



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 422/19 Prot.

Tiranë, më 01 . 09. 2026

V E N D I M

Nr. 242 , Datë 01 . 09 . 2026

Mbështetur në nenin 32 dhe 33 të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën me nr.57 Regj., datë 25.02.2026¹, me ankuese znj. M. D, kundër Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., në të cilën pretendon diskriminim për shkak të “moshës” dhe “çdo shkak tjetër”².

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi³,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Në ankesën e paraqitur pranë Komisionerit pala ankuese ndër të tjera shpjegon se: *Në përputhje me procedurat globale të Burimeve Njerëzore të kompanisë (GPOL-815S629), kompania Novartis angazhohet për trajtim të drejtë, transparencë në procese dhe respekt në të gjitha vendimet që lidhen me punëmarrësit, duke mos toleruar diskriminim në asnjë fazë të marrëdhënies së punës, nga rekrutimi deri në largim nga puna, përfshirë vlerësimin e performancës, trajnimet dhe zhvillimin profesional.*

Kam mbi 20 vite eksperiencë pranë Novartis dhe gjatë gjithë karrierës sime kam pasur vlerësime të mira dhe shumë të mira të performancës. Në vitin 2025, për rreth pesë muaj, kam ushtruar funksionin e Country Manager ad interim, detyrë që m'u besua nga drejtuesja rajonale për shkak

¹ Plotësuar me email e datës 8.03.2026.

² Me çdo shkak tjetër, ankuesja ka pretenduar faktin se ka ushtruar për rreth pesë muaj detyrën e *Country Manager ad interim*. Po ashtu, ajo pretendon se fakti që ka qenë kandidate konkurruese për pozicionin e presidentes ka ndikuar në sjelljen e presidentes së re, e cila e konsideron atë si konkurrencë profesionale.

³Në vijim do t'i referohemi me akronimin KMD.

të eksperiencës dhe performancës sime. Kam përmbushur objektivat e kompanisë dhe kam qenë një nga kandidatet finale për pozicionin e përhershëm të drejtimit të zyrës.

Shqetësimi im kryesor lidhet me ndryshimin e papritur të trajtimit dhe vlerësimit tim pas ardhjes së drejtueses së re të zyrës. Pas një historiku shumëvjeçar vlerësimesh pozitive, në vlerësimin vjetor të datës 18 dhjetor 2025 nuk u evidentua apo dokumentua ndonjë problem i performancës sime. Megjithatë, më 3 shkurt 2026 u informova për herë të parë se isha vlerësuar si nën-performues dhe se ndaj meje ishte vendosur një Performance Improvement Plan (PIP), pa pasur më parë një proces të dokumentuar të menaxhimit të performancës.

E konsideroj të rëndësishme të shqyrtohet lidhja shkakësore midis këtyre rrethanave: unë kisha ushtruar përkohësisht një funksion drejtues, kisha qenë një nga kandidatet finale për pozicionin që më pas iu besua drejtueses së re dhe mbart një eksperiencë të gjatë profesionale në organizatë. Për këtë arsye kam shqetësimin se mund të jem perceptuar si konkurrencë ose kërcënim profesional dhe se kjo mund të ketë ndikuar në ndryshimin e trajtimit ndaj meje.

PIP-i gjithashtu nuk është mbështetur, sipas këndvështrimit tim, në dokumentim të mëparshëm të nën-performancës dhe kriteret e tij nuk lidhen qartë me objektivat vjetore dhe përshkrimin zyrtar të rolit tim. Kam kërkuar shpjegime dhe dokumentacion nga drejtuesja e zyrës dhe burimet njerëzore, por nuk kam marrë një arsyetim të plotë dhe objektiv mbi bazën e këtij ndryshimi.

Për më tepër, kam konstatuar trajtim jo të barabartë në raport me kolegë të tjerë dhe ngre shqetësimin se mosha, vjetërsia dhe eksperiencia ime profesionale mund të kenë qenë faktorë në këtë trajtim.

Për shkak të ndikimit që vlerësimi negativ dhe PIP-i kanë në reputacionin tim profesional, të dhënat zyrtare të performancës dhe karrierën time, kërkoj një shqyrtim formal dhe konfidencial të procesit, duke verifikuar dokumentacionin, arsyet e ndryshimit të vlerësimit, kriteret e PIP-it, trajtimin e punonjësve në situata të krahasueshme dhe çdo provë apo dëshmi që mund të ndihmojë në përcaktimin nëse ky proces ka qenë objektiv, i barabartë dhe në përputhje me parimet e mosdiskriminimit.

Masat që kërkohen të ndërmerren nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi:

- Kërkoj nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi të marrë masat e nevojshme në përputhje me kompetencat e tij ligjore për shqyrtimin e kësaj çështjeje dhe për mbrojtjen e të drejtave të mia nga diskriminimi profesional nga një kompani zvicerane që ushtron veprimtarinë e saj në Shqipëri.
- Verifikimi i dokumentacionit që lidhet me procesin e pretenduar diskriminues dhe që prek reputacionin dhe karrierën time profesionale.
- Vlerësimi i zbatimit të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë dhe i rregulloreve të tjera të brendshme që lidhen me funksionin dhe marrëdhënien e punës.
- Vlerësimi i duhur i profesionalizmit dhe kontributit tim 21-vjeçar në këtë kompani.

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

Në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar⁴, parashikohet objekti i këtij ligji, duke u sanksionuar se: “Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër”.

Neni 7 i LMD-së, në pikën 1 të tij, parashikon se: “Çdo veprim apo mosveprim i autoriteteve publike ose i 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, përbën diskriminim”.

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.”.

Në kuadër të shqyrtimit paraprak të ankesës nr. 57 Regj., datë 25.02.2026, me shkresën nr. 422/1 prot., datë 25.02.2026, Komisioneri i kërkoi ankueses informacion dhe dokumentacion shtesë për sqarimin e plotë të fakteve dhe rrethanave të çështjes, konkretisht:

- Shpjegime të detajuara lidhur me shkakun e pretenduar të diskriminimit dhe karakteristikën e mbrojtur mbi të cilën mbështetjet pretendimi;
- Sqarime mbi lidhjen shkak-pasojë ndërmjet shkakut të pretenduar dhe trajtimit të pretenduar diskriminues;
- Depozitimin e dokumentacionit në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi, përfshirë përkthimet zyrtare në gjuhën shqipe të dokumenteve në gjuhë të huaj;
- Informacion nëse ankuesja i kishte adresuar më parë pretendimet e saj pranë strukturave drejtuese të shoqërisë dhe, nëse po, kopje të komunikimeve përkatëse;
- Çdo informacion ose dokumentacion tjetër që do të vlerësohej i nevojshëm në mbështetje të ankesës.

Me email të datës 04.03.2026, Komisioneri i kërkoi përsëri ankueses plotësimin e informacionit dhe dokumentacionit të nevojshëm për shqyrtimin e çështjes. Në përgjigje të kësaj kërkesë, me email të datës 05.03.2026, ankuesja paraqiti shpjegime dhe dokumentacion shtesë.

