fizikisht kur ka qenë e nevojshme, se ka pasur autonomi të lartë në punë dhe se ka kontribuar në çështje komplekse ndërdivizionale. Në mungesë të provave të kundërta bindëse, këto elemente dobësojnë ndjeshëm çdo pretendim se gjendja e tij shëndetësore e bënte të papërshtatshëm për vijimin normal të karrierës së tij.

Komisioneri vlerëson se lidhja me gjendjen shëndetësore provohet jo në mënyrë abstrakte, por konkretisht në secilin prej elementëve kryesorë të trajtimit të pafavorshëm.

Për minimizimin e rolit, lidhja del nga fakti se vetë kërkesa për backup u justifikua me mundësinë e mungesës së ankuesit për arsye shëndetësore. Kjo do të thotë se tkurrja e rolit të tij nuk lindi nga një vlerësim neutral i nevojave organizative, por nga perceptimi i tij si punonjës me risk për shkak të shëndetit. Më pas, ky perceptim u materializua në kalimin progresiv të detyrave dhe në marginalizimin funksional të ankuesit.

Për mungesën e trajnimit dhe të planit të zhvillimit, lidhja del nga fakti se, pasi punëdhënësi mori dijeni për gjendjen shëndetësore, ankuesi nuk u trajtua më si subjekt në të cilin duhej investuar për të ardhmen, por si subjekt nga i cili duhej marrë dhe transferuar njohuria të tjerët. Kështu, ai ka trajnuar kolegë më të rinj, ndërsa vetë ka mbetur jashtë trajnimeve që kishin lidhje me transformimin e funksionit të tij dhe me mundësinë e avancimit profesional. Në vlerësimin e Komisionerit, kjo tregon se gjendja shëndetësore ka ndikuar edhe në mënyrën si është perceptuar potenciali i tij për zhvillim.

Për mospromovimin në rolin *senior*, lidhja është edhe më e drejtpërdrejtë, pasi sipas ankuesit arsyeja e vetme e shprehur për refuzimin e kërkesës së tij ka qenë pikërisht gjendja shëndetësore dhe mundësia e mungesave të gjata për kurim.

Komisioneri vëren se ky përfundim nuk mbështetet vetëm në LMD, por edhe në vetë rregulloret e bankës. Dokumenti “*Parimet e diversitetit, barazisë dhe përfshirjes*” parashikon se banka duhet të njohë dhe promovojë aftësitë, meritat dhe talentet e secilit, të sigurojë që vendimet menaxheriale të merren në mënyrë transparente sipas meritokracisë dhe mundësive të barabarta, të promovojë aksesin në trajnim për të gjithë kolegët dhe të marrë në konsideratë kushtet fizike e psikologjike të individit. Po aty menaxherët detyrohen të dëgjojnë punonjësit që shprehin nevoja të lidhura me gjendjen shëndetësore dhe të promovojnë masa për rikthimin e mundësive të barabarta. Nëse, në vend të kësaj, gjendja shëndetësore përdoret si arsye për të kufizuar rolin, për të mos investuar në trajnim dhe për të refuzuar avancimin, atëherë jo vetëm që cenohet ligji, por shkelet edhe vetë standardi i brendshëm i bankës.

Në konkluzion, Komisioneri vlerëson se punëdhënësi/Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a, ka diskriminuar subjektin ankues në të drejtën për punësim, pasi minimizimi i rolit, mungesa e trajnimit dhe e planit të zhvillimit dhe mospromovimi në rolin senior, janë bërë në kundërshtim të dokumenteve të Bankës dhe Ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, si dhe kanë qenë të motivuara nga gjendja shëndetësore e ankuesit.

C. 1 Lidhur me pretendimin për viktimizim dhe shqetësim të ankuesit për shkak të ankimit për diskriminim pranë punëdhënësit.

