



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr.637 Prot.

Tiranë, më 31.03.2026

V E N D I M

Nr. 69 , Datë 31.03. 2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi¹, bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar², mori në shqyrtim ankesën nr. 175 regj, datë 04.08.2025, paraqitur nga ankuesja A.R , kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve (DPB), z. K.Q , në cilësinë si Drejtor i Përgjithshëm i DPB, z. E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit, në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, z. E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, znj. K.Q , Specialiste, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, si dhe Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve (SHKBB), të cilën pretendon diskriminim për shkak të *gjinisë dhe çdo shkak tjetër*. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit, ndër të tejsa ankuesja A.R , parashtron:

“Jam një ish-punonjëse e DPB, me përvojë në disa struktura të rëndësishme dhe në kompani të ndryshme private prestigjioze në Shqipëri. Gjatë periudhës së fundit të punës time, jam përballur me trajtim të pabarabartë, mobbing institucional dhe forma të shumta diskriminimi për shkak të gjinisë sime, faktit që kam guxuar të denoncoj sjellje joetike të kolegëve të mi dhe pozicionin tim të qartë në mbrojtje të të drejtës dhe etikës.”

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

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

Z. E.K , në cilësinë e Përgjegjës të Sektorit të Analizës dhe Informacionit, ka ushtruar ndaj meje presion të vazhdueshëm psikologjik, ka nxitur qëndrime përjashtuese dhe ka promovuar qëndrime diskriminuese brenda strukturës.

Z.E.A , në cilësinë e Drejtorit të Analizës dhe Informacionit, që ka lejuar mbajtjen e dokumentave të mbyllura dhe pa komunikim ndaj meje.

Z.K.Q , që ka firmosur vendime mbi baza jo transparente dhe ka lejuar një klimë presioni institucional.

Znj.K.Q , në cilësinë e specialistes pranë Drejtorisë së Analizës dhe Informacionit, autore e një fushate shpifjes, kërcënimesh verbale dhe presioni psikologjik të dokumentuar me prova audio, të cilat do ti dorëzohet Prokurorisë, pas shqyrtimit të tyre nga ju dhe do të kërkohet mbrojtje ndaj saj.

Këto veprime janë dokumentuar përmes: Dorëheqjes time të datës 23.05.2025; Shkresës zyrtare drejtuar Burimeve Njerëzore dhe drejtorëve të datës 03.06.2025; Email zyrtar i kësaj shkrese i datës 03.06.2025 (pasi nuk po më kthenin përgjigje); Regjistrime audio të kërcënimeve të saj; Procesverbal ndaj znj.S. C; Komunikime të tjera formale që vërtetojnë se nuk kam marrë mbrojtjen e nevojshme ligjore pas raportimeve të mia; Shkresa me nr. prot a-1129/1 datë 10.07.2025 nga Drejtoria e Burgjeve; Memo Nr.8016 prot datë 06.05.2025; Formulari i Performancës; Njoftim mbi ecurinë e marrëdhënies së punës nr.8321 prot datë 29.05.2025; Procesverbal nr.8320 datë 29.05.2025. Urdhër nr.794 datë 04.06.2025, nr.8682 datë 04.06.2025; Kërkesa e dorëzuar me postë dt.04.08.2025 pranë DPB.

Kam qenë objekt i sulmeve të vazhdueshme verbale dhe përjashtimesh administrative, vetëm për shkak të qëndrimit tim etik dhe profesional, të cilat përbëjnë një trajtim të pabarabartë dhe dëmtojnë dinjitetin tim si grua dhe si profesioniste. Veprimet e ndërmarra ndaj meje kanë pasur si qëllim përbuzjen, izolimin dhe përjashtimin tim profesional, në kundërshtim me standardet e trajtimit të barabartë dhe respektimit të të drejtave të punonjësve.”

Ankuesja kërkon nga Komsioneri marrjen e masave të mëposhtme:

- Të njihet rasti i saj si diskriminim në formën e *mobbing* institucional dhe diskriminim për shkak të gjinisë dhe qëndrimeve profesionale;
- Të kryhet një hetim administrativ i plotë ndaj sjelljes dhe veprimeve të :
 - Z. E.K , Përgjegjës Sektorit;
 - Z.E.A , Drejtues i Drejtorisë së Analizës dhe Informacionit;
 - Z.K.Q , Drejtor i Përgjithshëm i DPB;
 - K.Q , Psikologe/specialiste;
- Të urdhërohet institucioni përkatës të marrë masa korrigjuese, përfshirë edhe rehabilitimin moral e profesional të figurës së ankueses;
- Të ndërmerren masa disiplinore ndaj çdo zyrtari publik që ka shkelur detyrimet ligjore në kuadër të mbrojtjes nga diskriminimi.
- Në vijim të konstatimeve mbi formën e diskriminimit që i është bërë ankueses në mënyrë të përsëritur dhe sistematike në ambientin e punës, kërkon nga Zyra e Komisionerit për Mbrojtjen

nga Diskriminimi të ushtrojë kompetencën e saj ligjore sipas nenit 32 të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe të vendosë një masë dëmshpërblimi financiar, në përputhje me dëmin e rëndë moral, psikologjik dhe profesional të shkaktuar ndaj saj nga praktikat e dokumentuara të mobbingut, të kryera nga përfaqësues të institucionit në fjalë. Këto akte kanë krijuar një mjedis armiqësor, degradues dhe poshtërues për dinjitetin personal dhe profesional, në kundërshtim me të gjitha standardet ligjore kombëtare dhe ndërkombëtare mbi të drejtën e trajtimit të barabartë dhe të drejtë në punë. Dëmshpërblimi i kërkuar është proporcional me intensitetin, kohëzgjatjen dhe pasojat e këtij diskriminimi dhe mbështetet në praktikën e mëparshme të Komisionerit për raste të ngjashme.

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

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën bazuar në kompetencën e parashikuar nga neni 32, pika 1, gërma “a”, të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, që i jep të drejtën për të shqyrtuar ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sipas parashikimeve të këtij ligji.

LMD, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë të hapur shkaqesh. Në nenin 1, të LMD përcaktohet: *“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.”*

Sipas nenit 7, të LMD, mbrojtja nga diskriminimi, 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.

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

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

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

1. Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesë, pas shqyrtimit të ankesës dhe akteve të depozituara, me *e-mailin* e datës 14.08.2025, palës ankuese iu kërkua informacion plotësues në lidhje me ankesën dhe konkretisht në lidhje me çështjet e mëposhtme:
 - Lidhur me provueshmërinë e shkakut të pretenduar të diskriminimit në kuadër të "*çdo shkak tjetër*", u kërkuan prova me anë të të cilave provohen se cilat janë "denoncimet, qëndrimet, raportimet konkrete të sjelljeve joetike, padrejtësive dhe shkeljeve", të cilat pretendohen si shkak diskriminues.
 - Saktësimin nëse të dy shkaqet e diskriminimit (gjinia dhe "denoncimet, qëndrimet, raportimet e sjelljeve joetike, padrejtësive dhe shkeljeve") pretendohen ndaj të gjithë subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa dhe se si shkaqet e pretenduara veprojnë ose ndërveprojnë në raport me secilin prej këtyre subjekteve.
2. Me *e-mailin* e datës 14.09.2025, ankuesja depozitoi informacion plotësues në lidhje me ankesën, duke parashtruar, ndër të tjera:

"Qëllimi im është të bëhet e qartë se ndaj meje është ushtruar diskriminim i shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe për shkak të raportimeve/denoncimeve të mia mbi shkelje ligjore dhe etike në punë, duke u shoqëruar me mobbing, izolim profesional, kërcënime dhe represion institucional.

Shkaqet e diskriminimit

A. Gjinia (seksizëm, trajtim i pabarabartë)

- *Komente dhe qëndrime diskriminuese mbi aftësitë e mia si grua.*
- *Minimizim i rolit krahasuar me kolegët meshkuj.*
- *Përrjashtim nga vendimmarrja dhe komunikimet e rëndësishme.*

B. Hakmarrje për raportime dhe qëndrime profesionale ("*çdo shkak tjetër*")

- *Denoncova shkelje ligjore, sjellje joetike dhe shpërdorim detyre nga kolegë.*
- *Dërgova shkresa zyrtare (p.sh. 03.06.2025) për transparencë dhe kundër mobbing-ut.*
- *Refuzova presionin për të heshtur.*
- *Dokumentova kërcënime direkte (përfshirë regjistrim audio- pala e paditur ka qenë në dijeni).*

3. Provat që mbështesin pretendimet:

a) Dokumentare

- Shkresa zyrtare 03.06.2025 drejtuar DPB.
- Urdhra administrative që pasojnë menjëherë raportimet e mia.
- Korespondencë elektronike dhe zyrtare që fakton izolimin dhe shmangien e transparencës.

b) Audio

- Regjistrim i një kërcënimi verbal nga znj. K.Q . Rëndësi e veçantë: Në rastin tim, pala e paditur është vënë në dijeni të regjistrimit, prandaj nuk ekziston shkelje e privatësisë së saj, duke e bërë regjistrimin provë të pranueshme dhe shumë të fortë ligjore.

Mbështetur kjo në:

Ligji Kombëtar i Punës në Shqipëri: Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë (Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995) përcakton se çdo veprim që dëmton dinjitetin e punonjësit, përfshirë kërcënimet, është një shkelje e rëndë emarrëdhënies së punës.

Kodi Penal i Shqipërisë: Neni 84 i Kodit Penal ndalon kërcënimet që shkaktojnë frikë ose pasiguri te viktimi. Regjistrimi audio, ku pala e paditur është e dijen për incizimin, mund të përdoret si provë ligjore për denoncim penal dhe procedura gjyqësore për intimidim.

Përdorimi i Regjistrimeve Audio si Prova: Në Shqipëri, regjistrimet audio janë zakonisht të pranueshme si prova kur pala e incizuar është e vënë në dijeni. Praktika gjyqësore ka theksuar që regjistrimet e palës që nuk është e vënë në dijeni mund të jenë problematike, por rastet me dijeni të palës janë të forta ligjore.

Aspekti Ndërkombëtar: Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ): Siguron të drejtën për një proces të drejtë. Regjistrimet me dijeni të palës shpesh pranoen si prova në gjykata ndërkombëtare. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO): Punonjësit duhet të mbrohen nga intimidimi dhe kërcënimet në vendin e punës; regjistrimi me dijeni të palës mbështet këtë mbrojtje.

c) Dëshmi

Deklarata nga kolegë që konfirmojnë komente seksiste dhe presion institucional. Znj. S. C në bazë të deklaratës bashkëlidhur pranon të dëshmojë pranë KMD duke qenë e vetëdijshme për përgjegjësinë ligjore që mbart një deklaratë e rreme sipas nenit 302 të Kodit Penal të Republikës së Shqipërisë.

d) Rrethana faktike

- Ndryshim i detyrave pa arsye ligjore.
- Mospranimi i dorëheqjes si formë represioni.
- Hetim i njëanshëm nga SHKBB në favor të znj. Q. .

Lidhja e shkaqeve me subjektet e paditura: DPB – toleroi diskriminimin, injoroi raportimet, shmangu transparencën; E.K – komente seksiste, izolim profesional; E.A – heqje e projekteve

kryesore pas denoncimeve; K.Q – lejoj dhe mbështeti vendimet represive; K.Q – kërcënime, shpifje, mobbing direkt; SHKBB – në vend të hetimit të paanshëm, mbrojti K.Q. dhe përforcoi klimën armiqësore.

Ndërveprimi i shkaqeve: Gjinia përdorur si arsye për të më përjashtuar dhe nënvlerësuar. Raportimet nxorën represion të koordinuar nga të gjithë subjektet, duke kulmuar në mobbing, izolim dhe kërcënime.

Baza ligjore: Ligji nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, nenet 1, 3, 7, 15; Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, nenet 32, 48, 202; Ligji nr. 60/2016 “Për sinjalizimin dhe mbrojtjen e sinjalizuesve”.

Tabela e provave: Nr. Data Lloji i provës Përshkrimi i shkurtër Subjekti i përfshirë Shkaku i diskriminimit

1. 12.03.2025: Koment deklaratë: “këto gjëra janë për burra...” E.K , Gjinia;
2. 12.03.2025: Mbledhjeje “Këto janë gjëra të mëdha, jo për zonjat, vallë hallit të lënë në dorë vendime për jetë njerëzish.” E.K , Gjinia;
3. 17.04.2025: Denoncim i shkeljeve nga K.Q , DPB, Hakmarrje;
4. 25.04.2025: Urdhër administrative, Heqje projekti kryesor pa arsye; E.A , DPB, Hakmarrje;
5. 23.04.2025: Regjistrim audio Q. : “Ti e di çfarë mund të ndodhë...” K.Q , Hakmarrje;
6. 03.05.2025: DPB shmang shqyrtimin, ia kalon SHKBB-së DPB, SHKBB ,Hakmarrje;
7. 14.03.2024: Deklaratë dëshmitari, konfirmon komente seksiste dhe izolim, E.K , E.A , Gjinia, Hakmarrje;
8. Komunikime me email/memo /dorëheqje.

