



*Virtyti më i lartë është barazia, se na
bën t'i japim secilit atë që i takon.*

Platoni

Të kuptojmë dhe zbatojmë ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”

Manual

Mbështetur dhe financuar nga Ambasada e Mbretërisë së
Vendeve të Ulta, në Tiranë

Tiranë, 2011

Titulli: “Të kuptojmë dhe zbatojmë ligjin ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’. Manual”

Ky manual u përgatit nga Qendra për Nisma Ligjore Qytetare në kuadrin e zbatimit të projektit “*Parandalimi i diskriminimit dhe mbrojtja ndaj tij, nëpërmjet forcimit të komunitetit në shkolla e rritjes së rolit të organizatave jofitimprurëse*”, financuar e mbështetur nga Ambasada e Mbretërisë së Vendeve të Ulta.

Përgatitën:

Av. Vjollca Meçaj

Prof. Dr. Aurela Anastasi

Prof. Dr. Arta Mandro

© Qendra për Nisma Ligjore Qytetare

ISBN: 978-99943-706-5-8

Qendra për Nisma Ligjore Qytetare

Rr. Vaso Pasha, Pall. 12. Shk. 1, Ap. 1,

Tiranë

Tel. 04/2259795

Website: www.qag-al.org

Të gjitha mendimet e shprehura në këtë botim nuk përbëjnë medoemos opinionin e Ambasadës së Mbretërisë së Vendeve të Ulta, në Tiranë.

Të nderuar lexues!

Duke ju uruar lexim të dobishëm, ju sqarojmë se, ky manual është hartuar nga Qendra për Nisma Ligjore Qytetare për të shpjeguar disa nga institutet e ligjit "Për mbrojtjen nga diskriminimi"¹. Ne besojmë se ky ligj është aq i rëndësishëm, saqë kuptimi i përmbajtjes së tij, do të sillte jo vetëm zbatimin me korrektesë, por do të ndikonte edhe në ndryshimin e qëndrimit shoqëror ndaj sjelljeve diskriminuese, gjë që do të reflektonte më pas, përmirësimin e gjithë jetës së vendit.

Ligji "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i cili ka hyrë në fuqi, në mars të vitit 2010, garanton të drejtën e personave për t'u trajtuar në mënyrë të barabartë në veprimtarinë e tyre të përditshme, për të gëzuar të drejta e detyrime të barabarta, si dhe për mos u diskriminuar padrejtësisht, për asnjë arsye dhe në asnjë mjedis. Por, në jetën e përditshme, ndodh të vihemi në rrethana dalluese, përjashtuese ose preferuese, për shkaqe nga më të ndryshmet, përmes sjelljeve të subjekteve të ndryshme. Mendojmë se kuptimi i këtij ligji do të na bëjë të aftë për t'i përballuar këto situata dhe për t'i shmangur ato, duke shfrytëzuar edhe mjetet procedurale që ai ofron.

Me qëllim që mjetet e ofruara nga ky ligj të përdoren përfitueshëm nga qytetarët, veçanërisht nga mësuesit, nxënësit dhe studentët, Manuali është fokusuar kryesisht, në trajtimin e ligjit në fushën e arsimit, duke pasur në vëmendje të veçantë gërshetimin e dispozitave të tij me ato të ligjit tjetër, "Për barazinë gjinore në shoqëri", i cili drejtohet kundër diskriminimit gjinor¹. Në këtë kuadër, një analizë e shkurtër i

¹ Ligj nr.10221 Dt.04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi"

është dedikuar programeve të teksteve mësimore ekzistuese, me qëllim harmonizimin e njohjes dhe kuptimit të të dyja ligjeve, gjatë zhvillimit të programit shkollor.

Duke ju falenderuar paraprakisht, dëshirojmë të sjellim në vëmendje faktin se, sanksionimi me ligj i të drejtave të njeriut është mjaft i rëndësishëm, porse më i rëndësishëm është zbatimi në praktikë, i cili bëhet realitet vetëm kur ndërjegjësohemi dhe aftësohemi për të kërkuar respektimin e tyre nga institucionet shtetërore, si dhe nga çdo person tjetër, juridik a fizik.

Prof. Dr. Aurela Anastasi
Drejtoreshë Ekzekutive

TABELA E LËNDËS

KREU I.

Të kuptojmë ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në fushën e arsim.....fq.6

KREU II.

Disa sugjerime mbi pasurimin e lëndëve dhe orëve mësimore me koncepte, shembuj e njohuri mbi çështjet e mosdiskriminimit.....fq. 21

ANEKS.

Ligj nr.10221 dt.04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi” fq. 32

KREU I. Të kuptojmë ligjin “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, në fushën e arsimit

1. Cili është qëllimi i ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi”?

Të sigurojë barazinë e personave përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji, mundësi të barabarta për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë e për të marrë pjesë në jetën publike, si dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi e nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

2 Çfarë duhet kuptuar me termin “diskriminim” ?

Diskriminimi është dallimi ose përjashtimi që i bëhet një personi, në raport me të tjerët. Në jetën e përditshme, format e diskriminimit mund të jenë të hapura dhe të fshehta, të drejtpërdrejta ose të tërthorta, të kryera me anë të veprimeve ose mosveprimeve. Edhe kur ne preferojmë një person, midis të tjerëve, ose kur ndaj një personi vendosim kufizime dhe ndaj disa të tjerëve jo, kur janë në kushte të barabarta, jemi përpara diskriminimit ose trajtimit të pabarabartë të personave.

Shembull :

a) Shembull: Në një shkollë private kërkohet të punësohet një mësues i matematikës. Në shpalljen e vendosur në gazetë punëdhënësi ka cilësuar, midis të tjerave, se kandidatët duhet të jenë meshkuj të diplomuar në Universitetin e Tiranës. Në këtë mënyrë ky punëdhënës ka diskriminuar, me anë të përjashtimit, të gjitha kandidatet femra që kanë kryer studimet në këtë degë dhe që plotësojnë kriteret e tjera objektive

për plotësimin e detyrës, të lidhur me vendin e punës. Gjithashtu, në mënyrë të paarsyetuar dhe të pajustificuar janë përjashtuar të gjithë kandidatët meshkuj që kanë përfunduar studimet në universitete të tjera.

b) Shembull: *Në komunë është miratuar investimi për restaurimin e shkollës 9-vjeçare. Projekti i përgatitur nuk ka parashikuar prag kalimi të posaçëm për personat me aftësi të kufizuar, të cilët lëvizin me karrocë, ndonëse në këtë shkollë ka tre nxënës të tillë. Prindërit e fëmijëve dhe drejtoria e shkollës i dërgojnë një letër Kryetarit të Komunës dhe i kërkojnë të ndërhyjë për të riparë vendimin e miratimit të projektit dhe financimin që lidhet me restaurimin e shkollës, me qëllim vendosjen e kalimeve të posaçme që do të mundësojnë edhe përdorimin e tyre prej personave me aftësi të kufizuar. Ai pasi e hap letrën, e lexon dhe nuk merr asnjë masë për rishikimin e projektit. Në këtë rast kemi diskriminim të kryer nëpërmjet mosveprimit dhe mohimit (Shih n.5 të ligjit Nr. 10 221, datë 4.2.2010“Për mbrojtjen nga diskriminimi”).*

3. **A parashikon ligji shkaqe konkrete për të cilat mund të kryhet diskriminim? A janë ato shkaqe të kufizuara, apo vetëm orientuese?**

Në nenin 1 të ligjit “Për mbrojtjen nga diskriminimi” thuhet: **“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”**

Ligji rendit një sërë shkaqesh për të cilat, nëse diskriminohemi, mund të kërkojmë mbrojtje. Këto shkaqe janë të natyrave të ndryshme dhe lidhen, kryesisht, me gjendjen e personit, ose me raportet e tij me shtetin, ose të tjerët. Vetë ligji, duke sanksionuar “*ose me çdo shkak tjetër*”, afirmon se këto shkaqe nuk janë të vetmet për të cilat mund të shkaktohet diskriminim, por mund të ketë edhe shkaqe të tjera.

c) Shembull: Në komunën X, banon buzë lumit, një komunitet me 50 romë, të cilët kanë ngritur banesa të lëvizshme. 20 fëmijë prej tyre shkojnë në shkollën e fshatit në qendër të komunës së bashku me banorët e këtij fshati. Drejtori i shkollës vendos të krijojë një klasë vetëm me fëmijët romë, duke argumentuar se pavarësisht nga mosha ata janë të gjithë të prapambetur në mësim. Ne mendojmë se këtu jemi përpara diskriminimit për shkak të gjuhës së ndryshme, me anën e dallimit. Masa e marrë nga drejtori nuk përputhet me synimin që ligji antidiskriminim kërkon të arrijë, pra trajtimin e barabartë dhe të diferencuar përmes integritit në komunitet me banorët e komunës.