Rezultoi e provuar se ankuesi me email-in datë 25.04.2025, drejtuar Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore S.T, dhe duke vënë në dijeni Drejtorin e Divizionit të Kontrollit Financiar dhe Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit ka paraqitur një ankesë me lëndë: “*Shkelja e të drejtave të*

punonjësit”. Në këtë email ankuesi ka përshkruar pothuajse të njëjtat situata të ngritura edhe para Komisionerit dhe në mes të tjerash, ka vënë në dijeni punëdhënësin se:

“Lidhur me ftesën për një takim për të diskutuar pakënaqësinë dhe kërkesat e mia, duke marrë parasysh se trajtimi që kam marrë përfaqëson disa shkelje të rënda dhe shpërfillje të parimeve të Grupit dhe Bankës mbi Diversitetin, Barazinë dhe Përfshirjen, si dhe Politikën e Burimeve Njerëzore të Bankës mbi rritjen e punonjësve, kërkoj që takimi të zhvillohet në zyrën e Drejtoreshës së Burimeve Njerëzore në kohën e propozuar (e hënë, 28 prill, ora 08:15).

Në 25 Mars 2024 kam njoftuar përfaqësuesen e Burimeve Njerëzore të Programit Ndërkombëtar të Talenteve, anëtarin e Burimeve Njerëzore të ISBD-së përgjegjëse për ISP Albania dhe Drejtuesen e Burimeve Njerëzore (te ISP Albania) se nuk do të merrja pjesë në Programin e Talenteve për shkak të pasigurive lidhur me gjendjen time shëndetësore.

Po atë javë njoftova verbalisht menaxherin tim (Drejtorin e Departamentit të Kontabilitetit) se do të qëndroja në departament. Kërkova konsideratë të plotë në përfshirjen në punë, të barabartë për çdo anëtar të stafit, që përfshin konsideratën për rritje/avancim në karrierë. Mora premtimin se do të merresha plotësisht në konsideratë.

Gjithashtu, menaxheri im më kërkoi të trajnoja një kolege më të re si zëvendësuese për detyrat e mia, si siguri në rast se gjendja ime shëndetësore përkeqësohej. Nga Dhjetori 2022 (momenti fillestar i problemeve të mia shëndetësore) deri në Mars 2024, kam pasur ngarkesë të plotë pune, por nuk kam marrë asnjë konsideratë për rritje në karrierë. Kjo është e kuptueshme pasi ende shpresoja të bashkohesha me Programin e Talenteve, por kërkova dhe më premtuan se do të më jepeshin shanse të drejta për rritje pas Marsit 2024.

Fatkeqësisht, që nga ai moment e tutje, jam përballur me 2 probleme të rëndësishme në lidhje me rolin tim dhe rritjen time të ardhshme.

- 1. Nuk kam marrë asnjë konsideratë për rritje në karrierë*
- 2. Roli im është zvogëluar ngadalë në një mënyrë të padrejtë dhe plotësisht jo transparente.*

Lidhur me problemin e parë:

Menjëherë pas vendimit tim për të qëndruar në ISP Albania, kërkova të përfshihesha në projektin e implementimit të paketës Finrep për Bankën e Shqipërisë. Paketa e raportimit Finrep do të zëvendësojë paketën aktuale të raportimit të Bankës së Shqipërisë (SRU), e cila ka qenë detyra ime kryesore që nga Janari i vitit 2020.

Më është mohuar çdo përfshirje në projekt dhe deri më sot nuk kam asnjë informacion për detyrat e ardhshme që lidhen me raportimin e BSH-së. Në Dhjetor 2024 u informova [rastësisht] për dorëheqjen e një Specialisteje të Lartë të Raportimit Financiar, e cila mbulonte kryesisht standardet [ndërkombëtare] IFRS, Raportimet për Grupin dhe Pasqyrat Financiare.

Meqenëse kisha qenë shumë i përfshirë në standardet lokale për 5 vite të plota (rreth 95% të detyrave të mia) dhe nuk kam më hapësirë për rritje, e konsiderova këtë vend të lirë pune si një hap shumë logjik në karrierën time. Pata një takim me kreun e Kontabilitetit dhe kërkova të përfshihesha në detyrat e përmendura më sipër.

Fatkeqësisht, mu mohua kjo mundësi. Menaxheri im përmendi vetëm gjendjen time shëndetësore si arsye për këtë refuzim. Argumenti i tij ishte se ekzistonte rreziku që unë të kisha nevojë për periudha të gjata trajtimi jashtë vendit që mund të rrezikonin rrjedhën e punës.

Edhe pse u përpoqa të argumentoja se nuk kisha plane konkrete për trajtim jashtë vendit dhe se në fakt kisha punuar pa probleme gjatë gjithë kohës, menaxheri im nuk e mori kurrë në konsideratë të bashkëpunonte në përpjekje për të zbatuar praktika për të zbutur riskun në lidhje me mbarëvajtjen e punës.