Duke u bazuar në faktet dhe provat:

1. Të konstatohet se ndaj meje është ushtruar diskriminim i shumëfishtë (gjinor + hakmarrje).
2. Të urdhërohen masat korrigjuese ndaj subjekteve përgjegjëse.
3. Të garantohet mbrojtja ime nga çdo formë represioni i mëtejshëm.
4. Rasti të trajtohet me urgjencë për shkak të dëmit profesional, shëndetësor dhe psikologjik që vijon. Në këtë kuadër, kërkoj nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të ushtrojë plotësisht kompetencat e tij ligjore dhe të ndërmarrë një hetim të gjithanshëm mbi rastin tim, duke përdorur të gjithë mekanizmat ligjorë që i jepen me Ligjin nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Të gjitha provat dhe dokumentacioni janë vënë tashmë në dispozicion, përfshirë edhe deklaratimet e znj. S. C në zyrën e SHKBB pranë Drejtorisë së Burgjeve datë 28.04.2025, ku unë jam përmendur drejtpërdrejt nga palët. Në përputhje me parimin e barazisë së armëve dhe ngarkesën e provës, i takon palës së paditur të vërtetojë më tej nëse pretendimet e mia nuk qëndrojnë. Në mungesë të një provimi të tillë, provat e paraqitura prej meje duhet të konsiderohen të mjaftueshme për nxjerrjen e një vendimi të drejtë, proporcional dhe shembullor ndaj rasteve të diskriminimit dhe mobbing-ut institucional.”

3. Me e-mailin e datës 16.09.2025, ankuesja depozitoi informacion plotësues në lidhje me ankesën, nëpërmjet të cilit parashtron:

“Në vijim të Ankesës time Nr. 175, datë 04.08.2025, të paraqitur pranë institucionit tuaj dhe të plotësuar me dokumentin e dytë të dorëzuar më 15.09.2025, paraqes këtë shtojcë të veçantë për një element të rëndësishëm që ka ndikuar në diskriminimin ndaj meje: stigmatizimi dhe trajtimi i padrejtë për shkak të lidhjes sime familjare me znj. J. R.

Znj. J. R, motra ime, ka ushtruar funksionin e Drejtueses së Njësisë së Parandalimit të Torturës pranë Avokatit të Popullit, ku në kuadër të kompetencave të saj ligjore ka monitoruar institucionet e vuajtjes së dënimit dhe ka dhënë rekomandime që kanë rezultuar në masa disiplinore apo shkarkime të drejtuesve të burgjeve. Ky fakt është i njohur publikisht dhe i pasqyruar në media dhe portale online. Për pasojë, emri im është shoqëruar me figurën e saj, duke sjellë stigmatizim të padrejtë dhe diskriminim indirekt në vendin tim të punës.

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, Nenet 1, 3, 7 dhe 9, ndalon qartë diskriminimin indirekt, i cili ndodh kur një praktikë ose trajtim në dukje neutral vendos një individ në disavantazh për shkak të lidhjeve familjare. Në rastin tim, unë jam penalizuar dhe diskriminuar jo për arsye të performancës sime profesionale, por për perceptimin e padrejtë që lidhet me motrën time.

Kërkoj nga Komisioneri që të marrë në konsideratë këtë element të ri dhe të zhvillojë një hetim të plotë mbi ndikimin që lidhja familjare me znj. J. R ka pasur në trajtimin diskriminues ndaj meje. Gjithashtu, kërkoj që ky aspekt të konsiderohet si indikator i diskriminimit indirekt dhe si pjesë e analizës së shkaqeve dhe mekanizmave të diskriminimit që unë kam përjetuar.”

4. Me shkresën nr. 1185/2 prot datë 24.09.2025, Komisioneri njoftoi dhe kërkoi informacion në lidhje me ankesën nga subjektet kunder të cilëve është paraqitur ankesa.

5. Me shkresën nr.15944/1 prot., datë 14.10.2025, ka kthyer përgjigje DPB, duke parashtruar :

Znj. A.R është emëruar pranë DPB me urdhrin nr.390 datë 28.02.2025, në detyrën “Specialiste” në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, që është pjesë përbërëse e Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut. Marrëdhënia e punës është formalizuar me kontratë individuale pune me afat 3 mujor në kuadër të periudhës së provës, sipas neneve 142-144 të Kodit të Punës.

Gjatë periudhës së provës punëmarrësi ka të drejtë të vlerësojë aftësitë profesionale, përshtatshmërinë në vendin e punës dhe respektimin e hierarkisë, etikës dhe rregullave të brendshme.

Punonjësja është njohur që në fillim me përshkrimin e punës, me detyrimet e brendshme administrative dhe me standardet e kërkuara nga institucioni.

Gjatë periudhës 3 mujore të provës znj.R. ka qenë nën mbikqyrjen e përhershme të Përgjegjës të Sektorit të Analizës dhe Informacionit si dhe në ndjekje të drejtpërdrejtë nga Drejtori i Analizës dhe Vlerësimit të Riskut z. E.A .

Në këtë periudhë janë zhvilluar disa takime pune dhe ballafaqime me stafin me qëllim adresimin e vështirësive të konstatuara në bashkëpunim, komunikim dhe organizim të detyrave.

Gjatë ushtrimit të detyrës për znj.R. janë evidentuar disa problematika të natyrës profesionale dhe organizative, të cilat janë dokumentuar me Memo nr.8016, datë 26.05.2025, përpiluar nga përgjegjësi i sektorit dhe miratuar nga zinxhiri drejtues. Memoja në fjalë përmban vetëm fakte pune, vëzhgime objektive dhe rekomandime administrative, pa asnjë gjuhë ofenduese apo përmbajtje diskriminuese.

Në përfundim të periudhës së provës, bazuar në formularin e vlerësimit të performancës dhe në konstatimet e drejtuesve, është dhënë vlerësimi “jo kënaqshëm”, i njohur me procesverbal nga vetë punonjësja. Në zbatim të këtij vlerësimi, është lëshuar urdhri nt.794, datë 04.06.2025 “Për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të një punonjësi civil”. Procedura ka respektuar në mënyrë të plotë afatet dhe detyrimet ligjore për njoftim dhe njohje zyrtare me vendim.

Nga analiza e dokumentacionit dhe nga verifikimet e kryera nga drejtoria përkatëse, rezulton se pretendimet për diskriminim gjinor, presion apo izolim të qëllimshëm janë plotësisht të pabazuara.

Në mënyrë të veçantë:

- Struktura e DPB përbëhet kryesisht nga punonjëse femra, përfshirë pozicione drejtuese, analitike dhe operative. Sektori i Analizës dhe Informacionit, ku znj. R. ka ushtruar detyrën përkohësisht gjatë periudhës së provës, përbëhej pothuajse nga punonjëse (vajza).
- Asnjë rast tjetër i ngjashëm me natyrë diskriminimi gjinor nuk është raportuar apo evidentuar pranë institucionit.
- Vendimi për mos vijimin e marrëdhënies së punës është bazuar tërësisht në performancën dhe sjelljen profesionale, pa asnjë lidhje me gjininë apo ndonjë kriter subjektiv.

Nga analiza e përgjithshme e të gjitha dokumenteve, procesverbaleve, komunikimeve zyrtare dhe deklarimeve të administruara, rezulton qartë se:

- Procedura e rekrutimit, vlerësimit dhe ndërprerjes së marrëdhënies së punës për znj. R. është kryer në përputhje të plotë me ligjin dhe me standardet e administratës publike;
- Nuk ka asnjë element apo provë që të mbështesë pretendimet për diskriminim mbi bazë gjinie, presion apo mobbing.
- Të gjitha veprimet e kryera janë dokumentuar, të verifikueshme dhe të realizuara në mënyrë profesionale, transparente dhe të paanshme.

Në përfundim DPB, rithekson se çdo vendim është marrë në respekt të ligjit, objektivitetit dhe meritokracisë, dhe se institucioni nuk toleron në asnjë rast forma diskriminimi apo trajtimi të barabartë në marrëdhëniet e punës.

Bashkëlidhur shkresës nr.15944/1 prot., datë 14.10.2025, të DPB, gjendet Memo nr.15944 prot., datë 08.10.2025, me lëndë “*Informacion ndaj pretendimeve të paraqitura nga znj.A.R dhe prapësimet lidhur me sa kërkohet nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”. Kjo memo është hartuar nga z. E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit dhe është miratuar nga z.E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut. Kjo memo i është drejtuar z. K.Q , Drejtor i Përgjithshëm i DPB dhe mban nënshkrimin edhe të këtij të fundit. Ndër të tjera në këtë memo parashtrohet:

- Parashtrimet e z. E.K , Përgjegjës Sektorit në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, ndaj pretendimeve të paraqitura nga ankuesja:

Pretendimi i ish-punonjëses për diskriminim mbi bazën e gjinisë dhe përballje me “mobbing institucional”, është i pabazuar. Sektori i Analizës dhe Informacionit, ku ajo ka ushtruar detyrën përkohësisht gjatë periudhës së provës, përbëhej pothuajse tërësisht nga punonjëse (vajza). vendimi për të mos vijuar marrëdhënien e punës nuk ka pasur asnjë lidhje me gjininë e saj, por është mbështetur tërësisht në performancën dhe sjelljen e konstatuar gjatë periudhës së provës. Në asnjë moment nuk ka pasur trajtim të pabarabartë për shkak të gjinisë dhe nuk ekziston asnjë element objektiv që të vërtetojë këtë pretendim.

Pretendimi se përgjegjësi i sektorit E.K ka ushtruar presion psikologjik dhe ka nxitur qëndrime përjashtuese, është i pabazuar. Kontakti me stafin ka qenë vetëm për arsye pune dhe komunikimi i parë me punonjësen në fjalë ka ndodhur në një situatë tensioni të krijuar prej saj dhe një punonjëseje tjetër për të cilën është bërë një tërheqje vëmendje, duke theksuar rëndësinë e respektimit të etikës gjatë periudhës së provës. Në takimet e zhvilluara me punonjësen, si përgjegjës sektori kam pasur sjellje korrekte dhe profesionale. Ndërhyrjet e bëra si përgjegjës sektori kanë pasur qëllim të vetëm menaxhimin e marrëdhënieve të stafit, parandalimin e konflikteve dhe garantimin e një klime profesionale pune.

Në lidhje me pretendimin e ankueses ndaj specialistes pranë Drejtorisë së Analizës dhe Informacionit, znj.K.Q , kjo e fundit ka ushtruar “*shpifje, kërcënime verbale dhe presion psikologjik*”, sqarojmë se ky pretendim nuk përputhet me faktet dhe ecurinë e marrëdhënieve të punës. Gjatë gjithë periudhës së provës, në cilësinë e përgjegjësit të sektorit, nuk kam administruar ankesë nga A.R për sjelljen e znj.Q. . Përkundrazi, në takimet e para dhe gjatë komunikimeve të tjera, vetë ankuesja është shprehur pozitivisht për znj.Q. . Theksoj se vetëm në fazën përfundimtare të periudhës së provës, pak para vlerësimit final, ankuesja ka ngritur disa pretendime të paqarta ndaj saj, në kundërshtim me deklaratimet e mëparshme nga vetë ankuesja. Pretendimi për ushtrim presioni apo diskriminimi është i pabazuar dhe i pakuptimtë, ndërsa kërkesa për hetim administrativ nuk qëndron në asnjë element objektiv.

Pretendimi i ankueses se është “izoluar në mënyrë të qëllimshme” nga komunikimi profesional dhe detyrat e zakonshme të sektorit është krejtësisht i pabazuar. Në rastin konkret, znj.A.R është trajtuar njësoj si kolegët e saj të rinj. Problemi nuk qëndron tek mungesa e detyrave, por tek mosrealizimi i tyre me korrektësi dhe profesionalizëm, për çka ekziston dokumentacion i qartë (email-e zyrtare me afate të tejkaluara dhe detyra të kryera në mënyrë jo të plotë). Për rrjedhojë, pretendimi për “izolim të qëllimshëm” është i pavërtetë dhe i paarsyetuar.

Në lidhje me pretendimet e ankueses për “komente përçmuese mbi formimin e saj profesional”, “etiketime dhe sulme profesionale” apo “presion të vazhdueshëm emocional”, sqarojmë se këto mbeten thjesht deklaratime të pambështetura. Çështjet e ngritura nga znj. A.R kanë qenë të natyrës së “thashethemeve” të përcjella në mënyrë të ndërsjelltë si nga vetë znj.R. , ashtu edhe nga punonjësja S.C. Për më tepër, pjesa tjetër e stafit ka shprehur ankesa të vazhdueshme për sjelljen e këtyre dy punonjëseve.

Në mungesë të provave korrekte dhe duke pasur parasysh natyrën e deklaratimeve të ndërsjellta mes palëve, këto pretendime nuk mund të konsiderohen si diskriminim apo mobbing i qëllimshëm, por thjesht si një përplasje mes punonjësesh gjatë një periudhe prove, të cilat janë trajtuar institucionalisht përmes ndërhyrjes së përgjegjësit dhe drejtorit të drejtorisë.

