



Republika e Kosovës
Republika Kosova/Republic of Kosovo
Akademia e Drejtësisë/Akademija Pravde/Academy of Justice

Emërtimi i temës:

**Aspekti Material dhe Procedural i Ligjit për Mbrojtje nga
Diskriminimit dhe Sfidat e Zbatimit të tij**

Emri i trajnuesit/ve:

Ramush Bardiqi, Gjyqtar në Gjykatën Themelore në Prishtinë

Prishtinë 09-10.11.2022

Të gjitha të drejtat e rezervuara.

Përmbajtja e këtij moduli është e AD-së, ndërsa pikëpamjet e autorëve nuk pasqyrojnë medoemos pikëpamjet e Akademisë së Drejtësisë.

Ky material nuk mund të rishtypet, shumëzohet ose përcjellët në çfarëdo forme tjetër elektronike, mekanike, të fotokopjohet ose regjistrohet pa miratimin me shkrim të Akademisë së Drejtësisë.

Hyrje

Rendi kushtetues i Republikës së Kosovës bazohet në parimin e mos diskriminimit. Barazia gjinore parashihet si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore, sikurse e drejta e punës dhe ushtrimit të profesionit. Sipas legjislacionit të zbatueshëm në Kosovë të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim, askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Pjesëmarrësit pas përfundimit të trajnimit do të mund të jenë në gjendje të zbatojnë drejtë dispozitat ligjore lidhur me aspektin procedurën dhe material të ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

Objektivat Mësimore

- Pjesëmarrësit pas përfundimit të trajnimit do të mund të jenë në gjendje të zbatojnë drejtë dispozitat ligjore lidhur me aspektin procedurën dhe material të ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.
- Te dalloj bazat dhe llojet e diskriminimit
- Procedurën për mbrojtje nga diskriminimi pranë institucioneve të Republikës së Kosovës
- te zbatoj dispozitat e instrumenteve ndërkombëtare të cilat janë të aplikueshme në Kosovë

Metodat e të mësuarit

Gjatë trajtimit të këtij moduli trajnues do të përdoren këto metoda:

- trajtimi teorik dhe prezantimi në Power Point i temës,
- metodat e kombinuara të shpjegimit, duke përfshirë shpjegime teorike dhe praktike, punë në grupe, të përcjella me shembuj nga praktika gjyqësore, në mënyrë që secili nga pjesëmarrësit të jetë aktiv gjatë gjithë kohës së trajnimit,
- harmonizimi i qëndrimeve mbi rastet hipotetike, duke përfshirë edhe një përmbledhje të shkurtër mbi çështjet e rëndësishme të modulit të prezantuar.

Pritjet nga pjesëmarrësit

.....

Nga pjesëmarrësit pritet që të jenë aktiv gjatë gjithë trajnimit, në mënyrë që të sqarohen të gjitha çështjet kyçe të kësaj teme, si dhe t'i thellojnë njohuritë e tyre për të gjitha elementet përmbajtësore të çështjeve që do të diskutohen dhe të jenë në gjendje që të njëjtat të zbatojnë me sukses gjatë punës së tyre në praktikë.

Burimet dhe literatura:

Kushtetua e Republikës së Kosovës

Ligji Nr. 05/L -021 Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi Gazeta Zyrtare E Republikës Së Kosovës / Nr. 16 / 26 Qershor 2015.

Ligji Nr. 05/L -019 Për Avokatin E Popullit

Rregullore QRK- Nr. 03/2017 Për Mekanizmat Institucional Për Mbrojtje Nga Diskriminimi Në Qeveri Dhe Komuna.

<https://www.ihr.org.mk/storage/app/media/Publications/Analiza>

Ligji I Punës I Republikës Së Kosovës Nr. 03/L-212

<http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-117626>

Protokolli 12 ndaj Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (Përmbledhja e marrëveshjeve evropiane nr. 177), Raporti shpjegues, paragrafi 22, <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.html>

1.1 Bazat dhe format e manifestimit të diskriminimit sipas LMnD

Ligji Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi zbatohet për të gjitha veprimet apo mosveprimet, të gjitha institucioneve shtetërore dhe lokale, të personave fizik dhe juridik, të sektorit publik dhe privat, të cilët shkelin, kanë shkelur ose mund të shkelin të drejtat e çdo personi apo personave fizik dhe juridik, në të gjitha fushat e jetës, e posaçërisht që kanë të bëjnë me: kushtet për qasje në punësim, vetëpunësim dhe punësimin në profesion, përfshirë këtu kushtet e punësimit, kriteret e përzgjedhjes, pa marrë parasysh aktivitetin në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, përfshirë avancimet; qasje në të gjitha llojet dhe nivelet e udhëheqjes profesionale, trajnimeve profesionale, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikimet përfshirë edhe përvojën e punës praktike; 1.3. kushtet e punësimit dhe të punës, përfshirë shkarkimin apo ndërprerjen e kontratës dhe pagesës.

Anëtarësimin dhe përfshirjen në organizata të punëtorëve ose të punëdhënësve apo në çdo organizatë tjetër anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, përfshirë edhe përfitimet që mundësohen nga organizatat e tilla; mbrojtja sociale, përfshirë skemën e ndihmës sociale, sigurimin social dhe mbrojtjen shëndetësore, përparësit sociale; lehtësitë sociale, përfshirë, por pa u kufizuar në ndihmën humanitare; arsimin; qasje në vendbanim, i cili është në dispozicion për publikun, si dhe qasje në forma tjera të pronës (luajtshme dhe paluajtshme; qasje dhe furnizim në të mira materiale dhe shërbime të cilat janë në dispozicion për publikun; trajtimi i drejtë dhe i barabartë para organeve gjyqësore dhe të gjitha organeve të tjera që administrojnë drejtësinë; qasje dhe pjesëmarrje në shkencë, sport, art, shërbime dhe aktivitete kulturore; sigurinë personale; pjesëmarrjen në çështjet publike, përfshirë të drejtën për të zgjedhë dhe të drejtën për të qenë i zgjedhur; qasje në vendet publike, dhe çfarëdo të drejte tjetër të paraparë me legjisllacionin në fuqi. Parimi i trajtimit të barabartë nënkupton se nuk do të ketë kurrfarë diskriminimi të drejtpërdrejtë apo të tërthortë sipas kuptimit të cilëdo nga bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji.

Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë në çfarëdo baze të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, që ka për qëllim apo efekt të zhvleftësoj ose çënoj njohjen, gëzimin ose

ushtrimin, në të njëjtën mënyrë me të tjerët, të të drejtave dhe lirive themelore të njohura nga Kushtetuta dhe ligjet tjera të aplikueshme në Republikën e Kosovës.

I.2. Llojet e Trajtimit të Pabarabartë

Diskriminimi i drejtpërdrejtë konsiderohet kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme se sa trajtohet, ka qenë i trajtuar ose do të trajtohet një person tjetër në një situatë të krahasueshme, sipas një apo më shumë nga bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji.

Diskriminimi i tërthortë konsiderohet kur, një dispozitë, kriter apo praktikë e paanshme në dukje e vë, e ka vënë apo do ta vë personin në pozitë të pabarabartë krahasuar me të tjerët, sipas një apo më shumë nga bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, përveç në rastet kur dispozita, praktika apo kriteri i tillë mund të arsyetohet në pikëpamje objektive me një qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e qëllimit janë të përshtatshme dhe domosdoshme;

Ngacmimi konsiderohet diskriminim, kur një sjellje e padëshirueshme (që përfshin por, nuk kufizohet në sjellje të natyrës së padëshirueshme seksuale dhe/apo psikologjike, që ka për qëllim apo pasojë shkeljen e dinjitetit të personit dhe krijimin e ambientit frikësues, armiqësor, degradues, nënçmues apo fyes) mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji; Nxitja për të diskriminuar konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, dhe përfshin çdo promovim të urrejtjes kur ajo bëhet me dashje”. Viktimizimi konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, dhe ndodhë kur personi përjeton trajtim të pafavorshëm apo pasoja negative si reagim ndaj ankimit apo mos ankimit (procedurave të filluara) apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë, ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit; Segracioni konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, duke përfshirë mbrojtjen e çdo personi që nuk merr pjesë në një ankim për diskriminim po që i cili mendohet ta ketë bërë atë, i cili ndodhë në rastet kur një ose disa persona veçohen nga të tjerët përmes personave fizik, juridik, ose me kombinimin e të dyjave, nga sektori publik, privat apo nga të dy sektorët, dhe ky veçim bëhet mbi një nga bazat e përcaktuara në nenin 1 (një) të këtij Ligji.