Për më tepër, edhe duke përjashtuar periudhën nga Dhjetori 2022 deri në Mars 2024, mungesa e një plani për rritjen time në karrierë është e pashpjegueshme. Shumicën dërrmuese të detyrave të mia aktuale, kam filluar ti kryej në Janar 2020 dhe hera e fundit që kam marre detyra të reja pune ishte Gushti 2022, pas largimit të një ish-kolege. Gjatë gjithë kësaj periudhe nuk jam prezantuar me asnjë proces të ri pune ose trajnim, duke penguar kështu seriozisht rritjen time profesionale. Jam anashkaluar vazhdimisht për avancim në karrierë, gjë që nuk është në përputhje me aftësitë, performancën dhe dëshirën time të shprehur për t'u rritur.

Lidhur me problemin e dytë:

Edhe pse në Mars të vitit 2024, menaxheri im më kërkoi të trajnoja një kolege më të ri si zëvendësuese në rast të mungesës sime, në realitet, kjo kolege ka qenë shumë e përfshirë në detyrat e mia gjatë gjithë periudhës nga Marsi i vitit 2024, në një kohe që unë jam në punë (kryesisht punë nga shtëpia). Kjo është bërë në një mënyrë krejtësisht jo transparente dhe pa asnjë shpjegim apo komunikim zyrtar.

Duhet të theksoj se nuk kam kërkuar kurrë (zyrtarisht ose jo zyrtarisht) të zvogëloj ngarkesën time të punës për shkak të gjendjes sime shëndetësore. Kufizimet e mia fizike përbëhen nga aftësia e kufizuar për të ecur në distanca të gjata dhe për të ngritur peshë. Këto nuk janë aftësi të nevojshme për të kryer detyrat e mia dhe i vetmi menaxhim që më duhet është shmangia e ecjes së përsëritur në distanca të gjata. Kjo mund të menaxhohet në mënyrë të përkryer duke punuar nga shtëpia shumicën e kohës dhe duke qenë i pranishëm në ambientet e zyrës në një kohe më të kufizuar.

Kam vënë re një trend në rritje të lënies plotësisht jashtë komunikimeve zyrtare dhe caktimit të detyrave, edhe pse ato lidhen drejtpërdrejt me detyrat e mia të punës dhe unë jam i pranishëm në punë (kryesisht punë nga shtëpia). Edhe pse shumica dërrmuese e këtyre detyrave nuk kërkojnë prani fizike në zyrë, unë prapë po lihem jashtë.

Duhet të theksoj se këto praktika jo etike kanë dëmtuar shumë dinjitetin tim dhe kanë ndikuar ndjeshëm në mirëqenien time psikologjike.

Ato gjithashtu kanë ndikuar në karrierën time të ardhshme duke pënguar rritjen time, ndërkohë që jetojmë në një botë që ndryshon shumë shpejt.

Për të shmangur çdo keqkuptim në komunikim, po deklaroj zyrtarisht kërkesat e mia:

- *Të marr titullin Specialist i Lartë i Raportimit Financiar jo më vonë se 31 Maj 2025 (Unë i plotësoj të gjitha kërkesat e shprehura në Politikën e Burimeve Njerëzore të ISBA-s).*
- *Të marr një rritje page prej 30% duke filluar jo më vonë se 1 Qershor 2025.*
- *Të ndërpres kryerjen e të gjitha detyrave të mia aktuale (përveç IFRS 16, provigjonimit LGAAP dhe fshirjeve të kredive) brenda 31 Majit 2025 (31 Korrik për raportet e Planit të Rimëkëmbjes).*
- *Të filloj punën për detyrat e mëposhtme nga 1 Qershor 2025.*
- *Axhustimet IFRS TB (përveç axhustimeve të Aseteve të Konfiskuara/Fikse).*
- *Raportimi në Grup.*
- *Bilanci Mujor (LGAAP dhe IFRS).*
- *Pasqyrat financiare të vitit dhe të ndërmjetme.*
- *Projekti Finrep i Bankës së Shqipërisë.*
- *Përkufizim i qartë i Përshkrimit të ri të Punës.*
- *Çdo shtesë në detyrat e punës duhet të lidhet me detyrat e mia të punës, të jem trajnuar paraprakisht dhe të merret në konsideratë ngarkesa e punës.*
- *Shmangia e ndërhyrjes së kolegëve të tjerë në detyrat e mia ndërsa jam i pranishëm në punë pa Komunikim dhe dakordësim paraprak.*
- *Komunikim transparent i informacionit në lidhje me punën.*
- *Trajnim i vazhdueshëm për rritje profesionale.*