Në lidhje me pretendimin e znj.R. se, në memon nr.8016, datë 26.05.2025, përgjegjësi i sektorit ka tentuar ta etiketojë si të “paqëndryeshme emocionalisht” ose “të paqëndrueshme mendërisht” dhe është bërë “përpjekje për t’i dhënë diagnozë”, sqarohet si vijon:

Ky pretendim është i pavërtetë dhe shpifës. memoja nr.8016, datë 26.05.2025 është dokument zyrtar, i pakontrolluar dhe pjesë e këtij procesi. Teksti i saj është i qartë, i lexueshëm dhe i verifikueshëm në çdo moment. Në asnjë rresht të memos nuk gjendet ndonjë term apo përshkrim që lidhet me “paqëndryeshmëri emocionale”, “paqëndrueshmëri mendore” apo ndonjë përpjekje për “diagnostikim mendor”.

Përdorimi i termit “nuk ka treguar qëndrueshmëri” nuk ka qenë asnjëherë në kuptimin shëndetësor apo psikologjik. Ky term i referohet sjelljes kontradiktore dhe deklaratave të ndryshme të znj.R. , të cilat ndryshimin nga një takim në tjetrin dhe nga një ballafaqim në tjetrin. Këto kontradikta janë konstatuar në mënyrë të përsëritur dhe madje në prani të stafit dhe drejtuesve.

Interpretimi i saj është një keqlexim i qëllimshëm, i bërë për të paraqitur memon si diskriminuese, ndërkohë që ajo përmban vetëm përshkrime të situatave reale dhe të verifikuara. Pretendimet e saj nuk mbështeten në prova, ndërsa memoja është një provë e pakundërshtueshme se aty nuk ka asgjë nga ato që ajo pretendon.

Për pasojë, akuzat e znj. R. janë të pabazuara dhe përbëjnë shpifje. Ky pretendim bie poshtë nga vetë ekzistenca e memos si dokument zyrtar, i cili mund të verifikohet fjalë për fjalë.

Në lidhje me “provat” e paraqitura nga znj.A.R , ku ajo pretendon se ka realizuar “regjistrime audio të ligjshme në ambientet e përbashkëta të punës”, regjistrimi i fshehtë në një zyrë kolektive me 13

punonjës shkel drejtpërdrejt të drejtat e privatisisë së stafit dhe përbën veprim të paligjshëm. Drejtorja e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, trajton problematika pune me rëndësi të veçantë, përfshirë informacion që lidhet me IEVP-të, të cilat nëse dalin jashtë përbëjnë shkelje shumë të rëndë. Në rast se znj.R. ka bërë regjistrime në ambientet e përbashkëta të punës, atëherë nuk ka regjistruar vetëm personin/at që ka pasur për objektiv, por edhe të gjithë stafin dhe diskutimet e zhvilluara aty. Ky fakt ngre dyshime serioze se regjistrimet e saj mund të jenë dëgjuar nga palë të treta dhe mund të kenë nzhjerrë jashtë ambienteve të institucionit informacion të ndjeshëm që lidhet me punën e përditshme të sektorit. Nxjerrja e mundshme e këtyre të dhënave përmes regjistrimeve të fshehta përbën shkelje të rëndë të etikës, të sigurisë dhe të ligjit. Për pasojë pretendimi i saj për regjistrime “të ligjshme” nuk është provë në favor të saj, por përkundrazi është një element shumë i rëndë që ngre dyshime mbi shkelje të kryera nga vetë znj.R. .

Pretendimi i ankueses se memoja përmban gjuhë stigmatizuese, është i pabazuar. Memo është përpiluar me kujdes personal, duke u mbështetur në raportimet e vazhdueshme të stafit dhe në sjelljet e konstatuara gjatë periudhës së provës. Termi “*e përfshirë në të gjitha sjelljet problematike*” nuk është një gjuhë stigmatizuese, por një përmbledhje e qartë e rasteve të përsëritura ku znj. R. ka qenë pjesë e incidenteve me kolegët e saj, të evidentuara dhe nga ankesa të shumta të stafit. Këto episode nuk janë të izoluar dhe as të pabazuara, por janë ngritur në mënyrë të vazhdueshme nga disa punonjës të ndryshëm, me pretendime të përsëritura për sjellje konfliktuale dhe përdorim të gjuhës fyese nga ana e saj. për rrjedhojë, përfshirja e saj në sjellje problematike nuk është një etiketim i pabazuar, por një pasqyrim i gjendjes reale të raportuar në sektor gjatë kësaj periudhe. Në memo përmendet që stafi ka adresuar ankesa ndaj znj.R. .

Lidhur me pretendimin e znj.R. se nuk ka pasur ballafaqime sqarojmë se, ballafaqimet kanë ekzistuar, është zhvilluar ballafaqim tjetër nga drejtori i drejtorisë z.E.A , përsëri në prezencë të stafit. Në ballafaqimin e zhvilluar në prani të drejtorit, znj.A.R dhe znj.S. C kanë kaluar çdo limit të komunikimit institucional, duke ngritur zërin, duke bërë akuza të ndërsjellta dhe duke shfaqur sjellje të papranueshme. Pavarësisht këtyre episodeve, të dyja punonjëset janë thirrur veçmas, janë qetësuar dhe nuk janë penalizuar. Ky është një tregues i qartë i mirëbesimit dhe tolerancës së institucionit, i cili, me dashamirësi, ka preferuar të mos sanksionojë, por t’u japë mundësi të vazhdojnë punën.

Pretendimi i znj.R. se fraza “*ka shfaqur nervozizëm, mungesë qëndrueshmërie*” është “*paragjyquese, e paligjshme dhe seksiste*”, sqarojmë se ky pretendim është i pavlerë dhe i pabazuar. Konstatimi për nervozizëm është mbështetur në fakte konkrete, gjatë periudhës së provës, znj.R. ka reaguar me tone të larta, akuza dhe sjellje sfiduese si në prani të stafit, ashtu edhe gjatë takimeve individuale. Konstatimi për mungesë qëndrueshmërie është shpjeguar më lart.

Termi “*paragjykim*” nënkupton krijimin e një mendimi të bazuar në stereotipe apo perceptime subjektive. Në rastin konkret, komentet e përfshira në memo nuk janë paragjyquese, pasi nuk janë bërë mbi bazë supozimesh apo stereotipesh, por mbi sjellje të vëzhguara dhe të dokumentuara gjatë periudhës së provës. Pretendimi se ky është një koment “*seksist*” është i pavend, pasi nuk ka asnjë lidhje me gjininë e saj. Fjalja përshkruan vetëm sjelljen konkrete të vëzhguar gjatë punës dhe nuk lidhet me asnjë element diskriminues.

Në lidhje me pretendimet që znj.A.R ka përmendur për kolegen K.Q , sqaroj se si përgjegjës i Sektorit të Analizës së Informacionit, detyra ime është të vlerësoj punonjësit vetëm mbi bazën e performancës së tyre profesionale dhe sjelljes së tyre brenda ambientit të punës. Unë nuk jam organ investigues dhe nuk kam kompetencë ligjore për të hetuar apo për të marrë në konsideratë çështje që lidhen me jetën e saj personale, të kaluarën apo ndonjë raportim publik mediatik. Për atë kohë sa një punonjës është reduktuar sipas procedurave ligjore dhe dokumentacioni i tij është i rregullt, detyrimi im është ta trajtoj në mënyrë të barabartë dhe profesionale.

Në deklaratimet e mëparshme të vetë znj.R. , gjatë gjithë periudhës së punës së saj pranë sektorit, znj. R. është shprehur vazhdimisht pozitivisht për znj.Q. , duke thënë se kishin marrëdhënie shumë të mira. Vetëm në një takim të fundit, pak para largimit të saj nga institucioni, ajo ka ndryshuar qëndrim dhe ka shprehur pretendime negative.

Akuza mbi të kaluarën ose raportime mediatike, çdo referencë ndaj artikujve mediatikë të viteve të shkuara apo opinione publike për punonjës të caktuar nuk kanë lidhje me vlerësimin e punës së tyre aktuale në institucion. Ato nuk përbëjnë provë zyrtare dhe nuk mund të përdoren si argument në një kërkesë të tillë. Institucioni nuk funksionon mbi bazë të perceptimeve mediatike, por mbi bazë të dokumentacionit zyrtar dhe pperformancëskonkrete në punë.

Në ditën e fundit të paraqitjes në detyrë, znj.A.R me ka kërkuar një sqarim personal jashtë ambienteve të zyrës, në oborrin e institucionit. Gjatë këtij komunikimi, ajo më është shprehur se, pas bisedave me një punonjëse tjetër të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, kishte kuptuar se ishte ndikuar dhe manipuluar nga znj.S.C, me të cilën kishte bashkëpunuar ngushtë, dhe se për shkak të kësaj kishte përfunduar në konflikt me pjesën tjetër të stafit. Znj.R. ka deklaruar se është penguar për sjelljet dhe akuzat e saj, ka pranuar se ka gabuar dhe se shumë prej veprimeve të saj ishin nxitur nga ndikimi i znj.C. Gjatë bisedës ajo ka shfaqur pendesë të thellë emocionale, deri në lot, dhe unë jam përpjekur ta qetësoj, duke i propozuar një takim përmbyllës me Drejtorin e Drejtorisë përpara largimit nga institucioni. Pas këtij momenti, znj.R. ka takuar edhe znj.K.Q , të cilës i ka kërkuar ndjesë për sjelljet e mëparshme, dhe më pas ka zhvilluar takimin me Drejtorin. Ky ka qenë momenti i fundit i kontaktit të saj me stafin e sektorit dhe me mua personalisht. Për këtë arsye, ankesa e paraqitur prej saj, e mbushur me akuza të pavërteta dhe kontradiktore, është e pashpjegueshme dhe bie ndesh me sjelljen, deklaratat dhe qëndrimet e saj në ditët e fundit të punës në institucion.

- Parashtrimet e z. E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, ndaj pretendimeve të paraqitura nga ankuesja:

Në lidhje me pretendimet e znj.A.R , sqaroj se gjatë gjithë periudhës së punës së saj pranë Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, kam qenë në dijeni dhe në ndjekje të vazhdueshme të situatës së krijuar. Kam zhvilluar takime të drejtpërdrejta me znj.R. dhe znj.S.C në zyrën time, ku kam dëgjuar me vëmendje ankesat dhe pretendimet e tyre, si dhe kam mbajtur kontakte të rregullta me përgjegjësën e sektorit për monitorimin e ecurisë së tyre gjatë periudhës së provës.

Gjatë ballafaqimit të zhvilluar me stafin, në prani të punonjësve të tjerë, znj.R. dhe znj.C kanë reaguar me tone të larta, duke shkelur etikën institucionale dhe tejkalluar kufijtë e komunikimit të lejuar në ambient pune. Kam ndërhyrë menjëherë për t'i qetësuar dhe i kam paralajmëruar se sjellje të tilla nuk do të tolerohen, duke u dhënë mundësi për reflektim dhe përmirësim në të ardhmen. Pretendimi se nuk janë kryer ballafaqime apo se janë mbajtur “dokumente të mbyllura” është i pavërtetë. Përkundrazi, komunikimi ka qenë i plotë dhe transparent, ndërsa vendimmarrja është e bazuar në faktet e verifikuara dhe në raportime. Vendimi për mosvijimin e marrëdhënies së punës është marrë pas vlerësimit objektiv të performancës gjatë periudhës së provës dhe pas kryerjes së procedurave të rregullta të verifikimit.

Të gjitha veprimet e mia janë kryer në mënyrë profesionale, të paanshme dhe në përputhje të plotë me legjislacionin dhe përgjegjësitë e mia institucionale, me qëllim garantimin e rendit, etikës dhe integritetit brenda drejtorisë.

- Parashtrimet e znj.K.Q , Specialiste në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, ndaj pretendimeve të paraqitura nga ankuesja:

Lidhur me ankesën e paraqitur nga znj.A.R , sqaroj se nuk kam qenë asnjëherë e përfshirë në konflikte me kolegët e mi. Që prej fillimit të punës jam treguar e rezervuar dhe e distancuar për arsye që lidhen me përshtatjen në ambientin e ri të punës, ndërsa marrëdhëniet me kolegët kanë qenë gjithmonë korrekte dhe profesionale.

Pretendimi për sjellje kërcënuese është i pabazuar, pasi nuk ekziston asnjë rast apo provë që të vërtetojë një sjellje të tillë nga ana ime. Sa i përket përmbajtjes së artikujve të publikuar nga gazetari A.H në vitin 2020, sqaroj se ky material nuk ka asnjë lidhje me personin tim, pasi unë kam filluar punë pranë IEVP Rrogozhinë në vitin 2023, pra tre vite pas publikimit të këtij artikulli, dhe çdo përmendje në këtë drejtim përbën keqinformim publik.

Kam pasur marrëdhënie korrekte me znj. R. dhe në fillim kemi pasur një marrëdhënie miqësore. Distancimi im ka ardhur vetëm pasi mësova për komente negative që ajo bënte ndaj meje në prani të kolegeve të tjera. Pas këtij momenti e kam sqaruar me të në mënyrë të qetë, duke i kërkuar të mos më afrohej më, pasi e kisha humbur besimin. Më pas jam bërë objekt i komenteve të pavërteta që kanë ndikuar në krijimin e keqkuptimeve. Theksoj se në asnjë rast nuk kam ushtruar presion, kërcënim apo fyerje ndaj saj apo kujtdo tjetër. Kam ofruar gjithmonë mbështetje dhe bashkëpunim me çdo koleg të ri dhe kam qenë e hapur për të ndihmuar në çdo rast.