-Diskriminimi në bazë të asociimit - konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, shenjestrimit i personave që nuk i përkasin një grupi të caktuar por, që janë palë të treta që asociohen me ato grupe; Mosdhënia e një përshtatjeje/akomodimi të arsyeshëm për personat me aftësi të kufizuar, në përputhje me nevojat e tyre specifike konsiderohet diskriminim mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji, përveçse kur është një barrë e paarsyeshme për personin që është i detyruar ta ofrojë dhe kjo nuk bie në kundërshtim me legjislacionin në fuqi, duke marrë në konsideratë për këtë qëllim faktorë të tillë si përdorimi i burimeve të disponueshme publike, pjesëmarrjen në jetën sociale dhe publike dhe garantimin e qasjes në vendin e punës dhe kushte të përshtatshme pune; Diskriminimi në bazë të perceptimit - konsiderohet diskriminimi sipas nenit një (1) të këtij Ligji, vendosja në objektiv jo të personave që i përkasin një grupi të caktuar, por personave të tretë që perceptohen se i përkasin grupit;

Diskriminimi i shumëfishtë, ndodh kur diskriminimi është i bazuar në çfarëdo kombinimi mbi bazat e mbuluara me këtë ligj. Diskriminimi i shumëfishtë dhe bazat e shumëfishta interpretohen në përputhje me rrethanat. Shkelja e parimit të trajtimit të barabartë të bazave të përmendura në nenin një (1), të këtij Ligji konsiderohet diskriminim.

Format e rënda të diskriminimit Sjellja diskriminuese e cila është motivuar nga më shumë se një bazë apo e cila është kryer më shumë se një herë, apo e cila ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore apo ka pasur pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën konsiderohet formë e rëndë e diskriminimit.

Trajtimi i ndryshëm i përligjur- nuk konsiderohet diskriminim dallimi në trajtim i cili bazohet në dallimet e dhëna në bazat ndryshme të diskriminimit, mirëpo i cili si i tillë paraqet karakteristikën reale dhe përcaktuese me rastin e punësimit, qoftë për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale ose të vetë kontekstit në të cilin kryhen punët e caktuara profesionale, nëse ajo dispozitë, kriter ose praktikë është e justifikuar nga një qëllim legjitim dhe ekziston një marrëdhënie e arsyeshme proporcionaliteti ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit të synuar.

Veprimet afirmative -Veprimet afirmative janë masa të ndërmarra me qëllim të parandalimit ose kompensimit të pafavorshme të grupeve ose personave të lidhur me ndonjë prej bazave të përcaktuara në nenin një (1) të LMnD. Veprimet afirmative, mund të zbatohen, duke përfshirë dhe duke mos u kufizuar në rastet: 2.1. grupi i shënjestruar duhet të jetë i nën përfaqësuar në pozitën përkatëse. kandidati i grupit të nën përfaqësuar duhet t'i ketë kualifikimet e njëjta me ato të kundër kandidatit të tij për sa i përket përshtatshmërisë, zotësisë dhe performancës profesionale. aplikacioni i secilit kandidatë i nënshtrohet një vlerësimi objektiv i cili duhet të merr parasysh të gjitha kriteret që janë karakteristike për secilin kandidat individual; përparësia e dhënë kandidatit të grupit të nën përfaqësuar nuk mund të jetë automatike dhe i pakushtëzuar por, mund të shpërfillet nëse arsyet specifike për një kandidat individual mund të shkojnë në favore të tij. Veprimet afirmative nuk konsiderohen diskriminim në kuptim të këtij ligji dhe zbatohen vetëm deri sa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato masa.

2. Përgjegjësitë e Institucioneve të Republikës së Kosovës

Avokati i Popullit është Institucion i shtetit, i cili bënë promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Avokati i Popullit trajton rastet që kanë të bëjnë me diskriminimin sipas ligjit përkatës për Avokatin e Popullit. pranon dhe heton parashtrirat e personave, ndërmjetëson, jep mendime dhe rekomandime për rastet konkrete të diskriminimit. ofron asistencë viktimave të diskriminimit në bërjen e ankesave kundër diskriminimit dhe ofron informatat e domosdoshme personave që kanë paraqitur një ankesë për diskriminim në lidhje me të drejtat e tyre, për detyrimet dhe mundësitë e gjykatës, si dhe për mjetet tjera mbrojtëse.

Avokati i Popullit ka autorizim të hetoj ose të veproj mbi ndonjë ankesë të parashtruar ose me vetë-iniciativë (ex-officio) kur ka bazë për të dyshuar se ka ndodhur diskriminimi nga subjektet e sektorit publik. u drejtohet organeve të prokurorisë dhe të hetimit direkt me një kërkesë për fillimin e hetimit të kundërvajtjeve dhe veprave penale dhe kërkon fillimin e procedimit diciplinor të zbatueshëm.

informon publikun për rastet e diskriminimit dhe ndërmerr masa për promovimin e barazisë, të drejtave të njeriut dhe mos diskriminimin. përcjell zbatimin e këtij ligji dhe inicon ndryshimin e dispozitave për zbatimin dhe avancimin e mbrojtjes nga diskriminimi, ofron këshilla, udhëzime dhe mbështetje, subjekteve të sektorit publik dhe privat mbi praktikën e mira në promovimin e barazisë, në përshtatjen ndaj diversitetit dhe parandalimin e diskriminimit mbi bazat e mbuluara nga Ligji përkatës për Barazi Gjinore dhe nga ky Ligj, si dhe jep rekomandime për marrjen e masave për promovimin e barazisë, përshtatjen ndaj diversitetit dhe/ose luftimin e diskriminimit; ofron këshilla, mbështetje dhe udhëzime organizatave jo-qeveritare dhe partnerëve social në praktikën e mira dhe efektive në luftimin e diskriminimit dhe promovimin e barazisë, në veçanti organizatave që merren me çështjet e barazisë dhe jo-diskriminimin, jep mendime në projekt-aktet normative për mbrojtjen nga diskriminimi, mbledh të dhëna statistikore dhe të dhëna të tjera, realizon studime, hulumtime dhe trajnime, në lidhje me diskriminimin; bashkëpunon me partnerët social, organizatat jo-qeveritare, që merren me promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, me mekanizmat përkatëse të shteteve tjera që merren me promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, si dhe me institucionet dhe bashkësitë fetare të regjistruara në Kosovë, paraqet raport të paku çdo vit në Kuvendin e Republikës së Kosovës për zbatimin e këtij Ligji dhe gjithashtu mund të hartojë raporte të veçanta për zbatimin e tij.

Avokati i Popullit mund të paraqitet në cilësinë e mikut të gjykatës (*amicus curiae*) në proceset gjyqësore që kanë të bëjnë me çështjet e barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi; 2.14. mund të hartojë Kode të Praktikave të Mira, për luftimin e diskriminimit dhe për promovimin e barazisë, të cilat, mund të përdoren si pikë referimi në rastet e diskriminimit.