Lidhur me kufizimet e mia fizike, detyrat që kërkoj nuk paraqesin ndonjë ndryshim në ngarkesën fizike nga detyrat e mia aktuale dhe mund të menaxhohen lehtësisht në një model hibrid pune.

Unë preferoj një plan fleksibël të personalizuar për të akomoduar si kërkesat e punës ashtu edhe kufizimet fizike (1-2 ditë në javë i pranishëm në zyrë). Ndërsa frekuentoj ambientet e zyrës, kërkoj që vendi im i punës fiks të pajiset me një kompjuter fizik në mënyrë që të mos kem nevojë të mbaj lap topin me vete. Për më tepër, mund të zbatohen plane për back-up për të zbutur rreziqet e rrjedhës së punës.

Për të përmbledhur, kam punuar për bankën për 8 vjet dhe kam kontribuar shumë, duke inovuar dhe duke shtuar vlerë çdo procesi pune në të cilin kam qenë i përfshirë. Nuk jam shpërblyer kurrë me një plan rritjeje karriere që e meritoj plotësisht bazuar në aftësitë dhe angazhimin tim.

Kufizimet e mia fizike janë përdorur në mënyrë jo etike (kundër politikave të Grupit dhe ligjeve në fuqi) duke zvogëluar kështu rolin tim dhe duke kompromentuar të tashmen dhe të ardhmen time profesionale.

Kërkoj të trajtohem në mënyrë të drejtë, pa asnjë diskriminim dhe të më jepet mundësia për t'u rritur”.

Ligji “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)¹⁶, e tij ka parashikuar se: “Punëdhënësi është i detyruar:t’u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre”.

Neni 15¹⁷, i LMD-së, ka parashikuar se: “1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë”.

Referuar deklarimit të palëve, rezulton se në datë 08.05.2025 është zhvilluar takim mes palëve, lidhur me trajtimin e ankesës. Ankuesi ka deklaruar se në takim nuk ka gjetur mirëkuptim për njohjen e diskriminimit, mungesën e meritokracisë, abuzimin me pushtetin dhe pengimin e karrierës. Ndërkohë që Banka ka informuar se i kanë propozuar ankuesit që të transferohet në një departament tjetër, por z. E.K nuk ka pranuar.

Lidhur me zhvillimin e takimit mes palëve në datë 08.05.2025, nuk rezulton që të jetë mbajtur procesverbal apo ti jetë kthyer përgjigje zyrtare ankuesit për pretendimet e tija. Kësisoj, nuk ka asnjë dyshim se ankesa ka qenë e njohur për strukturat vendimmarrëse dhe se punëdhënësi ka pasur dijeni të plotë për ushtrimin e kësaj të drejte nga ana e ankuesit.

Mbështetur në sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, punëdhënësi/Banka Intesa Sanpaolo Albania, nuk ka zbatuar parashikimet ligjore të LMD-së, lidhur me hetimin dhe shqyrtimin efektiv të ankesës për diskriminim të ankuesit dhe haptazi i ka shkelur ato. Komisioneri vëren se, Banka, nuk i është përgjigjur dhe as ka shqyrtuar efektivisht pretendimet e ankuesit për diskriminim.

Në nenin 32 të Kodit të Punës parashikohet:

¹⁶ Detyrimet e punëdhënësit.

¹⁷ Të drejtat e punëmarrësit.

“Neni 32

Mbrojtja e personalitetit

1. Punëdhënësi ka detyrimin të respektojë dhe të mbrojë në raportet e punës personalitetin e punëmarrësit, si dhe:

a) merr të gjitha masat e nevojshme për të garantuar sigurinë dhe mbrojtjen e shëndetit mendor dhe fizik të punonjësve;

b) merr të gjitha masat e nevojshme për të ndaluar ngacmimin moral të kryer prej tij dhe nga punonjësit e tjerë, si dhe afishon dispozitat mbi ngacmimin moral dhe seksual dhe sanksionet përkatëse;

c) parandalon çdo qëndrim që cenon dinjitetin e punëmarrësit.