Në përfundim dua të theksoj se ditën e fundit të saj në detyrë, znj.R. më ka kërkuar falje, duke pranuar se kishte qenë e ndikuar dhe e manipuluar nga persona të tjerë, konkretisht znj.S.C dhe se kishte kuptuar gabimet e saj. Ajo më ka shprehur respekt dhe vlerësim për mbështetjen që i kam ofruar gjatë punës. Nga analiza e të gjitha pretendimeve rezulton qartë se akuzat ndaj meje janë të pabazuara dhe të ndikuara nga keqkuptime personale. Kam ushtruar gjithmonë detyrën e përkushtim, profesionalizëm dhe respekt ndaj hierarkisë institucionale, duke shmangur çdo sjellje që mund të cenojë etikën apo marrëdhëniet ndërpersonale në ambientin e punës.

- Parashtrimet e z. K.Q , K.Q , Drejtor i Përgjithshëm i DPB, ndaj pretendimeve të paraqitura nga ankuesja:

Në ankesën e saj, znj.A.R ka përfshirë disa pretendime të drejtpërdrejta ndaj Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve, z. K.Q , të cilat konsistojnë kryesisht në :

1. Akuzën se vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës është marrë pa u kryer hetim i brendshëm, pa ballafaqim dhe pa verifikime paraprake;
2. Pretendimin se Drejtori i Përgjithshëm ka mbështetur në mënyrë të verbër vlerësimin e strukturave vartëse, pa ushtruar kontroll personal;
3. Ndënkuptimin e një përfshirjeje të tij në një vendimmarrje të padrejtë, të lidhur me qëndrime të supozuara të stafit ndaj saj.

Këto pretendime janë tërësisht të pabazuara dhe nuk gjejnë asnjë mbështetje faktike apo dokumentare.

Vendimi për ndërprerjen e marrëdhënies së punës të znj.R. është marrë në bazë të hierarkisë administrative dhe zinxhirit të përgjegjësive të përcaktuara. Z.Q. nuk ka asnjë rol hetimor dhe as detyrim ligjor për të ndërhyrë në procesin e vlerësimit profesional të punonjësve gjatë periudhës së provës, për aq kohë sa ekziston një strukturë e specializuar e cila e kryen këtë proces në mënyrë të dokumentuar, me bazë objektive dhe me nënshkrimet përkatëse.

Përpara marrjes së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, Drejtori i Përgjithshëm është njohur me gjithë dokumentacionin e nevojshëm:

1. Memon nr.8016, datë 26.05.2025, që përmban analizën e marrëdhënies së punës për znj.R. ;
2. Formularin e vlerësimit të performancës, i cili përfshin indikatorë të qartë pune dhe bashkëpunimi;
3. Raportimet e drejtuesve të drejtpërdrejtë mbi sjelljen dhe ecurinë gjatë periudhës së provës.

Pra, verifikimi paraprak është zhvilluar plotësisht, në formën që parashikon ligji dhe praktika e administratës publike.

Është e rëndësishme të theksohet se gjatë gjithë marrëdhënies së punës, znj.R. ka pasur akses të plotë për komunikim me strukturat drejtuese, përfshirë Drejtorin e Përgjithshëm. Nëse ajo do të kishte pretendime apo paqartësi në lidhje me trajtimin e saj, kishte të drejtën ligjore dhe administrative t'i drejtohej zyrtarisht me kërkesë apo ankesë me shkrim, çka nuk ka ndodhur në asnjë moment. Po ashtu, Drejtori i Përgjithshëm është çdo ditë i pranishëm në ambientet e institucionit dhe lehtësisht i aksesueshëm nga çdo punonjës. Pretendimi se ai nuk ka ushtruar vëmendje apo ka "heshtur" përballë situatës është, për pasojë, një deklaratë subjektive dhe e pabazë.

Akuzat ndaj Drejtorit të Përgjithshëm janë të pabazuara në prova, me karakter subjektiv dhe pa mbështetje në dokumentacionin administrativ. Roli i tij në këtë proces ka qenë verifikues dhe

normalizues, në respekt të ligjit dhe të hierarkisë institucionale. Vendimarrja është e dokumentuar, e ligjshme dhe në përputhje me standardet e administratës publike, pa asnjë element të diskriminimit, abuzimit apo ndikimit personal.

6. Me shkresën nr.1039/1 prot., datë 30.09.2025, ka kthyer përgjigje Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve, duke parashtruar:

Shtetasja A.R është përmendur vetëm në deklaratimet e marra gjatë veprimeve të para procedurale të kryera nga oficerët e policisë gjyqësore të Drejtorisë së Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm të Burgjeve.

Të gjitha materialet dhe aktet e përpiluara gjatë këtyre veprimeve janë referuar me anë të shkresës tonë nr.396 datë 29.04.2025 në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë, e cila aktualisht administron dhe i shqyrton në kuadër të hetimeve procedurale. Për pasojë Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve nuk disponon më dokumentacion të kësaj çështje dhe nuk ka kompetencë të japë informacion përtej faktit të mësipërm. Për çdo informacion shtesë në lidhje me përmbajtjen e akteve ose ecurinë e çështjes, ju rekomandojmë ti drejtoheni organit procedural kompetent pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm.

7. Bazuar në nenin 33/8, të LMD, ku parashikohet se: *“Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”*, si dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, me shkresën nr.1185/10 prot., datë 20.11.2025, Komisioneri njoftoi palët për zhvillimin e një seance dëgjimore në datën 27.11.2025.

Seanca dëgjimore e datës 27.11.2025, u zhvillua me pjesëmarrjen e: ankuseses znj. A.R , e cila u paraqit personalisht, DPB, përfaqësuar nga z. F.S, me detyrë Zv.Drejtor i Përgjithshëm i Burgjeve, sipas autorizimit nr.19184/1 prot., datë 25.11.2025, të lëshuar nga Drejtori i Përgjithshëm i Burgjeve z. K.Q , z. E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit, në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, z. E.A , Drejtor i Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, znj. K.Q , Specialiste, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, Shërbimi i Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve, përfaqësuar nga z.Xh.S, me detyrë Përgjegjës në Sektorin e Hetimit Tiranë, Durrës dhe Fushë-Krujë, sipas autorizimit nr.1364 prot., datë 26.11.2025, lëshuar nga Drejtori i SHKBB z. I.D.

Gjatë seancës dëgjimore, palët i qëndruan të njëjtave parashtrime që kishin bërë të njohura gjatë komunikimit shkresor dhe me *e-mail* me Komisionerin.

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.

8. Me shkresën nr. 250 prot, datë 02.02.2026, Komisioneri kërkoi informacion nga DPB, në lidhje me çështjet e mëposhtme:
- Procedurën e ndjekur dhe vlerësimet për periudhën 3-mujore të provës, për të gjithë punonjësit e tjerë në Sektorin e Analizës së Informacionit, në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimin të Riskut, pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, të cilët kanë qenë në periudhë prove sikurse ankuesja.
 - Dokumentacionin provues në lidhje me performancën e dobët në punë të ankueses gjatë periudhës së provës.
 - Procedurën e ndjekur për trajtimin e ankesës që ankuesja ka depozituar me *e-mail* në datën 03.06.2025.

Në vijim të kësaj kërkese, DPB, ktheu përgjigje me shkresën nr. 2101 prot., datë 13.2.2026, duke parashtruar ndër të tjera se:

Kontrata e punës midis ankueses dhe DPB, është një kontratë individuale pune, e cila është lidhur me një afat 3 (tre) mujor që është konsideruar si periudhë prove, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës (neni 142). Sipas nenit 2, të kontratës individuale të punës, pas periudhës së provës prej 3 muajsh dhe në përfundim të këtij afati, bazuar në vlerësimin dhe performancën në punë, do të vijohet me lidhjen ose jot ë kontratës me një afat të pacaktuar.

Në përfundim të periudhës së provës prej 3 muajsh, bazuar në vlerësimin “Jo kënaqshëm” (4) të performancës në punë të znj.R. përgjatë periudhës 3-mujore (kohë prove), të përgatitur nga Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimin të Riskut pranë DPB me të cilin punonjësja është njohur, si dhe memos nr. 8016, datë 26.5.2025, është njoftuar për mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës midis znj.A.R dhe DPB.

Njoftimi “*Mbi vijimin e ecurisë së marrëdhënieve të punës pas përfundimit të priudhës së provës prej 3 muajsh*”, është bërë duke respektuar të gjithë procedurën ligjore dhe afatet e njoftimit “të paktën 5-ditë përpara”, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës.

Ndaj për sa më sipër, bazuar në kontratën individuale të punës me afat 3 mujor (periudhë prove), Memo datë 26.05.2025 përgatitur nga Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimin të Riskut pranë DPB “Informim mbi marrëdhënien e punës për punonjësën A.R ”, si dhe në vlerësimin e performancës të punës për periudhën 3-mujore të provës, të plotësuar nga kjo drejtori.

Me urdhrin nr.794, datë 04.06.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm të Burgjeve “*Ndërprerjen e marrëdhënieve të punës të një punonjësi civil*”, znj.A.R është liruar nga detyra e “specialists” në Sektorin e Analizës dhe Informacionit në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimin të Riskut pranë DPB, me motivacionin “*Për mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës, pas përfundimit të periudhës 3 mujore të provës.*”.

Institucioni ka zbatuar të njëjtën procedurë për të gjithë punonjësit e tjerë që kanë qenë në periudhë prove, pa asnjë dallim apo trajtim të diferencuar. Vijimi i marrëdhënieve të punës është bazuar në

rezultatit e vlerësimit të performancës të kryer nga eprorët përkatës, në varësi të punës dhe angazhimit konkret të secilit punonjës gjatë periudhës së provës.

Në lidhje me performancën profesionale të znj.R. gjatë periudhës së provës, në momentin e fillimit të marrëdhënies së punës, znj.A.R është njohur me detyrat e Sektorit të Analizës dhe Informacionit. Asaj i është caktuar një detyrë ekzistuese, e cila më parë ndiqej nga një kolege tjetër, dhe e cila ishte e përditësuar deri në datën e marrjes nga ana e saj. Znj. R. nuk ka paraqitur asnjë kundërshtim formal apo paqartësi lidhur me detyrën e caktuar. Ajo është shprehur se e kishte kuptuar qartë detyrën dhe mënyrën e realizimit të saj. Kjo vërtetohet edhe nga mungesa e çdo komunikimi me shkrim (*e-mail* apo kërkesë sqaruese) që të tregonte të kundërtën.

Megjithatë, gjatë periudhës së punës (mars-maj 2025), janë konstatuar në mënyrë të përsëritur, vonesa në përbushjen e detyrave, gabime në përmbytje dhe strukturë, keqinterpretime të udhëzimeve, të cilat justifikoheshin me pretendimin “*e kam kuptuar gabim gjatë shpjegimit verbal*”. Duke qenë se detyrat ishin caktuar bashkërisht për znj.A.R dhe znj.S.C, argumentimi i tyre i përbashkët ka qenë se kishin keqkuptuar shpjegimet. Për të shmangur çdo pretendim për keqkuptim verbal dhe për të formalizuar udhëzimet, më datë 23.4.2025 janë dërguar formate të gatshme pune për znj.A.R dhe znj.S.C, me udhëzime të qarta dhe të detajuara për mënyrën e ndjekjes së detyrave në vijim. Këto formate nuk përbënin detyra të reja, por ishin të njëjtat detyra, të strukturuar për të thjeshtuar dhe standardizuar punën. Sqarimi i dhënë ka qenë i qartë, formatet janë vendosur për shkak të gabimeve të vazhdueshme dhe për të shmangur çdo pretendim për keqkuptim.

Më datë 05.05.2025, është kërkuar me *e-mail* zyrtar raportimi i detyrave të muajit prill, duke përfshirë dhe formatet e dërguara më 23.4.2025. Në përgjigje, znj.R. ka dërguar material të muajve shkurt dhe mars, të trashëguara nga kolegja e mëparshme me ndryshime minimale dhe jo detyrat e muajit prill sipas kërkesës. Pra, formati i ri nuk është përdorur, detyrat e muajit prill nuk ishin përpunuar, kërkesa zyrtare nuk ishte respektuar.

Më datë 06.05.2025, znj.S.C ka dërguar vetëm 3 rubrika në format *Word* nga 10 formatet e kërkuara, theksojmë se znj. S. C kishte detyra të përbashkëta me znj.R. siç e vërteton *e-maili* i datës 23.4.2025. Materialet e dërguara përmblinin, gabime të shumta drejtshkrimore, mungesë strukture, përmbytje të pasaktë dhe jashtë standardit profesional. Për këtë arsye, i është dërguar email znj. S. C me korigjime të detajuara dhe argumentim teknik mbi mangësitë e konstatuara. Theksojmë se detyrat ishin të përbashkëta pavarësisht se *e-maili* është dërguar nga znj.S.C.