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

Pasi u konstatua se jo të gjitha kërkesat e adresuara ishin plotësuar, me email të datës 06.03.2026, Komisioneri vijoi komunikimin me ankuesen për sqarime të mëtejshme. Në vijim, me email të datës 08.03.2026, ankuesja depozitoi informacion dhe dokumentacion shtesë në mbështetje të pretendimeve të saj.

Ankesa e paraqitur është në përputhje me kërkesat e nenit 33, pika 3, të Ligjit “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” të ndryshuar dhe është pranuar për shqyrtim, pasi nuk ekziston asnjë nga shkaqet për mospranim të përcaktuara në nenin 33, pika 4, të këtij ligji.

Në zbatim të parashikimeve ligjore të nenit 32/2 dhe 33 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka shqyrtuar çështjen dhe ka ndërmarrë hapat si më poshtë:

- Me shkresën nr. 422/2 prot., datë 10.03.2026, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi njoftoi Shoqërinë Novartis Pharma Services Inc., për ankesën nr. 57 Regj., datë 25.02.2026, të paraqitur nga znj. M. D., dhe i kërkoj parashtrime me shkrim, si dhe informacion dhe dokumentacion të detajuar në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë, duke përfshirë dokumentacionin e marrëdhënieve të punës së ankuses, procesin e vlerësimit të performancës, dokumentacionin mbi Performance Improvement Plan (PIP), procesin e përzgjedhjes për pozicionin drejtues në shoqëri, trajtimin e ankesës së brendshme të ankuses dhe çdo dokumentacion tjetër të nevojshëm për sqarimin e plotë të çështjes.
- Me shkresën nr. 422/3 prot., datë 07.04.2026, Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., depozitoi pranë Komisionerit parashtrimet e saj me shkrim, si dhe informacionin dhe dokumentacionin e kërkuar në përgjigje të shkresës nr. 422/2 prot., datë 10.03.2026, ku ndër të tjera parashtron se:

Kalo & Associates⁵, në emër të Novartis Pharma Services Inc., i kërkon Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi rrëzimin e ankesës së znj. M. D., duke e konsideruar atë të pabazuar në fakte dhe në ligj.

Në thelb, Novartis argumenton se përfshirja e znj. D., në Programin e Përmirësimit të Performancës (PIP) është bazuar vetëm në vlerësimin e performancës së saj profesionale dhe në procedurat e brendshme të shoqërisë, dhe nuk ka pasur karakter diskriminues apo disiplinor. Sipas subjektit, janë evidentuar mangësi konkrete në ekzekutimin operacional, koordinimin, lidhshërinë dhe ndjekjen e detyrave, të cilat janë dokumentuar përmes komunikimeve elektronike dhe dokumenteve të brendshme.

Sa i përket pretendimit për diskriminim, Novartis kundërshton ekzistencën e një **shkaku të mbrojtur**. Sipas saj, pretendimet e ankuses lidhur me rivalitetin profesional, kandidimin për pozicionin e Country Manager, moshën dhe përvojën profesionale nuk përbëjnë, në vetvete, shkaqe të mbrojtura nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi.

Novartis kundërshton gjithashtu pretendimin për trajtim të diferencuar, duke argumentuar se masat dhe komunikimet ndaj znj. D., kanë qenë të lidhura me funksionin dhe përgjegjësitë e saj profesionale dhe se PIP-i është një instrument standard i menaxhimit të performancës. Ai referon

⁵ *caktuar nga shoqëria Novartis Pharma Services Inc., zyrë përfaqësimi e shoqërisë së huaj në Shqipëri, në bazë të Prokurës së Posaçme nr.1044 rep., nr.398 kol., datë 06.02.2026,*

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

edhe rrethana të tjera që, sipas tij, dëshmojnë mungesën e një trajtimi diskriminues, si bonusi për detyrën ad interim, fleksibiliteti për aktivitetin akademik dhe mundësitë për zhvillim karriere.

Lidhur me ankimin e brendshëm në platformën Speak Up, Novartis deklaroi se çështja është marrë në shqyrtim nga struktura globale përgjegjëse dhe se hetimi vijon, duke theksuar kufizimet e aksesit në informacion për shkak të konfidencialitetit.

Në lidhje me procesin e përzgjedhjes së Country Manager, Novartis argumenton se emërimi në këtë funksion lidhet me funksionin e administratorit dhe përfaqësuesit ligjor të shoqërisë dhe bazohet në një marrëdhënie besimi, duke mos përbërë një proces punësimi në kuptimin klasik të marrëdhënies së punës. Megjithatë, subjekti sqaron se procesi ka qenë i hapur dhe meritokratik dhe se znj. D., ka qenë ndër kandidatet e intervistuar.

Në përfundim, Novartis mban qëndrimin se **nuk provohet as shkak i mbrojtur, as trajtimi i diferencuar, as lidhja shkakësore ndërmjet veprimeve të kundërshtuara dhe diskriminimit**, ndaj kërkon rrëzimin e ankesës. Në mbështetje të qëndrimit të saj, shoqëria ka paraqitur 27 dokumente në cilësinë e provës, përfshirë kontratën e punës, komunikime elektronike, procesverbale, dokumente të PIP-it dhe dokumente të tjera të brendshme.

- Me email të datës 08.04.2026, Komisioneri i përcolli palës ankuese kopje të parashtrimeve, informacionit dhe dokumentacionit të depozituar nga Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., duke i dhënë mundësinë të paraqiste qëndrimin dhe kundërshtimet e saj lidhur me përmbajtjen e tyre.
- Me shkresën nr. 422/4 prot., datë 20.04.2026, si dhe me emailin e datës 20.04.2026, u administruan pranë Komisionerit parashtrimet e palës ankuese lidhur me qëndrimin e Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc. Në këto parashtrime, ankuesja kundërshtoi argumentet e paraqitura nga shoqëria, njoftoi se kishte autorizuar znj. E. H. B., për ta përfaqësuar në procedimin administrativ, informoi se dispononte dokumentacion shtesë në proces përkthimi në gjuhën shqipe, si dhe kërkoi shtyrje afati për depozitimin e dokumentacionit të plotë dhe të rregullt.
- Për sa më sipër, me email të datës 20.04.2026, Komisioneri i kërkoi ankueses të paraqiste aktin e përfaqësimit në përputhje me kërkesat e legjislacionit në fuqi, konkretisht një prokurë të posaçme ose autorizim të rregullt përfaqësimi; të depozitonte dokumentet në gjuhë të huaj të shoqëruara me përkthim zyrtar në gjuhën shqipe; të ridërgonte dokumentacionin e përcjellë në format elektronik, pasi materialet e dërguara nuk rezultonin teknikisht të aksesueshme; si dhe i akordoi një afat shtesë prej 5 (pesë) ditësh për paraqitjen e dokumentacionit të plotë dhe të rregullt.
- Komisioneri parashtrimet e mësipërme, me shkresën nr. 422/5 prot., datë 27.04.2026, ia përcolli Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., me qëllim që shoqëria të ushtronte të drejtën e saj për t'u shprehur lidhur me pretendimet dhe kundërshtimet e reja të ngritura prej saj.
- Me shkresën nr. 422/6 prot., datë 27.04.2026, u administruan pranë Komisionerit parashtrime dhe dokumentacion shtesë nga ankuesja, nëpërmjet të cilave ajo paraqiti pretendime të tjera shtesë dhe prova në mbështetje të ankesës së saj.
- Me email të datës 14.05.2026, Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., kërkoi kohë shtesë për paraqitjen e kundërshtimeve dhe qëndrimit të saj lidhur me parashtrimet dhe pretendimet

shtesë të paraqitura nga ankuesja, me qëllim shqyrtimin dhe adresimin e plotë të tyre në kuadër të procedimit administrativ pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

- Me parashtrimin “Pretendime Përfundimtare” të datës 19.06.2026, Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., nëpërmjet përfaqësuesve të saj ligjorë “Kalo & Associates”, depozitoi pranë Komisionerit qëndrimin e saj përfundimtar mbi çështjen, të shoqëruar me Listën e Provave dhe me dokumentacion shtesë mbështetës (Politika Globale “SpeakUp”, Kodi i Etikës, si dhe Parimet e Qeverisjes së Shpërblimeve SOP-8147002), duke zhvilluar argumentet mbi mungesën e elementeve të diskriminimit, mungesën e lidhjes shkakësore ndërmjet shkakut të pretenduar dhe trajtimit të pretenduar diskriminues, mungesën e elementeve të viktimizimit, si dhe natyrën e centralizuar të trajtimit të raportimeve përmes mekanizmit “SpeakUp”.

Bazuar në nenin 33/8 të Ligjit nr. 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”⁶, të ndryshuar, dhe për të sqaruar të gjitha faktet dhe rrethanat e çështjes, Komisioneri, pasi vlerësoi kërkesën e pales ankues caktoi datën 19.05.2026, ora 10:00, për zhvillimin e seancës dëgjimore dhe njoftoi palët me shkresën nr. 422/7 prot., datë 05.05.2026.

Seanca dëgjimore e caktuar fillimisht për datën 19.05.2026, ora 10:00, u shty për shkaqe objektive të paraqitura nga pala ankuese, znj. M. D., si dhe për shkak të kërkesës së palës kundër së cilës është paraqitur ankesa për t’iu dhënë kohë e mjaftueshme për paraqitjen e kundërshtimeve dhe qëndrimeve të saj lidhur me pretendimet e ngritura nga pala ankuese. Në funksion të garantimit të një procesi administrativ të plotë dhe të rregullt, Komisioneri caktoi zhvillimin e seancës dëgjimore në datën 03.06.2026, ora 10:00, për të cilën palët u njoftuan me email të datës 19.05.2026. Në këtë njoftim, palët u informuan gjithashtu se deri në datën e zhvillimit të seancës mund të paraqisnin çdo parashtrim, dokumentacion apo provë që vlerësonin të nevojshme për shqyrtimin e çështjes.

Seanca dëgjimore më datë 03.06.2026 u zhvillua me praninë e palës ankuese, znj. M. D., si dhe të përfaqësuesve të Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., të cilët u paraqitën përmes përfaqësuesve të tyre të autorizuar nga Zyra e Avokatisë “Kalo & Associates”, në bazë të autorizimit të dhënë më datë 17.03.2026 nga përfaqësuesja ligjore e shoqërisë, znj. R. Dh. Në bazë të këtij autorizimi, përfaqësimin e shoqërisë e ushtruan avokatët E. K., dhe A. M., si dhe personat e autorizuar, me tagër për të përfaqësuar shoqërinë në mënyrë individuale dhe/ose të përbashkët në të gjitha fazat e procedurës administrative pranë Komisionerit, përfshirë paraqitjen dhe nënshkrimin e parashtrimeve, kundërshtimeve dhe dokumentacionit përkatës.

Gjatë seancës, palët mbajtën në thelb të njëjtin qëndrim me atë të paraqitur më parë në komunikimet dhe parashtrimet e tyre zyrtare të administruara në dosjen e shqyrtimit.

Pas zhvillimit të seancës dëgjimore, me shkresën nr. 422/10, datë 10.06.2026, administruar pranë institucionit të Komisionerit, pala ankuese paraqiti dokumentacion, duke pretenduar se ai përfaqësonte vlerësimet e punës për tre vitet e fundit. Nga shqyrtimi i dokumentacionit të administruar rezulton se dokumentet e paraqitura nuk përbëjnë vlerësime vjetore të performancës

⁶ Neni 33/8, ligji nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”: “Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.”

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

së punonjësit, por dokumentacion që pasqyron bonuset (kompensimet) e përfituara nga punëmarrësi gjatë marrëdhënies së punës me shoqërinë Novartis Pharma Services Inc.

Më pas, me shkresën nr. 422/11, datë 22.06.2026, administruar pranë institucionit të Komisionerit, përfaqësuesit e shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., paraqitën shpjegime lidhur me rrethanat e çështjes, kundërshtuan pretendimet e palës ankuese Në mënyrë të përmbledhur, subjekti thekson se:

Pretendimet e ankueses lidhur me vlerësimin e performancës, nisjen e procedurës PIP, vlerësimin menaxherial dhe çështjet operative përbëjnë, në thelb, mosmarrëveshje profesionale dhe menaxheriale që nuk mund të barazohen automatikisht me diskriminimin; se procesi i vlerësimit të performancës dhe shqetësimet e reflektuara në PIP kanë paraprirë në kohë paraqitjen e ankesës; se nuk rezulton ekzistenca e ndonjë trajtimi të diferencuar apo devijimi procedural në raport me ankuesen lidhur me procesin STI, pjesëmarrjen në evente profesionale apo ndërveprimet e zakonshme menaxheriale; se pretendimet lidhur me Samitin e Çështjeve Mjekësore, pjesëmarrjen në takime, përfshirjen e Burimeve Njerëzore dhe dokumentimin e diskutimeve nuk mbështesin, sipas subjektit, ekzistencën e një sjelljeje poshtëruese, armiqësore apo penalizuese në kuptim të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi; si dhe se procesi i trajtimit të shqetësimeve të ngritura pranë strukturës Speak Up vijon në kuadër të mekanizmave të brendshëm të shoqërisë dhe se kohëzgjatja e tij nuk mund të interpretohet, në vetvete, si provë e diskriminimit apo viktimizimit.

Shkresa përmbillet me kërkesën drejtuar Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për: (i) rrëzimin e ankesës së znj. M. D., si të pabazuar në ligj dhe në prova; (ii) konstatimin se veprimet e referuara nga ankuesja nuk përbëjnë diskriminim, shqetësim apo viktimizim në kuptim të ligjit nr. 10221/2010; dhe (iii) marrjen në konsideratë të parashtrimeve fillestare të shoqërisë, të datës 03.04.2026, së bashku me këto parashtrime përfundimtare dhe dokumentacionin shoqërues, si pjesë përbërëse e qëndrimit të Novartis në këtë procedim administrativ.

Shkresa shoqërohet me tre prova shtesë: emailin e datës 09.06.2026 ndërmjet znj. Marina Satina dhe znj. Petya Petkova, Politikën Globale Speak Up dhe një pjesë të përzgjedhur nga Kodi i Etikës i grupit Novartis.

Në vijim, me shkresën nr. 422/12, datë 26.06.2026, administruar pranë institucionit të Komisionerit, përfaqësuesi ligjor i palës ankuese paraqiti parashtrimet përfundimtare mbi çështjen në shqyrtim.

Të gjitha shkresat e sipërcituara u administruan pranë institucionit të Komisionerit dhe u morën në shqyrtim gjatë procedurës administrative.

Në vijim të pretendimeve përfundimtare, me shkresën nr. 422/16 prot., datë 18.08.2026, Komisioneri i kërkoi Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc. informacion dhe dokumentacion shtesë lidhur me procedurën dhe metodologjinë e ndjekur për vlerësimin e performancës, mënyrën e zbatimit të saj në raport me punonjësit tjerë në pozicione të krahasueshme, si dhe ecurinë dhe rezultatin e trajtimit të raportimit të ankueses në mekanizmin e brendshëm “SpeakUp”.

Me shkresën e datës 24.08.2026, Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., nëpërmjet përfaqësuesve të saj ligjorë “Kalo & Associates”, iu përgjigj kësaj kërkesë duke qëndruar në tërësi në parashtrimet, shpjegimet dhe provat e depozituara deri në atë moment. Në lidhje me mekanizmin “SpeakUp”, Shoqëria sqaroi se hetimi i brendshëm ishte deklaruar i mbyllur dhe nuk është kostatuar se pretendimet e ankueses për diskriminim nuk mbështeteshin në fakte dhe provat e vëna në dispozicion nga ankuesja, ndërsa gjetjet dhe arsyetimi i tij nuk mund t'i vireshin në dispozicion, për shkak të parimit të konfidencialitetit dhe të kufizimit të aksesit vetëm për personat me “need-to-know”, sipas politikës globale të grupit. Nga na e shoqërisë nuk u plotësuan të gjitha kërkesat e bëra nga Komisioneri.

Me shkresën e datës 24.08.2026, ankuesja, znj. M. D., informoi Komisionerin për mbylljen e hetimit të brendshëm “SpeakUp” më datë 04.08.2026, duke shprehur shqetësimin se, pavarësisht mbylljes së procedurës, nuk i ishte vënë në dispozicion asnjë informacion mbi provat, konstatimet apo arsyetimin mbi të cilin ishte bazuar përfundimi i hetimit.

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

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

Një nga format e diskriminimit parashikuar nga LMD, është diskriminimi i drejtpërdrejtë, i cili përkufizohet nga neni 3, pika 2, të LMD, si një situatë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

Bazuar në dispozitat e mësipërme ligjore, të cilat japin përkufizimin e diskriminimit, për të arritur në përfundimin se diskriminimi ka ndodhur, duhet të plotësohen njëkohësisht 3 elementë:

- ankuesja është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë dhe të pafavorshme. Ky trajtim mund të realizohet me veprime ose mosveprime, duke dalluar, përjashtuar apo kufizuar ankuesen në të drejtën për punësim;
- në krahasim me sesi janë trajtuar, trajtohen ose do të trajtoheshin të tjerët në një situatë të ngjashme, dhe;
- arsyeja për këtë trajtim është një/disa nga shkaqet që gëzojnë mbrojtje ligjore nga diskriminimi.

Si rregull, për të përcaktuar nëse pala ankuese është trajtuar në mënyrë të padrejtë, të pabarabartë apo të pafavorshme në raport me punonjës të tjerë të Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., në një situatë të njëjtë apo të ngjashme, nevojitet ekzistenca e një krahasuesi. Megjithatë, edhe në

mungesë të një krahasuesi konkret, vlerësohet nëse trajtimi i ankueses ka qenë në përputhje me legjisllacionin në fuqi dhe me procedurat e brendshme të shoqërisë për vlerësimin e performancës.

Për rrjedhojë, sjellja e pretenduar diskriminuese mund të vlerësohet edhe nëpërmjet një krahasuesi hipotetik, duke verifikuar nëse Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., ka respektuar standardet ligjore dhe procedurat e saj në procesin e vlerësimit të performancës dhe vendosjes së Performance Improvement Plan (PIP) ndaj ankueses.

Komisioneri vlerëson se, ndonëse shoqëria, në parashtrimet e saj përfundimtare, pretendon se procesi i vlerësimit të performancës dhe vendosjes së PIP-it ndaj ankueses është zhvilluar mbi bazën e treguesve objektivë të dokumentuar në sistemin Workday, përfshirë vonesat në procesin e rakordimit, dhe të verifikuar nga strukturat përkatëse të shoqërisë, dokumentacioni i depozituar nuk është i plotë dhe nuk mundëson verifikimin e plotë dhe të pavarur të këtyre pretendimeve. Në këto kushte, nuk mund të konsiderohet e provuar se masat e ndërmarra ndaj ankueses janë mbështetur tërësisht në kritere objektive, të njëjta dhe të zbatueshme në mënyrë të njëtrajtshme.

Gjatë shqyrtimit të ankesës dhe ndjekjes së procedurës hetimore, Komisioneri në përputhje me parashikimet ligjore ka kërkuar informacionin e nevojshëm dhe dokumentacionin mbështetës, lidhur me rastin e ankueses, në mënyrë që të mund të vlerësonte me objektivitet pretendimin e saj për trajtim të padrejtë dhe diskriminues.

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

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

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

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkakun e pretenduar të parashtruar nga ankuesja, në radhë të parë, Komisioneri do të vlerësojë nëse ajo i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë dhe më pak të favorshëm në të drejtën për punësim, në lidhje me pretendimet e ngritura në ankesë.

Nga këqyrja e dokumentacionit dhe kronologjia e ngjarjeve dhe fakteve, rezulton se:

Adresa: Rruga e Durrësit, Nr. 27, Kodi Postar 1001, Tiranë, Tel: +355 4 2431078, e-mail: info@kmd.al, web: www.kmd.al

Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., me NUIS J81808004A, është regjistruar në Republikën e Shqipërisë më 20.06.1997 në formën ligjore të një zyre përfaqësimi të shoqërisë së huaj Novartis Pharma Services Inc., pjesë e Grupit Novartis. Objekti i veprimtarisë së saj konsiston në ofrimin e këshillimit teknik për klientët e Novartis në Shqipëri, pa qëllim fitimi. Zyra e përfaqësimit ushtron aktivitetin në adresën Njësia nr. 2, Rruga Hoxha Tasim, Objekti nr. 23, Tiranë, ndërsa përfaqësuesja ligjore e saj është R. Dh., e emëruar më 19.08.2025.

Nga të dhënat e Regjistrat Tregtar rezulton se Novartis Pharma Services Inc. ushtron veprimtarinë në Republikën e Shqipërisë në formën e një zyre përfaqësimi të një shoqërie të huaj. Si e tillë, ajo nuk përbën një person juridik të veçantë dhe të pavarur nga shoqëria e huaj që përfaqëson, por ushtron veprimtarinë në emër dhe për llogari të saj, brenda kompetencave të deleguara dhe në përputhje me legjislacionin shqiptar. Për rrjedhojë, të drejtat dhe detyrimet që burojnë nga veprimtaria e zyrës së përfaqësimit lidhen me shoqërinë e huaj që ajo përfaqëson.

Nga dokumentacioni i administruar gjatë shqyrtimit të çështjes rezulton se marrëdhënia e punës ndërmjet znj. M. D., dhe Novartis Pharma Services Inc., Zyrë Përfaqësimi në Shqipëri, ka filluar më 01.09.2004. Më datë 01.03.2022, palët lidhën një kontratë pune, në të cilën u përcaktuan të drejtat dhe detyrimet reciproke, duke sqaruar se kontrata nuk ndryshonte datën e fillimit të marrëdhënies së punës. Sipas kësaj kontrate, ankuesja ushtronte funksionin Medical Head/MSL, ndërsa kontrata parashikonte kushtet e punësimit, të drejtat dhe detyrimet e palëve, si dhe rastet e zgjidhjes së marrëdhënies së punës.

Me Kontratën për Ndryshimin e Kontratës së Punës, datë 23.06.2023, e cila hyri në fuqi më 01.06.2023, znj. D., u emërua në pozicionin Head Medical Affairs, duke iu ndryshuar përshkrimi i punës, paga dhe skema e bonusit të lidhur me realizimin e objektivave të performancës. Më datë 07.07.2023, palët nënshkruan përshkrimin e ri të punës (Job Profile), në të cilin përcaktoheshin përgjegjësitë, objektivat, treguesit e performancës dhe linja e raportimit të këtij pozicioni.

Nga dokumentacioni rezulton se gjatë vitit 2025, ankuesja ushtroi për rreth pesë muaj edhe funksionin e Country President ad interim, për të cilin u ngarkua nga drejtuesja rajonale. Në dokumentin Mid-Year Review 2025, drejtuesja rajonale, znj. S. G., vlerësoi pozitivisht mënyrën e administrimit të aktivitetit të shoqërisë gjatë kësaj periudhe, duke evidentuar njëkohësisht edhe disa fusha që kërkonin përmirësim në aspektin e lidershit dhe bashkëpunimit ndërfunksional.

Nga korrespondenca elektronike e administruar rezulton gjithashtu se gjatë vitit 2025 ankuesja vijoi të ushtronte funksionet e saj, mori miratimin për një angazhim akademik me kohë të pjesshme dhe iu besuan përgjegjësi të tjera operative në kuadër të aktivitetit të shoqërisë. Po ashtu, dokumentacioni financiar tregon se asaj iu akordua edhe një pagesë e veçantë (one-time payment/bonus).

Më datë 19.12.2025, znj. S. G., në cilësinë e Drejtueses Rajonale për Evropën Qendrore (ECC), i dërgoi ankueses një email me titull *“Feedback on your performance in ad interim Country President Role”*, në të cilin i komunikoi një vlerësim të detajuar mbi ushtrimin e funksionit të saj si Country President ad interim. Në fillim të komunikimit, znj. G., e falënderoi ankuesen për gatishmërinë për të kërkuar feedback, edhe pse ishte paralajmëruar se ai mund të mos ishte tërësisht

pozitiv. Në përmbajtje të emailit, ajo vlerësoi se ankuesja kishte ofruar udhëheqje të mirë gjatë periudhës së tranzicionit, duke kontribuar në ruajtjen e vazhdimësisë së aktivitetit të shoqërisë dhe në arritjen e rezultateve të biznesit.

Njëkohësisht, znj. G., evidentoi edhe një sërë aspektesh që, sipas vlerësimit të saj, kërkonin përmirësim, duke përfshirë vështirësi në dëgjimin dhe marrjen në konsideratë të pikëpamjeve të anëtarëve të tjerë të ekipit drejtues rajonal, mungesë të vetëreflektimit dhe vetëdijes mbi mënyrën e ushtrimit të lidhshpimit, përvojë të kufizuar në aspektin tregtar, si dhe mangësi në menaxhimin e disa situatave operative dhe të komunikimit. Gjithashtu, në email u referua edhe reagimit të ankueses pas vendimit për emërimin e një kandidati tjetër në pozicionin e Country President, duke vlerësuar sipas gjyqimit të vetë znj. G., konkretisht në email se mënyra e shprehjes së pakënaqësisë kishte ndikuar në perceptimin e besueshmërisë së saj në raport me ekipin drejtues. Në përfundim të komunikimit, znj. G., e inkurajoi ankuesen të reflektonte mbi orientimin e mëtejshëm të karrierës së saj, duke i sugjeruar të kërkonte mbështetje nga drejtues të tjerë të organizatës dhe të ndërtonte një bashkëpunim të mirë me znj. R. Dh., e cila ishte emëruar në funksionin e Country President. Po në të njëjtën datë, ankuesja iu përgjigj këtij komunikimi duke falënderuar znj. G., për komentet e dhëna, duke shprehur se i vlerësonte ato si një mundësi reflektimi dhe zhvillimi profesional, si dhe duke deklaruar se do të ndërmernte hapa për adresimin e çështjeve të ngritura.

Më datë 03.02.2026, Shoqëria i komunikoi ankueses një Performance Improvement Plan (PIP), në të cilin u evidentuan disa fusha të performancës që, sipas punëdhënësit, nuk përmbushnin standardet e kërkuara dhe u përcaktuan objektiva konkrete për përmirësimin e tyre deri në muajin qershor 2026. Dokumenti është nënshkruar nga ankuesja në të njëjtën datë, ndërsa pjesa që lidhet me vlerësimet periodike dhe rezultatin përfundimtar të planit nuk rezultoi e plotësuar.

Nga dokumentacioni i administruar rezultoi gjithashtu se, paralelisht me procedurat e zhvilluara nga punëdhënësi në kuadër të vlerësimit të performancës dhe trajtimit të çështjeve të lidhura me të, ankuesja aktivizoi edhe mekanizmin e brendshëm të raportimit “SpeakUp”, i cili, sipas procedurave të brendshme të Novartis, përbën një kanal formal të dedikuar për ngritjen e shqetësimeve nga punonjësit dhe trajtimin e tyre në mënyrë të pavarur dhe të strukturuar. Ky mekanizëm parashikon një proces me disa faza të njëpasnjëshme, që fillon me paraqitjen e raportimit nga punonjësi, vijon me shqyrtimin paraprak të çështjes nga strukturat përgjegjëse të përputhshmërisë/etikës, më pas me zhvillimin e një hetimi të plotë dhe të paanshëm në varësi të natyrës së pretendimeve të ngritura, dhe përfundon me konkluzionet përkatëse dhe marrjen e masave të nevojshme, si dhe komunikimin e rezultatit tek raportuesi, në përputhje me rregullat e konfidencialitetit dhe standardet e brendshme.

Sa i takon datës së kësaj ankese në “SpeakUp”, nga materiali i paraqitur fillimisht nuk rezultonte një datë e saktë e aktivizimit të këtij mekanizmi. Megjithatë, nga ankuesja u saktësua se ankesa në “SpeakUp” është paraqitur më datë 14.02.2026. Ndërkohë, data 23.02.2026 i referohet paraqitjes së ankesës zyrtare pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, e cila përbën një veprim të mëvonshëm dhe paralel me aktivizimin e mekanizmit “SpeakUp”, të kompanisë.

Në lidhje me vlerësimin e punës së ankueses, Komisioneri vëren se:

Procesi i performancës së saj fillon të dokumentohet më 23 mars 2025, ora 20:26–20:34, në sistemin Workday, ku regjistrohen objektivat për M. D., në pozicionin Head Medical Affairs, në Europe Central Cluster (ECC), me afat përmbushjeje deri më 31 dhjetor 2025.

Objektivat përfshijnë katër fusha kryesore: një objektiv “Performance” mbi lançimet dhe trade secret me fokus në Ballkan dhe Kosovë, integritet dhe menaxhim risku; një objektiv “Growth with Integrity” lidhur me ICE Foundation dhe implementim në 2026; një objektiv “Execution” mbi vlerësimin e HCP-ve dhe planeve operative; dhe një objektiv “Trade Secret” mbi SFE, aksesin e jashtëm, lançimet dhe përmirësimin e matjeve. Të gjitha objektivat regjistrohen me status “In Progress”.

Më 15 shtator 2025, në orën 17:00–17:30, zhvillohet një takim “quick check-in” i organizuar nga M. D., në Microsoft Teams. *Ky takim, së bashku me takimet e datave 17 tetor dhe 10 nëntor 2025, përmendet më vonë në korrespondencën elektronike të datës 21 shkurt 2026 si takim pa axhendë të qartë dhe i padokumentuar në sistemet e kompanisë. Sipas pretendimeve të ankueses, gjatë këtyre takimeve nuk iu komunikuan zyrtarisht mangësi të performancës, objektiva korrigjuese apo paralajmërime se performanca e saj konsiderohej nën pritshmëri.*

Më 1 tetor 2025, R. Dh., dërgon një email me subjekt “*Fw: Rakordimi – për t’u kryer*”, drejtuar anëtarëve të ekipit drejtues, në të cilin kërkon analiza mbi shkaqet e vonesave në procesin e rakordimit dhe propozime për veprimet korrigjuese që do të diskutoheshin në mbledhjen e ardhshme të LT-së. Nga përmbajtja e email-it rezulton se fokusi ishte identifikimi i shkaqeve të situatës së krijuar dhe përcaktimi i masave korrigjuese në nivel ekipi, pa referencë të drejtpërdrejtë ndaj një procedure disiplinore ose një procesi formal të menaxhimit të performancës ndaj M. D. Po në të njëjtën datë përcillet edhe email-i i V. K., i datës 30 shtator 2025, me subjekt “Reconciliation – to do”, i shoqëruar me material fotografik.

Më 7 tetor 2025 zhvillohet Mbledhja e Novartis Pharma Services për Shqipëri, Kosovë dhe Maqedoni të Veriut në Tiranë, e drejtuar nga R. Dh, me pjesëmarrjen e E. L., A. K., B. Gj., dhe Marinela Dibrës, ndërsa procesverballi përgatitet nga A. Sh. Në pikën 3 të procesverballit trajtohet rakordimi i vonuar në sistemin BeSure, ku kërkohet një pasqyrë e plotë e situatës, evidentimi i pengesave dhe raportim i plotë nga M. D., mbi vonesat dhe arsyet e tyre. Procesverballi dokumenton se çështja trajtohej si problem operacional i ekipit dhe se Marinela Dibrës i ngarkohej detyra për përgatitjen e raportit të plotë të rakordimit. Në pikën 11 trajtohet aksesin në treg dhe proceset e tenderimit, me ndarje të detyrave ndërmjet anëtarëve të ekipit.

Më 8 tetor 2025, R. Dh., kërkon nga M. D., dhe A. Sh., statusin e përditësuar të procesit të rakordimit dhe arsyetimin për vonesat, duke kërkuar që informacioni t’i përcillej brenda së njëjtës ditë, në vijim të dakordësimeve të arritura në mbledhjen e fundit të LT-së. Korrespondenca dokumenton kërkesën e menaxheres për raportim të menjëhershëm mbi situatën dhe arsyet e vonesave.

Në një grafik krahasues për Europe Central Cluster (ECC), Shqipëria paraqitet me 83 rakordime të vonuara dhe një nivel vonesash prej 69.7%, duke rezultuar me përqindjen më të lartë në rajon krahasuar me Rumaninë (88 raste, 27.2%), Hungarinë, Izraelin, Serbinë, Slloveninë dhe Bullgarinë.

Ky material paraqitet në dokumentacion si element ilustrues i situatës operationale të Shqipërisë në raport me vendet e tjera të rajonit.

Më 17 tetor 2025, në orën 12:30–12:50, M. D., zhvillon një takim me R. Dh., në Microsoft Teams me temë “Medical topic”, ku diskutohet bashkëpunimi me HTA dhe zëvendësimi i MSL-së në skuadër. Nga përmbajtja e ftesës së takimit rezulton se objekti i tij lidhej me çështje operative dhe organizative, pa referencë ndaj një procesi formal të vlerësimit të performancës.

Më 20 tetor 2025, M. D., dërgon një email lidhur me shqyrtimin e një marrëveshjeje furnizimi për Zolgensma, ku dokumentohet si detyrë përgatitja e strategjisë së parahedhjes në treg deri në atë datë, me përgjegjësi të përcaktuar për të. Korrespondenca pasqyron ndjekjen e detyrave operationale dhe shpërndarjen e përgjegjësisive ndërmjet anëtarëve të ekipit.

Nga data 28 tetor 2025 vendosen takime periodike 1:1 çdo dy javë me B. Gj., për ndjekjen e progresit dhe përcaktimin e prioritetëve të punës. Nga data 29 tetor 2025, me efekt nga 1 janar 2026, vendosen gjithashtu takime periodike 1:1 çdo dy javë ndërmjet M. D., dhe R. Dh., ndërsa nga data 5 nëntor 2025 vendosen takime periodike 1:1 çdo dy javë ndërmjet E. P., dhe R. Dh. Këto takime pasqyrojnë krijimin e një mekanizmi të rregullt komunikimi dhe ndjekjeje të progresit të punës.

Më 10 nëntor 2025 zhvillohet një takim tjetër, i cili më vonë referohet në korrespondencë si takim pa axhendë të qartë dhe i padokumentuar në sistem.

Më 18 dhjetor 2025 zhvillohet rishikimi vjetor i performancës së M. D., i cili konsiderohet nga ankuesja si momenti i diskriminimit të pretenduar. Vlerësimi ngarkohet në sistemin Workday më 22 dhjetor 2025 pa komente të regjistruara në atë moment. Sipas pretendimeve të ankueses, deri në këtë fazë nuk i ishte komunikuar në mënyrë të formalizuar ekzistenca e mangësive të performancës apo vendosja e saj në një proces të strukturuar për përmirësimin e performancës. Më 15 janar 2026 referohet mbyllja e PIP-it dhe IPF-së, ndërsa më 16 janar 2026 përmbyllet procesi i vlerësimeve sipas afateve të brendshme të kompanisë.

Më 1 shkurt 2026, R. Dh., i dërgon S. G., një email me subjekt “RE: Feedback on your performance in ad interim Country President Role”, ku bashkëngjit Planin e Përmirësimit të Performancës (PIP) për shqyrtim paraprak dhe kërkon komente përpara prezantimit të tij. Korrespondenca tregon se projekti i PIP-it iu dërgua fillimisht Burimeve Njerëzore për shqyrtim dhe komente përpara komunikimit me punonjësen.

Më 2 shkurt 2026 njoftohet zyrtarisht nisja e procedurës së Performance Improvement Plan (PIP), pas vlerësimit të performancës dhe sjelljes së M. D., gjatë gjashtë muajve të fundit. Në korrespondencën përkatëse, R. Dh., argumenton se procedura propozohet mbi bazën e mangësive të identifikuara në performancë dhe sjellje, me qëllim adresimin e tyre dhe mbështetjen e përmirësimit të performancës.

Më 3 shkurt 2026 fillon zyrtarisht PIP-i formal. Në të njëjtën ditë, gjatë një takimi virtual 30-minutësh me IM President dhe P&O, M. D., informohet për herë të parë se ishte vlerësuar si nën-performuese dhe se ndaj saj ishte iniciuar një Plan Formal i Përmirësimit të Performancës (PIP),

duke pretenduar se kjo është edhe data kur mori dijeni për këtë proces. Dokumentacioni tregon se në këtë moment procesi kalon nga vlerësimet dhe diskutimet e brendshme në një procedurë formale të menaxhimit të performancës.

PIP-i formal përcakton katër fusha kryesore të performancës: ekzekutimi operacional dhe accountability (përfshirë vonesa në rakordim rreth 68.9%, vendimmarrje të ngadaltë dhe mungesë përshkallëzimi), bashkëpunimi dhe udhëheqja (vonesa në strategji dhe integrim të ulët), ndjekja dhe lidhshipi (angazhime të parealizuara dhe konfuzion afatesh), si dhe sjellja dhe vetëdija profesionale (komente jashtë proceseve formale dhe paqartësi roli).

Në kuadër të PIP-it përcaktohen nevoja zhvillimore, përfshirë forcimin e pronësisë operationale dhe përshkallëzimit, përmirësimin e dëgjimit aktiv dhe udhëheqjes bashkëpunuese, si dhe rritjen e vetëdijes dhe rregullimit emocional. Ndërhyrjet përfshijnë coaching operacional dy-javor, trajnime lidhshipi, feedback të strukturuar dhe detyrim për dokumentim të angazhimeve brenda 48 orëve. Plani i veprimit përfshin dy objektiva SMART me afat deri më 30 qershor, për krijimin e një cikli mujor rishikimi operacional dhe zhvillimin e një strategjie mjekësore rajonale për Shqipërinë, Kosovën dhe Maqedoninë e Veriut. *(Ky PIP ekziston edhe në version të përkthyer zyrtarisht në shqip, i çertifikuar nga përkthyesja Marlina Okan (çertifikatë nr. 251), me përmbajtje të njëjtë).*

Më 7 shkurt 2026, M. D., kërkon sqarime shtesë lidhur me vlerësimin dhe PIP-in.

Më 19 shkurt 2026 zhvillohet një takim ku trajtohen konfidencialiteti i komunikimeve, roli i saj si IM President ad interim, rritja e biznesit nga 8% në 12%, arritja e KPI-ve dhe pretendimet për presion nga një klient i jashtëm.

Më 21 shkurt 2026, M. D., i drejtohet menaxhmentit me email të detajuar duke kërkuar sqarime mbi bazën e PIP-it dhe vlerësimit të performancës, duke ngritur shqetësime mbi mungesën e dokumentimit të takimeve, mungesën e check-in-eve në Workday, mospërputhje në dokumentet e PIP-it, mungesë transparence në kritere dhe përdorim të gjuhës që sipas saj dëmton reputacionin profesional. Ajo thekson performancën e saj të lartë gjatë mandatit ad interim dhe pretendon trajtim të pabarabartë krahasuar me kolegët, duke i bashkëngjitur edhe kërkesën për shqyrtim pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD).

Më 23 shkurt 2026 depozitohet ankesa zyrtare në KMD kundër R. Dh., me datë të pretenduar diskriminimi 18 dhjetor 2025 dhe datë dijenie 3 shkurt 2026.

Më 2–3 mars 2026, sipas pretendimeve të ankueses, gjatë takimit vjetor të ekipit, ajo trajtohet në mënyrë jo të barabartë me kolegët e tjerë, përmes komenteve që vënë në dyshim profesionalizmin e saj.

Më 13 mars 2026, N. K., Partnere e Burimeve Njerëzore (P&O) për Bullgarinë dhe Shqipërinë, njofton ekipin ligjor për ankesën e paraqitur nga M. D., pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (KMD) dhe kërkon informacion mbi masat e ndërmarra nga shoqëria për shqyrtimin e ankesës së brendshme, si dhe mbi përgjigjet e dhëna deri në atë moment, me qëllim përfshirjen e tyre në dokumentacionin që do t'i paraqitet KMD-së. Po atë ditë, Q. Z., konfirmon se kishte

intervistuar M. D., dhe S. G., por jo subjektin e hetimit, ndaj hetimi i brendshëm nuk kishte përfunduar dhe pritej të zgjaste rreth 90 ditë, në përputhje me standardin e kompanisë.

Si pjesë e dokumentacionit bashkëngjiten edhe dy politika të brendshme të kompanisë: “Capability – Performance Framework in the United Kingdom” (KB0113509), që përshkruan PIP joformal 4-javor dhe formal 8-javor, të drejtat e punonjësit dhe procedurat e ankimit; si dhe “Performance Management & Talent Development Principles” (SOP-8146534, version 3.0, efektiv 5 gusht 2024), që përcakton parimet globale të vendosjes së objektivave, feedback-ut, zhvillimit të talenteve dhe menaxhimit të performancës.

Nga dokumentacioni i administruar rezulton se procesi i performancës së znj. M. D., në pozicionin Head Medical Affairs dhe më tej edhe në funksion ad interim të Country President gjatë vitit 2025, është formalizuar në sistemin Workday më 23 mars 2025, ku janë vendosur objektivat e performancës me afat deri më 31 dhjetor 2025. Këto objektiva përfshijnë fusha të ndërlidhura me performancën operationale, iniciativat strategjike “trade secret”, ekzekutimin e planeve mjekësore dhe tregtare, si dhe objektiva të lidhura me matjen e aksesit dhe performancës rajonale. Në këtë fazë, sipas SOP-8146534, përgjegjësia e menaxherit të linjës, në këtë rast fillimisht e znj. Dh nga gushti 2025 e në vijim, konsiston në sigurimin e monitorimit të vazhdueshëm të këtyre objektivave përmes check-in-eve periodike të dokumentuara dhe feedback-ut të strukturuar, të cilat përbëjnë bazën materiale të çdo vlerësimi vjetor apo vendosjes së PIP të mëvonshme.

Në praktikë, rezulton se gjatë periudhës shtator–dhjetor 2025 janë zhvilluar takime operative, përfshirë takimin e 15 shtatorit 2025 dhe atë të 17 tetorit 2025, si dhe takime të tjera në nëntor, të cilat më vonë janë referuar në komunikimet e brendshme si takime pa axhendë të formalizuar dhe pa dokumentim në Workday.

Nga pikëpamja e përmbushjes së detyrimeve procedurale të menaxherit lokal, të përcaktuara në SOP-8146534, evidentohet se mungesa e dokumentimit të vazhdueshëm të check-in-eve dhe mosformalizimi i feedback-ut të ndërmjetëm krijojnë një hendek procedural në gjurmueshmërinë e procesit të menaxhimit të performancës. Ky hendek ka rëndësi të drejtpërdrejtë në vlerësimin e mënyrës se si është ndërtuar dhe justifikuar më pas konkluzioni mbi performancën e ankueses në nivel rajonal.

Nga tërësia e dokumentacionit të administruar nuk rezulton e provuar se, përpara fillimit formal të PIP-it më 2–3 shkurt 2026, ndaj ankueses është zhvilluar një proces i rregullt, i vazhdueshëm dhe i dokumentuar i menaxhimit të performancës, në përputhje me kërkesat dhe hapat e përcaktuar në politikat e brendshme të shoqërisë. Megjithëse në sistemin Workday rezultojnë të regjistruara objektivat e performancës që prej marsit 2025 dhe dokumentohen disa takime, komunikime dhe vlerësime lidhur me performancën, nuk evidentohet në mënyrë të mjaftueshme që ankueses t’i jenë komunikuar në kohë dhe në mënyrë të qartë mangësitë konkrete të performancës, pritshmëritë për përmirësim, masat korrigjuese apo pasojat e mundshme të mosadresimit të tyre, përfshirë mundësinë e vendosjes në një PIP formal.

Në veçanti, mungesa e dokumentimit të check-in-eve periodike në Workday, e një feedback-u të strukturuar dhe e një komunikimi të qartë paraprak mbi performancën e konsideruar nën pritshmëri

nuk lejon të konkludohet se PIP-i ka qenë rezultat i një procesi gradual, transparent dhe të dokumentuar të menaxhimit të performancës. Për rrjedhojë, Komisioneri vlerëson se, pavarësisht ekzistencës së objektivave dhe dokumenteve të ndryshme që lidhen me performancën, nga provat e administruara nuk provohet në mënyrë të mjaftueshme përmbushja e hapave proceduralë që duhet t'i paraprinin vendosjes së PIP-it. Në këto kushte, mënyra e ndjekur nuk garanton një proces të plotë, transparent dhe të drejtë të vlerësimit të performancës ndaj ankueses dhe nuk ofron një bazë të mjaftueshme dokumentare për të justifikuar, në mënyrë të plotë dhe të verifikueshme, vendosjen e saj në PIP.

Lidhur me pretendimin për viktimizim, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerëson se ky pretendim është aktualisht objekt shqyrtimi në kuadër të një ankese të re, të regjistruar me nr. 187, datë 28.07.2026. Për rrjedhojë, vlerësimi i këtij pretendimi do të kryhet në kuadër të procedurës përkatëse administrative dhe nuk përbën objekt të shqyrtimit në kuadër të kësaj ankese.

B. Lidhur me shkakun e mbrojtur

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

Diskriminimi karakterizohet nga trajtimi i diferencuar, pra duhet të demonstrohet se viktimat e pretenduar është trajtuar në mënyrë më pak të favorshme për shkak të një karakteristike që përfshihet në “shkakun e mbrojtur”.

Në nenin 12/1/c) të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, parashikohet se: *“Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimit, përfitimit 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”*.

Në këtë kuadër, shkakun e mbrojtur i pretenduar duhet të vlerësohet në tërësinë e fakteve, provave dhe rrethanave konkrete të çështjes, duke marrë në konsideratë edhe situatën e përgjithshme në të cilën është ndërmarrë trajtimi i ankueses. Nga ky vlerësim tërësor nuk rezultojnë elemente apo indicie të mjaftueshme që të mbështesin pretendimin se veprimet e Shoqërisë kanë ardhur si pasojë e shkakut të mbrojtur të pretenduar.

Sa më sipër, mbështetur në ligjin nr. 10221/2010, *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, si dhe në analizimin në tërësi të fakteve dhe provave të administruara, Komisioneri vlerëson se, ndonëse Shoqëria nuk ka vënë në dispozicion dokumentacionin e plotë që do të mundësonte verifikimin e plotë të vlerësimit të punës, të mënyrës konkrete të zbatimit të procedurës së PIP-it dhe të kriterëve të aplikuar në praktikë, rrethanat e evidentuara lidhur me vendosjen e ankueses

në një proces formal PIP dhe mënyrën e ndjekjes së këtij procesi kërkojnë të vlerësohen edhe në raport me shkakun e mbrojtur të pretenduar.

Megjithatë, për qëllime të konstatimit të diskriminimit, vlerësimi i trajtimit të pretenduar si të pafavorshëm duhet të bëhet në lidhje me një nga shkaqet e mbrojtura nga ligji. Në rastin konkret, nuk rezulton të jetë provuar se masat dhe veprimet e ndërmarra ndaj ankueses kanë qenë të lidhura me karakteristikën e mbrojtur të pretenduar. Gjithashtu, nuk rezulton të jetë provuar një lidhje shkakësore ndërmjet trajtimit të pretenduar si të pafavorshëm dhe shkakut të mbrojtur të pretenduar.

Për rrjedhojë, pavarësisht rrethanave të evidentuara lidhur me procesin e vlerësimit të performancës dhe vendosjen e PIP-it, në mungesë të një lidhjeje të provuar me një shkak të mbrojtur, nuk përmbushen tërësisht elementet e nevojshme për konstatimin e diskriminimit në kuptim të ligjit nr. 10221/2010, “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar.

Komisioneri, vlerëson se për sa më sipër, nuk konstatohet se ka shkelje të ligjit 10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, nga ana e Shoqërisë Novartis Pharma Services Inc., lidhur me trajtimin të saj gjatë marrëdhënieve të punësimit.

PËR KËTO ARSYE:

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të subjektit ankues, znj. M. D., në fushën e punësimit, nga ana e Shoqërisë Shoqëria Novartis Pharma Services Inc., për shkak të “*moshës*” dhe “*çdo shkak tjetër*”.
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Genta TAFA (BUNGO)