.....

4. Çdo person, i cili identifikon ose merr informacion nga ndonjë punëmarrës që mund të ketë pasur cenim të të drejtave të tij/saj, sipas këtij neni, dhe në mënyrë të veçantë të shëndetit fizik dhe mendor ose lirisë personale, e cila nuk mund të justifikohet me përshkrimin e punës ose realizimin e objektivave të caktuar, duhet të sinjalizojë menjëherë punëdhënësin ose strukturat përkatëse, kur personi ndaj të cilit adresohet cenimi, është vetë punëmarrësi.

5. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, duhet të paraqesë fakte që provojnë ngacmimin e tij dhe më pas i takon personit, ndaj të cilit adresohet ankesa, të provojë se veprimet e tij/saj nuk kishin për qëllim ngacmimin, si dhe të tregojë elementet objektive, të cilat nuk kanë të bëjnë me ngacmimin ose shqetësimin.

6. Punëmarrësi që ankohet se është ngacmuar në një nga mënyrat e parashikuara në këtë dispozitë, ose sinjalizuesi i ngacmimeve nuk duhet të penalizohen për këtë arsye, të largohen nga puna, të diskriminohen ose të jenë viktimë e shqetësimeve seksuale dhe ngacmimeve”.

Komisioneri vlerëson se, pas paraqitjes së kësaj ankese, z. E.K është përballur me një sërë pasojash negative, të cilat, të marra së bashku, krijojnë një tablo bindëse të viktimizimit.

Së pari, nga aktet e administruara rezulton se në datën 28.04.2025, pra në ditën e parë të punës pas ankesës zyrtare, pala ankuese nuk ka marrë asnjë përgjigje mbi kërkesën e tij për takim. Në vend të një reagimi efektiv për trajtimin e ankesës, atij i është kërkuar të përshpejtojë dorëzimin e një raportimi, për të cilin nuk rezultonte nevojë objektive për përshpejtim. Në vlerësimin e Komisionerit, ky reagim nuk shfaqet si përgjigje neutrale administrative, por si një rritje e menjëhershme e presionit operacional ndaj ankuesit, menjëherë pas ankimit të tij.

Së dyti, rezulton se në datën 05.05.2025, Drejtori i Departamentit i ka refuzuar palës ankuese orët shtesë të punës të kryera në datat 3 dhe 4 maj 2025. Nga pretendimet e ankuesit, të mbështetura në

materialin e dosjes, del se kjo ishte hera e parë në 8 vite pune që i refuzoheshin orët shtesë, ndonëse në vitet e mëparshme atij i ishin miratuar vazhdimisht. Ky ndryshim i menjëhershëm, i ndodhur vetëm pak ditë pas ankesës zyrtare, përbën një tregues të fortë të vendosjes së ankuesit në pozitë më të pafavorshme, si pasojë e ushtrimit të së drejtës së ankimit. Gjithashtu, Banka nuk dërgoi dokumentacion për të provuar, se si ishte proceduar në të kaluarën për miratimin e orëve jashtë orari për ankuesin dhe se i njëjti qëndrim ishte mbajtur dhe në të kaluarën, për miratimin e orëve jashtë orari.

Së treti, po në datën 05.05.2025, ankuesit i është komunikuar vendimi për t'ia kaluar shumicën e proceseve të punës për muajin maj 2025 një kolegeje tjetër, në mënyrë arbitrare dhe pa u konsultuar paraprakisht me të. Komisioneri vlerëson se ky veprim, i cili ka efekt të drejtpërdrejtë në tkurrjen e rolit të ankuesit, nuk mund të shkëputet nga konteksti i ankimit të sapo paraqitura dhe i mosadresimit të tij. Përkundrazi, ai përforcon bindjen se, pas ankesës, pala ankuese është përballur me masa të cilat dobësojnë më tej pozitën e saj profesionale.