Më datë 22.5.2025, znj.R. ka dërguar material jashtë çdo afati të përcaktuar. Më datë 23.5.2025, është evidentuar komunikim me *e-mail* ndërmjet znj.S.C dhe znj.A.R me përmbytje dhe format të pakuptueshëm, pa strukturë logjike dhe pa përmbytje profesionale të vlefshme. Të gjitha këto dokumentohen me *e-maillet* përkatëse, të cilat përbëjnë prova objektive të ecurisë së performancës.

Në kuadër të *e-mailit* zyrtar të datës 05.05.2025, përveç kërkesës për raportimin e detyrave mujore, është rikujtuar gjithashtu detyrimi për plotësimin e CSP, detyrim i cili ishte lënë i paplotësuar nga të dyja punonjëset, znj.A.R dhe znj.S.C. Theksohet se për plotësimin e CSP, ato ishin njoftuar disa herë

verbalisht, paralajmëruar për nevojën e përmbushjes brenda afateve të arsyeshme, rikujtuar përfundimisht në mënyrë të shkruar në *e-mailin* zyrtar të datës 05.05.2025.

Në *e-mail* datë 05.05.2025, gjithashtu i kujtohet se daljet jashtë ambientit të punës duhet të minimizohen. Kjo ka ardhur si pasojë se ishin vënë re dalje të shpeshta dhe të pajustificuara nga zyra, qëndrim të zgjatur në korridore dhe oborr gjatë orarit të punës, mos përqëndrim në detyrat e caktuara. Problematikat në sjellje janë trajtuar në memon drejtuar Drejtorit të Drejtorisë Komisionerit dhe nuk do të përsëriten në këtë sqarim, pasi janë të dokumentuara në aktet përkatëse.

Nga analiza kronologjike e periudhës mars-maj 2025 rezulton se: detyrat kanë qenë të qarta dhe të shpjeguara; janë ofruar udhëzime shtesë me shkrim për të shmangur çdo keqkuptim; janë dhënë mundësi korigjimi dhe kohë shtesë; janë konstatuar vazhdimisht vonesa, mosrespektim afatesh dhe cilësi e dobët pune. Për rrjedhojë, vlerësimi është bazuar në indikatorë konkretë performance dhe jo në element subjektivë apo diskriminues.

Znj. A.R i është paraqitur i gjithë dokumentacioni si fizikisht, në momentin kur është njoftuar për tu njohur me formularin e vlerësimit të performancës të përgatitur nga Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut pranë DPB, të cilën nuk ka pranuar ta nënshkruajë, gjithashtu dhe me shkresat zyrtare nr.1129/1 prot datë 10.07.2025 dhe nr.A-2062/1 prot., datë 25.09.2025.

Në *e-mailin* e datës 03.06.2025 ankuesja ka kërkuar shpjegime për:

1. Vënien në dispozicion të vendimit të arsyetuar për mospranimin e dorëheqjes së datës 23.05.2025.
2. Nëse dorëheqja është regjistruar në protokoll dhe nëse është vlerësuar sipas procedurës standard.
3. T'i vendoset në dispozicion çdo dokument shtesë që lidhet me vlerësimin e saj gjatë periudhës së provës, përfshirë kopje të memos, formularin e vlerësimit të performancës të plotësuar dhe nënshkruar dhe çdo komunikim të brendshëm lidhur me vendim marrjen për mos vazhdimin e kontratës së punës.

Lidhur me kërkesën për dorëheqje të paraqitur nga znj.R. , rezulton se dokumenti në fjalë është protokolluar menjëherë në momentin e dorëzimit në Sektorin e Protokollimit në DPB me nr.A-1106, datë 30.5.2025, ndërkohë që nga verifikimi i dokumentacionit administrative rezulton se njoftimi për përfundimin e marrëdhënies së punës është bërë në datën 29.05.2025 brenda afatit ligjor, ndërsa kërkesa për dorëheqje është paraqitur dhe administruar në institucion në datën e protokollimit të sipërcituar, pra pas datës kur asaj i është komunikuar zyrtarisht njoftimi për mosvijimin e marrëdhënies së punës, ku me përfundimin e periudhës së provës prej 3 muajsh, nuk do të vijohet me lidhjen e kontratës me kohëzgjatje të pacaktuar. Institucioni i DPB i referohet datës së administrimit zyrtar të dokumentit, sipas regjistrimit të protokollimit si moment juridik i paraqitjes së kërkesës. Në këto kushte, në momentin e depozitimit të kërkesës për dorëheqje, znj.R. ishte njohur tashmë me vlerësimin e performancës së punës, si dhe me njoftimin për “mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës” me DPB. Për rrjedhojë, procedura e përfundimit të

marrëdhënies së punës është zhvilluar mbi bazën e përfundimit të periudhës së provës dhe vlerësimit të performancës, në përputhje me parashikimet kontraktore dhe legjislacionin në fuqi.

9. Në dosje janë administruar komunikimet shkresore dhe me e-mail të depozituara nga palët gjatë procedurës së zhvilluar për shqyrtimin e ankesës, të cilat do të vlerësohen dhe analizohen nga Komisioneri në vijim të këtij vendimi.

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

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

Bazuar në provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës rezultoi se, ankuesja A.R ka qenë në marrëdhënie pune pranë Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve, në pozicionin e punës “Specialiste”, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut.

Nga aktet e administruara rezulton se, me urdhrin nr. 390, datë 28.02.2025, të Drejtorit të Përgjithshëm të DPB, ankuesja është emëruar në detyrën “Specialiste”, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut. Bazuar në urdhrin e emërimit, marrëdhëniet financiare fillojnë me paraqitjen në detyrë. Ankuesja në cilësinë e punëmarrëses dhe DPB në ciësinë e punëdhënësit, kanë nënshkruar kontratën individuale të punës me nr. 3448/1 prot., datë 03.03.2025. Në nenin 2, të kontratës së punës përcaktohet: *“Kjo kontratë individuale pune lidhet me një afat 3 (tre) mujor që do të konsiderohet si periudhë prove, bazuar në dispozitat e Kodit të Punës dhe akteve nënligjore të dala në zbatim të tij. Pas periudhës së provës prej 3 muajsh dhe në përfundim të këtij afati, bazuar në vlerësimin dhe performancën në punë, do të vijohet me lidhjen ose jo të kontratës së punës me një afat të pacaktuar.”*

Me shkresën nr.8321 prot., datë 29.05.2025 *“Njoftim për vijimin e ecurisë së marrëdhënieve të punës”*, të Drejtorit të Përgjithshëm të DPB, ankuesja është njoftuar për mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës me Drejtorinë e Përgjithshme të Burgjeve, pasi në përfundimin të periudhës së provës prej 3 muajsh, nuk do të vijohet me lidhjen e kontratës me kohëzgjatje të caktuar. Njoftimi për mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës i është komunikuar ankuese me e-mail-in datë 29.05.2025.

Në datën 03.06.2025, ankuesja ka depozituar pranë punëdhënësit një kërkesë me e-mail nëpërmjet të cilës, pretendon se në datën 23.5.2025 ka paraqitur dorëheqjen e saj me shkrim, e cila nuk është marrë në shqyrtim, nuk është protokolluar dhe nuk i është kthyer një përgjigje zyrtare për pranimin ose refuzimin e saj. Nëpërmjet këtij e-maili, ankuesja kërkon :

1. Vënien në dispozicion të vendimit të arsyetuar për mospranimin e dorëheqjes së datës 23.05.2025.

2. Nëse dorëheqja është regjistruar në protokoll dhe nëse është vlerësuar sipas procedurës standard.
3. T'i vendoset në dispozicion çdo dokument shtesë që lidhet me vlerësimin e saj gjatë periudhës së provës, përfshirë kopje të memos, formularin e vlerësimit të performancës të plotësuar dhe nënshkruar dhe çdo komunikim të brendshëm lidhur me vendim marrjen për mos vazhdimin e kontratës së punës.

Gjithashtu, ankuesja pretendon se, ka një sërë shkeljesh të rënda procedurale dhe ligjore që kanë të bëjnë me trajtimin e padrejtë të marrë ndaj saj gjatë periudhës së provës, përfshirë mungesën e transparencës, mosinformimin për procesin e vlerësimit të performancës dhe shkeljen e të drejtave të saj në marrëdhënien e punës, duke përfshirë edhe indicie serioze të mobbing-ut institucional dhe diskriminimit në vendin e punës, bazuar në ligjin nr.10221/2010.

Me urdhrin nr.794, datë 4.6.2025 të Drejtorit të Përgjithshëm të DPB është vendosur lirimi nga detyra i ankueses me motivacionin *“Për mosvijimin e marrëdhënieve kontraktuale të punës, pas përfundimit të periudhës 3 (tre) mujore të provës.”*

Ankuesja ka paraqitur pranë Komisionerit ankesën nr. 175 regj, datë 04.08.2025, kundër Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve (DPB), z. K.Q , në cilësinë si Drejtor i Përgjithshëm i Burgjeve, z. E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit, në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, z. E.A , Drejtor i Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, znj. K.Q , Specialiste, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, si dhe Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve, në të cilën pretendon se është diskriminuar për shkak të *“gjinisë”* dhe për shkak të *“raportimeve, denoncimeve mbi shkelje ligjore dhe etike në punë”* në kuadër të *“çdo shkak tjetër”*, sipas përcaktimeve të nenit 1, të LMD-së. Ankuesja pretendoi gjithashtu se është stigmatizuar dhe trajtuar në mënyrë të padrejtë për shkak të lidhjes familjare me znj. J.R, e cila është motra e saj. Sipas ankueses, znj. J.R, ka ushtruar funksionin e Drejtueses së Njësisë së Parandalimit të Torturës pranë Avokatit të Popullit, ku në kuadër të kompetencave të saj ligjore ka monitoruar institucionet e vuajtjes së dënimit dhe ka dhënë rekomandime që kanë rezultuar në masa disiplinore apo shkarkime të drejtuesve të burgjeve.

- Në lidhje me pretendimet e paraqitura ndaj subjektit K.Q , specialiste në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, DPB.

Ankuesja pretendon se subjekti kundër të cilit ka paraqitur ankesën znj.K.Q , specialiste në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtorisa e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, është autore e një fushate shpifje, kërcënimesh verbale dhe presioni psikologjik ndaj saj.

Në datën 14.09.2025, ankuesja nëpërmjet postës elektronike (me *e-mail*) ka depozituar në cilësinë e provës një regjistrim audio, të realizuar sipas ankueses në oborrin e institucionit në një bisedë midis saj, punonjësës S.C dhe znj.Q. dhe që sipas saj faktin kërcënimesh verbale dhe presionin psikologjik të ushtruar nga ana e K.Q . Në lidhje me regjistrimin audio të depozituar nga ankuesja, Komisioneri vlerëson se vërtetësia e deklarimeve, autorët e këtyre deklarimeve dhe koha se kur këto deklarime

janë bërë, nuk mund të provohet dhe rrjedhimisht ato nuk mund të merren në cilësinë e provës në kuadër të shqyrtimit të ankesës.

Për të provuar pretendimet ndaj subjektit K.Q , ankuesja ka depozituar kopje të komunikimeve personale të zhvilluara midis saj dhe znj.Q. , nëpërmjet aplikacionit *WhatsApp*. Komisioneri vlerëson se, në radhë të parë, në formën e paraqitjes së këtyre komunikimeve nuk provohet autenticiteti dhe vërtetësia e tyre.

Në datë 27.11.2025 (administruar me nr.1185/12 prot, datë 27.11.2025) ankuesja ka depozituar një deklaratë të thjeshtë me shkrim të lëshuar nga S.C, e cila pretendon se në datën 15.4.2025 ka ndodhur një ngjarje e rëndë, e cila është regjistruar audio, ku subjekti K.Q *“ulëriti, provokoi, u soll në mënyrë agresive dhe kërcënuese dhe deklaroi se e ka personale me znj.R. ”*. Sipas këtij deklarimi gjatë periudhës mars-maj 2025 ka qenë e dukshme një *“tentativë e qëllimshme për të krijuar sherr, shtrembërim i bisedave, manipulim i situatave, nxitje e tensionit të sajuar”*, nga ana e subjektit K.Q , që provohet nga audio regjistrimi.

Në lidhje me vlefshmërinë e deklaratës me shkrim të S.C, të paraqitur nga pala ankuese, Komisioneri vlerëson se, kjo deklaratë nuk ka vlerë ligjore, pasi nuk është marrë në formën e kërkuar nga ligji. Për të pasur vlerë ligjore, deklarata duhet të ishte bërë para një noteri, nëse S.C do të konfirmonte para Komisionerit se deklarata ishte lëshuar nga ana e saj ose deklaramet e S.C do të ishin administruar gjatë seancës dëgjimore të zhvilluar nga Komisioneri më datë 27.11.2025.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara, parashtrimet, prapësimet dhe deklaramet e palëve gjatë shqyrtimit të ankesës, rezulton K.Q ka pretenduar se në rrjetin social Facebook, në profilin me emërtimin *“Familja Blu Demokratike”* janë publikuar informacione të pavërteta dhe fyese për personin e saj, të cilat sipas saj ishin bërë nga S.C. Në lidhje me këtë situatë, SHKBB, pasi ka kryer veprimet e para procedurale, të gjitha materialet dhe aktet e përpiluara gjatë këtyre veprimeve janë referuar me shkresën nr.396 datë 29.04.2025 në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë të Juridiksionit të Përgjithshëm Tiranë.

Komisioneri vlerëson se, deklarata e S.C nuk mund të konsiderohet një dëshmi e paanshme dhe me vlerë provuese, pasi S.C ka qenë vetë e përfshirë dhe ndan të njëjtin interes me ankuesen. Në këto kushte S.C nuk mund të konsiderohet një dëshmitare neutrale dhe e paanshme, por një person që ka interes të drejtpërdrejtë. Gjithashtu, në mungesë të provave të tjera që mbështetin pretendimin e ankuses, një deklaratë e dhënë nga një person i përfshirë në të njëjtin konflikt nuk mund të shërbejë si provë për të provuar faktet e pretenduara. Bazuar në parashtrimet e paraqitura nga pala ankuese dhe deklarimeve të S.C konstatohet se ka një mospërputhje në lidhje me datën e audio regjistrimit. Sipas deklaratës së S.C audio regjistrimi është bërë në datë 15.4.2025 ndërsa sipas parashtrimeve të palës ankuese regjistrimi audio deklarohet se është bërë një herë në datë 23.4.2025 dhe një herë në datë 25.4.2025.

Ankuesja nuk rezulton që të ketë paraqitur ndonjë ankesë pranë punëdhënësit kundër znj. K.Q apo të ketë paraqitur provat të cilat sipas saj provojnë pretendimin për diskriminim. Gjatë gjithë periudhës së provës, në cilësinë e përgjegjësit të sektorit z.K. deklaroi se, nuk ka administruar ankesë nga zj. A.R për sjelljen e znj.Q. . Përkundrazi, në takimet e para dhe gjatë komunikimeve të tjera, vetë ankuesja është shprehur pozitivisht për znj.Q. . Z. K. deklaroi se vetëm në fazën përfundimtare të periudhës së provës, pak para vlerësimit final, ankuesja ka ngritur disa pretendime të paqarta ndaj saj, ndërsa kërkesa për hetim administrativ nuk qëndronte në asnjë element objektiv.

Komisioneri arrin në përfundimin se, bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pretendimet e ankueses për trajtim të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm, nga subjekti zj. K.Q , nuk rezultuan të provuara.

- Në lidhje me pretendimet e paraqitura ndaj subjektit E.K , Përgjegjës Sektori, Sektori i Analizës dhe Informacionit, Drejtoria e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, DPB.

Ankuesja pretendon se subjekti E.K , në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit, ka ushtruar ndaj saj presion të vazhdueshëm psikologjik, ka nxitur qëndrime përjashtuese dhe ka promovuar qëndrime diskriminuese brenda strukturës. Sipas ankueses, subjekti E.K , në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit ka bërë komente seksiste dhe e ka izoluar profesionalisht. Ankuesja pretendon se, në një mbledhje në datë 12.03.2025 nga ana e z. K. janë bërë këto deklarata “*këto gjëra janë për burra...*” dhe “*Këto janë gjëra të mëdha, jo për zonjat, vajë hallit të lënë në dorë vendime për jetë njerëzish*”. Ankuesja pretendon se, memo nr.8016 prot. datë 26.5.2025 e hartuar nga z. E.K , në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit, përmban gjuhë seksiste, etiketime të paligjshme dhe stigmatizuese.

Ankuesja nuk paraqet asnjë të dhënë ose fakt konkret në lidhje me këtë pretendim, pra se ku qëndron konkretisht dhe cilat janë sjelljet konkrete të cilat sipas ankueses përbëjnë presion psikologjik dhe kur ka ndodhur ky fakt, i cili sipas saj ka qenë i vazhdueshëm. Gjithashtu nga ana e ankueses, nuk paraqitet asnjë e dhënë ose fakt konkret se cilat janë qëndrimet përjashtuese, izoluese dhe diskriminuese të z.K. në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit. Pretendimet e ankueses në këtë drejtim mbeten vetëm në nivelin e deklarativ dhe gjatë shqyrtimit të ankesës nuk u administruan fakte ose prova në mbështetje të këtyre pretendimeve.

Ankuesja pretendon se ndaj saj ka patur “*komente përçmuese mbi formimin e saj profesional*”, “*etiketime dhe sulme profesionale*” apo “*presion të vazhdueshëm emocional*”, por nuk paraqet asnjë të dhënë ose fakt konkret në lidhje me këto pretendime dhe cilët janë subjektet që pretendohet se i kanë kryer këto sjellje. Gjatë shqyrtimit të ankesës, z. K. deklaroi se, çështjet e ngritura nga ankuesja kanë qenë të natyrës së “*thashethemeve*” të përcjella në mënyrë të ndërsjelltë si nga vetë znj.R. , ashtu edhe nga punonjësja S.C., dhe se, edhe pjesa tjetër e stafit ka shprehur ankesa të vazhdueshme për sjelljen e këtyre dy punonjëseve. Në mungesë të provave konkrete dhe duke pasur parasysh natyrën e deklarimeve të ndërsjellta mes palëve, këto pretendime nuk mund të konsiderohen si

diskriminim, por thjesht si një përplasje mes punonjësesh gjatë një periudhe prove, të cilat janë trajtuar institucionalisht përmes ndërhyrjes së përgjegjësit dhe drejtorit të drejtorisë.

Gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk u administruara asnjë fakt ose provë për të provuar pretendimet e ankueses se në një mbledhje në datë 12.03.2025 nga ana e z. K. është bërë deklarata: “*këto gjëra janë për burra...*” dhe “*Këto janë gjëra të mëdha, jo për zonjat, vajë hallit të lënë në dorë vendime për jetë njerëzish*”.

Bazuar në provat e administruara, rezulton e provuar se nga ana e z. E.K , në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit, është hartuar memo nr.8016 prot. datë 26.5.2025, me lëndë “*Informim për marrëdhënien e punës për punonjësen A.R*”. Në këtë memo, parashtrohet:

“Në cilësinë e Përgjegjësit të Sektorit të Analizës dhe Informacionit, ju paraqes këtë raport informues lidhur me sjelljen dhe performancën e papërshtatshme të punonjësës A.R , e cila ndodhet në periudhë prove 3-mujore në pozicionin specialiste e Sektorit të Analizës dhe Informacionit.

Punonjësja A.R është përfshirë në të gjitha sjelljet dhe incidentet problematike që janë dokumentuar edhe për punonjësën S. C me të cilën ka bashkëpunuar ngushtësisht në krijimin e një klime tensioni, ofendimesh dhe përcarjeje në sektor. Stafit më ka adresuar në mënyrë të përsëritur ankesa për përdorimin nga ana e saj të një fjalori dhe shprehjesh fyese ndaj kolegëve, si dhe për sjellje jo bashkëpunuese dhe cenim të etikës së komunikimit institucional.

Kam zhvilluar dy takime me punonjësën A.R , në të cilat ajo ka përdorur tone të larta, ka akuzuar stafin se janë ata që e ofendojnë dhe se e kanë me të problemin, dhe më ka shprehur se unë nuk po marr masa ndaj tyre pavarësisht se kam prova ndaj tyre, duke nënkuptuar regjistrime, gjithashtu ka përmendur se ka një material që janë regjistruar tre punonjësë të zyrës tonë duke komentuar në lidhje me to. Në vend që të reflektojë për sjelljen e saj, ka shfaqur tendencë për t'ia kaluar përgjegjësinë të tjerëve dhe ka ngritur pretendime të pabazuara për trajtim të padrejtë.

Në aspektin profesional, performanca e saj ka qenë e dobët. Ka vonesa të vazhdueshme në përmbushjen e detyrave, me justifikime të ndryshme, mungesë angazhimi dhe mungesë serioziteti në punë. Ka pasur përplasje me një tjetër punonjësë të sektorit, për të cilën është zhvilluar një mbledhje dhe është sqaruar se, për shkak të periudhës së provës, incidente të tilla ndikojnë negativisht në vlerësimin përfundimtar.

Nga raportime të shumta të stafit, A.R , vijon të më akuzojë si Përgjegjës për qëndrime të njëanshme, duke pretenduar se unë jam kundër saj dhe punonjësës tjetër S.C, gjë që është jo vetëm e pavërtetë, por edhe cenim i autoritetit institucional. Ajo përdor komente fyese, mungon qetësia dhe profesionalizmi në sjellje, dhe shfaq sjellje konfliktuale dhe përcarëse në ambientin e punës.

Në takimet e zhvilluara me mua, punonjësja A.R , nuk ka treguar qëndrueshmëri, ka shfaqur nervozizëm të vazhdueshëm dhe qëndrime me karakter sfidues, deri në kufijtë e tejkalimit të kompetencave.

Duke marrë parasysh rëndësinë e veçantë të sektorit që unë drejtoj, i cili trajton informacione me karakter të ndjeshëm dhe kërkon integritet të lartë, qëndrueshmëri dhe sjellje profesionale, vlerësoj se punonjësja A.R nuk është e përshtatshme për të vazhduar marrëdhënien e punës pranë këtij sektori pas përfundimit të periudhës së provës.”

Kjo memo, e cila i drejtohet Drejtorit të Përgjithshëm të DPB, është miratuar edhe nga z. E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut.

Stigmatizim, nënkupton etiketimin e një grupi personash në një mënyrë negative³. Rrjedhimisht, stigmatizimi për shkak të gjinisë do të nënkuptojë etiketimin e një personi ose grupi grupi personash në një mënyrë negative për shkak të gjinisë së tij/ tyre.

Paragjykimet gjinore, janë veprime ose mendime të bazuara në perceptimin e bazuar në gjini, se gratë nuk janë të barabarta me burrat në të drejta dhe dinjitet⁴.

Referuar Rekomandimit KM/Rek (2019)¹, miratuar nga Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës, “*Parandalimi/Luftimi i Seksizmit*”, konsiderohet *seksizëm* çdo veprim, gjest, paraqitje vizuale, fjalë të thëna ose të shkruara, praktikë ose sjellje të bazuar në idenë se një person ose një grup personash është inferior për shkak të gjinisë së tyre, që ndodhë në sferën publike ose private, qoftë online apo offline, me qëllim ose efekt, ndër të tjera, ruajtjen apo forcimin e stereotipeve gjinore. Seksizmi dhe sjellja seksiste janë të rrënjosura në stereotipe gjinore dhe i forcojnë ato. Stereotipet gjinore forcojnë strukturat e pabarabarta të pushtetit shoqëror dhe ndikojnë negativisht në shpërndarjen e burimeve midis grave dhe burrave⁵.

Sipas Zyrës së Komisionerit të Lartë të OKB-së për të Drejtat e Njeriut⁶, termi “*stereotip*” i referohet një pikëpamje ose paragjykim të përgjithësuar rreth attributeve ose karakteristikave që janë ose duhet të zotërohen ose rolet, që janë ose duhet të kryhen nga anëtarët e një grupi të caktuar shoqëror, ndërsa një “*stereotip gjinor*” është një pikëpamje ose paragjykim i përgjithësuar për atributet, ose karakteristikat që janë ose duhet të zotërohen nga gratë dhe burrat, ose rolet që janë ose duhet të kryhen nga burrat dhe gratë.

Bazuar në sa më sipër, Komisioneri e gjen të pabazuar pretendimin e ankueses, se memo nr.8016 prot. datë 26.5.2025, përmban gjuhë stigmatizuese dhe paragjykuese për shkak të gjinisë apo komente me natyrë seksiste.

³ Rekomandimi nr. 15 i Politikës së Përgjithshme të ECRI-t “*Për luftimin e gjuhës së urrejtjes*”, miratuar më 8 dhjetor 2015.

⁴ Referuar përkufizimit të Institutit Evropian për Barazi Gjinore: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1320>

⁵ Shtojca e Rekomandimit KM/Rek (2019) 1, miratuar nga Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës, “*Parandalimi/Luftimi i Seksizmit*”

⁶ Zyra e Komisionerit të Lartë të OKB-së për të Drejtat e Njeriut (OHCHR), “Gender stereotypes and Stereotyping and women’s rights”,(September 2014) https://www.ohchr.org/sites/default/files/Gender_stereotyping.pdf

Referuar përmbajtjes së memos së datës 26.05.2025, nuk konstatohet ndonjë term apo përskrim që lidhet me “*paqëndrueshmëri emocionale*”, “*paqëndrueshmëri mendore*” apo ndonjë përpjekje për “*diagnostikim mendor*”.

Nuk rezulton që ankuesja të ketë paraqitur pranë punëdhënësit ndonjë ankesë për sjelljet diskriminuese të pretenduara ndaj përgjegjësit të sektorit z. E.K .

Komisioneri arrin në përfundimin se, bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pretendimet e ankueses për trajtim të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm, nga subjekti E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit, në Drejtorinë e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, nuk rezultuan të provuara.

- Në lidhje me pretendimet e paraqitura ndaj subjektit E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, DPB.

Ankuesja pretendon se subjekti E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, ka miratuar largimin nga puna pa realizuar asnjë hetim dhe ballafaqim dhe se nuk i është vendosur në dispozicion dokumentacioni. Ankuesja pretendon gjithashtu se, nga ana e z. A. i janë hequr projekte kryesore pas denoncimeve.

Gjatë shqyrtimit, nuk rezultoi e provuar se ankueses i është hequr nga ana e z. A. , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut ndonjë projekt dhe se cilat janë denoncimet e bëra nga ana e saj dhe kur janë bërë ato.

Z.A. deklaron se gjatë gjithë periudhës së punës së ankueses pranë Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, ka qenë në dijeni dhe në ndjekje të vazhdueshme të situatës së krijuar dhe ka zhvilluar takime të drejtpërdrejta me ankuesen dhe punonjësen S.C, në zyrën e tij, ku ka dëgjuar me vëmendje ankesat dhe pretendimet e tyre, si dhe ka mbajtur kontakte të rregullta me përgjegjësin e sektorit për monitorimin e ecurisë së tyre gjatë periudhës së provës.

Gjatë seancës dëgjimore z. A. deklaroi se ankuesja nuk i ka paraqitur asnjë ankesë me shkrim kundër ndonjë personi konkret. Ankesat dhe pretendimet nga ana e ankueses kanë qenë verbale dhe nuk kanë identifikuar ndonjë person konkret. Ato janë trajtuar verbalisht nëpërmjet takimeve të realizuara me ankuesen dhe me stafin.

Z.A. , deklaron se gjatë ballafaqimit të zhvilluar me stafin, në prani të punonjësve të tjerë, ankuesja dhe punonjësja S.C kanë reaguar me tone të larta, duke shkelur etikën institucionale dhe tejkuluar kufijtë e komunikimit të lejuar në ambient pune. Kam ndërhyrë menjëherë për t’i qetësuar dhe i kam paralajmëruar se sjellje të tilla nuk do të tolerohen, duke u dhënë mundësi për reflektim dhe përmirësim në të ardhmen. Pretendimi se nuk janë kryer ballafaqime apo se janë mbajtur “dokumente të mbyllura” është i pavërtetë. Përkundrazi, komunikimi ka qenë i plotë dhe transparent, ndërsa vendimmarrja është e bazuar në faktet e verifikuara dhe në raportime. Vendimi për mosvijimin e

marrëdhënies së punës është marrë pas vlerësimit objektiv të performancës gjatë periudhës së provës dhe pas kryerjes së procedurave të rregullta të verifikimit.

Gjatë shqyrtimit, nuk rezultoi e provuar që ankuesja të ketë depozituar ndonjë ankesë me shkrim kundër specialistes K.Q , përgjegjësit të sektorit z. E.K apo ndonjë punonjësi tjetër.

Komisioneri arrin në përfundimin se, bazuar në faktet dhe provat e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, pretendimet e ankueses për trajtim të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshëm, ndaj subjektit ndaj subjektit E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, nuk rezultuan të provuara.

- Në lidhje me pretendimet e paraqitura ndaj subjektit SHKBB.

Ankuesja pretendon se është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të disfavorshme nga ana e SHKBB, pasi emri i saj është përmendur në dosjen penale që SHKBB i ka dërguar organit të prokurorisë për S.C, në lidhje me shkrimin e publikuar për zj.K.Q në rrjetin social Facebook, në profilin “*Familja Blu Demokratike*” dhe se ajo nuk ka dijeni se çfarë cilësie ka në këtë dosje. Ankuesja deklaron se ajo nuk është thirrur asnjëherë për të dhënë dëshmi, për të dhënë versionin e saj, për të kundërshtuar prova dhe nuk është informuar asnjëherë pse përmendet emri i saj në dosjen e S.C. Sipas ankueses SHKBB nuk ka kryer një hetim të paanshëm dhe ka favorizuar palën tjetër.

Gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesi i SHKBB deklaroi se fusha e veprimtarisë së SHKBB është parandalimi, zbulimi dhe dokumentimi paraprak i veprave penale që ndodhin në sistemin penitenciar. Në datë 28.4.2025 ka patur një ngjarje dhe në datë 29.04.2025 janë referuar materialet në Prokurorinë e Tiranës, pasi SHKBB ka atributet e oficerit të policisë gjyqësore. Kopjet e materialeve procedurale është rreptësisht e ndaluar që të fotokopjohen dhe të jepen. Për këtë arsye, në përgjigjet që janë kthyer nga SHKBB është sqaruar se për t’u njohur me aktet pala duhet t’i drejtohet Prokurorisë së Tiranës, pavarësisht se nuk është objekt i atij hetimi.

Në çdo ngjarje, kur kryhen veprime procedurale, oficerët e policisë gjyqësore marrin deklarime dhe kushdo mund të përmendet. Nuk ka detyrim ligjor për të vënë në dijeni personin nëse ai nuk është i ngarkuar me përgjegjësi. Po të ishte person i ngarkuar me përgjegjësi do të ishte thirrur.

Bazuar në faktet e administruara gjatë shqyrtimit të ankesës, nuk rezulton që ankuesja të jetë cenuar në interesin e saj të ligjshëm nga ndonjë veprim ose mosveprim i SHKBB. Gjithashtu në lidhje me pretendimet e paraqitura kundër SHKBB, ankuesja nuk ka identifikuar ndonjë shkak të mbrojtur sipas përcaktimeve të nenit 1, të LMD. Në mungesë të një shkakut të mbrojtur, pretendimet e ankueses nuk hyjnë në fushën e veprimit të Komisionerit.

- Në lidhje me pretendimet e paraqitura ndaj DPB.

Ankuesja pretendon se largimi i saj nga puna është marrë në kundërshtim me procedurat ligjore dhe në kushtet e trajtimit të pabarabartë të saj gjatë periudhës së provës. Ankuesja pretendon se, punëdhënësi DPB, toleroi diskriminimin, injoroi raportimet e saj dhe shmangu transparencën. Punëdhënësi/DPB prapësoi pretendimin e ankueses, duke parashtruar se përfundimi i marrëdhënies së punës me ankuesen ka ndodhur për shkak se ajo nuk ka kaluar me sukses periudhën e provës, për arsye që lidhen me performancën profesionale dhe sjelljen në punë.

Rezulton se marrëdhëniet e punës midis ankueses dhe DPB rregullohen në bazë të Kodit të Punës.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezultoi se në përfundim të periudhës së provës, punëdhënësi/DPB vendoi të ndërpresë marrëdhënien e punës me ankuesen dhe të mos nënshkruajë kontratën e punës me afat të pacaktuar dhe të vijonte në këtë mënyrë marrëdhënien e puësimit me ankuesen.

Bazuar në nenin 142, pika 3, të Kodit të Punës, përcaktohet se: *“Gjatë kohës së marrjes në provë, secila nga palët mund të zgjidhë kontratën duke i njoftuar vendimin e saj palës tjetër të paktën 5 ditë përpara.”*

Kontrata individuale e punës midis ankueses dhe DPB është lidhur në datën 3.3.2025 për një periudhë 3 mujore (periudha e provës). Në këto kushte afati i përfundimit të periudhës së provës është data 3.6.2025. Bazuar në nenin 142, pika 3, të Kodit të Punës, në datën 29.5.2025 punëdhënësi/DPB i ka njoftuar ankueses vendimin për të mos vijuar marrëdhënien e punësimit.

Gjatë kohës së marrjes në provë, punëdhënësi nuk ka detyrimin që të respektojë procedurën e zgjidhjes së kontratës së punës sipas nenit 144, të Kodit të Punës dhe për të njoftuar ankuesen në lidhje me arsyet e zgjidhjes së kontratës, arsye të cilat detyrimisht duhet të lidhen sipas nenit 144, pika 3, të Kodit të Punës, me shkaqe të tilla si aftësia, sjellja e punëmarrësit ose kërkesat operationale të ndërmarrjes.

Referuar nenit 2, të kontratës individuale të punës, përcaktohet se vendimi i punëdhënësit/DPB për të vijuar ose jo marrëdhënien e punës me ankuesen në përfundim të periudhës së provës, bazohet në vlerësimin e performancës në punë.

Në Rregulloren *“Për përcaktimin e metodave të brendshme të punës dhe sjelljen e personelit të Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve dhe të Institucioneve të Ekzekutimit të Vendimeve Penale”*, miratuar me urdhrin 122, datë 13.02.2025, të Ministrit të Drejtësisë, përcaktohet se:

“Neni 94

Periudha e provës

- 1. Kontrata e punësimit parashikon periudhën e provës prej 3 muajsh.*
- 2. Në përfundim të periudhës së provës bëhet vlerësimi i punës dhe rekomandon vazhdimin ose ndërprerjen e marrëdhënies së punës.*

Neni 96

Vlerësimi i rezultateve në punë

1.....Për punonjësit në periudhë prove, vlerësimi i rezultateve në punës bëhet në përfundim të periudhës së provës.

3.Vlerësimi i rezultateve në punës synon, marrjen e vendimeve objektive që lidhen me periudhën e provës,.....

5. Për vlerësimin e rezultateve në punë përdoren katër nivele të shkallëzuara të vlerësimit:

a) Shumë mirë (1)

b) Mirë (2)

c) Kënaqshëm (3)

ç) Jokënaqshëm (4)”

Rezulton se në datën 29.5.2025, është kryer vlerësimi i rezultateve në punë nëpërmjet formularit të vlerësimit të performancës të punës për ankuesen, e cila është vlerësuar nga përgjegjësi i sektorit z. E.K me “*Jokënaqshëm (4)*”. Ky vlerësim është konfirmuar nga drejtori i drejtorisë z. E.A dhe drejtori i përgjithshëm z. K.Q .

Rezulton e provuar se ankuesja është njohur me vlerësimin e performancës në punë, por ka refuzuar të nënshkruajë formularin. Për këtë qëllim është mbajtur procesverbali nr.8320 prot datë 29.5.2025, ndërsa ankuesja pranon se ka refuzuar nënshkrimin e formularin, deklarim ky që bëhet nga ana e saj në ankesën e datës 3.6.2025, që i ka paraqitur punëdhënësit.

Në momentin e fillimit të punës, rezulton se ankuesja është njohur me detyrat dhe përgjegjësitë e pozicionit të saj të punës, fakt ky që rezulton i provuar pasi ankuesja ka nënshkruar formularin e përshkrimit të punës.

Punëdhënësi/DPB pretendoi se, gjatë periudhës së punës (mars-maj 2025), janë konstatuar në mënyrë të përsëritur, vonesa në përmbushjen e detyrave, gabime në përmbajtje dhe strukturë, keqinterpretime të udhëzimeve, të cilat justifikoheshin me pretendimin “*e kam kuptuar gabim gjatë shpjegimit verbal*”. Duke qenë se detyrat ishin caktuar bashkërisht për ankuesen dhe punonjësen S.C, argumentimi i tyre i përbashkët ka qenë se kishin keqkuptuar shpjegimet. Për të shmangur çdo pretendim për keqkuptim verbal dhe për të formalizuar udhëzimet, më datë 23.4.2025 janë dërguar formate të gatshme pune për ankuesen dhe S.C, me udhëzime për mënyrën e ndjekjes së detyrave në vijim. Këto formate nuk përbënin detyra të reja, por ishin të njëjtat detyra, të strukturuar për të thjeshtuar dhe standardizuar punën.

Nga aktet e administruara rezulton se, me *e-mail* datë 23.4.2025, përgjegjësi i sektorit z. K. i është drejtuar ankueses dhe S.C, nëpërmjet të cilit janë përcaktuar detyrat që do të ndiqeshin në vazhdimësi nga ana e tyre. Nuk rezulton që ankuesja të ketë paraqitur ndonjë kundërshtim apo paqartësi lidhur me detyrat e caktuara.

Me *e-mail* datë datë 05.05.2025, përgjegjësi i sektorit z. K. , i është drejtuar ankueses dhe S.C, duke kërkuar nga ana e tyre raportim mbi detyrat e realizuara gjatë muajit prill 2025, duke përfshirë formatet e dërguara më 23.4.2025. Afati i realizimit të detyrës ishte data 05.05.2025.

Në përgjigje, ankuesja rezulton të ketë dërguar *e-mailin* e datës 05.05.2025, në të cilin parashtron: “*Në vijim të komunikimit të mëparshëm për shkak të volumit të dokumentave të dërguara, bashkëlidhur gjeni materialet e punuara gjatë muajit prill 2025*”. Ky *e-mail* i është dërguar përgjegjësit të sektorit z.K. dhe S.C. DPB deklaroi se, ankuesja ka dërguar materiale të muajve shkurt dhe mars, të trashëguara nga kolegja e mëparshme me ndryshime minimale dhe jo detyrat e muajit prill, sipas kërkesës. Pra, formati i ri i dërguar me *e-mailin* e datës 23.04.2025 nuk ishte përdorur dhe detyrat e muajit prill nuk ishin përpunuar, sipas kërkesës.

Me *e-mailin* datë 05.05.2025, S.C ka raportuar detyrat për muajin prill. Ky *e-mail* i është dërguar përgjegjësit të sektorit z. K. dhe ankueses. Sipas punëdhënësit/DPB, S.C ka plotësuar vetëm 3 rubrika në format *Word* nga 10 formatet e kërkuara. Materialet e dërguara përmbanin, gabime të shumta drejtshkrimore, mungesë strukture, përmbajtje të pasaktë dhe jashtë standardit profesional. Me *e-mailin* datë 06.05.2025, përgjegjësi i sektorit z.K. , i është drejtuar S.C duke evidentuar mangësitë e konstatuara.

Punëdhënësi/DPB thekson se S. C kishte detyra të përbashkëta me ankuesen, fakt ky që vërtetohet nga *e-maili* i datës 23.4.2025, ndërsa ankuesja pretendon se, kërkesa ndaj saj ka qenë individuale dhe përgjigjja e saj ka qenë individuale. Sipas ankueses, përgjegjësi i sektorit nuk ka ngritur asnjë pretendim me shkrim ndaj materialit të saj dhe se nuk ekziston asnjë *e-mail* ku ajo të figurojë si marrës i drejtpërdrejtë, në kopje apo në kopje të fshehtë e *e-mailit* ku janë evidentuar mangësitë e materialit të dërguar nga S.C, apo ndonjë provë e koordinimit apo veprimet kolektiv me S.C. Ankuesja pretendon se, DPB tenton ta paraqesë këtë komunikim si “*punë në grup*” dhe t’i atribuojë përgjegjësi kolektive.

Më datë 22.5.2025, ankuesja ka dërguar raportim mbi detyrat jashtë afatit të përcaktuar, afati për raportimin e të cilave ishte data 05.05.2025. Konstatohet se këtë *e-mail* ankuesja përveç përgjegjësit të sektorit z. K. , ia ka dërguar edhe S.C, duke deklaruar se mbeten në dispozicion për çdo informacion ose pyetje.

Në kuadër të *e-mailit* të datës 05.05.2025, përveç kërkesës për raportimin e detyrave mujore, konstatohet se, përgjegjësi i sektorit i rikujton ankueses dhe S.C detyrimin për plotësimin e Certifikatës së Sigurisë Personale (CSP). Në *e-mail* theksohet se, për plotësimin e CSP, ato ishin njoftuar disa herë verbalisht.

Në *e-mail* datë 05.05.2025, gjithashtu silllet në vëmendje të ankueses dhe S.C se daljet jashtë ambientit të punës duhet të minimizohen.

Referuar komunikimeve të mbajtura midis përgjegjësit të sektorit dhe ankueses dhe S.C, konstatohet se, *e-maili* i datës 23.4.2025 ku është caktuar detyra dhe janë dhënë udhëzimet për kryerjen e saj

dhe e-maili i datës 05.05.2025, ku është kërkuar raportimi i detyrës së lënë, i janë dërguar bashkarisht ankueses dhe S.C. Gjithashtu, në përgjigjen e saj për raportimin e detyrave si ankuesja ashtu edhe S.C, *e-maillet* respektive të datës 05.05.2025, përveçse ia kanë dërguar përgjegjësit të sektorit, kanë përfshirë në komunikim (në *e-mail*) edhe njëra tjetrën. Kjo mënyrë komunikimi krijon prezumimin se detyrat e caktuara kanë qenë të përbashkëta për ankuesen dhe S.C. Megjithatë, *e-maili* i datës 6.5.2025, nëpërmjet të cilit përgjegjësi i sektorit ka evidentuar mangësi në materialin e dërguar nga S.C, nuk rezulton që ti jetë komunikuar ankueses.

Gjatë shqyrtimit rezultoi e provuar se, ankuesja është njohur me detyrat dhe përgjegjësitë e pozicionit të saj të punës dhe janë ofruar shpjegime dhe udhëzime me shkrim për detyrat e caktuara. Referuar akteve të administruara, rezulton se ka patur mosrespektim të afatit në kryerjen e detyrës. Bazuar në korrespondencën e mbajtur me përgjegjësin e sektorit lidhur me detyrat e caktuara sipas *e-mailit* të datës 23.04.2025 dhe më pas detyrat e dorëzuara sipas *e-mailit* datë 05.05.2025 nga ana e ankueses, rezulton se raportimi i detyrave të lëna nuk është kryer sipas sipas formatit dhe kërkesës nga ana e eprorit. Në lidhje me cilësinë e punës, Komisioneri nuk mund të marrë rolin e punëdhënësit për të vlerësuar cilësinë e punës së kryer nga ankuesja.

Punëdhënësi/DPB ka vlerësuar "*Jokënaqshëm (4)*" edhe aspektet që kanë të bëjnë me sjelljen në punës të ankueses, të cilat pasqyrohen në memon e datës 26.5.2025, të hartuar nga përgjegjësi i sektori dhe miratuar edhe nga drejtori i drejtorisë.

Refruar akteve të vendosura në dispozicion nga DPB, konstatohet se në datën 29.5.2025, është kryer vlerësimi i performancës në punë edhe për punonjës të tjerë të cilët kanë qenë në periudhë prove, konkretisht punonjësit A.B, V.Gj, G.P dhe S.C.

Ankuesja pretendoi se, në datën 23.5.2025 ajo ka paraqitur dorëheqjen nga puna, e cila sipas saj nuk është protokolluar dhe ajo nuk ka marrë një përgjigje të arsyetuar në lidhje me arsyet e refuzimit të dorëheqjes së saj. Gjatë shqyrtimit nuk u administruan fakte dhe prova, të cilat të provonin pretendimin e ankueses për paraqitjen e dorëheqjes në datë 23.5.2025.

Punëdhënësi/DPB deklaroi se, ankuesja ka paraqitur dorëheqjen e saj në datën 30.5.2025, pasi punëdhënësi i kishte komunikuar në datën 29.05.2025 vlerësimin e performancës dhe vendimin për mosvijimin e marrëdhënies së punësimit, në përfundim të periudhës 3 mujore të provës.

Sa më sipër, Komisioneri arrin në përfundimin se vendimi i punëdhënësit për të mos vijuar marrëdhënien e punësimit me ankuesen në përfundim të periudhës 3 mujore të provës, bazohet në vlerësimin e performancës në punë të ankueses, vlerësim i cili rezulton të jetë kryer sipas kritereve objektive dhe bazohet në dokumentacionin provues.

Pretendimet për diskriminim në vendin e punës, ankuesja i ka bërë objekt shqyrtimi para Komisionerit, objekt i kësaj ankese. Bazuar në përfundimet e mësipërme të këtij vendimi, bazuar në faktet dhe provat e administruara, pretendimet e ankueses për diskriminim në vendin e punës, për shkak të *gjinisë* dhe për shkak të "*raportimeve, denoncimeve mbi shkelje ligjore dhe etike në punë*",

pretenduar si shkak diskriminimi në kuadër të “çdo shkak tjetër”, sipas nenit 1, të LMD, nuk rezultuan të provuara.

Gjatë shqyrtimit, ankuesja nuk provoi shkakun e pretenduar të diskriminimit në kuadër të “çdo shkak tjetër”, sipas nenit 1, të LMD, pasi nuk u administrua asnjë fakt ose provë në lidhje me "raportimet, denoncimet mbi shkelje ligjore dhe etike në punë", që ankuesja pretendon se ka bërë dhe që sipas saj kanë shërbyer si shkak diskriminues. Ndërsa në lidhje me pretendimin për diskriminim për shkak të lidhjes familjare me J.R, e afërme e ankuses, e cila ka ushtruar funksionin e drejtueses së Mekanizmit për Parandalimin e Torturës, pranë Avokatit të Popullit, ankuesja nuk paraqiti fakte mbi bazën e të cilave të mund të prezumohet se si ka ndikuar ky shkak në sjelljen e pretenduar diskriminuese në raport me secilin nga subjektet kundër të cilit është paraqitur ankesa, duke mbajtur parasysh se, lidhja familjare e ankuses ka ekzistuar edhe në momentin që ankuesja është punësuar pranë DPB. Gjithashtu nuk u paraqit asnjë fakt ose provë se konstatimet dhe rekomandimet që i afërmi i ankuses ka dhënë gjatë ushtrimit të funksionit të drejtueses së Mekanizmit për Parandalimin e Torturës, pranë Avokatit të Popullit mund të kenë prekur interesat e subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa mbi bazën e të cilave të mund të ngriheshin prezumime se, sjellja e pretenduar diskriminuese ka si bazë pikërisht lidhjen familjare të ankuses.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara rezulton se, ankuesja ka paraqitur pranë punëdhënësit një ankesë për diskriminim në datën 03.06.2025, pasi nga punëdhënësi/DPB i është komunikuar vendimi për mosvijimin e marrëdhënies së punës. Në ankesën e datës 03.06.2025, ankuesja pretendon se, vendimi për përfundimin e marrëdhënies së punës është marrë në kushtet e diskriminimit, pasi gjatë periudhës 3 mujore të provës ajo është përballur në vendin e punës me izolim të qëllimshëm nga kolegët dhe përgjegjësi, ndaj saj ka patur komente përçmuese për përgatitjen e saj dhe etiketime jo të hijshme nga persona jo të fushës, presion të përsëritur mbi personalitetin dhe gjendjen e saj, statusin e saj familjare dhe gjendjen shëndetore, pa bazë, sjellje të cilat përbëjnë shqetësim në vendin e punës sipas ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”. Ankuesja pretendon se për këto sjellje ka dhënë sinjalizime dhe është ankuar më parë te përgjegjësi i sektorit z. K. dhe drejtori i drejtorisë z. A. .

Gjatë shqyrtimit të ankesës, bazuar në faktet dhe provat e administruara, rezultoi e provuar se para datës 29.05.2025, kur ankuses i është njoftuar vendimi i punëdhënësit për të mos vijuar marrëdhënien e punësimit në përfundim të periudhës 3 mujore të provës, ankuesja nuk ka paraqitur ndonjë ankesë me shkrim ku parashtrohet fakte dhe rrethana konkrete lidhur me diskriminimin e pretenduar që po i bëhej në vendin e punës dhe cilët ishin punonjësit që ankuesja pretendonte se e kishin diskriminuar.

Në datën 04.06.2025, punëdhënësi/DPB ka ndërprerë marrëdhënien e punës me ankuesen. Në këto kushte, rezulton se në datën e paraqitjes së ankesës, datë 03.06.2025, ankuesja vijonte të ishte punonjëse pranë DPB. Nuk rezulton që punëdhënësi/DPB që të ketë marrë masa për trajtimin e kësaj

ankese për diskriminim, pavarësisht se marrëdhënia e punës me ankuesen vijonte dhe nuk ishte ndërprerë ende.

Bazuar në nenin 13 , të LMD, përcaktohet se : *“1.Punëdhënësi është i detyruar: a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi; b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive; c) 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.”*

Bazuar në nenin 5, pika 1, të LMD, ndalohet mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

Për sa kohë që në momentin e paraqitjes së ankesës, në datë 03.06.2025, ankuesja ishte ende në marrëdhënie pune, DPB, në cilësinë e punëdhënësit, ka patur detyrimin që të shqyrtonte ankesën për diskriminim të paraqitur nga pala ankuese.

Sa më sipër bazuar në nenin 5 dhe 13, të LMD, DPB, në cilësinë e punëdhënësit duhet të kishte vepruar dhe të kishte marrë masa për të trajtuar ankesën e paraqitur nga ankuesja për diskriminim dhe shqetësim në vendin e punës. Mostrajtimi i ankesës së paraqitur nga ankuesja në datën 03.06.2025 ku paraqiten pretendime për diskriminim dhe shqetësim në vendin e punës, vjen në kundërshtim me parashikimet e LMD.

Për sa më lart, përfundimisht Komisioneri vlerëson se, ankuesja A.R , nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë nga ana e subjekteve kundër të cilëve ka paraqitur ankesën. Në mungesë të trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, Komisioneri arrin në përfundimin që nuk kemi të bëjmë me një sjellje diskriminuese dhe shkelje të dispozitave të ligjit nr.10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar nga ana e subjekteve kundër të cilëve është paraqitur ankesa.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankuesies A.R nga ana e Drejtorisë së Përgjithshme të Burgjeve (DPB), z. K.Q , në cilësinë si Drejtor i Përgjithshëm, DPB, z. E.K , Përgjegjës i Sektorit të Analizës dhe Informacionit, Drejtorja e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, z. E.A , Drejtor i Drejtorisë së Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në DPB, znj. K.Q , Specialiste, në Sektorin e Analizës dhe Informacionit, Drejtorja e Analizës dhe Vlerësimit të Riskut, në

DPB, si dhe Shërbimit të Kontrollit të Brendshëm në Sistemin e Burgjeve, për shkaqet e pretenduara.

2. Rekomandohet Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve, që të marrë masa për të rishikuar rregulloret dhe aktet e saj të brendshme në mënyrë që ato të parashikojnë procedura konkrete për trajtimin e ankesave për diskriminim në vendin e punës që paraqiten nga punëmarrësi.
3. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijani.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Shkaku: Gjinia, çdo shkak tjetër
Fusha: Punësim
Lloji i vendimit: Mosdiskriminim