REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 328/6 Prot. Tiranë, më 22. 04. 2026

V E N D I M

Nr. 106, datë 22. 04. 2026

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi[1], bazuar në nenin 32, pika 1, germa "a", të ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", të ndryshuar[2], mori në shqyrtim ankesën nr. 46 Regj., datë 11.02.2026, e subjektit ankues V. V., kundër Drejtuesit të Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M. dhe Drejtores së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social të Këshillit të Qarkut Vlorë, A. H., me pretendimin e diskriminimit *për çdo shkak tjetër*[3].

Në përfundim të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Bazuar në parashtrimet e depozituara nga subjekti ankues, V. V., parashtron në ankesë se: *"...aktualisht ushtroj detyrën si Specialiste për Zbatimin e Projekteve pranë Këshillit të Qarkut Vlorë.*
Theksoj se më parë kam ushtruar detyra pranë Autoritetit të Konkurrencës në periudhën nëntor 2017-korrik 2025, kohë pas së cilës kam filluar punë në detyrën Specialiste për Zbatimin e Projekteve pranë Këshillit të Qarkut Vlorë më datë 16.07.2025.

Gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës sime pranë Këshillit të Qarkut Vlorë, nga ana ime janë evidentuar një sërë problematikash dhe shkeljesh procedurale të kryera nga ana e Eprores Direkte, A. H. dhe po kështu Kryetarit të Këshillit të Qarkut, E. M., ***si pasojë e të cilave pretendoj se kam qenë objekti i diskriminimit të drejtpërdrejtë, veçimit dhe viktimizimit tim nga ana e tyre.*** *Këto problematika janë si më poshtë:*

1. *Në momentin kur unë kam filluar ushtrimin e detyrës, nga ana e Eprores Direkte nuk më është vënë në dispozicion formulari zyrtar i përshkrimit të punës, dokument ky që përbën aktin themelor për përcaktimin e detyrave funksionale dhe për vlerësimin e performancës. Në momentin që kam kërkuar vënien në dispozicion të tij më është komunikuar në mënyrë verbale se përshkrimi i punës duhet të*

[1] Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën Komisioneri.
[2] Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën "LMD".
[3] Për shkak të ankimit për diskriminim tek punëdhënësi.

merret nga shpallja e vendit vakant për pozicionin tim, e publikuar në faqen zyrtare të institucionit, gjë që nuk zëvendëson procedurën ligjore të formalizimit të përshkrimit të punës.

2. *Deri në fund të muajit gusht nuk më është siguruar një ambient pune i përshtatshëm dhe funksional për ushtrimin e detyrës sime, konkretisht tavolinë pune dhe pajisje kompjuterike. Për një periudhë të konsiderueshme kohore më është vënë në dispozicion vetëm një karrige, duke e bërë të pamundur kryerjen efektive të punës. Për më tepër, deri në këtë moment nuk më është bërë asnjë dorëzim zyrtar i pajisjeve të punës, i formalizuar me procesverbal ose dokumentacion përkatës, siç kërkohet nga procedurat administrative për administrimin e pasurisë publike.* ***E gjithë kjo situatë më ka shkaktuar jo vetëm një pamundësi objektive të përfshirjes reale në punë, por edhe një ndjesi veçimi dhe trajtimi të pabarabartë në raport me punonjësit e tjerë.***

   Ndërkohë shpjegoj se në strukturën e institucionit ekziston një ambient pune i veçantë i identifikuar si "Zyra e Projekteve", i cili ka rezultuar vazhdimisht bosh dhe i papërdorur. Mosvendosja ime në këtë ambient, pavarësisht ekzistencës së një zyre të lirë dhe të dedikuar për projekte, ka kontribuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në krijimin e keqkuptimeve, mungesës së informacionit dhe përjashtimit tim të vazhdueshëm nga proceset e punës.

3. *Gjatë gjithë periudhës së punës, detyrat dhe ngarkesat funksionale më janë komunikuar kryesisht në mënyrë verbale nga Kryetari i institucionit dhe jo në formë të shkruar, siç parashikohet nga praktikat dhe parimet e administratës publike.*

   Nga ana e Eprores Direkte nuk më është komunikuar asnjë detyrë zyrtare për kryerje, pavarësisht kërkesave të mia të vazhdueshme për t'u ngarkuar me punë konkrete dhe për të formalizuar komunikimin institucional. Theksoj se të gjitha detyrat e ngarkuara verbalisht nga Kryetari i institucionit janë përmbushur dhe dorëzuar në mënyrë korrekte nga ana ime brenda afateve të përcaktuara nga vet ai.

4. *Shpjegoj edhe pse kam shfaqur gatishmëri për të zbatuar çdo detyrë që lidhet me punën time, nga ana e Eprores Direkte nuk jam angazhuar në projekte. Ka patur raste kur emri im caktohej si pjesë e Grupeve të Punës për realizimin e projekteve të ndryshme, me Urdhër të kësaj të fundit,* ***por përfshirja ime në mënyrë faktike në punën për realizimin e këtyre projekteve ose nuk është realizuar ose kjo përfshirje ka qenë në momentet e fundit.*** *Kjo për shkak se, këto urdhëra edhe pse nxirreshin në disa raste anuloheshin nga Eprorja Direkte, ose këto urdhra më njoftoheshin ditën e fundit, kohë kur objektivisht e kisha të pamundur përfshirjen reale në to.*
   - *Një gjë e tillë ka ndodhur p.sh. me Urdhërin me nr. 15, të datës 22.07.2025 "Për përgatitjen e Planit Social", i anuluar në vijim nga Eprorja Direkt me datën 12.01.2026, pa m`u njoftuar fare.*
   - *Për urdhërin nr. 16, datë 22.07.2025, me numër protokolli 1487, me objekt "Konferenca mbi turizmin", për të cilin jam angazhuar duke përgatitur dhe paraqitur materiale pune, relacione shpjeguese, kërkesa zyrtare për informacion drejtuar bashkive të qarkut, si dhe një relacion për përfshirjen e këtij aktiviteti në projekt-buxhetin e vitit 2026, ky relacion i fundit nuk është protokolluar nga Drejtoresha, e cila nuk më ka dhënë miratimin final për të vijuar me procedurat zyrtare dhe ecurinë administrative të aktivitetit, duke bllokuar kështu në mënyrë të njëanshme procesin.*
   - *Për përfshirjen time më datë 01.08.2025 në projektin Interreg Europe - CSDRDatSME, shpjegoj se pavarësisht këtij ngarkimi formal, nga ana e Drejtoreshës nuk janë marrë masa për zbatimin konkret të këtij angazhimi dhe nuk më është vënë në dispozicion asnjë informacion mbi ecurinë*

e projektit, aktivitetet e planifikuara apo rolin tim praktik në procesin e zbatimit. Po ashtu, nuk më është dhënë asnjë detyrë zyrtare me shkrim apo udhëzim administrativ për përfshirjen time reale në projekt, duke më pamundësuar ushtrimin normal të përgjegjësive të përcaktuara në dokumentin përkatës.

- *Për përfshirjen në zbatimin e Urdhrit nr. 193 me nr. prot. 2641, datë 09.12.2025 unë jam njoftuar* ***në datën 23.12.2025****, vetëm një ditë përpara përfundimit të afatit për dorëzimin e ofertave, duke pamundësuar realisht një përfshirje normale, efektive dhe profesionale në procesin e hartimit dhe ndjekjes së procedurës së prokurimit, ku mbi këtë bazë në mbledhjen e datës 30.12.2025 unë jam ankuar për njoftimin me vonesë me këtë urdhër.*

  - Urdhri nr. prot. 20, datë 05.01.2026 – ngritja e komisionit për programet reklamuese, pjesë e të cilit isha edhe unë, akt i cili më është njoftuar 10 ditë më vonë nga momenti i nxjerrjes së tij.

5. *Ashtu siç e kam shpjeguar në ankesë, unë kam qenë subjekt i një mase disiplinore "Vërejtje me shkrim" me numër 1639, datë 13.08.2025 "Për shkelje të orarit zyrtar të punës".* ***Theksoj se kjo masë është dhënë vetëm ndaj meje, ndërkohë që ndaj punonjësve të tjerë të institucionit të cilët kanë kryer të njëjtën shkelje në po të njëjtën ditë nuk janë marrë të njëjtat masa disiplinore****, madje ata nuk kanë qenë objekt kontrolli për respektimin e orarit zyrtar të punës. Shpjegoj se ndërsa unë paraqitem çdo ditë në punë në orën 08.00, punonjës të tjerë vijnë edhe pas orës 09.00 edhe ndaj tyre nuk merren masa disiplinore, gjë që bën qartësisht trajtimin e diferencuar të personit tim në raport me punonjës të tjerë.*

6. *Po kështu shpjegoj se në disa raste kam qenë objekt i targetimit, etiketimit dhe kundërshtimit tim në mbledhjet e zhvilluara me Kryetarin, nga ana e Eprores Direkte, A. H., ku për shkak të kësaj sjelljeje, të përsëritur në mënyrë të vazhdueshme në çdo mbledhje,* ***jam ndjerë e detyruar të mos shpreh më mendime apo propozime në mbledhje, për shkak të klimës së presionit dhe diskreditimit të vazhdueshëm.*** *Po kështu në disa mbledhje më është bërë i ditur fakti se unë mund të isha objekt i largimit nga puna.*

7. *Kam konstatuar se stafit të institucionit i është bërë presion për të shmangur qëndrimin e tyre me personin tim, siç ka ndodhur me datën 31.12.2025, në ambientet e korridorit të Këshillit të Qarkut Vlorë, Kryetari i institucionit, E. M., pasi konstatoi kolegen time, A. Sh., duke dalë nga zyra ime, iu drejtua asaj me fjalët: "Çfarë bën ti aty? Nuk e shikon çfarë bëhet? Pse nuk lexon situatën?". Ky episod përforcon më tej klimën e presionit dhe intimidimit në institucion, si dhe ndërhyrjen e drejtpërdrejtë në marrëdhëniet profesionale mes punonjësve për të më veçuar nga pjesa tjetër e stafit.*

8. *Duke parë faktin se unë kam qenë shpesh objekt i sulmeve të drejtpërdrejta nga ana e Eprores Direkt, ne çdo takim që ajo zhvillonte ku isha edhe unë e pranishme, ku siç kam shpjeguar puna ime nuk ka qenë asnjëherë e vlerësuar pavarësisht angazhimit profesional dhe përmbushjes të plotë dhe në kohë të çdo detyre, unë kam qenë e detyruar që këtë situatë t'ia bëj të ditur Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M.. Kjo përpjekje e imja jo vetëm që nuk rezultoi në mbrojtje të personit tim, po përkundrazi u bë shkak që unë të isha objekt i sulmeve të drejtpërdrejta, edhe më të rënda nga Eprorja Direkt, A. H., e cila u informua menjëherë për ankesën time nga Kryetari i Këshillit të Qarkut.*

Siç e kam shpjeguar, kjo e fundit, vetëm dy orë pas takimit me Kryetarin e Këshillit të Qarkut më ka thirrur në zyrë ku më ka kërkuar llogari për faktin se kisha paraqitur ankesë pranë Kryetarit. Gjatë kësaj bisede janë shfaqur momente të theksuara tensioni, ku Drejtoresha ka përdorur gjuhë

ofenduese dhe kërcënuese ndaj meje, duke më intimiduar në mënyrë të përsëritur lidhur me vendin tim të punës dhe kjo erdhi pikërisht për shkak të faktit se unë kisha "guxuar" të ankohesha për punën dhe trajtimin e saj përkundrejt meje.

9. *Në vijimësi, për shkak të ngjarjeve unë kam paraqitur pretendim me shkrim për diskriminimin tim në vendin e punës, ku ankesa ime fillimisht nuk është pranuar të protokollohet, gjë që më ka detyruar që këtë ankesë t'ja dërgoj përmes shërbimit postar Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë. Theksoj se sot e kësaj dite nuk kam asnjë vendimmarrje për ankesën time për diskriminim, nga titullari i institucionit punëdhënës, i cili nga ana tjetër ka detyrimin për trajtimin e ankesës time, bazuar në nenin 15 të ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi".*

Jo vetëm kaq, por në mbledhjen e datës 19.01.2026 Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë më ka bërë objekt të një "gjyqi publik", në lidhje me shkresën që kisha paraqitur për ndalimin e trajtimit diskriminues ndaj meje, të cilën vijonte ta mbante mbi tavolinë të pa protokolluar dhe për të cilën edhe sot nuk më ka dhënë ndonjë vendim për trajtimin e saj.

10*. E gjithë kjo situatë më ka shkaktuar një tronditje të rëndë të gjendjes psikologjike, gjendje ankthi dhe paniku të vazhdueshëm, gjë që më ka detyruar të kërkoj ndihmë mjekësore, fakt ky i provuar me raportet e paaftësisë në punë që jua kam dërguar bashkëlidhur me ankesën.*

11*. Siç e kam shpjeguar, kjo gjendje është bërë edhe më rëndë për personin tim në momentin kur më datë 22.01.2026 kam konstatuar se Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M. më ka ndjekur nga pas me automjetin zyrtar të institucionit, gjatë kohës që unë shkoja në banesën time. Siç edhe e kam shpjeguar e gjithë kjo përndjekje (që në fakt përbën vepër penale) është filmuar nga kamera e sigurisë, e cila është në automjetin tim, dhe nga pamjet që ju kam dërguar evidentohet qartë se ky shtetas po më ndiqte konkretisht mua, përmes ndalimit të automjetit të drejtuar nga ai në të njëjtat vende ku ndaloja unë dhe rinisjes së lëvizjes në të njëjtin moment kur nisesha edhe unë. Pas mbërritjes pranë banesës sime unë e kam ndjekur për një moment automjetin e tij, me qëllim e verifikimit të targës, dhe personit qe ndodhej në të, ku kam parë se ky automjet drejtohej pikërisht nga personi në fjalë.*

12. *Për shkak të kërkesës time për informacion me e-mailin e datës 02.02.2026, drejtuar grupit të punës për Planin Social (drejtuar I. L., P. N. dhe R. Sh., si dhe për dijeni Drejtoreshës, A. H.), si dhe komunikimit elektronik të datës 03.02.2026 (lidhur me përjashtimin nga aktivitetet e projektit Interreg Europe – CSDRatSME) Eprorja Direkt ka zhvilluar mbledhje ku më është drejtuar në mënyrë të drejtpërdrejtë**,** duke deklaruar se, nëse do të vazhdoja të kërkoja informacion dhe detyra pune përmes postës elektronike zyrtare, do të ndërmerrte masa ndaj meje, konkretisht përmes procedurave disiplinore dhe aktivizimit të komisionit disiplinor të ngritur me urdhër pune. Në të njëjtën mbledhje, Drejtoresha ka vijuar me deklarata kërcënuese edhe ndaj punonjësve të tjerë, duke i paralajmëruar se kushdo që do të vepronte në mënyrë të ngjashme me mua do të përballej me masa disiplinore.*

13. *Shpjegoj se pasi unë kam paraqitur kërkesën për diskriminim i jam nënshtruar një trajtimi edhe më ndëshkues nga ana e drejtuesve të mi, gjë që është shfaqur në:*

- *Bllokimin e e-mailit tim të punës pas datës 09.02.2026, ku për këtë fakt i kam drejtuar një shkresë Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë (me numër prot 458, datë 18.02.2026), ku sot e kësaj dite në lidhje me këtë kërkesë nuk kam marrë asnjë përgjigje, ndërkohë qe e-maili institucional vijon të jetë i bllokuar.*

- *Mesa kam marrë dijeni jo zyrtarisht por verbalisht nga Kryetari i Këshillit të Qarkut, E. M. (ndërkohë që nuk më është vënë ende në dispozicion akti përkatës edhe pse ai duhet të më jepej deri në fund të muajit janar 2026), vlerësimi i performancës time në punë nga ky i fundit është "4", vlerësim ky që bazuar në nenin 62 të ligjit "Për nëpunësin civil" është jo kënaqshëm. Si i tillë ai përbën shkak që nëpunësi civil t'i nënshtrohet trajnimeve apo mund të përdoret për fillimin e një procedure disiplinore për largimin nga puna. Ky vlerësim mendoj se është haptazi shenjë hakmarrje ndaj meje, për shkak të ankesës së paraqitur nga ana ime. Kjo jo vetëm për faktin se unë kam përmbushur plotësisht çdo detyrë që më është kërkuar, kur më është kërkuar dhe në zbatim të plotë të ligjit, por edhe për shkak se ky vlerësim është haptazi i ndryshëm nga vlerësimi i performancës time në vite të tjera. Theksoj se gjatë kohës që unë ushtroja funksionet e mia si punonjëse e Autoritetit të Konkurrencës, vlerësimet e mia të performancës në punë ishin çdo vit gjithmonë "shumë mirë".*
- *Madje shpjegoj se në fillim të vitit 2026 nga Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë është ngritur një urdhër për formimin e një Komisioni Disiplinor, vendimmarrje kjo jo e ligjshme pasi komisionet disiplinore si rregull në institucione krijohen sipas nevojave të fillimit të procedimeve disiplinore dhe institucioni nuk mund të ketë një komision të tillë me karakter të përhershëm. Shpjegoj se kjo ka ndodhur menjëherë pasi nga ana ime u paraqit ankesa për trajtim diskriminues, gjë që më krijojnë "dyshime të arsyeshme" për të menduar se ankesa ime për diskriminim tashmë është bërë shkak që ndaj meje të ndërmerren veprime për largimin tim nga puna.*

Duke çmuar sjelljen që është bërë ndaj personit tim nga Eprorja Direkte, A. H., si dhe Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M., mendoj se unë jam objekt diskriminimit të drejtpërdrejtë, veçimit dhe viktimizimit tim nga këta persona.

Nga ana ime vlerësohet se shkaku i drejtpërdrejtë i trajtimit tim diskriminues, veçimit dhe viktimizimit tim ***është reagimi i ligjshëm që unë kam bërë përkundrejt mënyrës të ushtrimit të veprimtarisë administrative nga Eprorja Direkte A. H., si dhe Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë E. M. ndaj personit tim****, veprimtari të cilën në disa raste e kam konsideruar të paligjshme dhe selektive, fakt të cilin ua kam bërë të ditur edhe atyre. Për të konkretizuar ekzistencën e këtij shkaku shpjegoj se nga ana ime është kundërshtuar:*

- ***Fakti i mosinformimit të personit tim për detyrat e mia funksionale,*** *që në momentin e fillimit të ushtrimit të detyrës si Specialiste e Zbatimit të Projekteve, pranë Këshillit të Qarkut Vlorë.*
- ***Faktin e mospasjes së një ambienti të përshtatshëm për ushtrimit e detyrës ku për këtë jam ankuar përpara Eprores Direkte****. Siç e shpjegova edhe më lart edhe pse në Këshillin e Qarkut Vlorë ka një ambient i cili aktualisht është bosh unë dhe punonjësja tjetër që ushtron gjithashtu detyrën e Specialistes se Projekteve, I. L., nuk jemi sistemuar në këtë ambient. Mospasja e kushteve të nevojshme për ushtrimin e detyrës e vështirëson realizimin e detyrave që burojnë nga ajo.*
- ***Faktin e anulimit apo mosnjoftimit në kohë të akteve administrative ku rezultonte emri im,*** *ku siç e shpjegova edhe më lart unë ashtu si dhe disa punonjës të tjerë të afërt me mua jemi përfshirë në grupe pune, me akte administrative të cilat ose nuk na njoftoheshin ose njoftimi i tyre është bërë një ditë përpara ushtrimit të funksionit. Kjo gjë pamundësonte ushtrimin në mënyrë efektive dhe objektive të detyrave të ngarkuara, apo më vendoste në një gjendje presioni për realizimin e*

*tyre në kohë të shkurtër, situatë e cila nga ana tjetër përdorej nga Eprorja Direkt për etiketimin e personit tim si "person që nuk punoj". **Mesa duket kërkimet e mia për njoftimin në kohë të Urdhërave të punës, ku ajo më kishte përfshirë formalisht, kanë provokuar pakënaqësi te drejtuesit e mi dhe ka shkaktuar trajtimin diskriminues dhe diferencues të personit tim.***

- ***Faktin e nxjerrjes së urdhrave dhe akteve të paligjshme nga Eprorja Direkt**, ku, siç e kam shpjeguar, në shumë raste nga ana ime është kundërshtuar dhënia e urdhrave që vijnë në kundërshtim me parimet mbi të cilat ushtrohet veprimtaria administrative. Në këtë kuadër, sqaroj se nuk është nxjerrë një urdhër zyrtar për ndalimin e komunikimit shkresor apo me email mes stafit, por kjo është komunikuar vetëm verbalisht nga Eprorja Direkt, duke kërkuar që askush të mos guxojë t'i kthejë përgjigje email-eve të mia. Ky veprim ka ardhur pas një e-maili të dërguar nga ana ime dhe siç është bërë e qartë edhe gjate mbledhjes ku ishin të pranishëm të gjithë punonjësit, se masa ka patur si objekt të drejtpërdrejtë personin tim, duke krijuar kushtet për inicimin ndaj meje të një procedure disiplinore. Në vijim të këtij qëllimi është bllokuar edhe e-maili im institucional, si dhe është vendosur bllokim për çdo email që dërgohet nga adresa ime personale drejt email-eve të punonjësve të Këshillit të Qarkut Vlorë.*
- ***Në vijim vlerësoj se trajtimi im diskriminues është nxitur edhe nga paraqitja e ankesës për diskriminim,** ku pas kësaj ankese unë iu nënshtrova "gjyqit publik" nga Kryetari i Këshillit të Qarkut E. M. në mbledhjen e datës 19.01.2026, dhe mendoj se në vijim ky ankim është bërë edhe shkak për vlerësimin "jo mjaftueshëm" të performancës time, dhe kryerjes së veprimeve të tjera për të përgatitur largimin tim nga puna. Shpjegoj se për shkak të reagimit tim për mënyrën e sjelljes së drejtuesve të mi unë kam qenë objekt i dallimit, diferencimit, veçimit, etiketimit thuajse në çdo mbledhje, duke iu nënshtruar "gjyqeve publike", gjë që më ka detyruar të mos shfaq më mendime në këto mbledhje.*

  Po kështu për shkak të këtij reagimi unë jam përjashtuar padrejtësisht nga shumë veprimtari dhe procese pune, fakt ky lehtësisht i verifikueshëm, ku Urdhërat e Punës ku unë isha përfshirë ose janë anuluar, ose unë nuk jam përfshirë më në to.

  Në mënyrë të padrejtë unë kam qenë edhe objekt i ndëshkimit tim me masë disiplinore, ndëshkim ky i diferencuar nga kolegët, pasi shkelja në fjalë "vonesë në punë" është kryer dhe vijon të kryhet nga të gjithë punonjësit e institucionit ku ndryshe nga unë ndaj tyre nuk janë caktuar masa disiplinore. <u>Edhe sot e kësaj dite unë jam e vetmja punonjëse e cila paraqitem në punë në orën 08.00 ndërkohë që të tjerët paraqiten pas orës 09.00 dhe ndaj tyre nuk është marrë asnjë mase disiplinore, ndryshe sa u provua me mua</u>.

Pra, rezulton qartë se unë jam viktimizuar për shkak të detyrës, fillimisht duke më anashkaluar në funksionet e mia, duke mos më trajtuar njësoj me të tjerët, duke filluar me procedimin disiplinor vetëm ndaj meje, ndërkohë që vajtja me vonesë në punë nuk ka qenë vetëm nga ana ime, por edhe e punonjësve të tjerë, ndaj të cilëve nuk u mor asnjë masë.

Gjithashtu siç e shpjegova, pas reagimeve të mia dhe pretendimeve për trajtim diskriminues në punë, unë kam qenë edhe objekt i përndjekjes nga ana e Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë E. M., duke më ndjekur me makinën e institucionit e rrjedhimisht krijuar te unë një gjendje ankthi dhe tensioni.

Për shkak të reagimit tim mua më është bllokuar e-maili institucional dhe mesa duket edhe vlerësimi i performancës time në punë është bërë "jo mjaftueshëm", me qëllim largimin tim nga puna...

Ndodhur në kushtet e këtyre parashikimeve mendoj se e drejta ime është cenuar haptazi, pasi bazuar në faktin se unë duhet të merrja një vendimmarrje për pretendimin tim për diskriminim, Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë E. M. jo vetëm që nuk më ka mbrojtur, por përkundrazi më ka bërë objekt sulmi vetë dhe ka lejuar që në të njëjtën ditë Eprorja Direkt kundër të cilës unë isha ankuar, të më sulmonte duke më ofenduar dhe keqtrajtuar për ankesën që unë kisha paraqitur kundër saj.

Jo vetëm kaq por edhe kur unë paraqita një ankesë për diskriminim fillimisht ajo nuk mu morr me protokoll, e më vonë kur ajo u dërgua me shërbim postar, kjo ankesë nuk u bë objekt trajtimi dhe vendimmarrje as në këtë moment nga drejtuesit e mi, në cilësinë e përfaqësuesit të punëdhënësit tim, në kundërshtim kjo të hapur me paragrafin e tretë të nenit 15 të ligjit Nr. 10 221, datë 4.2.2010.

Dua të theksoj se pas paraqitjes se ankesës për diskriminim kushtet e mia të punës janë përkeqësuar, shfaqur veçanërisht kjo në sjelljen që eprorët e mi kanë bërë pas kësaj ankese ndaj personit tim. Për shkak të ankesës unë iu nënshtrova një "gjyqi" të posaçëm me fokus vetëm personin tim dhe në vijimësi sjellja ime provokoi nxjerrjen e urdhërave të paligjshme nga Eprorja Direkte dhe një vlerësim të ulët të performancës time në punë...*".*

Sakaq, V. V. ka kërkuar nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, që në përfundim të shqyrtimit të ankesës, të konstatojë diskriminimin e saj nga ana e Eprorit Direkt, A. H. dhe Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M. për shkak të *ankimit për diskriminimin*. Gjithashtu, ka kërkuar marrjen e masave dhe rekomandimeve për ndalimin e praktikave diskriminuese dhe garantimin e trajtimit të barabartë në vendin e punës.

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, germa "a", të LMD, 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.

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."*

Mbrojtja nga diskriminimi, sipas nenit 7, të LMD, të ndryshuar, garantohet *ndaj çdo veprimi ose mosveprim të autoriteteve publike ose personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë,* që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi ose grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe personash.

Në Kreun II, të këtij ligji, 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".

Referuar nenit 33, të LMD, ankesa përmban elementët e kërkuar nga ky ligj për pranimin e saj dhe shqyrtimin në themel të pretendimeve të parashtruara nga pala ankuese.

Në zbatim të parashikimeve ligjore, të përcaktuara në nenet 32 dhe 33, të LMD-së, Komisioneri ka shqyrtuar çështjen duke ndërmarrë hapat si më poshtë:

1. Në vijim të procedurave të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me anë të shkresës nr. 328/2 prot., datë 25.02.2026, ka njoftuar dhe kërkuar parashtrime nga E. M., në cilësinë e Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë dhe A. H., në cilësinë e Drejtores së Drejtorisë së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social të Këshillit të Qarkut Vlorë, sa i përket pretendimeve të ngritura nga subjektit ankues.

Në përgjigje përsa më lart, A. H. përmes shkresës[4] nr. 536/01 prot., datë 06.03.2026, informoi Komisionerin ndër të tjera se: *"...Pretendimet e ankueses nuk përmbushin elementët ligjorë të diskriminimit, pasi ato nuk mbështeten në asnjë shkak të mbrojtur nga ligji dhe nuk provojnë trajtim të pabarabartë apo penalizues nga ana ime si eprore...*

Gjatë kësaj periudhe:

- *ajo ka pasur ambient pune të rregullt dhe të pajisur;*
- *i janë deleguar detyra dhe përgjegjësi;*
- *nuk është përjashtuar nga aktivitetet e institucionit.*

Nga analiza e kronologjisë së ngjarjeve dhe e marrëdhënies së punës ndërmjet meje dhe V. V. rezulton se tensionet në komunikim nuk kanë lindur si pasojë e ndonjë trajtimi diskriminues, por në një kontekst të brendshëm organizativ që lidhet me dinamikën e punës në.

Pas kësaj periudhe është konstatuar një ndryshim i dukshëm në mënyrën e komunikimit dhe sjelljes së saj profesionale ndaj meje si eprore direkte.

Gjithashtu, në disa raste V. V. ka shprehur në mbledhje dhe komunikime dëshirën për të raportuar drejtpërdrejtë te Kryetari i institucionit, duke anashkaluar raportimin hierarkik ndaj eprorit të drejtpërdrejtë.

Sipas parimeve të administratës publike dhe rregullores së brendshme të institucionit, respektimi i zinxhirit hierarkik është një element thelbësor i funksionimit të administratës.

Kërkesa ime që raportimi të kryhej në përputhje me strukturën organizative të institucionit nuk përbën trajtim diskriminues, por përfaqëson ushtrimin normal të kompetencave menaxheriale të eprorit.

[4] Administruar pranë Komisionerit me nr. 328/3 prot., datë 10.03.2026.

Nga sa më sipër rezulton se tensionet që kanë lindur ndërmjet nesh kanë karakter organizativ dhe profesional, dhe nuk lidhen me ndonjë nga shkaqet e mbrojtura nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi....

Për pretendimet e paraqitura në pikën I të ankesës (Mosinformimi mbi detyrat funksionale).

Ankuesja pretendon se në momentin e fillimit të ushtrimit të detyrës si Specialiste për Zbatimin e Projekteve pranë Këshillit të Qarkut Vlorë nuk është informuar mbi detyrat e saj funksionale dhe se kjo situatë ka krijuar konfuzion në ushtrimin e përgjegjësive.

Sqarim:

Ky pretendim është i pabazuar në fakte dhe nuk qëndron në raport me dokumentacionin administrativ të institucionit,

Detyrat funksionale të çdo punonjësi në institucion përcaktohen nga:

- *akti i emërimit,*
- *përshkrimi i vendit të punës,*
- *struktura organizative dhe rregullorja e brendshme e institucionit.*

Në këtë kuadër, V. V. ka qenë e informuar për pozicionin dhe funksionet e saj përmes dokumentacionit zyrtar dhe komunikimeve të brendshme administrative.

Për më tepër, rezulton se gjatë periudhës në vijim, nga ana ime, në cilësinë e eprores direkte, i është komunikuar çdo ditë lloji i aktivitetit të punës që do të kryente gjatë ditës përkatëse, si dhe vënia në dijeni për përfshirjen në procese të ndryshme administrative, çka tregon se nuk ka pasur pengim apo mosinformim real mbi funksionet e saj.

Përfundim:

Pretendimi për "mosinformim mbi detyrat funksionale" nuk përbën në asnjë mënyrë trajtim diskriminues, por është një interpretim subjektiv i ankueses mbi organizimin e brendshëm të punës.

Për pretendimet e paraqitura në pikën 2 të ankesës (Mungesa e ambientit të përshtatshëm për ushtrimin e detyrës).

Ankuesja pretendon se nuk i është siguruar një ambient i përshtatshëm për ushtrimin e detyrës dhe se kjo situatë ka ndikuar në realizimin e punës.

Sqarim:

Ky pretendim nuk lidhet me një veprim individual timin dhe nuk mund të konsiderohet si element diskriminues.

Organizimi i hapësirave të punës në institucion është çështje që lidhet me:

- *administrimin e ambienteve të institucionit,*
- *strukturën organizative,*
- *kushtet fizike të disponueshme në momentin përkatës.*

Dokumentacioni fotografi ku tregon se: ajo ka pasur zyrë funksionale, tavolinë pune të pajisur, kushte pune të barabarta me stafin tjetër.

Për rrjedhojë, nuk ekziston asnjë element që të tregojë trajtim më pak të favorshëm. Për këtë arsye, pretendimi se kjo situatë përben trajtim diskriminues është i pabazuar.

Përfundim:

Mungesa eventuale e hapësirës së dedikuar nuk lidhet me një vendimmarrje personale dhe nuk përmban asnjë element diskriminimi.

Për pretendimet e paraqitura në pikën 3 të ankesës (Mosnjoftimi në kohë i akteve administrative)

Ankuesja pretendon se disa akte administrative nuk i janë vënë në dispozicion në kohë.

Sqarim:

Procedurat për shpërndarjen dhe njoftimin e akteve administrative në institucion realizohen përmes specialistes së protokollit dhe qarkullimit të dokumenteve.

Unë nuk jam përgjegjëse për shpërndarjen fizike të dokumenteve, shtoj këtu që ankuesja nuk ka shprehur kundërshti apo të më ketë vënë në dijeni si eprore direkte, për marrjen e urdhrave të punës në datën që i është dorëzuar, edhe nëse ka vërejtur që nuk e ka marrë në datën e cituar.

Për me tepër. rezulton se ankuesja ka qenë e përfshirë në komunikime të vazhdueshme përmes mbledhjeve të punës, çka përjashton pretendimin për mosinformim.

Përfundim:

Pretendimi për mosnjoftim të akteve administrative nuk mund të konsiderohet si veprim diskriminues dhe nuk lidhet me veprimet e mia si eprore.

Për pretendimet e paraqitura në pikën 4 të ankesës.

(Pretendimi për nxjerrje të urdhrave të paligjshëm nga A. H.)

Ankuesja pretendon se disa urdhra apo veprime administrative të A. H. kanë qenë në kundërshtim me ligjin.

Sqarim:

Ky pretendim është i pabazuar dhe nuk mbështetet në prova konkrete.

Çdo veprim administrativ i ndërmarrë nga unë si eprore direkte është realizuar:

- *në përputhje me legjislacionin në fuqi,*
- *në përputhje me rregulloren e brendshme të institucionit,*
- *në ushtrim të kompetencave të pozicionit drejtues.*

Në rast se ankuesja ka pasur kundërshtime për akte të caktuara administrative, legjislacioni administrativ parashikon procedura të qarta ankimi dhe kontrolli ligjshmërie, të cilat janë rrugë të ndryshme nga pretendimi për diskriminim.

Përfundim:

Mosmarrëveshjet mbi interpretimin e një akti administrativ nuk përbejnë diskriminim dhe nuk mund të trajtohen si të tilla.

Për pretendimet lidhur me mbledhjen e datës 03.02.2026.

Në ankesë përmendet një mbledhje e zhvilluar në datën 03.02.2026, ku pretendohet se A. H. ka ushtruar presion ndaj ankueses.

Sqarim:

Mbledhja në fjalë ka qenë një mbledhje pune në kuadër të organizimit të punëve të institucionit dhe diskutimit të çështjeve administrative.

Diskutimet e zhvilluara në këtë mbledhje kanë pasur karakter profesional dhe kanë qenë të lidhura me:

- *organizimin e punës,*

- *respektimin e rregullave të komunikimit institucional,*
- *funksionimin e strukturës.*

Pretendimi për presion apo trajtim diskriminues nuk gjen mbështetje në prova dhe është një interpretim subjektiv i ankueses.

Për pretendimet lidhur me regjistrimet audio.

Nga dokumentacioni i paraqitur rezulton se ankuesja ka realizuar regjistrime audio të mbledhjeve të brendshme të institucionit.

Duhet theksuar se regjistrimi i mbledhjeve pa dijeninë dhe miratimin e pjesëmarrësve përbën një sjellje që bie ndesh me parimet e etikës institucionale dhe me rregullat e komunikimit në administratë.

Këto veprime tregojnë një qasje konfliktuale dhe jo bashkëpunuese në marrëdhëniet e punës dhe nuk mund të përdoren si provë për të mbështetur pretendime për diskriminim, e aq më pak të përdoren në cilësinë e provës me vlerë ligjore.

Pretendimi për viktimizim.

Sipas nenit 18 të ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, viktimizimi ekziston kur një person trajtohet në mënyrë të pafavorshme për shkak të paraqitjes së një ankese.

Në rastin konkret:

- *nuk ka ulje page*
- *nuk ka ndryshim pozicioni*
- *nuk ka masë disiplinore pas ankesës.*

Prandaj pretendimi për viktimizim nuk qëndron.. E vetmja masë administrative e marrë ndaj V. V. është: Vërejtja me shkrim nr. prot. 1639. date 13.08.2025, për mosparaqitje në orarin zyrtar të punës. Kjo masë është marrë në përputhje me ligjin për nëpunësin civil dhe rregulloren e brendshme të institucionit.

Komunikimet SMS tregojnë se në disa raste ankuesja ka njoftuar për vonesa në paraqitjen në punë. Masa ka qenë proporcionale dhe e vetmja gjatë gjithë marrëdhënies së punës.

Në një rast, gjatë një udhëtimi pune në Kastoria (Greqi), ka ndodhur një situatë e pazakontë komunikimi. Gjatë këtij aktiviteti, një familjar i ankueses ka kontaktuar drejtpërdrejt me mua, duke shprehur shqetësim për mungesën e komunikimit me të. Kjo situatë më vendosi në një pozicion të papritur komunikimi me familjarë të një punonjëseje gjatë një aktiviteti zyrtar. Edhe pse kjo nuk përbën shkelje disiplinore, ajo krijoi një situatë organizative të pazakontë për institucionin.

Vendimmarrjet e mëvonshme lidhur me përbërjen e delegacioneve janë bërë duke marrë në konsideratë nevojën për një organizim të qartë dhe komunikim institucional të rregullt gjatë aktiviteteve zyrtare. Kjo vendimmarrje është bërë mbi bazë funksionale dhe nuk lidhet me diskriminim.

Në vlerësimin e marrëdhënies së punës ndërmjet meje si eprore direkte dhe V. V., është e rëndësishme të theksohet edhe aspekti i përmbushjes së detyrave funksionale që burojnë nga pozicioni i saj në strukturën e institucionit.

Nga verifikimi i dokumentacionit të protokollit të institucionit rezulton se gjatë gjithë periudhës së ushtrimit të detyrës nga ana e V. V., janë hartuar dhe protokolluar vetëm dy dokumente zyrtare të konceptuara prej saj, konkretisht:

- *Shkresa nr. 2133 prot., datë 08.10.2025,me lëndë "Kërkesë për informacion". drejtuar bashkive të qarkut dhe sektorit të turizmit, në funksion të mbledhjes së të dhënave mbi sezonin turistik 2025.*
- *Relacioni nr. 161 prot., datë 19.01.2026, me lëndë "Përzgjedhja dhe kategorizimi i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (SME) në Qarkun Vlorë për përfshirje në analizën e nevojave në kuadër të projektit CSRDatSME".*

Përtej këtyre dy dokumenteve, nuk rezultojnë në regjistrin e protokollit të institucionit dokumente të tjera të hartuara dhe protokolluara nga ana e saj gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës, Ky fakt është shumë domethënës për të kuptuar kontekstin real të marrëdhënies së punës dhe mënyrën se si janë zhvilluar komunikimet profesionale ndërmjet meje dhe ankueses.

Në cilësinë e eprorit të drejtpërdrejtë, një pjesë e komunikimeve dhe ndërveprimeve të mia me V. V. kanë qenë të lidhura pikërisht me nevojën për të siguruar përmbushjen e detyrave funksionale dhe angazhimin e saj në proceset e punës së institucionit. Këto ndërveprime kane qenë të natyrës profesionale dhe menaxheriale dhe nuk kanë pasur asnjë lidhje me trajtim diskriminues.

Në përputhje me nenin 46 të Ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", nëpunësi civil ka detyrimin:

- *të përmbushë detyrat funksionale të përcaktuara në përshkrimin e vendit të punës;*
- *të zbatojë udhëzimet dhe orientimet e eprorit;*
- *të kontribuojë në realizimin e objektivave te institucionit.*

Në këtë kuadër, komunikimet dhe kërkesat e mia ndaj V. V. kanë qenë të orientuara drejt realizimit të këtyre detyrimeve ligjore dhe organizative.

Për rrjedhojë, çdo ndërveprim profesional në këtë drejtim nuk mund të interpretohet si diskriminim, por përfaqëson ushtrimin normal të përgjegjësive menaxheriale të eprorit në administratën publike."

Ndërsa përmes shkresës nr. 537/01 prot., datë 09.03.2026, E. M., në cilësinë e Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë, informoi Komisionerin ndër të tjera se: *"...V. V. ka filluar punë si specialiste për zbatimin e projekteve në Sektorin e Financës, Shërbimeve, Koordinimit të Projekteve, Politikave Sociale dhe Turizmit, Drejtoria e Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social, nëpërmjet procedurës së lëvizjes paralele me akt emërimi nxjerrë në datë 07.07.2025.*

Për sa i përket pretendimit të parë të paraqitur nga ankuesja në lidhje me mos informimin me detyrat funksionale:

Ky pretendim nuk qëndron pasi ankuesja është njohur shumë mirë me detyrat funksionale që në momentin e konkurrimit për pozicionin e punës, detyra të cilat janë të përcaktuara qartë në shpalljen e pozicionit të punës (fotokopje e shpalljes dokumenti Nr. 1 bashkëlidhur kësaj shkrese). Për të tilla detyra funksionale ankuesja është pyetur dhe ka dhënë përgjigje në intervistën e strukturuar me gojë zhvilluar në datë 20.06.2025, ora 11:00 siç dhe vërtetohet nga Procesverbali i mbajtur nga komisioni (fotokopje P/verbali dok. Nr. 2 bashkëlidhur). Dhe së fundmi detyrat funksionale në mënyrë shumë të detajuar janë të përcaktuara në Rregulloren për organizimin dhe funksionimin e administratës për të gjithë nëpunësit e administratës sipas pozicionit të punës. Konkretisht, neni 23, parashikon 30 detyra funksionale për pozicionin e ankueses (Fotokopje e nenit 23 të rregullores dok. Nr. 3 bashkëlidhur). Ritheksoj se Rregullorja në fjalë është akt nënligjor miratuar me vendim të Këshillit

të Qarkut, konform nenit 77 germa ç) të Ligjit 139/2015 dhe përbën "kushtetutën" e institucionit, e detyruar për njohje dhe zbatim nga gjithë punonjësit e institucionit. Rregullorja zbatohet prej vitesh nga të gjithë punonjësit dhe mos zbatimi i saj përbën shkelje të rëndë. Rregullorja në fjalë përveç se në protokollin e institucionit, është dhe e aksesueshme për të gjithë në faqen zyrtare.

Përfundim: Nga sa më sipër pretendimi i ankueses është i pabazuar, nuk përbën në asnjë moment trajtim diskriminues, por një justifikim për mospërmbushjen e detyrave funksionale.

2. Për sa i përket pretendimit të dytë në lidhje me ambientin funksional dhe të përshtatshëm.

Marrëdhëniet financiare të ankueses janë lidhur në datë 16 korrik 2025 dhe pretendimi është që deri në gusht nuk i është vënë në dispozicion kompjuter zyre dhe për këtë arsye është ndjerë e veçuar dhe e pabarabartë. Sqaroj se organizimi i brendshëm i ambienteve dhe pajisjeve të punës bëhet në bazë të organizimit sipas funksioneve dhe kushteve fizike të disponueshme. Ankuesja në momentin e marrjes së detyrës është pozicionuar në zyrë së bashku me dy specialistë të tjerë, po njësoj si organizimi i zyrave të tjera, ku asnjë specialist nuk ka zyrë më vete, por për shkak të kushteve edhe vetë Drejtori i drejtorisë është në zyrë me një specialist të sektorit të financës. Zyra në krahasim me të tjerat është më e bollshme dhe më e pajisur siç mund të vërtetohet dhe nga fotot bashkëlidhur. (dok., Nr. 4 bashkëlidhur).

Përfundim: Ambienti i punës ofron të gjitha kushtet për një ambient të qetë dhe të pajisur me gjithë mjetet e nevojshme (kondicioner, kompjuter, internet, tavolinë pune personale), për të arritur objektivat dhe rezultatet në punë dhe fakti që është në zyrë dhe me kolegë të tjerë nuk përbën në asnjë moment arsye veçimi apo trajtimi të pabarabartë, përkundrazi ofrimi i më tepër nga çfarë i është ofruar do të sillte një trajtim preferencial dhe diskriminim pozitiv.

3. Pretendimi se nuk i është ngarkuar asnjë detyrë konkrete dhe se detyra dhe ngarkesa funksionale i janë ngarkuar verbalisht.

Detyrat e specialistit të administratës janë të përcaktuara në nenin 16 të Rregullores për organizimin dhe funksionimin e administratës (fotokopje dok. Nr. 5 bashkëlidhur) dhe detyrat funksionale të ankueses janë të përcaktuara qartë dhe të detajuara në nenin 23 të Rregullores, sqaruar dhe më sipër, detyra të cilat i ka pranuar që në momentin e pranimit të pozicionit të punës.

Për sa i përket ngarkesave verbale sqaroj se drejtimi dhe organizimi i punës së administratës si dhe sigurimi funksional i saj është kompetencë ekskluzive e Kryetarit të Qarkut përcaktuar në nenin 83 të ligjit 139/2015. Kjo nënkupton mënyrën e organizimit të punës, ndarjen e detyrave, udhëzimet për ndjekjen e detyrave, rekomandimet, konsultimet, kërkesën e informacionit etj., (ushtrim i pushtetit diskrecional të autoritetit publik – Ligji nr. 44/2015 Kodi i procedurave administrative). Gjithashtu rregulluar dhe nga Neni 2 i Rregullores për organizimin dhe funksionimin e administratës i cili disiplinon bashkëpunimin midis strukturave të administratës: "1. Nëpërmjet shqyrtimit dhe diskutimit të problemeve të ndryshme.... 2. Nëpërmjet pjesëmarrjes aktive në grupet e punës..... 3. Nëpërmjet shkëmbimit të informacionit dhe konsultimit herë pas here brenda administratës".

Përfundim: Ankuesja nuk mund të kërkoj trajtim preferencial në dallim nga punonjësit e tjerë. Detyrat funksionale i ka të përcaktuara qartë dhe të detajuara në Rregulloren e institucionit, udhëzimet të mëtejshme ka marrë në mbledhjet e stafit bashkërisht me kolegët e tjerë.

4. Pretendimi se nuk është angazhuar në projekte.

Në bazë të detyrave funksionale është ankuesja që duhet të organizojë punën e projekteve, të përgatisë relacionet, të përgatisë informacionin mbi takimet, të krijojë dosjet e projekteve, të përgatisë materiale të qarta për Drejtorin/Kryetarin, të hartojë dhe koordinojë komunikimet dhe dokumentacionin e aplikimit dhe të sigurojë ciklimin dhe protokollimin e tyre, të përpilojë marrëveshjet e bashkëpunimit, të hartojë planin e zbatimit të projekteve, të përgatisë kërkesat për prokurim, të përgatisë procedurat, organizimin e aktiviteteve, të konceptojë urdhrat e punës etj., detyra të përcaktuara shumë qartë aktiviteteve, të konceptojë urdhrat e punës etj., detyra të përcaktuara shumë qartë në nenin 23 të Rregullores (dok. Nr. 3 bashkëlidhur).

Përfundim: Jo vetëm që është një pretendim i cili nuk gjen asnjë bazë për diskriminim, pasi është ankuesja që është përgjegjëse për organizimin e punës dhe realizimin e projekteve dhe është ajo iniciuesja e gjithë procedurave dhe jo e kundërta, por rezulton se në 7 muaj punë ankuesja ka prodhuar vetëm 2 (dy) shkresa në protokoll (shkresa nr. 2123 prot., datë 08.10.2025 dhe Relacionin nr. 161 prot., datë 19.01.2026), fakt që ka rrezikuar të ngarkojë me përgjegjësi institucionin përpara partnerëve të huaj dhe auditit. Pretendimi konsiderohet justifikim për shmangie nga mos përmbushja e detyrave funksionale.

5. Pretendimi për masën disiplinore.

Neni 43, i Ligjit nr. 152/2013 përcakton qartë se nëpunësi civil "ka detyrimin të veprojë në përputhje me urdhrat e marrë nga eprorët hierarkikë, sipas ligjit dhe rregullave të brendshme të institucionit". VKM nr. 568 datë 06.10.2021, "Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës...." përcakton se : "Institucionet e administratës shtetërore, si rregull, fillon çdo ditë në orën 8:00 dhe përfundon në orën 16:30, ndërsa ditën e premte fillon në orën 8:00 dhe përfundon në orën 14:00;

*b) institucionet e pavarura dhe **njësitë e vetëqeverisjes vendore përcaktohet në rregulloren e brendshme të institucionit.**", dhe se "Si rregull, puna kryhet në ambientet e institucionit."*

*Disiplina në punë rregullohet jo vetëm nga aktet ligjore dhe nënligjore por dhe nga **neni 6 i** Rregullores së brendshme si dhe nga Urdhëri i përvitshëm i titullarit të Institucionit (fotokopje dok. Nr. 6 bashkëlidhur). Masat disiplinore në institucionin që drejtoj jepen vetëm nëse janë ezauruar procedura të tjera si thirrja për respektim të disiplinës dhe orarit zyrtar, dalja e urdhërit për respektim, njoftimi në mbledhje që do merren masa etj. Vetëm pasi vihet re një mos reflektim nga ana e nëpunësve kalohet te masa më e ulët disiplinore. Ardhjet me vonesë në vendin e punës, largimet para kohe, largimet nga vendi i punës në momentin e lëvizjes së titullarëve, daljet e paautorizuara dhe pa njoftuara nga institucioni, kanë çuar në kërkesën për verifikime të respektimit të disiplinës.*

Përfundime: Disiplina në punë rregullohet nga akte ligjore, nënligjore dhe Rregullore e brendshme. Në bazë të verifikimeve pas përsëritjes së shkeljes merret masa vërejtje me shkrim e cila është proporcionale me shkeljen e konstatuar. Pretendimi se masa individuale është diskriminuese nuk qëndron pasi dhe shkelja është individuale dhe jo kolektive, dhe secili mban përgjegjësi për shkeljen që kryen, por mbi të gjitha në të njëjtën datë për të njëjtën shkelje e njëjta masë vërejtje me shkrim, është marrë dhe për 2 punonjës të tjerë të cilët po njësoj si ankuesja nuk ka respektuar disiplinën në punë (fotokopje dok. Nr 7 bashkëlidhur).

6. Pretendimi se në mbledhje ka qenë objekt targetimi, etiketimi etj.

Pretendim i pabazuar në asnjë fakt apo provë, por në interpretime subjektive. Mbledhjet e institucionit mbahen me procesverbal të rregullt dhe nuk rezulton në asnjë moment asnjë nga pretendimet e ankueses. Vlen të theksoj gjithashtu se regjistrimi i mbledhjeve në mënyrë të paautorizuar është jo vetëm i panevojshëm për shkak të procesverbalit, por dhe një shkelje e rëndë e etikës dhe cenim i besimit ndaj institucionit. Aq më tepër kur kryhen nga një nëpunës që nuk jep pëlqimin për regjistrime në institucion, si dhe verifikohet nga Deklarata për mos regjistrim e intervistës me gojë e dt. 20.02.2025 (fotokopje dok. Nr 13). Në mbledhje diskutohet për të gjitha objektivat e ngarkuara nga Titullari dhe çdo specialist relaton me radhë mbi detyrat e realizuara apo fazën në realizim, si dhe për problematikat e hasura me qëllim gjetjen e zgjidhjeve të përbashkëta. Mbledhjet nuk janë biseda me shokë e miq me qëllim krijimin e një perceptimi subjektiv preferencë apo mos preferencë individuale. Risjell në vëmendje se drejtimi i administratës si dhe marrja e masave dhe sigurimi funksionimit normal të të gjitha strukturave, është kompetencë ligjore ekskluzive e Kryetarit të Këshillit të Qarkut (neni 83 i ligjit 139/2015 Për vetëqeverisjen vendore). Mënyra e ushtrimit të kësaj kompetence ekskluzive, realizohet prej 9 vitesh që mbaj këtë post, brenda kuadrit ligjor dhe etikës profesionale, dhe është dhe do të jetë e orientuar vetëm drejt përmbushjes së objektivave ligjor dhe institucional dhe jo drejtë pëlqimit apo jo nga punonjës të veçantë.

7. Pretendimi për konstatim për presion ndaj stafit të institucionit.

Pretendim i cili lidhet me fjalët drejtuar nga Titullari i institucionit drejt punonjësit A. Sh. me fjalët: Çfarë bën aty? etj.

Ky është një pretendim bazuar në interpretime subjektive të situatave që duket se dëshiron të ekzistojnë, i pabazuar në fakte dhe prova.

Nëpunësja A. SH. nuk është specialist administrativ me status të nëpunësit civil, por pjesë e kabinetit dhe më konkretisht zëdhënëse e Kryetarit. Detyrat e saj janë ekskluzivisht të lidhura vetëm me agjendën e Kryetarit dhe me asnjë nëpunës tjetër të administratës e as me ankuesen, ashtu si dhe marrëdhënia e saj e punës duke qenë personi që ka çelësin e zyrës së kryetarit, menaxhon e-mailin dhe rrjetet sociale, ankesat, posten që hyn e del etj. Raporti i besimit me titullarin e institucionit për shkak të natyrës së pozicionit dhe komunikimi me të, nuk mund absolutisht të përdoren si konstatime për presione ndaj stafit nga ankuesja apo çdo specialist tjetër që nuk i lidh asnjë nga detyrat funksionale gjatë marrëdhënieve të punës.

8. Pretendimi për mos marrje masa në favor dhe intimidim.

Në takimin me Titullarin e institucionit të datës 14.01.2026 ankuesja të gjitha diskutimet i ka bazuar në shqetësimin e vlerësimit të dytë të vitit 2025 se mund të ishte negativ. Theksoj se vlerësimi i punës në bazë VKM Nr. 109, datë 26.2.2014 realizohet mbi: ***a) vlerësimin e realizimit të objektivave dhe b) vlerësimin e sjelljes profesionale*** *dhe në asnjë moment mbi vlerësime subjektive por mbi rezultate të matshme dhe respektimit të rregullave profesional dhe etik.*

Pas marrjes dijeni mbi pretendimet është thirrur eprorja direkte për informacion mbi pretendimet e ankueses. Ndërkohë ankuesja ka agravuar situatën duke u paraqitur në zyrën e eprores direkte duke ju drejtuar me një komunikim jo etik dhe konfliktual. Për këtë fakt jam vënë në dijeni nga eprori direkt ku në mënyrë shkresore ka kërkuar ndërhyrjen e Titullarit të institucionit dhe një mbledhje urgjente.

(fotokopje shkresës nr. 129 Prot., datë 15.01.2026, dokumenti Nr. 8 bashkëlidhur). Në mbledhjen e datës 19.01.2026 me gjithë stafin është kërkuar informacion mbi pretendimet nga ankuesja dhe eprori direkt. Ankuesja nuk ka pranuar të ngrejë pretendimet e saj ndërkohë që nuk ka kundërshtuar asnjë nga pretendimet e eprores së saj.

9. Pretendimi për mos protokollim të ankesës dhe mos marrje masash.

Rregullorja e institucionit në nenin 7 përcakton qartë se çdo dokument administrativ "përpilohet dhe nënshkruhet sipas rregullave të përcaktuara në Rregulloren e njësuar të punës me dokumentet në autoritetet publike të Republikës së Shqipërisë, miratuar nga Drejtoria e Përgjithshme e Arkivave, dhe konkretisht: dokumentet përpilohen me shkrim Times New Roman, me madhësi 12 dhe hapësira midis rreshtave të jetë 1.15, si dhe në anësore të lihen 3 cm bosh, ndërsa në krye e në fund të faqes nga 2 cm", duke përcaktuar qartë dhe mënyrën e siglimit. Shkresa në fjalë përveç se është jashtë standardit të dokumentit administrativ (pavarësisht përmbajtjes), rezulton dhe e pa sigluar nga ana e ankueses (dokumenti Nr. 9 bashkëlidhur), arsye për të cilën në mbledhjen me stafin është vënë në dijeni.

Pretenduesja më pas është larguar nga vendi i punës dhe nuk është paraqitur për dy ditë rresht duke paraqitur raport. Për sa i përket pretendimeve të dërguara më pas me e-mail dhe me postë, janë vlerësuar si të pabazuara në fakte dhe prova por në vlerësime subjektive.

***10.** Për sa i përket gjendjes së krijuar e cila e ka pamundësuar të paraqitet në punë, theksoj se asnjë nga raportet për paaftësi në punë të ankueses nuk janë për gjendje ankthi apo stresi psikologjik sipas pretendimit por për: streptokok, cistit, simptoma të përgjithshme, takikardi, vesh i mesëm, çrregullim i diskut cervikal (fotokopje raporteve dok. Nr. 10). Vihet re se ditët e raportit përbëjnë 26 ditë pune (në 6 muaj), në dallim të theksuar me punonjësit e tjerë që rrallë arrin në 2 ditë raport në 12 muaj. Gjithashtu vihet re se raportet janë marrë disa herë ditën e përfundimit të afatit të dorëzimit të detyrave të përcaktuara në urdhër pune, duke u shmangur në këtë mënyrë nga realizimi i detyrave. (urdhër për planet e punës dhe përfundim inventari- fotokopje dok. Nr. 11 bashkëlidhur).*

11. Pretendimi për ndjekje me makinën e institucionit.

Pretendim i ngritur në fund të mbledhjes së datës 09.02.2026, mbledhje në të cilën ankuesja është sqaruar për pretendimin e ngritur për mos protokollimin e shkrese, si dhe mangësitë në plotësimin e formatit të vlerësimit të punës si dhe për rezultatet e punës së saj. Pretendim që as nuk është marrë në konsideratë duke menduar si një reagim të shprehur në moment tensioni dhe acarimi për komunikimin e vlerësimit jo të kënaqshëm. Pas shqyrtimit të pamjeve nisur nga ana juaj ku në mënyrë të habitshme vihet re se si makina e institucionit është ndjekur nga pas dhe filmuar për një kohë të gjatë, rezervoj të drejtën tu drejtohem autoriteteve kompetente me qëllim konstatimin e një situate të mirëmenduar që në nisje, me qëllim përdorimin e mëvonshëm për cenim imazhi apo tjera, ndaj titullarit të institucionit.

12. Pretendimi për mos marrje masash për funksionimin e e-mailit.

Së pari duhet të sqaroj se nuk përcaktohet në rregullore apo në ndonjë urdhër të brendshëm vjetor, përdorimi i e-mailit në emër të specialistëve apo drejtorive, kështu që mosfunksionimi i një

emaili ndihmës apo opsional (nuk rezulton të përdoret nga asnjë nga punonjësit e tjerë dhe as nga vetë titullari i institucionit një i tillë), nuk përbën bazë për diskriminim. I vetmi e-mail zyrtar i autorizuar për komunikimet institucionale është (në Nenin 18 të Rregullores) dhe i publikuar në faqen zyrtare.

Megjithatë pas marrjes se shqetësimit duke mos pasur një IT të brendshëm, problemi i është deleguar me shënimin "të verifikohet dhe të zgjidhet", Këshilltarit për qeverisjen vendore dhe Inovacionin, i cili në nenin 19 të Rregullores ka si detyrë funksionale: 12. Të menaxhojë dhe përditësojë faqen zyrtare të KQ: www.qarkuvlore.gov.al. Të menaxhojë sistemet e brendshme elektronike të të dhënave. (fotokopje e kartelës së delegimit dokumenti Nr. 12).

Konkluzione:

Në përfundim të sa më sipër, rezulton qartë se pretendimet e ngritura nga ankuesja nuk provojnë në asnjë element ekzistencën e diskriminimit, qoftë në formën e trajtimit të pabarabartë, qoftë në formën e një mase apo sjelljeje të lidhur me ndonjë shkak të mbrojtur nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi. Përkundrazi, nga të gjitha shpjegimet dhe dokumentacioni i paraqitur rezulton se veprimet e ndërmarra si titullar dhe nga strukturat drejtuese të institucionit janë kryer në ushtrim të kompetencave ligjore dhe rregullatore për drejtimin, organizimin dhe sigurimin e funksionimit normal të administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë. Kjo kompetencë është e përcaktuar shprehimisht në nenin 83, të ligjit nr. 139/2015 dhe konkretizohet në rregulloren e brendshme të institucionit.

Ngarkimi i detyrave, orientimet në mbledhje, kërkesat për informacion, koordinimi dhe ndarja konkrete e punës janë pjesë normale e ushtrimit të pushtetit drejtues dhe diskrecionit administrativ të titullarit, dhe jo elemente që përbëjnë, në vetvete, trajtim diskriminues.

Nga ana tjetër, problematikat e evidentuara ndaj ankueses lidhen me elemente krejtësisht objektive dhe të verifikueshme, të cilat kanë të bëjnë me mosrealizimin e detyrave funksionale, me mungesën e rezultateve në punë, me mosrespektimin e disiplinën në punë dhe me moszbatimin e standardeve të kërkuara administrative. Vetë fakti se, ndonëse pozicioni i saj kishte si objekt kryesor organizimin, ndjekjen dhe dokumentimin e proceseve të lidhura me projektet, në një periudhë 7-mujore rezulton të këtë prodhuar vetëm dy shkresa në protokoll, objektivisht justifikon shqetësimet e institucionit lidhur me performancën dhe përgjegjshmërinë në ushtrimin e detyrës. Kjo tregon se shkaku i vlerësimeve, kritikave apo masave të marra nuk lidhet me diskriminimin, por me mos përmbushjen e detyrave funksionale.

Po kështu, edhe në lidhje me masën disiplinore, rezulton se ajo nuk ka qenë as selektive dhe as e motivuar nga ndonjë qëllim diskriminues. Përkundrazi, masa është mbështetur në rregullat ligjore dhe të brendshme që rregullojnë disiplinën në punë, është paraprirë nga masa të tjera më të lehta sensibilizuese dhe është marrë pas konstatimit të përsëritur të shkeljeve. Më tej, vetë fakti që e njëjta masë është dhënë edhe ndaj dy punonjësve të tjerë për të njëjtën shkelje përbën provë të qartë se nuk kemi të bëjmë me trajtim të diferencuar ndaj ankueses, por me zbatim të njëjtë të rregullave ndaj çdo punonjësi që ndodhet në të njëjtën situatë faktike dhe juridike.

Pretendimet e ankueses mbi targetim, presion, intimidim, veçim apo trajtim të pabarabartë nuk mbështeten në fakte konkrete dhe prova objektive, por mbeten në nivel perceptimesh dhe interpretimesh subjektive të situatave të lidhura me organizimin normal të punës, mbajtjen e mbledhjeve, kërkesën për llogaridhënie dhe vlerësimin e performancës. Në kushtet kur mbledhjet

mbahen me procesverbal, objektivat komunikohen në mënyrë të rregullt dhe vlerësimi i punës bëhet mbi bazë rezultatesh të matshme dhe sjelljeje profesionale, nuk rezulton asnjë element që të provojnë trajtim më pak të favorshme të ankueses në raport me punonjës të tjerë në të njëjtat kushte.

Në të njëjtën linjë, edhe mungesat e shumta në punë, të pasqyruara nëpërmjet raporteve të paaftësisë së përkohshme, përbëjnë një rrethanë faktike që ka ndikuar drejtpërdrejt në ecurinë e detyrave, në respektimin e afateve dhe në realizimin normal të funksionit. Dokumentacioni i administruar tregon se këto mungesa kanë qenë të konsiderueshme dhe në disa raste të marra në afërsi të afateve të dorëzimit të detyrave, duke sjellë objektivisht shmangie nga përmbushja e tyre. Këto fakte nuk përbëjnë bazë për diskriminim, por elemente që lidhen me vlerësimin e performancës dhe me përgjegjësinë funksionale të punonjësit.

Në këto kushte, ankimi i paraqitur nuk arrin të provojnë se ankuesja është vendosur përballë një trajtimi të ndryshëm për shkak të një karakteristike të mbrojtur, por rezulton të jetë përdorur si një mjet justifikues për të relativizuar mangësitë në performancë, shmangien nga përmbushja e detyrave dhe pasojat që burojnë nga mosrespektimi i rregullave të brendshme të institucionit. E drejta e ankimit është një e drejtë që respektohet plotësisht, por ushtrimi i saj nuk e transformon automatikisht çdo kritikë, çdo vlerësim performance, çdo kërkesë për llogaridhënie apo çdo masë disiplinore të ligjshme në një rast diskriminimi."

2. Përmes e-mail-it datë 17.03.2026, KMD i përcolli subjektit ankues një kopje të përgjigjes së kthyer nga ana e A. H., si dhe kërkoi që në vijim të përcillte pranë Komisionerit parashtrimet e saj lidhur me to.

Në përgjigje sa më sipër, V. V., përmes e-mail-it datë 26.03.2026, sqaroi ndër të tjera se: *"...Pikësëpari, konstatoj se shpjegimet në fjalë janë dërguar nga A. H. me një shkresë zyrtare e cila është hartuar dhe nënshkruar nga ana e saj, me kokë dhe vulë zyrtare të Këshillit të Qarkut Vlorë. Po kështu edhe njësimi i akteve të paraqitura nga ana e saj si provë është bërë me vulën e insitucionit në fjalë. Duke çmuar se unë kam parashtruar kërkimet e mia për trajtim diskriminues në cilësinë e individit për Eproren Direkte dhe Kryetarin e Këshillit të Qarkut Vlorë, vlerësoj se ndjekja e kësaj forme të parashtrimit të qëndrimeve është e kundërligjshme dhe në shpërdorim të detyrës, nga kjo shtetase. Evidentohet qartë se e ankuara nga ana ime A. H. është munduar të përdor pozitën e saj zyrtare për të ndikuar në zgjidhjen e çështjes dhe për të fshehur përgjegjësinë personale të sjelljes së saj, pas asaj institucionale.*

Theksoj se A. H. nuk është thjesht përfaqësuese e institucionit në këtë procedurë. Ajo është njëra nga palët e akuzuara drejtpërdrejt në ankesën time. Ankesa nr. 46 është drejtuar personalisht kundër A. H. dhe E. M., të dy në cilësinë e personave fizikë që kanë ushtruar diskriminim dhe viktimizim ndaj meje. Në këto kushte, hartimi i përgjigjes nga vetë pala e akuzuar, me vulën dhe kokën zyrtare të institucionit, përbën një konflikt interesi flagrant. A. H. nuk mund të jetë njëkohësisht e akuzuar dhe përfaqësuese e institucionit që duhet të japë shpjegime.

Nga ana tjetër, evidentoj faktin se shkresa e nisur nga A. H., nuk bën gjë tjetër veçse përforcon shkakun e paraqitur prej meje për trajtim diskriminues, në ankesën nr. 46 dhe konkretisht pretendimin se kjo sjellje ka ardhur për shkak të reagimit tim përkundrejt mënyrës së paligjshme të ushtrimit të veprimtarisë shtetërore nga eprorët e mi.

Kjo shkresë nuk është thjesht një përgjigje me gabime juridike; është një dokument që konfirmon, në mënyre të pavetëdijshme, çdo pretendim timin për trajtim diskriminues dhe viktimizim. Mënyra në të cilën A. H. interpreton ligjin sipas dëshirës së saj, duke e përshtatur atë me qëllimin për të justifikuar veprimet e saj, konfirmon pikërisht atë model sjelljeje diskriminuese që unë si ankuese kam denoncuar, ushtrimin e kompetencave menaxheriale jo mbi bazë ligjore, por mbi bazë arbitrare e të personalizuar ndaj meje.

Shkresa zbulon gabime themelore që nuk janë lapsuse, janë simptoma të mungesës së formimit të domosdoshëm për një epror dhe vërtetojnë qëndrimin tim se A. H. interpreton ligjin sipas dëshirës së saj, jo sipas përmbajtjes së vetë ligjit të cilit ajo i referohet. Konkretisht, në dy raste është shtrembëruar dhe është bërë një referencë e gabuar në dispozitat ligjore të cituara. Kështu në pjesën në të cilën A. H. pretendon se përcaktohen detyrimet e nëpunësit civil referohet se këto detyrime përcaktohen në nenin 46 të Ligjit nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", nen i cili në realitet flet për konfliktin e interesit dhe jo për detyrat funksionale të punonjësit, siç pretendon A. H.

Gjithashtu, edhe referenca në nenin 18 të ligjit nr. 10221/2010 si bazë ligjore për viktimizimin është e gabuar, pasi viktimizimi si koncept juridik bëhet nga neni 3, paragrafi 17 i këtij ligji me këtë përcaktim: 17. "Viktimizimi" është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimimi a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

E gjithë përgjigja e A. H. ndërtohet mbi supozimin se pretendimi im kërkon identifikimin e një shkaku klasik të diskriminimit të përcaktuar në nenin 1 të ligjit nr. 10221/2010 (gjini, racë, fe, etni). Dhënia e shpjegimeve në këtë kontekst nga A. H. është rrjedhojë e një keqinterpretimi të pretendimeve të mia apo moskuptimi të ligjit nga ana e saj. Kjo për shkak se pretendimi im për trajtim diskriminues, viktimizim dhe veçim nuk lidhet me asnjë prej këtyre shkaqe klasike diskriminimi, por lidhet me faktin se unë kam qenë objekt i viktimizimit tim për shkak të kundërshtimit të veprimtarisë së paligjshme administrative të eprorëve të mi.

Trajtimi i veprimtarisë së paligjshme administrative të eprorëve të mi nga A. H., të evidentuara nga ana ime në fq. 5 dhe 6 të "Shpjegimeve për ankesën për diskriminim", si shkaqe diskriminimi, pasqyron faktin se ajo ose nuk ka kuptuar pretendimet e mia, ose me dashje bën një trajtim të shtrembëruar të tyre. Kjo për shkak se nga ana ime nuk është pretenduar se jam diskriminuar në momentin kur nuk më janë shpjeguar detyrat e mia funksionale, nuk më është caktuar vendi i ushtrimit të punës, janë nxjerrë urdhëra të paligjshme apo janë njoftuar akte administrative me vonesë. Të gjitha këto rrethana janë evidentuar nga ana ime si veprime të paligjshme administrative, të kundërshtuara nga ana ime, ku për shkak të këtij kundërshtimi dhe reagimi unë jam viktimizuar nga Eprorja Direkt dhe Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë. Është pikërisht ky pretendim që përbën bazën e ankesës time për diskriminim, viktimizim dhe veçim. Krahas kësaj siç edhe kam shpjeguar unë kam qenë objekt i mëtejshëm i viktimizimit tim në momentin kur kam parashtruar ankesën me këtë objekt.

Në lidhje me pretendimet e A. H. se "ankuesja nuk paraqiti fakte që plotësojnë elementët e diskriminimit" shpjegoj se unë, si ankuese, kam parashtruar pretendime dhe kam paraqitur fakte konkrete me dokumentacion material, për të vërtetuar këto pretendime, mbi të cilin krijohet "dyshim i arsyeshëm" se jam diskriminuar. Në momentin e parashtrimit të pretendimit për diskriminim dhe krijimit të "dyshimit të arsyeshëm" është e qartë se "barra e provës" nuk më përket me mua, por i përket subjekteve përkundrejt të cilëve është paraqitur ky pretendim, për të vërtetuar të kundërtën.

Kjo parashikohet shprehimisht në nenin 33, paragrafi 7/1, të ligjit 10221/2010, me këtë përcaktim: 7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim. Mbi bazën e këtij parashikimi është e qartë se detyrimin për të provuar të kundërtën e pretendimeve të mia i përket A. H. dhe E. M..

Analizë e detajuar e argumenteve të A. H.:

- Mbi pretendimin: "ajo ka pasur ambient pune të rregullt dhe të pajisur".

Institucioni pretendon se kam pasur zyrë funksionale, tavolinë pune të pajisur, kushte pune të barabarta me stafin tjetër, dhe e mbështet këtë me dokumentacion fotografik. Sqaroj faktet me saktësinë e duhur, çështja nuk është vetëm mungesa fizike e pajisjeve në periudhën e parë, edhe pse kjo është e vërtetë dhe institucioni nuk është në gjendje ta kontestojë me procesverbal dorëzimi pajisjesh, dokument ky që nuk ekziston. Çështja më e rëndësishme është vendosja ime e qëllimshme në një ambient krejtësisht të papërshtatshëm për funksionin tim. Në strukturën e Këshillit të Qarkut Vlorë ekziston një Zyrë e Projekteve, një hapësirë e dedikuar posaçërisht për specialistët e projekteve. Kjo zyrë ka rezultuar vazhdimisht e zbrazët dhe e papërdorur. Unë dhe I. L., dy specialiste të projekteve, nuk jemi sistemuar në këtë zyrë, por në ambiente të ndryshme, të rrethuara nga personel pa lidhje me veprimtarinë e projekteve. Kjo vendosje e qëllimshme ka krijuar pamundësi për komunikim pune me grupet e projekteve, izolim nga informacioni dhe nga proceset aktive të projekteve, përpjesëtim të gabuar të strukturës së punës që më ka penguar të merrem me detyrat funksionale, si dhe një sinjal të qartë për statusin tim "jashtë grupit", siç e deklaroi haptazi A. H. në mbledhjen e datës 19.01.2026. Bashkëlidhur përgjigjes gjeni edhe një foto të zyrës së dedikuar për projektet.

- Mbi pretendimin: "nuk është përjashtuar nga aktivitetet e institucionit" dhe në vijim:

"Në një rast, gjatë një udhëtimi pune në Kastoria (Greqi,), ka ndodhur një situatë e pazakontë komunikimi. Gjatë këtij aktiviteti, një familjar i ankueses ka kontaktuar drejtpërdrejt me mua, duke shprehur shqetësim për mungesën e komunikimit me të. Kjo situatë me vendosi në një pozicion të papritur komunikimi me familjarë të një punonjëseje gjatë një aktiviteti zyrtar. Edhe pse kjo nuk përbën shkelje disiplinore, ajo krijoi një situatë organizative të pazakontë për institucionin. Vendimmarrjet e mëvonshme lidhur me përbërjen e delegacioneve janë bërë duke marrë në konsideratë nevojën për një organizim të qartë dhe komunikim institucional të rregullt gjatë aktiviteteve zyrtare. Kjo vendimmarrje është bërë mbi bazë funksionale dhe nuk lidhet me diskriminim."

Mbi pretendimin se nuk jam përjashtuar nga aktivitetet e institucionit, A. H. është kontradiktore, pasi më poshtë e pranon se e ka bërë këtë veprim, madje e justifikon edhe me një arsye absurde. Për më tepër, deri sa lexova shkresën e A. H., unë nuk kam qenë në dijeni të kësaj arsyeje për përjashtimin tim nga aktivitete të ndryshme të institucionit.

Sqaroj se ngjarja e pretenduar nga A. H. nuk mund të quhet "një situatë organizative e pazakonte për institucionin". Personi që ka kontaktuar A. H. është nëna e bashkëshortit tim, një zonjë 65-vjeçare, e cila ka kontaktuar edhe më parë me A. H. për çështje të tjera që nuk kanë lidhje me mua dhe që, në të gjitha rastet, ashtu si dhe në këtë rast, biseda ka qenë tepër miqësore me të. Kjo telefonatë erdhi pasi prej disa orësh familja ime nuk po mundej të vihej në kontakt me mua për shkak

të një defekti në sistemin roaming; kjo ngjarje nuk ka ndodhur gjatë takimit zyrtar, por një ditë më parë se sa të zhvillohej ky takim.

A. H. pretendon se vendimi për të mos më përfshirë më në delegacione ndërkombëtare është "bërë mbi bazë funksionale dhe nuk lidhet me diskriminim". Ky justifikim është krejtësisht i papranueshëm për disa arsye.

Së pari, një kontakt familjar nga një i afërmi im, çfarëdo qoftë shkaku i tij, nuk mund të përdoret ligjërisht si justifikim për përjashtimin e një punonjësi nga detyrat zyrtare që burojnë drejtpërdrejt nga pozicioni i saj.

Së dyti, si Specialiste e Zbatimit të Projekteve, pjesëmarrja në aktivitete ndërkombëtare është detyrim funksional, jo privilegj.

Së treti, një vendim ndëshkues për shkak të sjelljes së një të afërmi të punonjëses përbën në vetvete një formë diskriminimi "për çdo shkak tjetër" në kuptim të nenit 1 të ligjit nr. 10221/2010; punonjësi nuk mund të ndëshkohet për veprimet e personave të tretë.

Bashkëlidhur është edhe biseda e nënës së bashkëshortit tim me A. H. në datën 16.09.2025.

- Mbi pretendimin. "tensionet në komunikim nuk kanë lindur si pasojë e ndonjë trajtimi diskriminues, por në një kontekst të brendshëm organizativ që lidhet me dinamikën e punës" ose "në disa raste V. V. ka shprehur në mbledhje dhe komunikime dëshirën për të raportuar drejtpërdrejt të Kryetari i institucionit, duke anashkaluar raportimin hierarkik ndaj eprorit të drejtpërdrejtë" dhe "Kërkesa ime që raportimi të kryhet në përputhje me strukturën organizative të institucionit nuk përbën trajtim diskriminues, por përfaqëson ushtrimin normal të kompetencave menaxheriale të eprorit. Nga sa më sipër rezulton se tensionet që kanë lindur ndërmjet nesh kanë karakter organizativ dhe profesional dhe nuk lidhen me ndonjë nga shkaqet e mbrojtura nga ligji për mbrojtjen nga diskriminimi"

A. H. pretendon se tensionet në komunikim nuk kanë ardhur si pasojë e ndonjë trajtimi diskriminues, por janë të lidhura me dinamikën e brendshme të punës dhe me respektimin e strukturës hierarkike të institucionit. Në këtë kuadër, ajo pretendon gjithashtu se në disa raste unë kam shprehur dëshirën për të raportuar drejtpërdrejt te Kryetari i institucionit, duke anashkaluar eprorin e drejtpërdrejtë.

Ky pretendim është i pabazuar dhe nuk reflekton realitetin faktik.

Së pari, gjatë gjithë karrierës sime profesionale në administratën publike, përfshirë periudhën shumëvjeçare të ushtrimit të detyrës pranë Autoritetit të Konkurrencës (2017-2025), nuk kam pasur asnjë problem në respektimin e strukturës hierarkike apo në marrëdhëniet profesionale me eprorët e mi. Përgjatë gjithë kësaj periudhe kam ushtruar detyrën në mënyrë korrekte dhe profesionale, pa qenë asnjëherë subjekt i masave disiplinore apo konflikteve institucionale.

Në këtë kuptim, pretendimi se tensionet në komunikim lidhen me një qëndrim timin për të anashkaluar hierarkinë administrative nuk mbështetet në asnjë fakt konkret.

Së dyti, nuk është e qartë se cilave raste konkrete i referohet A. H. kur pretendon se unë kam shprehur dëshirën për të raportuar drejtpërdrejt te Kryetari i institucionit. Në parashtrimet e saj nuk paraqitet asnjë rast specifik, dokument apo komunikim që të provojë një situatë të tillë.

Nga ana ime nuk ka pasur asnjë veprim të qëllimshëm për të anashkaluar eprorin e drejtpërdrejtë. Përkundrazi, komunikimet e mia kanë qenë të orientuara drejt kërkesës për informacion dhe

formalizimit të detyrave të punës, në mënyrë që të mund të ushtroja në mënyrë efektive funksionet e mia si Specialiste për Zbatimin e Projekteve.

Së treti, vetë fakti që A. H. e përkufizon situatën si një çështje të "dinamikës së punës" dhe të marrëdhënieve organizative tregon se kemi të bëjmë me një kontekst institucional që duhet analizuar në tërësinë e tij dhe jo thjesht si një marrëdhënie hierarkike formale.

Në këtë kontekst, ankesa ime nuk lidhet me kundërshtimin e kompetencave menaxheriale të eprorit, por me mënyrën konkrete se si këto kompetenca janë ushtruar në raport me personin tim, përmes veprimeve dhe praktikave që kanë sjellë përjashtimin tim nga proceset e punës, kufizimin e komunikimit institucional dhe përkeqësimin e kushteve të ushtrimit të detyrës.

Për rrjedhojë, pretendimi se tensionet ndërmjet nesh kanë karakter thjesht organizativ dhe profesional nuk adreson në mënyrë të plotë faktet e paraqitura në ankesë dhe nuk rrëzon indiciet për trajtim të diferencuar dhe viktimizim.

- Mbi pretendimin: "ka qenë e informuar për pozicionin dhe funksionet e saj përmes dokumentacionit zyrtar dhe komunikimeve të brendshme administrative si dhe "i është komunikuar çdo ditë lloji i aktivitetit të punës që do të kryente gjatë ditës përkatëse, si dhe vënia në dijeni për përfshirjen në procese të ndryshme administrative, çka tregon se nuk ka pasur pengim apo mosinformim real mbi funksionet e saj".

Pretendimi i A. H. se kam qenë e informuar për funksionet e mia përmes dokumentacionit zyrtar dhe komunikimeve të përditshme nuk qëndron. Së pari, gjatë ushtrimit të detyrës nuk më është vënë në dispozicion formulari i përshkrimit të punës, i cili është dokumenti bazë që përcakton detyrat dhe përgjegjësitë funksionale të një nëpunësi civil sipas VKM 142, datë 12.03.2014, pika 21 dhe lidhja 4 (dokument i cili duhet të jetë me 3 firma, por që në Këshillin e Qarkut Vlorë nuk ekziston). Së dyti, pretendimi se më janë komunikuar çdo ditë aktivitetet e punës nuk përputhet me realitetin faktik. Nga komunikimet SMS të paraqitura vetë nga A. H. si provë, rezulton se një pjesë e komunikimeve të përditshme kanë qenë të lidhura me çështje që nuk kanë lidhje me ushtrimin e detyrës, si p.sh. kërkesa për të marrë ushqimin e porositur për të dhe për Kryetarin e institucionit.

Ky fakt, i evidentuar nga vetë mesazhet e paraqitura në këtë procedurë dhe në mungesë të çdo lloj prove tjetër që A. H. duhej të vinte në dispozicion për të vërtetuar delegimin e përditshëm të punës, tregon se komunikimet e përditshme nuk kanë pasur karakter profesional në kuptimin e delegimit të detyrave të punës. Për rrjedhojë, pretendimi se kam qenë e informuar rregullisht për aktivitetin e punës dhe se nuk ka pasur mosinformim mbi funksionet e mia nuk përputhet me realitetin faktik dhe me dokumentacionin e paraqitur.

- Mbi pretendimin: Mosmarrëveshjet mbi interpretimin e një akti administrativ nuk përbëjnë diskriminim dhe nuk mund të trajtohen si të tilla" si dhe "Mbledhja në fjalë ka qenë një mbledhje pune në kuadër të organizimit të punëve të institucionit dhe diskutimit të çështjeve administrative. Diskutimet e zhvilluara në këtë mbledhje kanë pasur karakter profesional dhe kanë qenë të lidhura me organizimin e punës, respektimin e rregullave të komunikimit institucional, funksionimin e strukturës. Pretendimi për presion apo trajtim diskriminues nuk gjen mbështetje në prova dhe është një interpretim subjektiv i ankueses".

Mosmarrëveshjet mbi interpretimin e akteve që përmend A. H. janë pikërisht kërkesa ime e vazhdueshme për ligjshmërinë e këtyre akteve dhe pasojave të shkaktuara prej tyre. Më herët këto

kërkesa i kam kryer në mënyrë verbale dhe më pas edhe nëpërmjet email-it, gjë që ka shkaktuar shqetësim tek A. H. dhe E. M. për shkak të formalizimit.

Një nga pretendimet kryesore të ankesës nr. 46 është se A. H. ka bllokuar sistematikisht komunikimin institucional me shkrim, duke detyruar vetëm formën verbale, forma e vetme që nuk lë prova. Shkresa e A. H. e konfirmon këtë pretendim jo me fjalë, por me heshtje. Më 03.02.2026, A. H. deklaroi hapur se çdo punonjës që dërgon email do t'i nënshtrohet komisionit disiplinor. Më 09.02.2026, email-i im zyrtar (v.v@qarkuvlore.gov,al) u çaktivizua, me error të dokumentuar 525 5.7.13 "Disabled recipient address." Kur u përpoqa të komunikoj me shkrim zyrtar, protokollimi u refuzua me urdhër verbal të Kryetarit. Kur dërgova me postë, shkresa mbërriti, por nuk u ndërmor asnjëherë asnjë veprim për të. Shkresa e A. H. nuk adreson asnjë nga këto fakte: asnjë shpjegim teknik për error-in 525 5.7.13, asnjë sqarim për deklaratën e 03.02.2026, asnjë kundërshtim i faktit të dokumentuar. Heshtja mbi faktet e provuara ka peshën e pranimit. Strategjia është e qartë: detyro komunikimin verbal, pastaj thuaj se nuk ka prova.

- Mbi pretendimin: "regjistrimi i mbledhjeve pa dijeninë dhe miratimin e pjesëmarrësve përbën një sjellje që bie ndesh me parimet e etikes institucionale dhe me rregullat e komunikimit në administratë".

Pretendimi i A. H. se regjistrimet audio bien ndesh me "parimet e etikës institucionale" nuk shoqërohet me asnjë referencë konkrete normative, as nga Kodi i Etikës ne Administratën Publike, as nga rregullorja e brendshme e institucionit. Në mungesë të një dispozitë specifike që ndalon regjistrimin e mbledhjeve nga një pjesëmarrës, ky pretendim mbetet i pabazuar dhe shërben vetëm si përpjekje për të diskreditуar provat e paraqitura në mbështetje të ankesës.

Është domethënëse se A. H., megjithëse konteston mënyrën e marrjes se regjistrimeve, në asnjë moment nuk e mohon vërtetësinë e përmbajtjes së tyre. Kjo heshtje mbi autenticitetin e audiove flet vetë: ajo që dëgjohet në këto regjistrime është e vërtetë dhe pikërisht për këtë arsye A. H. përpiqet t'i skualifikojë si provë jo mbi bazën e përmbajtjes, por mbi bazën e një pretendimi të pambështetur për etikën institucionale.

Mbi pretendimin: Në rastin konkret nuk ka u1je page, nuk ka ndryshim pozicioni, nuk ka masë disiplinore pas ankesës. Prandaj pretendimi për viktimizim nuk qëndron. "Ndëshkimet" që përmend A. H. nuk mund të cilësohen si trajtime të pafavorshme si reagim ndaj ankesës, pasi këto veprime nuk janë në kompetencat e A. H., por janë të drejta të nëpunësit civil të mbrojtura me ligj. Për sa i përket viktimizimit, në ankesën time kam paraqitur përshkrime të detajuara të shoqëruara me prova materiale (si gjyqet publike, ndjekje me automjetin zyrtar, çaktivizim i email-it zyrtar dhe bllokim nga email-i personal, etj.).

- Mbi pretendimin: "Komunikimet SMS tregojnë se në disa raste ankuesja ka njoftuar për vonesa në paraqitjen në punë."

Siç e shpreh dhe vetë A. H., për rastet në të cilat kisha arsye të rëndësishme për vonesë në pune, unë e kam njoftuar, por vlen të theksohet se në SMS-të e vëna në dispozicion, në dy raste kur A. H. e kam shoqëruar me makinën time për në punë, duket qartë se nuk është brenda orarit zyrtar, por unë kam qenë duke e pritur. Nga komunikimet vihet re diçka tjetër shumë e rëndësishme që flet qartë për qasjen time ndaj A. H. dhe dëshirën time për të marrë pjesë në çështje pune dhe aktivitete: në shumicën e rasteve unë jam iniciatore e bisedës dhe jam përpjekur vazhdimisht të mbaj një

marrëdhënie miqësore me të. Gjithashtu, pothuajse i gjithë komunikimi zbehet rreth muajit tetor, duke mbetur vetëm "udhëzimi" për të marrë ushqimin për atë dhe për E. M..

Një fakt tjetër shqetësues në lidhje me SMS-të është se A. H. ka fshirë mesazhe, duke mos treguar përmbajtjen reale të komunikimit dhe duke treguar një mungesë transparence të plotë ndaj Komisionerit. Kjo për shkak se më datën 9 nëntor 2025, ditën e zgjedhjeve të pjesshme për Kryetarin e Bashkisë Vlorë, A. H., e cila ishte e angazhuar plotësisht me këto zgjedhje, me ka marrë në telefon vazhdimisht dhe më ka shkruar mesazhe kërcënuese mbi gjendjen e votimit të familjarëve të mi, nëse kishin shkuar të votonin apo jo, duke përdorur shprehjen "të lutem të shkojnë të votojnë se hapen probleme se janë raportuar për votim". Dua të theksoj se unë personalisht dhe as familjarët e mi nuk jemi të angazhuar me aktivitete politike. Pavarësisht qëllimit, përdorimi i marrëdhënies së punës për të ushtruar presion mbi zgjedhjet e lira të një punonjësi dhe familjarëve të saj përbën një shkelje të rëndë që shkon përtej objektit te kësaj ankese. Mesazhi i sipërpërmendur është vendosur në dispozicion, bashkëlidhur kësaj shkrese dhe theksoj mungon në sms që A. H. ju ka vënë ju në dispozicion.

Mendoj se kjo sjellje e A. H. jo vetëm ka elemente paligjshmërie (për të cilat vlerësoni ju për referim të tyre në organet kompetente) por është edhe tregues i besueshmërisë së shpjegimeve të dhëna nga ana e saj. Duke fshirë një pjesë esenciale të komunikimeve është e qartë se kjo shtetase ka tentuar të fshehë paligjshmërinë e veprimeve të saj, duke munduar të mbrojë veten përkundrejt pretendimeve të mia për trajtim diskriminues, viktimizim dhe veçim.

- Mbi pretendimin: "nuk rezultojnë në regjistrin e protokollit të institucionit dokumente të tjera të hartuara dhe protokolluara nga ana e saj gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës."

Eprorja ime direkte refuzoi sistematikisht të më angazhonte në projekte dhe detyra, situatë kjo që unë e kam dokumentuar në ankesën time.

- Lidhur me listën e provave të paraqitura nga A. H.: "Dokumente komunikimi pune; Dëshmi të punonjësve të pranishëm në diskutimin me stafin."

Këto dy dokumente të përmendura nuk rezultojnë të jenë pjesë e kësaj shkrese.

Mbetet e paqartë arsyeja se pse A. H. ka përfshirë si provë imazhe të raporteve mjekësore në përgjigjen e saj. Këto raporte nuk kanë asnjë rëndësi lidhur me pretendimet për diskriminim dhe viktimizim të ngritura në ankesën nr. 46 dhe nuk shërbejnë për të provuar apo kundërshtuar asnjë nga faktet e paraqitura prej meje.

Së pari, neni 1 i ligjit nr. 10221/2010 parashikon shprehimisht gjendjen shëndetësore si shkak të mbrojtur nga diskriminimi. Përfshirja e raporteve mjekësore në një procedurë ku ato nuk kanë asnjë lidhje me objektin e çështjes krijon "dyshimin e arsyeshëm" se gjendja ime shëndetësore po përdoret si element për të ndërtuar një narrativë negative ndaj meje. Ky veprim, qoftë i qëllimshëm apo i pakujdesshëm, rrezikon të përbejë trajtim të diferencuar mbi bazën e gjendjes shëndetësore, shkak ky i mbrojtur shprehimisht nga ligji,

Së dyti, përdorimi i të dhënave shëndetësore të një punonjësi në një procedurë ku ai punonjës është ankues për diskriminim përbën në vetvete një formë viktimizimi sipas nenit 3, pika 17, të ligjit nr. 10221/2010, pasi synonte dobësojë pozitën e ankuesit pikërisht si pasojë e paraqitjes së ankesës.

Së treti, ky veprim tregon qëllimin e A. H. për të përdorur çdo mjet të mundshëm, përfshirë edhe të dhëna që nuk i përkasin objektit të procedurës, për të diskreditуar figurën time profesionale. Kjo

përforcon pretendimin tim se trajtimi ndaj meje nuk ka karakter profesional e organizativ, por personal e ndëshkues.

Po kështu dua të shtoj faktin se pretendimi im për diskriminim nuk është vetëm një qëndrim subjektiv, por një çështje fakti që rezulton nga masat e marra përkundrejt meje nga personat ndaj të cilëve kam paraqitur ankim (masa disiplinore, përjashtimi nga pjesëmarrje në procese, nënshtrimi përballë gjykimeve publike).

Mbi mungesën e përgjigjes nga E. M.

Duhet theksuar se një pjesë thelbësore e pretendimeve të paraqitura në ankesën time pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi i drejtohen drejtpërdrejt E. M., duke përfshirë akuza serioze në lidhje me trajtim të diferencuar dhe viktimizim.

Pavarësisht kësaj, deri në këtë moment nuk është dhënë asnjë përgjigje apo qëndrim nga ana e tij, ndërkohë që përgjigja institucionale është dhënë vetëm nga A. H.. Kjo situatë krijon përshtypjen se po tentohet zhvendosja e përgjegjësisë nga titullari i institucionit drejt strukturave të tjera administrative, duke shmangur një qëndrim të drejtpërdrejtë mbi pretendimet që lidhen personalisht me të.

Në këtë kontekst, duhet evidentuar se situata të tensionuara në ambientin institucional nuk janë të panjohura, pasi kanë ekzistuar edhe më parë episode konfliktesh që janë bërë objekt trajtimi nga organet përkatëse dhe për të cilat është kërkuar edhe dëshmia e punonjësve të institucionit. Po ashtu, së fundmi janë evidentuar edhe ngjarje të tjera me natyrë konfliktuale në ambientet e institucionit, në prani të punonjësve dhe qytetarëve.

Këto rrethana, të marra në tërësi, e bëjnë edhe më të nevojshme një qëndrim të qartë dhe të drejtpërdrejtë nga ana e titullarit të institucionit lidhur me pretendimet e ngritura, si dhe një trajtim serioz dhe objektiv të tyre në përputhje me detyrimet që burojnë nga legjislacioni për mbrojtjen nga diskriminimi.

Mungesa e një reagimi të tillë, përkundrejt natyrës dhe seriozitetit të pretendimeve, përbën një element që duhet vlerësuar në kuadër të kësaj procedure administrative."

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

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

Për të vlerësuar pretendimin për diskriminim për shkaqet e pretenduara 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.

Lidhur me shqyrtimin e pretendimeve të subjektit ankues, Komisioneri vlerëson se objekt i gjykimit e analizës të kësaj vendimmarrje, janë ato pretendime mbi bazën e të cilave janë investuar palët gjatë shqyrtimit të ankesës, dhe *për* e *mbi* të cilat ka vijuar procedura hetimore, në kuadër të këtij procesi.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës së shqyrtimit të ankesës, rezultoi se:

Këshilli i Qarkut Vlorë me shkresën nr. 643 prot., datë 28.03.2025, i është drejtuar Shërbimit Kombëtar të Punësimit me kërkesë për shpalljen në Portal të pozicionit e lirë të nëpunësit civil *"Specialist për Zbatimin e Projekteve"*. Mbështetur në shpalljen e publikuar[5], rezulton se fillimisht pozicioni i punës i ofrohej nëpunësve civilë të së njëjtës kategori për procedurën e lëvizjes paralele dhe afati i dorëzimit të dokumenteve për procedurën e lëvizjes paralele ishte deri më 08.04.2025.

Në përmbajtje të publikimit të bërë rezulton se Specialisti për Zbatimin e Projekteve kishte për detyrë dhe ishte përgjegjës për:

"1. ***Hartimin e Projekteve****:*

1.1 Përgatitja e propozimeve për projektet zhvillimore të financuara nga donator të huaj dhe kombëtarë.

1.2 Kryerja e analizave të thelluara për identifikimin e nevojave të rajonit dhe përgatitja e studimeve të fizibilitetit.

1.3 Sigurimi që projektet të jenë në përputhje me objektivat strategjike të Këshillit të Qarkut Vlorë dhe standardet e financuesve.

2. ***Koordinimi dhe menaxhimi i projekteve;***

2.1 Menaxhimi i procesit të zbatimit të projekteve, përfshirë, buxhetimin dhe mbikëqyrjen e aktiviteteve duke ndjekur parimet e PRAG, që nga faza e nisjes deri në mbyllje, përfshirë përgatitjen e dokumenteve të prokurimit, zbatimin e aktiviteteve dhe raportimin për progresin.

2.2 Bashkëpunimi me stafin për të siguruar alokimin efektiv të burimeve.

2.3 Organizimi i takimeve me partnerët, donatorët dhe aktorët e interesuar për të siguruar bashkëpunim të suksesshëm në të gjitha fazat e projekteve.

3. ***Mbikëqyrja dhe raportimi;***

3.1 Monitorimi i përparimit të projekteve dhe hartimi i raporteve periodike për ecurinë e tyre.

3.2 Përgatitja e raporteve për donatorët dhe institucionet vendase mbi arritjet dhe sfidat e projekteve.

3.3 Sigurimi që projektet të respektojnë afatet kohore dhe buxhetin e caktuar.

4. ***Bashkëpunimi me donatorët dhe partnerët;***

4.1 Ndërtimi i marrëdhënieve të qëndrueshme me organizatat financuese e partnerë vendor e ndërkombëtarë.

4.2 Pjesëmarrja në aktivitete promovuese dhe trajnime për përmirësimin e kapaciteteve të institucionit për thithjen e fondeve dhe për zbatimin e projekteve me standarde të larta.

5. ***Pjesëmarrja në politikat sociale dhe turizëm;***

5.1 Sigurimi që projektet të mbështesin zhvillimin e politikave sociale dhe promovimin e turizmit në rajon.

5.2 Zhvillimi i projekteve inovative për të përmirësuar cilësinë e shërbimeve sociale dhe për të rritur atraktivitetin turistik të rajonit të Vlorës.

6. Hartimi i kontratave dhe ndjekja e zbatimit të tyre.

7. Ndjekja e marrëveshjeve të partneritetit/kontratave me partnerët e huaj.

8. Orientimi i stafeve të projekteve me procedurat ligjore dhe detyrimet ligjore që lidhen me zbatimin e projekteve.

[5] https://qarkuvlore.gov.al/wp-content/uploads/2025/03/Specialist-per-Zbatimin-e-Projekteve.pdf

9. Mbajtja e dosjeve elektronike, manualeve të procedurave ligjore, prokurimeve me PRAG-un dhe çdo dokumentacion tjetër që lidhet me zbatimin e projekteve.
10. Përgjigjet, mbështet dhe vendos në dispozicion të auditeve, kontrolleve dhe çdo strukture monitorimi përgjegjëse për zbatimin e projekteve dokumentacionin e nevojshëm.
11. Çdo detyrë tjetër të ngarkuar nga ligji, Kryetari dhe Eprori direkt ."

Sipas informacionit të dhënë nga palët në proces, rezulton se ankuesja nga muaji nëntor 2017, deri në korrik 2025, ka qenë punonjësve pranë Autoritetit të Konkurrencës. Me shpalljen e vendit të lirë të pozicionit të punës "Specialist për Zbatimin e Projekteve", në Këshillin e Qarkut Vlorë, ankuesja ka aplikuar për procedurën e lëvizjes paralele.

Më datë 16.06.2025 është kryer procesi i vlerësimit të kandidatëve dhe për shkak të pezullimit të emërimeve në administratën publike gjatë periudhës së zgjedhjeve, intervista me gojë u zhvillua më datë 20.06.2025. Pas kalimit të fazës së intervistës me gojë, ankuesja më datë 07.07.2025, u shpall fituese për pozicionin "Specialist për Zbatimin e Projekteve", në këshillin e Qarkut Vlorë. Sakaq, ankuesja ka nisur marrëdhëniet zyrtare të punës më datë 16.07.2025.

Sipas parashtrimeve të ngritura në ankesë, V. V. ka sqaruar se gjatë periudhës së ushtrimit të detyrës pranë Këshillit të Qarkut Vlorë, ka konstatuar një sërë problematikash dhe shkeljesh procedurale nga ana e eprores së saj direkte, si dhe nga Kryetari i Këshillit të Qarkut, si pasojë e të cilave pretendon se ka qenë subjekt i diskriminimit të drejtpërdrejtë, veçimit dhe viktimizimit në ushtrimin e detyrës.

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket mungesës së përshkrimit të punës.***

Sipas pretendimeve të ngritura në ankesë, V. V. ka parashtruar se në asnjë moment, nuk i është bërë me dije nga punëdhënësi formulari zyrtar i përshkrimit të punës, edhe pse ajo e ka kërkuar nga ana e punëdhënësit.

Vendimi i Këshillit të Ministrave Nr. 242, datë 18.03.2015 *"Për plotësimin e vendeve të lira në kategorinë e ulët dhe të mesme drejtuese"*, i ndryshuar, në Kreun II, pika 8, parashikon se: *"8. Shpallja në faqen zyrtare të DAP-it dhe në portal përmban këto të dhëna:*
a) pozicionin e punës që është vakant;
b) përshkrimin e përgjithshëm të punës për atë pozicion;
c) kushtet për lëvizjen paralele dhe kriteret e veçanta që duhet të plotësojnë kandidatët;
ç) dokumentet që duhet të dorëzohen dhe mënyra e dorëzimit të tyre;
d) afatin e dorëzimit të përcaktuar me datë të saktë kalendarike;
dh) datën e daljes së rezultateve për fazën e verifikimit paraprak të kushteve dhe kërkesave të posaçme të vendit të punës;
e) datën, vendin dhe orën kur do të zhvillohet intervista;
ë) fushën e njohurive, aftësitë dhe cilësitë që do të vlerësohen në intervistë;
f) mënyrën e vlerësimit të kandidatëve;
g) mënyrën e njoftimit dhe komunikimit me kandidatët."

Gjithashtu, Rregullorja për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë, miratuar me Vendim të Këshillit të Qarkut Nr. 12, datë 22.06.2020, e ndryshuar, ne nenin 23 të saj, parashikon se: *"Specialisti për Zbatimin e Projekteve siguron që projektet e Këshillit të Qarkut të zbatohen në kohë, me cilësi dhe në përputhje me marrëveshjen e financimit, rregullat e donatorit/programit dhe procedurat e brendshme. Pozicioni mban përgjegjësi për koordinimin administrativ dhe teknik, dokumentimin, raportimin dhe mbylljen e projektit me dosje të plotë. Specialisti është përgjegjës për të gjitha veprimtaritë që duhet të kryejë Drejtoria dhe që rrjedhin nga kuadri ligjor sektorial, si edhe nga urdhrat e Drejtorit te drejtorisë/ Përgjegjësit të sektorit. Ai/ajo duhet të kryejë personalisht detyrat si më poshtë:*

1. Monitoron sistematikisht portalet/kanalet e BE-së dhe donatorëve për thirrje të përshtatshme dhe identifikon mundësitë e aplikimit për institucionin.

2. Përditësohet mbi programet për Shqipërinë dhe kriteret e pjesëmarrjes përmes kontakteve me institucionet koordinuese dhe pjesëmarrjes në sesione informuese/orientuese.

3. Krijon dhe mirëmban dosjen reference "Programi & Thirrjet" (thirrja, kriteret, udhëzimet, afatet, formatet, kontaktet dhe materialet orientuese) dhe mban në përdorim/arkiv manualet kryesore të programit (zbatim, buxhet, vizibilitet, anekse).

4. Sintetizon orientimet kyçe të programeve/thirrjeve dhe i shpërndan brenda institucionit sipas nevojës, duke përgatitur materiale të qarta për Kryetarin/Drejtorin.

5. Ndërton dhe administron marrëdhënie me partnerë ekzistues/potencialë (vendas/të huaj); organizon partnerët e rinj dhe koordinimin e vazhdueshëm (komunikim zyrtar/procesverbal kur kërkohet).

6. Koordinon njësitë vendore dhe aktorët rajonalë për zhvillimin e projekt-ideve dhe për shmangien e mbivendosjeve në territor; mban pozicionin e institucionit brenda prioriteteve të tij në partneritete.

7. Harton/koordinon komunikimet zyrtare me donatorë/partnerë (sqarime, ndryshime, shtyrje afatesh, kërkesa/procedura) me miratim të eprorit.

8. Përgatit dokumentacionin e aplikimit/partneritetit sipas formateve të thirrjeve dhe siguron ciklin formal: siglim, protokollim, dërgim (online/postë kur kërkohet).

9. Përpilon marrëveshje bashkëpunimi (MoU/akt-marrëveshje) në kuadër projektesh, brenda fushës së operimit të institucionit.

10. Përkthen dhe përpunon korrespondencë/dokumente projekti (email, abstrakte, marrëveshje) dhe i paraqet për udhëzim drejtuesve kur nevojitet.

11. Harton Planin e Zbatimit/Work Plan (afate, aktivitete, outputs, përgjegjësi) dhe përcakton rrjedhën e brendshme të dokumenteve/proceseve (financë, prokurim, sektor, drejtori/nëpunës zbatues).

12. Merr pjesë në takimet e projektit (kick-off/steering/technical/financial) dhe përgatit dosjet/produktet e takimeve.

13. Supervizon afatet dhe detyrimet; monitoron progresin ditor/javor dhe raporton periodikisht; identifikon pengesa dhe propozon masa korrigjuese (brenda rregullave të donatorit).

14. Koordinon zbatimin e aktiviteteve me strukturat përgjegjëse/partnerët dhe siguron dokumentimin standard të çdo aktiviteti (plan/urdhër pune, lista, procesverbal, prova, dhe evidencë shpenzimesh kur aplikohet).

15. Krijon dhe administron dosjen bazë të projektit (kontratë/marrëveshje financimi, buxhet i miratuar, aplikim, udhëzime, kalendar raporte/pagesa).
16. Siguron që çdo dokument i projektit të protokollohet, indeksohet dhe arkivohet (fizik/elektronik); mban regjistër projekti (aktivitet, datë, output, përgjegjës,
provë, status, risk).
17. Garanton gjurmueshmërinë ("audit trail") të vendimmarrjes dhe shpenzimeve; përgatit dhe depoziton dokumentacionin pas takimeve/udhëtimeve sipas kërkesave institucionale.
18. Përgatit dosjen e mbylljes dhe dorëzon arkivin final (raport final, evidenca, inventar, dorëzime, mbyllje kontratash).
19. Kur projekti e kërkon, zbaton standardet e BE-së për prokurime (PRAG) dhe ndjek përditësimet relevante.
20. Përgatit kërkesat për prokurim dhe planin e prokurimeve sipas projektit/buxhetit; koordinon me Njësinë e Prokurimit procedurat, dokumentet, afatet, procesverbalet dhe dosjen finale.
21. Ndjek zbatimin e kontratave (dorëzime, pranime në dorëzim, penalitete, ndryshime kontraktuale) dhe siguron pajtueshmëri me rregullat e programit.
22. Bashkëpunon me financën për planifikime financiare të projektit (buxhet, shpërndarje, udhëtime, raporte), duke siguruar që shpenzimet janë të justifikuara, të dokumentuara dhe eligjibile.
23. Koordinon përgatitjen e listave të shpenzimeve/dokumenteve provuese, si dhe kërkesat për rimbursim/pagesa nga donatori sipas formatit të programit.
24. Koordinon grumbullimin e evidencave për raportime narrative/financiare dhe garanton përputhje me formatet e donatorit.
25. Përgatit raporte narrative/progresi sipas formateve të donatorit dhe raporte për drejtuesit; siguron prova/indikatorë/produkte.
26. Merr pjesë dhe siguron informacion në auditime/monitorime; plotëson pyetësorë/kërkesa informacioni nga institucione koordinuese/donatorë kur kërkohet.
27. Siguron respektimin e rregullave të integritetit (transparencë, mosfavorizim, konflikt interesi, përdorim korrekt fondesh).
28. Siguron zbatimin e rregullave të vizibilitetit/branding sipas manualit; koordinon me Zëdhënësin/PR (dhe rolet e komunikimit kur parashikohen) për publikime dhe ruajtje provash (foto, linke, screenshot, materiale) për raportim/audit.
29. Merr pjesë, me urdhër/ngarkim të eprorit, në komisione dhe grupe pune të prokurimit publik për procedurat e institucionit dhe për prokurimet në kuadër të projekteve me financim të huaj, duke kontribuar në aspektin teknik/administrativ dhe në dokumentimin shoqërues, sipas legjislacionit në fuqi dhe rregullave të programit/donatorit.
30. Kryen çdo detyrë tjetër të parashikuar në aktet ligjore e nënligjore ose të ngarkuar nga Drejtori/Kryetari."

Mbështetur në provat e administruara, nuk rezulton që ankuesja t'i jetë drejtuar punëdhënësit lidhur me marrjen dijeni sa i përket përshkrimit të pozicionit të punës që ajo ushtron. Pavarësisht kësaj, për sa sipërcituar, rezulton se përshkrimi i punës për pozicionin specifik të punës së ankueses por edhe të çdo punonjësi tjetër të administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë, rezulton të jetë i përshkruar në

mënyrë të qartë dhe publike në Rregulloren për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë, e cila është publike[6] në faqen zyrtare web të Këshillit të Qarkut Vlorë.

Gjithashtu, në momentin e publikimit të pozicionit të lirë të punës "Specialist për Zbatimin e Projekteve", në Portalin e Kombëtar të Punësimit dhe Aftësive, rezulton që jetë publikuar për të gjithë kandidatët potencial, përshkrimi i punës për këtë pozicion.

Sa më sipër, rezulton se ankuesja që në momentin e konkurrimit për pozicionin e lirë të punës "Specialist për Zbatimin e Projekteve", ka marrë dijeni lidhur me përshkrimin e pozicionit të saj të punës.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës hetimore, rezulton se ky pretendim i V. V., kundrejt A. H. dhe E. M. është i karakterit deklarativ dhe nuk mbështetet në prova konkrete. Për këtë arsye, Komisioneri vlerëson se ankuesja nuk i është nënshtruar një trajtimi të pafavorshëm nga ana e A. H. dhe E. M., sa i përket pretendimit se nuk i është bërë me dije përshkrimi i pozicionit të punës, pasi ai rezulton i mirëpërcaktuar në Rregulloren për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë.

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket mungesës së kushteve minimale të punës.***

Mbështetur në pretendimet e ngritura në ankesë, V. V. ka parashtruar se deri në fund të muajit gusht nuk i është siguruar një ambient pune i përshtatshëm dhe funksional për ushtrimin e detyrës, konkretisht tavolinë pune dhe pajisje kompjuterike. Sipas saj, e gjithë kjo situatë i ka shkaktuar jo vetëm një pamundësi objektive të përfshirjes në punë, por edhe një ndjesi veçimi dhe trajtimi të pabarabartë në raport me punonjësit e tjerë.

Gjithashtu, ankuesja pretendon se strukturën e institucionit ekziston një ambient pune i veçantë i identifikuar si "Zyra e Projekteve", i cili ka rezultuar vazhdimisht bosh dhe i papërdorur. Mosvendosja e saj në këtë ambient, pavarësisht ekzistencës së një zyre të lirë dhe të dedikuar për projekte, ka kontribuar në mënyrë të drejtpërdrejtë në krijimin e keqkuptimeve, mungesës së informacionit dhe përjashtimit tim të vazhdueshëm nga proceset e punës.

Referuar në informacionin e administruar rezulton se ankuesja që në momentin e emërimit zyrtar në pozicionin "Specialiste për Zbatimin e Projekteve", është vendosur në një zyrë së bashku me dy kolege të saj. Në fund të muajit gusht, sipas parashtrimeve të palëve në proces rezulton se ankuesja është pajisur me të gjithë mjetet e nevojshme për të ushtruar detyrën funksionale të saj. Nga provat e administruara, rezulton se ankuesja është vendosur në një zyrë me hapësira të mjaftueshme për qëndrimin e saj me dy specialistë të tjerë. Zyra rezulton të jetë e pajisur me kondicioner, tavolinë dhe kompjuter pune për secilin specialist, si dhe mjetet e tjera të ushtrimit të funksionit.

[6] https://qarkuvlore.gov.al/wp-content/uploads/2026/02/Rregullore-e-azhornuar.pdf

Nga informacioni i vënë në dispozicion nuk rezulton që në institucionin e Këshillit të Qarkut Vlorë, të ketë zyra me nga një specialist. Gjithashtu, ankuesja nuk vuri në dispozicion të Komisionerit informacion se punëdhënësi e ka trajtuar atë në mënyrë të pabarabartë krahasuar me punonjës të tjerë sa i përket shpërndarjes së ambienteve të punës. Gjithashtu, nuk rezultoi që ajo të vinte në dispozicion të Komisionerit prova që në institucionin e Këshillit të Qarkut Vlorë, të ketë zyra me nga një specialist.

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e A. H. dhe E. M..

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket mungesës së komunikimit zyrtar dhe formal të detyrave.***

Mbështetur në pretendimet e depozituara, ankuesja pretendon se gjatë gjithë periudhës së punës, detyrat dhe ngarkesat funksionale i janë komunikuar kryesisht në mënyrë verbale nga Kryetari i institucionit dhe jo në formë të shkruar, siç parashikohet nga praktikat dhe parimet e administratës publike.

Neni 83 të Ligjit Nr. 139/2015 *"Për Vetëqeverisjen Vendore"*, të ndryshuar, parashikon se:
"1. Kryetari i këshillit të qarkut përfaqëson këshillin e qarkut në marrëdhënie me organe shtetërore, me organet e njësive të vetëqeverisjes vendore, me persona fizikë dhe juridikë, vendas ose të huaj, si dhe ushtron këto kompetenca:
a) kryeson mbledhjet e këshillit të qarkut dhe të kryesisë së tij;
b) nënshkruan të gjitha aktet dhe procesverbalet e mbledhjeve të këshillit dhe të kryesisë së këshillit;
c) siguron zbatimin e vendimeve të këshillit të qarkut dhe të kryesisë së tij;
ç) në përputhje me tematikën e mbledhjeve të këshillit të qarkut dhe të kryesisë, përgatit raportet, projektvendimet dhe materialet e tjera të nevojshme;
d) drejton administratën e këshillit të qarkut dhe përgjigjet para këshillit për funksionimin e saj;
dh) emëron dhe shkarkon personelin e administratës së këshillit të qarkut, përveç rasteve të parashikuara ndryshe në ligjin për nëpunësin civil;
e) garanton kryerjen e funksioneve që i janë dhënë me ligj këshillit të qarkut;
ë) merr masa dhe siguron funksionim normal të të gjitha strukturave të këshillit, të mbledhjeve të këshillit dhe të kryesisë së tij;
f) ushtron kompetenca të tjera, që i ngarkohen me ligj, nga këshilli i qarkut ose nga kryesia e tij.
2. Në ushtrimin e kompetencave të tij, kryetari i këshillit të qarkut nxjerr urdhra me karakter individual.
3. Në mungesë të kryetarit, funksionet e tij kryhen nga zëvendëskryetari. "

Gjithashtu, në nenin 11 të Rregullores së Organizimit dhe Funksionit të Administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë, përcakton ndër të tjera se: *"Kryetari është titullari i institucionit, përfaqëson Këshillin e Qarkut në marrëdhënie me organe shtetërore, me organet e njësive të qeverisjes vendore, me persona fizikë dhe juridikë vendas ose të huaj. Kryetari delegon detyra me shkrim dhe garanton zbatimin e vendimeve të Këshillit dhe Kryesisë, si dhe ushtron këto kompetenca:*
1. Kryeson mbledhjet e Këshillit të Qarkut dhe të Kryesisë së tij.

2. Nënshkruan të gjitha aktet e Këshillit dhe të Kryesisë së Këshillit, si dhe procesverbalet e mbledhjeve të Këshillit dhe të Kryesisë.
3. Siguron zbatimin e vendimeve të Këshillit të Qarkut dhe të Kryesisë së tij.
4. Në përputhje me tematikën e mbledhjeve të Këshillit të Qarkut dhe të Kryesisë përgatit raportet, projekt-vendimet dhe materialet e tjera të nevojshme.
5. Drejton administratën e Këshillit të Qarkut dhe përgjigjet para Këshillit për funksionimin e saj.
6. Emëron dhe shkarkon personelin e administratës së Këshillit të Qarkut, përveç rasteve të parashikuara ndryshe në ligjin Nr. 152/2013, datë 30.05.2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar.
7. Propozon strukturën organizative, numrin e personelit dhe pagat si dhe rregulloret e brendshme, për miratim nga Këshilli i Qarkut.
8. Garanton kryerjen e funksioneve që i janë dhënë me ligj Këshillit të Qarkut.
9. Merr masa dhe siguron funksionim normal të të gjitha strukturave të Këshillit, të mbledhjeve të Këshillit dhe të Kryesisë së tij...".

Sa më sipër cituar, rezulton se Kryetari i Këshillin të Qarkut, drejton administratën e Këshillit të Qarkut dhe merr masa e siguron funksionim normal të të gjitha strukturave të saj. Sakaq, për funksionimin sa më normal të strukturave që drejton, Kryetari i Këshillit të Qarkut, mund të ushtrojë funksionin e tij duke ngarkuar administratën me detyra qofshin ato verbale apo të shkruara. Nuk rezulton që akte ligjore apo nënligjore të ndalojnë dhënien e detyrave në rrugë verbale, pavarësisht se forma më e mirë është ajo e deleguar me shkrim.

Nga informacioni i vënë në dispozicion, ankuesja nuk vuri në dispozicion të Komisionerit se punëdhënësi e ka trajtuar atë në mënyrë të pabarabartë krahasuar me punonjës të tjerë sa i përket shpërndarjes së detyrave. Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës hetimore, rezulton se ky pretendim i V. V., kundrejt A. H. dhe E. M. është i karakterit deklarativ dhe nuk mbështetet në prova konkrete

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e A. H. dhe E. M., sa i përket pretendimit për mungesën e komunikimit zyrtar dhe formal të detyrave.

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket masës disiplinore.***

Mbështetur në pretendimet e depozituara, ankuesja pretendon se me shkresën me numër protokolli 1639, datë 13.08.2025, ndaj saj është marrë masa disiplinore "Vërejtje me shkrim" për shkelje të orarit zyrtar të punës. Sipas saj, masa disiplinore është dhënë në mënyrë selektive dhe diskriminuese, për shkelje të orarit kundrejt saj dhe I. D. dhe A. Sh., të cilët janë dy punonjësit që ajo ka pasur komunikim më të afërt.

Neni 57, i ligjit nr. 152/2013 *"Për Nëpunësin Civil"* i ndryshuar, parashikon ndër të tjera se:
"*1. Nëpunësi civil është përgjegjës për shkeljen me faj të detyrimeve të nëpunësit civil sipas ligjit. Shkeljet në shërbimin civil ndahen në:*

a) shkelje shumë të rënda;
b) shkelje të rënda;
c) shkelje të lehta.
2. ...
3. ....
4. Janë shkelje të lehta:
a) mungesa e pajustifikuar në punë deri në 3 ditë pune;
b) shkelja e rregullave të etikës;
c) sjellja e parregullt, gjatë kohës së punës, me eprorët, kolegët, vartësit dhe me publikun;
ç) kryerja, brenda ose jashtë orarit zyrtar, të veprimeve që cenojnë figurën e nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në tërësi...".

Në nenin 58 *"Llojet e masave disiplinore"*, parashikohet se: *"Masat disiplinore që mund të zbatohen ndaj nëpunësit civil janë:*
a) vërejtje;
b) mbajtja deri në 1/3 e pagës së plotë për një periudhë deri në gjashtë muaj;
c) pezullim nga e drejta e ngritjes në detyrë, përfshirë rritjen në shkallën e pagës për një periudhë deri në dy vjet.
ç) largim nga shërbimi civil.

Ndërsa në nenin 59, *"Kompetenca dhe procedura për masat disiplinore",* parashikohet se:
"1. Masa disiplinore e parashikuar në shkronjën "a" të nenit 58 të këtij ligji, merret nga eprori direkt. Eprori direkt detyrohet të fillojë procedurën disiplinore mbi bazën e fakteve konkrete dhe të provuara për shkeljen me faj të detyrimeve nga nëpunësi civil…".

Rregullorja për Organizimin dhe Funksionimin e Administratës së Këshillit të Qarkut Vlorë, në nenin 6, parashikon se: *"1. Kohëzgjatja javore e punës është 40 orë në javë, orari i punës si rregull fillon nga e hëna deri të enjten nga ora 8 00 -16 30. Ditën e premte orari i punës është nga ora 8 00 deri në orën 14 00. Në raste të veçanta dhe për arsye objektive apo në zbatim të ndryshimeve legjislative, orari ditor i punës mund të ndryshohet me urdhër të Kryetarit të Këshillit të Qarkut. Dita e Shtunë dhe e Diel janë ditë pushimi.*
2. Punonjësi duhet të përdorë kohën e punës në mënyrë efektive për realizimin e detyrave të tij, ai duhet të krijojë marrëdhënie të rregullta me eprorët, vartësit dhe kolegët, veshja e tij duhet të jenë serioze, për të përfaqësuar sa më denjësisht administratën publike.
3. Komunikimi ndërmjet nëpunësve, apo ndërmjet tyre dhe qytetarëve, bëhet vetëm nëpër zyra, duke shmangur qëndrimin apo bisedat nëpër korridore.
4. Nëpunësi sapo paraqitet duhet të konfirmojë prezencën e tij në punë, sipas rregullores së brendshme.
5. Në rast të mos konfirmimit të prezencës gjatë orarit zyrtar, specialisti përgjegjës për burimet njerëzore në fund të ditës vë në dijeni Kryetarin dhe me miratimin e tij, nuk e shënon prezencën në listë prezencën mujore.

6. Gjatë orarit të punës punonjësi duhet të qëndroj në zyrën e punës së tij. Lëvizjet jashtë zyrës së punës (brenda institucionit) duhet të jenë të motivuara.
7. Lëvizjet jashtë institucionit për nevoja shërbimi bëhen vetëm pasi merret detyra nga eprori direkt. Lëvizjet jashtë rrethit për nevoja të institucionit miratohen nga Kryetari i Këshillit të Qarkut.
8. Me kërkesë me shkrim të eprorit të drejtpërdrejtë (drejtorit/përgjegjësit përkatës) dhe me miratimin e Kryetarit të Këshillit të Qarkut punonjësit mund t`i kërkohet të bëjë orë shtesë. Çdo orë shtesë paguhet ose kompensohet sipas akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi..."

Mbështetur në informacionin e administruar, ankuesja ka pranuar faktin se ka shkelur orarin zyrtar të punës. Madje, në disa raste, nga komunikimi në aplikacionin whatsapp, me A. H., rezulton se ankuesja e ka njoftuar për vajtjen me vonesë në punë apo edhe largimin përpara përfundimit të orarit zyrtar të punës.

Nga analiza e akteve normative sipërcituar, rezulton se nëpunësi civil ka detyrimin për të respektuar orarin zyrtar të punës. Në rast shkelje të tij, eprori i drejtpërdrejtë ka detyrimin të marrë masë disiplinore "Vërejtje me shkrim". Në këto kushte, evidentohet nga provat e administruara, më datë 13.08.2025, ndaj ankueses dhe dy kolegëve të saj janë marrë masa disiplinore "Vërejtje me shkrim", për shkak të shkeljes në mënyrë të përsëritur të orarit zyrtar të punës, pavarësisht paralajmërimeve të përsëritura nga eprori i drejtpërdrejtë.

Sa më sipër nuk rezultoi e provuar se ankuesja është trajtuar në mënyrë të pabarabartë apo të pafavorshme nga ana e punëdhënësit. Kjo, pasi punëdhënësi ka mbajtur të njëjtin qëndrim për të njëjtën shkelje për ankuesen dhe dy punëmarrës të tjerë të institucionit. Gjithashtu, nuk rezulton se ankuesja ka paraqitur ankesë sa i përket masës disiplinore në momentin që ka marrë dijeni lidhur me të.

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e A. H. dhe E. M., sa i përket pretendimit dhënies së masës disiplinore.

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket ndjekjes me automjet zyrtar të Këshillit të Qarkut Vlorë.***

Sipas pretendimit të ngritur nga ana e V. V., referohet se më datë 22.01.2026, Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë ka ndjekur automjetin e ankueses duke përdorur automjetin zyrtar të institucionit deri në afërsi të banesës së saj. Gjatë kësaj ndjekjeje, sipas ankueses ai ka kryer veprime të qëllimshme për të me intimiduar dhe frikësuar, duke e bërë të qartë se po e ndiqte, përmes ndalimit të automjetit në të njëjtat vende ku ndalonte ankuesja dhe rinisej në të njëjtin moment me të.

Sa më sipër ankuesja, ka vënë në dispozicion të Komisionerit një video regjistrim. Nga analiza e pamjeve filmike të regjistruara nuk rezultojnë të jenë të provuara pretendimet e sipërcituara të ankueses. Në të gjithë filmimin shihet vetëm pjesë e rrugës që ankuesja përshkon dhe në një moment

të dytë shihet që ajo ndjek nga pas automjetin që pretendohet se është në pronësi të Këshillit të Qarkut Vlorë.
Nga analiza sipërcituar, pretendimet e ankueses nuk rezultojnë të provuara sa i përket ndjekjes nga automjeti në pronësi të Këshillit të Qarkut Vlorë. Mbështetur në provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezultoi se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e E. M., sa i përket pretendimit sipërcituar.

- ***Në lidhje me pretendimin e ankueses sa i përket sjelljes së punëdhënësit gjatë mbledhjeve të punës.***

Mbështetur në pretendimet e ngritura nga ana e ankueses, rezulton se ajo ka parashtruar se gjatë mbledhjeve të zhvilluara me punëdhënësin, ajo është vënë nën presion dhe është intimiduar

Sipas ankueses, intimidimi i saj në mbledhjet e zhvilluara ka ndodhur në disa episode si më poshtë:

- Më datë 27.10.2025, ashtu si edhe në mbledhje të tjera të mëparshme, në momentin që ankuesja ka shprehur një mendim profesional të vlefshëm, i cili ka marrë miratim paraprak nga Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë, Drejtoresha, A. H., i ka ndërhyrë duke e kundërshtuar në mënyrë sistematike. Kjo sjellje denigruese dhe përçmuese është përsëritur në mënyrë të vazhdueshme në çdo mbledhje pune, duke e kundërshtuar sistematikisht për çdo mendim apo sugjerim profesional që kam dhënë.
- Më datë 02.12.2025, gjatë një takimi pune me Kryetarin e Këshillit të Qarkut Vlorë, ankuesja ka ngritur shqetësimin lidhur me mungesën e një specialisti IT. Në përgjigje të këtij shqetësimi, Kryetari është shprehur se numri i stafit është i kufizuar dhe se mund të hiqet nga puna ndonjë punonjëse që, sipas tij, "rri kot", me qëllim punësimin e një specialisti IT.
- Më datë 29.12.2025, ankuesja pretendon se është thirrur në një takim nga Drejtoresha, A. H.. Gjatë këtij takimi, sipas ankueses, Drejtoresha ishte e parapërgatitur për ta sulmuar verbalisht, duke përdorur ofendime dhe akuza se ankuesja nuk punon dhe nuk kontribuon në veprimtarinë e institucionit.

Nga informacioni i vënë në dispozicion nga palët, rezulton se mes ankueses dhe A. H., eprores së saj të drejtpërdrejtë, janë zhvilluar komunikime në aplikacionin whatsapp, të paktën që nga muaji maj 2025, deri në 29.12.2025. Në analizë të tyre, rezulton që marrëdhënia mes ankueses dhe A. H. ka qenë korrekte, miqësore, si dhe në asnjë moment nuk evidentohet të ketë patur diskutime apo marrëdhënie të tensionuara.

Gjithashtu, nga provat e vëna në dispozicion rezulton se ankuesja që nga momenti i emërimit të saj në pozicionin e punës ka hartuar vetëm dy shkresa zyrtare, shkresat nr. 2133 prot., datë 08.10.2025 dhe Relacioni nr. 161 prot., datë 19.01.2026.

Bazuar në informacionin dhe aktet e administruara gjatë procedurës hetimore, rezulton se ky pretendim i V. V., kundrejt A. H. dhe E. M. është i karakterit deklarativ dhe nuk mbështetet në prova

konkrete. Ankuesja, bashkëngjitur ankesës apo edhe gjatë shqyrtimit të saj, nuk vuri në dispozicion prova apo fakte që lidhen me pretendimet e sipërcituara, sa i përket sjelljes së punëdhënësit ndaj saj.

Mbështetur sa më sipër dhe provat e administruara gjatë procedurës hetimore, nuk rezulton se ankuesja i është nënshtruar një trajtimi të pabarabartë dhe të pafavorshëm nga ana e A. H. dhe E. M., sa i përket pretendimit sipërcituar.

- ***Në lidhje me ankesën për diskriminim, drejtuar punëdhënësit.***

Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, i ndryshuar, në nenin 13, pika 1, shkronja c)[7], e tij ka parashikuar se: *"Punëdhënësi është i detyruar:*

……..t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre".

Neni 15[8], i LMD-së, i ndryshuar, ka parashikuar se:

"1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

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

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

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

Në nenin 5/1 të LMD-së, të ndryshuar, parashikohet se: *"1. 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".*

Referuar dokumentacionit të shqyrtuar, rezulton se ankuesja përmes e-mail-it datë 14.01.2026, ankuesja i ka përcjellë Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë shkresën ku në përmbajtje të saj, ka pretenduar ndër të tjera diskriminim. Ndërsa, Drejtoresha, A. H., përmes shkresës nr. 129, datë

[7] Detyrimet e punëdhënësit.
[8] Të drejtat e punëmarrësit.

15.01.2026, i është drejtuar Titullarit të institucionit, duke i kërkuar thirrjen e një mbledhje me stafin e Drejtorisë së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social, për shkak të komunikimit jo etik, konfliktual, sjellje të parregullt të ankueses, V. V.. Sakaq, më datë 19.01.2026, Kryetari i Këshillit të Qarkut Vlorë, ka thirrur mbledhjen ku ka marrë pjesë stafi i Drejtorisë së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social dhe është diskutuar lidhur me problematikat që janë krijuar në mbarëvajtjen e punës.

Nga ana e ankueses, është regjistruar mbledhja në versionin audio, pa miratimin e punonjësve të tjerë dhe pa miratimin e punëdhënësit. Një kopje të audioregjistrimit, ankuesja e ka vënë në dispozicion të Komisionerit. Gjithashtu, nga Komisioneri një kopje i është përcjellë edhe punëdhënësit gjatë trajtimit të ankesës.

Gjatë diskutimeve të mbajtura në mbledhje, referohet se fillimisht nga ana e Kryetarit të Këshillit të Qarkut Vlorë i tërhiqet vëmendja Drejtores së Drejtorisë lidhur me problematikat e krijuara në Drejtori. Në vijim, nga ana e E. M. i është kërkuar V. V. të sqarojë pretendimet e ngritura nga ana e saj për diskriminim. Nga ana e V. V. nuk është pranuar të shprehej lidhur me pretendimet për diskriminim. Më datë 10.02.2026, V. V. ka paraqitur ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Gjithashtu, rezulton se ankuesja gjatë trajtimit të ankesës pranë Komisionerit, përmes shkresës datë 06.03.2026, i është drejtuar punëdhënësit duke e njoftuar se ajo do të ushtrojë të drejtën e parashikuar nga neni 15, pika 4 e Ligjit *"Për Mbrojtjen nga Diskriminimi"*, i ndryshuar, duke ndërprerë përkohësisht ushtrimin e detyrës, pa humbur të drejtën e pagës.

Mbështetur në provat e administruara dhe ato të sipërcituara, vlerësohet se:

- Këshilli i Qarkut Vlorë, ka marrë masat për të shqyrtuar ankesën e depozituar nga ana e V. V. për diskriminim, duke thirrur mbledhjen e datës 19.01.2026, por nga ana e ankueses nuk është pranuar të diskutohet në takim pretendimi i saj për diskriminim;
- Referuar detyrimeve të parashikuara nga neni 13 dhe 15, i LMD-së, rezulton që Këshilli i Qarkut Vlorë, ka ndërmarrë masa për trajtimin efektiv të ankesës për diskriminim të ankueses, duke u përpjekur për ta shqyrtuar atë brenda afateve të përcaktuara në LMD.

Përfundimisht, Komisioneri arrin në përfundimin se, ankuesja, znj. V. V., nuk i është nënshtruar një trajtimi të padrejtë, të pafavorshëm dhe të pabarabartë, në lidhje me pretendimet e parashtruara në ankesë, nga ana e Drejtuesit të Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M. dhe Drejtores së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social të Këshillit të Qarkut Vlorë, A. H.. 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.

PËR KËTO ARSYE :

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

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit të ankueses V. V., nga ana e Drejtuesit të Këshillit të Qarkut Vlorë, E. M. dhe Drejtores së Financës, Zhvillimit Ekonomik dhe Social të Këshillit të Qarkut Vlorë, A. H..
2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONERI

Robert GAJDA

Konceptoi: R. Babaj
Pranoi: V. Bushati
Datë: 19.04.2026