Së katërti, nga materiali i dosjes rezulton se pas takimit të ankuesit me Burimet Njerëzore në datën 08.05.2025, ka nisur një proces rishikimi të të drejtave të aksesit në foldera, i cili sipas ankuesit është zbatuar në mënyrë selektive ndaj tij, duke i kufizuar aksesin në foldera të nevojshëm për kryerjen e detyrave të punës. Ankuesi ka pohuar se ky proces ka nisur pak orë pas takimit me Burimet Njerëzore dhe se më pas ai ka bërë edhe një ankesë tjetër zyrtare drejtuar CEO-s, pa marrë përgjigje. Në vlerësimin e Komisionerit, kufizimi i aksesit në mjetet e nevojshme për ushtrimin e funksioneve, në këtë kontekst dhe në këtë kohë, përbën një tregues tjetër të vendosjes së ankuesit në pozitë më të pafavorshme pas ushtrimit të së drejtës së tij për ankim.

Së pesti, ankuesi ka pretenduar se menjëherë pas shprehjes së shqetësimit të tij ndaj një eprori më të lartë, ai ka marrë kërkesë për t'u paraqitur në zyrë 3 ditë në javë, megjithëse deri atëherë kishte punuar nga shtëpia pa pengesë dhe megjithëse për punonjësit me probleme shëndetësore procedura e bankës kërkonte konsultim me mjekun para marrjes së një vendimi të tillë. Edhe ky element, i parë në lidhje me refuzimin e orëve shtesë, kalimin e detyrave dhe kufizimin e aksesit, tregon se pas ankimit dhe kundërshtimeve të tij, ankuesi është vënë përballë një trajtimi më të ashpër dhe më kufizues.

Komisioneri vlerëson se këto rrethana krijojnë një lidhje kohore, logjike dhe funksionale ndërmjet paraqitjes së ankesës nga ana e palës ankuese dhe pasojave negative që e kanë prekur më pas. Në rastin konkret, nga provat del se ankesa e z. E.K nuk është trajtuar në mënyrë efektive, ndërsa pas saj janë shfaqur masa konkrete që e rëndojnë pozitën e tij profesionale.

Komisioneri mban në konsideratë edhe faktin se rregullorja e barazisë së bankës parashikon mbrojtje për personat që raportojnë në mirëbesim raste mospërputhjeje, duke garantuar se ata nuk do të jenë objekt i hakmarrjes, diskriminimit apo penalizimit. Në këto kushte, një trajtim i tillë negativ pas ankimit jo vetëm bie ndesh me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, por edhe me vetë standardin e brendshëm të bankës.

Pala ankuese ka ushtruar një të drejtë të mbrojtur, duke paraqitur ankesë zyrtare për trajtim të padrejtë dhe diskriminues; punëdhënësi ka qenë në dijeni të plotë të kësaj ankese dhe pas paraqitjes së saj, pala ankuese është përballur me një seri pasojash negative të njëpasnjëshme, përfshirë refuzimin për herë të parë të orëve shtesë, kalimin e proceseve të saj te kolegë të tjerë, kufizimin e aksesit në foldera të nevojshëm për punën dhe kufizime të menjëhershme në mënyrën e ushtrimit të punës. Nga materialet e administruara nuk rezulton që punëdhënësi të ketë provuar ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm që të shpëtojë lidhjen ndërmjet ankesës dhe këtyre pasojave negative.

Pra, sikundër shihet qartë, për sa i takon përkeqësimit të pasojave negative në marrëdhëniet e punësimit të ankuesit nga ana e punëdhënësit, Banka Intesa Sanpaolo Albania, rezulton e provuar se në rend kronologjik, kanë ardhur si pasojë e kërkesës së ankuesit për shkeljen e të drejtave të tij dhe për diskriminim.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 17 të tij, se: *“trajtimi i disfavorshëm apo pasoja negative, që vjen si reagim ndaj një ankimesi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit është “Viktimizim”*.

Në referim të nenit 3, pika 17, të LMD, Komisioneri, vlerëson se, Banka Intesa Sanpaolo Albania, e ka diskriminuar ankuesin në formën e viktimizimit, për shkak të ankesës për diskriminim.

Komisioneri vlerëson se, përveç trajtimit të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, si dhe viktimizimit, nga faktet dhe provat e administruara në dosje ngrihet edhe çështja nëse ankuesi, z. E.K, është ekspozuar ndaj shqetësimit në vendin e punës, në kuptim të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar.