Mandati si mekanizëm i barazisë Avokati i Popullit ushtron mandatin e tij si mekanizëm i barazisë për promovim, monitorim dhe mbështetje të trajtimit të barabartë pa diskriminim në bazat e mbrojtura nga Ligji për Barazi Gjinore dhe nga Ligji për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe në përputhje me Ligjin për Avokatin e Popullit. Një mandat të tillë, Avokati i Popullit e ushtron përmes hetimit të rasteve të diskriminimit, të mbikëqyrjes së zbatimit të Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi, të promovimit të praktikave të mira në promovimin e barazisë, të informimit të publikut për rastet e diskriminimit, trajtimin e rasteve që lidhen me diskriminimin gjinor, dhe bashkëpunon me partnerë socialë, me organizata joqeveritare vendore dhe ndërkombëtare.

2.2 Qasja në Institucionin e Avokatit të Popullit

Qytetarët të cilët pretendojnë se u janë shkelur të drejtat e tyre nga autoritetet publike të Republikës së Kosovës, mund t'i drejtohen Avokatit të Popullit çdo ditë pune nëpërmjet zyrave të Avokatit të Popullit, nëpërmjet Zyrës Qendrore në Prishtinë dhe nëpërmjet zyrave rajonale: në Gjilan, në Ferizaj, në Prizren, në Gjakovë, në Pejë, në Mitrovicën Jugore, në Mitrovicën Veriore dhe në Graçanicë. Përveç qasjes fizike, qytetarët mund t'i drejtohen Avokatit të Popullit edhe nëpërmjet postës, telefonit, rrjetit social Facebook, nëpërmjet postës elektronike dhe nëpërmjet linjës telefonike falas në numrin: 080015555. Avokati i Popullit kryen vizita të rregullta në të gjitha burgjet, në qendrat e ndalimit policor dhe në qendrat e paraburgimit. Për të mundësuar komunikim të drejtpërdrejtë me të burgosurit, me të paraburgosurit dhe me të ndaluarit, në të gjitha burgjet dhe në qendrat e paraburgimit

në Republikën e Kosovës, në vende të dukshme, ka vendosur kutitë postare për pranimin e ankesave, të cilat menaxhohen dhe mbikëqyren nga Avokati i Popullit.

Avokati i Popullit ka trajtuar një numër ankesash individuale kundër Doganës së Kosovës lidhur me privilegjin doganor për lehtësimet doganore për importin e automjeteve të pasagjerëve, të përshtatura për nevojat e personave me aftësi të kufizuar, të cilin, sipas ankesave të pranuar, Dogana e Kosovës ua mundëson vetëm një kategori personash me aftësi të kufizuara nga mosha 18 vjeç, duke mos marrë parasysh dhe duke mos bërë dallim në bazë të shkallës dhe natyrës së mungesës së aftësisë së tyre fizike. Avokati i Popullit ka konstatuar se Dogana e Kosovës, duke vendosur një kusht të përgjithshëm - posedimin e patentë shoferit për të gjitha kategoritë e personave me aftësi të kufizuara, i përjashton personat me paraplegji, tetraplegji, personat e verbër, si dhe personat e tjerë me aftësi të kufizuara, që ta gëzojnë të drejtën e dhënë ligjërisht për privilegjet doganore në fjalë. Kushti i vënë për përfituesit e së drejtës në fjalë, për shkak të natyrës së invaliditetit të tyre, është një kusht objektivisht i pamundur, të cilin ata nuk mund ta plotësojnë në asnjë mënyrë dhe i vendos ata në një pozitë të pabarabartë në raport me kategorinë tjetër të personave me aftësi të kufizuar, për të cilët, për nga natyra dhe shkalla e aftësisë së tyre të kufizuar, ky kusht është i realizueshëm. Prandaj Avokati i Popullit ka adresuar rekomandime për Doganën e Kosovës që të krijojë kushte për zbatimin e plotë të së 29 institucioni i avokatit të popullit drejtës së dhënë me ligj për lehtësimet doganore me mundësi të ushtrimit indirekt të të drejtave të përfituesit përmes kujdestarit ligjor ose personave të autorizuar, të pajisur me patentë shoferi dhe që praktikatat e veta të jenë në pajtim me legjislacionin për mbrojtje nga diskriminimi.

3. PROCEDURA PER PARANDALIMIN NGA DISKRIMINIMI

Mekanizmat institucional ne Kosove për mbrojtje nga diskriminimi-Të gjitha ministrinë dhe komunat janë të obliguara të caktojnë njësinë apo zyrtarin përkatës për të koordinuar dhe raportuar zbatimin e këtij Ligji. Qeveria, sipas propozimit të Zyrës për Qeverisje të Mirë, me akt nënligjor përcakton mënyrën e koordinimit, raportimit dhe bashkëpunimit me Zyrën për Qeverisje të Mirë, të meknizmave institucional për mbrojtje nga diskriminimi.

3.1 Procedurat në Organet Kompetente

Ankesat kundër diskriminimit të Avokati i Popullit, Çdo person apo grup i personave mund t'i parashtrijë ankesë Avokatit të Popullit lidhur me sjelljen diskriminuese mbi bazat e përmendura në nenin një (1) të këtij Ligji. Paraqitja dhe trajtimi i ankesave kundër diskriminimit, nga ana e Avokatit të Popullit, kryhet në përputhje me procedurat e specifikuara të ligjit përkatës për Avokatin e Popullit. Paraqitja e ankimit tek Avokati i Popullit nuk është kusht për të paraqitur një padi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale. Shoqatat, organizatat apo subjektet tjerë juridik mund të iniciojnë apo përkrahin ankesat në emër të parashtruesit, me marrjen e pëlqimit të tyre, për zhvillimin e procedurave tek Avokati i Popullit. ¹

¹ Ligji Nr. 05/L -021 Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi7 Gazeta Zyrtare E Republikës Së Kosovës / Nr. 16 / 26 Qershor 2015.
Ligji Nr. 05/L -019 Për Avokatin E Popullit

3.2 Mbrojta nga diskriminimi ne Niveli Lokal

Detyrat dhe përgjegjësitë e njësisë dhe zyrtarit përkatës për mbrojtje nga diskriminimi në Komunë. Njësia apo Zyrtari përkatës për mbrojtje nga diskriminimi, në kuadër të komunës përkatëse dhe fushëveprimet të komunës përkatëse, është përgjegjës që të: ofron mbështetje në hartimin dhe zbatimin e politikave dhe planeve lokale për promovimin e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi në komunën përkatëse; mbështet dhe promovon praktikën e mira dhe ndihmon në ngritjen e kapaciteteve të komunës për të parandaluar dhe luftuar diskriminimin dhe promovuar barazinë në zbatimin e funksioneve të saj; në koordinim të ngushtë me strukturat tjera organizative që veprojnë në kuadër të Komunës, promovon mbrojtjen nga diskriminimi në të gjitha politikat/ dhe funksionet e Komunës, bashkëpunon me Avokatin e Popullit në sigurimin e zbatimit të çdo rekomandimi për komunën, të dalë nga rastet e diskriminimit ku ky institucion ka vendosur, informon dhe udhëzon në formën verbale apo të shkruar për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje për të gjithë punonjësit dhe personat që pretendojnë që janë të diskriminuar;

Prezanton një raport vjetor tek ZQM-ja sipas formatit të përcaktuar nga ajo mbi zbatimin e ligjit për mbrojtje nga diskriminimi në kuadër të komunës, bashkëpunon dhe mbështet ZQM-në në hartimin e planeve relevante të veprimit lidhur me zbatimin e legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi; mbledh të dhëna statistikore lidhur me rastet e diskriminimit, mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të Ligjit si dhe të dhëna tjera, në nivel komunal dhe raporton tek ZQM-ja; zhvillon aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi lidhur me promovimin e Ligjit për Mbrojtje nga Diskriminimi, si dhe të kryejë hulumtime, sondazhe në çështjet e diskriminimit; merr pjesë në cilësinë e vëzhguesve në komisionet disiplinore dhe të ankesave në kuadër të komunës; të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin.

3. 3 Mbrojta nga Diskriminimi nga Institucionet Niveli Qendror

Detyrat dhe përgjegjësitë e njësisë përkatëse për Mbrojtje nga Diskriminimi në kuadër të Ministrisë së Administrimit të Pushtetit Lokal (MAPL). Divizioni për Avancimin e të Drejtave e Njeriut në Komuna, që është në kuadër të Departamenti për Performancë dhe Transparencë Komunale të MAPL-së, apo në njësinë përkatëse pasuese, është njësi përkatëse për Mbrojtje nga Diskriminimi në kuadër të MAPL-së, përveç detyrave dhe përgjegjësi të njësisë përkatëse, ka edhe detyrat dhe përgjegjësitë, Monitoron respektimin e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi për shërbimet e ofruara nga komunat, është përgjegjëse që raportet mujore të komunave t'i përcjell në mënyrë të unifikuar në ZQM. Të gjithë zyrtarët në kuadër të ministrive dhe komunave janë të obliguar të bashkëpunojnë dhe t'i bashkërendojnë aktivitetet e tyre me njësinë apo zyrtarin përkatës për mbrojtje nga diskriminimi.

Njësia apo Zyrtari përkatës për mbrojtjen nga diskriminimi i institucionit përkatës është i obliguar të bashkëpunojë dhe t'i kryej detyrat dhe përgjegjësitë e veta në bashkërendim dhe koordinim të plotë me ZQM-në si dhe me institucionet tjera kompetente sipas ligjit. ZQM-ja mban kontakte dhe takime

të rregullta dhe sipas nevojës me zyrtarët përkatës për mbrojtjen nga diskriminimi. Zyrtarët përkatës për mbrojtjen nga diskriminimi përgatisin planin vjetor të punës në përputhje me detyrat, obligimet e përcaktuara me dokumentet sektoriale dhe komunale si dhe dokumentet tjera strategjike të aprovuara nga Qeveria e Kosovës. ZQM-ja dhe zyrtarët përkatës për mbrojtjen nga diskriminimi, brenda institucionit të nivelit qendror ose lokal, shkëmbejnë dhe sigurojnë informata për Avokatin e Popullit në afatet ligjore, për çështjet që kanë të bëjnë me mbrojtjen nga diskriminimi dhe ato që u përkasin rekomandimeve të Avokatit të Popullit.

-Padi të për mosmarrëveshjet për diskriminimin-Çdo person ose grup i personave që ankohen se kanë qenë të diskriminuar mbi çfarëdo baze, mund të paraqesin padi në gjykatën kompetente. Shoqatat, organizatat apo subjektet tjera juridike mund të inicojnë apo përkrahin procedura ligjore në emër të parashtruesit, me marrjen e pëlqimit të tyre, për zhvillimin e procedurave administrative apo gjyqësore të parapara për zbatimin e obligimeve nga ky ligj.

3.4 Procedura para gjykatës

Padia i paraqitet gjykatës kompetente sipas legjislacionit në fuqi nga personi ose grup i personave që ankohen se janë diskriminuar mbi bazat e përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji. 2. Për personat jorezidentë qofshin të përkohshëm apo të përhershëm, gjykatë kompetente është Gjykata Themelore në Prishtinë. Subjektet kanë mundësi të paraqesin padi për diskriminim sipas këtij ligji, jo më vonë se pesë (5) vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë shkelje. Padiësi mund të mbrojë rastin e tij të diskriminimit edhe me përdorimin e çfarëdo prove dhe metode legjitime, përfshirë por pa u kufizuar, në të dhënat statistikore që mund të dëshmojë sjelljen diskriminuese përfshirë edhe të dhënat statistikore.

Çdo person që pretendon që është viktimë e diskriminimit, sipas dispozitave të nenit një (1) të këtij Ligji, ka të drejtë të parashtojë padi kundër të paditurit dhe t'i ndërmarrë të gjitha veprimet juridike në gjykatën kompetente. Gjykata pasi që merr provat dhe argumentet relevante vërteton se i padituri ka kryer veprime apo mosveprimeve diskriminuese ndaj padiësit mund të vendos që t'i ndalojë të paditurit kryerjen e veprimeve diskriminuese të cilat shkelin ose mund të shkelin të drejtën e padiësit, apo ta detyrojë të paditurin që t'i eliminojë të gjitha veprimet diskriminuese ndaj padiësit, të kompensojë dëmin material ose jo material të shkaktuara nga shkelja e të drejtave të mbrojtura me këtë Ligj, sipas padisë për dëmshpërblim. Të urdhërojë masa të përkohshme konform dispozitave të ligjit përkatës mbi procedurën kontestimore (nëse padiësi e ka bërë të besueshme që e drejta e tij/saj për trajtim të barabartë është shkelur, dhe nëse është e nevojshme të urdhërojë një masë me synimin për të eliminuar rrezikun e dëmeve të riparueshme, veçanërisht për shkeljet e rënda të të drejtës për trajtim të barabartë, apo me qëllim të parandalimit të dhunës, të urdhërojë afatin kohor më të shkurtër për ekzekutim se sa është përcaktuar me ligjin përkatës mbi procedurën përmbartimore, të publikojë në media vendimin gjyqësor, përmes të cilit vërtetohet shkelja e së drejtës për trajtim të barabartë.

Pala e pakënaqur mund të ushtrojë ankesë kundër vendimit të shkallës së parë në afat prej shtatë (7) ditësh në Gjykatën e Apelit sipas ligjit përkatës mbi procedurën kontestimore. Kërkesat nga paragrafi një (1) i këtij neni, mund të paraqiten së bashku me kërkesat për mbrojtjen e të drejtave tjera, për të

cilat vendoset në procedurë kontestimore, nëse të gjitha kërkesat janë në lidhje të ndërsjellë dhe nëse gjykata e njëjtë ka kompetencë lëndore për to, pa marrë parasysh nëse për ato kërkesa është përcaktuar vendimmarrje në procedurë të përgjithshme ose të veçantë kontestimore. Gjykata me rastin e vendosjes lidhur me lartësinë e dëmshpërblimit zbaton ligjin përkatës për marrëdhëniet detyrimore, ndërsa me rastin e përmbartimit të vendimit të plotëfuqishëm zbaton dispozitat e ligjit përkatës për procedurën përmbartimore. 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 materiale si dhe jo materiale, ose përmes masave të tjera të përshtatshme. Gjatë përcaktimit të lartësisë së kompensimit për dëmin jo material, gjykata duhet të ketë parasysh nëse çështja përfshinë forma të rënda të diskriminimit. Gjykata gjatë zbatimit të këtij ligji në mënyrë të përshtatshme zbaton ligjin përkatës mbi procedurën kontestimore.

Procedurat gjyqësore në rastet e diskriminimit duhet të trajtohen me urgjencë. Rastet e diskriminimit të cilat përbëjnë vepra penale Shkeljet e dispozitave të këtij Ligji, në rastet kur përbëjnë vepra penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal të Republikës së Kosovës.

Rastet e diskriminimit të cilat prekin grupet e personave mund të inicohen nëpërmjet një veprimi grupor të ndërmarrë në emër të tyre nga një organizatë joqeveritare ose nga Avokati i Popullit, në raste të tilla, nuk kërkohet pëlqimi i anëtarëve të grupit.

Akomodimi i arsyeshëm i personave me aftësi të kufizuara në punësim-Me qëllim që të garantohet parimi i trajtimit të barabartë në lidhje me personat me aftësi të kufizuara, duhet të ofrohet akomodimi i arsyeshëm i personave me aftësi të kufizuara në punësim. Punëdhënësit duhet të ndërmarrin masa të duhura kur është e nevojshme në raste të veçanta që t'i mundësojnë personit me aftësi të kufizuar të ketë qasje, të marrë pjesë apo të avancohet në punësim, trajnim, përveç nëse kjo masë përbën ngarkesë joproportionale për punëdhënësin.

3.5 Barra e Provave

Kur personat të cilët e konsiderojnë se parimi i trajtimit të barabartë nuk është zbatuar ndaj tyre, paraqesin prova para organit administrativ apo gjykatës kompetente, nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë. Barra e provës bie mbi palën e paditur, e cila duhet të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë. Paragrafi një (1) i këtij neni nuk zbatohet në procedurën penale dhe procedurën kundërvajtëse.

Dispozita kundërvajtëse-Gjobë në shumë prej katërqind (400) deri në gjashtëqind (600) euro, i shqiptohet për kundërvajtje personit fizik, që kryen, fton ose nxit në diskriminim dhe ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji. Gjobë në shumë prej njëmijë e pesëdhjetë (1050) deri në njëmijë e treqind e pesëdhjetë (1350) euro, i shqiptohet për kundërvajtje personit juridik, i cili gjatë kryerjes së veprimtarisë së vet kryen, fton ose nxit në diskriminim dhe ndihmon në veprimtarinë diskriminuese, sipas bazave të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji. Gjobë në shumë prej shtatëqind e pesëdhjetë (750) deri më njëmijë e pesëdhjetë (1050) euro, i shqiptohet për kundërvajtje nga paragrafi një (1) të këtij neni, personit përgjegjës në

personin juridik, institucionet shtetërore dhe lokale ose organin me autorizime publike, ose individit që në formë të profesionit të regjistruar kryen veprimtari të caktuar, që paraqet diskriminim sipas bazave të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji. Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro, i shqiptohet për kundërvajtje çdo personi i cili fsheh faktet apo informatat e kërkuara nga Organi Administrativ apo Gjykata kompetente. Gjobë në shumë prej njëmijë e pesëdhjetë (1050) deri në njëmijë e treqind e pesëdhjetë (1350) euro i shqiptohet për kundërvajtje, çdo personi, i cili nuk zbaton vendimin e Gjykatës për diskriminim sipas bazave të përcaktuara në nenin një (1) të këtij Ligji. 6. Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro i shqiptohet për kundërvajtje, secilit që cenon dinjitetin e personit të caktuar ose për krijimin, qasjen apo aplikimin e mjedisit kërcënues, armiqësor, poshtërues ose frikësues. Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro i shqiptohet për kundërvajtje, secilit që do ta sjellë në gjendje të pavolitshme personin që e ka paraqitur diskriminimin, ose në çfarëdo mënyre ka marrë pjesë në veprimin për diskriminim.

Gjobë në shumë prej katërqind e pesëdhjetë (450) deri në shtatëqind e pesëdhjetë (750) euro, i shqiptohet për kundërvajtje secilit që me qëllim e sjell në gjendje të pavolitshme personin, që ka qenë dëshmitar në veprimin për diskriminim, ose e ka refuzuar zbatimin e vendimit për sjellje diskriminuese. 9. Mjetet e mbledhura nga gjobat derdhen në Buxhetin e Republikës së Kosovës.²

4.1 E Drejta Materiale për Ndalimin e Diskriminimit

Ligji i punës i Republikës së Kosovës nr. 03/L-212, në nenin 5, e parasheh ndalimin e të gjitha llojeve të diskriminimit, ndërsa në nenin 80 par. 1.2, parasheh autorizimet e gjykatës që nëse vërteton se largimi nga puna është i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, mund ta rikthejë të punësuarin në punë dhe ta urdhërojë kompensimin e të gjitha pagave. Neni 5 Në paragrafin 1, parashihet që diskriminimi është i ndaluar në punësim dhe profesion, lidhur me rekrutimin në punësim, trajnimin, promovimin e punësimit, kushtet e punësimit, masat disiplinore, ndërprerjen e kontratës së punës ose çështjeve të tjera nga marrëdhënia e punës të rregulluara me këtë ligj dhe me ligjet e tjera në fuqi.

Në paragrafin 2, parashihet ndalimi i diskriminimit të drejtpërdrejtë ose të tërthortë të personave me aftësi të kufizuara gjatë punësimit, avancimit në punë dhe avancimit profesional, nëse për atë vend pune është i aftë ta kryej punën në mënyrë adekuate. Në paragrafin 3, është paraparë që nuk konsiderohet diskriminim, çdo dallim, përjashtim ose dhënie e përparësisë përkitazi me ndonjë vend të caktuar pune, në bazë të kriterëve të caktuara që kërkohen për atë vend pune. Në paragrafin 4, punëdhënësi është i obliguar që me rastin e punësimit të punëtorëve, për të njëjtin vend pune të përcaktojë kriterë dhe mundësi të barabarta si për femra ashtu edhe për meshkuj.

Neni 80 par. 1 pika 1.2 Parasheh që nëse largimi nga puna vlerësohet si i paligjshëm sipas nenit 5 të këtij ligji, gjykata mund ta rikthejë të punësuarin në vendin e tij të punës dhe ta urdhërojë kompensimin e të gjitha pagave dhe përfitimeve tjera të humbura gjatë gjithë kohës së largimit të paligjshëm nga puna.

² Rregullore QRK- nr. 03/2017 për mekanizmat institucional për mbrojtje nga diskriminimi në qeveri dhe komuna

Diskriminimi në punë mbrohet përveç me ligjin e punës edhe me Kushtetutën e Republikës së Kosovës, konkretisht me nenin 24 par. 2, ku thuhet që “askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare e shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal”.³ Diskriminimi në punë mbrohet edhe me Ligjin me Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi Nr. 05/-021.

Nxitja për të diskriminuar nënkupton promovimin e urrejtjes e cila bëhet me dashje. - Viktimizimi nënkupton trajtimin e pafavorshëm apo me pasoja negative si reagim ndaj ankimit apo mosankimit apo veprimeve me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë ose në rastet kur personi i tillë ofron informacione, dëshmi apo ndihmë në lidhje me ankesën ose procedurën në rast të diskriminimit. - Segregacioni nënkupton diskriminimin duke e përfshirë mbrojtjen e çdo personi që nuk merr pjesë në një ankim për diskriminim por që i cili mendohet ta ketë bërë atë, i cili ndodh në rastet kur një ose disa persona veçohen nga të tjerët përmes personave fizik, juridik ose me kombinimin e të dyjave, nga sektori publik, privat.⁴

Ndalimi i diskriminimit është një institucion themelor i mbrojtjes së të drejtave të njeriut. Kjo është një e drejtë e pavarur, por edhe një projekcion i drejtave të tjera të njeriut. Vëzhgimin ose të dinjitetit njerëzor ose lirinë e fjalës, ajo është një element konceptual i të dyjave, njëlloj e barabartë si për shkak të të gjithëve - pavarësisht nga seksi, raca, ngjyra e lëkurës, aftësi të kufizuara etj.

Rendi kushtetues i Republikës së Kosovës bazohet në parimin e mosdiskriminimit. Barazia gjinore parashihet “si vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë, mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat të tjera të jetës shoqërore”, sikurse e drejta e punës dhe ushtrimit të profesionit. Dispozita operative për barazinë përpara ligjit parashikon: Të gjithë janë të barabartë para ligjit. Çdokush gëzon të drejtën e mbrojtjes së barabartë ligjore, pa diskriminim. Askush nuk mund të diskriminohet në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal. Parimet e mbrojtjes së barabartë ligjore nuk parandalojnë vënien e masave të nevojshme për mbrojtjen dhe përparimin e të drejtave të individëve dhe grupeve që janë në pozitë të pabarabartë. Masat e tilla do të zbatohen vetëm derisa të arrihet qëllimi për të cilin janë vënë ato⁵.

4.2. Instrumentet Ndërkombëtar te cilat janë te Zbatueshme ne Kosovë sipas Kushtetutës se Republikës se Kosovës.

Ligji mbi të drejtat e njeriut është pjesë e ligjit ndërkombëtar. Këshilli i Evropës dhe BE-ja, të gjithë

³ Ligji i punës i Republikës së Kosovës nr. 03/L-212

⁵ Kushtetuta e Republikës së Kosovës, 2008 neni 24.

kanë investuar energji të konsiderueshme, kohë dhe burime për të zhvilluar standardet e mosdiskriminimit, ata e kanë bërë këtë për arsye se në çdo bashkësi brenda këtyre shteteve ndodhë diskriminimi.

Në bazë të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut (Rezoluta e Asamblesë së Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara 217 A III të vitit 1948 nenit 2 thuhet se: Secili mund të gëzojë të gjitha të drejtat dhe të gjitha liritë e shpallura në këtë deklaratë pa asnjë dallim për nga raca, ngjyra, gjuha, feja, opinioni politike, prejardhja sociale dhe kombëtare, pasuria, lindja dhe çdo rrethanë tjetër, nuk duhet të bëhet asnjë dallim mbi bazën e statusit politik, juridik apo ndërkombëtar të vendit ose territorit.

Neni 26 i Konventës Evropiane për të Drejtat Civile dhe Politike parasheh ndalimin e diskriminimit. Gëzimi i të drejtave dhe lirive të njeriut të njohura në këtë konventë duhet të sigurohet pa asnjë dallim të bazuar në arsye të tilla për nga seksi, raca, ngjyra, feja etj. Në lidhje me diskriminimin racor, bashkësia ndërkombëtare ka shkuar me tutje me Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit (e aprovuar dhe e hapur për nënshkrim dhe ratifikim dhe aderim nga rezoluta e Asamblesë së Përgjithshme nr. 2106 të vitit 1965 hyrë në fuqi me 4 janar 1969 në pajtim me nenin 19 neni 2 thotë se :Shtetet palë e gjejnë diskriminimin racorë, dhe pa vonës ndërmarrin të gjitha veprimet e duhura për të zbatuar parimin e eliminimit të diskriminimit racorë, të gjitha formave të tij dhe nxitjen e mirëkuptimit në mes të racave.

Në lidhje me diskriminimin ndaj gruas, bashkësia ndërkombëtare ka adoptuar Konventën mbi Eliminimin të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj gruas (e aprovuar dhe e hapur për nënshkrim ratifikim dhe aderim nga rezoluta e Asamblesë së Përgjithshme 34/180 të viti 1979 hyrë në fuqi me 3 shtator 1981, në pajtim me nenin 27 për qëllime të Konventës së tanishme termi diskriminim ndaj Gruas do thotë çdo diferencim, përjashtim apo kufizim i bërë në baza gjinore, e cila ka si pasojë ose qellim dëmtimin ose mohimin e njohjes, gëzimit dhe ushtrimit nga gratë, pavarësisht nga statuti i tyre martesorë, mbi bazën e barazisë midis burrave dhe grave, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në sferën politike, ekonomike, sociale, kulturore, civile apo ndonjë sferë tjetër.

Nocioni më i gjerë i mosdiskriminimit mund të gjendet në Kartën e Bashkësisë Evropiane për të Drejtat e Themelore të viti 2000, ku me nenin 21 thuhet se: ndalohej çfarëdo lloj diskriminimi i bazuar në bazë gjinore, racore, ngjyre etj. Këto standarde ndërkombëtare kanë një marrëveshje të rëndësishme të përbashkët ku të gjithë përfaqësuesit shtetërorë kanë për detyrë për ta respektuar parimin e diskriminimit.

Një masë shumë e rëndësishme për përmirësimin e pjesëmarrjes së grave në punësim, është ekzistenca e punëve të një cilësie të mirë për gratë në pozicione legjislative, zyrtare të nivelit të lartë ose menaxheriale. Pjesëmarrja më e lartë e grave në të tilla punë tregon pakësim të barrierave diskriminuese. Pavarësisht se gratë ende përfaqësojnë një minoritet të dallueshëm në të tilla pozicione në të gjithë botën, duke mbajtur vetëm 28% të këtyre punëve të nivelit të lartë, në këtë fushë është bërë një progres i konsiderueshëm. Në BE, gratë e kanë rritur pjesën e tyre në pozicionet e nivelit të lartë gjatë dekadës së kaluar me 3.1%, duke arritur në nivelin aktual të 30.6%. Pavarësisht këtyre

përparësive, sidoqoftë gratë në Evropë ende fitojnë më pak se burrat. Kudo në BE, diferenca në të ardhurat mesatare bruto për orë pune midis grave dhe burrave ka mbetur e lartë, në nivelin 15%. Sipas Komisionit Evropian, diferenca në nivelet e të ardhurave midis burrave dhe grave është rezultat i "mos-respektimit të legjislacionit për pagesë të barabartë dhe prej një numri pabarazish strukturore". Diskriminimi gjinor është gjithashtu i dukshëm në aspekte të tjera të punësimit.

Në Britaninë e Madhe, për shembull, një raport i fundit i Komisionit të Shanseve të Barabarta deklaroi se 30,000 gra i humbasin vendet e tyre të punës çdo vit si pasojë e shtatzënisë, dhe vetëm 3% e tyre dorëzojnë ankesa në gjykatën e punës.

Diskriminimi shpesh jep bazë për shkelje të të drejtave të njeriut, disa grupe të njerëzve do të vuajnë për shkak se i takojnë nacionaliteteve të ndryshme apo për shkak të besimeve të ndryshme, lëkurës apo ngjyrës, është shumë me rëndësi për agjentet shtetërorë se diskriminimi është një përvojë absolutisht e papranueshëm gjatë punës se tyre. Ata paraqesin dhe zbatojnë ligjin, dhe ligji duhet te jete i barabartë për te gjithë qytetarët e Kosovës. Diskriminim është kur shteti trajton dike apo një grupe ndryshe nga te tjerët ne baze te disa qëllimeve specifike. Diskriminimi është kur e shteti apo agjentët shtetërorë në shoqërinë demokratike në nivel individual, institucionale dhe legjislative, trajton pjesëtarët apo grupet e shoqërisë ndryshe nga të tjerët në atë shoqëri.

Diskriminimi Shtetëror mund te paraqitet në tri nivele: *Legjislative*-kur ligjet dhe rregulloret e shtetit veçojnë një trajnim te veçanta për një grup; *Institucionale*-kur institucionet zyrtare të shtetit (Policia, Gjykata, Universiteti, Ministria, bëjnë diskriminimin ndaje një grupi apo individi qe i takon ati grupi; dhe *Individual* –kur veprimet zyrtare të përfaqësuesve të shtetit bëjnë diskriminimin ndaj një grupi apo individi qe i takojnë ati grupi.

Shkelja e te drejtave te njeriut rrjedh nga veprimet dhe mosveprimet e shtetit nëse Universiteti i Prishtinës, refuzon t'i pranojë aplikacionet e minoriteteve është detyrë e policisë që të hetoj dhe shqyrtojë këto veprime dhe të bëjë edhe arrestime nëse është nevoja, dhe Gjykatësi të vendosë nëse në fakt ka ndodhur diskriminimi, nëse shteti nuk ndërmerr veprime qe nëpërmjet ligjeve të tij të konfrontohet mosdiskriminim nëpërmjet institucioneve dhe përfaqësuesit të tij, shteti mund të akuzohet për shkeljen e të drejtave të njeriut. Ekzistojnë kategori te ndryshme themelore të njerëzve të cilët ose janë ballafaquar me diskriminim në të kaluarën ose janë në shënjestër të mundshëm te shteti duke u bazuar ne diskriminim.

Ekzistojte dy lloje të diskriminimit: ai Pozitive dhe Negative

Diskriminimi Pozitiv- është atëherë kur shteti e trajton ndryshe dike apo ndonjë grup dhe kjo është ne dobi për grupin dhe shoqërinë.⁶ Diskriminimi pozitive është kur përfaqësuesit shtetërorë në shoqërinë demokratike veprojnë që të ndalin apo nxisin pjesëtarët e popullatës apo grupet në shoqëri që të mbrojnë apo ngrisin atë pjesëtarë apo grup ne dobi te shoqërisë. Si shembull, ka ca periudha kur aplikacionet e minoriteteve kanë përparësi ndaje aplikacioneve të shumicës në Kosovë. Ka

⁶ QKSPEZH-Vushtrri

aplikacione që i japin përparësi aplikanteve të gjinisë femërore, nëse janë të tre aplikantët për pozite të njëjta dhe që të tre i kanë kualifikimet e njëjta, paneli intervistues i jep përparësi gjinisë femërore kundrejt atij mashkullorë.

Diskriminimi negativ-kemi të bëjmë atëherë kur shteti e trajton dike apo një grup ndryshe, në bazë të qëllimeve të caktuara dhe individët apo grupet lëngojnë si rezultat i trajtimeve të ndryshme.

Në shoqërinë demokratike diskriminimi negativ është jotolerant, standardet ndërkombëtare janë zhvilluar që të sigurojnë shtetin me direktiva dhe rivendosjen e viktimave nëse shteti nuk vepron në ndalimin e diskriminimit.⁷

Neni 1 i Protokollit 12 parashikon se: 1. “Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër.” 2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1 ”Protokolli 12 ofron mundësi për ndalim të përgjithshëm të diskriminimit dhe ai është rezultat i qëndrimit gjithnjë e më të pranishëm se diskriminimi duhet të eliminohet në mënyrë sa më efektive. Protokolli nr. 12 e ndalon diskriminimin sa i përket “gëzimit të ndonjë të drejte të parashikuar me ligj” dhe së këtijmi ai ka një shtrirje më të gjerë sesa neni 14 i cili ka të bëjë vetëm me të drejtat e garantuara me KEDNj. Sipas komentit që ka të bëjë me domethënien e këtyre nocioneve në Raportin shpjegues të Këshillit të Evropës, dispozita në vijim ka të bëjë me diskriminimin: gjatë gëzimit të cilësdo qoftë të drejte të cilën legjislacioni kombëtar konkretisht ia ofron individit; gjatë gëzimit të drejtës e cila mund të nxirret nga detyrimi i qartë i ndonjë autoriteti shtetëror i përcaktuar me legjislacionin kombëtar, përkatësisht kur në përputhje me ligjet kombëtare ndonjë autoritet publik ka detyrim të sillet në mënyrë të caktuar; nga autoriteti publik, gjatë kryerjes së autorizimeve të diskrecionit (për shembull, ndarja e subvencioneve të caktuara); Përmes ndonjë akti ose lëshimi tjetër nga autoriteti publik (për shembull, sjellja e pjesëtarit të policisë gjatë kontrollit të trazirave). “Protokolli parimisht i mbron individët nga diskriminimi të cilin e bënë shteti, por ai ka të bëjë edhe me marrëdhëniet e personave privat, për të cilët zakonisht konsiderohet se rregullohen nga ana e shtetit, “për shembull, refuzimi arbitrar i qasjes në punë, qasjes në restorante ose në shërbime të cilat i sigurojnë personat privat për publikun, siç është trajtimi mjekësor ose shërbimet komunale të llojit furnizim me ujë dhe energji elektrike”.

Protokolli parimisht i mbron individët nga diskriminimi të cilin e ushtron shteti, por ai ka të bëjë edhe me marrëdhëniet midis personave privat, për të cilët zakonisht mendohet se janë rregulluar nga ana e shtetit “për shembull, refuzimi arbitrar i qasjes në punë, qasjes në restorante ose në shërbime të cilat i sigurojnë personat privat për publikun, siç është trajtimi mjekësor ose shërbimet komunale të llojit furnizim me ujë dhe energji elektrike”. Marrë në përgjithësi, Protokolli 12 e ndalon diskriminimin jashtë konteksteve të pastra personale, ku individët kryejnë funksione të cilat i vënë në pozitë të

⁷ Zyra Nderkombetare e Punës Discrimination at work in Europe

vendosin për mënyrën e ofertës së shërbimeve dhe mallrave publikisht të aksesshëm ⁸.

4.3 Interpretimi i Nenit 14 i KEDNJ nga GjEDNJ

Nëse i bëhet një retrospektivë praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut në lidhje me nenin 14, atëherë mund të konstatohet se në fillim ky nen nuk ka vepruar në mënyrë të pavarur, por vetëm në raste të shkeljes facie të drejtave të njeriut, përkatësisht çdoherë është ndërlidhur me ndonjë nen tjetër të Konventës, më së shpeshti me të drejtën e jetës private dhe familjare. Këtë situatë Gjykata e ka elaboruar në Belgian Linguistic Case¹², ku thotë: “Mbrotjtja në kuadër të nenit 14 nuk ka funksionim të pavarur në kuptimin e asaj se neni 14 lidhet vetëm me të drejtat dhe liritë të përcaktuara në Konventë.

Në përputhje me Konventën, diskriminimi mund të jetë rezultat jo vetëm i trajtimit të ndryshëm të njerëzve në situata të ngjashme, por edhe të ofrimit të trajtimit të njëjtë të njerëzve në situata të ndryshme, kur bëhet fjalë për diskriminimin e tërthortë të cilin Gjykata Evropiane e përcakton si “dallimi gjatë trajtimit mund të ketë formë të efekteve joproportionale paragjyqese mbi politikën e përgjithshme ose masën e cila edhe pse bazohet në kushte neutrale, diskriminon një grup”. Çështjet që kanë të bëjnë me diskriminimin janë rregulluar edhe në nenin 1 të Protokollit nr. 12 të Konventës i cili e zgjeron shtrirjen e ndalimit të diskriminimit dhe garanton trajtim të barabartë gjatë gëzimit të të gjitha të drejtave. Sipas Raportit shpjegues të Protokollit, ai u hartua me qëllim që ta përforcoj mbrojtjen nga diskriminimi, e që nga ana tjetër konsiderohet se është element thelbësor për garantimin e të drejtave të njeriut. Më konkretisht, Protokollin rezultoi nga një sërë debatesh për mënyrën e përforcimit të barazisë gjinore dhe racore.⁹

4.4 Praktika GJEDNJ e aplikueshme sipas nenit 53 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës

Praktika GJEDNJ në çështjet penale- Laduna v. Sllovakisë (Nr. 31827/02), 13 dhjetor 2011-Aplikanti u ankua se të burgosurit e padënuar nuk kishin të njëjtat të drejta vizitash si ata të burgosur që tashmë ishin dënuar, në atë që atyre u lejohej që të kishin vizita për një periudhë maksimale prej tridhjetë minutash në muaj, krahasuar me dy orë vizitash që u lejohej të burgosurve të dënuar. Për më tepër, për pjesën më të madhe të kohës në fjalë frekuenca e vizitave dhe lloji i kontaktit që u lejohej të burgosurve të dënuar, varej nga niveli i sigurisë së burgut në të cilin mbaheshin. Në kontrast me këtë, të burgosurit e padënuar i nënshtroheshin që të gjithë të njëjtë regjim, pavarësisht arsyeve të tyre të paraburgimit dhe vlerësimeve të sigurisë. Meqenëse arsyet e ankesës kishin lidhje me të gjithë të burgosurit, GJEDNJ arriti në përfundimin që si i burgosur i padënuar, aplikanti kishte qenë në një situatë relativisht të ngjashme me grupin e krahasuar të të burgosurve të dënuar. Megjithatë, nuk kishte pasur asnjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për dallimin në trajtimin mes dy grupeve.

Nevoja për të vënë rregull, për të krijuar siguri për të tjerët dhe mbrojtje të pronës nuk e justifikonte kufizimin e të drejtave të burgosurve të padënuar në një masë më të madhe se të atyre të burgosurve

⁸ 15 Për shembull, GjEDNJ, Weller v. Hungary (nr. 44399/05), 31 mars të vitit 2009 (Asistencë për fëmijë në pagesën për sigurim social). Protokollin 12 ndaj Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (Përmbledhja e marrëveshjeve evropiane nr. 177), Raporti shpjegues, paragrafi 22, <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.html>.

⁹ <https://www.ihr.org.mk/storage/app/media/Publications/Analiza%20diskriminacija%20vo%20RSM%202020%20AL.p>

të dënuar. Një praktikë e tillë, ishte kritikuar, po ashtu, edhe nga Komisioni Evropian për Parandalimin e Torturës apo Trajtimin Degradues (KPT). Për më tepër, ndërkohë që kufizime të caktuara të drejtave të vizitës së ndonjë të burgosuri mund të justifikoheshin në disa raste për shkaqe sigurie apo për të mbrojtur interesat legjitime të ndonjë hetimi, ato synime mund të ruheshin me anë të përdorimit të mjeteve të tjera që nuk ushtronin ndikimin e tyre tek të gjithë personat e paraburgosur. Instrumentet ndërkombëtare, të tilla si: Konventa Ndërkombëtare mbi të Drejtat Civile dhe Politike dhe Rregullat Europiane të Burgut të vitit 1987, theksonin nevojën për të respektuar statusin e të burgosurit si një person që duhej supozuar të ishte i pafajshëm. Rregullat evropiane të Burgut të vitit 2006 sigurojnë që, përveç rastit kur ekzistonte një arsye specifike për të kundërtën, të burgosurit e padënuar duhet të pranojnë vizita dhe t'u lejohet komunikimi me familjen dhe persona të tjerë në të njëjtën mënyrë ashtu si edhe të burgosurit e dënuar. Rrjedhimisht, GJEDNJ konstatoi se kufizimet e vendosura ndaj aplikantit ishin jo proporcionale.

Praktika GJEDNJ ne Çështjet Administrative- GJDBE, Pensionsversicherungsanstalt v. Christine Kleist Çështja C-356/09, 18 nëntor 2010-Kjo referencë nga gjykata austriake kishte të bënte me interpretimin e Nenit 3(1) të Udhëzimit të Këshillit 76/207/EEC (siç është ndryshuar me anë të Udhëzimit 2002/73/EC) mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë lidhur me qasjen në punësim, trajnimin profesional dhe promovimin, e kushtet e punës. Neni 3(1) ndalon çdo diskriminim seksual të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë në sektorët publikë e privatë lidhur me punësimin dhe kushtet e punës, duke përfshirë pagën dhe pushimin nga puna. Gjykata referuese kërkoi të dinte nëse Neni 3(1) parandalonte rregullat kombëtare të cilat e lejonin një punëdhënës publik të hiqte nga puna një punonjës që merrte pensionin, në rrethana ku burrat dhe gratë e gëzonin të drejtën për një pension të tillë në mosha të ndryshme.

Konventa Evropiane dhe konteksti i mirëqenies dhe arsimit GJEDNJ,- Ponomaryovi v. Bullgarisë (Nr. 5335/05), 21 qershor 2011 Në bazë të ligjit vendor, vetëm shtetasit bullgarë dhe disa kategori të caktuara të huajsh gëzonin të drejtën e arsimit fillor dhe të mesëm falas. Aplikantët ishin dy fëmijë shkolle rusë, të cilët në kohën materiale nuk kishin leje qëndrim të përhershëm dhe kishin jetuar me nënën e tyre në Bullgari. Në aplikimin e tyre drejtuar GJEDNJ, ata ankoheshin se ishin diskriminuar, sepse iu ishte kërkuar të paguanin një shumë parash me qëllim që të vazhdonin të ndiqnin shkollën e mesme në Bullgari, ndryshe nga shtetasit bullgarë dhe ata të huaj të cilët ishin të pajisur me leje qëndrime të përhershme. GJEDNJ pranoi se një Shtet mund të kishte arsye legjitime për të zvogëluar përdorimin e shërbimeve publike të burimeve nga ana e emigrantëve afatshkurtër e të paligjshëm, të cilët, si rregull, nuk kontribuonin në këto fonde. Ndërkohë që gjykata e njihte faktin që arsimi ishte një veprimtari që ishte komplekse për t'u organizuar dhe e shtrenjtë për të funksionuar, dhe që Shteti duhet të gjente një ekuilibër mes nevojave arsimore të atyre nën juridiksionin e tij dhe kapacitetit të kufizuar për t'i përmbushur ato, në ndryshim nga disa shërbime të tjera publike, ajo (gjykata) theksoi se arsimimi ishte një e drejtë që gëzonte mbrojtjen e drejtpërdrejtë të Konventës Evropiane mbi të Drejtat e Njeriut (KEDNJ). Gjithashtu arsimi ishte një lloj tejet i veçantë i shërbimeve publike, që jo vetëm u sillte përfitime atyre që e përdornin atë, por që kishte, po ashtu, edhe një funksion më të gjerë shoqëror dhe ishte i pazëvendësueshëm për të çuar më tej të drejtat e njeriut.

Aplikantët nuk kishin qenë në pozitën e individëve që kishin arritur në vend në mënyrë të paligjshme dhe që pastaj të kishin pasur pretendime në përdorimin e shërbimeve të tij publike, duke përfshirë këtu edhe shkollimin falas. Edhe pa leje qëndrimet e përhershme, autoritetet nuk kishin pasur ndonjë kundërshtim themelor që këta persona të qëndronin në Bullgari, dhe nuk kishin pasur ndonjë qëllim serioz në deportimin e tyre. Prandaj, çdo konsideratë që lidhej me nevojën për të zvogëluar apo për të prapësuar rrjedhën e emigracionit të paligjshëm, qartësisht nuk aplikohet në këtë rast. Megjithatë, autoritetet bullgare nuk kishin marrë në konsideratë asnjërin prej këtyre faktorëve dhe as legjislacioni nuk siguronte ndonjë mundësi për të kërkuar një përjashtim nga pagesa e shkollimit. Prandaj, në rrethanat specifike të çështjes, kërkesa që aplikantët të bënin pagesën për shkollim të shkollës së mesme mbi bazën e kombësisë së tyre dhe statusit të tyre të emigracionit, nuk ishte e justifikuar.¹⁰

Burimet dhe literatura:

- Kushtetua e Republikës së Kosovës
- Konventa Evropiane për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut.
- Ligji Nr. 05/L -021 Për Mbrojtjen Nga Diskriminimi Gazeta Zyrtare E Republikës Së Kosovës / Nr. 16 / 26 Qershor 2015.
- Ligji Nr. 05/L -019 Për Avokatin e Popullit
- Rregullore QRK- Nr. 03/2017 Për Mekanizmat Institucional për Mbrojtje nga Diskriminimi në Qeveri dhe Komuna.
- <https://www.ihr.org.mk/storage/app/media/Publications/Analiza>
- Ligji i Punës i Republikës së Kosovës Nr. 03/L-212
- <http://.hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-117626>
- Protokollu 12 ndaj Konventës për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (Përmbledhja e marrëveshjeve evropiane nr. 177), Raporti shpjegues, paragrafi 22, <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Reports/Html/177.html>

¹⁰ Doracak mbi ligjin evropianë të mos-diskriminimi