4. Cilat janë të drejtat tona që ligji i mbron nga diskriminimi?

Ligji garanton mosdiskriminim, në radhë të parë, në lidhje me të drejtat themelore që janë parashikuar në Kushtetutë, por jo vetëm për to. **E drejta për mosdiskriminim është universale**, ajo vlen për të gjitha të drejtat dhe detyrimet që u janë përcaktuar me ligj, personave në Republikën e Shqipërisë. Megjithatë, në ligj janë përmendur disa nga të drejtat kushtetuese, për të cilat mund të diskriminohemi. P.sh., vendoset ndalimi i diskriminimit në **ushtrimin e të drejtës për të zgjedhur e për t’u zgjedhur**, si dhe ndalimi i diskriminimit lidhur me **ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe të fesë**.

ç) Shembull: *Shtetësja A- gëzon të drejtën e votës. Ditën e zgjedhjeve, ndërsa ajo po bëhej gati të shkonte të votonte, bashkëshorti e ndalon dhe pasi merr letërnjoftimin e saj i thotë se do të votonte ai për të. Komisioni i Qendrës së Votimi e lejoi atë të votonte për gruan dhe bëri shënimet përkatëse në regjistrin e zgjedhësve. Në këtë mënyrë shtetësja A u diskriminua në të drejtën e saj për të votuar dhe këtë veprim e kryen si bashkëshorti i saj ashtu dhe Komisioni i sipërpërmendur.*

5. A e dallojmë diskriminimin e tërthortë nga ai i drejtpërdrejtë?

“Diskriminim i tërthortë” ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, edhe pse shfaqet si e paanshme, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në raport me të tjerët. Që të ekzistojë diskriminimi duhet që kjo masë, kriter a praktikë, të mos jetë e justifikuar nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

d) Shembull: *Drejtoria arsimore e qarkut X, në kuadrin e zbatimit të reformës në personelin e mësuesve parauniversitarë, nxjerr një urdhër për ndërprerjen e kontratës së punës për të gjithë arsimtarët e sistemit part-time, apo siç quhet ndryshe, e mësuesve në dispozicion. Ky duket një rregull i përgjithshëm që shtrihet mbi të gjithë punonjësit/set e këtij sistemi. Pra, në pamje të parë nuk duket të kemi diskriminim. Por nëse do të bënim një analizë statistikore, do të konstatojmë se mbi 90% e mësuesve në dispozicion ishin gra, ndërkohë që numri i tyre në sistemin arsimor të qarkut ulet ndjeshëm. Atëherë ne mund të arrijmë në konkluzionin që në këtë qark kemi një diskriminim gjinor, pasi janë sidomos gratë ato që e pësojnë realisht nga ky urdhër, duke mbetur pa punë.*

dh) Shembull. *Këshilli i Komunës X në mbledhjen e tij, pasi mori në analizë gjendjen e të ardhurave të komunës nga mbledhja e taksave vendore, konstatoi se ato ishin pakësuar ndjeshëm, pasi një pjesë e madhe e banorëve të Komunës nuk paguanin taksat. Në përfundim Këshilli vendosi të urdhërojë Zyrën e Gjendjes Civile pranë Komunës, të mos shërbejë asnjë certifikatë të gjendjes civile, për ata banorë që nuk kanë paguar taksat vendore. Kjo masë, shkaktoi që atë vit, të mbeteshin pa u regjistruar në shkollë rreth 20 fëmijë të komunitetit rom. Ne mendojmë se këtu kemi të bëjmë me një diskriminim të drejtpërdrejtë të nxënësve për shkak të përkatësisë prindërore, por njëkohësisht ndeshim një diskriminim të tërthortë për shkak të gjuhës së ndryshme, pasi është ky komunitet që e pëson nga një urdhër i tillë.*

6. Si mund të mbrohem nga diskriminimi në fushën e arsimit?

Në fushën e arsimit ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” ndalon çdo dallim, kufizim apo përjashtim që bazohet në shkak diskriminues lidhur me krijimin e institucioneve arsimore publike dhe private; financimin e institucioneve publike që ofrojnë shërbime arsimore e profesionale; trajtimin e studentëve ose nxënësve në lidhje me pranimin në shkollë, vlerësimin e njohurive të tyre, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre; ndalohet, gjithashtu, çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në këtë sektor.

Edhe ligji “Për barazinë gjinore në shoqëri” ka nënvizuar parimin e mosdiskriminimit në arsim. Ai ndalon diskriminimin për shkak të përkatësisë gjinore, ndaj personave nga/në institucionet arsimore të të gjitha niveleve, publike ose private përmes ndalimit të shprehur të rasteve që përbëjnë diskriminim. Sipas tij, përbëjnë diskriminim rastet kur:

Së pari, parashikohen norma kufizuese, bazuar në dallime gjinore dhe pengohet krijimi i lehtësive të nevojshme për t'u arsimuar pranë institucioneve shtetërore ose private, që ofrojnë arsimim apo shërbime të tjera kualifikimi e trajnimi;

së dyti, krijohen mundësi të ndryshme e të pajustificuara objektivisht ndaj burrit dhe gruas, për zgjedhjen e një fushe të veçantë studimi, trajnimi, diplomimi, si dhe për kohëzgjatjen e mësimimit.

7. Cilat janë detyrat e drejtuesit të institucionit arsimor për të parandaluar diskriminimin në institucionin e tij?

Ai është përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim. Përveç të tjerave, kjo mund të arrihet:

- përmes afishimit të këtij ligji në mjediset brenda institucionit;
- luftës kundër modeleve të sjelljeve diskriminuese,
- marrjes së të gjitha masave të nevojshme, përfshirë edhe ato disiplinore, për çdo rast të konstatuar diskriminimi, brenda një muaji nga marrja e tij.
- trajtimi efektiv i ankesave për diskriminim në institucion, duke shqyrtuar çdo ankim, brenda 30 ditëve nga paraqitja e tij;

Këto masa disiplinore që Drejtuesi i institucionit arsimor merr ndaj çdo personi, pasi ka rezultuar se ka kryer një veprim diskriminues, duhet të jenë të përshtatshme, proporcionale dhe në përputhje me kompetencat e drejtorit.

8. Cilat janë detyrat e Këshillit të Ministrave dhe Ministrisë të Arsimit dhe Shkencës për mbrojtjen nga diskriminimi në arsim?

Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim.

Ata marrin masa për rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj në sistemin arsimor, ndër të tjera, duke përfshirë në programet mësimore informacion për të; duke përfshirë në programe

konceptet dhe veprimet kundër modeleve të sjelljeve diskriminuese; duke marrë masa për arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuara, si dhe personave që janë ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji; duke marrë masa për respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara.

Është e nevojshme që subjektet, të cilët ofrojnë arsimim, kualifikim e trajnim profesional, si dhe subjektet që formulojnë e botojnë tekstet, programet dhe materialet e tjera mësimore, në të gjitha nivelet, të sigurojnë mësimdhënien e njohurive të nevojshme dhe të përdorin metoda mësimore që ndihmojnë në nxitjen dhe formimin e edukatës së barazisë dhe në ndalimin e diskriminimit në shkollë e shoqëri. Për këtë, në radhë të parë goditen stereotipat negativë, paragjykimet dhe praktikat zakonore, që cenojnë parimet e barazisë dhe të mosdiskriminimit.

Në lidhje me rolin që ka shkolla si institucion për të parandaluar dhe ndëshkuar të gjitha sjelljet diskriminuese, mund të themi se drejtuesit e institucioneve arsimore, për të parandaluar diskriminimin, duhet vendosin rregulla për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra nga personat e dëmtuar prej akteve të tilla, si dhe për eliminimin e njoftimeve diskriminuese në arsim. Këto rregulla përfshijnë edhe marrjen e masave për vendosjen e përshtatjeve të arsyeshme për personat me aftësi të kufizuara, me qëllim që këta të kenë akses të barabartë me të tjerët, në arsim.

Këto procedura duhet të zbatohen në shkolla, edhe në kuadrin e parandalimit dhe ndëshkimit të shqetësimeve ose ngacmimeve për shkaqe diskriminuese. Ngacmimet midis punëdhënësit (drejtuesit të shkollës) dhe punëmarrësve, rregullohen nga dispozitat e këtij ligji në fushën e punës. Këtu është fjala

për ngacmimet e mësuesve ndaj nxënësve/eve; ngacmimet e nxënësve/eve ndaj mësuesve, si dhe ngacmimet e nxënësve/eve midis njëri-tjetrit. Zgjidhja e këtyre problemeve duhet të ketë një garanci përmes përcaktimit të rregullave të brendshme që përcaktohen nga drejtuesit e institucioneve arsimore.

e) Shembull. Në fshatin Begat, ka shumë banorë të ardhur nga zonat e tjera të vendit. Meqenëse shkolla e fshatit është e tejmbushur me fëmijë, fëmijët e komunitetit të zhvendosur që kanë ardhur këtu vitin e fundit, duhet të shkojnë në një shkolle, e cila ndodhet të paktën 3 km larg kufirit të fshatit. Transporti është shumë rastësor dhe i pasigurtë dhe, për shkak të kostove shtesë të transportit që bien mbi familjen, fëmijët janë të detyruar të ecin për të shkuar në shkollë. Rruga, si një rrugë kryesore tregtare, është tepër e ngarkuar me kamionë të mëdhenj transporti që qarkullojnë dhe, përgjatë gjithë rrugës prej 3 km, ka vetëm pak vend-qëndrime. Gjatë periudhës së dimrit, rruga për në shkollë bëhet shpesh shumë herët, ose në errësirën e mëngjesit, ose në muzgun e mbrëmjes, ndërkohë që nuk ka ndriçim.

Brenda gjashte muajve të pare, në Begat, frekuentimi i vajzave në shkollë ka rënë se tepërmi. Për të adresuar këtë rënie të frekuentimit, përfaqësuesit lokale të Komisionit kanë ndërmarrë një fushatë ndërgjegjësimi mbi rëndësinë e arsimit të vajzave të komunitetit të zhvendosur. Prindërit ankohen se vajzat e tyre nuk janë të sigurta për të shkuar në shkolle, pasi ka pasur një rritje të raportimeve të ngacmimeve të vajzave dhe madje dhe një rast tentative për trafikim. Për këtë arsye disa prej tyre kanë vendosur t'i mbajnë vajzat në shtëpi dhe të dërgojnë vetëm djemtë. Autoritetet vendore ngulin këmbë se është detyrimi i familjeve që të sigurohen që djemve dhe vajzave t'u jepen mundësi të njëjta arsimimi.

Diskutoni në klasë rastin e mësipërm dhe shprehni mendimin tuaj mbi masat që duhet të marrin organet qendrore të pushtetit,

organet vendore, si dhe shoqëria civile për të arritur barazinë gjinore në arsim.

9. Çfarë përcakton ligji për mbrojtjen nga diskriminimi në marrëdhëniet e punës?

Diskriminimi në këtë drejtim, ka lidhje me dallimin, kufizimin ose përjashtimin që mund t’i bëhet një personi lidhur me shpalljen e vendeve të lira të punës, përzgjedhjen dhe marrjen në punë të personave, trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës (paga, kualifikime, pushimi i paguar) etj.

Ligji ndalon, gjithashtu, çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual të punonjësit/es në vendin e punës, pavarësisht se kush e kryen atë, kolegët apo drejtuesit.

ë) Shembull: Në një shkollë kërkohet të punësohet një psikolog/e. Në shpalljen e publikuar, drejtoria arsimore ka cilësuar, midis të tjerave, se kandidatët duhet të jenë femra me moshë deri 35 vjeç. Në këtë rast jemi përpara një diskriminimi me anë të përjashtimit. Punëdhënësi ka diskriminuar, në mënyrë të padrejtë, të gjitha kandidatët meshkuj mbi 35 vjeç, që kanë kryer studimet në degën e psikologjisë.

10. Cilat janë të drejtat e punëmarrësit që mendon se është diskriminuar gjatë marrëdhënieve të punës?

Çdo punëmarrës, nëse mendon se ka pësuar diskriminim, mund të ankohet, sipas preferencës së tij/saj tek punëdhënësi, tek Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi, ose në gjykatë. Ai ka të drejtë të vazhdojë normalisht punën edhe gjatë shqyrtimit të ankesës. Punëdhënësi duhet ta informojë ankuesin në çdo fazë të trajtimit të ankesës. Në rast të mosveprimit nga ana e punëdhënësit, punëmarrësi mund të ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t’u mbrojtur nga diskriminimi.

f) Shembull: *C është punëmarrës i kualifikuar dhe punon prej 10 vjetësh në biznesin e A-së. Të gjithë kolegët e C-së, me të njëjtët përvojë e aftësi, janë promovuar prej vitesh në detyrë e pagë, ndërsa ai jo, pasi i përket minoritetit rom. Ai i drejton një letër punëdhënësit dhe pretendon diskriminim. Punëdhënësi nuk i përgjigjet ankesës dhe nuk vepron për ndalimin e diskriminimit. Atëherë, C, pasi ka pritur një muaj përgjigjen, ndërpret punën dhe i drejtohet gjykatës për të kërkuar marrjen e masave dhe zhdëmtimin për diskriminimin e kryer. C mungon tre ditë në punë për shkak të përgatitjes së padisë, paraqitjen e saj në gjykatë dhe për veprimet gjyqësore. Punëdhënësi e largon nga puna me motivim se ka munguar në punë. Gjykata pasi shqyrton kërkesëpadinë, midis të tjerave, vendos dhe për kthimin në punë të paditësit dhe pagimin e tre ditëve punë që ai ka qenë i angazhuar për ankimin e tij gjyqësor.*

11. Cilat janë detyrat e punëdhënësit në drejtim të mosdiskriminimit?

Ai duhet të zbatojë, të mbrojë dhe të nxisë parimin e barazisë, të mos kryejë vetë diskriminim dhe të ndalojë çdo lloj diskriminimi që mund të kryhet nga të tjerët ndaj punëmarrësve të tij. Kur është rasti, ai duhet të marrë edhe masa disiplinore për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi. Punëdhënësi duhet të pranojë dhe të shqyrtojë ankimet për shkak diskriminimi dhe t'u përgjigjet atyre brenda një muaji nga marrja në dorëzim.

12. Si mund të mbrohem nga diskriminimi në fushën e të mirave dhe shërbimeve?

Personi që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, ndalohet të diskriminojë personat, që kërkojnë t'i arrijë ose t'i përdorjnë ato. Ai/ajo nuk mund t'u refuzojë shërbimet ose të mirat personave për shkaqet që përmenden në nenin 1 të ligjit (*gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare*

ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, etj.) Nuk mund të pengojë hyrjen në një vend të lejuar të përdoret nga publiku, ose marrjen e shërbimeve shëndetësore, shitjen dhe dhënien me qira të banesave, strehim në një vend ku ofrohet strehim, përfitimi për argëtim, shërbime profesionale të lira dhe raste të tjera si këto.

g) Shembull: *Në klinikën dentare private A është vendosur një njoftim në derën hyrëse që të njeh me çmimet e shërbimeve që ajo ofron. Midis të tjerave theksohet se grafia për shtetasit shqiptarë ka çmimin 300 lekë, kurse për shtetasit e huaj 5 Euro. Këtu mendojmë se kemi një diskriminim në ofrimin e shërbimeve përmes dallimit për shkak të vendbanimit, ose për shkak tjetër, atij të shtetësisë.*

13. A parashikon ligji përjashtime nga e drejta për mosdiskriminim?

Ky ligj parashikon disa përjashtime, të cilat po i evidentojmë më poshtë:

a. Masat e përkohshme

Në ligj parashikohet se **masat e përkohshme**, të veçanta, që synojnë përshejtimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi, **do të konsiderohet veprim pozitiv** dhe nuk përbën diskriminim sipas këtij ligji, me kusht që masa të ndërpritet sapo të jetë arritur objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

P.sh.: vendosja e kuotës për pjesëmarrjen e grave në listat e kandidatëve për deputetë ose organet e pushtetit vendor.

b. Qëllimi objektivisht i justifikueshëm

Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur, në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve

ndërkombëtare, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

P.sh.: Krijimi i një shkolle fetare, ku pranohen vetëm meshkuj, sepse në të do të përgatiten klerikë dhe feja përkatëse nuk parashikon femra si të tilla (klerike hoxhë). Veprimtaria e kësaj shkolle nuk do të konsiderohej si diskriminuese sepse është rregulla fetare myslimane që ka përcaktuar se hoxhët mund të jenë vetë meshkuj.

c. Natyra e aktiviteteve profesionale

Trajtimi i ndryshëm, në kushtet që parashikon ky ligj, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

P.sh.: përfitimi i antidodëve vetëm nga ata punonjës që, gjatë kohës së punës, veprojnë me helme.

d. Kriteret për vlerësimin e rastit përjashtimor

Përjashtimi nga kjo dispozitë mund të lejohet vetëm kur ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive. Megjithatë, në çdo rast, lejimi i diskriminimit për shkaqe që parashikon kjo dispozitë mund të vendoset vetëm me ligj, për një interes publik, ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Ky përjashtim prej rregullës së përgjithshme duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminim, pa cenuar thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast, nuk mund të tejkalojë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.

14. Ç'është Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi?

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (shkurt Komisioneri) është titullari i një institucioni, të pavarur në

ushtrimin e detyrës së tij, që gjatë ushtrimit të funksioneve të tij i nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjeve në fuqi dhe që është krijuar nga ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi”. Komisioneri mbështetet nga zyra e tij, që përbëhet nga personeli dhe pajisjet e nevojshme për realizimin e misionit të caktuar me ligj.

15. Cilat janë kompetencat kryesore të Komisionerit?

- a) të shqyrtojë ankesat që i vijnë nga personat dhe grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar;
- b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;
- c) të kryejë hetime administrative për verifikimin e informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;
- ç) të vendosë sanksione administrative, sipas përcaktimit të këtij ligji;
- d) të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara;
- dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji;
- e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;
- ë) t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin e legjislacionit ekzistues;
- f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;
- g) t’i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

- gj) të parashtrijë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin, kur ia kërkon gjykata që shqyrton çështjen;
- h) të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit, të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;
- i) të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore për çështje civile, në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji;
- j) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;
- l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

16. Kush mund t'i drejtohet Komisionerit?

Tek Komisioneri mund të ankohen personat (fizikë e juridikë) ose grupe personash që pretendojnë se janë diskriminuar, si dhe çdo organizatë që ka interesa legjitime dhe që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash.

16. Çfarë duhet të përmbajë ankesa?

Veç të tjerave, në ankesë duhet të përcaktohet:

- emri i ankuesit;
- adresa e tij dhe shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi;
- subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij;
- shpjegime lidhur me diskriminimin e pretenduar;
- masat që kërkohet të merren,
- datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

Ankesat anonime ose ato që përbëjnë abuzim me të drejtën e ankimit, nuk pranohen. Nuk pranohen gjithashtu, ankesat që paraqiten më vonë se tre vjet nga ndodhia e diskriminimit, ose

më vonë se një vit nga marrja dijani nga i diskriminuari për faktin, si dhe për disa shkaqe të tjera.

Është e rëndësishme të dimë se nuk jemi të detyruar t’i paguajmë Komisionerit ndonjë tarifë për shqyrtimin e ankesës së paraqitur.

17. A ka të drejtë personi ose grupi i personave, të ankohet në gjykatë për diskriminimin që ka pësuar?

Në nenin 34 të ligjit parashikohet e drejta e çdo personi ose grupi personash, që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim, që të mund t’i drejtohen, sipas zgjedhjes së tyre, edhe gjykatës kompetente, në bazë të Kodit të Procedurës Civile, me kërkesëpadi, jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijani për këtë sjellje ose, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.

Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

Kur personi i dëmtuar nga diskriminimi zgjedh t’i drejtohet gjykatës kompetente ajo, nëse arrin në përfundimin se është shkelur ligji, vendos dëmshpërblim, duke përcaktuar edhe afatin kohor për kryerjen e zhdëmtimit. Gjykata shprehet në vendim edhe për ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre, përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimit për dëmet pasurore e jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

KREU II.

Disa sugjerime mbi pasurimin e lëndëve dhe orëve mësimore me koncepte, shembuj e njohuri mbi çështjet e mosdiskriminimit

I. Tekstet dhe programet mësimore ku jemi mbështetur

Për klasën e 5-të të shkollës 9 vjeçare, kemi parë programin mësimor dhe tekstet:

- “Edukatë Shoqërore” me autorë Adelina Toli dhe Shpresa Subashi dhe
- “Edukatë Qytetare” me autorë Merita Kolcaku dhe Brikena Kullolli.

Për klasën e 6-të të shkollës 9 vjeçare kemi parë planin mësimor dhe tekstin:

- “Edukata Shoqërore” me autorë Elona Dhëmbo, Izela Tahsini, Irida Nasufi dhe Veronika Duci

Për klasën e 7-të të shkollës 9 vjeçare kemi marrë planin mësimor përkatës dhe tekstet e mëposhtme:

- “Edukatë Shoqërore” me autorë Vasilika Hysi, Gent Mati, Majlinda Keta dhe Shpresa Petrela
- “Edukatë Shoqërore” me autorë Irida Agolli, Veronika Duci, Juliana Ajdini, Rudina Rama

Për klasën e 8-të të shkollës 9 vjeçare kemi marrë programin mësimor tekstet në vijim:

- “Edukata Shoqërore” me autorë Adelina Toli dhe Silvana

Gripshi

- “Edukata Shoqërore” me autorë Dëshira Shehu, Oriana Ibrahimimi dhe Eva Hoxhaj
- “Edukata Shoqërore” me autore Edlira Haxhiymeri, Izela Tahsini, Elona Dhëmbo, Juliana Ajdini, Veronika Daci

Për klasën e 10-të kemi marrë tekstet:

- “Edukimi për karrierën dhe Aftësimi” me autorë Gentiana Qirjako, Erka Amursi

II. Disa sugjerime mbi përfshirjen e koncepteve dhe shembujve, lidhur me problemet e diskriminimit

Sugjerime të përgjithshme

Kujdesi ndaj shembujve ilustrues. Ndonëse nuk është qëllimi ynë dhe nuk e kemi realizuar në mënyrë ezauruese këtë analizë, vëmë re se në disa tekste, ka raste që në materialin dhe shembujt ilustrues, të vendosen në qendër të vëmendjes kryesisht, nxënësit dhe jo nxënëset. Sikurse, ka edhe raste që tekste që heshtin ndaj diskriminimit të fëmijëve dhe diversitetit të tyre lidhur me çështjet që përmenden në këtë manual.

Kështu, p.sh., në njërin prej teksteve, në qendër është Arbri dhe Joni, kurse Bora ka një rol dytësor. Përzgjedhja me kujdes e personazheve, është e rëndësishme, me qëllim që të ketë një atmosferë barazie dhe jo diskriminimi, në disa nivele e drejtime. Miri është portieri. Arbri është kapiteni i skuadrës dhe sulmuesi i skuadrës. Nxënësit shkojnë në ekskursion aty ku sugjeron Arbri dhe, ndonëse Bora sugjeron për një vend tjetër, është ajo që heq dorë dhe pranon kompromisin. Agimi është ai që vetëpërmbahet, etj. Babi di të bëjë një plan biznesi dhe ai jep të gjitha sqarimet lidhur me çështjet e prodhimit, shpërndarjes ,etj. Mami thotë që pyesni babin për këtë ose atë gjë.

Kujdesi ndaj fotove dhe imazheve të përcjella në tekste.
Në tekstet e analizuara jo në mënyrë shteruese të “Edukatës Qytetare” gjejmë foto në të cilat ilustrimi i funksioneve të familjes bëhet duke vendosur figurën e babait në epiqendër të funksionit edukues dhe të një lloj mentori të fëmijës, ndërsa nëna e lumtur qëndron me një foshnje në dorë si për ta lidhur këtë rol të saj kryesisht, me funksionin riprodhues. Në foto ka më shumë djem që luajnë me top, që formojnë skuadër apo grupe vullnetare, që studiojnë etj. Madje edhe Kryetari i bashkisë, të cilit i drejtohet një letër, është burrë.

Mësimi mund të pasurohet me foto e imazhe të tjera të komuniteteve apo individëve që, ndërsa i përkasin gjinive të ndryshme, racave të ndryshme, etnive të ndryshme, vendbanimeve të ndryshme, përkatësisë në një grup të vecantë etj, nxjerrin në pah jo vetëm diversitetin por edhe vlerat e bukurinë që merr jeta pikërisht për shkak të kësaj ndryshueshmërie.

Sugjerimet lidhur me integrimin e koncepteve antidiskriminim në tekstet dhe orët mësimore

1. PËR KLASËN E 5-TË TË SHKOLLËS NË 9 VJEÇARE

Bazuar në programin mësimor, të gjitha tekstet e Edukatës Shoqërore për klasën e 5-të janë ndërtuar në V kapituj. Në kapitullin “Familja” dhe konkretisht në mësimin 3, “Funksionet e Familjes”, me qëllim të kuptuarit sa më drejtë të këtyre funksioneve, të cilat realizohen nga sjellja dhe veprimtaria e të gjithë anëtarëve të familjes, përfshirë edhe fëmijët, mund të marrim shembuj të cilët evidentojnë funksione të ndryshme të kësaj qelize të rëndësishme të shoqërisë ku ndër të tjera, vlen të nënvizohet roli edukues.

Kështu, në familje vendosen lidhjet emocionale, afektive, shoqërore ndërmjet bashkëshortëve dhe të gjithë anëtarëve të familjes. Familja ka funksione ekonomike. Prindërit kanë detyrë dhe të drejtë të kujdesen për mirërritjen, zhvillimin,

mirëqenien e fëmijëve të tyre dhe mandej, është detyrë e fëmijëve që të kujdesen për prindërit e tyre të moshuar. Familja ka funksion riprodhues. Familja të jep një emër dhe një status [pozitiv apo gjendje] dhe ky është një funksion shumë i rëndësishëm i familjes. Të mos harrojmë që në familje ka edhe diskriminim. Jo gjithnjë familja është ajo që do të dëshironim të ishte.

Sugjerojmë për këtë qëllim veç ushtrimeve të përfshira në pjesën e parë të manualit, të përdoren gjithashtu disa nga ushtrimet më poshtë:

- Pyesni nxënësit lidhur me emrat e tyre: Kush e ka vënë emrin tuaj dhe çfarë kuptimi ka për ju ky emër? A ndiheni i kënaqur me emrin tuaj?

- Në një familje, edhe fëmija i tretë lindi vajzë. Prindërit të dëshpëruar që nuk patën një djalë e quajtën vajzën me emrin “Mbarime”, si për të treguar dëshirën e tyre që vajzat të mbaronin. Në një familje tjetër fëmija i tretë pas dy vajzave lindi një djalë dhe prindërit i vunë atij emrin “Shpëtim” si për të treguar që ky ishte shpëtimi i tyre, ose që ata shpëtuan nga vajzat. Si do t’i komentoni këta shembuj. Çfarë kujdesi duhet të tregojmë për emrin e fëmijës? Klajdi jeton në Gjermani me të dy prindërit e vet. Ai shkon në shkollë dhe të gjithë nxënësit qeshin sa herë mësuesja lexon emrin tij, sepse Klajd do të thotë “Fund” [si veshja e grave]. A ka raste që ju keni qeshur me emrin e dikujt nisur nga kuptimi i tij, ose ajo çka thotë për ju? Po nëse dikush do të qeshte me emrin tuaj, si do të ndiheshit.

Familja ka edhe funksione “mbrojtëse” dhe të kujdesit bazë. Ajo e ushtron këtë funksion në mënyre dhe mjete shumë paqësore me qëllim mirërritjen, mirë-edukimin dhe mirëqenien morale e materiale të anëtarëve të saj. Por, ka edhe raste që fëmijët keqtrajtohen. Nuk ka të bëjë aspak me funksionin mbrojtës

mënyra se si keqkuptohet kjo e drejtë e më të madhit, më të fortit për të abuzuar me anëtarët më të dobët të familjes.

- Bora dëgjoi në televizor se u gjet një fëmijë i braktisur. A mund të braktiset një fëmijë i cili si gjithë të tjerët ka një nënë që e ka lindur dhe, një baba? Pse ndodh kjo?
- Juve kërkoni të jepni një mendimin tuaj lidhur me një çështje në familje. Më të mëdhenjtë ju thonë se duhet të dëgjoni, pasi jeni të vegjël dhe jo të flisni. Pra të mbyllni gojën.

Për kapitullin “Komuniteti” duhet nënvizuar se në fakt, diskriminimi në komunitet dhe nga komuniteti është evident dhe shpesh herë shqetësues.

Ushtrime për tu përdorur

- Si do të ndiheshit nëse i afroheni një grupi për të lozur me ta dhe ndjeni që ata ju shikojnë shtrembër dhe refuzojnë të bëheni pjesë e tyre?
- Prindërit tuaj dhe fëmija juaj nuk janë në gjendje të mirë ekonomike sikurse janë një pjesë e klasës. Ndërsa ka rënë shi dhe xhupi juaj është lagur, ju e hiqni dhe e vendosni atë pranë xhupit të dikujt nga klasa. Por, nxënësi tjetër ngrihet me rrëmbim dhe e lëviz xhupin e vet nga i juaji sepse juaji është i vjetër. Si do të ndiheni në këtë situatë?

Tek kapitulli “Qeverisja” sugjerohet që këtu të përfshihet rëndësia që ka pjesëmarrja e grave në qeverisjen qendrore dhe vendore dhe masat e marra me qëllim që të realizohen objektivat e barazisë në këtë drejtim.

2. PËR KLASËN E 6-TË TË SHKOLLËS NË 9 VJEÇARE

Këtu sugjerimet janë të lidhura me integrimin në orët e mësimi të edukatës, të njohurive lidhur me mos/diskriminimin dhe barazinë si koncepte dhe praktika, si dhe me legjislacionin

në fuqi për eliminimin e diskriminimit. Duke pasur parasysh gamën e gjerë të shkaqeve që përbëjnë diskriminim, dhe sipas lehtësisë që krijon manuali, do të ndalemi në kapitujt sipas planit mësimor dhe mundësisë së hapësirës së trajtimit të këtyre çështjeve.

Lënda e Edukimit qytetar duket qartë se bazohet në parimet themelore të të drejtave të njeriut, të demokracisë pluraliste dhe të shtetit të së drejtës. Edukimi qytetar lidhet me të drejtat dhe përgjegjësitë dhe pjesëmarrjen qytetare, respektin për diversitetin dhe si rrjedhojë në të përfshihen të gjitha grupet shoqërore dhe sektorët e shoqërisë brenda sasisë dhe cilësisë së informacionit për këtë grup moshë. Nëpërmjet kësaj lënde nxënësit mësojnë koncepte, vlera, edukohen me ndjenjën e përgjegjësisë dhe pjesëmarrjen aktive si qytetarë të denjë në një shoqëri demokratike.

Kështu në kapitullin I me temë: “Individët, grupet, institucionet”, tek pjesa mbi të drejtat dhe liritë e njeriut ***mund të flitet shkurtimisht lidhur me Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi [shih pjesën e parë të këtij manuali], detyrat e këtij institucioni, si dhe mënyrën se si mund t’i drejtohem këtij institucioni.***

Një ushtrim tjetër është: ***Si të kuptojmë drejt rregullin “të gjithë janë të barabartë përpara ligjit” dhe “askush nuk mund të diskriminohet”?***

Kapitulli II “Idealet dhe praktikat e qytetarisë”, është një pjesë shumë e përshtatshme për t’u ndalur në tema të ndryshme në çështjet e diskriminimit dhe edukimin e brezit të ri me standardet e barazisë etj. Kështu, ka mundësi që të trajtohet kjo çështje kundrejt pakicave kombëtare si pjesë e mësimin 3 nisur nga fakti që “Diskriminimi” është çdo dallim, përjashtim, kufizim apo preferencë, veç të tjerave, bazuar edhe në etninë. Për këtë mund të përdoren shembujt ilustrues që gjenden në këtë manual.

Gjithashtu, është mundësia që të ndikojnë në parandalimin e diskriminimit që lidhet me gjendjen shëndetësore të personit duke përfshirë këtë çështje në trajtesën e mësimit 4 mbi parandalimin e drogave dhe dëmtuesve të tjerë të shëndetit. Në temën 5, ku trajtohet problemi i HIV/AIDS ka vend që të ndikojmë jo vetëm në parandalimin e fenomenit por edhe në mosdiskriminimin e personave të infektuar. Për këtë mund të na shërbejnë edhe ilustrimet e diskriminimit të drejtpërdrejtë edhe të tërthortë.

Shembull:

- Pas vdekjes së bashkëshortit, i cili i diagnostikua si infektuar me virusin HIV, një nënë u desh të përballej me frikën nga infektimi me këtë virus të fëmijëve dhe rreziqeve të tyre për jetën edhe me një sërë problemesh të krijuara nga diskriminimi që u bëhej fëmijëve në mjediset shkollore dhe të tjera të komunitetit të frekuentuar prej tyre. Çfarë dini ju për këtë sëmundje dhe a është rruga e diskriminimit dhe e përjashtimit ajo e zgjidhjes së problemit?

Në kapitullin III “Pushteti, Autoriteti, Qeverisja”, i cili nis me njohuri “mbi ligjet dhe zakonet” mundet të ndalemi tek nevoja që solli domosdoshmërinë e disa ligjeve të veçanta siç janë ligji “Për mbrojtjen nga diskriminimi” dhe ligji “Për barazinë gjinore në shoqëri”. Po kështu, ka vend për këtë trajtim edhe në mësimin 5 “Të drejtat dhe liritë e pakicave” duke marrë shembujt e pjesës së parë të manualit ose shembujt të sjella në orët e mësimit nga përvoja personale, në varësi të grupit të nxënësve dhe problematikës së tyre. Veçojmë rëndësinë që ka përfshirja e kuptimit të diskriminimit në mësimin 6, ku trajtohen të drejtat e fëmijëve. Është me vend të përmendet se edhe sipas Konventës për të Drejtat e Fëmijëve të Organizaqtës së Kombeve të Bashkuara, ky standard është parësor.

Lidhur me kapitullin IV “Prodhimi dhe shpërndarja”, mendojmë se është rasti për tu ndalur në çështjet e diskriminimit në

marrëdhëniet e punës. Për këtë shembuj nga jeta si dhe shembujt e këtij manuali a); d); ë).

3. PËR KLASËN E 7-TË TË SHKOLLËS NË 9 VJEÇARE

Sipas programit mësimor, tekstet për klasën e shtatë të shkollës 9 vjeçare janë organizuar në nëntë krerë. Përmes këtij programi synohet realizimi i një sërë objektivave kryesore dhe specifike.

Sugjerime lidhur me Kreu I “Individët, Grupet, Institucionet”:

A mund të jetë një shoqëri demokratike nëse në të ka diskriminim?

- Beni ka dëgjuar për problemin e mosregjistrimit të fëmijëve në gjendjen civile nga prindërit, përfshirë këtu edhe të fëmijëve të lindur jashtë martese. A është kjo një cenim i të drejtës së fëmijës? Çfarë mund të bisedojnë fëmijët në familje dhe me shokët e tyre për të ndaluar këtë fenomen?

A mundet të jetë një komunitet në harmoni, nëse anëtarët ose disa nga anëtarët e tij diskriminohen?

A ka diskriminim në klasën tonë?

- Juve jeni nxënës i ri në këtë shkollë. Mësuesja ju ka vendosur në bankë me një nxënëse shumë të mirë në mësim me qëllim që të ndihmoheni prej saj në disa aspekte mësimore. Pas disa ditësh mësuesja e ndërron bankën tuaj dhe ju zhvendos nga fundi i klasës. Në klasë dëgjohen pëshpërima se “prindërit e shoqes janë ankuar dhe nuk kanë pranuar që vajza e tyre të rrinte në bankë me një fëmijë ‘malok’”. Si do të ndiheshit sikur ky fëmijë të jeni ju.

Mësuesi nxit nxënësit të marrin shembuj nga eksperiencat e tyre apo të të tjerëve. Shembujt e këtij manuali si shembulli b), shembulli c), shembulli dh), etj., janë efikasë dhe mund të përdoren duke u adoptuar për çdo nivel nxënësish dhe problemesh të diskriminimit që një auditor paraqet.

Shembulli i votimit familjar sipas shkronjës ç) të pjesës së parë të manualit mund të përdoret në mësimet e Kreut II, “Shteti Demokratik dhe Shtetasit e tij”.

4. PËR KLASËN E 8-TË TË SHKOLLËS NË 9 VJEÇARE

Kreu I “Ndërvarësia e individit nga të tjerët” mund të përfshijë çështjet e antidiskriminimit në mësimin 1, 2, 3, 4, për të mbështetur që ndërsa të gjithë jemi njerëz dhe gëzojmë disa të drejta themelore sepse jemi të tillë, nga ana tjetër ndryshojmë nga njëri tjetri dhe këto ndryshime që janë po kaq njerëzore nuk duhet të bëhen justifikimi i paragjyqimeve dhe i diskriminimit të vetes dhe të të tjerëve. Ndonjëherë këto diferenca nuk varen prej nesh dhe nuk mund të ndryshohen [rasti i fëmijëve me të meta fizike] por është detyrë e shoqërisë dhe e shtetit që këtë diferencë, ta plotësojë përmes masave dhe mundësive që e bëjnë jetën tonë të mundshme në një standard të barabartë/përafërt me të tjerët.

Shembull:

- Një nga nxënësit e klasës sonë lëviz me karrige me rrota. Atë e sjellin prindërit dhe e marrin ata çdo ditë. Ai ka shumë dëshirë të jetë pjesë e grupit tonë në aktivitete të ndryshme por vështirësitë e tij janë të mëdha. Ndërkohë që nxënësit ndjekin një ndeshje futbolli midis dy klasave në këndin sportiv të shkollës, ai nuk mund të afrohet dot për ta ndjekur. Rri në një cep dhe na thërret me zë të lartë sa herë që kupton se diçka ka ndodhur në lojë. Çfarë mendoni se duhet bërë në një rast të tillë me qëllim që shoku të jetë i përfshirë sa më shumë në aktivitetet dhe kënaqësitë e përbashkëta?

Kreu III “Lidhja dhe ndërvarësia e Shqipërisë me Fqinjët”, është vendi që tek mësimi 3 mbi OKB-në, t’u mësohet nxënësve mbi Konventën për të Drejtat e Fëmijëve dhe rëndësinë që ka në këtë konventë parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit të fëmijëve.

Shembull:

- Si e kuptoni këtë nen të Konventës për të Drejtat e Fëmijëve

Neni 2

1. Shtetet Palë angazhohen të respektojnë të drejtat e përmendura në këtë Konventë dhe t’ia garantojnë ato çdo fëmije, ..., pa asnjë lloj dallimi, pavarësisht nga raca, ngjyra, gjinia, gjuha, feja, opinioni politik ose çdo opinion tjetër, nga origjina kombëtare, etnike ose shoqërore, pasuria, paaftësia, prejardhja familjare apo çdo gjendje tjetër e fëmijës ose prindërve të tij ose përfaqësuesve të tij ligjorë.

2. Shtetet Palë marrin të gjitha masat e duhura, me qëllim që fëmija të jetë efektivisht i mbrojtur nga të gjitha format e diskriminimit ose ndëshkimit, për shkak të pozitës, veprimtarive, opinioneve të shprehura ose bindjeve të prindërve të tij, të përfaqësuesve të tij ligjorë ose të anëtarëve të familjes së tij.

5. PËR KLASËN E 9-TË TË SHKOLLËS NË 9 VJEÇARE

Lënda e Edukimit Shoqëror në këtë klasë ka për synim të japë njohuri për konceptet dhe parimet bazë të demokracisë, tiparet e qeverisjes demokratike etj. Kreu I trajton çështje të demokracisë nën titullin: Ç’është Demokracia, të ndarë në 7 mësim.

Pyetje: Si qëndron demokracia me diskriminimin? A mund të ketë demokraci dhe shoqëri demokratike nëse ka diskriminim për shkak të bindjeve politike, përkatësisë fetare, etj.

Shembull:

- Pasi u njohën me procesin e punës së tyre dhe atë të disa kolegëve meshkuj, gratë e një ndërmarrjeje private, më të shumta në numër, vunë re se pothuaj për punë të ngjashme, paga e tyre ndryshonte nga ajo e kolegëve meshkuj. Ato janë të shqetësuara për këtë dhe kërkojnë ta zgjidhin problemin. A janë ato të diskriminuara? Nëse po, për çfarë lloj diskriminimi bëhet fjalë?

- Një gazetare shkon në një qendër rehabilitimi për personat me handicap fizik dhe e gjen kolektivin e qendrës në një ceremoni festive martesore. Ajo i afrohet vajzës të veshur me të bardha që lëviz në karrige me rrota, pranë të cilës është një djalë simpatik që lëviz gjithashtu, në karrige me rrota dhe u thotë me habi: ju po martoheni? Çfarë është martesë për ju? Vajza i përgjigjet: “Martesë për mua është ajo që është për gjithë të tjerët”. Si e komentoni këtë rast?

6. *PËR KLASËN E 10-TË TË SISTEMIT PARAUNIVERSITAR*

“Edukimi për karrierën dhe Aftësimi” si një tekst i marrë në analizë është i organizuar në tri linja kryesore. Linja I trajton probleme të edukimit shëndetësor. Sugjerojmë se njohuritë e manualit mund të jenë të dobishme dhe efektive për tu përfshirë përkatësisht në temën mbi diskriminimin për shkaqe që lidhen me problemet shëndetësore.

Linja II trajton “Sjelljen e Sigurt”. Kjo linjë është e ndarë në 5 krerë. Në kreun e parë ka vend për të trajtuar diskriminimin që u shkaktohet personave me aftësi të kufizuara që nuk kanë një mjedis të sigurtë qoftë brenda shtëpisë, qoftë në mjedise të tjera publike me qëllim aksesin në to. Të njëjtën gjë mund të trajtojmë në kapitullin 2 lidhur me sigurinë në shkollë dhe aksesin në të. Pika 2.3 trajton rastin e diskriminimit në shkollë dhe përbën shembull shumë efikas për nxënësit me qëllim që të kuptojnë çfarë shkaktojnë në rastin e një diskriminimi. Lidhur me çështjet e punësimit që zënë vend në këtë linjë, sugjerohet që të përdoret manuali me shembujt dhe shpjegimet teorike e praktike.

Linja III trajton “Ndihmën e parë”. Qëllimi i saj është të aftësojë nxënësit me njohuri dhe shprehje praktike për të dhënë ndihmën e parë, e cila pa dyshim si çdo proces tjetër, nuk duhet të ofrohet në mënyrë diskriminuese sepse është një lloj shërbimi. Ndihma e parë mund të jepet nga individë dhe institucione, të cilët gjatë ofrimit të saj nuk mund të bëjnë dallime për një kategori ose persona të caktuar.

L I G J

Nr. 10 221, datë 4.2.2010

“ PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI ”

Në mbështetje të neneve 18, 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës,
me propozim të një grupi deputetësh,

KUVENDI

I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

V E N D O S I:

KREU I

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

Objekti

Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

Neni 2

Qëllimi

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për:

- a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji;
- b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike;
- c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

Neni 3 Përkufizimet

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

2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

3. “Diskriminim i tërthortë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter apo praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte jo të favorshme, në lidhje me shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji, në raport me një tjetër person ose grup personash, si dhe kur ajo masë, kriter a praktikë, nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi, ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

4. “Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë, për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.

5. “Shqetësim” është ajo formë e diskriminimit që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, që ka për qëllim apo efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për atë person, si dhe në rastin e një trajtimi më pak të favorshëm, i kryer si rezultat i kundërshtimit ose i

mosnënshtrimit nga ana e personit të cenuar ndaj një sjelljeje të tillë.

6. “Udhëzim për të diskriminuar” është një udhëzim ose kërkesë, bazuar në marrëdhënie hierarkike, për të diskriminuar një ose më shumë persona, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

7. “Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore për personat me aftësi të kufizuar, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

8. “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm apo pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimi a një procedimi që synon zbatimin e parimit të barazisë.

9. “Organizatrat me interesa legjitimë” janë ato organizata, të cilat janë të regjistruara në Republikën e Shqipërisë dhe kanë si objekt të deklaruar të veprimtarisë së tyre mbrojtjen e të drejtave të njeriut, ose u ofrojnë ndihmë viktimave të diskriminimit.

Neni 4 **Subjektet**

1. Ky ligj zbatohet për të gjithë personat, që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.

3. Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.

Neni 5

Ndalimi i diskriminimit

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.

2. Mohimi i modifikimeve dhe përshtatjeve të duhura e të nevojshme për personat me aftësi të kufizuar përbën diskriminim.

Neni 6

Trajtimi i ndryshëm i përligjur

1. Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

Neni 7

Mbrojtja nga diskriminimi

1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.

2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

Neni 8

Reklamat diskriminuese

Ndalohet publikimi i reklamave dhe njoftimeve të ndryshme, nëse ato paraqesin, haptazi apo në mënyrë të nënkuptuar, qëllim për të diskriminuar, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

Neni 9

Pjesëmarrja në politikë

Ndalohet diskriminimi në ushtrimin e së drejtës për të zgjedhur, për t’u zgjedhur dhe për t’u emëruar në një detyrë publike, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

Neni 10

Ndërgjegjja dhe feja

1. Ndalohet diskriminimi lidhur me ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe fesë, veçanërisht kur ka të bëjë me shprehjen e tyre individualisht ose kolektivisht, në publik ose në jetën private, nëpërmjet kultit, arsimimit, praktikave ose kryerjes së riteve.

2. Përrjashtimi nga kjo dispozitë mund të lejohet vetëm kur ekziston një përligjje e arsyeshme dhe objektive. Megjithatë, në çdo rast, lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë mund të vendoset vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Përrjashtimi për këtë shkak duhet të jetë në përrpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminimin. Në çdo rast lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë nuk mund të cenojnë thelbin e lirisë dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë

kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.

Neni 11

Veprime pozitive

Masa e përkohshme, e veçantë që synon përsheptimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, konsiderohet veprim pozitiv dhe nuk përbën diskriminim, sipas këtij ligji. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

KREU II

MBROJTA NGA DISKRIMINIMI NË PUNËSIM

Neni 12

Ndalimi i diskriminimit

1. 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:

- a) shpalljen e vendeve të lira të punës;
- b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;

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;

ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrejt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

3. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji,

me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Neni 13

Detyrimet e punëdhënësit

1. Punëdhënësi është i detyruar:

a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloji diskriminimi;

b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjesisë;

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

2. Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

Neni 14

Detyrat e Këshillit të Ministrave, Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministrit të Brendshëm

Këshilli i Ministrave, Ministri i Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta dhe Ministri i Brendshëm janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim. Masat që merren, ndër të tjera, janë:

a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj te punëmarrësit dhe punëdhënësit, ndër të tjera, duke dhënë informacion për këtë ligj;

b) vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me

qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuar.

Neni 15

Të drejtat e punëmarrësit

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.

Neni 16

Zbatimi i ligjit për personat e vetëpunësuar

Dispozitat e kreut II të këtij ligji zbatohen në lidhje me kushtet për pranimin në profesion dhe marrjen e lejeve të ushtrimit të profesionit, sidomos në rastet kur personat janë të vetëpunësuar.

KREU III
MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË FUSHËN E ARSIMIMIT
Neni 17

Ndalimi i diskriminimit

1. Ndalohet 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:

a) krijimin e institucioneve publike ose private që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;

b) financimin e institucioneve publike që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;

c) përmbajtjen e parimeve dhe kriterëve të veprimtarisë arsimore, duke përfshirë programet mësimore dhe metodat e mësimdhënies;

ç) trajtimin e studentëve ose nxënësve, duke përfshirë pranimin, vlerësimin, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre.

2. Ndalohet t’i refuzohet një personi ose një grupi personash pranimi në një institucion arsimor publik, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

3. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual, i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore.

4. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në arsim, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen e përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe këto masa ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Neni 18

Detyrat e Këshillit të Ministrave dhe Ministrit të Arsimit dhe Shkencës

1. Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës janë secili përgjegjës

për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar

diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim.

2. Këshilli i Ministrave dhe Ministri i Arsimit dhe Shkencës, ndër të tjera, marrin secili masa për:

a) rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj në sistemin arsimor, ndër të tjera duke përfshirë informacion për të në programet mësimore;

b) përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese;

c) arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, duke marrë masa në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuara, si dhe personave që janë, ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaket e përmendura në nenin 1 të këtij ligji;

ç) respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për persona me aftësi të kufizuara.

Neni 19

Detyrat e drejtuesit të institucionit arsimor

Drejtuesi i institucionit arsimor është përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv në institucionin përkatës, për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim. Masat që merren, ndër të tjera, janë:

a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj brenda institucionit, ndër të tjera duke afishuar ligjin në një vend të dukshëm;

b) lufta kundër modeleve të sjelljes diskriminuese që përbëjnë ose nxisin diskriminim brenda institucionit;

c) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive;

ç) trajtimi efektiv i ankesave për diskriminim në institucion, duke shqyrtuar çdo ankim brenda 30 ditëve nga paraqitja e tij;

d) vendosja e masave disiplinore ndaj çdo personi që verifikohet të ketë kryer një veprim diskriminues kur një gjë e tillë është e përshtatshme, proporcionale dhe në përputhje me kompetencat e drejtorit.

KREU IV
NDALIMI I DISKRIMINIMIT
NË FUSHËN E TË MIRAVE DHE TË SHËRBIMEVE

Neni 20

Të mirat dhe shërbimet

1. Personi fizik ose juridik që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, ndalohe të diskriminojë një person tjetër, i cili kërkon t’i arrijë ose t’i përdorë ato:

a) duke refuzuar t’i japë një personi apo grupi personash të mira apo shërbime për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji;

b) duke refuzuar t’i ofrojë një personi të mira apo shërbime në mënyrë të ngjashme, ose me cilësi të ngjashme, ose në kushte të ngjashme me ato në të cilat këto të mira apo shërbime i ofrohen publikut në përgjithësi.

2. Pika 1 e këtij neni zbatohet veçanërisht për:

a) mundësi për të hyrë në një vend ku publiku lejohet të hyjë ose për të përdorur një vend, i cili lejohet për t’u përdorur nga publiku;

b) mundësi për të marrë ose për të përfituar nga të mirat apo shërbimet që kanë të bëjnë me shëndetin;

c) kontributin dhe mundësinë për të përfituar të mira nga skemat e mbrojtjes shoqërore, duke përfshirë asistencë sociale, sigurime shoqërore, mbrojtje të fëmijëve, përfitim për shkak të aftësisë së kufizuar, apo ndonjë skemë tjetër të mbrojtjes sociale ose avantazh tjetër social të ofruar për publikun;

ç) mundësi për të përdorur ose për të hyrë në një institucion arsimor;

d) sistemimin në një vend ku ofrohet strehim;

dh) shitjen ose dhënien me qira të banesave dhe të mjediseve të tjera;

e) shërbimet e bankës dhe mundësi për të siguruar grante, huadhënie, depozita bankare ose financim;

ë) lehtësi për argëtim, çlodhje e freskim;

f) lehtësi për transport ose udhëtim;

g) shërbimet e profesioneve të lira.

3. Ndalohet për një person fizik ose juridik, që ofron të mira

dhe shërbime për publikun, të mos pranojë ose të kundërshtojë realizimin e ndryshimeve ose përshtatjeve të nevojshme dhe të duhura, të cilat synojnë të mundësojnë përfitimin e këtyre të mirave dhe shërbimeve nga një person me aftësi të kufizuara, për sa kohë që këto modifikime apo përshtatje nuk imponojnë një barrë të shpërpjesëtuar ose të paligjshme mbi personin që ofron të mirat dhe shërbimet.

4. Refuzimi, sipas pikës 1 të këtij neni, përfshin edhe situata kur refuzimi në fakt bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, por nga subjekti diskriminues deklarohen shkaqe të tjera, apo nuk deklarohet asnjë arsye si shkak i refuzimit.

5. Nuk përbëjnë diskriminim dallimet në shpërblime dhe përfitime, të vendosura për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, kur këto dallime janë të arsyeshme dhe në përpjesëtim me një rrezik, i cili vlerësohet në bazë të të dhënave aktuale dhe statistikore të vërtetueshme dhe të lidhura ngushtë me rrezikun.

6. Kostot lidhur me shtatzaninë dhe amësinë nuk mund të rezultojnë shkak për dallime në shpërblimet dhe përfitimet e individit.

7. Ndalimi i diskriminimit nuk zbatohet për caktimin e një moshe të veçantë për mundësi të përfitimeve sociale, të të mirave, lehtësive dhe shërbimeve, nëse ekzistojnë kritere të arsyeshme e objektive për caktimin, pa cenuar thelbin e së drejtës për përfitime dhe kur caktimi synon të arrijë një qëllim të ligjshëm për një interes publik, ose për të mbrojtur të drejtat e të tjerëve, gjithmonë në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar caktimin.

KREU V

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Neni 21

Komisioneri

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, më poshtë komisioneri, siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe

nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri është person juridik publik.

2. Komisioneri mbështetet nga Zyra e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (zyra). Zyra ka personelin dhe pajisjet e nevojshme për të mbështetur komisionerin në përmbushjen e detyrave të ngarkuara me ligj.

3. Kuvendi vendos për pagën e komisionerit, strukturën organizative dhe klasifikimin e pagave për punonjësit e Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Punonjësit e kësaj zyre gëzojnë statusin e nëpunësit civil.

4. Komisioneri ka buxhetin e vet të pavarur, i cili financohet nga Buxheti i Shtetit dhe nga donacione të ndryshme.

Neni 22

Statusi

Komisioneri është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe u nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjit.

Neni 23

Mënyra e zgjedhjes së komisionerit

1. Komisioneri zgjidhet nga shumica e të gjithë anëtarëve të Kuvendit.

2. Kandidatët e mundshëm për komisioner i propozohen Kuvendit nga një grup deputetësh.

3. Para marrjes ose rimarrjes së detyrës, komisioneri bën betimin para Kuvendit.

4. Formula e betimit është: “Beto hem se gjatë kryerjes së detyrave të mia do të mbroj kurdoherë parimin e barazisë, në përputhje me Kushtetutën dhe me ligjet e Republikës së Shqipërisë”.

Neni 24

Kushtet për t’u zgjedhur komisioner

Komisioner mund të zgjidhet çdo shtetas shqiptar që plotëson kërkesat e mëposhtme:

a) të ketë cilësi të larta morale e veprimtari të shquar në komunitet;

b) të ketë një diplomë universitare;

c) të ketë njohuri dhe veprimtari të shquara në fushën e lirive dhe të drejtave të njeriut dhe të ligjit;

ç) të mos jetë dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;

d) të mos jetë deputet në legjislaturën e Kuvendit që bën propozimin ose zgjedhjen e tij.

Neni 25

Kohëzgjatja në detyrë

Komisioneri zgjidhet për një mandat prej pesë vjetësh, me të drejtë rizgjedhjeje vetëm një herë.

Neni 26

Raportimi

Komisioneri paraqet raport të paktën një herë në vit përpara komisioneve të Kuvendit. Raporti përfshin analizë për zbatimin e këtij ligji në përgjithësi, si dhe për punën e komisionerit dhe të zyrës.

Neni 27

Mbarimi i mandatit

Mandati i komisionerit mbaron kur:

a) mbaron afati 5-vjeçar;

b) shkarkohet;

c) i paraqet Kuvendit dorëheqje me shkrim;

ç) vdes.

Neni 28

Rastet e shkarkimit nga detyra të komisionerit

1. Komisioneri shkarkohet nga detyra vetëm në rastet kur:

a) është dënuar me një vendim gjykatë të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;

b) është i paaftë mendërisht ose fizikisht për të ushtruar funksionet e tij;

c) kryen veprimtari në kundërshtim me parashikimet e këtij ligji, me Kushtetutën ose me legjislacionin në fuqi.

2. Mocioni për shkarkimin e komisionerit propozohet nga jo

më pak se 1/3 e deputetëve të Kuvendit. Vendimi për shkarkimin nga detyra të komisionerit merret me shumicën e votave të të gjithë anëtarëve të Kuvendit.

Neni 29

Zgjedhja e komisionerit

Kuvendi zgjedh komisionerin e ri brenda një muaji të mbetjes së vendit vakant. Kur mbaron mandati 5-vjeçar i komisionerit, ai qëndron në detyrë derisa të zgjidhet komisioneri i ri.

Neni 30

Papajtueshmëria me funksionin e komisionerit

Komisioneri ndalohet të bëjë pjesë në parti apo organizata politike, të kryejë veprimtari politike, shtetërore e profesionale, si dhe të marrë pjesë në organet drejtuese të organizatave shoqërore, ekonomike dhe tregtare. Komisioneri mund të ushtrojë mësimdhënien dhe botimin e veprave letrare dhe shkencore, pa cenuar ushtrimin e funksioneve të tij në mënyrë normale.

Neni 31

Sigurimi i punës së mëvonshme të komisionerit

Me mbarimin e funksionit, sipas shkronjave “a” e “c” të nenit 27 të këtij ligji komisioneri, i cili, në kohën e emërimit, kishte punuar në funksion shtetëror ose punë publike, ka të drejtë të rimarrë funksionin ose punën që kishte para zgjedhjes si komisioner. Kur kjo nuk është e mundur, atij i sigurohet një punë e barasvlefshme me atë që ai kishte përpara zgjedhjes në detyrën e komisionerit.

Neni 32

Kompetencat

1. Komisioneri ka kompetencë:

- a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;
- b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes

të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;

c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;

ç) të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;

d) të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuar;

dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji;

e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;

ë) t'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;

f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

g) t'i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtrijë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

h) të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;

i) të përfaqësojë ankuesin në organet gjyqësore në çështje civile me miratimin e tij në përputhje me pikën 3 të nenit 34 të këtij ligji;

j) të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;

k) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;

l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të mbështesin komisionerin në përmbushjen e detyrave të tij, veçanërisht duke dhënë informacionin që i nevojitet atij.

3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj.

4. Detyrimi i përmendur në pikën 2 të këtij neni përmbushet në përputhje me ligjin nr. 9887, datë 10.3.2008 “Për mbrojtjen e të dhënave personale”.

Neni 33 Procedurat

1. Një person ose grup personash që pretendojnë se janë diskriminuar, ose një organizatë me interesa legjitimë që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash, mund të paraqesë ankesë së bashku me provat e disponueshme para komisionerit, me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht, në mënyrë që të mund të mbahet procesverbal.

2. Organizata me interesa legjitimë paraqet prokurë të posaçme për të përfaqësuar personin ose grupin e personave.

3. Ankesa përmban, të paktën:

- a) emrin e ankuesit;
- b) shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi;
- c) subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij;
- ç) shpjegimin e diskriminimit të pretenduar;
- d) masat që kërkohen nga komisioneri;
- dh) datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

4. Ankesa nuk pranohet nëse:

- a) është anonime;
- b) përbën abuzim me të drejtën e ankimimit para komisionerit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;
- c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një

ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;

ç) është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;

d) të gjitha faktet që përbëjnë thelbin e ankesës kanë ndodhur para hyrjes në fuqi të këtij ligji;

dh) paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se një vit nga marrja dijani nga i dëmtuari, për këtë fakt.

5. Personat fizikë ose juridikë, kundër të cilëve është paraqitur ankesa, njoftohen me shkrim nga komisioneri brenda 15 ditëve nga dita e marrjes së ankesës.

6. Komisioneri nuk i ngarkon ankuesit me ndonjë tarifë për shqyrtimin e ankesës.

7. Me marrjen e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t'u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 30 ditëve nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër.

8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.

9. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

10. Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e marrjes së ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre.

11. Nëse komisioneri urdhëron rregullime ose masa, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se personi, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisioneri vendos masë për ndëshikimin

me gjobë për personin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse personi kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.

12. Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë:

a) e efektshme dhe parandaluese; dhe
b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës. Nëse vendoset gjobë, komisioneri përcakton shumën e gjobës duke marrë parasysh:

i) natyrën dhe fushën e veprimit të shkeljes dhe ndikimin mbi viktimën; dhe

ii) rrethanat personale e financiare të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara punonjësve;

c) nëse e njëjta shkelje diskriminon disa persona, vendoset vetëm një gjobë, por duke marrë parasysh kërkesat e shkronjës “b” të këtij neni.

13. Çdo person që shkel dispozitat e këtij ligji dënohet me gjobë si më poshtë:

- a) personi fizik, nga 10 000 deri në 60 000 lekë;
- b) personi juridik nga 60 000 deri në 600 000 lekë;
- c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkelje, nga 30 000 deri në 80 000 lekë;
- ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkelje në bazë të këtij ligji, nga 30 000 deri në 80 000 lekë.

14. Vendimi për vënien e një mase ndëshkimore me gjobë cakton gjithashtu afatin e arsyeshëm, brenda të cilit paguhet gjoba.

15. Si mjet të fundit, veçanërisht kur subjekti fizik ose juridik nuk i përmbahet vendimit të komisionerit ose nuk e paguan gjobën brenda tre muajve pas afatit të caktuar nga komisioneri dhe sanksioni nuk është kundërshtuar në gjykatë, komisioneri mund t’u kërkojë autoriteteve kompetente heqjen apo pezullimin e lejes ose autorizimit të subjektit fizik ose juridik për ta ushtruar veprimtarinë e tij.

16. Subjekti fizik ose juridik, ndaj të cilit merret masa ndëshkimore me gjobë, ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente, sipas Kodit të Procedurës Civile.

17. Gjoba derdhet në Buxhetin e Shtetit.

KREU VI PROCEDURAT PËRPARA GJYKATËS

Neni 34

Subjektet që kanë të drejtë të paraqesin padi për diskriminim

1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.

2. Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

3. Një organizatë me interes të ligjshëm ose komisioneri mund të paraqesë padi në emër të një personi ose grupi personash, me kusht që komisioneri ose organizata të ketë pëlqimin me prokurë të posaçme ose me deklaram përpara gjykatës të personit ose grupit të personave të dëmtuar nga diskriminimi.

Neni 35

Përgjegjësia individuale

Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.

Neni 36

Procedura para gjykatës

1. Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve të parashikuara në nenin 34 të këtij ligji jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje.

2. I dëmtuari nuk ka detyrim të njoftojë komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë.

3. Gjykata e njofton komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim.

4. Gjykata mund t’i kërkojë komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen.

5. Padiësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese.

6. Pasi padiësi paraqet prova, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.

Neni 37

Vendimi i gjykatës

1. Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit.

2. Vendimi i gjykatës u komunikohet të gjitha palëve të interesuara, përfshirë komisionerin.

3. Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera.

Neni 38

Dëmshpërblimi

Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e

mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

KREU VII DISPOZITA TË FUNDIT DHE KALIMTARE

Neni 39

Aktet nënligjore

1. Ngarkohet komisioneri të nxjerrë rregulloren e funksionimit të zyrës brenda 3 muajve nga data e emërimit të tij.

2. Ngarkohet Këshilli i Ministrave të nxjerrë aktet nënligjore në zbatim të nenit 18 të këtij ligji brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

Neni 40

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.