Ligji 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, ka parashikuar në nenin 3, pika 13 të tij, se: *“‘Shqetësim’ është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtëruar a ofendues për atë person, si dhe trajtimi më pak i favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë”*.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës i referohet një gamë sjelljesh e praktikash të papranueshme, qoftë edhe një ndodhi e vetme, të cilat synojnë, shkaktojnë apo mund të shkaktojnë ndër të tjera edhe një dëm psikologjik e moral, me qëllim krijimin e një mjedisi jo miqësor, frikësues e cenes për dinjitetin e punonjësit nga ana autoritetit epror në marrëdhëniet e punës me të.

Shqetësimi në marrëdhëniet e punës përbën shkelje e abuzim të të drejtave të njeriut dhe se një sjellje e tillë e autoritetit përgjegjës është e papajtueshme dhe përbën një cenim të respektit e dinjitetit të punonjësit.

Për sa më sipër, Banka, me veprime konkludente ka dëshmuar se pikërisht për shkak të ankesës së bërë nga z. E.K për diskriminim, ka refuzuar për herë të parë miratimin e orëve shtesë, ka bërë

kalimin e proceseve të tij tek kolegët e tjerë dhe i ka kufizuar aksesin në folderat e nevojshëm për punën, duke cenuar dinjitetin e ankuesit.

Komisioneri vlerëson se, veprimet dhe sjellja e mësipërme e punëdhënësit ka krijuar shqetësim tek ankuesi, duke krijuar një mjedis pasigurie, presion psikologjik dhe mjedis pune shqetësues për të.

Sa më sipër, Komisioneri çmon se në rastin e z. E.K, provohet shqetësimi në vendin e punës, në kuptim të nenit 3, pika 13 të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se sjelljet e kundërshtuara ndaj ankuesit nuk përbëjnë vetëm trajtim të padrejtë dhe të pabarabartë, por edhe shqetësim në vendin e punës, në kundërshtim me parashikimet e LMD-së.

Në konkluzion të sa më sipër, bazuar në vlerësimin e analizimin e fakteve e legjislacionit në fuqi, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi arrin në përfundimin se Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a, ka ekspozuar ankuesin ndaj një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, për shkak të gjendjes shëndetësore, dhe në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit, në të drejtën për punësim, trajtim i cili ka ardhur si pasojë direkte pas ankesës për shkelje të të drejtave dhe diskriminimin të bërë nga ankuesi. Për rrjedhojë, Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a, ka shkelur dispozitat e ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar¹⁸.

PËR KËTO ARSYE:

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

V E N D O S I:

1. Konstatimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të ankuesit Z. E.K, në të drejtën për punësim, për shkak të gjendjes shëndetësore, si dhe në formën e viktimizimit dhe në formën e shqetësimit, nga ana e Bankës Intesa Sanpaolo Albania sh.a.
2. Rekomandohet që Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a, në përputhje me detyrimet e saj ligjore, të ndërmarrë masa efektive për të parandaluar çdo formë të shqetësimit në mjediset e punës, si dhe për të siguruar krijimin e një ambienti pune miqësor, të sigurt dhe të shëndetshëm. Këto masa duhet të jenë në përputhje me parimet e Kodit të Punës dhe të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

¹⁸ Për analogji citojmë vendimet e KMD-së: nr. 49, datë 03.03.2025, nr. 129, datë 21.05.2025, nr. 19, datë 27.01.2026 dhe nr. 65, datë 31.03.2026.

3. Në referim të pikës 1, Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a të marrë masa për të garantuar shanse të barabarta për promovim, trajnim dhe rritje profesionale e hierarkike për z. E.K, sipas parashikimeve dhe standardeve të Rregullores për “*Politikat e Burimeve Njerëzore*”, të Bankës Intesa Sanpaolo Albania sh.a.
4. Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a, të marrë masa për të parashikuar në rregulloret dhe aktet e saj të brendshme, procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim sipas përcaktimeve të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar dhe të marrë masa për trajnimin e organeve përgjegjëse për trajtimin e ankimeve me objekt diskriminimin.
5. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve nga marrja dijëni për këtë vendim, Banka Intesa Sanpaolo Albania sh.a duhet të njoftojnë Komisionerin, lidhur me masat e marra për zbatimin e këtij vendimi.
6. 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.
7. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijëni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA