



dr. Zhaneta Poposka  
dr. Bekim Kadriu  
Lidija Dimova  
Bojana Velkovska  
Natasha Boshkova

# KOMENTAR

*mbi ligjin për parandalim  
dhe mbrojtje nga  
diskriminimi*

# **KOMENTAR**

**MBI LIGJIN PËR PARANDALIM  
DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI**

**Titulli:** Komentar mbi Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi

**Redaktore:** dr. Zhaneta Poposka nga Misioni i OSBE-së në Shkup

**Recensentë:** dr. Mirjana Lllazarova-Trajkovska dhe dr. Biljana Kotevska

**Autor(e):**

dr. Zhaneta Poposka

dr. Bekim Kadriu

Lidija Dimova

Bojana Velkovska

Natasha Boshkova

**Lektura:**

Elena Georgievska

**Dizajni grafik dhe vula:**

Polyesterday, Shkup, 2023

**Tirazhi:**

150 kopje

ISBN:



Materialet në këtë botim janë vetëm për referim. Edhe pse Misioni i OSBE-së në Shkup ka treguar kujdesin më të madh në përgatitjen e tij, i njëjti nuk pranon asnjë përgjegjësi për saktësinë dhe plotësinë e informacioneve, udhëzimeve dhe këshillave të ofruara, apo për ndonjë gabim shtypi. Përmbajtja e këtij botimi, pikëpamjet, mendimet, gjetjet, interpretimet dhe konkluzionet e shprehura këtu nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht politikën zyrtare ose qëndrimin e OSBE-së. Për këto arsye, asnjë pretendim nuk mund të bëhet kundër OSBE-së lidhur me pasojat e mundshme nga besueshmëria e informacioneve ose konkluzioneve të përfshira në këtë botim.

# KOMENTAR

## MBI LIGJIN PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI

qershor, 2023

|   |    |
|---|----|
| PËRMBAJTJA  |    |
| Shkurtesat .....  | 7  |
| Recension .....   | 9  |
| Hyrje .....   | 14 |
| 1. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME .....                            | 16 |
| 1.1. Objekti dhe qëllimi i Ligjit .....                       | 16 |
| Neni 1 Objekti i Ligjit .....                                 | 16 |
| Neni 2 Qëllimi i ligjit .....                                 | 18 |
| 1.2. Zbatimi i ligjit.....                                    | 20 |
| Neni 3 Zbatimi i ligjit.....                                  | 20 |
| 1.3. Fjalori .....  | 26 |
| Neni 5 Fjalori .....  | 26 |
| 1.4. Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit ..... | 46 |
| Neni 5 Baza diskriminuese .....                               | 46 |
| Raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja, kombësia ose etnia .....  | 47 |
| Gjinia dhe seksi .....  | 50 |
| Përkatësia në një grup të marginalizuar .....                 | 57 |
| Gjuha .....   | 58 |
| Shtetësia.....  | 60 |
| Origjina sociale.....   | 60 |
| Arsimi .....  | 61 |
| Religjioni ose bindja fetare .....                            | 62 |
| Bindja politike .....   | 64 |
| Aftësitë e kufizuara .....                                    | 67 |
| Statusi familjar ose martesor .....                           | 70 |
| Statusi pronësor .....  | 72 |
| Gjendja shëndetësore .....                                    | 73 |
| Prona personale dhe statusi social .....                      | 74 |
| 1.5. Masat dhe veprimet jodiskriminuese .....                 | 80 |
| Neni 7 Masat dhe veprimet jodiskriminuese .....               | 80 |

|  |     |
|--|-----|
| 2. FORMAT DHE LLOJET E DISKRIMINIMIT.....  | 86  |
| 2.1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë.....  | 86  |
| Neni 8 Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë.....  | 86  |
| Diskriminimi i drejtpërdrejtë .....  | 86  |
| Diskriminimi i tërthortë .....   | 90  |
| 2.2. Thirrja, nxitja dhe udhëzimi për diskriminim.....   | 92  |
| Neni 9 .....   | 92  |
| 2.3. Shqetësimi.....   | 94  |
| Neni 10 Shqetësimi .....   | 94  |
| 2.4. Viktimizimi.....  | 97  |
| Neni 11 Viktimizimi .....  | 97  |
| 2.5. Segregacioni.....   | 99  |
| Neni 12 Segregacioni.....  | 99  |
| 2.6. Forma më të rënda të diskriminimit .....  | 104 |
| Neni 13 Format më të rënda të diskriminimit.....   | 104 |
| 3.KOMISIONI PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI .....   | 110 |
| 3.1. Subjektiviteti juridik, buxheti dhe përbërja e Komisionit .....                                       | 110 |
| Neni 14 Subjektiviteti juridik i Komisionit .....  | 110 |
| Neni 15 Buxheti i Komisionit .....   | 113 |
| Neni 16 Përbërja e Komisionit.....   | 115 |
| 3.2. Kushtet dhe procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit .....                                    | 119 |
| Neni 17 Kushtet për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit .....  | 119 |
| Neni 18 Procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit .....   | 122 |
| 3.3. Statusi i anëtarëve të Komisionit, shkarkimi dhe përfundimi i detyrës së anëtarit të Komisionit ..... | 126 |
| Neni 19 Statusi i anëtarëve të Komisionit.....   | 126 |
| Neni 20 Shkarkimi dhe përfundimi i detyrës së anëtarit të Komisionit.....                                  | 128 |
| 3.4. Kompetencat e Komisionit.....   | 131 |
| Neni 21 Kompetencat e Komisionit .....   | 131 |

### Shkurtesat

|  |
|--|
| KERI – Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës   |
| KEDNJ – Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore   |
| KSE – Karta Sociale Evropiane (e rishikuar)  |
| GjEDNJ- Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut   |
| BE-Bashkimi Evropian   |
| LPMD - Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi   |
| LSK– Ligji për sigurimin e kërkesave   |
| LPC – Ligji për procedurë civile   |
| LK– Ligji për kundërvajtje   |
| KDPAK – Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara   |
| KMD – Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi  |
| KPMD - Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi  |
| KDNJ – Komiteti për të Drejtat e Njeriut   |
| LGBTI – Lezbike, Gej, Biseksual, Transgjjinor dhe Interseksual   |
| MK - Republika e Maqedonisë së Veriut  |
| KNEDR – Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor   |
| ONP – Organizata Ndërkombëtare e Punës   |
| PNDKP – Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike  |
| PNDESK – Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore  |
| MPPS - Ministria e Punës dhe Politikës Sociale   |
| TKK – Trupi Koordinues Kombëtar për Monitorimin e Proceseve Kundër Diskriminimit dhe Zbatimin e Ligjeve, Akteve Nënligjore dhe të gjitha Dokumenteve Strategjike në këtë fushë |
| AP- Avokati i Popullit   |
| OSBE - Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë   |
| KB - Kombet e Bashkuara  |
| Karta e BE-së - Karta për të Drejtat Themelore të Bashkimit Evropian   |
| GjDBE – Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian  |
| KE - Këshilli i Evropës  |

UNESCO - Organizata e Kombeve të Bashkuara për Arsim, Shkencë dhe Kulturë

GJK – Gjykata Kushtetuese

CEDAF – Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave

## Recension

### RECENSION NGA GJYQTARJA DR. MIRJANA LLAZAROVA-TRAJKOVSKA

Recension i *Komentit për Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi*, nga autorët dr. Zhaneta Poposka (redaktore), dr. Bekim Kadriu, Lidija Dimova, Bojana Velkovska dhe Natasha Boshkova, publikuar nga Misioni i Organizatës për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë (OSBE) Shkup dhe Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik (AGjPP), Shkup 2023.

Dorëshkrimi për publikim *Koment mbi Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi*, nga autorët dr. Zhaneta Poposka (redaktore), dr. Bekim Kadriu, Lidija Dimova, Bojana Velkovska dhe Natasha Boshkova është një punim i madh (263 faqe tekst, plus një bibliografi). Përmbajtja e tekstit ndjek strukturën e *Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (LPMD)* të Republikës së Maqedonisë së Veriut, i cili është në fuqi nga 30 tetori 2020. Komenti është i strukturuar në shtatë pjesë si dhe në Ligj, por për numërimin e pjesëve në vend të numërimit romak, si në Ligj, përdoret numërimi arab. Brenda secilës pjesë, komentet përpunohen individualisht për secilin nga nenet (gjithsej 48) të ligjit.

Duke përdorur metodën induktive-deduktive, autorët arrijnë me sukses qëllimin me Komentin për të kontribuar në thellimin e njohurive të subjektivit dhe objektivave të ligjit në tërësi, si dhe kuptimin, rëndësinë dhe zbatimin e dispozitave të veçanta ligjore. Në nivelin e parë, Komenti vëren se duke përcaktuar sigurimin e parimit të barazisë si objektivin kryesor të ligjit, LPMD-ja e re në krahasim me parandalimin dhe mbrojtjen e mëparshme nga diskriminimi i normon ato si parakusht themelor për barazi dhe për gëzimin e të drejtave dhe lirive të njeriut.

Në nivelin e dytë, për të thelluar njohuritë dhe zbatimin e dispozitave ligjore, Komenti lidh zgjidhjet dhe institutet specifike ligjore me diskutimet aktuale mbi ato tema në literaturën përkatëse profesionale, me zgjidhjet e mëparshme ligjore në vendin tonë dhe kufizimet e tyre në praktikë, me zgjidhjet në vendet e tjera (Serbi, Kroaci, Mal të Zi dhe të tjera). Një arritje krahasuese veçanërisht e vlefshme e Komentit është analiza e përputhshmërisë së zgjidhjeve ligjore specifike me Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, si dhe me praktikën gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut.

Kjo qasje krahasuese komenton çdo nen specifik të ligjit. Përveç kësaj, pavarësisht numrit të madh të autorëve, prezantimi është metodologjikisht i barabartë dhe konsekuent. Kjo e bën përmbajtjen të lexueshme dhe të kuptueshme, jo vetëm për publikun profesional të cilit i drejtohet kryesisht Komenti, por edhe për publikun e gjerë. Pikërisht për këtë arsye, ky Koment mund të gjejë zbatimin e tij edhe si pjesë përbërëse e literaturës në procesin arsimor në nivele të ndryshme, dhe veçanërisht në lidhje me edukimin e gjykatësve, prokurorëve, nëpunësve civilë.

Arritja veçanërisht e vlefshme e Komentit është shqyrtimi i tij kritik. Për të vënë në dukje specifikat e disa zgjidhjeve të reja ligjore, autorët në mënyrë të arsyeshme dhe të bazuar përfshihen në një analizë kritike të disa prej zgjidhjeve ligjore të propozuara.

Një qasje e tillë është e rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm të kësaj çështjeje në vendin tonë sepse, siç tregon ky ligj, në krahasim me atë të mëparshmin, ka të bëjë me normimin e një çështjeje që është e ndryshme ndaj ndryshimeve në sistemin e vlerave në shoqërinë tonë.

Duke pasur parasysh arritjet e përcaktuara të Komentit, kam kënaqësinë të konkludoj se publikimi i tij do të plotësojë nevojën aktuale për njohuri të thelluara për Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, në mënyrë shumë cilësore dhe me punën e ekspertëve të shquar, njohës të kësaj materieje.

gjykatëse dr. Mirjana L Lazarova-Trajkovska

21 qershor 2023, Shkup

#### RECENSION NGA DR. BILJANA KOTEVSKA

Komenti për Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (Komenti) është një përpjekje e suksesshme pioniere për të përafuar përmbajtjen e Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (Ligji, LPMD) përmes zërthimit analitik të fushëveprimit të neneve, të cilat autorët i mbështesin me literaturë dhe praktikë përkatëse në lidhje me barazinë dhe mos diskriminimin nga gjykatat dhe organet vendore dhe ndërkombëtare. Përveç kësaj, për shkak të shprehjes së qartë gjuhësore dhe nivelit të jashtëzakonshëm të përpunimit të çështjes, Komenti është potencialisht i dobishëm për personat me prejardhje të ndryshme profesionale dhe nivele të ndryshme të njohurive të çështjes.

Një nga cilësitë e Komentit është se ai nuk përqendrohet vetëm në anën teorike dhe praktike të LPMD-së, por ka edhe një komponent normativ. Përkatësisht, autorët perceptojnë me sukses mangësitë e Ligjit dhe bëjnë propozime për përmirësimin e tij, duke përdorur penën e tyre kritike analitike dhe literaturën dhe të dhënat e tjera ekzistuese nga institucionet përkatëse. Kështu, Komenti vjen si një vazhdim logjik i analizave të shumta deri më tani për aspekte të ndryshme, nga fushëveprimi dhe rregullimi deri në respektimin e rregullave nomoteknike vendore, të cilat u identifikuan si në lidhje me Ligjin e mëparshëm të vitit 2010, ashtu edhe në lidhje me Ligjin aktual për mbrojtjen e të dhënave personale. Me këtë kultivim të vazhdimësisë, autorët gjithashtu sigurojnë një vend të rëndësishëm për Komentim në mendimin ligjor të brendshëm në lidhje me barazinë dhe legjislacionin e mosdiskriminimit. Më e rëndësishmja, me këtë, autorët dhe autorët bëjnë një hap larg nga praktika e shpeshtë, e dëmshme, por në vendin tonë shumë e pranishme, praktika e injorimit ose mosreferimit të literaturës ekzistuese, kështu që mendimi ynë ligjor i brendshëm, në vend që të përmirësohet dhe të rritet, guxon të fillojë diskutimet për ligjin dhe praktikën e brendshme përsëri dhe përsëri nga të njëjtat pika fillestare. Ky është edhe një pasqyrim i themeleve dhe gjerësisë së mendimit ligjor në lidhje me barazinë dhe mosdiskriminimin, i cili po zhvillohet ngadalë, por në mënyrë të sigurt në vendin tonë, por edhe i cilësisë dhe nivelit etik të vetë autoreve dhe autorëve, gjë që duhet përshëndetur jashtëzakonisht shumë.

Një kontribut të veçantë jep edhe prezantimi dhe ndarja e praktikës vendore, veçanërisht ajo e gjykatave vendore. Kjo praktikë mbetet më pak e arritshme për publikun, më këtë edhe për publikun kritik analitik që punon në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit, kështu që referencat e plota për rastet e brendshme të dhëna në Koment janë veçanërisht të rëndësishme. Një zërthim i qartë dhe i dukshëm i kësaj praktike është një qasje e shkëlqyer për formatin e Komentit. Për më tepër, disa nga autorët dhe autorët vijnë nga institucionet vendore që janë përgjegjëse për përpunimin e rasteve të diskriminimit, kështu që kontributi i tyre përmes një përshkrimi kritik të praktikës së institucioneve, nga vijnë ata vetë, shton një shënim të vetë-refleksivitetit dhe vetëkritikës, gjë që i jep Komentit vlerë dhe dimension shtesë.

Komenti përmban referenca mjaft krahasuese nga legjislacioni nga vendet e tjera dhe nga e drejta dhe praktika ndërkombëtare. Kjo qasje, megjithëse e zhvilluar në mënyrë të pabarabartë sipas fushëveprimit juridik dhe vendit dhe peshës që i jepet komponentit krahasues në vetë analizën, është me një kontribut të rëndësishëm sepse ndihmon për të kuptuar përmbajtjen e LPMD-së, veçanërisht kur disa çështje ose kanë mbetur të parregulluara ose ku praktika e brendshme ende mungon. Në këtë drejtim, praktikueset dhe praktikuesit tanë ligjorë vendas sigurisht do të vlerësojnë edhe referimin e shpeshtë të dispozitave të legjislacionit të një numri të madh të vendeve në rajon.

Nga pikëpamja personale, Komenti ka përfaqësim dhe përpunim të shkëlqyer të shembujve në lidhje me personat fizikë dhe juridikë. Gjithashtu është trajtuar në mënyrë adekuate çështja e shtetësisë dhe ndikimi i saj i mundshëm në raste përkatëse. Duke pasur parasysh numrin në rritje të çështjeve para gjykatave dhe organeve vendore në të cilat kërkuesit thirren mbi më shumë se një bazë diskriminuese, do të kishte qenë e dobishme nëse Komenti do t'i kishte shqyrtuar të gjitha nenet në mënyrë më të barabartë dhe kritike përmes prizmit të zbatimit të Ligjit në rastet e mundshme të diskriminimit mbi më shumë se një bazë. Në pjesën më të madhe, Komenti mbështetet në praktikën ekzistuese për të sqaruar dispozitën për forma më të rënda të diskriminimit. Me këtë, ai përsërit qëndrimin jo kritik, mekanik ndaj kësaj dispozite dhe këtyre formave të diskriminimit që janë të pranishme edhe në praktikën e KPMD-së. Megjithatë, rishikimi i kësaj praktike kap qartë ndërlikueshmërinë e realitetit të përvojave diskriminuese në vend, i cili është në vetvete një kontribut i rëndësishëm. Lidhur me fushëveprimin material të LPMD-së, megjithatë, Komenti bën një ekuilibër të shkëlqyeshëm të shembujve nga fusha të ndryshme. Kështu, jepen shembuj në fushat e punësimit, arsimit, shëndetësisë, qasjes në mallra dhe shërbime në sektorë të ndryshëm, etj. Me këtë, Komenti arrin të kapë me sukses gjerësinë dhe mundësitë për mbrojtje nga diskriminimi të ofruara nga LPMD-ja .

Nga pikëpamja institucionale, fokusi është vendosur mbi KPMD-në dhe praktikën e saj. Kjo është e kuptueshme duke pasur parasysh përmbajtjen e LPMD-së. Megjithatë, Komenti bën përpjekje, dhe me sukses, për të siguruar vend dhe për të shqyrtuar punën e Avokatit të Popullit – një institucion i rëndësishëm që gjithashtu ka kompetenca në lidhje me zbatimin e këtij ligji. Autorët arrijnë të anashkalojnë, për aq sa është realisht e mundur, pengesën e vendosur nga afërsia e madhe e Avokatit të Popullit kur bëhet fjalë për praktikën e tyre në zgjidhjen e rasteve, duke përdorur shembuj të shkurtër, shpesh të pakët, të praktikës që Avokati i Popullit përfshin në raportet e tij vjetore. Një mbyllje e tillë është e papërshtatshme për një institucion kombëtar të të drejtave të njeriut dhe përjashton një rishikim serioz kritik të funksionit mbrojtës të këtij institucioni, por gjithashtu tregon mungesë llogaridhënieje dhe transparence për punën e institucionit. Mënyra në të cilën KPMD-ja siguron, në të njëjtën



kohë, hapjen dhe mbrojtjen e të dhënave personale dhe dinjitetin e aplikuesve e tregon se afërsia dhe jotransparenca, në kohën e sotme janë një zgjedhje. Rezultati i kësaj është se, përmes shembujve të “fragmenteve nga jurisprudenca”, KPMD-ja imponohet si institucion epror dhe mbrojtës i parimit të barazisë në krahasim me Avokatin e Popullit, madje edhe gjykatat, dhe për një status të tillë të KPMD-së, aq sa janë meritore puna, hapja dhe llogaridhënia e vetë KPMD-së, po aq edhe mbyllja dhe jotransparenca e Avokatit të Popullit dhe problemi ende i vazhdueshëm i sistematizimit dhe publikimit të jurisprudencës nga gjykatat. Ndoshta ky koment do të shërbejë si një motivim që ata të ndjekin shembullin e KPMD-së, në mënyrë që të përfshijnë dhe të reflektojnë më shumë mbi punën dhe kontributin e tyre në luftën kundër diskriminimit në një koment të ardhshëm.

Nga pikëpamja procedurale, ky koment jep një kontribut të rëndësishëm sepse vendosja e diskutimit për rastet diskriminuese në të drejtën procedurale vendore është një kontribut veçanërisht i vlefshëm. Në mënyrë të qartë dhe logjike, tregohet rruga e zakonshme e procesit dhe si ndryshon ai në kontekstin e legjislacionit të barazisë dhe mosdiskriminimit. Për çështjet për të cilat mund të ketë qasje të shumëfishta, autorët dhe autorët japin më shumë mundësi, dhe për ato çështje që ligjvënësi nuk arriti t'i redaktojë, jepen analogji ose shembuj krahasues. Kështu, autorët dhe autorët hartojnë me sukses një hartë të qartë të procesit që palët e interesuara mund të ndjekin në punën e tyre.

Lidhur me përdorimin e burimeve të përdorura nga autorët dhe autorët në përpilimin e këtij Komentit, mund të përfundohet se në pjesën më të madhe dhe në mënyrë të barabartë i referohet literaturës përkatëse (kryesisht vendore), përfshirë përdorimin e raporteve nga organizatat dhe organet qeveritare dhe joqeveritare vendore dhe ndërkombëtare, si dhe literaturës akademike dhe profesionale. Është gjithashtu freskuese të shihet teksti ku, në përgjithësi, ka referenca adekuate dhe uniforme të burimeve, si dhe një indeks që do të jetë veçanërisht i dobishëm për praktikueset dhe praktikuesit.

Komenti vjen në kohën e duhur. Megjithatë nuk kanë kaluar plot tre vjet nga miratimi i LPMD-së, numri i rasteve sipas të cilave Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi (KPMD) ka vepruar në këto tre vjet është i rëndësishëm dhe ofron një bazë të mirë fillestare kritike për të parë se në çfarë drejtimi shkon zbatimi i dispozitave, të cilat autorët dhe autorët identifikojnë me sukses. Nga ana tjetër, kjo është gjithashtu një distancë e mjaftueshme për të parë se si në praktikë po zbatohen ndryshimet që ndodhën me miratimin e LPMD-së në krahasim me paraardhësin e tij në vitin 2010. Për më tepër, Komenti vjen në një kohë kur disa nga kontributet e shquara të LPMD-së, në luftën kundër diskriminimit janë nën sulm serioz, siç është, për shembull, krijimi i një baze ligjore për barazinë e të gjithë njerëzve pavarësisht nga identiteti gjinor. Ky koment është një tjetër kujtesë e rrënjës serioze ligjore dhe nevojës për të mbrojtur barazinë në bazë të identitetit gjinor dhe themelit të saj në të drejtën ndërkombëtare. Kjo e bën edhe më të qartë kontributin dhe kuptimin e LPMD-së, si për kuadrin ligjor vendor, ashtu edhe për tendencën për t'u ofruar mbrojtje personave më të marginalizuar në kohën kur ata kanë më shumë nevojë.

Së fundi, është e pashmangshme të theksohet se ky është koment i parë për Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, kështu që do të kishte qenë i rëndësishëm në vetvete edhe nëse mungonte cilësia e materialit, të cilin pa dyshim e posedon. Jam mirënjohëse për privilegjin të ndjek zhvillimin dhe rritjen e tekstit të Komentit ndër vite, ndërsa autorët dhe autorët e përmirësuan atë në detaje, me kujdes dhe me shumë

përkushtim. Duke parë rezultatin përfundimtar, mund të them me siguri se përpjekja e investuar gjatë gjithë këtyre viteve në përgatitjen e Komentit është plotësisht e justifikuar. Një përmbledhje jashtëzakonisht e vlefshme që do të jetë në tavolinën time të punës më shumë se në raftë, shumicën e kohës.

dr. Biljana Kotevska

14 qershor 2023, Shkup



## Hyrje

Republika e Maqedonisë së Veriut (në tekstin e mëtejshëm: MK) vendosi parimin e barazisë me Kushtetutën në vitin 1991, me nenin 9 dhe ratifikoi të gjitha marrëveshjet ndërkombëtare që ndalojnë diskriminimin dhe parashikojnë të drejtën për barazi. Në vitin 2010, Ligji i parë për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (në vijim: ligji i mëparshëm) u miratua në nivel kombëtar si *lex specialis*, i cili përcakton saktësisht parimin e barazisë, ndalimin e diskriminimit në baza të shumëfishta dhe mekanizmat gjyqësorë dhe kuazi gjyqësorë për mbrojtjen nga diskriminimi. Komisioni i parë për Mbrojtje nga Diskriminimi (në vijim: KMD) u formua në vitin 2011, si një organ për barazi që, mbi të gjitha, mbron qytetarët nga diskriminimi. Në vitin 2016, pas pesë viteve të zbatimit të ligjit, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së në Shkup, së bashku me praktikuesit dhe profesionistët që punojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, filloi procesin e promovimit të legjislacionit. Në vitin 2020, Kuvendi miratoi Ligjin e ri për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: LPMD), i cili hyri në fuqi më 30 tetor 2020.

Për të siguruar zbatimin e qëndrueshëm të LPMD-së, Misioni i OSBE-së në Shkup së bashku me Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë përgatitën këtë Koment mbi Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: Koment), i cili u punua për disa vjet nga një ekip ekspertesh dhe ekspertesh në fushën e anti-diskriminimit. Gjegjësisht, ekipi përbëhet nga: profesorë universitarë të së drejtës ndërkombëtare me doktoratura në temën e mbrojtjes dhe parandalimit të diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar dhe moshës përkatësisht si përfaqësues të teorisë juridike dhe mendimit kritik, gjykatës me përvojë në fushën e të drejtës civile dhe të punës me përvojë në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi si përfaqësues të gjyqësorit që zbatojnë dhe interpretojnë më drejtpërdrejt LPMD-në dhe ndërtojnë dhe krijojnë jurisprudencë, dhe një avokate e specializuar në mbrojtjen nga diskriminimi të grupeve të marginalizuara të qytetarëve dhe qytetarëve, përvoja e punës e së cilës kontribuon në analizën e zbatimit të ligjit që do të kryhet nga një këndvështrim tjetër, pra në aspektin e pritjeve dhe veprimeve të palëve të interesuara në cilësinë e tyre si palë në procedurat si para Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi ashtu edhe para gjykatave. Komenti synon të kontribuojë në thellimin e njohurive për zbatimin efikas dhe efektiv të LPMD-së dhe kështu promovimin e barazisë. Komenti përmban shembuj nga praktika gjyqësore e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (në tekstin e mëtejshëm: GJEDNJ), Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (në tekstin e mëtejshëm: GjDBE), një koleksion i pasur i çështjeve nga puna e Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: KPMD) dhe Avokatit të Popullit (në tekstin e mëtejshëm: AP), por edhe shembuj të shumtë kombëtarë nga praktika gjyqësore e kaluar që shpresojmë se do të jenë të dobishme për praktikueset dhe praktikuesit ligjorë në mënyrë që të interpretojnë dispozitat e ligjit në mënyrë teleologjike, veçanërisht ato që shkaktojnë dilema dhe interpretime të ndryshme. Komenti përdoret gjithashtu me një analizë krahasuese të legjislacioneve nga vendet që kanë një kontekst ligjor dhe traditë ligjore të ngjashme me vendin tonë, por edhe disa shembuj nga legjislacionet e Bashkimit Evropian dhe Shteteve të Bashkuara të Amerikës për të shërbyer lehtësisht si frymëzim në zbatimin e LPMD-së me qëllim eliminimin e diskriminimit, promovimin e barazisë dhe inkurajimin e marrëdhënieve të mira midis grupeve të ndryshme të qytetarëve dhe qytetarëve në MK.

Komenti trajton të gjitha dispozitat e LPMD-së në shtatë kapituj. Në fund, literatura e përdorur renditet dhe përmban një indeks të jurisprudencës dhe teksteve ligjore,

ndërkombëtare dhe kombëtare. Vetë teksti në pjesë të veçanta (teksti i ndarë në kuti) rendit fragmente nga jurisprudenca, praktika e KPMD, AP si dhe ish KMD dhe fragmente nga literatura profesionale që shpjegojnë institutin specifik ligjor në mënyrë më të detajuar. U përdorën gjithashtu raportet vjetore për funksionimin e KPMD-së, si dhe raportet vjetore të AP-së. Autorët dhe autorët e konsideruan të dobishme zhvillimin e legjislacionit krahasues të vendeve fqinje, dhe disa shembuj të mirë përdoren gjithashtu nga disa vende me traditë ligjore anglo-saksone dhe kontinentale-evropiane në mënyrë që të tregojnë praktika të mira në zbatimin dhe interpretimin e dispozitave kundër diskriminimit. Termat e specifikuar janë përkthyer në maqedonisht dhe referenca e tyre gjuhësore në formën origjinale tregohet në një tekst në kllapa duke filluar me një shkurtim për gjuhën përkatëse, për shembull, nëse i referohet gjuhës angleze përdoret shkurtimi eng. në latinisht shkurtimi lat. dhe të ngjashme.

Autorët dhe autorët shprehin mirënjohjen e tyre për dy recensentët, dr. Mirjana Lazarova-Trajkovska dhe dr. Biljana Kotevska, për vërejtjet e tyre të thella konstruktive, gjithashtu për anëtarin e KPMD ekzistuese, Igor Jadrovski, për vëzhgimet nga përvoja e tij, avokaten Keti Jandrijeska-Jovanova për ndarjen e vendimeve përfundimtare nga disa prej rasteve të saj për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe mirënjohje për praktikueset dhe praktikuesit e shumtë ligjorë të cilët, përmes grupeve të synuara të fokusit dhe seminareve ligjore në Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë, si dhe intervista të thelluara me komentet e tyre, në mënyrë vetëmohuese kontribuuan në përmirësimin e tekstit.

## 1. DISPOZITAT E PËRGJITHSHME

### 1.1. Objekti dhe qëllimi i Ligjit

#### Neni 1 Objekti i Ligjit

**Ligji rregullon parandalimin dhe ndalimin e diskriminimit, format dhe llojet e diskriminimit, procedurat për mbrojtjen nga diskriminimi, si dhe përbërjen dhe punën e Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi.**

Neni 1 i LPMD-së përcakton objektin e ligjit, pra çështjen e rregulluar me ligj, e cila bazohet në parandalimin dhe ndalimin e diskriminimit si kryesore. Ajo çështje ndahet në tri pjesë, përkatësisht: format dhe llojet e diskriminimit, procedurat për mbrojtje nga diskriminimi dhe përbërja dhe puna e Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi (në tekstin e mëtejshëm: KPMD), të cilat përmenden shprehimisht, por edhe në procedurën para KPMD-së, mbrojtja gjyqësore në rastet e diskriminimit dhe dispozitat për kundërvajtje të cilat, edhe pse nuk përmenden shprehimisht në nenin 1, parashikohen si kapituj të veçantë në ligj. Në këtë mënyrë, neni 1 bashkon pjesën materiale, procedurale dhe institucionale të subjektit të LPMD-së.

*Pjesa materiale* shihet në përcaktimin se objekt i ligjit është parandalimi dhe ndalimi i diskriminimit në ushtrimin e të drejtave, si dhe format e veçanta të diskriminimit. Edhe pse flitet për parandalimin dhe ndalimin e diskriminimit, neni 1 duhet të kuptohet nga pikëpamja e së drejtës për barazi. Konkretisht, objekti i ligjit përfshin çështjen e barazisë, përkatësisht arritjen e barazisë, dhe jo vetëm ndalimin e diskriminimit, siç dëshmohet nga vetë qëllimi i ligjit, i përcaktuar në nenin 2.

Përkufizimi ligjor i nocioni të diskriminimit nënkupton trajtim të pabarabartë bazuar në tipare ose karakteristika të caktuara personale, përkatësisht baza diskriminuese, e cila përfshin klasifikime dhe diferencime të pabazuara në një kontekst të caktuar ligjor. Në fushën e të drejtave të njeriut, nocioni i diskriminimit është një ndryshim nga gëzimi i të drejtave bazuar në baza dhe parime të ndryshme të përfshira ligjërisht ose joformalisht. Diskriminimi mund të jetë i qëllimshëm ose i paqëllimshëm, mund të jetë rezultat i veprimit individual ose grupor ose i një politike të veçantë shtetërore, dhe madje mund të jetë pjesë e kornizës legislative. Sidoqoftë, çfarëdo diskriminimi që mund të jetë, ai gjithmonë përfshin një trajtim të ndryshëm, domethënë trajtim të pafavorshëm dhe të pajustificuar që kryhet ose nuk kryhet ndaj një personi të caktuar, vetëm për shkak të karakteristikës së caktuar të mbrojtur. Kjo rrjedh edhe nga vetë kuptimi etimologjik i nocioni të "diskriminimit" (lat. *discriminare*, *discriminatio*) që do të thotë dallim, diferencim, klasifikim. Më shpesh, këto dallime bazohen në stereotipat dhe paragjykimet ekzistuese për grupe të caktuara personash. Megjithatë, çdo dallim në vetvete nuk do të thotë diskriminim.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 1

Sipas GJEDNJ-së, diskriminimi në kontekstin e Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (në tekstin e mëtejshëm: GJEDNJ) është vetë dallimi që nuk ka qëllim të ligjshëm ose, megjithëse ka një qëllim të ligjshëm, dallimi i bërë nuk bën një raport të arsyeshëm të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit të dëshiruar, të theksuar në rastin *Belgium Linguistics Case* (Case relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium v. Belgium, App. nos. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 and 2126/64, Judgment of 23 July 1968, paragrafi 10).

Lidhur me parandalimin dhe ndalimin e diskriminimit, duhet përmendur se me këtë përcaktim ligji kërkon të rregullojë masa më të gjera në lidhje me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Kjo lind, përkatësisht pasqyrohet në vetë emrin e ligjit - Ligj për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Kështu, kompetencat e KPMD-së mund të ndahen në kompetenca që synojnë parandalimin e diskriminimit, si dhe kompetenca që lidhen me mbrojtjen nga diskriminimi. Nga ana tjetër, procedurat gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi hyjnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. Pra, ajo që duhet të kuptohet që në fillim është se Ligji synon të përmbajë masa më të gjera që do të përfshijnë si parandalimin e diskriminimit, ndalimin e formave të veçanta të diskriminimit, ashtu edhe mbrojtjen nga diskriminimi.

Ligji rregullon dhe ndalon format e veçanta të diskriminimit, përkatësisht diskriminimin e drejtpërdrejtë (neni 8 paragrafi 1), diskriminimin e tërthortë (neni 8 paragrafi 2), thirrjen, nxitjen dhe udhëzimin për diskriminim (neni 9), ngacmimin (neni 10), viktimizimin (neni 11), segregacionin (neni 12) dhe format më të rënda të diskriminimit (neni 13). Ndalimi i formave të veçanta të diskriminimit është në përputhje me të drejtën e Bashkimit Evropian (në tekstin e mëtejshëm: BE), dhe është veçanërisht i rëndësishëm sepse në vendin tonë ky është i vetmi ligj ku përcaktohen qartë të gjitha format e diskriminimit. Kjo duhet t'u lejojë gjykatave të ndërtojnë një praktikë gjyqësore të qartë në zbatimin e rregulloreve ligjore në lidhje me ndalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

*Pjesa procedurale* e lëndës së LPMD-së shihet në rregullimin e procedurave të veçanta për mbrojtjen nga diskriminimi. Këtu, mbi të gjitha, i referohemi rregullimit të procedurës gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi, e cila përcaktohet në kreun e posaçëm V të ligjit (nenet 32 deri 40). Procedurat për mbrojtjen nga diskriminimi përfshijnë procedurën para KPMD-së, të rregulluar nga kreu IV (nenet 23 deri 31).

*Pjesa institucionale* e subjektit të LPMD-së shihet në dispozitën për krijimin e një organi të veçantë me kompetencë për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, që është Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi. KPMD është një organ për barazi, themelimi i të cilit kishte për qëllim harmonizimin me *Direktivat 2000/43/EC, 2006/54/EC, 2004/113/EC* dhe *2006/154 /EC* të Bashkimit Evropian, të cilat u shënuan shprehimisht në tabelat e korrespondencës, por edhe me Direktivën 2010/41/EU, megjithëse nuk u shënuan në formularin për harmonizim. KPMD-ja ka kompetenca të gjera të përcaktuara në nenin 21 të ligjit, duke përfshirë si masat parandaluese ashtu edhe ato anti-diskriminuese.

Për krahasim, në lidhje me objektin e LPMD-së *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021) përcakton objektin e ligjit, me dallimin se nuk flet për "parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi", por flet për një "ndalim të përgjithshëm të diskriminimit" (neni 1). Kjo qasje është më e ngushtë se qasja e pranuar në LPMD sepse i referohet vetëm ndalimit të diskriminimit si shkelje e të drejtave të

njeriut. Nga ana tjetër, *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/8, 112/12) pranon një qasje më të gjerë. Në nenin 1 të ligjit parashikohet “sigurimi i mbrojtjes dhe promovimi i barazisë si vlera më e lartë e rendit kushtetues, krijimi i supozimeve për realizimin e mundësive të barabarta dhe rregullimi i mbrojtjes nga diskriminimi” (paragrafi 1).

## Neni 2 Qëllimi i ligjit

**Qëllimi i këtij ligji është sigurimi i parimit të barazisë, parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi në ushtrimin e të drejtave dhe lirive të njeriut.**

Ndryshe nga Ligji i mëparshëm për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (2010), Ligji i ri për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (2020) përmban një nen të veçantë që i referohet qëllimit të Ligjit. Siç shihet, qëllimi i ligjit nuk është vendosur në mënyrë kufizuese për të përfshirë vetëm diskriminimin - përmes parandalimit dhe mbrojtjes së tij, por qëllimi i ligjit është, mbi të gjitha, të sigurojë barazinë, si një parakusht themelor për gëzimin e lirive dhe të drejtave të njeriut. Ky përcaktim i qëllimit të ligjit, duke përfshirë parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, por edhe arritjen e barazisë, mundëson rregullimin e mëtejshëm ligjor të detyrimit të sektorit publik për të parandaluar diskriminimin dhe për të promovuar barazinë, të parashikuar në nenin 3 paragrafin 3 të Ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi, përkatësisht marrjen e masave dhe veprimeve të veçanta që sigurojnë barazi. Në masa të tilla mund të numërojmë masat afirmative, masat e përfaqësimit të balancuar gjinor ose parimin kushtetues të përfaqësimit adekuat dhe të barabartë të bashkësive etnike, si pjesë e praktikës së brendshme. Këto masa mund të vendosen edhe në kontekstin e Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, që synon arritjen e barazisë.

### Fragment nga literatura profesionale numër 1

“E drejta për barazi është parimi themelor i të drejtave të njeriut, i cili bazohet në vlerën dhe dinjitetin e barabartë të të gjitha qenieve njerëzore. Ky parim artikullohet në të gjitha instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut.

Kur flasim për barazi, duhet të bëhet një dallim midis barazisë formale dhe materiale. Përkatësisht, *barazia formale* ose siç quhet edhe barazia e siguruar ligjrisht, nënkupton një njohje formale që të gjithë personat kanë të drejta dhe liri të barabarta të garantuara me ligj dhe zbatimin e barabartë të ligjeve nga organet shtetërore. Ky kuptim i barazisë bazohet në maksimumin e Aristotelit se të barabartët duhet të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe të pabarabartët ndryshe (Aristotle, *Ethica Nicomachea*, V.3), përkatësisht në qasjen simetrike. Kjo lloj barazie supozon se arrihet nëse ekziston një kornizë ligjore në përputhje me të cilën të gjithë njerëzit janë të barabartë në aspektin e gëzimit të të drejtave dhe lirive, duke mos i kushtuar vëmendje rezultatit të saj, domethënë kjo lloj barazie përjashton, nga nocioni i saj, diskriminimin e tërthortë.

Nga ana tjetër, *barazia materiale*, e cila presupozon një interpretim më të gjerë të nocionit të barazisë, nënkupton zbatimin e barazisë ligjore në jetën e përditshme, ku rezultatet dhe efektet që rrjedhin nga zbatimi i ligjeve, politikave dhe praktikës nuk duhet të jenë diskriminuese. Duhet të merret parasysh veçanërisht diversiteti i grupeve të mbrojtura të përcaktuara, të tilla si, për shembull, në rastet e shtatzënisë (në bazë të seksit). Prandaj,

barazia materiale është një tregues që tregon mospërputhjet e mundshme në drejtim të zbatimit të barazisë formale dhe ligjore. Qëllimi i një shoqërie demokratike është të arrijë, mbi të gjitha, barazinë materiale. Ky lloj barazie shprehet më qartë në teorinë e pabarazisë shumëdimensionale, e cila për momentin është shumë aktuale, dhe e cila thekson ekzistimin e identiteteve individuale dhe grupeve multidisiplinare që rezultojnë në një rritje të cenueshmërisë së individit dhe/ose grupeve të mbrojtura, e cila shfaqet në ndërvarësinë me faktorë socialë kompleksë strukturorë.

Konceptualisht, barazia dhe ndalimi i diskriminimit mund të shihen si formulimi pozitiv dhe negativ i të njëjtit parim. Megjithëse instrumentet ligjore janë formuluar në mënyrë të tillë që të nxjerrin në pah atë që është e ndaluar, pra diskriminimin, ky ndalim megjithatë shërben për të siguruar idealin e barazisë, i cili, në fakt, është qëllimi i këtij ndalimi. Për shembull, në *Komentin e Protokollit numër 12 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore* thuhet se: “...parimet e mosdiskriminimit dhe barazisë janë të ndërthurura ngushtë. Për shembull, parimi i barazisë kërkon që situata të ngjashme të trajtohen në mënyrë identike dhe situata të pabarabarta të trajtohen ndryshe. Dështimi për ta bërë këtë do të çojë në diskriminim nëse nuk ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm për të” (paragrafi 15). Nga kjo përfundohet qartë se parimet e barazisë dhe ndalimi i diskriminimit jo vetëm që kërkojnë trajtim të barabartë të situatave të ngjashme, por edhe trajtim të ndryshëm të situatave të pabarabarta. Ky qëndrim shprehet qartë edhe në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së në rastin *Thlimmenos* (Thlimmenos v. Greece, [GC] App. no. 34369/97, Judgment of 6 April 2000, paragrafi 44), duke theksuar qëllimin e legjislacionit kundër diskriminimit, që nuk përbën vetëm barazinë e mundësive, por edhe barazinë e vetë rezultatit” (Poposka dhe Jovevski, 2017, f.14-15).

Në kontekstin e sotëm, po flasim për realizimin e barazisë gjithëpërfshirëse, në përputhje me nocionin e Komitetit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara. Gjegjësisht, në *Komentin e tij të Përgjithshëm numër 6*, Komiteti flet për barazinë gjithëpërfshirëse si një model i ri i të kuptuarit të barazisë, i cili përfshin barazinë materiale, ndërsa përpunon përmbajtjen e barazisë në katër dimensione, përkatësisht: (a) një dimension të drejtë rishpërndarës, në mënyrë që të adresojë disavantazhet socio-ekonomike; (b) një dimension njohjeje, në mënyrë që të luftojë stigmën, stereotipat, paragjykimin dhe dhunën, duke njohur dinjitetin e qenieve njerëzore dhe kryqëzimin e tyre; (c) një dimension pjesëmarrës, në mënyrë që të konfirmojë natyrën shoqërore të njerëzve si anëtarë të grupeve shoqërore dhe të njohë njerëzimin e plotë përmes përfshirjes në shoqëri dhe (d) një dimension përshtatës, në mënyrë që të krijojë hapësirë për dallimet e njerëzve si çështje e dinjitetit njerëzor (paragrafi 11).

Për krahasim, një dispozitë e ngjashme në lidhje me qëllimin e Ligjit dhe LPMD ka edhe Ligji për mosdiskriminim i Finlandës (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014, FIN-2014-L-101088). Sipas nenit 1, qëllimi i ligjit është promovimi i barazisë dhe parandalimi i diskriminimit, si dhe mbrojtja nga diskriminimi i atyre që janë diskriminuar. Me këtë dispozitë, qëllimi i parë është arritja e barazisë si vlerë, pasuar nga masat për parandalimin e diskriminimit, në mënyrë që ajo të mos ndodhë. Së fundi, përmendet mbrojtja nga diskriminimi, kur ai tashmë është shfaqur.



## 1.2. Zbatimi i ligjit

Neni 3  
Zbatimi i ligjit

**(1) Ky ligj zbatohet për të gjithë personat fizikë dhe juridikë.**

**(2) Ky ligj zbatohet nga të gjitha organet shtetërore, organet e njësisve të vetëqeverisjes lokale, personat juridikë me autorizime publike dhe të gjithë personat e tjerë juridikë dhe fizikë në fushën e:**

- 1) punës dhe marrëdhënieve të punës;
- 2) arsimit, shkencës dhe sportit;
- 3) sigurimit social, përfshirë fushën e mbrojtjes sociale, sigurimin pensional dhe invalidor, sigurimin shëndetësor dhe mbrojtjen shëndetësore;
- 4) gjyqësorit dhe administratës;
- 5) banimit;
- 6) informimit publik dhe mediave;
- 7) qasjes në mallra dhe shërbime;
- 8) anëtarësimit dhe veprimit në parti politike, shoqata, fondacione, sindikata ose organizata të tjera me bazë anëtarësie;
- 9) kulturës;
- 10) të gjitha fushat e tjera.

**(3) Subjektet e përmendura në pikën (2) të këtij neni kanë detyrim të marrin masa ose veprime për nxitjen dhe promovimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit.**

**(4) Të gjitha subjektet që janë të detyruara me ligj për grumbullimin, regjistrimin dhe përpunimin e të dhënave, janë të detyruara t'i shfaqin këto të dhëna sipas shkaqeve diskriminuese të nenit 5 të këtij ligji, të rëndësishme në fushën përkatëse, me qëllim promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit.**

Neni 3 i LPMD-së i referohet zbatimit të ligjit, si në aspektin e personave ndaj të cilëve zbatohet (*lat. ratione personae*), ashtu edhe në fushat e zbatimit (*lat. ratione materiae*). Në paragrafin 1 të nenit 3, lidhur me subjektet me të cilat lidhet detyrimi për ndalim të diskriminimit, LPMD-ja e ka të qartë se këtë detyrim e ka çdo person fizik dhe juridik, pra çdo subjekt i ligjit. Në këtë mënyrë, LPMD-ja ka zbatim të gjerë *ratione personae* dhe përfshin të gjithë personat fizikë dhe juridikë. Sigurisht, çdo person fizik dhe juridik duhet të respektojë detyrimin për të ndaluar diskriminimin brenda kuadrit të të drejtave, detyrimeve dhe kompetencave që ka, si dhe kur vendos për të drejtat dhe liritë e individëve. Nga ana tjetër, duhet pasur kujdes që ky detyrim të mos cenohet të drejtat e tjera të personave fizikë, të tilla si, ndër të tjera, e drejta e zgjedhjes së lirë, liria e shoqërimit ose e drejta e jetës private dhe familjare. Kështu, për shembull, në marrëdhëniet private të personave fizikë, nevojitet më

shumë balancim në rastet kur detyrimi për të ndaluar diskriminimin bie ndesh me të drejtën e zgjedhjes së lirë, lirinë e shoqërimit ose të drejta të tjera, duke mos deroguar nga të drejtat e të tjerëve.

Siç u përmend, diskriminimi lind në procesin e gëzimit të të drejtave të garantuara. Në këtë mënyrë, ky nen i ligjit parashikon se zbatohet pikërisht për sjelljen diskriminuese në procesin e ushtrimit (realizimit, gëzimit) të të drejtave të garantuara nga ligji, pra nga Kushtetuta dhe ligjet. Megjithatë nuk përmendet se të drejtat mund të rrjedhin edhe nga marrëveshjet ndërkombëtare që shteti ka ratifikuar, megjithatë, kjo duhet të kuptohet edhe nga leximi i pavarur dhe i përbashkët i nenit 1 të LPMD-së dhe nenit 118 të Kushtetutës, kjo e fundit përcakton se marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara janë pjesë e rendit të brendshëm juridik të shtetit. Gjithashtu, LPMD-ja duhet të zbatohet për ushtrimin e të drejtave që rrjedhin nga aktet nënligjore dhe rregulloret e tjera, të drejta që në çdo rast duhet të gëzohen nga të gjithë pa diskriminim.

Ajo që duhet theksuar është se diskriminimi do të ekzistojë edhe në rastet kur cenohet vetëm e drejta e barazisë, pa pasur nevojë të analizohet nëse ka shkelje të ndonjë të drejte tjetër, sepse kjo e drejtë në vetvete ka natyrë të pavarur dhe nuk është ndihmëse, domethënë shoqëruese.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 2**

Megjithatë neni 14 i KEDNJ-së është i një natyre kryesisht ndihmëse, domethënë thirret vetëm në rastet kur kërkuesi ose kërkuesi pretendon se parimi i mosdiskriminimit në ushtrimin e të drejtave dhe lirive të parashikuara nga KEDNJ është shkelur, GJEDNJ-ja ka konfirmuar në praktikën e saj se zbatimi i nenit 14 jo gjithmonë presupozon shkelje të neneve të tjera të Konventës si në rastin e *Sahin* (*Sahin v. Germany*, App. no. 30943/96, Judgment of 8 July 2003, paragrafi 85).

Shembull tipik i shkeljes së të drejtës së barazisë, pa asnjë shkelje të një të drejte tjetër, është profilizimi racor, i cili është karakteristik edhe në vendin tonë. Në rastin e profilizimit racor, për shembull, në një kalim kufitar, nuk duhet të ketë shkelje të së drejtës për lëvizje të lirë. Gjegjësisht, vetë fakti që gjatë kontrollit të një kalimi kufitar, anëtarët e një bashkësie të veçantë etnike janë në shënjestër më shpesh se të tjerët, është vetë diskriminim. Në raste të tilla, viktimat nuk mund të kufizohet në udhëtimin e tij duke u ndaluar të largohet nga territori i vendit në të cilin është shtetas, por thjesht fakti që ai/ajo i është nënshtruar një trajtimi të caktuar të pabarabartë për shkak të racës ose etnisë së tij/saj përbën diskriminim.

Në paragrafin 2 të këtij neni 3 përcaktohen fushat e zbatimit të LPMD-së. Fushat e përmendura përcaktojnë fushën e veprimit të materialit (*lat. ratione materiae*) të LPMD. Duke pasur parasysh se fushat në të cilat zbatohet LPMD janë të përcaktuara gjerësisht, vetë LPMD shfaqet si një ligj i përgjithshëm (për sa i përket fushave), ndryshe nga ligjet e tjera të veçanta që ndalojnë diskriminimin, përkatësisht ofrojnë mbrojtje nga diskriminimi, në fusha të përcaktuara mirë, siç janë marrëdhëniet e punës, arsimit, qasja në mallra dhe shërbime, etj. Por nga ana tjetër, në lidhje me çështjen e barazisë dhe mosdiskriminimit, LPMD paraqitet si një ligj i veçantë dhe asnjë ligj tjetër nuk mund të rregullojë ndryshe çështjen e barazisë dhe mosdiskriminimit. Kështu, LPMD-ja duhet të ketë përparësi ndaj ligjeve të tjera, të cilat trajtojnë çështjen e barazisë dhe mosdiskriminimit vetëm pjesërisht, dhe i referohen fushave specifike.

Së fundi, pika 2 lë hapësirë që LPMD-ja të zbatohet në fusha të tjera, të cilat parashikohen nga një ligj tjetër. Kjo do të thotë se një ligj i veçantë në lidhje me një fushë të veçantë që nuk parashikohet nga neni 4 i LPMD-së, në rast se ndalon diskriminimin, dispozitat e LPMD-së mund të zbatohen edhe për atë fushë. Kjo qasje është shumë e mirë duke pasur parasysh se lë hapësirë për të gjitha fushat, pavarësisht nëse në ligje të veçanta ka dispozita specifike për diskriminimin apo jo, dispozitat e LPMD-së do të ishin dispozita referuese që do të zbatoheshin dhe do të lejonin unifikimin e qasjes ndaj çështjeve që lidhen me diskriminimin, nga përkufizimet, përjashtimet, mbrojtja ligjore dhe të ngjashme.

Ngjashëm me *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/8, 112/12), në nenin 8 shënohen të njëjtat fusha në të cilat zbatohet. Nga ana tjetër, *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare e Republikës së Serbisë Numër 22/2009, 52/2021), nuk rendit fushat në mënyrë taksative në një nen, por në nene të veçanta ndalon diskriminimin në fusha të caktuara. Kështu, ekziston një nen i veçantë për diskriminimin në procedurat para autoriteteve publike (neni 15), një nen për diskriminimin në marrëdhëniet e punës (neni 16), një nen për diskriminimin në ofrimin e shërbimeve publike dhe përdorimin e objekteve dhe zonave publike (neni 17) dhe një nen për diskriminimin në arsim dhe aftësim profesional (neni 19). Në legjislacione të tjera, është gjithashtu praktikë e zakonshme të miratohet një ligj i veçantë për mbrojtjen nga diskriminimi që zbatohet vetëm në një fushë të caktuar. Për shembull, ekziston një ligj i veçantë në Shtetet e Bashkuara të Amerikës që ndalon diskriminimin në bazë të moshës në fushën e marrëdhënieve të punës (*Age discrimination in employment act*, 29 U.S.C. 621 to 29 U.S.C. 634). Republika e Bullgarisë është një shembull specifik sepse *Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi* (GS Numër 86/30.9.2003) i referohet të gjitha të drejtave që njihen me ligj (që rrjedhin nga kushtetuta dhe ligjet), duke përcaktuar në mënyrë të nënkuptuar se zbatohet për të gjitha fushat (neni 6). Në këtë mënyrë, si gjykatat ashtu edhe organi për barazi kanë vendime që njohin një fushë të tillë materiale universale të ligjit, e cila ofron mbrojtje të plotë.

Nga pikëpamja e praktikës së LPMD-së, në vitin 2021, në lidhje me ankesat për të cilat Komisioni ka miratuar Mendim për përcaktimin e diskriminimit, numri më i madh i referohen fushave të marrëdhënieve të punës dhe punës (15 raste) dhe qasjes në mallra dhe shërbime (11 raste), të cilat së bashku përbëjnë mbi 65%. Në vijim janë fushat e informimit publik, mediave dhe rrjeteve sociale (7 raste), gjyqësorit, administratës dhe të drejtës zgjedhore (4 raste), arsimit (2 raste) dhe sportit (1 rast) (KPM, *Raporti vjetor 2021*, f. 24). Në vitin 2022, nga gjithsej 70 Mendime të miratuara për të përcaktuar diskriminimin, më shumë se gjysma kishin të bënin me fushat e informimit publik, mediat dhe rrjetet sociale (37 raste) pasuar nga fusha e marrëdhënieve të punës dhe punës (15 raste) dhe qasja në mallra dhe shërbime (10 raste). Pastaj vjen arsimit, shkenca dhe sporti (6 raste) dhe siguri social (2 raste) (KPM, *Raporti vjetor 2022*, f. 28-29).

Një praktikë e ngjashme u konfirmua nga Ligji i mëparshëm për PMD, Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi (në vijim: KMD), ku në periudhën nga themelimi në vitin 2011 deri në vitin 2018, në të gjitha vitet raportuese, mbizotërojnë ankesat nga marrëdhëniet e punës dhe punës, dhe në vendin e dytë janë ankesat në fushën e sigurimit social (KMD, *Raporti vjetor për vitin 2015*, f. 9) ose fushën e qasjes në mallra dhe shërbime (KMD, *Raporti Vjetor 2014*, f. 11) ose në fushën e arsimit, shkencës dhe sportit (KMD, *Raporti vjetor për vitin 2013*, f. 8).

E njëjta praktikë vërehet edhe në raportet e Avokatit të Popullit (në vijim: AP), i cili vepron edhe për ankesat për diskriminim. Në Raportin e vitit 2021, janë paraqitur 43 ankesa

dhe AP, me iniciativën e vet, ka hapur 7 raste shtesë në lidhje me mbrojtjen nga diskriminimi. Ankesat e pranuar dhe ato të iniciuara me iniciativën e tyre ndahen në fushat e mëposhtme: marrëdhëniet e punës dhe punës (22 ankesa), qasja në mallra dhe shërbime (6 ankesa), gjyqësori dhe administrata (4 ankesa), strehimi (4 ankesa), arsimit, shkenca dhe sportet (3 ankesa), sigurimi social, përfshirë fushën e mbrojtjes sociale (1 ankesë), informimi publik dhe media (1 ankesë) dhe pjesa tjetër (2 ankesa) regjistrohen në fusha të tjera (AP, *Raporti Vjetor 2021*, f.84). Në Raportin e vitit 2022, edhe pse numri i rasteve është rritur, përkatësisht 76 ose 2.37% e numrit të përgjithshëm të çështjeve të paraqitura i referohen mbrojtjes nga diskriminimi, fushat mbeten të njëjta. Nga ankesat e pranuar dhe ato të iniciuara me iniciativën e tyre, ato ndahen në fushat e mëposhtme: marrëdhëniet e punës dhe punë (gjithsej 34 ankesa), qasja në mallra dhe shërbime (4 ankesa), gjyqësori dhe administrata (4 ankesa), strehimi (1 ankesë), arsimit, shkenca dhe sporti (8 ankesa), sigurimi social, përfshirë fushën e mbrojtjes sociale (2 ankesa), informimi publik dhe media (5 ankesa) dhe pjesa tjetër (18 ankesa) janë regjistruar në fusha të tjera (AP, *Raporti Vjetor 2022*, f.61 dhe 82).

Pika 3 parashikon një detyrim të gjerë për subjektet të cilave u referohet LPMD-ja , përkatësisht organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, personat juridikë me autorizime publike dhe të gjithë personat e tjerë juridikë dhe fizikë, për të marrë masa për promovimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit. Siç shihet, këtu synimi i ligjvënësit është marrja e masave për parandalimin e diskriminimit, pra promovimi i barazisë si vlerë dhe marrja e masave për parandalimin e saj. Duke pasur parasysh gamën e gjerë të masave që mund të merren, si dhe gamën e gjerë të subjekteve me të cilat lidhet detyrimi (organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, personat juridikë me autorizime publike dhe të gjithë personat e tjerë fizikë dhe juridikë), është e vështirë të jepet një pasqyrë e qartë e të gjitha masave. Ato mund të jenë të karaktereve të ndryshme, nga masat ndërgjegjësuese, formimi i organeve të veçanta ose emërimi i personave të veçantë brenda institucioneve ose subjekteve juridike, apo edhe marrja e masave afirmative si formë e promovimit të barazisë. Është e rëndësishme që ekziston një detyrim dhe subjektet duhet të bëjnë sa më shumë që të jetë e mundur në drejtim të promovimit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Prandaj, Trupi Kombëtar Koordinues për monitorimin e proceseve kundër diskriminimit dhe zbatimit të ligjit, akteve nënligjore dhe të gjitha dokumenteve strategjike në këtë fushë ka hartuar (në vijim: TTK) projekt-udhëzimet *për organet shtetërore për promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit* dhe për rrjedhojë *Manualin për promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit*. Kështu, detyra e sektorit publik për të promovuar dhe avancuar parimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit rregullohet me ligj. Vetë detyra synon të kapërcejë dallimet në qasjen ndaj të drejtave midis grupeve të ndryshme të qytetarëve dhe të integrojë në biznesin e përditshëm të autoriteteve publike shqyrtimin e barazisë dhe marrëdhënieve të mira midis grupeve të ndryshme në shoqëri, duke ndihmuar në arritjen e qëllimit të LPMD-së - sigurimin e parimit të barazisë dhe parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në ushtrimin e të drejtave dhe lirive të njeriut (neni 2). Prandaj, detyra kërkon që të gjitha subjektet të marrin në konsideratë se si mund të kontribuojnë pozitivisht në promovimin e barazisë dhe marrëdhënieve të mira midis grupeve të ndryshme të burrave dhe grave në shoqëri. Është e nevojshme të merret parasysh barazia në vendimmarrje, në hartimin e politikave dhe në ofrimin e të mirave dhe shërbimeve publike, përfshirë politikën e brendshme, dhe të rishikohen rregullisht këto çështje.

**Fragment nga literatura profesionale numër 2**

“Detyra ka disa objektiva që mund të grupohen në tri kryesore, përkatësisht: 1. parandalimi i diskriminimit dhe ndërmarrja e hapave për eliminimin e diskriminimit, 2. promovimi i barazisë së mundësive midis personave që kanë një tipar mbrojtës, domethënë mbrohen në disa baza diskriminuese dhe atyre që nuk e kanë këtë mbrojtje, dhe 3. inkurajimi i marrëdhënieve të mira midis personave që kanë një tipar mbrojtës, domethënë bazë diskriminuese dhe atyre që nuk e kanë.

Detyrimi për promovimin dhe avancimin e barazisë përbëhet nga një detyrim i përgjithshëm dhe detyrime të veçanta. Këto detyrime vlejné për të gjitha subjektet. Megjithatë, respektimi i detyrimit duhet të jetë i përshtatshëm për madhësinë e subjektit dhe natyrën e funksioneve të tij. Dhe duhet të analizohet gjithmonë rëndësia e detyrës për vetë veprimtarinë dhe funksionin e subjektit. Disa subjekte do të preken më shumë nga detyra, veçanërisht ato që ofrojnë shërbime publike në fushat e arsimit, punësimit, strehimit, sociale, shëndetësore dhe të ngjashme. Gjithashtu, jo çdo subjekt në çdo funksion do të ndikohet nga secila prej veçorive mbrojtëse. Meqë ka shqetësim më të madh të grupit me një funksion, atëherë detyrimi është më i madh. Por nuk duhet harruar kur shqetësimi i grupit është më i vogël, megjithatë, funksioni do të jetë i rëndësishëm për përmbushjen e detyrës sepse efekti i mundshëm i atij funksioni në grupin e prekur është i rëndësishëm” (Amdiu dhe Poposka, 2023, f.19-25).

Për më shumë informacion mbi detyrimin e sektorit publik për të promovuar barazinë, shihni *Manual për organet shtetërore për promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit*, nga autorët Natasha Amdiju dhe Zhaneta Poposka nga viti 2023.

*Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.9.2003) parashikon një detyrim të ngjashëm, por vetëm për të parandaluar diskriminimin dhe jo për të promovuar barazinë. Gjithashtu, dispozitat e nenit 18 dhe nenit 29, paragrafi 2, të këtij ligji zbatohen vetëm për punëdhënësin, pra për institucionet për trajnim. Kështu, masa të tilla janë të kufizuara si materialisht (lat. *ratione materiae*), ashtu edhe nga pikëpamja e institucionit që ka detyrimin t'i ndërmarrë ato (lat. *ratione personae*). Akti i mosdiskriminimit të Finlandës (Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014) përmban një dispozitë më të gjerë për masat e promovimit të barazisë. Sipas nenit 5 paragrafi 1, organet shtetërore, organet e vetëqeverisjes lokale, organet e pavarura, organet me kompetenca administrative publike kanë detyrimin të marrin masa për nxitjen dhe sigurimin e barazisë. Këto masa duhet të jenë efektive dhe proporcionale, duke marrë parasysh mjedisin funksional të institucionit, burimet dhe rrethanat e tjera. Këto institucione duhet të kenë një plan për masat e nevojshme për promovimin e barazisë (duke përjashtuar institucionet private që punësojnë më pak se 30 punonjës). Detyrim të veçantë për promovimin e barazisë kanë institucionet arsimore dhe punëdhënësit (nenet 6 dhe 7).

Në paragrafin 4 të fundit të këtij neni parashikohet një detyrim i veçantë për subjektet që u kërkohet me ligj grumbullimi, regjistrimi dhe përpunimi i të dhënave. Këto subjekte kanë detyrimin të shfaqin këto të dhëna edhe sipas shkaqeve diskriminuese të nenit 5 të LPMD-së që janë relevante në fushën përkatëse. Për shembull, ndarja e të dhënave sipas bazës diskriminuese nënkupton ndarjen e të dhënave sipas karakteristikës së mbrojtur. Për shembull, ndarja në bazë të përkatësisë etnike të rezultateve të përgjithshme të provimit përfundimtar të nxënësve të shkollave të mesme (provimi i maturës) si dhe kryqëzimi i tyre me gjininë e nxënësve dhe nxënësve në mënyrë që të vëzhgohet situata duke përdorur parimin e kryqëzimit. E njëjta analizë mund të kryhet edhe duke ndarë të dhënat në bazë të

aftësisë së kufizuar, të ndërlidhura më tej me gjininë. Për më tepër, ndarja e të dhënave për përdoruesit e shërbimeve publike mbi baza diskriminuese do të përfshinte të dhënat në fushën e qasjes në shërbim, kënaqësisë së shërbimit, ankesave, Parashtresa dhe sugjerime, dhe ato janë baza për kryerjen e një analize të parimit të barazisë në funksionimin e institucionit në fjalë. Megjithatë, kjo nuk vlen vetëm për përdoruesit e shërbimit publik, por edhe për të punësuarit në vetë subjektet. Për shembull, ndarja e të dhënave të të punësuarve për arsye diskriminuese të profileve të punës, kualifikimeve, vendeve të punës dhe niveleve, procesi i punësimit dhe ngritjes në detyrë, numri i të punësuarve me kohë të plotë dhe të pjesshme, paga dhe përfitimet, trajnimi, shkarkimi dhe largimi nga puna, masat disiplinore, ankesat, Parashtresat dhe propozimet, është baza për kryerjen e një analize të parimit të barazisë në politikën e punësimit dhe punës në institucionin përkatës.

Qëllimi i të dhënave të grumbulluara është të ndihmojë në përcaktimin e politikave dhe zgjidhjeve ligjore, programeve, buxheteve dhe aktiviteteve që bazohen në dëshmi, dhe kështu synojnë ata që kanë nevojë për to. Përdorimi i grumbullimit të këtyre të dhënave është shumëdimensional, si më poshtë: ndihmon në identifikimin e çështjeve/sfidave kryesore, diskriminimit të mundshëm dhe çështjeve kryesore në lidhje me barazinë në vetë subjektin, përmes tyre kryhet një vlerësim i paraqitjes së vetë subjektit si për jashtë (për përdoruesit) ashtu edhe për brenda (për të punësuarit), dhe ndihmon në marrjen e masave specifike për të përmbushur nevojat e të punësuarve dhe përdoruesve të shërbimeve që ndajnë një veçori të caktuar të mbrojtur përkatëse dhe miratimin e një politike specifike.

Një detyrim i ngjashëm ekziston në *Ligjin për mundësi të barabarta të grave dhe burrave*. Në zbatim të nenit 18 të këtij ligji, organet shtetërore, institucionet, shoqatat, fondacionet, ndërmarrjet publike, partitë politike, mediat, subjektet dhe subjektet e tjera që janë të detyruara me ligj të mbledhin, regjistrojnë dhe përpunojnë të dhëna statistikore, janë të detyruara t'i shfaqin këto të dhëna sipas gjinisë dhe t'i paraqesin ato në Entin Shtetëror të Statistikave.

**Fragment nga literatura profesionale numër 3**

"Të dhëna të tilla janë shumë domethënëse në disa aspekte. Para së gjithash, ato janë të nevojshme për marrjen e vendimeve cilësore, duke pasur parasysh faktin se cilësia e vendimeve (nga miratimi i akteve ligjore, marrja e masave afirmative, deri në marrjen e fushatave të barazisë) do të varet nga të dhënat për format e diskriminimit që do të synohen dhe aspekte të tjera të zbatimit të barazisë. Për më tepër, së dyti, statistikën janë të nevojshme në procedurat gjyqësore për të provuar ekzistimin e diskriminimit. Së treti, nevojiten statistika për të përcaktuar se sa i gëzojnë të drejtat e njeriut individët, sipas arsyeve të diskriminimit. Së katërti, nevojiten statistika për subjektet (punëdhënësit, institucionet arsimore, etj.) për të ditur nëse politikën e tyre janë në përputhje me legjislacionin e barazisë dhe mosdiskriminimit. Gjithashtu, statistikën janë të nevojshme për të marrë masa arsimore dhe për të rritur ndërgjegjësimin për (mos) diskriminimin” (Makkonen, 2016, f. 19-21).

Procesi i grumbullimit dhe ruajtjes së këtyre të dhënave duhet të jetë në përputhje me masat mbrojtëse të përcaktuara ligjërisht, duke përfshirë legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale, me qëllim sigurimin e konfidencialitetit dhe respektimit të privatësisë së personave në fjalë, si dhe me normat e pranuar ndërkombëtarisht për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore dhe parimeve etike në mbledhjen dhe përdorimin me statistika. Klasifikimi nëse dikush i përket apo jo një grupi duhet të jetë vetëdeklarues.



**Fragment nga literatura profesionale numër 4**

“Komenti i përgjithshëm numër 6 i Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara vëren se palët duhet të mbledhin dhe analizojnë të dhëna dhe informacione kërkimore të përshtatshme në mënyrë që të identifikojnë pabarazitë, praktikat diskriminuese dhe tendencat e pabarazisë, si dhe të analizojnë efektivitetin e masave për promovimin e barazisë. Komiteti vëren se në shumë vende palë kontraktuese ka mungesë të të dhënave të përditësuara për diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar dhe se shpesh, në rastet kur ligji dhe rregulloret kombëtare e lejojnë atë, nuk bëhet ndarja e të dhënave sipas aftësisë së kufizuar, gjinisë, seksit, identitetit gjinor, etnisë, fesë, moshës ose karakteristikave të tjera të identitetit. Këto të dhëna dhe analiza e tyre janë me rëndësi të madhe për zhvillimin e masave efektive kundër diskriminimit dhe promovimit të barazisë (paragrafi 34)” (Poposka, 2018, f.62).

Ky detyrim zbatohet përveç të dhënave sasiore (numerike) edhe cilësore (përshkruese). Informacioni cilësor mund të përqendrohet më shumë në faktorët që janë më të vështirë për t'u matur ose kuantifikuar. Domethënë, të dhënat e grumbulluara duhet të jenë të gjera dhe të përfshijnë statistikën, narrativet dhe format e tjera të të dhënave, siç janë treguesit për vlerësimin e zbatimit dhe monitorimin e progresit dhe efektivitetit të iniciativave dhe politikave të reja ose të vazhdueshme. Treguesit me gjithëpërfshirje për arsye të ndryshme diskriminuese duhet të zhvillohen dhe të përdoren në një mënyrë që është në përputhje me *Agjendën 2030 të Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm* dhe në konsultim me shoqatat e qytetarëve. Së fundi, është përgjegjësi e shtetit të shpërndajë këto statistika dhe të sigurojë qasjen dhe disponimin me to të personat e interesuar dhe të tjerët.

Megjithatë, nuk ka gjasa që institucionet të jenë në gjendje të ndajnë të dhënat për secilën bazë në secilën fushë dhe për secilin subjekt, për shkak të ndjeshmërisë rreth grumbullimit të disa prej të dhënave, si dhe/ose numrit të ulët të të punësuarve ose përdoruesve që kanë atë veçori të mbrojtur. Për shembull, mund të jetë më e vështirë të ndash të dhënat në bazë të fesë ose besimit, orientimit seksual dhe identitetit gjinor sesa në baza të tjera. Gjithashtu, ndarja e të dhënave në nëngrupe mund të jetë sfiduese, veçanërisht në aftësinë e kufizuar themelore dhe ndarjen e saj për sa i përket llojit të aftësisë së kufizuar - aftësi të kufizuara fizike, shqisore, mendore ose intelektuale, si dhe aftësi të kufizuara të kombinuara.

**1.3. Fjalori****Neni 5  
Fjalori****Nocionet e veçanta të përdorura në këtë Ligj kanë këtë kuptim:**

Neni 4 i LPMD-së përmban Fjalorin, përkatësisht jep kuptimin e disa shprehjeve të përmbajtura në vetë ligjin. Në mënyrë të veçantë, shpjegohet kuptimi i 14 nocioneve të përdorura në ligj. Për shkak se ky nen është një dispozitë me rëndësi të përgjithshme, shpjegimi i kuptimit të secilit prej nocioneve është me rëndësi të përgjithshme për të gjithë rregulloren.

**1.Barazia është parim sipas të cilit të gjithë njerëzit janë të barabartë, përkatësisht të barabartë në gëzimin dhe realizimin e të gjitha të drejtave dhe lirive;**

Në fillim, Fjalori përcakton barazinë, si barazi të njerëzve, domethënë barazinë në gëzimin e të gjitha të drejtave dhe lirive që ata kanë. Kjo është baza e trajtimit të barabartë dhe parimi i mosdiskriminimit. Gjegjësisht, barazia duhet, mbi të gjitha, të shpallet, në mënyrë që të luftohet lufta kundër diskriminimit. Megjithatë, ajo që mungon në përkufizim është nënvizimi se barazia ndonjëherë kërkon edhe trajtim të pabarabartë midis personave që ndryshojnë nga njëri-tjetri. Përkatësisht, duke qenë se njerëzit nuk janë të njëjtë dhe ndryshojnë dhe dallimet mund të jenë biologjike, sociale, historike, kulturore, etj., barazia ndonjëherë kërkon (si në masat afirmative) trajtim të pabarabartë në mënyrë që të kapërcehet pabarazia ekzistuese.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 3**

GJEDNJ-ja vlerësoi se trajtimi i individëve që ndryshojnë në të njëjtën bazë mund të prodhojë pabarazi dhe diskriminim, ashtu si në rastin e *Thlimmenos* (Thlimmenos v. Greqi, [GC] App. numër 34369/97, Judgment of 6 April 2000, paragrafi 44).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 4**

Komisioni për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara në rastin *H.M* (H.M v. Sweden, Communication No. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, Views adopted on 21 May 2012), ka vërejtur se një ligj i zbatuar në mënyrë neutrale mund të ketë efekt diskriminues kur rrethanat specifike të personave për të cilët zbatohet dispozita nuk merren parasysh. E drejta për të mos u diskriminuar në gëzimin e të drejtave të garantuara nga Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (në tekstin e mëtejshëm: KDKPAK) mund të shkelet kur Shtetet Palë, pa justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, nuk trajtojnë ndryshe personat, situatat e të cilëve janë dukshëm të ndryshme (paragrafi 8.3). Pikërisht në këtë rast Komisioni, duke konstatuar shkelje, vlerësoi se shteti palë në refuzimin e kërkesës së kërkueses për leje ndërtimi nuk ka marrë parasysh rrethanat specifike të rastit të saj dhe nevojat e saj në lidhje me aftësinë e kufizuar. Prandaj, ky vendim i autoriteteve vendore, për të refuzuar devijimin nga plani ndërtimor-urbanistik me qëllim lejimin e ndërtimit të një pishine hidroterapie në pronën e kërkueses në posedim të saj, është joproporcional dhe ka shkaktuar një efekt diskriminues që ka ndikuar negativisht në qasjen e kërkueses, si një person me aftësi të kufizuara, në kujdesin shëndetësor dhe rehabilitimin e kërkuar për gjendjen e saj specifike shëndetësore (paragrafi 8.8).

**2. Person është çdo person fizik ose juridik;**

Pika 2 e nenit 2 përcakton nocionin “person”. Me përkufizim, person nënkuptohet një person fizik ose juridik. Ndërsa nuk deklaron shprehimisht se zbatohet për çdo person pavarësisht nga kombësia, vendbanimi ose vendi i regjistrimit ose ushtrimit i veprimtarisë, kjo nënkuptohet.

KPMD pranon ankesa ndaj personave fizikë dhe juridikë, si diskriminues të mundshëm. Në vitin 2021, nga gjithsej 40 ankesa në të cilat Komisioni konstatoi diskriminim, 24 raste të diskriminimit janë kryer nga subjektet juridike nga sektori publik (drejtpërdrejt - përmes veprimeve të personave udhëheqës ose personave të tjerë të autorizuar ose indirekt - përmes akteve dhe rregulloreve të miratuara prej tyre ose rregulloreve që rregullojnë juridiksionin e tyre), pastaj në 10 raste - subjekte të sektorit privat, në 4 raste - individë, dhe një federatë



sportive dhe një shoqatë e qytetarëve. (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 23). Për vitin 2022, në Raportin Vjetor të KPMD-së mungojnë këto të dhëna. Nga ana tjetër, bazuar në llojin e parashtruesit të ankesës para KPMD-së, të dhënat tregojnë se në vitin 2021 më së shumti ankesa janë paraqitur nga personat fizikë, me gjithsej 101 ankesa (60,48%), pasuar nga paraqitjet nga personat juridikë 55 (32,93%), dhe 9 ankesa janë paraqitur nga një grup qytetarësh (5,39%) dhe KPMD-ja ka filluar 2 procedura për përcaktimin e diskriminimit sipas informatave të siguruara vetë (1,20%) (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 16). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se përsëri më shumë ankesa janë paraqitur nga persona fizikë, gjithsej 157 ankesa (nga 248 të paraqitura), dhe 91 ankesat të tjera janë paraqitur nga persona juridikë. KPMD filloi 7 procedura për përcaktimin e diskriminimit ex officio (KPMD, *Raporti vjetor 2022*, f. 12).

E njëjta praktikë është vërejtur edhe para KMD-së, ku më të zakonshmet ishin ankesat kur një person juridik paraqitet si diskriminues (organ shtetëror ose institucion tjetër, punëdhënës ose person tjetër juridik), por ka raste të njohura kur kërkohet të përcaktohet diskriminimi i kryer nga një person fizik. Për shembull, sipas mendimit të Komisionit të miratuar më datë 5.10.2018, për *ankesën 0801-268* datë 27.8.2018, KPD konstatoi ngacmim të kryer nga një anëtar i Këshillit të Inspektimit si person fizik.

**3. Person me aftësi të kufizuar është personi që ka aftësi të kufizuara fizike, intelektuale, mendore ose shqisore afatgjata, të cilat në bashkëveprim me barrierat të ndryshme sociale mund të pengojnë pjesëmarrjen e tij të plotë dhe efektive në shoqëri në mënyrë të barabartë me të tjerët;**

Pika 3 përcakton se çfarë nënkupton LPMD-ja me nocionin "person me aftësi të kufizuara". Një përkufizim i tillë është i mirëpritur dhe mund të jetë i dobishëm edhe për sa i përket fushës së mbrojtjes së aftësisë së kufizuar si bazë diskriminuese. Në përcaktimin e personit me aftësi të kufizuara, ligjvënësi merr parasysh elementet e përkufizimit të aftësisë së kufizuar të KPMD-së. *Së pari*, një person me aftësi të kufizuara është një person që ka aftësi të kufizuara fizike, intelektuale, mendore ose shqisore afatgjata. Në këtë mënyrë, përkufizimi përfshin të gjitha format e aftësisë së kufizuar, pasi kërkon që ato të jenë më afatgjata. *Së dyti*, përkufizimi i personit me aftësi të kufizuara merr si bazë modelin social të të parit të aftësisë së kufizuar, sipas të cilit një person vihet në pozitë të pafavorshme dhe diskriminuese jo për shkak të vetë aftësisë së kufizuar, por për shkak të ndërveprimit të personit me aftësi të kufizuar dhe barrierave sociale të vendosura ndaj tij, të cilat, në korrelacion me aftësinë e kufizuar, bëhen pengesa për gëzimin e barabartë të lirive dhe të drejtave. Dhe, *së treti*, e shoh pjesëmarrjen e plotë dhe efektive të personit me aftësi të kufizuara në shoqëri në mënyrë të barabartë me personat e tjerë pa aftësi të kufizuara.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 5**

KPMD-ja miratoi një rekomandim të përgjithshëm në vitin 2021 për të zbatuar dispozitat e përfshira në KPMD në legjislacionin e brendshëm përkatës me qëllim sigurimin dhe promovimin e ushtrimit të të drejtave dhe lirive të njeriut të të gjithë personave me aftësi të kufizuara pa asnjë diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar. Ajo i rekomandoi Trupit Koordinues Kombëtar për Zbatimin e Konventës së OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara të përgatisë një raport vjetor për zbatimin e Planit aksional të punës për

vitin 2021, dhe gjatë përgatitjes së planit për vitin 2022, të parashikojë detyrimet e ministrive kompetente për të filluar një proces ndryshimesh në ligjet ekzistuese që do të transpozojnë dispozitat e përfshira në Konventë, dhe t'i referohen atyre resorëve. Për më tepër, KPMD-ja i rekomandoi Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut të miratojë ndryshimet e propozuara në ligje dhe t'i paraqesë ato në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut për miratim dhe Kuvendin për t'i përpunuar këto ndryshime në ligje në një procedurë të shkurtuar, në mënyrë që të hyjë në fuqi, nëse është e mundur, gjatë vitit 2022. Së fundi, rekomandoi që Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, sa më shpejt që të jetë e mundur, të fillojë aktivitetet për krijimin e Regjistrimit të personave me aftësi të kufizuara sipas shkallës dhe llojit, në mënyrë që të jetë në gjendje të projektojë politika realiste dhe efektive që synojnë promovimin e të drejtave të personave me aftësi të kufizuara të garantuara në Konventë (*Rekomandimi i përgjithshëm i3.12.2021*).

Për elementet e përkufizimit të "aftësisë së kufizuar" dhe qasjen e Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian, si dhe të Komitetit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, shihni gjerësisht në Seksionin 1.4. *Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit*.

Për më shumë informacion mbi Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara dhe praktikën e Komitetit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, shihni *Interpretim i Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara të Kombeve të Bashkuara*, nga autorja Zhaneta Poposka nga viti 2018.

**4. Rregullimi përkatës paraqet një ndryshim dhe përshtatje të nevojshme dhe të përshtatshme të kërkuar në një rast specifik, i cili nuk shkakton barrë joproporcionale ose të panevojshme, me synimin për të garantuar gëzimin ose realizimin e të gjitha të drejtave dhe lirive të njeriut të personave me aftësi të kufizuara, në baza të barabarta me të tjerët. Pamundësimi i përshtatjes përkatëse është diskriminim;**

Pika 4 jep një përkufizim të përshtatjes së duhur, e cila bazohet gjithashtu në koncepte bashkëkohore nga UN CRPD, pra neni 2 i Konventës. Siç shihet, ky përkufizim e lidh përshtatjen e duhur jo vetëm me procesin e punës, si ligji i mëparshëm (2010), por shumë më gjerë, me gëzimin e të gjitha të drejtave dhe lirive të personave me aftësi të kufizuara. Detyrimi për t'u përshtatur në mënyrë përkatës përbën një pjesë integrale të modelit të bazuar në të drejtat e njeriut. Nga vetë përkufizimi, mund të theksohet se fokusi i rregullimit përkatës bazohet në rrethana specifike për secilin rast individual, duke marrë parasysh efektivitetin e rregullimeve. Për këto arsye, subjektet duhet të krijojnë një dialog me personat me aftësi të kufizuara për të përcaktuar përshtatjen më të mirë në rrethanat e dhëna të atij rasti.

Në përputhje me KDPAK të KB, karakteristikat kryesore të detyrimit për t'u përshtatur në mënyrë përkatës janë: 1) identifikimi dhe heqja e barrierave që ndikojnë në gëzimin e të drejtave të njeriut të personave me aftësi të kufizuara, 2) "domosdoshmëria dhe përshtatshmëria" (efektiviteti) e modifikimeve ose rregullimeve për të kapërcyer barrierat që janë specifike për një person të caktuar, 3) miratimi i ndryshimeve ose rregullimeve që nuk imponojnë një barrë disproporcionale ose të panevojshme për bartësin e detyrimit, 4) gjetja e një përgjigjeje ose zgjidhjeje që përshtatet me rrethanat individuale të personit me aftësi të kufizuara, dhe 5) pranimi se përshtatja ka një qëllim thelbësor, i cili është promovimi i barazisë dhe eliminimi i diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara.

Gjithashtu, sipas përkufizimit të dhënë në LPMD, pamundësimi i një rregullimi përkatës konsiderohet diskriminim edhe pse ligji nuk përcakton se çfarë forme dhe lloji të diskriminimit përbën dështimin për të siguruar rregullimin e duhur, qoftë diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë ose një formë të veçantë (latinisht *sui generis*) të diskriminimit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 5

“Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara bën një hap të rëndësishëm përpara jo vetëm duke përcaktuar se dështimi i pajustificuar për të siguruar përshtatjen e duhur përbën diskriminim, por edhe duke vendosur një pikëpamje të tillë në një nen të vetëm me zbatim horizontal, që do të thotë se duhet të zbatohet në të gjithë KDPAK-në. Për më tepër, përcaktimi i rregullimit përkatës në përkufizimin e diskriminimit krijon premisën se ushtrimi i të drejtave themelore civile dhe politike kërkon masa të individualizuara për të zgjidhur diskriminimin ekzistues sistematik të personave me aftësi të kufizuara” (Poposka, Shavreski dhe Amdiju, 2014, f.27).

Kjo qasje zbatohet edhe për përcaktimin e rregullimit përkatës të dhënë në nenin 4, pika 4 të LPMD-së.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 6

Komisioni për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, në një rast, i referohet pikërisht nevojës për të përshtatur zbatimin e rregullave ligjore në një rast individual, me qëllim që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë të gjitha liritë dhe të drejtat në mënyrë të barabartë, pa diskriminim. Bëhet fjalë për rastin *H.M.* (Committee on the Rights of Persons with Disabilities, *H.M v. Sweden*, Communication No. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, Views adopted on 21 May 2012). Në këtë rast, kërkueses, person me aftësi të kufizuar, i është refuzuar kërkesa për marrjen e lejes për vazhdimin e shtëpisë në tokën që është në pronësi të saj private, duke argumentuar se “interesi i publikut të gjerë është ruajtja e hapësirës në përputhje të plotë me planin e detajuar urbanistik”. Komisioni arriti në përfundimin se me vendimet e autoriteteve komunale dhe Gjykatës së Lartë Administrative, kërkuesja është diskriminuar në përputhje me nenin 5 të KDPAK-së, pasi nuk ka marrë parasysh të drejtën e saj për mundësi të barabarta për rehabilitim dhe përmirësim shëndetësor në të njëjtën bazë me të tjerët.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 7

Komisioni për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara në jurisprudencën e tij, në rastin *Gemma Beasley* (*Gemma Beasley v. Australia*, Communication No. 11/2013, CRPD/C/15/D/11/2013, Views adopted on 25 May 2016), si dhe në rastin *Michael Lockrey* (*Michael Lockrey v. Australia*, Communication No. 13/2013, CRPD/C/15/D/13/2013, Views adopted on 30 May 2016), deklaroi se shteti palë kontraktuese nuk ka ndërmarrë hapat e nevojshëm për të siguruar përshtatjen e duhur për kërkuesin dhe arrin në përfundimin se refuzimi për të siguruar interpretimin në gjuhën e shenjave auslan ose shënimeve stenografike, pa vlerësuar plotësisht nëse do të përbënte një barrë joproporcionale ose të panevojshme, përbën diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar dhe shkeljes së nenit 5 të Konventës (paragrafi 8.4 dhe paragrafi 8.5 në mënyrë përkatëse). Për më tepër, në rastin *F v. Austria* (*F v. Austria*, Communication No. 21/2014, CRPD/C/14/D/21/2014, Views adopted on 21 September 2015), Komiteti vlerësoi se mosinstalimi i një sistemi audio nga shteti palë përgjatë rrjetit të tramvajit rezultoi në pamundësimin e personave me aftësi të

kufizuara shqisore (persona të verbër) nga qasja në teknologjitë e informacionit dhe komunikimit dhe në shërbimet e hapura për publikun në mënyrë të barabartë me të tjerët, dhe kështu në shkelje të neneve 5 dhe 9 të Konventës (paragrafi 8.7) (Poposka, 2018, f.24).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 8

Rasti *Çam* (*Çam v. Turkey*, App. no. 51500/08, Judgment of 23 February 2016), iu referua refuzimit të kërkueses - një vajzë me vështirësi në shikim për t'u regjistruar si studente në Akademinë Kombëtare të Muzikës Turke. Megjithëse znj. Çam tregoi aftësi të përshtatshme për të luajtur flautin turk (*saz*) dhe kaloi provimin pranues, ajo u refuzua nga Zyra e Dekanit sepse kurset e muzikës nuk ishin të arritshme për personat me shikim të dëmtuar dhe i kërkuan asaj të siguronte një certifikatë nga administrata mjekësore se ajo mund t'i ndiqte ligjëratat. Kërkuesja ka pretenduar se është diskriminuar për shkak të aftësisë së kufizuar. Me vendimin të miratuar, GJEDNJ-ja vlerësoi se diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar përfshin edhe mospërfundimin e përshtatjes adekuate. Gjykata vuri në dukje se duke refuzuar kërkesën e kërkueses pa përmbushur nevojat e saj, autoritetet turke e penguan të ushtronte të drejtën e saj për arsim pa ndonjë justifikim objektiv (paragrafi 69).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 9

Në rastin e vitit 2016, KMD-ja e atëhershme gjeti diskriminim nga bankat në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. Në emër të një personi të verbër të diskriminuar, Komiteti i Helsinkit paraqiti një ankesë në Komision, duke deklaruar se personi diskriminohet drejtpërdrejt sepse nuk ka trajtim të barabartë në përdorimin e shërbimeve dhe produkteve bankare në lidhje me personat që nuk kanë dëmtim të plotë të shikimit. Gjithashtu, personi nuk mund të përdorte shërbimet e-banking dhe shërbimet e tjera në internet sepse ato nuk ishin të arritshme për programin kompjuterik (lexuesin e ekranit) që po përdorte. Në këtë rast, Komisioni konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të aftësisë së kufizuar ndaj personave të verbër dhe me shikim të dëmtuar, si dhe shkelje të së drejtës për përshtatje përkatëse. Komisioni gjithashtu miratoi një rekomandim të përgjithshëm duke vënë në dukje detyrimin e Bankës Popullore për të forcuar kontrollin në arritjen e qasjes së barabartë në shërbimet dhe produktet e bankave komerciale. Komisioni rekomandon që bankat të mos kërkojnë prokurë nga personat e verbër dhe të krijojnë kushte për përdorimin e nënshkrimit personal ose kopje të nënshkrimit personal. Lidhur me përshtatjen përkatëse, Komisioni rekomandon që bankat të bëjnë përshtatjet përkatëse që do t'u përshtaten nevojave të personave me shikim të dëmtuar dhe që do të përfshijnë si shërbimet në zyrat e degëve ashtu edhe bankungun elektronik.

Për më shumë informacion mbi llojet e rregullimit përkatës sipas fushave ligjore, shih *Udhëzuesin për rregullimin adekuat*, nga autorët Elena Kocoska dhe Milica Trpevska nga viti 2020.

**5. Qasje në infrastrukturë, të mira dhe shërbime nënkuptohet ndërmarrja e masave përkatëse që sigurojnë se personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje, mbi baza të barabarta me të tjerët, në mjedisin fizik, transport, informacione dhe komunikim, duke përfshirë teknologjitë dhe sistemet e informacionit dhe komunikimit, në objekte të tjera publike dhe shërbime në zonat urbane dhe rurale. Pamundësimi i qasjes dhe disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve është diskriminim;**

Dhe ky nocion bazohet në një nga parimet dhe të drejtat themelore të siguruara nga KDPK-ja , që është qasje. Ky parim kërkon marrjen e masave të tilla që do t'u mundësojnë personave me aftësi të kufizuara të kenë qasje të barabartë në mjedisin fizik, transportin, informacionin dhe komunikimin, objektet dhe shërbimet publike, në zonat urbane dhe rurale. Sipas përkufizimit të dhënë në pikën 5, paaftësia e qasjes në vetvete përbën diskriminim, duke mos specifikuar përsëri se çfarë forme dhe lloji të diskriminimit përfaqëson.

Sipas KDPK të KB-së, për të mundësuar jetesën e pavarur dhe pjesëmarrjen e plotë të personave me aftësi të kufizuara në jetën publike, shtetet nënshkruese janë të detyruara të marrin masat përkatëse për të siguruar qasje të barabartë të personave me aftësi të kufizuara në mjedisin fizik, transportin, informacionin dhe komunikimet, etj. Këto masa, sipas Konventës, përfshijnë gjithashtu masa që synojnë eliminimin e pengesave dhe barrierave për zbatimin e qasjes (KDPK, neni 9). Për më tepër, *Komenti i përgjithshëm numër 2 i Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara* vëren se detyrimi për të zbatuar qasjen është një detyrim që zbatohet paraprakisht (lat. *ex ante*) dhe është i pakushtëzuar (paragrafi 25). Ky detyrim, në kontrast me detyrimin për përshtatje përkatëse që zbatohet në mënyrë reaktive, me kërkesë për të kryer përshtatjen përkatëse (lat. *exnunc*), do të thotë se shtetet nënshkruese janë të detyruara të sigurojnë qasjen përpara se të marrin një kërkesë individuale për hyrje ose përdorim të një shërbimi, malli ose objekti. Në këtë drejtim, është e nevojshme të miratohen standardet e qasjes në konsultim me organizatat e personave me aftësi të kufizuara që do të jenë të standardizuara dhe të gjera në fushëveprimin e tyre. Nga ana tjetër, pakushtëzimi i detyrimit do të thotë që subjekti i detyruar të sigurojë qasje nuk mund të justifikojë mosarritjen e kësaj, duke iu referuar barrës që do të kishte në sigurimin e qasjes për personat me aftësi të kufizuara. Për më tepër, detyrimi i qasjes duhet të kuptohet në të gjithë kompleksitetin e tij, përfshirë komunikimin.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 10

Në rastin *Szilvia Nyusti and Péter Takács* (Szilvia Nyusti and Péter Takács v. Hungary, Communication No. 1/2010, CRPD/C/9/D/1/2010, Views adopted on 21 June 2013), Komiteti vlerësoi se paarritshmëria e ATM-ve për personat me aftësi të kufizuara shqisore, përkatësisht mungesa e shkrimit në Braille ose udhëzimeve audio dhe mbështetja me zë për operacionet me karta bankare, rezultoi në shkelje të nenit 9 të Konventës (paragrafi 9.6), duke deklaruar se të gjitha shërbimet e hapura për publikun duhet të jenë të arritshme edhe për personat me aftësi të kufizuara (Poposka, 2018, f. 32).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 11

Në vitin 2021, KPMK-ja miratoi një rekomandim të përgjithshëm për promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe dinjitetit të personave me aftësi të kufizuara dhe respektimin e integritetit të tyre fizik dhe mendor gjatë shërbimit të dënimeve në institucionet ndëshkuese - përmirësuese dhe shtëpitë ndëshkuese - përmirësuese . Gjithashtu, ndër të tjera, KPMK-ja i rekomandoi Organit për Ekzekutimin e Sanksioneve të përgatisë një plan veprimi për masat dhe aktivitetet dhe të sigurojë burime financiare për të mundësuar qasjen e plotë në infrastrukturë të të dënuarve me aftësi të kufizuara dhe në objektet e strehimit, të cilat do t'u sigurojnë atyre lirinë e lëvizjes me pajisje mjekësore, si dhe masa dhe aktivitete për rindërtimin e nyjave sanitare dhe kushtet e përshtatshme të higjienës në to. Gjithashtu, Komisioni rekomandoi që personat udhëheqës në institucionet e vuajtjes së dënimit dhe shtëpitë e vuajtjes së dënimit të sigurojnë që mjediset në të cilat

janë vendosur ambulancat ku sigurohet mbrojtje shëndetësore për personat e dënuar, të jenë plotësisht të arritshme për personat me aftësi të kufizuara dhe të pajisura me pajisje shëndetësore të përshtatura me nevojat e personave me aftësi të kufizuara. Në fund, u rekomandua të sigurohet qasje e papenguar në kujdesin shëndetësor të nivelit sekondar dhe terciar për personat me aftësi të kufizuara (*Rekomandimi i përgjithshëm i 3.12.2021*).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 12

KPD-ja , në Mendimin nr 07-922, datë 27.3.2014, konstaton diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar në qasjen në mallra dhe shërbime. Rasti ka të bëjë me një person 17 vjeçar me aftësi të kufizuara të kombinuara, i cili nuk mund të dalë nga shtëpia e tij familjare pa shoqëruar për një periudhë të gjatë kohore sepse nuk ka pjerrtësi dhe trotuar në dalje të oborrit, domethënë del menjëherë në rrugën e cila ka shumë qarkullim. Megjithëse babai dhe gjyshi i personit i kërkuar vazhdimisht komunës të instalonte kanate dhe trotuare në rrugën përreth shtëpisë, komuna nuk bëri asgjë. Për shkak të mospranimit dhe mosndërtimit të trotuarit për një periudhë më të gjatë se 3 vjet, KPD konstatoi diskriminim. Për të njëjtin rast, është zhvilluar një procedurë gjyqësore në të cilën Gjykata Themelore Dellçevë, me aktgjykimin P-4 numër 14/2014 datë 5.3.2015 përcakton diskriminimin. Gjegjësisht, rasti i *R.M-së kundër Komunës së Dellçevës*, i cili u drejtua nga Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj, është i pari në jurisprudencën kombëtare në të cilën është dhënë një aktgjykim përfundimtar që përcakton diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar. Në këtë rast, gjykata gjeti diskriminim për shkak të pamundësisë së qasjes në infrastrukturë, mallra dhe shërbime dhe e detyroi komunën të përshtatë infrastrukturën dhe hapësirën dhe të marrë të gjitha masat e nevojshme për përshtatje përmes ndërtimit të kanateve të trotuarit dhe trotuareve në përputhje me standardet teknike për qasje (P4 numër14/2014 të 5.3.2016 të Gjykatës Themelore të Dellçevës).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 13

KPMK-ja , në një nga rekomandimet e saj të përgjithshme të miratuara në vitin 2021, i rekomandoi Komisionit Shtetëror të Zgjedhjeve të ndërmarrë të gjitha veprimet e nevojshme sa më shpejt që të jetë e mundur në mënyrë që të sigurohet qasje dhe rregullimi i duhur i qendrave të votimit, duke mundësuar kështu qasje të barabartë të personave me aftësi të kufizuara fizike në qendrat e votimit në të gjithë vendin (*Rekomandimi i përgjithshëm i 3.12.2021*).

**6. Grup i marginalizuar është një grup individësh që janë të bashkuar nga një pozicion specifik në shoqëri, që janë objekt paragjykimi, që kanë karakteristika të veçanta që i bëjnë ata të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe/ose dhunës dhe më pak mundësi për të ushtruar dhe mbrojtur të drejtat dhe liritë;**

Pika 6 e nenit 4 përcakton nocionin “grup i marginalizuar”. Sipas përkufizimit të dhënë, një grup i marginalizuar mund të ketë disa karakteristika, por jo domosdo t'i posedojë të gjitha në mënyrë përmbledhëse, por mund të posedojë vetëm disa ose vetëm njërin prej tyre. Bazuar në këto karakteristika, vërehet pozicioni specifik i grupit në shoqëri. Mbi të gjitha, grupi i marginalizuar, përkatësisht anëtarët e tij, i nënshtrohen paragjykimit. Ky është *elementi i parë* . Ky element do të jetë një çështje faktike, e cila në çdo rast duhet të



përcaktohet. Elementi *i dytë* është se anëtarët e grupit, për shkak të karakteristikës ose karakteristikave të tyre, janë më të ndjeshëm ndaj të qenit viktimë të diskriminimit dhe/ose dhunës. Elementi *i tretë* është se pozicioni në shoqëri i grupit të marginalizuar është i tillë që ka më pak mundësi që anëtarët e tij të gëzojnë dhe mbrojnë të drejtat e tyre. Dhe në elementin e fundit të *katërt*, anëtarët e grupit të marginalizuar janë të ekspozuar ndaj mundësisë në rritje ndaj viktimizimit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 6

“Gjatë përcaktimit të mundësisë së zbatimit mbi këtë bazë në një rast të caktuar, lind pyetja e përcaktimit të kuptimit të saktë të disa prej elementeve të këtij përkufizimi. Mbi të gjitha, këto janë elementet “pozicion specifik në shoqëri” dhe “lloje të caktuara të dhunës”. Elementi “pozicion specifik në shoqëri” mund të interpretohet si “një mundësi që grupi ose karakteristikat e tij të identifikohen lehtësisht ose relativisht lehtë. Mund të jetë një vendndodhje gjeografike, një bashkësi më e vogël fetare, etj. Këto grupe nuk marrin burimet po aq të arritshmenë një shoqëri, për shembull, mundësitë e infrastrukturës, ose nuk kanë mundësitë e tjera të jetës që mesatarisht grupet e tjera kanë, për shembull, mundësitë arsimore, punësimin, etj”. Megjithatë, elementi “lloje të caktuara të dhunës” duhet të interpretohet në përputhje me të drejtën penale.

Gjatë përcaktimit të kësaj baze, është e nevojshme të bëhet dallimi midis një grupi të marginalizuar dhe një grupi të rrezikuar. Megjithëse në një pjesë të madhe karakteristikat e këtyre dy grupeve përkojnë, ajo që i veçon grupet e marginalizuara është tendenca e vazhdueshme e shoqërisë dhe shtetit për t'i shtyrë këta njerëz në margjinë të shoqërisë.

Personat e mbrojtur mbi këtë bazë mund të konsiderohen persona që kanë më shumë gjasa të diskriminohen për arsye të ndryshme. Ky grup më së shpeshti përfshin njerëzit që jetojnë me HIV, të pastrehët, refugjatët, të punësuarit e seksit, etj., dhe në raste të caktuara mund të përfshijë bashkësi etnike ose grupe fetare. Në rastin *Kiyutin* (*Kiyutin v. Russia*, App. no. 2700/10, Judgment of 10 March 2011), GJEDNJ-ja konfirmoi shprehimisht për herë të parë se personat që jetojnë me HIV janë një grup i cenueshëm që duhet të gëzojnë mbrojtje të veçantë, dhe se një shkallë më e madhe mbrojtjeje duhet të zbatohet kur kufizohen të drejtat e tyre.

Çdo trajtim i pajustificuar, i pabarabartë ndaj këtyre personave konsiderohet diskriminim. Për disa nga këta persona, kërkimi i mbrojtjes nga trajtimi i pabarabartë i pajustificuar në bazë të përkatësisë në një grup të marginalizuar do të pasqyrojë më së miri statusin që këta persona kanë, i cili duhet të mbrohet (për shembull, të punësuarit e seksit), ndërsa për grupet e tjera kjo bazë do të ishte mirë të zbatohet nëse, sipas kontekstit në rastin konkret, përfundohet se kushtet përcaktuese do të jenë kushtet, pozicioni specifik në shoqëri dhe ekspozimi ndaj dhunës” (Kotevska, 2013, f. 54).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 14

Stereotipi që lidhet me pozicionin e një gruaje me prejardhje afrikane që punon si punonjëse seksi i nënshtruar praktikës gjyqësore të Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut, krahasuar me gratë e “fenotipit evropian” të cilat gjithashtu janë të angazhuara në të njëjtin profesion. Në rastin *B.S.* (*B.S. v. Spain*, App. no. 47159/08, Judgment of 24 July 2012), Gjykata konstaton shkelje të nenit 14 të lexuar në lidhje me nenin 3 të Konventës, sepse gjykatat vendore nuk morën parasysh cenimin e veçantë të kërkueses në lidhje me pozicionin e saj si grua me prejardhje afrikane që punon si punonjëse seksi. Kështu, autoritetet nuk arritën të ndërmarrin të gjithë hapat e mundshëm për të përcaktuar nëse

qëndrimi diskriminues i policisë (vërejtjet raciste me përmbajtje ofenduese në bazë të gjinisë dhe etnisë) luajtën një rol në ngjarje (paragrafi 62).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 15

Duke vepruar mbi një ankesë, KPMD-ja përcaktoi ngacmimin bazuar në anëtarësimin në një grup të marginalizuar, identitetin gjinor dhe orientimin seksual të kryer nga një individ kundër anëtarëve të bashkësisë LGBTI+ në fushën e informimit publik dhe medie. Gjegjësisht, personi në fjalë shpërndau material të shkruar ksenofobik që promovon urrejtje ndaj një grupi të marginalizuar përmes profilit të tij në Facebook me një njoftim publik (Parashtresa numër 08-34/3 datë 9.12.2022, Mendim datë 11.4.2022).

**7. Qëllimi legjitim dhe objektivisht i justifikuar është qëllimi për realizimin e të cilit mjetet duhet të korrespondojnë me nevojat reale në një rast specifik, të përcaktohen saktësisht paraprakisht, të jenë të nevojshme për arritjen e këtij qëllimi, si dhe të jenë proporcionale me efektet që duhet të arrihen;**

Pika 7 e nenit 4 përcakton qëllimin e ligjshëm dhe objektivisht të justifikuar. Një qëllim i ligjshëm dhe objektivisht i justifikuar është pjesë e testit të justifikimit objektiv, një test që ndihmon në përcaktimin nëse ekziston apo jo diskriminimi në një rast të caktuar. Pjesa e parë e këtij testi është pikërisht ekzistimi i një qëllimi legjitim dhe objektivisht të justifikuar. Kjo do të thotë që, për të justifikuar një trajtim të caktuar të pabarabartë, së pari, duhet të ketë një qëllim të ligjshëm dhe objektivisht të justifikuar pse po bëhet një trajtim i tillë i pabarabartë. Si qëllim legjitim mund të jetë mbrojtja e sigurisë publike, mbrojtja e shëndetit publik, moralit, mbrojtja e tregut të brendshëm të punës, nxitja e punësimit të rinjve, integrimi i personave me aftësi të kufizuara, pjesëmarrja e barabartë e grave në jetën publike dhe të ngjashme. Megjithatë, kjo nuk do të thotë se ekzistimi i ndonjë qëllimi legjitim do të jetë në gjendje të justifikojë trajtimin e pabarabartë.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 16

Në rastin *Larkos* (*Larkos v. Greece*, App. no. 29515/95, Judgment of 18 February 1999), GJEDNJ-ja nuk pranon që mbrojtja e interesit publik është një qëllim legjitim për të justifikuar trajtimin e ndryshëm midis qiramarrësve në mbrojtjen nga dëbimi i detyruar, në varësi të faktit nëse ata kanë një apartament me qira në pronësi shtetërore apo private.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 17

Në rastin *Marckx* (*Marckx v. Belgium*, App. no. 6833/74, Judgment of 13 June 1979), GJEDNJ-ja nuk pranon që mbrojtja e interesit të fëmijës është një qëllim legjitim për të justifikuar trajtimin e ndryshëm midis fëmijëve të lindur në martesë dhe atyre të lindur jashtë martese.

Sa i përket ekzistencës së një objekti legjitim, praktika gjyqësore e GjDBE-së tregon se rrallë do të pranonte një justifikim për trajtim të ndryshëm bazuar në qëndrime të caktuara të menaxhmentit që lidhen me shqetësimet e punëdhënësve në lidhje me implikimet ekonomike. Gjykata do të pranonte nëse trajtimi i ndryshëm bazohet në qëllime të kuptuara më gjerësisht të politikës sociale ose politikës së punësimit që ka implikime të caktuara fiskale. Në atë rast, Gjykata do t'u lejonte shteteve anëtare një margjinë më të gjerë të diskrecionit (ang. *margin of discretion*). Ndërsa, GJEDNJ-ja rrallë do të pranonte justifikim për trajtim të

ndryshëm kur kjo ka të bëjë me çështje që janë të lidhura ngushtë me dinjitetin personal, siç është diskriminimi në jetën private dhe familjare, dhe do të pranonte nëse trajtimi i ndryshëm bazohet në një politikë më të gjerë sociale, veçanërisht kur shkakton implikime fiskale. Në atë rast, GJEDNJ-ja do t' u lejonte shteteve anëtare një margjinë të gjerë vlerësimi (ang. *margin of appreciation*), që i referohet të drejtës diskrecionale të shteteve për të vendosur për justifikimin e trajtimit të ndryshëm. Kur kjo diferencë është e ngushtë, Gjykata pranon një nivel më të lartë rishqyrtimi. Duhet të kujtojmë se përvojat e shteteve për këtë çështje janë të ndryshme, megjithatë, në shumë prej tyre përjashtimi automatik i një grupi të caktuar që kërkon një qëllim të ligjshëm është i papërshtatshëm.

Sipas përcaktimit të dhënë në LPMD, një qëllim legjitim dhe objektivisht i justifikuar është, mbi të gjitha, qëllim për realizimin e të cilit mjetet duhet të korrespondojnë me nevojat reale, duhet të përcaktohen saktësisht paraprakisht dhe të jenë të nevojshme dhe proporcionale me efektet që do të arrihen.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 18

GjDBE-ja në rastin *Bilka-Kaufhaus* (Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz, Case 170/84, Judgement of 13 May 1986), i cili i referohet diskriminimit gjinor, deklaroi se përshtatshmëria nënkupton mungesën e masave të tjera për të arritur qëllimin legjitim që kërkojnë më pak ndërhyrje në të drejtën për barazi. Me fjalë të tjera, pabarazia është niveli minimal i dëmit që kërkohet për të arritur qëllimin e caktuar. Nevoja vlerësohet në mënyrë të tillë që të shihet nëse objektivi që kërkohet të arrihet është mjaft i rëndësishëm për të justifikuar këtë nivel ndërhyrjeje. Këto dy elemente janë mjaft të rëndësishme për të provuar proporcionalitetin dhe Gjykata duhet të marrë gjithmonë parasysh nëse vendimmarrësi mund të kishte arritur të njëjtin objektivi legjitim përmes ndonjë forme ose mase tjetër, dhe jo përmes masave që prekin në mënyrë disproporcionale një grup vetëm për shkak të veçorisë së tyre mbrojtëse.

### 8. Diskriminimi në bazë të shoqërimit është çdo dallim, përjashtim ose kufizim i një personi për shkak të shoqërimit me një person ose grup tjetër mbi çfarëdo baze diskriminuuese;

Pika 8 e nenit 4 parashikon një përkufizim të diskriminimit në bazë të shoqërimit. Diskriminimi bazë të shoqërimit ndodh në rastin kur viktimat e diskriminimit është një person që është i lidhur në një mënyrë ose në një tjetër me një person ose grup që trajtohet në mënyrë më pak të favorshme vetëm mbi një bazë diskriminuuese. Për shembull, një person me origjinë të caktuar nuk lejohet të hyjë në një restorant sepse është në shoqërinë e miqve që i përkasin bashkësisë rome, të cilët diskriminohen drejtpërdrejt.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 19

GjDBE-ja në rastin *Coleman* (S. Coleman v Attridge Law, Steve Law, Case C-303/06, Judgment of 17 July 2008) përcakton parimin e përgjithshëm se diskriminimi duhet të ndalohet edhe në rastet kur bazohet në shoqërimin e personit me të tjerët me të cilët lidhet baza diskriminuuese. Gjegjësisht, në këtë rast, Gjykata vlerësoi se Direktiva 2000/78/EC për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë ndaj nënës së një fëmije me aftësi të kufizuara, kur ai diskriminim bazohet në aftësinë e kufizuar të fëmijës së saj (diskriminim sipas asociimit).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 20

Në rastin *CHEZ* (CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, Case C 83/14, Judgment of 16 July 2015) GjDBE-ja vlerësoi se kishte diskriminim në bazë të origjinës etnike, megjithëse kërkuesi pretendoi shprehimisht se nuk ishte me origjinë rome, por ishte viktimë e diskriminimit së bashku me banorët e lagjes ku kërkuesi kishte një dyqan. Në këtë rast, GjDBE-ja specifikon se ndalimi i diskriminimit në bazë të racës dhe origjinës etnike nuk zbatohet vetëm për kategori të caktuara personash, por ky ndalim duhet të mbrojtë edhe personat të cilët, megjithëse nuk janë anëtarë të racës, pra grupi etnik në fjalë, megjithatë, janë viktimat të trajtimit më pak të favorshëm pikërisht mbi atë bazë (paragrafi 56).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 21

Në rastin *Guberina* (Guberina v. Croatia, App. no. 23682/13, Judgement of 22 March 2016), GJEDNJ-ja vlerësoi se autoritetet kroate nuk morën parasysh nevojat e fëmijës me aftësi të kufizuara kur përcaktuan se babai nuk duhet të përjashtohet nga pagesa e tatimit mbi shitjen e pasurisë së paluajtshme që bleu, e cila është e arritshme për fëmijën e tij me aftësi të kufizuara. Konkretisht, në përputhje me legjislacionin kroat, ky përjashtim ishte në dispozicion të blerësve që lëviznin për të zgjidhur "nevojat e tyre për strehim", domethënë, kur prona e tyre e mëparshme nuk ka pasur "infrastrukturën bazë". Kërkuesi pretendoi se qasja ishte një element i infrastrukturës bazë dhe se banesa e tij e mëparshme nuk plotësonte nevojat e strehimit të familjes së tij. Autoritetet kroate, megjithatë, nuk u pajtuan dhe e refuzuan kërkesën pa marrë parasysh rrethanat e veçanta të djalit të tij. GJEDNJ-ja riafirmon nevojën për të dhënë një interpretim të gjerë të konceptit të mosdiskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar, përfshirë diskriminimin në bazë të shoqërimit, dhe në këtë rast ka konstatuar se ka diskriminim ndaj babait në bazë të aftësisë së kufizuar të fëmijës.

Në legjislacionet kombëtare të shteteve, diskriminimi në bazë të shoqërimit nuk ndalohet gjithmonë shprehimisht. Nga rajoni, Ligji i ri për mbrojtje nga diskriminimi në Kosovë (*Ligji numër 05-L.021*, Gazeta zyrtare 16/2015, 26.6.2015), në nenin 4 paragrafin 1 pikën 1.7. diskriminimi nga shoqërimi në mënyrë eksplicite e ndalon dhe e përcakton atë si "shënjestër e personave që nuk i përkasin një grupi të caktuar, por që janë palë e tretë e lidhur me atë grup". Ngjashëm me *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), në nenin 1 paragrafin 2 parashikohet se diskriminimi mund të ndodhë edhe kur vendosen në disavantazh për shkaqe diskriminuuese persona që shfaqen në marrëdhënie familjare ose të tjera me personin me një karakteristikë të mbrojtur. Një formulim i ngjashëm ekziston në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), ndërsa Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Sllovenisë (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, Uradni list Republike Slovenije 1427, stran 4817) përfshin diskriminimin në bazë të shoqërimit, dhe parashikon që trajtimi i barabartë në përputhje me këtë Ligj i garantohet gjithashtu "një personi që është në të vërtetë ose ligjërisht i lidhur me një person me një karakteristikë të veçantë personale".

### 9. Diskriminimi i perceptimit është çdo dallim, përjashtim ose kufizim i një personi për shkak të një përkatësie të supozuar në një grup të caktuar mbi çdo bazë diskriminuuese;

Pika 10 e nenit 4 përcakton diskriminimin sipas perceptimit. Te diskriminimi sipas perceptimit, trajtimi më pak i favorshëm (diferencimi, përjashtimi ose kufizimi) bazohet në një supozim. Domethënë, viktima e diskriminimit nuk ka domosdoshmërisht karakteristikën e vërtetë të mbrojtur, por faktori vendimtar është perceptimi i diskriminuesit që supozon se viktima është anëtare ose anëtar i një grupi të caktuar, domethënë një person me një karakteristikë të tillë, pavarësisht nëse është kështu apo jo. Këtu është vendimtar perceptimi i diskriminuesit të mundshëm për statusin e personit. Për shembull, një person diskriminohet sepse diskriminuesi supozon të jetë anëtar i bashkësisë rome (për shkak të ngjyrës së errët të lëkurës), edhe pse viktima është anëtar i një bashkësie tjetër.

Ligji i Kosovës për mbrojtje nga diskriminimi (*Ligji numër 05-L.021*, Gazeta zyrtare 16/2015, 26.6.2015) e përkufizon diskriminimin sipas perceptimit si "vendosje në objektiv jo të personave që i përkasin një grupi të caktuar, por të palëve të treta që perceptohen se i përkasin grupit" (neni 4 paragrafi 1 pika 1.9). Ngjashëm me *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/8, 112/12), në nenin 1 paragrafin 3 parashikohet se diskriminimi mund të ndodhë edhe kur një person vendoset në disavantazh mbi bazën e një keqkuptimi të ekzistencës së një baze diskriminuese. Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Sllovenisë (*Zakon o varstvu pred diskriminacijo*, Uradni list Republike Slovenije 1427, stran 4817) përfshin diskriminimin sipas perceptimit, ndërsa parashikon që trajtimi i barabartë në përputhje me këtë ligj i garantohet edhe "një personi që diskriminohet për shkak të një përfundimi të gabuar në lidhje me ekzistimin e një karakteristike të veçantë personale". Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017) parashikon ndalimin e diskriminimit mbi bazë të perceptimit (neni 2 paragrafi 2).

#### 10. Diskriminimi i shumëfishtë është diskriminim ndaj një personi ose grupi mbi baza të shumta diskriminuese;

Diskriminimin e shumëfishtë LPMD e përcakton si diskriminim që kryhet për dy ose më shumë arsye diskriminuese. Mund të bëhet në intervale të ndryshme kohore për secilën bazë diskriminuese dhe mund të bëhet në të njëjtën kohë, me ç' rast quhet diskriminim kumulativ. Gjinia, etnia ose raca shpesh merren si shembull, si baza mbi të cilat një grua mund të diskriminohet në të njëjtën kohë. Për shembull, një pjesëtare femër e bashkësisë rome mund të vuajë diskriminim të shumëfishtë. Po kështu, një grua me aftësi të kufizuara mund të jetë gjithashtu viktimë e diskriminimit të shumëfishtë, në bazë të gjinisë dhe seksit të saj ashtu edhe për aftësinë e saj të kufizuar. Në shembullin kur një punë nuk fitohet sepse aplikantja është e ri dhe planifikon të krijojë familje, mund të grumbullohen potencialisht bazat e gjinisë, seksit, moshës dhe statusit martesor. Në nenin 13, LPMD-ja e konsideron diskriminimin e shumëfishtë si një formë më të rëndë diskriminimi, së bashku me diskriminimin e përsëritur, të zgjatur dhe ndërsektorial.

##### Fragment nga praktika gjyqësore numër 22

Nga praktika e GjDBE-së, në rastin *Marshall* (M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84, Judgment of 26 February 1986) Gjykata konstatoi diskriminim të shumëfishtë ndaj grave të moshuara, të cilat ishin viktima të

trajtimit më pak të favorshëm si në krahasim me burrat ashtu edhe në krahasim me gratë më të reja. Pra, ka diskriminim të shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe moshës.

##### Fragment nga praktika gjyqësore numër 23

Në rastin e *S.B. dhe M.B. kundër Republikës së Maqedonisë së Veriut* (CEDAW/C/77/D/143/2019), dy grave rome iu ndalua qasja në shërbimet gjinekologjike për shkak të përkatësisë së tyre etnike. Komiteti nënvizon në vendimin e tij, se diskriminimi ndaj grave në bazë të gjinisë dhe seksit është i lidhur pazgjidhshmërisht me faktorë të tjerë që prekin gratë, siç janë raca, etnia, besimi ose bindjet, shëndeti, statusi, moshë, klasa, kasta, orientimi seksual dhe identiteti gjinor, që ky diskriminim mund të prekë gratë që i përkasin këtyre grupeve në shkallë të ndryshme dhe në mënyra të ndryshme nga burrat, dhe Shtetet nënshkruese duhet të njohin dhe ndalojnë ligjërisht forma të tilla të shumëfishta të diskriminimit dhe ndikimin e tyre të përgjithshëm negativ mbi gratë e prekura (paragrafi 7.3). Me ankueset është vepruar në mënyrë më pak të favorshme se gratë e tjera të moshës riprodhuese që nuk i përkasin një grupi etnik minoritar dhe që kishin nevojë për shërbime gjinekologjike në të njëjtën kohë (paragrafi 7.4). Komiteti vëren se në rastin konkret, gjykatat nuk kishin mirëkuptim për shfaqjen e diskriminimit dhe cenimin e grave rome në shoqëri dhe se, pavarësisht provave për trajtim të pabarabartë, gjykatat nuk arritën të konstatojnë se gjinekologu tregoi qëndrim diskriminues dhe të sigurojnë mbrojtje ligjore (paragrafi 7.5), prandaj ata përcaktuan se shteti diskriminonte ankuesit në bazë të gjinisë, seksit dhe përkatësisë etnike.

Diskriminimi i shumëfishtë përcaktohet në një numër legjislacionesh kombëtare. *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.09.2003), në listën e nocioneve në fund të ligjit (Dispozita plotësuese), e përkufizon diskriminimin e shumëfishtë si diskriminim të kryer për shkaqe të shumëfishta diskriminimi. Sipas Ligjit, autoritetet shtetërore duhet të marrin masa për të barazuar mundësitë për personat që janë viktima të diskriminimit të shumëfishtë (neni 11, paragrafi 2). *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) parashikon diskriminimin e shumëfishtë si një nga format më të rënda të diskriminimit, së bashku me diskriminimin e përsëritur, diskriminimin e zgjatur dhe diskriminimin që me pasojat prek më rëndë viktimën e diskriminimit. Diskriminimi i shumëfishtë përcaktohet në nenin 6 si "diskriminim i kryer ndaj një personi të caktuar për arsye të shumëfishta".

##### Fragment nga praktika gjyqësore numër 24

Në lidhje me ankesë të paraqitur nga një anëtar i popullit boshnjak, kundër Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës, ku renditen disa tekste shkollore të historisë që përmbajnë përmbajtje të papërshtatshme dhe diskriminuese, KPMD përcaktoi ekzistimin e shqetësimeve në bazë të etnisë dhe fesë ose besimit fetar në fushën e arsimit. Sipas Komisionit, përmbajtja e teksteve shkollore shkakton një ndjenjë poshtërimi, shkelje të dinjitetit të një grupi njerëzish, e cila buron nga një bazë diskriminuese dhe i rekomandohet Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës të heqë përmbajtjen e papërshtatshme në tekstet shkollore të historisë për arsimin e shkollës së mesme në lidhje me boshnjakët dhe Bosnjë dhe Hercegovinën. Përveç kësaj, gjatë krijimit të planeve dhe programeve mësimore për arsimin fillor dhe të mesëm, Ministria e Arsimit dhe Shkencës duhet të sigurojë që tekstet shkollore të mos kenë përmbajtje diskriminuese (*Parashtresë numër 0801-295/1* e datës 22.10.2019, Mendimi i datës 17.2.2022).



**Fragment nga praktika gjyqësore numër 25**

KMD konstatoi se diskriminimi është kryer mbi baza më diskriminuese gjatë shpalljes së konkurseve të vendeve të punës, kur punëdhënësi përcakton kritere më diskriminuese për punësim. Në Mendimin e Komisionit datë 8.3.2018, të miratuar në lidhje me *Parashtresën numër 08-36/1* datë 9.2.2018, përcaktohet diskriminimi i shumëfishtë ndaj kandidatëve të mundshëm, për shkak të parashikimit të gjinisë dhe moshës si kritere për punësim nga punëdhënësi.

**11. Diskriminimi i përsëritur është diskriminim kundër një personi ose grupi disa herë, mbi të njëjtat baza diskriminuese;**

Te diskriminimi i përsëritur, i cili përcaktohet në pikën 11 të nenit 4, baza e diskriminimit është e njëjtë, por diskriminimi përsëritet disa herë. Për shembull, një person mund të jetë viktimë e diskriminimit të përsëritur në marrëdhëniet e punës, në një rast kur punëdhënësi i diskriminon ata në shumë raste. Diskriminimi i përsëritur kërkon që si diskriminuesi ashtu edhe viktimja e diskriminimit të jenë të njëjta. Nëse diskriminuesi diskriminon persona të ndryshëm, do të ketë raste të veçanta të diskriminimit. Diskriminimi i përsëritur konsiderohet gjithashtu një formë më e rëndë diskriminimi, së bashku me diskriminimin e shumëfishtë, të zgatur dhe ndërsektorial, të përcaktuar si i tillë në nenin 13 të LPMD.

*Ligji për çrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) gjithashtu parashikon diskriminim të përsëritur dhe e përkufizon atë si diskriminim të kryer disa herë (neni 6 paragrafi 1). Edhe *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi* (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017, MGO-2010-L-86176) në nenin 20 paragrafi 2, e përkufizon diskriminimin e përsëritur si një formë më të rëndë diskriminimi, si diskriminim “të kryer disa herë ndaj të njëjtit person ose grup personash”. *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi në Kosovë* (*Ligji numër 05-L-021*, Gazeta zyrtare 16/2015, 26.06.2015) parashikon shprehimisht diskriminimin e përsëritur në nenin 4 paragrafi 1 pika 1.10, si diskriminim i kryer disa herë. *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Sllovenisë* (*Zakon ovarstvu pred diskriminacijo*, Uradni list Republike Slovenije 1427, stran 4817, svn-2016-L-104553) parashikon diskriminim të përsëritur si formë më të rëndë të diskriminimit (neni 12 paragrafi 1 pika 3). *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.9.2003), parasheh se diskriminimi i përsëritur ndodh nëse “shkelja ndodh brenda një periudhe prej një viti nga hyrja në fuqi e vendimit, dhe kryerësi është dënuar për të njëjtën formë të shkeljes” (Dispozitë plotësuese, pika 12). Në rast të diskriminimit të përsëritur, kryerësi i veprës së diskriminimit dënohet dy herë më shumë se herën e parë (neni 81).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 26**

Duke vepruar në bazë të një parashtrese, KPMD-ja përcaktoi ekzistimin e shqetësimeve të përsëritura dhe të shumëfishta në bazë të etnisë, fesë ose besimit fetar dhe bindjeve të tjera në fushën e informimit publik dhe mediave dhe në fushën e veprimit dhe punës në një këshill komunal. Sipas Komisionit, shqetësimi është përsëritur pasi në dy raste, këshilltarja, së pari, duke shprehur përmbajtje shqetësuese në fjalën e saj në seancën e këshillit të komunës dhe përsëri duke postuar të njëjtën përmbajtje në profilin e saj në rrjetin social Facebook, ka shqetësuar parashtruesen e Parashtresës. KPMD i rekomandoi

këshilltares të hiqte përmbajtjen e kontestuar nga profili i saj në Facebook brenda 30 ditëve nga marrja e mendimit dhe t'i dërgonte falje me shkrim parashtrueses së ankesës, si dhe të përmbahej në të ardhmen nga shprehja e përmbajtjes që shkakton shqetësime mbi çdo bazë diskriminuese (*Parashtresanumër 08-597/2* datë 22.11.2022, mendimi i datës 1.2.2023).

**12. Diskriminimi i vazhdueshëm është diskriminim që është kryer kundër një personi ose grupi në mënyrë të vazhdueshme, për një periudhë të gjatë kohore, për arsye diskriminuese;**

Diskriminimi i vazhdueshëm ndryshon nga diskriminimi i përsëritur sepse diskriminimi ndodh gjatë një periudhe të gjatë kohore ose vazhdimisht. Pra, krahasuar me diskriminimin e përsëritur, i cili kryhet në shumë raste (dy, tre ose më shumë herë), diskriminimi i vazhdueshëm kryhet vazhdimisht ose për një periudhë më të gjatë kohore. LPMD-ja nuk përcakton periudhën, dhe kjo do të varet nga konteksti i lëndës. Kështu, në vendin e punës së punëdhënësit, është e mundur të diskriminohet ose ngacmohet një person në baza ditore për shkak të aftësisë së kufizuar, etnisë, orientimit seksual ose çdo baze tjetër diskriminuese. Për më tepër, diskriminimi i vazhdueshëm mund të kryhet mbi më shumë se një bazë, dhe në atë rast mund të ndodhë si diskriminim i shumëfishtë ose i zgatur ndërsektorial. Diskriminimi i vazhdueshëm shihet gjithashtu si një formë më e rëndë e diskriminimit, së bashku me diskriminimin e shumëfishtë, të përsëritur dhe ndërsektorial.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 27**

Në rastin *Sejdić and Finci* (Sejdić and Finci v. Bosnia and Hercegovina, App. nos. 27996/06 dhe 34836/06, Judgement of 22 December 2009) GJEDNJ-ja konstatoi diskriminim, sepse Kushtetuta e Bosnjës dhe Hercegovinës përcakton që anëtarët e Dhomës së Ulët të Parlamentit dhe Presidencës janë anëtarë të bashkësive më të mëdha etnike (si popuj përbërës: boshnjakë, kroatë dhe serbë), e cila automatikisht përjashton anëtarët e bashkësive më të vogla nga mundësia të kandidojnë për këto pozicione, siç janë aplikantët që ishin hebrenj dhe romë. Për shkak se Kushtetuta e Bosnjës dhe Hercegovinës nuk është ndryshuar dhe kështu diskriminimi nuk është kapërcyer, diskriminimi ka vazhduar.

*Ligji për çrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) gjithashtu parashikon diskriminim të vazhdueshëm dhe e përcakton atë si diskriminim të kryer për një kohë të gjatë (neni 6 paragrafi 1). *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021) e përcakton diskriminimin e vazhdueshëm si diskriminim të kryer gjatë një periudhe të gjatë kohore "ndaj të njëjtit person ose grup personash". Dhe ky ligj parashikon diskriminim të vazhdueshëm si formë më e rëndë diskriminimi (neni 13 pika 6). *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Sllovenisë* (*Zakon ovarstvu pred diskriminacijo*, Uradni list Republike Slovenije 1427, stran 4817) parashikon diskriminim të vazhdueshëm si formë më e rëndë e diskriminimit (neni 12 paragrafi 1 pika 3) duke e quajtur atë "afatgjatë".

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 28**

Kufizimi i qasjes së burrave si shoqërues për fëmijët e shtruar në spital në institucionet shëndetësore publike në vend, është një problem sistematik me të cilin përballen prindërit/kujdestarët meshkuj. Kjo pamundësi paraqet diskriminim në bazë të gjinisë ndaj burrave, por edhe në bazë të gjinisë ndaj grave, sepse forcohet pikëpamja stereotipike e



rolit shoqëror të grave, vetëm si nënë dhe kujdestare. Ky problem u përditësua për herë të parë në vitin 2011 kur AP reagoi në publik. Për të konfirmuar nëse kjo situatë ende vazhdon, Komiteti i Helsinkit, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së në Shkup, kreu testimin e situatës në vitin 2015 dhe konstatimet dëshmuar diskriminim.

Duke vepruar mbi një ankesë identike të paraqitur nga një baba i cili nuk u lejua të shoqëronte fëmijën e tij gjatë shtrimit në spital, KPMD përcaktoi ekzistimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të vazhdueshëm në bazë të gjinisë të kryer nga institucioni shëndetësor publik Klinika Universitare për Sëmundjet e Fëmijëve në fushën e mbrojtjes shëndetësore. KPMD i rekomandoi institucionit të eliminojë praktikën diskriminuese dhe të gjejë një mënyrë për të lejuar baballarët të shoqërojnë fëmijët e tyre të shtruar në spital në kushte të barabarta me nënat (Parashtresa numër 08-424 datë 18.8.2022, Mendim i datës 13.12.2022).

*Lejimi i prindërve meshkuj që të përfshihen më shumë në kujdesin për fëmijët e tyre do të ndihmojë gjithashtu në ndryshimin e roleve gjinore të grave si ofruesit kryesorë të kujdesit dhe përkujdesjes, dhe burrave si ofrues të stabilitetit financiar në familje.*

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 29**

Duke vepruar ex officio, dhe sipas informacioneve të siguruara, KPMD-ja konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë të vazhdueshëm në bazë të aftësisë së kufizuar në pjesëmarrjen në jetën publike dhe politike nga Komisioni Shtetëror i Zgjedhjeve (KSHZ) ndaj personave me aftësi të kufizuara fizike, për shkak të zyrës rajonale të paarritshme të KSHZ-së në Komunën e Karposhit. Në këtë zyrë, personat që jetojnë në komunat Karposh, Gjorçe Petrov dhe Saraj mund të depozitojnë nënshkrim në mbështetje të kandidatëve të pavarur për anëtarë të këshillave komunalë. Pas inspektimit të ambienteve të zyrës rajonale, KPMK-ja miratoi një rekomandim të përgjithshëm që rekomandon KSHZ-ja, të ndërmarrë të gjitha veprimet e nevojshme emergjente që synojnë sigurimin e të drejtës së personave me aftësi të kufizuara fizike të mund të mbështesin një nga listat e pavarura të kandidatëve në zgjedhjet e ardhshme lokale sipas zgjedhjes së tyre (Parashtresa numër 0801-228/3, Vendimi i datës 17.8.2021, Mendim i datës 18.8.2021).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 30**

KPMD filloi një procedurë zyrtare kundër diskriminimit pasi mediati raportuan se një person me aftësi të kufizuara fizike në karrocë invalide që përdor ndihmën e një qeni shoqëruar të trajnuar nuk u lejua të përdorte transportin publik, me arsyetimin se qeni nuk mbante maskë mbrojtëse. Pas veprimeve të ndërmarrura, KPMK-ja përcaktoi ekzistimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të vazhdueshëm në bazë të aftësisë së kufizuar dhe përkatësisë në një grup të marginalizuar në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime, të kryer nga NPSH "Shkup" nga Shkupi. Komisioni u rekomandoi organeve drejtuese në ndërmarrjen publike të përgatisin një propozim-vendim që u lejon personave me lloje të ndryshme të aftësive të kufizuara të përdorin shërbimet e kësaj ndërmarrjeje publike të shoqëruar nga qentë e tyre të cilët janë të trajnuar për të ofruar mbështetje ndihmëse për këta persona dhe për ta bërë atë publike në faqen e tyre të internetit. KPMD-ja rekomandoi që NPSH "Shkup" - nga Shkupi gjithashtu duhet të përgatisë etiketa të përshtatshme dhe lehtësisht të dallueshme për shënimin e autobusëve dhe automjeteve të tjera që do të tregojnë se lejohet transporti i personave me aftësi të kufizuara me qen shoqëruar, pa

detyrimin e mbajtjes së maskave mbrojtëse (Parashtresa numër 08-481, Vendimi i datës 22.12.2021, Mendim i datës 28.3.2022).

Edhe KMD-ja, në Mendimin e miratuar më datë 19.5.2016, dhe me kërkesë me numër 07-839 të paraqitur më datë 24.10.2013, ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të aftësisë së kufizuar të kryer nga bankat. Sipas KMD-së, diskriminimi ekziston sepse bankat, ndryshe nga personat e tjerë (situatë e krahasueshme), kërkojnë që personat e verbër ose me shkallë të lartë të dëmtimit të shikimit të përfaqësohen nga një person i autorizuar në emër të tyre, dhe se ata nuk mund të përdorin të gjitha shërbimet bankare, përfshirë shërbimet e internetit. Duke qenë se diskriminimi është përsëritur disa herë dhe se është kryer për një periudhë më të gjatë, në një numër të pacaktuar rastesh (grup personash), është një formë më e rëndë diskriminimi. Megjithatë KMD-ja nuk e thotë atë në mënyrë eksplicite, bëhet fjalë për diskriminim të zgjatur, sepse ndryshe nga diskriminimi i përsëritur, i cili përsëritet, diskriminimi i zgjatur ndodh vazhdimisht, për një periudhë më të gjatë kohore.

#### **13. Diskriminimi ndërsektorial është çdo diskriminim i bazuar në dy ose më shumë baza diskriminuese që janë të lidhura njëkohësisht dhe në mënyrë të pandashme;**

Diskriminimi ndërsektorial është një formë më specifike e diskriminimit, e cila kryhet për arsye të shumta diskriminuese, duke e bërë atë të ngjashëm me diskriminimin e shumëfishtë. Por ndryshe nga diskriminimi i shumëfishtë, në diskriminimin ndërsektorial bazat janë të lidhura në të njëjtën kohë dhe në mënyrë të pandashme.

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 7**

“Në diskriminimin ndërsektorial, diskriminimi ndodh në disa baza në të njëjtën kohë, dhe ekziston një lidhje e ndërsjellë dhe pandashmëri midis shkaqeve” (Makonen, siç citohet në Kotevska 2015, f.12).

Ndërsektorialiteti ndihmon në kuptimin e ndikimeve komplekse të sistemeve të ndryshme të mbivendosura të pushtetit - si patriarkalizmi, racizmi, homofobia, ableizimi, etj., si dhe ndikimin e tyre specifik mbi grupet e rrezikuara dhe të marginalizuara në shoqëri. Shpesh, në një person janë përfshirë më shumë karakteristika të mbrojtura dhe mund të supozohet lehtësisht se trajtimi i pabarabartë mund të ndodhë njëkohësisht në baza të shumëfishta. Për shembull, një punëtor më i moshuar me probleme të shpinës që është i angazhuar në punë fizike ose që vjen nga një bashkësi i caktuar etnik, i cili mesatarisht ka një nivel më të ulët arsimor, do ta ketë të vështirë të gjejë punë të përhershme për shkak të kombinimit të moshës, statusit personal, përkatësisë etnike dhe gjendjes shëndetësore, ose një personi me aftësi të kufizuara që i përket një bashkësie etnike mund të anashkalohen nevojat kulturore ose gjuhësore kur i jepet një ndihmë në lidhje me aftësinë e tij të kufizuar. Gratë janë gjithashtu disa nga grupet më të prekshme, veçanërisht kur gjinia ose seksi i tyre kryqëzohet me moshën, fenë, racën ose aftësinë e kufizuar. Në raste të tilla, bëhet fjalë për diskriminim të shumëfishtë, domethënë diskriminim ndërsektorial. Për shkak të kësaj natyre sinergjike të diskriminimit të shumëfishtë, është shumë e vështirë që ky fenomen të kristalizojë politika të caktuara. Për shembull, gratë me përkatësi fetare islame që mund të mos diskriminohen sepse janë gra ose sepse kanë përkatësi fetare islame, por sepse janë gra të kësaj përkatësie fetare për shkak të paragjykimëve që i prekin pikërisht ato.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 31**

Me vendimin e GJEDNJ-së në rastin *Carvalho Pinto de Sousa Morais* (Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal, App. no. 17484/15, Judgment of 25 July 2017), me votim 5 me 2,

është vendosur se ka pasur shkelje të nenit 14 të KEDNJ-së (ndalimi i diskriminimit), si dhe nenit 8 (e drejta e jetës private dhe familjare). Rasti ka të bëjë me një grua që u ankua se pas një gabimi mjekësor gjatë një ndërhyrjeje gjinekologjike ajo ishte me aftësi të kufizuara për të pasur marrëdhënie seksuale, dhe për këtë arsye në një procedurë gjyqësore ajo kërkoi kompensim për dëmin. Së pari, asaj iu dhanë 80,000 euro ndërsa Gjykata e shkallës së dytë e zvogëloi shumën në 50,000 euro me arsyetimin se seksualiteti nuk është një aspekt kaq i rëndësishëm i jetës së një gruaje pesëdhjetë vjeçare dhe një nëne të dy fëmijëve, krahasuar me një grua më të re. Paraprakisht, gjykatat kombëtare dy burrave të moshës 55 dhe 59 vjeç, të cilët ishin viktimat të gabimit mjekësor të një natyre të ngjashme u dhanë 224,459 EUR dhe 100,000 EUR në mënyrë përkatëse, me arsyetimin se fakti që burrat nuk mund të kryejnë marrëdhënie seksuale normale ndikon në vetëvlerësimin e tyre dhe rezultojnë në trauma të rënda psikologjike. Në shpjegimin e tyre, gjykatat vendore pasqyrojnë idenë tradicionale të seksualitetit femëror që lidhet me riprodhimin, lindjen dhe rritjen e fëmijëve dhe neglizhon rëndësinë e përmbushjes fizike dhe psikologjike të gruas. Prandaj, GJEDNJ-ja vlerësoi se ka pasur diskriminim në bazë të gjinisë të lidhur ngushtë me moshën e parashtrueses së ankesës.

Diskriminimi ndërsektorial përcaktohet si një formë më e rëndë e diskriminimit në nenin 13 të LPMD-së, së bashku me diskriminimin e shumëfishtë, të përsëritur dhe të vazhdueshëm. Duke folur në mënyrë krahasuese, ligjet që përmendin në mënyrë eksplicite diskriminimin ndërsektorial janë të rralla. Një formë më e rëndë e diskriminimit është përmendur në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021) në nenin 13 pika 5. Nga ana tjetër, legjislacionet që përcaktojnë diskriminimin ndërsektorial janë edhe më të rralla.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 8

"Në një studim që përfshiu legjislacionet e të gjitha shteteve anëtare të BE-së, EEA-së dhe vendeve kandidatë, përfshirë vendin tonë, 21 legjislacione evropiane (Belgjika, Qiproja, Republika Çeke, Danimarka, Estonia, Finlanda, Franca, Hungaria, Islanda, Irlanda, Letonia, Lituania, Luksemburgu, Malta, Holanda, Norvegjia, Portugalia, Sllovakia, Sllovenia, Suedia) nuk përcaktuan as diskriminimin e shumëfishtë dhe as atë ndërsektorial. Por nga ana tjetër, në shumë prej tyre, gjykatat lejojnë padi mbi më shumë baza diskriminuese, edhe pse kjo nuk përmendet shprehimisht në ligj. Kështu, në Francë, për shembull, lejohet grumbullimi i bazave të diskriminimit, duke qenë se ndalon diskriminimin për arsye të shumëfishta. Por në disa legjislacione si ai belg, mundësia e ngritjes së padive bëhet më e vështirë sepse ka ligje të ndryshme që ndalojnë diskriminimin për arsye të ndryshme, prandaj është e nevojshme të shkaktohet secila bazë në mënyrë specifike në ligjin që ndalon diskriminimin mbi atë bazë. Në të gjitha legjislacionet që kanë rregulluar diskriminimin e shumëfishtë, nuk është raportuar asnjë problem në praktikën e adresimit të diskriminimit ndërsektorial, ndërsa në disa vende (si: Italia dhe Lihtenshtajni) rregullohet marrëdhënia midis bazave në raste të tilla" (Fredman, 2016, f. 52-53).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 32

Në rast se kërkueset pretendojnë se në përputhje me rregulloret ekzistuese ligjore, gratë mbajtëse të fermave bujqësore, fermere individuale të regjistruara nuk kanë të drejtë për kompensim të pagës gjatë pushimit nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe lehonisë, përkatësisht pushimit të paguar të lehonisë, si dhe pushimit të paguar të sëmundjes (së bashku me fermerët meshkuj), KPMD-ja përcaktoi diskriminim të tërthortë, të zgjatur dhe

ndërsektorial në bazë të gjinisë, seksit, statusit personal (fermerët me origjinë nga zonat rurale) dhe që i përkasin një grupi të marginalizuar të kryer nga Ministria e Shëndetësisë. Në argumentimin e tij, Komisioni vlerësoi se fermeret individuale, të cilat janë siguruese të detyrueshme shëndetësore, në bazë të bazave të ndërlidhura ndërsektoriale të seksit, gjinisë, statusit personal dhe përkatësisë në një grup të marginalizuar, janë vendosur në disavantazh në krahasim me siguruesit e tjerë të detyrueshëm që ushtrojnë plotësisht të drejtat e sigurimit shëndetësor. Komisioni vlerësoi se ky rast ishte një rast i diskriminimit të vazhdueshëm si një formë më e rëndë për shkak të faktit se ai është kryer vazhdimisht, pa ndërprerje për një periudhë të gjatë kohore (*Parashtresa numër 08-574/1* datë 7.11.2022, Mendim i datës 2.3.2023).

#### 14. Testimi i situatës është një mënyrë për të provuar diskriminimin duke përfshirë testuesit e organizuar të cilët janë vendosur në një situatë krahasuese për të hetuar shfaqjen e diskriminimit në lëndë, procese dhe fusha të ndryshme mbi çdo bazë diskriminuese.

Pika 14 e nenit 4 përcakton situatën e testimit (ang. *situation testing*). Testimi i situatës është një metodë e veçantë për të provuar rastet e diskriminimit. Ai përbëhet nga testues të organizuar qëllimisht, të cilët vendosen në situata të krahasueshme për të provuar një trajtim më pak të favorshëm. Për shembull, në rastet e diskriminimit në qasje në mallra dhe shërbime, organizohen anëtarë të dy grupeve, përfshirë anëtarët e grupit të diskriminuar, të cilët duhet të provojnë se ofruesi i mallrave dhe/ose shërbimeve i trajton anëtarët e një grupi në mënyrë më pak të favorshme, përkatësisht diskriminuese, ndërsa u shërben anëtarëve të grupit tjetër në mënyrë krejtësisht normale.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 9

"Agjencia Kundër Diskriminimit (AKD) po testonte një situatë në disa diskoteka në qytetin e Enschede. Personat me origjinë etnike minoritare nuk u lejuan të hyjnë, ndërsa holandezët po. Në një ankesë të paraqitur në Komisionin për Trajtim të Barabartë, AKD-ja argumentoi se grupet pjesëmarrëse në test mund të konsiderohen si vizitorë mesatarë të diskotekës. Ata nuk ishin të lidhur me AKD-në, nuk kishin dosje penale, nuk ishin të ndryshëm nga vizitorët e tjerë për sa i përket modeleve të flokëve, rrobave, këpucëve etj., dhe kishin njohuri të mjaftueshme të gjuhës holandeze për të komunikuar me portierin. Komisioni për Trajtim të Barabartë theksoi: "Ne besojmë se, në varësi të rrethanave, testimi i një situatë mund të sigurojë dëshmi të trajtimit të pabarabartë." Mendimet e mëvonshme të Komisionit ndjekin të njëjtën mënyrë të të menduarit (Agjencia Holandeze Kundër Diskriminimit, Mendimi numër 1997-65, 10 qershor 1997)" (Çalovska, 2014, f. 30-31).

LPMD-ja përcakton në mënyrë specifike testimin e një situatë në pikën 14 të nenit 4, dhe është pozitive që parashikon edhe si mjet të veçantë provash në nenin 38. Ndryshe nga LPMD, ligji i mëparshëm (2010) nuk parashikonte në mënyrë eksplicite testimin e një situatë, megjithëse nuk e ndalonte atë në mënyrë eksplicite. Në rastet e diskriminimit para gjykatave, pranuan testimin e një situatë si mjet i provës së mundshme të diskriminimit edhe pse ligji i mëparshëm nuk e parashikonte atë në mënyrë eksplicite.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 33

Kështu, Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, në aktgjykimin 16P-894 /16 të datës 7.6.2017, nënvizon (faqe 3 të aktgjykimit) se lejon kryerjen si mjet prove dhe inspektimin e raportit për testimin e situatës, megjithëse i pandehuri kundërshton se testimi i situatës

nuk ofrohet si mjet prove në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi në fuqi (Ligji i vitit 2010). Testimi i situatës u krye nga një shoqatë qytetarësh dhe rasti i diskriminimit ka të bëjë me diskriminimin e mundshëm ndaj anëtarëve të bashkësisë rome nga një ordinancë gjinekologjike.

Për më shumë informacion në lidhje me metodën e situatës së testimit, shih *Situata e testimit – metoda për vërtetimin e diskriminimit*, nga autorja Neda Çalovska nga viti 2014.

#### 1.4. Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit

##### Neni 5 Baza diskriminuese

**Ndalohet çdo diskriminim në bazë të racës, ngjyrës së lëkurës, origjinës, origjinës kombëtare ose etnike, gjinisë, orientimit seksual, identitetit gjinor, përkatësisë në një grup të marginalizuar, gjuhës, shtetësisë, origjinës sociale, arsimit, fesë ose besimit, besimit politik, besimit tjetër, aftësisë së kufizuar, moshës, statusit familjar ose martesor, statusit të pasurisë, statusit shëndetësor, pasurisë personale dhe statusit social ose çdo baze tjetër (në tekstin e mëtejshëm: baza diskriminuese).**

Ky nen parashikon shkaqet diskriminuese, përkatësisht shkaqet mbi të cilat, sipas LPMD-së, ndalohen të gjitha format e diskriminimit.

##### Fragment nga literatura profesionale numër 10

"Ekzistojnë përkufizime të ndryshme të "bazave për diskriminim". Një nga përkufizimet më të cituara është ajo e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), sipas së cilës është një "karakteristikë (status) personale sipas së cilës personat ose grupet e personave ndryshojnë nga njëri-tjetri" (Kjeldsen, *Busk Madsen dhe Pedersen v. Danimarka*, App. numër 5095/71, 5920/71, 5929/72, Judgment of 7 December 1976, paragraf 56). Në rastin *Wagner and J.M.W.L. (Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg*, App. no. 76240/01, Judgment of 28 June 2007), GJEDNJ-ja sqaroi se trajtimi i pabarabartë nuk duhet të lidhet me një bazë që inkurajon paragjykimet dhe stereotipat dhe gëzon një shkallë të lartë mbrojtjeje, por edhe për çdo trajtim arbitrar që rezulton në trajtim të pabarabartë. Sipas një përkufizimi tjetër, bazë për diskriminim është një karakteristikë e një individi që nuk duhet të konsiderohet e rëndësishme në aspektin e trajtimit të ndryshëm ose në gëzimin e përfitimeve të caktuara" (Kotevska, 2013, f. 7).

Baza e diskriminimit është një pikë referimi mbrojtëse mbi të cilën nuk duhet të bazohet trajtimi i ndryshëm i papranueshëm, i cili mund të jetë një karakteristikë ose status personal, ose një karakteristikë ose status personal i supozuar ose i lidhur me të cilin një person ose grup personash identifikohet me një racë, ngjyrë lëkure, etni, gjuhë, shtetësi, seks, gjini, orientim seksual, identitet gjinor, fe, besim, arsim, aftësi të kufizuara, moshë, status familjar ose martesor, gjendje shëndetësore, etj.

##### Fragment nga literatura profesionale numër 11

"Ato legjislacione, të cilat përcaktojnë bazat e diskriminimit në formën e listave të bazave, më së shpeshti nuk hyjnë në përcaktimin se cila është baza për diskriminim, por e zgjidhin atë ose duke numëruar karakteristikat personale ose statusin mbi të cilin trajtimi i

ndryshëm i papranueshëm nuk duhet të bazohet ose t'i lërë ato të përcaktohen përmes praktikës.

Ekzistojnë terma të ndryshëm që përdoren për 'baza për diskriminim'. Përveç këtij nocioni, përdoren edhe: baza e mbrojtur, tipari i mbrojtur, distinktivi dallues, baza e mbrojtjes, baza diskriminuese, etj. Ato kanë të njëjtin kuptim me nocionin e përdorur në nenin 5 të LPMD-së" (Kotevska, 2013, f. 3).

Legjislacioni ynë bie në grupin që numëron shkaqet e diskriminimit, në nenin 5 të LPMD-së. Përkatësisht, janë renditur karakteristikat me të cilat ndalohet diskriminimi, gjë që tregon qëllimin e ligjvënësit për të siguruar mbrojtje ligjore për arsyet e numëruara të diskriminimit. Duke qenë se ky nen numëron një sërë shkaqesh diskriminuese, përveç karakterit të hapur të listës së shkaqeve diskriminuese, kjo tregon qëllimin e ligjvënësit për të ofruar mbrojtje ligjore kundër diskriminimit mbi të gjitha bazat e mundshme diskriminuese, duke mos parashikuar një hierarki të karakteristikave të mbrojtura. Nga ana tjetër, në këtë mënyrë LPMD-ja është një ligj i përgjithshëm kundër diskriminimit, ndryshe nga ligjet e tjera, të cilat mund të ofrojnë mbrojtje nga diskriminimi vetëm për arsye të përcaktuara saktësisht (siç është *Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave*).

Baza diskriminuese si karakteristikë e mbrojtur më së shpeshti do të jetë reale, në kuptimin që viktima e diskriminimit është një person që e posedon atë karakteristikë (ngjyra e lëkurës, raca, gjinia, etj.). Por mund të supozohet edhe baza diskriminuese, që do të thotë se personi nuk e ka domosdo atë karakteristikë, por faktori vendimtar është perceptimi i diskriminuesit që supozon se viktima është anëtar i një grupi të caktuar, domethënë një person me një karakteristikë të tillë, pavarësisht nëse është, në të vërtetë, kështu. Kjo quhet bazë e supozuar karakteristike ose e supozuar diskriminuese. Diskriminimi perceptues përcaktohet në nenin 4 pika 9, i shpjeguar në pikën 1.3. *Fjalorthi*.

Diskriminimi mund të ndodhë edhe për shkaqe të shumëfishta, si diskriminimi i shumëfishtë (neni 4 pika 10) ose diskriminimi ndërsektorial (neni 4 pika 13), si dhe diskriminimi në bazë të shoqërimit (neni 4 pika 8), i shpjeguar në seksionin 1.3. *Fjalorthi*.

##### **Raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja, kombësia ose etnia**

Raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja dhe përkatësia kombëtare dhe etnike janë të ndërlidhura si bazë për diskriminim. Në Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (në tekstin e mëtejshëm: KNDR), në nenin 1, raca përfshin edhe racën, por edhe ngjyrën e lëkurës, origjinën dhe origjinën kombëtare ose etnike. Në një kontekst evropian, Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (në tekstin e mëtejshëm: EKRI), në *Rekomandimin e tij të përgjithshëm numër 7*, gjithashtu rekomandon që diskriminimi racor lidhet me racën, ngjyrën e lëkurës, gjuhën, fenë ose origjinën kombëtare ose etnike.

Në të drejtën ndërkombëtare, koncepti i racës konsiderohet si një konstrukt social dhe jo biologjik. Sipas studimeve të bëra, nuk ka raca të ndryshme, por ka vetëm një racë njerëzore (*Deklarata mbi Racën dhe Paragjykimin Racor*, (UNESCO, 27 nëntor 1969, E/CN.4/Sub.2/1982/2/Add.1, Aneksi V, 1982, Neni 1). Edhe në kuadër të Bashkimit Evropian, *Direktiva 2000/43/KE* hedh poshtë teoritë e ekzistencës së racave të ndryshme (seksioni 6). Në këtë mënyrë, diskriminimi racor bazohet në elemente të dukshme të individit, të tilla si ngjyra e lëkurës, gjuha, feja, origjina etnike, etj., por, megjithatë, njihet si diskriminim racor sepse mënyra se si perceptohet është pikërisht e tillë.



Ngjyra e lëkurës lidhet me përkatësinë në një racë të caktuar, por siç u përmend, duke pasur parasysh se raca nuk ekziston si koncept biologjik, diskriminimi racor duket më shumë si diskriminim i bazuar në ngjyrën e lëkurës.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 12

"Ngjyra e lëkurës është një karakteristikë biologjike dhe varet nga pigmentimi i lëkurës së një personi, i cili mund të jetë më i errët ose ngjyrë më e hapur" (Najçevska dhe Kadriu, 2008, f. 13).

Origjina se si përdoret në këtë pjesë të bazës diskriminuese lidhet pikërisht me racën, përkatësisht origjinën kombëtare dhe etnike të individit. Ajo rrjedh gjithashtu nga KNDR-ja, ku origjina është një nga themelet mbi të cilat lind diskriminimi racor, së bashku me racën, ngjyrën e lëkurës dhe origjinën kombëtare dhe etnike. Origjina si bazë e diskriminimit ka rëndësi sidomos në ato shoqëri ku ka një ndarje të shoqërisë në grupe (klasa, kasta), dhe përkatësia e grupit përcaktohet nga origjina e individit, domethënë trashëgohet. Në praktikë, pasardhësit e anëtarëve të një grupi të caktuar racor ose etnik mund të jenë viktimë të diskriminimit, megjithëse janë shtetas të shtetit ku diskriminohen, kanë shkuar në shkollë në atë shtet, flasin rrjedhshëm gjuhën e shtetit dhe të ngjashme. Megjithatë, origjina e tyre mund të jetë bazë për diskriminim. Bazat e "origjinës" dhe "origjinës sociale" shpesh mbivendosen.

Etnia është e lidhur me racën sepse karakteristikat e etnisë shfaqen si karakteristika të racës, kështu që de facto dhe diskriminimi etnik shfaqet si një formë e diskriminimit racor.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 34

Përkatësia etnike bazohet në disa karakteristika që i bëjnë individët pjesë të një grupi shoqëror, të tilla si origjina e përbashkët, gjuha e përbashkët, kultura, traditat, besimi fetar dhe të ngjashme (*Timishev v. Russia*, App. nos. 55762/00 and 55974/00, Judgment of 13 December 2005, paragrafi 44).

GJEDNJ-ja përcakton një nivel të lartë mbrojtjeje për forma të tilla diskriminimi, duke e konsideruar diskriminimin racor si një "formë serioze diskriminimi, e cila, për shkak të pasojave katastrofike, kërkon një reagim veçanërisht të kujdesshëm dhe vendimtar nga autoritetet (paragrafi 56).

Format e reja të diskriminimit për këto arsye të lidhura ngushtë janë të zakonshme. Një diskriminim i tillë, ndër të tjera, ndodh si në marrëdhëniet e punës ashtu edhe në arsim, në qasjen në të mira dhe shërbime publike, etj.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 35

Nga ana tjetër, sipas GJEDNJ-së, trajtimi i ndryshëm i bazuar ekskluzivisht në origjinën etnike të individëve nuk mund të justifikohet objektivisht në një shoqëri demokratike, bazuar në pluralizmin dhe respektin për kulturat e ndryshme (*D.H. and Others v. Czech Republic*, [GC] App. no. 57325/00, Judgment of 13 November 2007, paragrafi 176).

Në vendin tonë, diskriminimi ndaj përkatësisë etnike është një nga format më të zakonshme të diskriminimit sipas perceptimit të qytetarëve. Sipas sondazhit të *Barometër për mundësi të barabarta* 2019, ajo është në vendin e dytë (me 50% të të anketuarave dhe të anketuarve që e konsiderojnë atë një dukuri të zakonshme), pas diskriminimit sipas përkatësisë politike (Kimov dhe Kimova, 2019, f. 24). Diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike më së shpeshti ndodh në qasjen në mallra dhe shërbime, pastaj në arsim në formën e ndarjes së nxënësve romë, në marrëdhëniet e punës, në qasjen në ujë të pijshëm të pastër,

dhe në veçanti romët gjithashtu diskriminohen në formën e profilizimit racor kur largohen nga vendi.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 36

Gjykata Themelore Shkupi 2, me *aktgjykimin P4 1228/13* të datës 11.4.2014, konstatoi se shteti, gjegjësisht Ministria e Punëve të Brendshme, si i pandehur, shkel të drejtën për barazi të një shtetasi të përkatësisë etnike rome duke mos e lejuar të kalojë kufirin shtetëror më 12.6.2013. Të njëjtin vendim e ka vërtetuar edhe vendimi i Gjykatës së Apelit Shkup GZH 5169/14 i datës 23.9.2015.

Në rastin *GZH-183 /18*, i cili udhëhiqet nga Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj, aktgjykimi përcakton se i pandehuri – Ministria e Punëve të Brendshme, ka shkelur të drejtën e barazisë së paditësit duke mos e lejuar atë të kalojë kufirin shtetëror më 27.6.2014 dhe e ka detyruar të pandehurin t'i paguajë kompensim për dëmin material dhe jomaterial për shkelje të të drejtave personale. Paditësi, shtetas maqedonas me etni rome i cili do të udhëtonte për në Suedi me të afërmit e tij dhe i cili kishte një letër garancie për arsyet e moslejimit të kalimit të kufirit shtetëror, iu tha se ai nuk mund të kalonte kufirin sepse ata si romë dilnin jashtë vendit vetëm si azilkërkues, dhe me shoqërimin e të punësuarve të policisë ai u nxor nga aeroporti deri në hyrje (Aktgjykimi GZH-183/15 i 9.3.2015 i Gjykatës së Apelit Shtip, P5 numër 2/14 datë 26.11.2014 Gjykata Themelore Koçani).

Gjykata e Apelit në Manastir, në rastin *GZH-2086 /16*, konfirmoi vendimin e Gjykatës Themelore në Manastir, e cila konstatoi se i pandehuri ka shkelur të drejtën e barazisë në trajtim dhe ka shkelur të drejtën e lëvizjes së lirë të paditësve duke mos i lejuar ata të largohen nga territori i shtetit më 14.9.2015 (Aktgjykimi GG-2086/16 i 12.12.2016 i Gjykatës së Apelit Manastir, P4-130/16 i 3.10.2016 Gjykata Themelore Manastir).

*Ky është një nga disa raste në të cilat gjykatat vendore gjetën shkelje të së drejtës për barazi në lidhje me të drejtën e lëvizjes së lirë në bazë të përkatësisë etnike dhe/ose racës.*

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit më së shpeshti raportuan diskriminim në bazë të kapacitetit personal dhe statusit shoqëror (43) dhe më pas në bazë të përkatësisë kombëtare ose etnike (38), të plotësuar me ngjyrën e lëkurës (16) dhe racën (15), dhe diskriminimi në bazë të përkatësisë kombëtare ose etnike u konfirmua nga KPMD-ja në 8 raste përveç 5 rasteve kur Komisioni gjeti diskriminim në bazë të ngjyrës së lëkurës. (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga numri i përgjithshëm i ankesave (248), parashtruesit dhe parashtrueset më së shpeshti raportuan diskriminim në bazë të origjinës kombëtare ose etnike (124), dhe më pas në bazë të pasurisë personale dhe statusit shoqëror (75) të plotësuar me ngjyrën e lëkurës (6) dhe racën (10), dhe diskriminimi në bazë të origjinës kombëtare ose etnike u konfirmua nga KPMD-ja në 19 raste përveç 3 rasteve kur Komisioni gjeti diskriminim në bazë të racës dhe 2 në bazë të ngjyrës së lëkurës (KPMD, *Raporti Vjetor 2022*, f. 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 37

Në një rast të paraqitur nga Komiteti i Helsinkit, u pretendua se një shofer autobusi i Ndërmarrjes së Transportit Publik (NTP) Shkup hodhi me forcë nga autobusi një grua dhe dy fëmijët e saj të mitur nga bashkësia etnike rome, njëri prej të cilëve ishte në karrocë invalide. Familja që u shty nga pasagjerët e tjerë në autobus u hodh përfundimisht nga shoferi, duke përdorur fjalë abuzive. Pas procedurës së kryer dhe deklaratës së kërkuar nga NPT Shkup mbi pretendimet nga ankesa për të cilën NPT nuk u prononcua, KPMD-ja konstatoi shkelje të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, përkatësisht

diskriminim të drejtpërdrejtë ndërsektorial bazuar në racën, ngjyrën e lëkurës, origjinën sociale, përkatësinë etnike dhe përkatësinë në një grup të marginalizuar në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. KPMD-ja i rekomandoi NPT Shkup të marrë masa që do të kontribuojnë në parandalimin e praktikave të ardhshme diskriminuese nga shoferët e autobusëve të tyre dhe të kryejë trajnime kundër diskriminimit për të punësuarit e saj (*Parashtresa numër 0801-136* datë 25.6.2021, Mendim i datës 30.8.2021).

Ngjashëm në një rast tjetër, KPMD-ja ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të përkatësisë etnike dhe ngjyrës së lëkurës të kryer ndaj dy personave nga NPT, të cilët, edhe pse kishin blerë bileta vjetore në mënyrë të rregullt, u dëbuan nga autobusi nga kontrollorët duke i fyer ata në bazë të përkatësisë etnike dhe ngjyrës së lëkurës (*Parashtresa numër 0801-18* datë 17.2.2020, Mendim i datës 13.7.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 38

KPMD-ja gjithashtu miratoi një rekomandim të përgjithshëm në vitin 2022 duke rekomanduar që komunat dhe ndërmarrjet e tyre publike rajonale që veprojnë në fushën e aktiviteteve komunale të sigurojnë qasje në ujë të pastër në të gjithë territorin ku ato janë kompetente në nivel lokal. Nëse ekzistojnë pengesa ligjore për lidhjen e rregullt me ujin përmes rrjetit të ujësjellësit të komunës, autoritetet kompetente, përmes mjeteve të përshtatshme të bazuara në praktikën ndërkombëtare, duhet të sigurojnë qasje të menjëhershme në ujë në këto vendbanime ku jetojnë kategori të cënueshme shoqërore të qytetarëve siç është bashkësia etnike rome (Rekomandimi i përgjithshëm i 8.4.2022).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 39

Gjykata e Apelit në Manastir në lëndën *GSG-1671/19* gjeti diskriminim të kryer nga Komuna e Prilepit dhe NPK Ujësjellësi dhe Kanalizimi në fushën e qasjes në ujë dhe kanalizim për qytetarët romë. Konkretisht, në përputhje me aktgjykimin, detyrimi i komunës në përputhje me nenin 22 paragrafin 4 të *Ligjit për vetëqeverisje lokale* është "kryerja e punëve në fushën e veprimtarive komunale, përkatësisht furnizimi me ujë të pijshëm, ofrimi i ujit teknologjik dhe kullimi dhe pastrimi i ujërave të zeza, kështu që në këtë kuptim komuna duhet të marrë masa në drejtim të furnizimit me ujë të pijshëm". Shërbimi publik nëpërmjet sistemit të ujësjellësit është i detyruar të sigurojë furnizim të përhershëm dhe të pandërprerë me ujë të pijshëm të qëndrueshëm dhe të pastër dhe kjo është një veprimtari me interes publik, e parashikuar në nenin 3 të *Ligjit për furnizimin me ujë të pijshëm dhe kullimin e ujërave të zeza urbane*.

#### Gjinia dhe seksi

#### Fragment nga literatura profesionale numër 13

"Gjinia është një karakteristikë biologjike e një personi, e cila më së shpeshti përcaktohet nga karakteristikat biologjike - organet riprodhuese, gjenet dhe hormonet. Sipas karakteristikave të tilla, njerëzit përcaktohen si meshkuj dhe femra. Megjithatë, shumica e karakteristikave biologjike me të cilat njerëzit ndahen si mashkull dhe femër nuk është plotësisht ekskluzive, sepse ka persona që kanë karakteristikat e të dy gjinive" (Najčevska dhe Kadriu, 2008, f. 76).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 14

"Diskriminimi në bazë të gjinisë konsiderohet, për shembull, dallimi midis burrave dhe grave në kushtet për fitimin e të drejtave nga ndihma sociale (Komiteti për të Drejtat e Njeriut, *S. W. M. Broeks v. Holanda*, Komunikimi Numër 172/1984, CCPR/C/OP/2 Views adopted on 9 April 1987); ndryshimi në pagë midis burrave dhe grave për punë të barabartë; ndryshimi në trajtimin midis gjinive dhe për sa i përket pensioneve, i cili është rezultat i pagave të ndryshme të marra për burrat dhe gratë në të kaluarën (*Rijksdienst voor Pensionen v. Elisabeth Brouwer*, Rasti C-577/08, Aktgjykimi i 29 korrikut 2010); dhe kufizimi i të drejtave për të cilat kanë nevojë vetëm gratë, siç janë të drejtat shëndetësore dhe riprodhuese, përbën diskriminim gjinor" (Kotevska, f. 18-19).

Në mënyrë të ngjashme, diskriminimi për shkak të shtatzënisë konsiderohet diskriminim në bazë të gjinisë edhe pse kjo pikëpamje e GjDBE-së kritikohet sepse bazohet në kuptimin mjekësor të çështjes dhe është binar.

Ankesat për diskriminim në bazë të gjinisë pranohen rregullisht në KPMD. Nëse ankesat e paraqitura analizohen sipas vitit, në vitin 2021 nga numri i përgjithshëm i ankesave (167) parashtrueset dhe parashtruesit kanë raportuar diskriminim në bazë të seksit në 23 ankesa ndërsa diskriminim në bazë të gjinisë nga KPMD-ja u përcaktuan në 5 raste (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga numri i përgjithshëm i ankesave (248) parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim në bazë të gjinisë në 56 ankesa dhe diskriminim në bazë të gjinisë nga KPMD-ja u konfirmua në 17 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 40

Duke vepruar në bazë të ankesës së paraqitur kundër Drejtorisë për Ekzekutimin e Sanksioneve, KPMD-ja përcaktoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të gjinisë në fushën e drejtësisë dhe administrimit si ndaj parashtrueses individuale ashtu edhe ndaj personave femra të dënuara të vendosura në Burgun e Idrizovës, për shkak të pamundësisë së ushtrimit të së drejtës së përparimit në institucionet e sistemit penal të grave të dënuara. Duke marrë parasysh rregulloren ekzistuese, përkatësisht faktin se gratë mund të vuajnë dënimin e tyre me burg vetëm në Burgun e Idrizovës, një institucion që është i llojit të mbyllur, përfundohet se të dënuarat femra vendosen në disavantazh në krahasim me të dënuarit meshkuj. Prandaj, KPMD-ja i rekomandoi Administratës, në bashkëpunim me organet e tjera përkatëse, brenda gjashtë muajve të përgatisë një plan veprimi me aktivitete dhe burime financimi për përshtatjen/rindërtimin/ndërtimin e institucioneve gjysmë të hapura dhe të hapura për të dënuarat femra (*Parashtresa numër 08-674/1* datë 22.12.2022, Mendim i datës 16.3.2023).

Përveç kësaj, KPMD-ja miratoi një rekomandim të përgjithshëm në vitin 2023 me të njëjtin rekomandim për Drejtorinë për Ekzekutimin e Sanksioneve për miratimin e një plani aksional, duke deklaruar se kjo nevojë domosdoshmërisht shkaktohet nga fakti se gratë e dënuara me burg nga i gjithë vendi referohen për të vuajtur dënimin e tyre në Burgun e Idrizovës, si institucioni i vetëm penitenciar në vend ku ka një departament të veçantë për gratë. Masat dhe veprimet e parashikuara nga ky rekomandim i përgjithshëm duhet të sigurojnë që gratë e dënuara për të vuajtur dënimin me burg mund të përparojnë, në mënyrë të barabartë me burrat, në institucionet penitenciare me një pjesë të vuajtur të dënimit me burg, në përputhje me nenin 220 të *Ligjit për ekzekutimin e sanksioneve* dhe dispozitat përkatëse të Rregullores për kohën që do të shpenzohet dhe kushtet që duhet të plotësohen nga personi i dënuar në një institucion të një lloji të caktuar ose në një

departament të përshtatshëm të një institucioni të tipit të përgjithshëm. Gjegjësisht, aktualisht Rregullorja, megjithëse është një rregullore neutrale, nuk zbatohet fare për gratë që vuajnë dënimin me burg sepse në vend nuk ka institucione të tipit gjysmë të hapur dhe të hapur të destinuar për gratë e dënuara ku ato mund të referohen për të vuajtur dënimin me burg, ose në të cilat ato mund të përparojnë më vonë, siç ekzistojnë për burrat. Përkatësisht kur bëhet fjalë për kalimin në një institucion tjetër më liberal, e njëjta gjë është e pamundur për gratë sepse nuk ka asnjë institucion tjetër për vuajtjen e dënimit me burg për gratë në vend. (*Rekomandimi i përgjithshëm i 27.3.2023*).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 41

KPD-ja krijoi diskriminim në bazë të gjinisë kur Federata e Sporteve Shkollorë, gjatë organizimit të një kampionati shtetëror të xhudos për shkollat fillore, pas përfundimit të kampionatit, u dha njohje dhe çmime pjesëmarrësve të gjinisë mashkullore, dhe jo atyre të gjinisë femërore (*Opinionimi numër 1714 të vitit 2016*). Komisioni gjithashtu përcaktoi diskriminimin në bazë të gjinisë në rast se një punonjës i një institucioni shëndetësor privat përjashtohet për një periudhë të caktuar kohore dhe kontrata e punës ndërpritet në momentin kur ka ndodhur një shtatzëni patologjike (KPD, *Raporti vjetor për vitin 2016*, f. 17-19).

Diskriminimi në bazë të gjinisë konstatohet edhe në rastet kur reklamata e punës parashikojnë punësimin e një personi të një gjinie, pa qenë gjinia një kusht thelbësor për punësim. Në raste të tilla, Komisioni gjithmonë konstaton diskriminim. Kështu, në një konkurs për punësimin e një inxhinieri mekanik, punëdhënësi privat thekson në konkurs se "në procesin e përzgjedhjes, gjinia mashkullore do të kenë përparësi". Komisioni përcaktoi diskriminimin e drejtpërdrejtë në bazë të gjinisë (*Mendimi numër 08-35/1 datë 8.3.2018*).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 42

AP-ja regjistroi rastin 1000/2017 për tekstin shkollor Edukimi qytetar për nëntëvjeçaren e klasës së tetë, i cili tekst shkollor sipas OJQ-së përmbante tekste me përmbajtje diskriminuese, ndër të tjera, në bazë të gjinisë. Pas rekomandimit të AP-së për Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës për të rishqyrtuar përmbajtjen e tekstit shkollor të kontestuar, Ministria ngriti një komision të përshtatshëm që analizoi tekstin dhe propozoi tërheqjen e tij nga mësimdhënia (AP, *Raporti vjetor për vitin 2017*, f. 111).

Në një shembull tjetër, AP-ja fillon një procedurë me iniciativën e vet për mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të gjinisë (AP numër 2148/16), duke pasur parasysh se Ligji për nëpunësit administrativë në lidhje me ndërprerjen e punësimit, parashikon vite të ndryshme të moshës për një burrë dhe grua (AP, *Raporti vjetor për vitin 2016*, f. 135).

Në një rast të tretë (AP numër 500/11), AP-ja vëren trajtim të pabarabartë dhe diskriminim të kryer ndaj të arrestuarve në burgun e Shkupit, për shkak të faktit se vetë procedura e kontrollimit nga personat në Seksionin e Sigurisë është kryer me lëshime dhe me një qasje të ndryshme ndaj të arrestuarve (AP, *Raporti vjetor për vitin 2011*, f. 117).

Seksi, nga ana tjetër, si bazë diskriminuese, nuk bazohet në karakteristika biologjike, por është një konstrukt shoqëror dhe përcakton rolet shoqërore që burrat dhe gratë duhet të kenë në jetën shoqërore. Këto role janë të ndryshueshme dhe varen nga konteksti komunitar dhe historik, dhe transmetohen përmes fesë, arsimit, shkencës, ligjeve, praktikave kulturore dhe sistemit shoqëror. Diskriminimi në bazë të seksit nuk bazohet ekskluzivisht në gjininë si

karakteristikë biologjike, por në supozimin se një person duhet të ketë një rol të caktuar në shoqëri.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 15

"Megjithatë, në praktikë, kjo ndarje ndërmjet gjinisë dhe seksit bëhet më pak e dukshme, duke pasur parasysh se aspekte të caktuara gjinore trajtohen në kuadër të gjinisë" (Kotevska, 2013, f. 17).

Ankesat për diskriminim në bazë të seksit pranohen në KPMD, megjithëse në numër më të vogël krahasuar me ato në bazë të gjinisë. Në vitin 2021, janë paraqitur 6 ankesa për diskriminim në bazë të seksit, nga të cilat KPMD ka konstatuar diskriminim mbi këtë bazë në 2 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga numri i përgjithshëm i ankesave (248) parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim në bazë të gjinisë në 9 ankesa dhe diskriminim në bazë të gjinisë nga KPMD-ja u konstatua në 5 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 43

Duke vepruar mbi parashtruesin, KPMD-ja përcaktoi se me përmbajtjen e paraqitur në një konkurs punësimi ku shkruhej "kërkojmë vajza për punë", subjekti juridik ka kryer diskriminim në bazë të seksit në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës (*Parashtrësia numër 0801-257 datë 26.8.2019*, Mendim i datës 7.7.2021).

Një shembull i ngjashëm shfaqet në një ankesë tjetër në të cilën KPMD-ja gjithashtu zbuloi se përmbajtja e paraqitur në një konkurs punësimi pengonte personat meshkuj të aplikonin për të njëjtën punë, duke diskriminuar kështu në bazë të seksit në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës. Kështu KPMD-ja gjithashtu miratoi një rekomandim të përgjithshëm për të gjithë personat juridikë dhe fizikë që kryejnë një proces punësimi, për të krijuar kushte punësimi që do të lejojnë qasje të barabartë për të gjithë pa diskriminim në asnjë bazë ( *Parashtrësia numër 0801-243/1 i 30.7.2019*, Mendim i datës 8.7.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 44

Ish KPD, në një rast, konstatoi ngacmim në bazë të seksit në një fushatë të quajtur "Fushata për gra tepër të emancipuar" në tre stacione radiofonike. Në një fushatë që përmban fraza të tilla si "... të gjitha gratë shumë të emancipuar që vrapuan pas karrierave të tyre humbën feminitetin. Gra të emancipuar me frustrime dominuese, vetëdijeshohuni. Jeni bërë burra..." Komisioni identifikon elemente të diskriminimit në bazë të seksit sepse fushata ndikon negativisht në pozicionin e grave në shoqëri dhe ushqen edhe më shumë stereotipe për rolet e burrave dhe grave në jetën publike (*Mendim 0801 229/1*, datë 7.2.2018).

#### Orientimit seksual, identitetit gjinor

Orientimi seksual dhe identiteti gjinor janë dy baza të diskriminimit që nuk janë numëruar në Ligjin e mëparshëm për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (2010).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 16

"Orientimi seksual përfaqëson tërheqje emocionale dhe seksuale ndaj një personi tjetër, i cili zakonisht shoqërohet me gjininë e personave të mbrojtur" (Najçevska dhe Kadriu, 2008, f. 89).

Sipas një përkufizimi tjetër, "orientimi seksual i referohet aftësisë së secilit person për dashuri, tërheqje emocionale dhe seksuale të thellë dhe aftësi për marrëdhënie intime dhe



seksuale, me një person tjetër. Orientimi seksual ka tre komponentë: së pari, ndaj të cilit një person tërhiqet seksualisht (tërheqja seksuale); së dyti, ndaj të cilit një person ka marrëdhënie seksuale (sjellja seksuale); dhe së treti, si identifikohet një person (identiteti seksual)" (*Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics, A Manual for Human Rights Institutions, 2016, f. 11*)

Orientimi seksual mund të jetë heteroseksual, që do të thotë tërheqje emocionale dhe seksuale ndaj një personi të seksit të kundërt. Orientimi seksual mund të jetë homoseksual, që do të thotë tërheqje emocionale dhe seksuale ndaj një personi të të njëjtit seks. Orientimi seksual mund të jetë gjithashtu biseksual, që do të thotë tërheqje emocionale dhe seksuale ndaj anëtarëve të çdo seksi, panseksual pavarësisht nga seksi, që do të thotë edhe ndaj atyre të të njëjtit seks që ka personi dhe ndaj atyre të seksit të kundërt. Orientimi seksual mund të jetë gjithashtu aseksual, që do të thotë një person që nuk ndjen tërheqje seksuale ndaj të tjerëve.

Identiteti gjinor është ndjenja e brendshme e një personi për gjininë të cilës i përket një person. Më shpesh, një person do të ketë identitetin gjinor të një burri ose gruaje, bazuar në ndjenjën se ai i përket asaj gjinie që i është caktuar në kohën e lindjes. Por ka situata kur identiteti gjinor i një personi nuk përputhet me gjininë që i është caktuar personit gjatë lindjes. Kështu, një person që është regjistruar si person mashkull mund të mos ndihet si i tillë, por përkundrazi të ndihet si femër ose të ketë një ndjenjë se nuk i përket asnjërës prej këtyre gjinive kuir/jobinar nga aspekti gjinor (ang. *gender queer/gender non-conforming*). Këta persona mund të kombinojnë sjelljen e meshkujve dhe femrave, ose as të meshkujve dhe as të femrave. Identiteti gjinor është i ndryshëm nga orientimi seksual, kështu që njerëzit me identitete të ndryshme gjinore mund të kenë orientim të ndryshëm seksual.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 17

"Transgjinor" ose "trans" është term gjithëpërfshirës (ang. *umbrella term*) që përfshin personat, identiteti gjinor i të cilëve nuk përputhet me gjininë e regjistruar të personit gjatë lindjes. Përdoret si term gjithëpërfshirës sepse përfshin situata të ndryshme të identitetit gjinor, duke përfshirë personat që identifikohen si transseksualë, transgjinorë, gjinia e tretë, kuir/ jobinar (ang. *gender non-conforming*), mashkull ndaj gruaje (ang. MtF) ose trans grua, grua ndaj burri (ang. FtM) ose burra transgjinorë, ose burra transgjinorë të cilët, thjesht, identifikohen si burra dhe gra trans që, thjesht, identifikohen si gra" (*Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics, A Manual for Human Rights Institutions, 2016, f. 12*).

Personat interseks janë persona që kanë karakteristika seksuale (organet gjenitale, gonadet, kromozomet) përmes të cilave nuk mund të futen në termat binarë të personit mashkull apo femër.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 18

"Nocioni 'interseks' është gjithashtu një term kornizë që përfshin situata të ndryshme të variacioneve fizike të lindura. Personat me variacione interseksuale lindin me trupa, kromozome ose hormone që nuk mund të bien nën "idealin" stereotipik të asaj që do të thotë të jesh mashkull ose femër" (*Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics, A Manual for Human Rights Institutions, 2016, f. 12*).

Nga pikëpamja e bazës së diskriminimit, më së shpeshti këta persona do të diskriminoheshin në bazë të karakteristikave gjinore ose statusit (situatës) interseks. Australia

është një nga vendet e pakta që parashikon shprehimisht statusin interseks si bazë për diskriminim. Kur kjo bazë është e panjohur, mund të përdoret një bazë tjetër e pranueshme, siç është "karakteristika tjetër" nëse ekziston një listë e hapur e arsyeve diskriminuese në ligj, ose baza e identitetit gjinor ose seksual. Për shembull, në Zelandën e Re, ankesat për diskriminim ndaj personave interseks para Komisionit për të Drejtat e Njeriut bazohen në bazë të seksit (*Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics, A Manual for Human Rights Institutions, 2016, f. 78*). Do të ishte e papranueshme të përdoret gjendja shëndetësore, sepse të jesh një person interseks nuk do të thotë të kesh një problem shëndetësor, kështu që një term i tillë do të ishte stigmatizues. Ligji për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në nenin 2 paragrafin 1 parashikon "karakteristikat gjinore" si një bazë të veçantë diskriminuese.

Diskriminimi në bazë të orientimit seksual dhe identitetit gjinor ndodh kur një punëdhënës refuzon të pranojë një person në punë për shkak të orientimit seksual ose identitetit gjinor. Ngacmimi i personave me orientim homoseksual në marrëdhëniet e punës dhe arsim, që është një formë e veçantë diskriminimi, ndodh shpesh. Personat interseks mund të jenë viktimat të diskriminimit dhe ngacmimit në marrëdhëniet e punës, arsimin, aktivitetet sportive dhe garat dhe marrëdhëniet e tyre private dhe intime. Megjithatë, edhe pse kjo bazë është mjaft e zakonshme në jetën e përditshme, sondazhi i *Barometrit të mundësive të barabarta* 2019, konstaton se orientimi seksual renditet i pesti nga gjithsej shtatë baza të analizuara (me 40% të të anketuarave dhe të anketuarve që e konsiderojnë të zakonshme) (Kimov dhe Kimova, 2019, f. 24).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 45

GJEDNJ-ja konstatoi diskriminim në bazë të orientimit seksual në rastin kur gjykatat kombëtare nuk ia dhanë fëmijën babait pas divorcit vetëm për shkak të orientimit të tij homoseksual (*Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*, App. no. 33290/96, Judgment of 21 December 1999). Në një rast tjetër, GJEDNJ-ja konstatoi diskriminim në bazë të orientimit seksual dhe ku autoritetet kombëtare nuk lejonin një grua të birësonte fëmijë vetëm për shkak të orientimit të saj homoseksual (*E.B. v. France*, [GC] App. no. 43546/02, Judgment of 22 January 2008).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim në bazë të orientimit seksual (11), të plotësuar nga identiteti gjinor (11) dhe diskriminimi në bazë të orientimit seksual u konfirmua nga KPMD-ja në 7 raste, përveç kësaj në 8 raste kur Komisioni konstatoi diskriminim në bazë të identitetit gjinor (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ndryshme sepse ka një rritje të konsiderueshme të ankesave të pranuar për këto dy arsye. Në vitin 2022, nga numri i përgjithshëm i ankesave (248), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim në bazë të orientimit seksual (43), të plotësuar nga identiteti gjinor (45) dhe diskriminimi në bazë të orientimit seksual u konfirmua nga KPMD-ja në 25 raste, përveç kësaj në 20 raste kur Komisioni konstatoi diskriminim në bazë të identitetit gjinor (KPMD, *Raporti Vjetor 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 46

Duke vepruar në bazë të një ankese për mbrojtje nga diskriminimi të paraqitur nga Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut nga Shkupi kundër moto-klubit "Pelister" nga Manastiri për diskriminim për shkak të një postimi të përbashkët në rrjetin social Facebook, duke



deklaruar se anëtarët e bashkësisë LGBT nuk mund të jenë anëtarë të klubit dhe se nuk janë të dëshirueshëm për të marrë pjesë në ngjarjet e tyre, KPMD-ja konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të orientimit seksual në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. KPMD-ja bëri rekomandim që menjëherë të hiqet përmbajtja diskriminuese e postuar në profilin e klubit në rrjetin social Facebook dhe njëkohësisht obligoi Shoqatën e Qytetarëve të klubit të moto-klubit "Pelister" Manastir në të ardhmen të lejojë qasje dhe anëtarësim të barabartë të të gjithë personave pavarësisht orientimit të tyre seksual ose identitetit gjinor, në përputhje me Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi ( *Parashtresa numër 0801-139* datë 28.6.2021, Mendim i datës 30.6.2021).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 47**

Duke vepruar në bazë të një ankese, KPMD-ja krijoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të identitetit gjinor në qasjen në shërbimet shëndetësore kur u shkel dinjiteti i gruas transgjinore dhe asaj nuk iu lëshuan ilaçe për të cilat kishte recetë në numër në të cilin i kërkoi, duke e nënshtruar atë ndaj sjelljes së vrazhdë dhe joprofesionale nga ana e farmacistit në farmacinë në fjalë. KPMD-ja rekomandoi që farmacia në të ardhmen të sigurojë qasje të papenguar dhe të barabartë në mallra dhe shërbime pa ngacmime dhe diskriminim në asnjë bazë, duke rekomanduar që personi përgjegjës i farmacisë të kryejë trajnim ndërgjegjësimi dhe sensibilizim të të punësuarve të saj për të punuar me grupet e marginalizuara, përfshirë personat transgjinorë (*Parashtresa numër 0801-247/3* datë 31.7.2019, Mendimi i datës 12.7.2021).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 48**

Nga praktika vendore, KMD ka përcaktuar ngacmime të bazuara në orientimin seksual në Mendimin e datës 13.7.2017, dhe sipas *Parashtresës numër 94-1* datë 18.4.2017. Në Mendimin, Komisioni vlerëson se ka ngacmime për shkak se teksti i publikuar në internet portal vendas është i paanshëm, i njëanshëm dhe përmbajtja e tij cenon dinjitetin e personave me orientim homoseksual.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 49**

Nga praktika gjyqësore, Gjykata Administrative me aktgjykimin U numër 909/2015 datë 2.10.2017 pranon padinë e paditëses dhe vendos në favor të saj ndryshimin e gjinisë në Librin amë si dhe ndryshimin e numrit amë. Së pari, Gjykata Administrative pranon se paditësja, pas ndërhyrjes mjekësore të kryer për ndryshim gjinie, është femër. Së dyti, Gjykata ndryshon të dhënat në Librin amë duke bërë që në kolona - gjinia, në vend të "gjinisë mashkullore", të qëndrojë "gjinia femërore". Së treti, Gjykata Administrative revokon numrin amë të paditëses dhe detyron Ministrinë e Punëve të Brendshme të caktojë një numër të ri amë, në përputhje me gjininë e paditëses. Në shpjegim, Gjykata Administrative i referohet edhe praktikës së GJEDNJ-së (*H v. Finland*, App. No. 37359/09, Judgement of 13 November 2012), i cili insiston në një detyrim pozitiv të shteteve për të njohur ndryshimin gjinor në personat transgjinorë pas operacionit duke ndryshuar të dhënat për gjendjen e tyre civile (f.10 të aktgjykimit).

#### **Përkatësia në një grup të marginalizuar**

Kjo bazë nuk shfaqet si e tillë në të drejtën ndërkombëtare, as në legjislacionet kombëtare. Nga ana tjetër, kjo është baza e vetme e përcaktuar në nenin 4 të KPMD-së. Përkufizohet si "grup individësh që janë të bashkuar nga një pozicion specifik në shoqëri, që janë objekt paragjykimi, që kanë karakteristika të veçanta që i bëjnë ata të ekspozuar ndaj diskriminimit dhe/ose dhunës dhe më pak mundësi për të ushtruar dhe mbrojtur të drejtat dhe liritë".

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 19**

"Më së shpeshti ky grup përfshin njerëzit që jetojnë me HIV, të pastrehët, të punësuarit e seksit, refugjatët dhe ngjashëm" (Najçevska dhe Kadriu, 2008; Kotevska, 2013).

Për të përcaktuar një grup të marginalizuar, shihni më hollësisht në Seksionin 1.3. *Fjalorthi*.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtresit dhe parashtreset raportuan diskriminim në këtë bazë (19) ndërsa diskriminimi në bazë të një grupi të marginalizuar u konfirmua nga KPMD-ja në 8 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se janë paraqitur gjithsej 51 ankesa mbi këtë bazë dhe KPMD-ja konstatoi diskriminim në 22 prej tyre (KPMD, *Raporti Vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 50**

Në rast se kërkueset pretendojnë se në përputhje me rregulloret ekzistuese ligjore, gratë mbajtëse të fermave bujqësore, fermere individuale të regjistruara nuk kanë të drejtë për kompensim të pagës gjatë pushimit nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe lehonisë, përkatësisht pushimit të paguar të lehonisë, si dhe pushimit të paguar të sëmundjes (së bashku me fermerët meshkuj), Komisioni konstatoi diskriminim të tërthortë, të zgjatur dhe ndërsektorial në bazë të gjinisë, seksit, statusit personal (fermerët me origjinë nga zonat rurale) dhe që i përkasin një grupi të marginalizuar të kryer nga Ministria e Shëndetësisë. Në argumentimin e tij, Komisioni vlerësoi se fermeret individuale, të cilat janë sigurose të detyrueshme shëndetësore, në bazë të bazave të ndërlidhura ndërsektoriale të seksit, gjinisë, statusit personal dhe përkatësisë në një grup të marginalizuar, janë vendosur në disavantazh në krahasim me siguresit e tjerë të detyrueshëm që ushtrojnë plotësisht të drejtat e sigurimit shëndetësor. Komisioni vlerësoi se ky rast ishte një rast i diskriminimit të vazhdueshëm si një formë më e rëndë për shkak të faktit se ai është kryer vazhdimisht, pa ndërprerje për një periudhë të gjatë kohore (*Parashtresa numër 08-574/1* datë 7.11.2022, Mendim i datës 2.3.2023).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 51**

Në rastin e vitit 2017, KMD-ja e atëhershme konstatoi ngacmime të bazuara në përkatësinë në grup të marginalizuar në dy tekste shkollorë të arsimit të mesëm. Komisioni konstatoi se përmbajtja e teksteve shkollorë përbën ngacmim, shkakton ndjenja poshtërimi, cenim të dinjitetit të një grupi njerëzish, që rrjedhin nga shkaqe diskriminuese. Përmes teksteve të tyre shkollorë, autorët kontribuuan në thellimin e stigmës, ngacmimit dhe marginalizimit të personave që janë përdorues të drogave të caktuara dehëse dhe personave me SIDA/HIV. KMD-ja vlerësoi se tekstet shkollorë nuk duhet të kenë tekste që në përmbajtjen e tyre stigmatizojnë një grup të caktuar njerëzish, veçanërisht duke pasur parasysh se teksti

shkollor, mbi të gjitha, ka një funksion arsimor dhe edukativ, dhe për këtë arsye përmbajtja e teksteve shkollore nuk duhet të ketë për qëllim shkeljen e të drejtave të njeriut ( *Parashtrësia numër 243/1* datë 16.11.2017, Mendim i datës 11.4.2018).

### Gjuha

Gjuha si bazë e diskriminimit shpesh trajtohet si pjesë e përkatësisë racore ose etnike.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 52

GJEDNJ-ja në rastin *Cyprus v. Turkey* (Cyprus v. Turkey, [GC] App. no. 25781/94, Judgment of 12 May 2014, paragrafët 316 dhe 317) e konsideroi gjuhën si tiparin kryesor me të cilin një bashkësi etnike dallohet nga bashkësitë e tjera etnike.

Në raste të tjera, diskriminimi në bazë të gjuhës mund të ndodhë kur adresimi i organeve administrative vetëm në një gjuhë ose gjuhë të caktuar është i kufizuar, kur gjuha është vendosur në mënyrë të panevojshme dhe pa justifikim si kriter për punësim ose si kriter për përdorimin e të drejtës së votës.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 53

Në rastin *Antonina Ignatane v. Latvia*, Komiteti i të Drejtave të Njeriut konstatoi diskriminim sepse shteti e pengoi kërkuesen të kandidonte në zgjedhjet lokale për shkak të mungesës së njohurive të gjuhës letoneze, megjithëse ajo ka pasur certifikatë për këtë. Komiteti konstatoi shkelje të nenit 25, dhe në lidhje me nenin 2 të Paktit për të Drejtat Civile dhe Politike, duke qenë se autoritetet shtetërore bënë kontroll të njohjes së gjuhës mbi kriteret të paanshme, kontroll i bërë vetëm nga një inspektor, ndërsa në momentin kur kërkuesi fitoi certifikatën për njohjen e gjuhës, kontrolli i njohurive u bë nga pesë ekspertë. Në këtë mënyrë, Komiteti konstatoi se përjashtimi i kërkueses nga gara për zgjedhjet lokale në bazë të mos njohjes së gjuhës, në rastin kur kontrolli i njohurive bëhet nga vetëm një inspektor menjëherë para zgjedhjeve, dhe në rastin e posedimit të një certifikate përkatëse për aftësitë gjuhësore që është e vlefshme pa afat kohor, është në kundërshtim me detyrimet e shtetit sipas nenit 25 në lidhje me nenin 2 (*Antonina Ignatane v. Latvia*, Communication No. 884/1999), CCPR/C/72/D/884/1999, Views adopted on 31 July 2001, paragrafi 7.4-7.5).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë vetëm në 2 raste ndërsa KPMD-ja nuk konstatoi diskriminim në asnjë prej tyre ( *KPMD, Raporti Vjetor 2021*, f. 21). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se numri i raportuar i ankesave për diskriminim mbi këtë bazë është 8 dhe vetëm në 2 KPMD konstatohet diskriminim (*KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 54

KMD-ja në *Mendimin numër 0801-1751* të datës 2.3.2017 ka konstatuar diskriminim në bazë të gjuhës. Në këtë rast, një punonjësi të një komune në Shkup i mohohet e drejta për të përdorur gjuhën e tij/saj amtare në komunikim privat me kolegët në punë, me pretekstin se gjuha zyrtare në komunë është gjuha maqedonase. Komisioni bën dallimin midis përdorimit të gjuhës zyrtare në komunikimin zyrtar dhe nevojës që të gjithë të jenë në gjendje të përdorin gjuhën e tyre amtare në komunikim privat me kolegët. Kjo është arsyeja pse konstatoi diskriminim.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 55

Deri te AP-ja është parashtruar *Parashtrësia me numër 3988/15* nga një shtetas i bashkësisë etnike shqiptare, i cili është ankuar se në procedurë administrative pranë Ministrisë së Punëve të Brendshme, në kundërshtim me rregulloret ligjore, nuk i është lejuar përdorimi i gjuhës shqipe. AP-ja konstaton shkelje në këtë rast duke kërkuar zbatimin e Ligjit për kundërvajtje dhe Ligjit për procedurë penale, Ligjit për përdorimin e gjuhës që e flasin të paktën 20% e qytetarëve në vend dhe në njësitë e vetëqeverisjes lokale dhe Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Pas sugjerimit të AP-së, është vepruar nga organi (*AP, Raporti vjetor për vitin 2016*, f. 133).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 56

Në ankesat e paraqitura nga anëtarët e bashkësisë boshnjake për diskriminim në bazë të përdorimit të gjuhës, ankesat iu referuan pamundësisë së studentëve që i përkasin kësaj bashkësie për të hyrë në gjuhën e tyre amtare në faqen e internetit të Universitetit, gjatë regjistrimit të studentëve, si dhe gjatë dorëzimit të dokumenteve personale në Ministrinë e Punëve të Brendshme. AP-ja, duke marrë parasysh se kjo ankesë ishte në të vërtetë shkelje e të drejtave të studentëve nga kjo bashkësi, iu drejtua Rektorit të Universitetit “Shën Kirili dhe Metodi” në Shkup me një sugjerim për të udhëzuar shërbimet kompetente të marrin masa për të mundësuar shprehjen e etnisë dhe gjuhës amtare, si një e drejtë e garantuar për çdo qytetar me Kushtetutë. Rektori i Universitetit e pranoi plotësisht sugjerimin e Avokatit të Popullit dhe informoi se është filluar një procedurë për plotësimin e bazës softuerike të sistemit I-know, përkatësisht në opsionet për zgjedhjen e përkatësisë dhe gjuhës amtare në të ardhmen do të mund të zgjedhin gjuhën boshnjake dhe përkatësinë boshnjake. AP-ja, në lidhje me ankesën për diskriminim bazuar në përdorimin e gjuhës nga Ministria e Punëve të Brendshme gjatë nxjerrjes së dokumenteve personale, paraqiti një sugjerim për mënyrën e eliminimit të shkeljeve të përcaktuara në Ministrinë përkatëse, pas së cilës u mor përgjigje se sugjerimi ishte pranuar, dhe se Ministria e Punëve të Brendshme kishte rishikuar aktet nënligjore që përmendnin nocionin “Gjuha dhe alfabeti boshnjak”. Gjegjësisht, në përgjigje kanë raportuar se për këtë është miratuar Rregulloren për ndryshimin e Rregullores për formularin e kërkesës për lëshimin e letërnjoftimit, formularin e konfirmimit të kërkesës së paraqitur për lëshimin e letërnjoftimit, formularin e letërnjoftimit, procedurën për lëshimin dhe zëvendësimin e letërnjoftimit dhe mënyrën e mbajtjes së evidencës për letërnjoftime të lëshuara, në mënyrë që t'u mundësohet qytetarëve që i përkasin grupit etnik boshnjak të gëzojnë të drejtat e tyre si anëtarë të bashkësive tjera etnike gjatë përgatitjes së dokumenteve personale të lëshuara nga Ministria e Punëve të Brendshme (*AP, Raporti Vjetor për vitin 2018*, f. 57).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 57

Nga praktika gjyqësore, parashtruesi i ankesës nga e njëjta lëndë para KMD-së ka parashtruar ankesë në Gjykatën Themelore Civile Shkup për diskriminim në bazë të gjuhës dhe përkatësisë etnike. Gjykata ka dhënë *aktgjykimin e shkallës së parë 7 RO 956/17* datë 13.2.2018. Me aktgjykimin, gjykata konstatoi shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë, domethënë diskriminim të përcaktuar në bazë të gjuhës dhe përkatësisë etnike. Sipas gjykatës, sugjerimi i udhëheqësit të sektorit për çështje financiare të komunës, se të punësuarit në komunë dhe në komunikim privat duhet të flasin në gjuhën maqedonase (dhe jo në gjuhën e tyre amtare), përbën diskriminim në bazë të gjuhës dhe përkatësisë etnike (*Gjykata Themelore Shkup 2, aktgjykimi 7 RO 956/17 i 13.2.2018*, f. 13).

**Shtetësia**

Shtetësia përkufizohet si marrëdhënie juridike që ekziston midis një shteti dhe një personi fizik (*Konventa mbi shtetësinë*, neni 2(1)). Të drejtat e njeriut, në përgjithësi, nuk varen nga shtetësia e një personi, por i përkasin kujtdo që ndodhet në territorin e shtetit ose nën juridiksionin e shtetit (sipas konceptit të kontrollit efektiv) (Komiteti i të Drejtave të Njeriut, *Komenti i Përgjithshëm Numër 31*, paragrafi 10). Megjithatë, shpesh ndodh që shtetet të kufizojnë disa të drejta ndërkaq që i referohen shtetësisë së një personi. Kështu, LPMD-ja në nenin 7 paragrafin 3 pikën 1 përcakton se trajtimi i ndryshëm i joshjetasve në lidhje me liritë dhe të drejtat e dhëna në Kushtetutë, ligjet dhe marrëveshjet ndërkombëtare në të cilat shteti ka aderuar, të cilat rrjedhin drejtpërdrejt nga shtetësia, nuk do të konsiderohet diskriminim. Siç mund të shihet, megjithatë, LPMD-ja pranon se jo çdo e drejtë mund të kufizohet në bazë të shtetësisë, por vetëm ato që "lindin drejtpërdrejt" nga shtetësia.

Diskriminimi në bazë të kombësisë shpesh bëhet ndaj personave që kanë vendbanim të rregulluar në një vend, por nuk kanë kombësinë e atij vendi, dhe autoritetet kufizojnë të drejtat e tyre për punësim, mbrojtje sociale ose arsim.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 58**

Në rastin *Gaygusuz* (*Gaygusuz v. Austria*, App. no. 17371/90, Judgment of 16 September 1996), GJEDNJ-ja konsideroi se kufizimi në marrjen e kompensimit monetar për shkak të papunësisë vetëm për qytetarët e Austrisë nuk ishte i justifikuar. Kërkuesi ishte shtetas i huaj, me vendbanim të rregulluar në Austri dhe që ka punuar për një periudhë të caktuar në Austri. Gjithashtu, kërkuesi ka paguar rregullisht kompensimet në Fondin e Sigurimit për shkak të Papunësisë, në të njëjtën cilësi dhe për të njëjtat arsye si shtetasit austriakë. GJEDNJ-ja konstatoi se refuzimi për të dhënë ndihmë bazohej vetëm në faktin se kërkuesi nuk ishte shtetas i Austrisë, kështu që vlerësoi se një trajtim i tillë i ndryshëm nuk mund të kishte ndonjë "justifikim objektiv dhe të arsyeshëm" (paragrafët 46 deri në 50).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë vetëm në 3 raste ndërsa KPMD-ja nuk konstatoi diskriminim në asnjë prej tyre ( *KPMD, Raporti Vjetor 2021*, f. 21). Në vitin 2022, KPMD-ja nuk ka raportuar asnjë rast diskriminimi mbi këtë bazë ( *KPMD, Raporti Vjetor 2022*, f. 21).

**Origjina sociale****Fragment nga literatura profesionale numër 20**

"Origjina sociale si bazë për diskriminim përfshin statusin e trashëguar të një personi, pozicionin e fituar në një klasë ose bashkësi të caktuar sociale, ose një situatë sociale si, për shembull, varfëria ose të pastrehët (*Handbook on European Non-discrimination Law*, EU FRA and CoE, 2010, f.129). Vetë nocioni "origjinë" tregon se këtu përkatësia e një personi përcaktohet në varësi të përkatësisë së paraardhësve të tij (Najçevska Mirjana dhe Bekim Kadriu, Fjalori i Shprehjeve në lidhje me Diskriminimin, OSBE dhe QMBN, Shkup, 2008. f.93), që është dallimi kryesor midis kësaj baze dhe bazës "status social" (Kotevska, 2013, f. 51).

Origjina sociale është veçanërisht karakteristike për shoqëritë ku ka një ndarje të qartë në grupe ose klasa shoqërore, dhe në ditët e sotme shumica e shoqërive bëjnë pjesë në këtë grup. Diskriminimi mbi këtë bazë mund të marrë gjithashtu formën e ndarjes, stigmatizimit dhe diskriminimit të vazhdueshëm, duke qenë se viktimat konsiderohen pjesë e një grupi që,

nga origjina, ka një status të paprivilegjuar. Ata shpesh diskriminohen në ofrimin e të gjitha shërbimeve publike, siç janë arsimit, shëndetësia, strehimi dhe të ngjashme. Megjithëse kjo bazë është mjaft shpesh e pranishme në praktikë, e drejta ndërkombëtare nuk ka praktikën e shpjegimit të zbatimit të kësaj baze.

Megjithatë, KPMD-ja shpesh sheh fillimin e çështjeve mbi këtë bazë. Konkretisht, në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim mbi këtë bazë në 14 raste, nga të cilat në katër raste KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga numri i përgjithshëm i ankesave (248), parashtruesit dhe parashtrueset kanë raportuar diskriminim mbi këtë bazë në 17 raste në të cilat në 5 raste KPMD ka konstaturuar diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 59**

Duke vepruar në bazë të një ankese, KPMD-ja konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të origjinës shoqërore dhe pasurisë personale dhe statusit shoqëror të kryer nga një menaxhere e një salloni për mobile nga Gostivari në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime duke mos e lejuar atë të hynte në sallon sepse paraqitësi i ankesës kishte veshur rroba pune. Duke konstaturuar diskriminim, KPMD-ja i rekomandoi menaxheres që t'i kërkojë falje me shkrim ose me gojë parashtruesit të ankesës për sjelljen e saj dhe në të ardhmen të sigurojë qasje të papenguar dhe të barabartë në shërbimet në sallon për të gjithë qytetarët pavarësisht nga kapaciteti i tyre personal dhe statusi shoqëror (*Parashtrësia numër 0801-458/1* datë 15.12.2021, Mendimi i datës 27.01.2022).

**Arsimi****Fragment nga literatura profesionale numër 21**

"Arsimi nënkupton nivelin individual të arsimit, arritjet në arsim, aftësitë, bindjet dhe mundësitë në lidhje me arsimin që një person ka (Stuart Tannock, *The problem of education-based discrimination*, *British Journal of Sociology of Education*, 2008, 29:5, f.439). Kjo përfshin arsimin formal dhe joformal" (Kotevska, 2013, f. 46).

Diskriminimi në bazë të arsimit ndodh kur niveli i arsimit (aftësitë, besimet, etj.) merret si kriter për vendosjen e një personi në disavantazh, dhe, megjithatë, një kriter i tillë nuk është objektiv si kriter në marrëdhënien specifike në të cilën shfaqet. Kështu, shpesh kërkohet një shkallë arsimit si kriter për punësim. Por vendosja e një kriteri të shkallës së arsimit që nuk është i arsyeshëm dhe i justifikuar për punën specifike mund të përbëjë diskriminim. Raste të tilla, kur kërkohet një lloj ose shkallë e caktuar arsimit për punësim, do të analizohen nga pikëpamja e përjashtimit të diskriminimit të njohur si "kushti thelbësor dhe vendimtar i punësimit" i parashikuar nga KPD-ja në nenin 7 paragrafin 3 pikën 2.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim mbi këtë bazë në 17 raste, nga të cilat në katër raste KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 12 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 60**

KPMD-ja vendosi diskriminim të tërthortë në bazë të statusit arsimor dhe qasjes së



pabarabartë në bursa më të larta në fushën e arsimit duke vepruar në dy lëndë pasi Ministria e Arsimit dhe Shkencës (MASH) në verën e vitit 2021 shpalli konkurse për dhënien e bursave për nxënës të shkollave të mesme dhe studentë për vitin akademik 2021/2022, duke theksuar se Qeveria vendosi të dyfishojë pothuajse shumën e bursave për përfituesit e rinj. Parashtrësas për të cilat ka vepruar KPMK-ja janë paraqitur nga një studente dhe një nxënës i shkollës së mesme, përfitues të bursave, të cilët kanë ushtruar të drejtën para vitit shkollor përkatësisht akademik 2021/2022 dhe kontratat për bursat të të cilëve automatikisht kanë vazhduar të paguhen në një shumë më të ulët, megjithëse kushtet për fitimin e kësaj të drejte kanë qenë identike në dy konkurset e fundit të shpallura nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës. Pas diskriminimit të tërthortë të konstatuar, KPMD-ja rekomandoi që Ministria e Arsimit dhe Shkencës të përgatisë ndryshime në programet për realizimin e aktiviteteve standardi i studentëve/nxënësve me një plan veprimi dhe implikime përkatëse buxhetore, në mënyrë që të barazohen të gjitha bursat përkatësisht në 6050 ose 3500 denarë, dhe t'i paraqesin ato në Qeveri për miratim. Gjatë miratimit të Buxhetit për vitin 2023, Kuvendi votoi ndryshimet që siguruan mjete për pagesën e rreth 3000 bursave studentore dhe 1000 bursave të nxënësve të shkollave të mesme në shumën më të lartë, në përputhje me rekomandimet e KPMD-së (*Parashtrësë numër 0801-275* datë 21.9.2021, Mendimi i datës 14.12.2021 dhe Parashtrësë numër 0801-259 datë 6.9.2021, Mendimi i datës 24.12.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 61

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja përcaktoi diskriminimin e vazhdueshëm të tërthortë në bazë të arsimit ndaj parashtrësve të ankesës, por edhe ndaj të punësuarve të tjerë në departament me titullin teknik radiolog i diplomuar, përkatësisht gjithsej 11 punonjës, në fushën e marrëdhënieve të punës dhe punës të kryer nga Spitali Klinik ISHP Shtip. KPMD-ja rekomandoi që spitali të ndërmarrë veprimet përkatëse brenda 60 ditëve për të eliminuar diskriminimin e tërthortë (*Parashtrësë numër 08-374/1* datë 6.7.2022, Mendim i datës 8.2.2023).

#### Religjioni ose bindja fetare

Në të drejtën ndërkombëtare, bëhet një dallim midis lirisë së fesë dhe lirisë për manifestimin e besimit. Liria për të pasur ose jo një besim të veçantë konsiderohet si një element i brendshëm (lat. *forum internum*) dhe nuk vuan asnjë kufizim. Gjithkush mund të ketë ose jo një fe të veçantë, pa asnjë kufizim, sipas gjykimit të tij (Komiteti i të Drejtave të Njeriut, *Komenti i përgjithshëm numër 22*, paragrafi 3). Nga ana tjetër, liria e manifestimit të fesë shprehet individualisht ose së bashku, duke mbajtur simbole fetare, duke veshur rroba ose duke mbuluar kokën, duke ndërtuar ndërtesa fetare, duke përgatitur dhe shpërndarë tekste dhe botime fetare, duke ngritur shkolla fetare, duke mbajtur agjërime, etj. (Komiteti i të Drejtave të Njeriut, *Komenti i Përgjithshëm numër 22*, paragrafi 4).

Liria për të manifestuar besimin mund të kufizohet me kusht që kufizimet të jenë të përshkruara me ligj dhe të jenë të nevojshme për të mbrojtur sigurinë publike, rendin, shëndetin, moralin ose për të mbrojtur të drejtat dhe liritë e të tjerëve (Komiteti i të Drejtave të Njeriut, *Komenti i përgjithshëm numër 22*, paragrafi 8). Pikërisht në fushën e kufizimeve të lirisë për të manifestuar fenë e dikujt ndodh shpesh që shtetet të diskriminojnë. Kështu, diskriminimi do të ndodhë nëse shteti kufizon padrejtësisht mbajtjen e simboleve ose

veshjeve fetare, kur kufizon ndërtimin e ndërtesave fetare, edhe në rast se shteti ka një qasje të ndryshme ndaj regjistrimit të organizatave fetare.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 62

Në rastin *Thlimmenos* (Thlimmenos v. Greece, [GC] App. no. 34369/97, Judgment of 6 April 2000, paragrafët 44 deri 47), kërkuesi që është anëtar i Dëshmitarëve të Jehovait ishte i kufizuar në ushtrimin e profesionit të tij - kontabilist sepse nuk shërbeu në shërbimin ushtarak për shkak të kundërshtimit të ndërgjegjes, dhe për këtë arsye kreu një vepër të rëndë penale. Sipas legjislacionit të atëhershëm grek, një person që kryen krime të rënda nuk mund ta ushtrojë atë profesion. GJEDNJ-ja konstatoi diskriminim për shkak të faktit se kërkuesi nuk trajtohej ndryshe nga kryerësit e veprave penale të tjera. Përkatësisht, duke qenë se shteti nuk mori parasysh faktin se dënimi për një "vepër të rëndë penale" ishte për shkak të kundërshtimit të ndërgjegjes (që është një formë e manifestimit të një religjioni të caktuar), dhe e trajtoi kërkuesin ashtu si autorët e veprave të rënda të tjera, ai kreu diskriminim.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 63

Duke vepruar sipas informacioneve të pranuara, KPMD-ja hapi procedurat dhe krijoi një thirrje, nxitje, udhëzim për diskriminim dhe ngacmim në bazë të etnisë dhe fesë ose besimit fetar në rrjetet sociale të kryera nga një person fizik kundër anëtarëve të bashkësisë etnike shqiptare dhe maqedonasve të besimit mysliman. Duke u tallur me aksidentin e autobusit që ndodhi në nëntor 2021, ku vdiqën 45 qytetare dhe qytetarë, shumica e të cilëve ishin anëtarë të bashkësisë etnike shqiptare dhe maqedonas të besimit mysliman, përmes video përmbajtjes që gjatë miratimit të mendimit të Komisionit kishte mbi 60,000 shikime në rrjetin social Facebook dhe 2,700 në kanal YouTube, personi fizik ka shkelur LPMD-në. KPMD-ja rekomandoi që përmbajtja të fshihet, që personi të kërkojë falje publike dhe në të ardhmen të përmbahet nga publikimi i videove ngacmuese që nxisin, ftojnë dhe udhëzojnë diskriminimin në diskursin publik (*Parashtrësë numër 0801-413* date 1.12.2021, Mendim i datës 4.3.2022).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 64

Më datë 21.9.2017, KPD-ja miratoi Rekomandimin për gëzimin e barabartë të lirisë së fesë. Rekomandimi u miratua për shkak të informacioneve të pranuara dhe për të ndaluar ndjekjen e mësimit të dy vajzave për shkak të veshjes së rrobave fetare, përkatësisht një simboli (shami koke si një pikë referimi fetare). KMD-ja vlerësoi se "kufizimi i lirisë së fesë duke ndaluar veshjen e simboleve fetare në shkolla për anëtarët e çdo bashkësie fetare të parashikuar në Kushtetutë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të fesë." Sipas KMD-së, një ndalim i tillë nuk parashikohet nga ligji kombëtar, dhe për këtë arsye nuk plotëson kriterin bazë të kërkuar për kufizimin e një të drejte të tillë.

Një formë tjetër diskriminimi në vendin tonë, sipas besimit fetar, është mosregjistrimi i grupeve fetare në përputhje me *Ligjin për statusin juridik të kishës, bashkësisë fetare dhe grupit fetar*. Kështu, në vitin 2015, Gjykata Themelore Shkup 2 mori katër kërkesa për regjistrime të tilla dhe i refuzoi të gjitha për arsye të ndryshme (*US Department of State, 2015 International Religious Freedom Report (Macedonia)*, f. 4).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 65**

Gjykata Kushtetuese kishte një çështje për diskriminim të pretenduar përmes mosregjistrimit të bashkësive fetare, por nuk konstatoi shkelje. Në kundërshtim me praktikën e GJEDNJ-së, Gjykata Kushtetuese vlerëson se individët nuk kanë pse të krijojnë organizata, nëse mund të manifestojnë fenë pa një organizatë të tillë. Së dyti, Gjykata Kushtetuese vlerëson se për të regjistruar një organizatë të re fetare, ajo duhet të ketë një emër të ndryshëm, burime të të mësuarit dhe karakteristika themelore, sepse në të kundërt ato krijojnë deluzion dhe konfuzion midis besimtarëve, “konkurrencë, paralelizëm të pafund dhe fragmentim” (Gjykata Kushtetuese, Vendimi U. Numër 24/2012-0-0 datë 20.11.2012).

Për qëndrimin e GJEDNJ-së mbi këtë temë, shih „Orthodox Ohrid Archdiocese (Greek-Orthodox Ohrid Archdiocese of the Peć Patriarchy)“ v. „the former Yugoslav Republic of Macedonia“ (App. no. 3532/07, Judgement of 16 November 2017), në të cilin GJEDNJ konstatoi shkelje të nenit 11 (liria e mbledhjes dhe shoqërimit) të GJEDNJ-së, interpretuar në lidhje me nenin 9 (liria e mendimit, ndërgjegjes dhe fesë).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 66**

GJEDNJ-ja, në praktikën e vet, konsideron se liria e fesë duhet të interpretohet në lidhje me lirinë e shoqërimit, dhe në këtë kontekst, kur manifestohet në një bashkësi, liria e fesë gjithashtu përfshin të drejtën e besimtarëve për shoqërim të lirshëm, pa kufizime të vendosura nga shteti (*Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova*, App. no. 45701/99, Judgment of 13.12.2001, paragrafi 118). GJEDNJ-ja gjithashtu konsideron se kur disa aspekte të lirisë së fesë i nënshtrohen autorizimit paraprak nga autoritetet, autoritetet duhet të jenë neutrale dhe, në procedurën për dhënien e një autorizimi të tillë (siç është regjistrimi), nuk duhet të vlerësojnë legjitimitetin e religjioneve ose mënyrën në të cilën shprehen këto besime, as nuk duhet të përfshijnë në procedurë autoritetet fetare tashmë të njohura (paragrafi 117).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë vetëm në 2 raste ndërsa KPMD-ja nuk konstatoi diskriminim në asnjë prej tyre ( *KPMD, Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga 7 ankesa të paraqitura mbi këtë bazë, në 3 prej tyre KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

**Bindja politike**

Bindja politike si bazë e diskriminimit është një koncept më i gjerë dhe më i pranueshëm sesa koncepti i ngushtë i "përkatësisë politike". Kjo për shkak se ndonjëherë diskriminimi mund të ndodhë për shkak të të pasurit ose jo një mendim të caktuar politik, që nuk do të thotë domosdo përkatësi ose mos përkatësi. Prandaj, besimi politik si bazë përfshin anëtarësinë formale dhe joformale ose lidhje të tjera me partitë politike, por gjithashtu te pasja ose mos pasja e një mendimi specifik të një partie të caktuar politike dhe shprehja e atij mendimi. *Ligji për marrëdhëniet e punës* e rendit atë si “bindje politike ose bindje tjetër”, që është një nocion më fleksibël (neni 6, paragrafi 1).

Në të drejtën ndërkombëtare, mbizotëron nocioni “opinion politik” (ang. *political opinion*). GJEDNJ-ja në nenin 14 dhe *Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike*

(nenet 2 dhe 26) e përfshin këtë bazë me nocionin “mendim politik ose tjetër”, ndërsa Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian (në tekstin në vijim: Karta e BE-së) e rendit atë si “mendim politik ose çdo mendim tjetër” (neni 21, paragrafi 1).

Në vendin tonë, diskriminimi në bazë të përkatësisë politike është forma më e zakonshme e diskriminimit sipas perceptimit të të anketuarave dhe të anketuarve. Sipas sondazhit të *Barometrit të Mundësive të Barabarta 2019*, 77% e të anketuarave dhe të anketuarve besojnë se është dukuri e shpeshtë (Kimov dhe Kimova, 2019, f. 23).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim mbi këtë bazë në 20 raste, nga të cilat në katër raste KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se nga numri i përgjithshëm i ankesave (248), parashtruesit dhe parashtrueset kanë raportuar diskriminim mbi këtë bazë në 24 raste në të cilat në 5 raste KPMD-ja ka konstatuar diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 67**

Duke vepruar në bazë të një ankese, KPMD-ja përcaktoi ngacmimin bazuar në përkatësinë politike në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës të kryera nga Ministria e Punëve të Brendshme. Konkretisht, parashtrueses së ankesës i është ndaluar për një kohë të gjatë angazhimi në punë më të gjatë se orari i plotë i punës, pra puna jashtë orarit dhe pushimeve, ndryshe nga koleget dhe kolegët e tjerë, si dhe është zhvendosur në mënyrë tendencioze në një vend pune jashtë vendbanimit të saj, për të cilin nuk është siguruar transporti. Edhe pse, edhe para miratimit të mendimit, kërkesja është kthyer në pozicionin e saj të mëparshëm me vendim, Komisioni ka konstatuar shqetësime dhe i ka rekomanduar Ministrisë që të përmbahet nga veprimet shqetësuese në të ardhmen (*Parashtrësja numër 08-613/1* datë 21.11.2022, Mendimi i datës 3.2.2023).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 68**

Duke vepruar në lidhje me ankesën, KPMD-ja konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të bindjes politike në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës të kryera nga Ministria e Punëve të Brendshme për shkak të pengimit në ushtrimin e së drejtës për pagesën e shpenzimeve të transportit për në dhe nga vendi i punës (*Parashtrësja numër 08-467/1* datë 5.9.2022, Mendimi i datës 11.1.2023).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 69**

Komisioni në *Mendimin numër 7-1617* të datës 30.6.2016 ka përcaktuar diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të përkatësisë politike pasi Këshilli i komunës nuk ka marrë vendim për rimbursimin e shpenzimeve zgjedhore vetëm për një subjekt politik, pra një grup votuesish. Në këtë rast, KMD-ja arriti në përfundimin se barra e provës i kalon Këshillit, duke qenë se parashtruesi i ankesës ndoshta arriti të bënte se ka ekzistuar trajtim i pabarabartë nga Këshilli. Megjithatë, Këshilli i komunës nuk vërtetoi se trajtimi kaq pak i favorshëm i parashtruesit kishte një justifikim objektiv, duke konstatuar diskriminim.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 70**

Në një rast nga viti 2012, AP-ja konstatoi diskriminim në bazë të përkatësisë politike (dhe etnike) në një ndërmarrje publike në Komunën e Kumanovës. Konkretisht, “udhëheqësi që

i përket opsionit politik në pushtet dhe që i përket bashkësisë shumicë nuk lejoi një anëtar të Këshillit të komunës, përndryshe anëtar i bashkësisë rome dhe anëtar të një partie tjetër politike, të merrte pjesë në seancat e Këshillit. "Pas veprimeve të ndërmarra nga AP-ja dhe rekomandimit për Drejtorin e ndërmarrjes publike për të ndërmarrë veprime për ndërprerjen e pengimit, rekomandimi u pranua dhe u bë i mundur ushtrimi i të drejtave të viktimës së diskriminimit (AP, Raporti vjetor për vitin 2012, f.66-67).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 71

Nga praktika gjyqësore, Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, më 27.2.2018, nxori aktgjykimin me të cilin konstaton diskriminim në bazë të përkatësisë politike në fushën e marrëdhënieve të punës të kryer nga Ministria e Bujqësisë, Pylltarisë dhe Ekonomisë së Ujërave. Paditësi është punësuar nga i padituri, dhe për shkak të veprimtarive politike jashtë vendit të punës, edhe pse është vlerësuar me nota pozitive ("shquhet" dhe "kënaq"), është caktuar në një pozicion më të ulët, edhe pse i ka plotësuar kushtet për ngritje në detyrë. Në vend të paditësit është punësuar një person tjetër, me përkatësi të ndryshme politike nga paditësi. Në përcaktimin e diskriminimit, gjykata zbaton gjithashtu Ligjin për marrëdhëniet e punës dhe Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, si dhe i referohet nenit 14 të KEDNJ-së dhe Protokollit numër12 të tij, si dhe praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së. Gjithashtu, gjykata përdoret për të kaluar barrën e provës në këtë rast, duke deklaruar se i pandehuri nuk ka provuar se nuk ka kryer diskriminim të vazhdueshëm që manifestohet si diskriminim i drejtpërdrejtë, ngacmim dhe viktimizim i paditësit (Aktgjykimi 5 RO 87/17 i 27.2.2018 i Gjykatës Themelore Shkup 2).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 72

Nga Gjykata Kushtetuese, me vendimin numër116/2017-0-0 të datës 27.6.2018 është konstatuar diskriminim për shkak të bindjes politike ndaj dy anëtarëve të një partie politike. Gjegjesisht, më 29 korrik 2017, kur kishte një ngjarje të organizuar nga Armata e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe NATO në "Sheshin Maqedonia", dhe ku kishte edhe qytetarë që mbështetën këtë ngjarje, anëtarët e MPB-së ndërmorën veprime vetëm ndaj dy anëtarëve të partisë politike që nuk e mbështetën këtë ngjarje. Konkretisht, sipas Gjykatës Kushtetuese, "trajtimi diskriminues i pjesëtarëve të policisë me përdorim të forcës fizike, vendosje të prangave dhe privimit nga liria, në të vërtetë deklaroi institutin diskriminim me të gjitha tiparet e tij mbrojtëse dhe sjelljen e parashtruesve në një gjendje të pafavorshme, të pabarabartë, përkatësisht trajtim të ndryshëm nga të gjithë të pranishmit në ngjarje..."(Gjykata Kushtetuese, Vendimi U.Numër116/2017-0-0 i datës 27.6.2018, f.19).

#### Sigurim tjetër

Si bazë e veçantë diskriminuese, LPMD-ja përcakton edhe "besimin tjetër".

#### Fragment nga literatura profesionale numër 22

"Bindje tjetër nënkupton më shumë sesa thjesht opinion të zakonshëm ose ndjenja të thella.[Bindja presupozon ekzistimin e një bindjeje të caktuar] [...] shpirtërore ose filozofike që ka një përmbajtje formale, të identifikueshme (McFeeley kundër Britanisë së Madhe), dhe gjithashtu ka një nivel të caktuar serioziteti, kohezioni dhe rëndësie (Campbell and Cosans kundër Britanisë së Madhe)" (Kotevska, 2013, f.35).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë vetëm në 2 raste ndërsa KPMD-ja nuk

konstatoi diskriminim në asnjë prej tyre ( KPMD , Raporti Vjetor 2021, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 7 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 21 dhe 27).

#### Aftësi të kufizuara

Aftësia e kufizuar si bazë diskriminuese renditet pa u numëruar llojet e aftësisë së kufizuar, në kundërshtim me Ligjin (2010), i cili është pozitiv sepse nën nocionin "aftësi e kufizuar" përfshihen të gjitha llojet e aftësisë së kufizuar. Për një përkufizim të nocionit person me aftësi të kufizuara, shihni Seksionin 1.3 të shpjeguar më hollësisht. Fjalorthi.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 73

GjDBE-ja përcakton aftësinë e kufizuar si "një kufizim që është në veçanti rezultat i një pengese afatgjatë fizike, mendore ose psikologjike, e cila në bashkëveprim me pengesa të ndryshme parandalon pjesëmarrjen e plotë dhe efektive të personit në fjalë në jetën profesionale në kushte të barabarta me të tjerët" (Fag og Arbejde (FOA) acting on behalf of Karsten Kaltoft v Kommunernes Landsforening (KL), Case C-354/13, Judgment of 18 December 2014, paragrafi 53).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 23

"Aftësia e kufizuar kufizon ndjeshëm një person nga kryerja e një ose më shumë aktiviteteve të jetës ose perceptohet si kufizim i kryerjes së një numri të caktuar aktiviteteve. Aftësia e kufizuar ndryshon nga sëmundja për shkak të kohëzgjatjes, domethënë karakterit të qëndrueshëm" (Najčevska dhe Kadriu, 2008, f.42-43).

E njëjta gjë mund të shihet nga përkufizimi i pranuar nga GjDBE-ja . Sot dominon modeli social i shikimit të aftësisë së kufizuar, sepse aftësia e kufizuar nuk shihet si gjendje shëndetësore e një personi, por rrënjët e diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar qëndrojnë në vetë ndërveprimin me shoqërinë që krijon pengesa sipas standardeve të "të aftëve fizikisht". Prandaj, nuk është personi me aftësi të kufizuara mbi të cilin duhet të ndërhyhet, por duhet të ndërhyhet në standardet, vlerat dhe mjedisin shoqëror, në mënyrë që të eliminohen ato barriera që janë krijuar dhe që shfaqen si pengesë për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara. Prandaj, mospërshtatja me mjedisin, si dhe me informacionin, transportin dhe shërbimet në dispozicion të publikut shfaqet pikërisht si një nga format e diskriminimit për shkak të aftësisë së kufizuar.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 74

Komiteti për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara në Bujdosó (Zsolt Bujdosó, Jánosné Ildikó Márkus, Viktória Márton, Sándor Mészáros, Gergely Polk and János Szabó v. Hungary, Communication No. rastin Bujdosó (Zsolt Bujdosó, Jánosné Ildikó Márkus, Viktória Márton, Sándor Mészáros, Gergely Polk dhe János Szabó v. Hungari, Komunikimi Numër 4/2011, CRPD/C/10/D/4/2011, Views adopted on 16 October 2-13), konstatuan diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar në gëzimin e të drejtave të votës në Hungari, sepse legjislacioni hungarez kishte një ndalim të përgjithshëm për gëzimin e këtyre të drejtave për personat që janë nën kujdestari. Konkretisht, Komiteti vlerësoi se ndalimi i votimit për personat me aftësi të kufizuara, përfshirë kufizimin në bazë të një vlerësimi individual, përbën diskriminim, në kundërshtim me nenin 2 të KDPK-së. Një diskriminim i tillë shkel



gjithashtu nenin 29 të KDPK-së, ku shteteve u kërkohet të sigurojnë pjesëmarrjen e plotë dhe efektive të personave me aftësi të kufizuara në jetën publike dhe politike (paragrafi 9.4). Për më tepër, Komiteti deklaroi se Shtetet nënshkruese duhet të përshtatin procedurat e votimit, duke siguruar përshtatshmërinë, disponueshmërinë dhe kuptueshmërinë dhe përdorimin e lehtë të tyre, dhe kur është e nevojshme, t'u sigurojnë personave me aftësi të kufizuara, sipas kërkesës së tyre, ndihmë gjatë votimit. Me këtë, shtetet nënshkruese do t'u mundësojnë personave me aftësi të kufizuara intelektuale të japin votën e tyre me kompetencë, në mënyrë të barabartë me të tjerët, duke garantuar fshehtësinë e votimit (paragrafi 9.6).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim në këtë bazë (7) ndërsa diskriminimi në bazë të një grupi me aftësi të kufizuara u konfirmua nga KPMD-ja në 3 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, nga numri i përgjithshëm i ankesave (248), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë (15) dhe diskriminimi mbi bazën e aftësisë së kufizuar u konfirmua nga KPMD-ja në 6 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 75

KPMD-ja filloi një procedurë zyrtare kundër diskriminimit pasi mediat raportuan se një person me aftësi të kufizuara fizike në karrocë invalide që përdor ndihmën e një qeni shoqëruar të trajnuar nuk u lejua të përdorte transportin publik, me arsyetimin se qeni nuk mbante maskë mbrojtëse. Pas veprimeve të ndërmarra, KPMD përcaktoi ekzistimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë të vazhdueshëm në bazë të aftësisë së kufizuar dhe përkatësisë në një grup të marginalizuar në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime, të kryer nga NPSH "Shkup" nga Shkupi. Komisioni u rekomandoi organeve drejtuese në ndërmarrjen publike të përgatisin një propozim-vendim që u lejon personave me lloje të ndryshme të aftësive të kufizuara të përdorin shërbimet e kësaj ndërmarrjeje publike të shoqëruar nga qentë e tyre të cilët janë të trajnuar për të ofruar mbështetje ndihmëse për këta persona dhe për ta bërë atë publike në faqen e tyre të internetit. KPMD-ja rekomandoi që NPSH "Shkup" - nga Shkupi gjithashtu duhet të përgatisë etiketa të përshtatshme dhe lehtësisht të dallueshme për shënimin e autobusëve dhe automjeteve të tjera që do të tregojnë se lejohet transporti i personave me aftësi të kufizuara me qen shoqëruar, pa detyrimin e mbajtjes së maskave mbrojtëse ( *Parashtresa numër 08-481*, Vendimi i datës 22.12.2021, Mendim i datës 28.3.2022).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 76

Deri te AP-ja është paraqitur *Parashtresa numër 2447/17* nga një shtetas i cili nuk mund të ushtronte të drejtën e votës i vetëm, i pashoqëruar, me ndihmën e alfabetit të Brailit. Gjegjësisht, në ditën e votimit, Këshilli Zgjedhor nuk mori shabllon ndihmës për votim, kështu që iu desh të votonte me shoqëruar. Në informacionin e kryetarit të Këshillit Zgjedhor, shabllonet për votimin e të verbërve nuk janë paraqitur me materialin e votimit. Nga AP-ja është kërkuar të marrë masat e nevojshme për të siguruar modelet e nevojshme të alfabetit të Brailit në mënyrë që personat e verbër të ushtrorjnë të drejtën e votës (AP, *Raporti vjetor 2017*, f. 120).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 77

Duke vepruar në bazë të ankesës nga Shoqata "Polio Plus" nga Shkupi për diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar, e cila shpreh ankesë për shkelje të të drejtave të personave me aftësi të kufizuara në fushën e aktiviteteve të shërbimit, gjatë procedurës për regjistrimin e automjeteve, AP, duke vepruar në mbrojtjen e këtyre qytetarëve, konstatoi shkelje të të drejtave të tyre, si dhe shkelje në pjesën e diagnozave të numëruara në mënyrë tatimore në nenin 65 të *Ligjit themelor për rrugët publike* të vitit 2008, i cili mund të interpretohet si diskriminim në bazë të gjendjes mendore dhe fizike, pasi që ligji parashikon vetëm diagnozë, por jo një kusht që mund të jetë një kategori e ndryshueshme. Për shkak të kësaj situatë, Avokati i Popullit i bëri një rekomandim Ministrisë së Transportit dhe Lidhjeve, duke theksuar nevojën për harmonizimin sa më urgjent të ligjit ekzistues me Konventën për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, dhe në të njëjtën kohë rekomandoi mbajtjen e një debati publik dhe takim me shoqatat përfaqësuese që përfaqësojnë personat me aftësi të kufizuara, rekomandim që pranohet nga Ministria (AP, *Raporti vjetor për vitin 2019*, f. 51).

#### Mosha

#### Fragment nga literatura profesionale numër 24

"Kur flasim për moshën si bazë diskriminuese, nënkuptojmë moshën biologjike, domethënë moshën e personit. Çdo person mund të jetë viktimë e diskriminimit, i moshuar ose më i ri, nëse vendoset në një pozitë më pak të favorshme në krahasim me një person ose persona nga grup-moshat e tjera. Mosha si bazë diskriminuese ka një karakter fluid dhe është e vështirë të theksohet një vijë e qartë midis viktimave të diskriminimit dhe personave të tjerë në krahasim me të cilët viktimat diskriminohen (krahasuesi)" (Kadriu, 2015, f. 45-51).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 25

"Prandaj, zbatimi i moshës si bazë diskriminuese e bën atë shumë të varur nga konteksti, si dhe zbatimi i përjashtimeve nga diskriminimi" (Kotevska, 2013, f. 43-44).

Mosha si bazë diskriminuese më së shpeshti shfaqet në marrëdhëniet e punës, përmes moshës si kriter për punësim, për largim nga puna, për pensionim, për dhënie të trajnimeve apo arsimimit shtesë. Por edhe në fusha të tjera, shfaqet diskriminimi në bazë të moshës, siç janë arsimit (bursat shpesh kushtëzohen nga mosha), shërbimet shëndetësore (të cilat gjithashtu shpesh synohen për grupmosha të caktuara, gjë që paraqet çështjen e kësaj forme diskriminimi), qasja në mallra dhe shërbime (veçanërisht shërbimet financiare dhe bankare), dhe të ngjashme.

Juridiksionet ndërkombëtare kanë ndërtuar një praktikë mbi diskriminimin në bazë të moshës. GjDB-ja ka një sërë vendime në lidhje me moshën si kriter në marrëdhëniet e punës, veçanërisht në pensionin e detyrueshëm. GjDBE-ja i vendos vendimet e saj në kontekstin e justifikimeve të mundshme të këtyre dallimeve të bazuara në moshë, në përputhje me nenin 6 (1) të Direktivës 2000/78/KE, e cila kërkon vetëm që përjashtimi të parashikohet në një mënyrë që mund të identifikojë qëllimin dhe të jetë në gjendje të vlerësojë legjitimitetin e tij, si dhe përshtatshmërinë dhe domosdoshmërinë e mjeteve me të cilat arrihet, dhe jo si një kërkesë për vendet anëtare për të përpiluar një listë të përjashtimeve të mundshme të justifikuar.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 78

Në rastin e *Werner Mangold* (Werner Mangold v. Rüdiger Helm, Çështja C-144/04,



Judgment of 22 November 2005), GjDBE-ja përcakton diskriminimin në bazë të moshës në rast se punëdhënësi nuk është i detyruar të japë sqarime pse lidh një kontratë me afat të caktuar me punëmarrësin që është më i vjetër se 52 vjeç, një detyrim që ka nëse bëhet fjalë për punëtor më të ri. Kështu, ky grup punëmarrësish vihet në disavantazh sepse përjashtohen nga mundësia e punësimit të qëndrueshëm (paragrafi 64).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim në këtë bazë (7) ndërsa diskriminimi në bazë të moshës u konfirmua nga KPMD-ja në 3 raste (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se në 10 ankesa të paraqitura pretendohet diskriminim mbi këtë bazë, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja përcakton diskriminimin (KPMD, *Raporti Vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 79

KPMD-ja konstatoi diskriminimin e drejtpërdrejtë në bazë të moshës të kryer ndaj personave që kanë mbushur moshën 18 vjeç midis dy raundeve zgjedhore të zgjedhjeve presidenciale 2019, të kryera nga Komisioni Shtetëror i Zgjedhjeve. Në të njëjtin rast, KPMD-ja konstatoi diskriminimin e tërthortë që rrjedh nga dispozitat e përfshira në Kodin zgjedhor që kanë shkaktuar një diskriminim të tillë ndaj 1218 personave që kanë mbushur moshën 18 vjeç midis dy raundeve zgjedhore (midis 21.4.2019 dhe 5.5.2019) dhe nuk janë regjistruar në Kodin zgjedhor (*Parashtrësja numër 0801-232/1* e datës 19.7.2019, Mendim i datës 9.8.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 80

KMD-ja, në *Mendimin nr 08-58, datë 22.6.2017*, ka konstatuar diskriminimin e drejtpërdrejtë në bazë të moshës në rastin kur punëdhënësi rrimëron punëmarrësin më të vjetër në një filial, që është larg 100 km nga vendbanimi i saj. Në këtë rast, KMD-ja pranon se punëdhënësit duhet të rishpërndajnë të punësuarit, duke pasur parasysh vëllimin e punës në njësi specifike të punëdhënësit, por nuk është i bindur se punëdhënësi nuk kishte masë më të përshtatshme për të arritur këtë qëllim sesa të transferonte punëtoren më të vjetër për një periudhë prej 9 muajsh në një distancë prej mbi 100 km.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 81

Në lëndën *RO-1969/17*, aktgjykimi konstatoi se i pandehuri ka shkelur të drejtën e paditësit për trajtim të pabarabartë dhe ka kryer diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të moshës në punë dhe marrëdhëniet e punës, duke e transferuar atë (Aktgjykimi *RO-1969/17* i datës 20.3.2018 i Gjykatës Themelore Civile Shkup).

#### Statusi familjar ose martesor

##### Fragment nga literatura profesionale numër 26

"Statusi familjar ose martesor i referohet familjes, martesës, farefnisës ose marrëdhënieve të tjera të ngjashme të një personi me person tjetër. Personi mund të jetë i martuar, i divorcuar, i ve ose e ve, të mos jetë në martesë, një fëmijë mund të lindë në një martesë ose jashtë martesë, të ketë ose jo partneritet të regjistruar, nënë vetmbajtëse ose baba vetmbajtës, të jetë person nën kujdestari, etj." (Kotevska, 2013, f.48).

Diskriminimi në bazë të statusit familjar ose martesor ndodh kur fëmijët e lindur brenda ose jashtë martesë nuk trajtohen në mënyrë të barabartë, megjithëse e njëjta çështje

mund të shqyrtohet në bazë të "lindjes" nëse ligji e parashikon atë. Diskriminimi ndodh edhe kur një punëdhënësi nuk dëshiron të punësojë një person që është në martesë sepse ata besojnë se përgjegjësitë familjare do të ishin një pengesë për angazhimin më të madh të atij personi në punë. Në këtë rast, për shkak të stereotipave ekzistuese gjinore në shoqërinë tonë, më së shpeshti viktimat të këtij lloji të diskriminimit do të ishin gratë, gjë që hap debatin për diskriminimin e mundshëm ndërsektorial, duke pasur parasysh stereotipat për ndarjen e roleve të burrave dhe grave në familje.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 82

GJEDNJ-ja ka një praktikë të pasur në lidhje me të drejtën e mbrojtjes sociale ose çështjeve të tjera pronësore (siç janë tatimet) të personave në martesë dhe të pamartuar. GJEDNJ-ja në përgjithësi nuk konstaton diskriminim duke argumentuar se personat që janë të martuar kanë vendosur të marrin detyrime të caktuara nga fakti i lidhjes së martesës, prandaj personat që nuk janë të martuar nuk mund të pretendojnë të diskriminohen sepse situatat nuk janë të krahasueshme (*S Shackell v. United Kingdom*, App. no. 45851/99, Judgment of 27 April 2000, paragrafi 59-61).

Megjithatë, në praktikë, si GJEDNJ-ja dhe GjDBE-ja e lehtësojnë këtë qasje dhe forma të ndryshme të privilegjit bashkëshortor, krahasuar me partnerët heteroseksualë ose homoseksualë jashtë martesë, konsiderohen diskriminim. GjDBE-ja në rastin *Tadao Maruko* (*Tadao Maruko v. Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*, Case-267/06, Judgment of 1 April 2008) konstatoi se e drejta për përfitime trashëgimore, e cila është e kufizuar vetëm për bashkëshortët dhe jo për partnerët e jetës që kanë lidhur një bashkësi të përjetshme të mbështetjes dhe ndihmës reciproke, përbën diskriminim (paragrafët 67 deri 71).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim në këtë bazë (5) ndërsa diskriminimi në bazë të moshës u konfirmua nga KPMD-ja vetëm në një rast (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 8 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 83

Duke vepruar në bazë të një ankese, KPMD-ja përcaktoi ngacmimin në bazë të gjinisë, seksit, statusit martesor dhe statusit personal dhe shoqëror të kryer nga portali i internetit dokzamedonija.mk dhe pronarit të portalit mbi parashtruesen në fushën e informimit publik dhe mediave. Konkretisht, personi në fjalë postoi përmes portalit të tij të internetit tekste me përmbajtje të pavërteta dhe shqetësuese që cenonin privatësinë dhe shqetësonin parashtruesen. Për shkak të përmbajtjes së publikuar, KPMD-ja i rekomandoi pronarit të portalit që dy tekstet shqetësuese të hiqen nga portali brenda 3 ditëve nga pranimi i mendimit. KPMD-ja thotë se afati është shkurtuar sepse përmbajtja përbën shqetësim të vazhdueshëm ndaj parashtrueses dhe është në dispozicion të publikut për një popullatë më të madhe njerëzish (*Parashtrësja numër 0801-2781* datë 26.9.2019, Mendim i datës 5.7.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 84

Në lëndën *ROZ-1019 /18*, që udhëhiqet nga Shoqata Maqedonase e Avokatëve të Rinj, aktgjykimi përcakton se të pandehurit shkelën të drejtën e paditësit për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë dhe kryen diskriminim në bazë të statusit familjar dhe

statusit martesor, përkatësisht përnderimit - shtatzënisë në punë dhe marrëdhënie pune, duke tërhequr kërkesën për transformimin e marrëdhënies së punës së paditëses sepse ajo publikisht njoftoi se ishte shtatzënë në punë, në zyrën mësimore. Është pozitive që gjykata në këtë rast ka analizuar të gjitha elementet konstituive të diskriminimit të drejtpërdrejtë, gjegjësisht në shpjegimin se si përfundon se ka trajtim më pak të favorshëm për shkaqe diskriminuese në krahasim me koleget dhe kolegët e tjerë, kërkesat e të cilëve për transformimin e kontratës nuk janë tërhequr, duke theksuar gjithashtu institutin ligjor procedural të kalimit të barrës së provës (Aktgjykimi ROZ-1019/18 i 26.9.2018 i Gjykatës së Apelit Shkup, RO-17/18 i 3.5.2018 Gjykata Themelore Kumanovë).

### Statusi pronësor

#### Fragment nga literatura profesionale numër 27

"Gjendja pronësore përfaqëson fuqinë pronësore të individit, pra të familjes në të cilën ai ka lindur ose bën pjesë" (Najčevska dhe Kadriu, 2008, f. 42).

"Statusi pronësor i referohet pasurisë së paluajtshme (...), pasurisë personale (...) ose mungesës së kësaj pasurie (Komenti i përgjithshëm numër 20, i Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, paragrafi 25). Shikuar përmes prizmit të pronësisë, statusi i pronës mund t'i referohet gjithashtu statusit të një personi në lidhje me tokën ose një lloj tjetër prone (qiramarrës, pronar, qiramarrës i paligjshëm, ndërtime informale) (Handbook on European Non-discrimination Law', EU FRA and CoE, 2010. f.129; Komentet e përgjithshme numër 15, 4 dhe 20 të Komitetit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore)" (Kotevska, 2013, f. 52).

Statusi i pronës, më së shpeshti, shfaqet si bazë për diskriminim ndaj personave me status më të ulët pronësor.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 83

Në rastin *Airey* (*Airey v. Irlandë*, App. no. 6289/73, Judgment of 9 October 1979), GJEDNJ-ja analizoi faktin nëse kërkuesja nuk kishte të ardhura për fillimin e procedurave gjyqësore, dhe në kushtet e mungesës së ndihmës juridike falas, nuk kishte qasje në një mjet efektiv, duke u diskriminuar kështu për shkak të statusit të saj pronësor. GJEDNJ-ja konstatoi shkelje të nenit 6 të GJEDNJ-së, por nuk analizoi nëse kishte diskriminim, duke pasur parasysh praktikën e mëparshme (Kotevska, 2013, f. 52-53).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim në këtë bazë (11) ndërsa diskriminimi në bazë të moshës u konfirmua nga KPMD-ja vetëm në një rast (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 7 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 86

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja përcaktoi ngacmimin në bazë të racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë kombëtare ose etnike, që i përket një grupi të marginalizuar, statusit të pronës ose bazës tjetër të kryer nga Kryetari i Komunës së Strugës, sepse në publik përmes mediave ai deklaroi dhe përdori kërcënime për dëbim dhe paraburgim për 24 orë të të gjithë ata që lypnin dhe mblidhnin hekur të vjetër në Komunën e Strugës. KPMD-ja i rekomandoi kryetarit të komunës të kërkojë falje publike për qytetarët e

kategorive përkatëse sociale në të paktën 3 (tre) media publike (*Parashtrësia numër 0801-119/1* datë 15.6.2021, Mendim i datës 9.7.2021).

### Gjendja shëndetësore

#### Fragment nga literatura profesionale numër 28

"Me shëndet kuptohet gjendja e funksionimit të plotë fizik, mendor, social dhe shpirtëror të një personi të caktuar (qoftë situatë faktike apo gjendje që percepton vetë personi apo të tjerët" (Najčevska dhe Kadriu, 2008, f. 36).

"[Diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore] mbron personat nga trajtimi i pabarabartë në bazë të gjendjes aktuale, por edhe gjendjes së mëparshme shëndetësore" (Kotevska, 2013, f. 41).

Shkalla e diskriminimit në lidhje me disa kushte shëndetësore, dhe veçanërisht sëmundjet ngjitëse, është më e lartë në krahasim me të tjerat (për shembull, njerëzit që jetojnë me HIV ose hepatit C). Shpesh ndodh që këta persona janë viktimat të trajtimit të pafavorshëm në marrëdhëniet e punës, shërbimet shëndetësore, qasjen në mallra dhe shërbime të tjera (akomodimi në hotel), dhe të ngjashme.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 87

GJEDNJ-ja në rastin *Kiyutin* (*Kiyutin v. Russia*, App. no. 2700/10, Judgment of 10 March 2011), pranon se personat që jetojnë me HIV janë një kategori e cenueshme që duhet të gëzojnë mbrojtje të veçantë (paragrafi 64). GJEDNJ-ja përcakton diskriminim ndaj një personi që jeton me HIV kur shteti mohon kërkesën për leje qëndrimi. Edhe pse, sipas gjykatës, mbrojtja e shëndetit publik është një objektiv legjitim në vetvete, megjithatë, në rastin konkret shteti nuk arrin të bindë gjykatën se duke refuzuar lejen e hyrjes dhe qëndrimit, një objektivi i tillë mbrohet (paragrafi 72).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 88

GJEDNJ-ja konstatoi diskriminim në bazë të gjendjes mjekësore kur punëdhënësi, nën presionin e punëmarrësve të tjerë, pushon nga puna të punësuarin kur mëson se ai është një person që jeton me HIV (*I.B. v Greece*, App. no. 552/10, Judgment of 3 October 2013). Në të njëjtin drejtim, shihni rastin *Novruk and Others v. Russia* (*Novruk and Others v. Russia*, App. nos. 31039/11, 48511/11, 76810/12, 14618/13 and 13817/14, Judgment of 15 March 2016).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesit dhe parashtrueset raportuan diskriminim në këtë bazë (3) ndërsa diskriminimi në bazë të moshës u konfirmua nga KPMD-ja vetëm në një rast (KPMD, *Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 13 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 89

KPMD-ja përcaktoi diskriminimin e drejtpërdrejtë në bazë të gjendjes shëndetësore në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës të kryera nga ShFK "Shën Kliment Ohridski" nga Dellçeva për shkak të mosveprimit pas konstatimit, vlerësimit dhe mendimit të dhënë nga Fondi për sigurim pensional dhe invalidor dhe mos transferimit të parashtrueses së ankesës në një vend tjetër pune. KPMD-ja rekomandoi që shkolla të marrë vendim për

transferimin e parashtrueses në një vend tjetër pune të përshtatshëm për arsimimin dhe aftësinë e saj, i cili nuk lidhet me sforcimin e rëndë fizik, ngritjen e objekteve të rënda, qëndrimin e gjatë dhe udhëtimin, me qëllim parandalimin e aftësisë së kufizuar (*Parashtresa numër 08-639/1 datë 21.11.2022, Mendim i datës 8.2.2023*).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 90**

KMD-ja , në *Mendimin nr 07-1185* të datës 13.4.2017, konstatoi diskriminim në bazë të gjendjes shëndetësore ndaj personit që jeton me HIV në rast se, gjatë ofrimit të shërbimeve shëndetësore, nuk respektohet privatësia dhe anonimiteti i pacientit, si dhe në shkelje të dispozitave ligjore që kërkojnë këtë respektim. Në këtë rast, raportim mjekësor të lëshuar nga spitali për pacientin vëren se ai është një person që jeton me HIV, gjë që hap mundësinë e stigmatizimit dhe diskriminimit të mëtejshëm të pacientit.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 91**

Edhe AP-ja në *rastin numër 3512/14* konstaton diskriminim në bazë të gjendjes shëndetësore kur në një spital, një pacient me infeksion HIV, i cili po qëndronte në spital për shkak të operacionit të apendiksit, infeksioni HIV nuk ishte i koduar siç kërkohet nga rregulloret shëndetësore. AP-ja rekomandon në të ardhmen zbatimin e qëndrueshëm të Ligjit për mbrojtjen e popullsisë nga sëmundjet infektive, i cili kërkon anonimitet për infeksionin HIV të pacientit dhe shprehjen e këtij infeksioni me një kod (AP, *Raporti vjetor për vitin 2014*, f. 116).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 92**

Në rastin *RO no. 2824/19*, aktgjykimi përcakton se i padituri Shoqëria Tregtare me Shumicë dhe Pakicë nga Shkupi ka shkelur të drejtën e paditësit, i cili për një kohë të gjatë është trajtuar me gjendje varësie në program me terapi zëvendësuese me metadon, gjegjësisht me veprimet që i ka ndërmarrë duke mos e zgatur kontratën e punës ka bërë diskriminim në bazë të gjendjes shëndetësore (Aktgjykimi X PO numër 2824/19 i datës 2.2.2019 i Gjykatës Themelore Civile Shkup).

### ***Prona personale dhe statusi social***

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 29**

“Statusi personal ose shoqëror është një bazë për mbrojtje që lidhet me pamjen e jashtme fizike dhe karakteristikat e saj, me origjinën e saj, lidhjen e saj me një profesion të caktuar, me statusin aktual ose të mëparshëm të një të burgosuri ose emigranti, etj.” (Kotevska 2013, f.49 dhe referenca e përfshirë).

Shembuj janë shpesh rastet e diskriminimit në ofrimin e shërbimeve publike, kur personat e një profesioni të caktuar janë të privilegjuar, ose personat për shkak të veshjes së tyre janë të diskriminuar, etj.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 93**

GJEDNJ-ja në rastin *Laduna* (Laduna v. Sllovaki, App. no. 31827/02, Judgment of 13 December 2011), argumentoi se statusi i të paraburgosurit, pa marrë parasysh se çfarë është status i përkohshëm, dhe ajo që i imponohet një personi pa vullnetin e tij, megjithatë,

është një status që është "i lidhur në mënyrë të pandashme me rrethanat personale të personit dhe ekzistimin e tij" (paragrafi 55).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtruesi dhe parashtrueset raportuan diskriminimin më të madh mbi këtë bazë (43) dhe KPMD-ja gjeti diskriminim mbi këtë bazë në 11 raste ( *KPMD, Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 75 ankesa, ndërsa në 20 raste KPMD-ja konstatoi diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 94**

Në rastin kur parashtruesja ka pretenduar se djali i saj është diskriminuar në bazë të statusit të vaksinave, përkatësisht statusit personal, nga shkolla duke refuzuar të regjistrohet për shkak të mungesës së konfirmimit të vaksinave të detyrueshme të pranuar, Komisioni nuk ka konstatuar diskriminim, por ka miratuar një rekomandim të përgjithshëm. Në rekomandimin e përgjithshëm të vitit 2021, Komisioni thotë se Konventa për të Drejtat e Fëmijës garanton "interesin më të mirë të fëmijës", e bazon argumentimin e saj në rastin *Ververiçka të GJEDNJ-së*, i cili thotë se ekzistimi i një konsensusi të përgjithshëm se vaksinimi është një nga ndërhyrjet shëndetësore më të suksesshme dhe me kosto efektive dhe se ligjet, masat, rekomandimet dhe aktet e tjera përkatëse që synojnë parandalimin, trajtimin dhe kontrollin e një situatë epidemike, endemike dhe sëmundjeve të tjera nuk përbëjnë shkelje të së drejtës së privatësisë së individit, jetës së tij personale dhe familjare dhe dinjitetit dhe reputacionit. Ato kanë për qëllim garantimin e mbrojtjes së të mirës publike dhe shëndetit publik të të gjithë qytetarëve, veçanërisht të fëmijëve (*Parashtresa numër 0801-262/1 dated 2.9.2019, Mendim i datës 7.7.2021*).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 95**

Duke vepruar në lidhje me ankesën, KPMD-ja vendosi diskriminim të drejtpërdrejtë dhe të vazhdueshëm bazuar në statusin personal dhe shoqëror në fushën e sportit të kryer nga Federata e Karatesë e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Konkretisht, sipas mendimit të Komisionit, Federata e Karatesë veprimi në mënyrë arbitrare dhe eliminoi katër atletë që plotësuan kushtet për të fituar statusin përfaqësues në kushte të barabarta me atletët e përzgjedhur, duke shkelur kështu të drejtën e konkurrentëve për t'u renditur në Federatën Botërore të Karatesë, të drejtën për t'u financuar nga Agjencia për Rini dhe Sport, të drejtën për bursë, të drejtën për të marrë çmime dhe mirënjohje dhe të drejtën për të arritur rezultate sportive. Për më tepër, në të njëjtin rast, KPMD-ja përcaktoi diskriminim të tërthortë që rrjedh nga Rregullorja për Përzgjedhjen, Financimin dhe Avancimin e Përzgjedhjeve të Përfaqësuesve Shtetërorë të Republikës së Maqedonisë së Veriut sepse nuk përmban dispozita të përcaktuara që do të përcaktonin procedura dhe rregulla për mënyrën e përzgjedhjes së konkurrentëve – kandidatë për garat kombëtare për pjesëmarrje në kampionatet evropiane, në rast se shfaqen më shumë kandidatë me të njëjtin numër pikësh, gjë që rezultoi në vendosjen e një grupi atletësh dhe punonjësish sportivë në disavantazh krahasuar me një grup tjetër në bazë të statusit personal dhe shoqëror. KPK-ja i rekomandoi Federatës së Karatesë të propozojë dhe miratojë një mënyrë për të eliminuar shkeljen specifik të së drejtës për barazi të atletëve dhe të punësuarve sportivë në fjalë dhe të miratojë ndryshime në Rregullore, duke rregulluar kështu procedura të sakta dhe të qarta për përzgjedhjen e përfaqësuesve për pjesëmarrje në të gjitha kampionatet e karatesë, me referencë të veçantë për mënyrën në të cilën do



të bëhet përzgjedhja në rast se disa kandidatë me të njëjtin numër pikësh shfaqen në një kategori (*Parashtrësia numër 08-478/1* i datës 16.9.2022, Mendimi i datës 2.3.2023).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 96

Ish-KMD-ja, në *Mendimin nr 1729*, datë 25.8.2016, konstaton diskriminim të llojit më të rëndë ndaj personit që nuk është zgjedhur me titull më të lartë mësimor në Institutin e Historisë Kombëtare. Në këtë rast, KMD-ja merr për bazë statusin personal ose shoqëror të personit, por në Mendimin nuk shihet se për çfarë statusi bëhet fjalë, kush do ta dallonte atë person nga të tjerët dhe do të ishte baza për trajtim më pak të favorshëm.

NP, duke ndjekur situatën e personave në rrezik social, paraqiti një iniciativë për ndryshimin e *Ligjit për Sigurim* shëndetësor, me qëllim krijimin e një baze ligjore për lehtësimin e qasjes në kujdesin shëndetësor për përfituesit e ndihmës sociale në para dhe përjashtimin e tyre nga pjesëmarrja në trajtimin spitalor. Ministria e Arsimit e ka pranuar këtë nismë, e cila pritet të kapërcejë situatën e pabarazisë dhe diskriminimit të një kategorie të caktuar qytetarësh për shkak të statusit të tyre shoqëror (*AP, Raporti vjetor 2017*, f. 22).

#### Çdo bazë tjetër

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 97

Në rastin *Pinkas and Others* (Pinkas and Others v. Bosnia and Herzegovina, App. no. 8701/21, Judgment of 4 October 2022), 51 kërkues që ishin, ose ende janë, nëpunës gjyqësor nga gjykatat në Bosnjë dhe Hercegovinë argumentuan se kishte diskriminim ndaj "statusit tjetër" sepse kishte një ndryshim në trajtimin për sa i përket kompensimeve për ushqim, udhëtime dhe jetë të ndarë midis gjykatësve dhe nëpunësve të gjykatës, të cilat u vendosën në dy procedura gjyqësore para gjykatave kombëtare. Nëpunësit e gjykatave i kanë marrë këto pagesa vetëm nga janari i vitit 2013 e në vazhdim, ndërsa gjykatësit janë paguar edhe për periudhën para kësaj. Kjo situatë u krijua si rezultat i një vendimi të Gjykatës Kushtetuese në vitin 2013, me anë të të cilit mos ekzistimi i kompensimeve deri në atë kohë për të dyja kategoritë u shpall antikushtetuese dhe në bazë të kësaj, gjykatat kombëtare morën vendime të ndryshme në procedime për gjykatësit dhe nëpunësit gjyqësorë. GJEDNJ-ja vlerësoi se nëpunësit gjyqësorë (një kategori nëpunësish publikë të cilëve u përkisnin edhe parashtruesit e Parashtrësës) dhe gjykatësit ishin në një situatë të krahasueshme, pasi i njëjti regjim ligjor zbatohet për të dy kategoritë e nëpunësve publikë në lidhje me kompensimet për ushqim, udhëtim dhe jetë të ndarë nga familja. Gjykata vlerësoi se "një politikë ose masë e përgjithshme që ka efekte të dëmshme në mënyrë disproporcionale në një grup të caktuar personash mund të konsiderohet diskriminuese edhe kur nuk synon në mënyrë specifike atë grup" (paragrafi 62). GJEDNJ-ja deklaroi se e veçanta e këtij rasti është se gjykatësit dhe nëpunësit gjyqësorë kanë ngritur një padi të përbashkët civile duke u mbështetur në të njëjtat dispozita ligjore, të cilat më vonë u ndanë në dy çështje nga gjykatat civile në bazë të statusit të tyre, gjë që përfundimisht rezultoi në përfundime të ndryshme, të kundërta në lidhje me një nga çështjet kryesore ligjore të ngritura në ato raste. Prandaj, Gjykata konstatoi se ky ndryshim në trajtim bazohet në një "status të ndryshëm" që as gjykatat vendore dhe as shteti nuk mund ta justifikonin objektivisht, duke konstatuar shkelje të nenit 1 të Protokollit numër 12 të KEDNJ-së (paragrafët 63 deri 66).

Lista e bazave diskriminuese të përmendura në nenin 5 është e natyrës së hapur, që do të thotë se LPMD-ja ndalon diskriminimin dhe ofron mbrojtje ligjore për diskriminimin e

pësuar jo vetëm për arsyet e renditura shprehimisht në nenin 5, por edhe për disa karakteristika të tjera, sipas të cilave një person i caktuar do të vihej në disavantazh në krahasim me një person tjetër. Hapja e listës së arsyeve për diskriminim është e rëndësishme sepse përfshin arsye të tjera që nuk përmenden, si dhe arsye të tilla që mund të mos jenë të rëndësishme në ditët e sotme, por mund të shfaqen në të ardhmen.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 98

Deri te AP-ja është paraqitur *Parashtrësia numër 2527/14* për diskriminim nga një student nga një vend fqinj, me shtetësi të dyfishtë prej të cilit një shtetësi maqedonase, sepse megjithëse i plotësonte të gjitha kushtet e konkursit, nuk u pranua në një konvikt. Gjatë përcaktimit të situatës faktike, AP-ja arriti në përfundimin se në aplikimin elektronik të kandidatëve, nuk kishte mundësi teknike për të zgjedhur një qytet jashtë vendit. Pas konstatimit të kësaj situatë, AP-ja i kërkoi komisionit kompetent të vlerësojë respektimin e dispozitave për trajtimin e barabartë të kandidatëve gjatë marrjes së një vendi në konvikte. U veprua pas indikacioneve të AP-së dhe kërkuesi ushtroi të drejtën e tij (*AP, Raporti vjetor për vitin 2014*, f. 118).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), parashtrueset dhe parashtruesit raportuan diskriminim mbi këtë bazë (20) ndërsa KPMD-ja nuk konstatoi diskriminim vetëm në një rast (*KPMD, Raporti Vjetor 2021*, f. 21 dhe 27). Në vitin 2022, situata është e ngjashme me faktin se mbi këtë bazë janë paraqitur 34 ankesa, nga të cilat vetëm në një rast KPMD-ja konstatoi diskriminim (*KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 21 dhe 27).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 99

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja konstatoi diskriminim të vazhdueshëm në bazë të vendit të arsimit, në fushën e qasjes në të mira dhe shërbime publike, të kryera në fushën e qasjes në të mira dhe shërbime nga Qyteti i Shkupit për nxënësit e DSU "Shën Naum Ohridski". Në rrugën para shkollës, e cila ishte mjaft e frekuentuar, nuk kishte sinjale përkatëse të trafikut që tregonin se atje kishte shkollë. KPMD-ja bëri këqyrje inspektuese, nga e cila arriti në përfundimin se në afërsi ka edhe një shkollë tjetër përballë së cilës ka sinjalizim adekuat për të rritur sigurinë. KPMD-ja i rekomandoi Qytetit të Shkupit të sigurojë mbrojtje të barabartë, siguri dhe regjim të trafikut në qasjen në DSU "Shën Naum Ohridski" - Shkup, siç bëhet për nxënësit e tjerë që mësojnë në shkolla të tjera në territorin e Qytetit të Shkupit duke instaluar sinjalizim rrugor vertikal dhe horizontal jo më vonë se 60 ditë pas marrjes së mendimit (*Parashtrësia numër 08-525/1* datë 5.10.2022, Mendim i datës 16.12.2022).

Për më shumë informacion mbi interpretimin e fushës së diskriminimit, shih *Udhëzuesin për Bazat për Diskriminim*, nga autorja Biljana Kotevska nga viti 2014.

## Neni 6

### Përkufizimi i diskriminimit

**Diskriminim është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose dhënie e primatit që bazohet në baza diskriminuese, duke bërë ose jo, duke pasur si objekt ose pasojë parandalimin, kufizimin, njohjen, gëzimin ose ushtrimin e të drejtave dhe lirive të një personi ose grupi të caktuar në mënyrë të barabartë me të tjerët. Kjo përfshin të gjitha format e diskriminimit, duke përfshirë paaftësimin e përshtatjes së duhur dhe paaftësimin e qasjes dhe disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve.**

Neni 6 i LPMD-së jep përkufizimin e përgjithshëm të diskriminimit, pa bërë dallimin midis formave të ndryshme të diskriminimit, si diskriminimi i drejtpërdrejtë, i tërthortë, shqetësim, segregacioni, etj. Kjo mënyrë e përcaktimit të diskriminimit ishte karakteristike e konventave të para ndërkombëtare që trajtonin diskriminimin si *Konventa e UNESCO-s kundër diskriminimit në arsim* (1960), *Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës* (në tekstin e mëtejshëm: ONP), *Konventa për Diskriminimin në Punësim dhe Profesion* (1958), *Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor* (1965) dhe *Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave* (1979).

Përkufizimi i dhënë përmban tre elemente konstituive, përkatësisht: *së pari*, aktiviteti përmes të cilit kryhet diskriminimi; *së dyti*, baza e diskriminimit; dhe *së treti*, qëllimi, domethënë pasoja e një sjelljeje të tillë.

(1) Elementi i parë i përkufizimit të përgjithshëm të diskriminimit është aktiviteti me të cilin kryhet diskriminimi. Mund të jetë çdo dallim, përjashtim, kufizim ose dhënie e përparësisë që përbën trajtim më pak të favorshëm. Dallimi është bërja e pajustificuar e një dallimi në një kontekst të veçantë ligjor. Përjashtimi nënkupton paaftësinë e plotë të personit për të përdorur një të drejtë të caktuar. Kufizimi do të thotë kur një person nuk e përjashton veten plotësisht, por është i kufizuar në aftësinë për të përdorur ose gëzuar një të drejtë të caktuar ose në një pjesë të caktuar ose në një moment të caktuar në kohë. Në fund, dhënia e përparësisë dikujt nënkupton gjithmonë diskriminim ndaj të tjerëve, por në rastin e masave afirmative kjo është e justifikuar ligjërisht. Këto aktivitete mund të kryhen duke bërë ose jo, gjë që lë hapësirë për diskriminim për të nënkuptuar mosveprime të caktuara që do të kishin efektin e trajtimit më pak të favorshëm të një personi ose një grupi personash me një karakteristike të caktuar të mbrojtur.

(2) Elementi i dytë i përkufizimit të përgjithshëm të diskriminimit është baza diskriminuese. Domethënë, baza diskriminuese është elementi më i rëndësishëm i diskriminimit, sepse dallon diskriminimin nga format e tjera të shkeljes së të drejtave. Kështu, për shembull, nëse dikujt nuk i lejohet të hyjë në një objekt publik, një e drejtë e caktuar mund të shkelet, ndërsa diskriminimi do të ekzistojë vetëm në rast se ndalimi i hyrjes ose mospranimi bëhet për shkak të ndonjë baze diskriminuese (për shembull, për shkak të etnisë, orientimit seksual, moshës, aftësisë së kufizuar, etj., ose për shkak të shumë bazave të shumëfishta ose të ndërlidhura me njëra-tjetrën). Për përkufizim të bazave diskriminuese, shih seksionin 1.4. *Bazat diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit*.

(3) Elementi i tretë i përkufizimit të përgjithshëm të diskriminimit është se me veprime, qëllimi i tyre, pra rezultati (pasoja) është parandalimi ose kufizimi i njohjes, gëzimit ose ushtrimit të të drejtave dhe lirive të personit në mënyrë të barabartë me të tjerët. Specifike për këtë përkufizim të diskriminimit është pikërisht përmendja e “pasojës” apo “rezultatit” të akteve (të bësh apo të mos bësh) me anë të të cilave kryhet diskriminimi, pra duke theksuar lidhjen shkak-pasojë midis këtyre elementeve. Përmes kësaj, duhet të kuptohet se në mënyrë që të ekzistojë diskriminimi, një person nuk duhet gjithmonë të synojë të diskriminojë, por veprimet e tij duhet të kenë një pasojë të tillë (diskriminuese), domethënë të rezultojnë në një rezultat diskriminues. Nga ana tjetër, një element i tillë tregon pa mëdyshje përfshirjen e diskriminimit të tërthortë në këtë përkufizim, në të cilin një nga

elementët përbërës është ekzistimi i pasojës (prekja në mënyrë disproporcionale i lartë i grupit dhe efekti negativ mbi të) i zbatimit të një norme, kriteri ose praktike në dukje neutrale.

Përkufizimi i diskriminimit në fund thekson pa mëdyshje se ai përfshin të gjitha format e diskriminimit, duke përfshirë paaftësinë e përshtatjes së duhur dhe paaftësinë e qasjes dhe disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve. Përshtatja dhe qasja adekuate nënkupton një detyrim pozitiv për shtetin për të marrë masa, njëra me kërkesë të personit me aftësi të kufizuara dhe tjetra parashikuese për të gjithë grupin e personave me aftësi të kufizuara në varësi të llojit të aftësisë së kufizuar. Përndryshe, mos sigurimi i përshtatjes, përkatësisht pamundësimi i qasjes, është një formë e veçantë e diskriminimit, e cila është gjithashtu në përputhje me KDPAK të KB-së.

Sipas *Direktivës 2000/78/KE* të Bashkimit Evropian për trajtimin e barabartë në punësim (i cili zbatohet vetëm për marrëdhëniet e punës), masat e rregullimit përkatës janë "masa efektive dhe praktike për përshtatjen e vendit të punës sipas aftësisë së kufizuar në fjalë, për shembull, rregullimi i ambienteve dhe pajisjeve, orarit të punës, ndarjes së detyrave të punës ose dispozitave për trajnim ose mjete të integritit" (preambula, recital 20). Sipas paragrafit 21 të *Direktivës*, “për të përcaktuar nëse masat në fjalë krijojnë dyshim për një barrë jo proporcionale, duhet të merren parasysh në mënyrë të veçantë shpenzimet financiare dhe të tjera të kryera, fushëveprimi dhe burimet financiare të organizatës ose sipërmarrjes, si dhe mundësia e marrjes së mjeteve nga burime publike ose ndonjë ndihmë tjetër”. Dhe sipas Komisionit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, detyrimi për t'u përshtatur në mënyrë përkatëse është individual dhe zbatohet që nga momenti kur një person me aftësi të kufizuara ka nevojë për të në një situatë të caktuar, për shembull, në shkollë ose në punë. Kështu, rregullimi i duhur është më specifik se qasja sepse përpjekjet e arsyeshme të rregullimit për të arritur drejtësinë individuale, përmes rregullimit për personat në nevojë, dhe masat e nevojshme që duhen marrë shkojnë përtej standardit të qasjes që (ndoshta) sigurohet (KDPAK, *Komenti i Përgjithshëm numër 2*, paragrafi 26).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 30

"Kjo konfirmohet edhe nga Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian në *rastin Coleman* [...] në të cilin thuhet qartë se, për sa i përket detyrimit për t'u përshtatur në mënyrë përkatëse, ai mund të iniciohet vetëm nga një person me aftësi të kufizuara [...] duke përjashtuar mundësinë e shfaqjes së diskriminimit në bazë të shoqërimit për çështje që lidhen me përshtatjen përkatëse" (Poposka, Shavreski, Amdiju, 2014, f. 31).

"Sa i përket çështjes së barrës jo proporcionale [...], legjislacioni kombëtar nuk e analizon dhe kushtëzon atë [...] me madhësinë dhe statusin e personit juridik (shtetëror ose privat), kostot financiare, fushëveprimin dhe burimet financiare të punëdhënësit, si dhe mundësinë për të marrë mjete nga burime publike ose ndonjë ndihmë tjetër" (Poposka, Shavreski, Amdiju, 2014, f. 54).

"[Në përcaktimin] nëse kostoja e rregullimit është proporcionale apo jo [...] [duhet marrë parasysh, në veçanti] natyra dhe kostoja e përshtatjes, kostot e përgjithshme financiare të sipërmarrjes [...], burimet e përgjithshme financiare të personit të prekur [...], dhe lloji i veprimtarisë së personit juridik, duke përfshirë strukturën dhe llojin e fuqisë punëtore" (Poposka, Jovevski, 2017, f. 38).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 100**

Komisioni për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara ka praktikë në lidhje me përshtatjen e duhur. Në rastin *Michael Lockrey* (Michael Lockrey v. Australia, Communication No. 13/2013, CRPD/C/15/D/13/2013, Views adopted on 30 May 2016), parashtruesi u ankua se autoritetet australiane nuk i kishin bërë përshtatje përkatëse kur nuk i lejonin atij qasje të shkurtër në dokumentet e gjykimit, në mënyrë që ai të mund të kryente detyrimin e tij për të qenë pjesë e jurisë. Ai donte të merrte pjesë në realizimin e këtij detyrimi, por autoritetet nuk bënë përshtatjen e duhur, duke kufizuar të drejtën e tij për të marrë pjesë në juri, në kushte të barabarta me të tjerët. Megjithatë shteti argumenton se përdorimi i stenografëve do të kishte ndikim në kompleksitetin, megjithatë, kohëzgjatja dhe kostoja e procedurës nuk ofron ndonjë provë për të treguar se do të përbënte një barrë joproporcionale ose të panevojshme. Gjithashtu, sipas Komitetit, dhe në lidhje me konfidencialitetin e mendimeve të jurisë, autoritetet nuk ofruan asnjë provë për të treguar se nuk mund të bëhej asnjë rregullim për t'u dhënë mundësi personave që përdorin stenografë të ushtrorin këtë funksion pa shkelur parimin e konfidencialitetit. Në fund, Komisioni argumenton se përdorimi i stenografëve nuk është i ri, ka gjykatës dhe avokatë që kanë probleme dëgjimi që kryejnë detyrat e tyre të përditshme me këtë rregullim. Prandaj, Komiteti vlerëson se shteti nënshkruar (Australia) nuk ka marrë masat e nevojshme për të siguruar akomodim adekuat për kërkuesin dhe përfundon se refuzimi për të lejuar qasje të shkurtër, pa dhënë argumente nëse përbën një barrë joproporcionale ose të panevojshme, përbën diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar, në kundërshtim me nenin 5(1) dhe nenin 3 të KDPK-së (paragrafi 8.5).

**1.5. Masat dhe veprimet jodiskriminuese****Neni 7****Masat dhe veprimet jodiskriminuese**

**(1) Masat dhe veprimet e ndërmarra për qëllimin e vetëm të heqjes së gëzimit të pabarabartë të të drejtave dhe lirive të njeriut nuk do të konsiderohen diskriminim derisa të arrihet barazia aktuale e personit ose grupit, nëse dallimi është i justifikuar dhe objektiv, dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë proporcionale, përkatësisht të përshtatshme dhe të nevojshme.**

**(2) Masat dhe veprimet e përmendura në paragrafin (1) të këtij neni do të jenë të kufizuara në kohë dhe do të zbatohen deri në arritjen e barazisë faktike të personave ose grupeve në gëzimin e të drejtave të tyre.**

**(3) Nuk do të konsiderohet diskriminim:**

**1) Trajtimi i ndryshëm i personave që nuk janë shtetas të Republikës së Maqedonisë së Veriut në lidhje me të drejtat dhe liritë e përcaktuara në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, në ligjet dhe marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara në përputhje me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe që rrjedhin drejtpërdrejt nga shtetësia e Republikës së Maqedonisë së Veriut;**

**2) Trajtimi i ndryshëm i personave për ndonjë nga shkaqet diskriminuese për shkak të natyrës së profesionit ose veprimtarisë ose për shkak të kushteve në të cilat zhvillohet ai profesion, që është një kërkesë thelbësore dhe vendimtare, qëllimi është i ligjshëm dhe kushti nuk e tejkalon nivelin e nevojshëm për realizimin e tij.**

Neni 7 i LPMD-së përmban masat dhe veprimet që nuk përbëjnë diskriminim. Janë përcaktuar në mënyrë të qartë tri masa, përkatësisht: (1) masat afirmative të përfshira në paragrafët 1 dhe 2; (2) përjashtimi i bërë në bazë të shtetësisë së parashikuar në paragrafin 3 pika 1; dhe (3) përjashtimi i bërë për shkak të kushtit esencial dhe vendimmarrës për punësim (*ang. genuine occupational requirement*, të parashikuar në paragrafin 3 pika 2. Duhet të theksohet se është e pamundur të zvogëlohen vetëm tre lloje të masave dhe veprimeve që nuk përbëjnë diskriminim në një Ligj të tillë të përgjithshëm për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, i cili ka një fushë të gjerë materiale dhe një listë të gjerë dhe të hapur të arsyeve për diskriminim, ndërsa nuk ka asnjë klauzolë të përgjithshme që justifikon trajtim më pak të favorshëm. Megjithatë, ligjvënësi zgjodhi këtë mënyrë të rregullimit të çështjes.

**Masat afirmative (neni 7 paragrafi 1 dhe 2)**

Kur analizohen masat afirmative, tre elementë janë të rëndësishëm. *Së pari*, qëllimi i masave afirmative është të heqin gëzimin e pabarabartë të të drejtave dhe lirive të njeriut derisa të arrihet barazia aktuale e një personi ose grupi (një qëllim legjitim); *së dyti*, ato duhet të jenë proporcionale, përkatësisht të përshtatshme dhe të nevojshme për të arritur qëllimin legjitim; dhe *së treti*, ato duhet të jenë të kufizuara në kohë dhe të zbatohen derisa të arrihet qëllimi legjitim, gjegjësisht barazia aktuale e personave ose grupit në gëzimin e të drejtave të tyre, në mënyrë që të mos përbëjnë diskriminim.

(1) Qëllimi i masave afirmative është eliminimi ose zvogëlimi i pabarazive faktike. Kjo rrjedh nga pjesa hyrëse e paragrafit 1, që thotë se këto masa merren derisa të arrihet de facto barazia. Duke pasur parasysh nevojën për të marrë masa afirmative kur ka pabarazi faktike, ato duhet të ofrojnë mundësi të barabarta për të gjithë, gjë që do të ndikojë në zvogëlimin ose eliminimin e pabarazive faktike.

(2) Masat afirmative të parashikuara duhet të jenë të përshtatshme dhe të nevojshme për të arritur qëllimin e tyre, që është zvogëlimi ose eliminimi i pabarazive faktike. Për sa kohë që ato janë të nevojshme dhe të përshtatshme (ndërrhyrja më e vogël nga shteti për të arritur qëllimin legjitim), ato nuk do të konsiderohen diskriminim. Por nëse masat e ndërmarra si afirmative nuk arrijnë qëllimin për të cilin janë menduar, ose janë joproporcionale për atë qëllim (ka masa të tjera më të përshtatshme dhe nuk janë të nevojshme), ato do të konsiderohen se përbëjnë diskriminim. Ky element i masave afirmative është i domosdoshëm sepse në këtë mënyrë masat afirmative vihen nën kontrollin gjyqësor. Me këtë element, masat e ndërmarra si afirmative nuk do të thotë se në çdo rast do të trajtohen si të tilla, por vendosen në kontekstin e marrëdhënieve të caktuara juridike dhe gjykatat analizojnë nëse ato janë proporcionale, domethënë nëse janë të nevojshme dhe të përshtatshme, apo jo. Këtu janë të rëndësishme edhe objektivat që parashtrohen si argument në favor të masave afirmative.



**Fragment nga literatura profesionale numër 31**

“Masat afirmative duhet të përcaktohen qartë, të kufizohen në kohë dhe të synohen dhe të përdoren për të shkaktuar paragjyime ndaj personave që në parim do të diskriminoheshin për të eliminuar pabarazitë ekzistuese dhe për të parandaluar diskriminimet e ardhshme. Pra, këto masa nuk duhet të shihen vetëm si një mjet politik, por si një obligim detyrues për të ushtruar të drejtën e barazisë.

Është interesante të theksohet se çështja e proporcionalitetit të masave afirmative të marra, Gjykata e Drejtësisë e Bashkimit Evropian (Speu) shqyrton në mënyrë rigoroze në rastet *Kalanke*, *Marschall* dhe *Abrahamsson*, çështje që lidhen me shqyrtimin gjyqësor të disa masave afirmative që kanë lindur në kontekstin e barazisë gjinore (*Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Case C-450/93, Judgment of 17 October 1995, *Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, Case C-409/95, Judgment of 11 November 1997, *Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist*, Case C-407/98, Judgment of 6 July 2000).

Por në parim, Gjykata është e kujdesshme dhe qasja e saj nuk lejon që masat afirmative të ngrihen mbi parimin e trajtimit të drejtë, domethënë barazia thelbësore midis grupeve nuk duhet të përjashtojë barazinë midis vetë individëve. Kështu, Gjykata, gjatë shqyrtimit të këtyre masave, ka krijuar një test që përbëhet nga tre hapa, përkatësisht: në hapin e parë, masat duhet të ndihmojnë në tejkalimin e situatës ekzistuese të pabarazisë midis grupit të mbrojtur dhe një grupi tjetër në shoqëri; në hapin e dytë, masat duhet t'i përgjigjen testit të përshtatshmërisë, domethënë, pikërisht këto masa duhet të lejojnë tejkalimin e situatës specifike të përfaqësimit më të ulët të grupit të prekur ndaj të tjerëve në sfera të caktuara të jetës shoqërore; dhe me hapin e tretë, masa të tilla nuk duhet të devijojnë nga parimi i trajtimit të drejtë, dhe këtu qëndron sfida më e madhe në justifikimin e masave afirmative. Megjithatë, GjDBE-ja lejon një diversitet në zgjedhjet kombëtare të masave përkatëse afirmative të marra në shtetet anëtare, për sa kohë që ato janë të justifikuar, të lejuara dhe proporcionale” (Poposka dhe Jovevski, 2017, f. 29-30).

(3) Elementi i fundit i masave afirmative është se ato janë gjithmonë të përkohshme. Ky element rrjedh nga paragrafi 2 i këtij neni. Konkretisht, paragrafi 2 përcakton se masat afirmative janë të kufizuara në kohë dhe shërbejnë për arritjen e një qëllimi të caktuar legjitim, i cili, kur arrihet, i nxjerr jashtë përdorimit masat afirmative. Vazhdimi i zbatimit të masave afirmative pas arritjes së një objekti të tillë do të thotë privilegji e personit ose grupit që është përfitues i këtyre masave, që në vetvete është diskriminim.

Masat afirmative mbështeten edhe në të drejtën ndërkombëtare, si një "përjashtim nga diskriminimi". Sigurisht, masa të tilla duhet të jenë të përkohshme dhe të synojnë eliminimin e pabarazive, në vend që të krijojnë një situatë privilegji. Sipas Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit Racor, në mënyrë që të lejohen masa të tilla, ato duhet të kenë qëllimin e vetëm eliminimin e pabarazive ekzistuese dhe parandalimin e pabarazive në të ardhmen (CERD, *Komenti i përgjithshëm numër 32*, paragrafët 21 deri 26). Sipas Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, masa të tilla të përkohshme të veçanta mund të përfshijnë trajtimin preferencial; rekrutimin, punësimin ose promovimin e synuar; objektivat numerike që bëhen brenda kornizave të caktuara kohore; dhe një sistem kuotash (CEDAF, *Rekomandimi i përgjithshëm numër 25*, paragrafi 22).

**Fragment nga literatura profesionale numër 32**

“Sipas Komentit të përgjithshëm numër 6 të Komitetit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, këto masa duhet të jenë në përputhje me të gjitha parimet dhe dispozitat e Konventës, në veçanti, ato nuk duhet të rezultojnë në përjetësimin e izolimit, ndarjes,

stereotipizimit, stigmatizimit ose diskriminimit të personave me aftësi të kufizuara. Prandaj, vendet nënshkruese duhet të konsultohen dhe të përfshijnë në mënyrë aktive organizatat e personave me aftësi të kufizuara në miratimin e masave konkrete (paragrafi 29)” (Poposka, 2018, f.24-25).

Duke qenë se masat afirmative kushtëzohen nga domosdoshmëria dhe proporcionaliteti i tyre për të arritur objektivat, gjykatat do të luajnë një rol të rëndësishëm në përcaktimin se kur lejohen masat afirmative dhe kur ato shkojnë përtej këtyre parimeve dhe bëhen diskriminuese.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 101**

GjDBE-ja në rastin *Kalanke* (*Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Rasti C-450/93, Aktgjykimi i 17 tetorit 1995), mendon se trajtimi preferencial që u jep përparësi automatike grave mbi burrat në procesin e punësimit nuk mund të pranohet si i lejueshëm. Gjegjësisht, në këtë rast, legjislacioni parashikonte preferencën automatike të grave në punësim ose ngritje në detyrë, në rast se ato kanë të njëjtat kualifikime si kundërshtarët meshkuj, në rast se gratë janë më pak të përfaqësuar (nën 50%) në një sektor të caktuar. Gjykata pranon se një rregull i tillë ka një qëllim legjitim, përkatësisht eliminimin e pabarazisë faktike në punësim. Kjo do të thotë që masa të tilla do të lejoheshin në procesin e punësimit dhe promovimit, për sa kohë që ato zbatohen me qëllim përmirësimit e aftësisë së grave për të konkurruar në tregun e punës. Megjithatë, duke pasur parasysh se çdo përjashtim nga trajtimi i barabartë duhet të konsiderohet në mënyrë kufizuese, GjDBE-ja konstatoi se, kur rregulli u garanton grave një "avantazh absolut dhe të pakushtëzuar për punësim dhe ngritje në detyrë", kjo do të ishte joproporcionale për arritjen e qëllimit, që është eliminimi i pabarazive. Prandaj, në rastin konkret, Gjykata konstatoi se ky trajtim preferencial përbën diskriminim.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 102**

Në rastin *Marschall* (*Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, Rasti C-409/95, Aktgjykimi i 11 nëntorit 1997), GjDBE pranon se një rregull që u jep përparësi grave në rastin e përfaqësimit të ulët, por jo preferencës absolute dhe të pakushtëzuar, nuk konsiderohet diskriminim. Ndryshe nga rasti *Kalanke* ku kandidatet femra kishin një avantazh absolut, këtu rregulla thoshte se kandidatet femër do t'i jepej përparësi, për sa kohë që nuk ekzistojnë rrethana të caktuara specifike për kandidatit mashkull, rrethana që lëvizin ekuilibrin drejt tij. GjDBE-ja vlerëson se një rregull i tillë nuk është në disproporcion me qëllimin legjitim të eliminimit të pabarazive, për sa kohë që në secilin rast specifik u jep kandidatëve meshkuj një garanci të caktuar se kandidatura e tyre (për punësim ose ngritje në detyrë) do t'i nënshtrohet vlerësimit individual.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 103**

Në rastin *Abrahamsson* (*Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist*, Case C-407/98, Judgment of 6 July 2000), rregulla ishte, nga njëra anë, dhënia e përparësisë absolute gjinisë më pak të përfaqësuar, dhe, nga ana tjetër, vlerësimit individual të secilit rast. Rregulli ishte që t'i jepej përparësi kandidatit që i përkiste gjinisë më pak të përfaqësuar, përveç nëse kishte dallime kaq të mëdha midis kualifikimeve të kandidatëve që do të konsiderohej shkelje e parimit të objektivitetit në punësim. GjDBE-ja zbuloi se një rregull i tillë u jep, megjithatë, një avantazh automatik personave të gjinisë më pak të

përfaqësuar. Sipas Gjykatës, fakti që kjo dispozitë nuk e lejon këtë avantazh kur ka një ndryshim të konsiderueshëm midis kandidatëve, nuk është i mjaftueshëm për të parandaluar rregullin, megjithatë, të ketë një efekt joproporcional.

#### **Përrjashtim për shkak të shtetësisë (neni 7 paragrafi 3 pika 1)**

Ky nen parashikon një përrjashtim të njohur në të drejtën ndërkombëtare, përkatësisht trajtimin e ndryshëm të shtetasve vendas dhe të huaj. Trajtimi i ndryshëm në bazë të shtetësisë nuk trajtohet si diskriminim, por siç përcaktohet në këtë pikë, vetëm në aspektin e të drejtave që "rrjedhin drejtpërdrejt nga shtetësia e Republikës së Maqedonisë së Veriut". Në lidhje me të drejtat e tjera që nuk lidhen me shtetësinë, çdo person do t'i gëzojë ato në kushte të barabarta. Të drejta të tilla janë, për shembull, e drejta e jetës, liria nga tortura ose trajtimi ose dënimi çnjerëzor ose degradues, liria nga skllavëria, e drejta për një gjykim të drejtë, e drejta për liri dhe siguri, liria e fesë, liria e shprehjes dhe të ngjashme.

Sipas *Direktivës për Barazi Racore 2000/43/EC* dhe *Direktivës për Trajtimit të Barabartë në Punësim 2000/78/EC*, trajtimi i ndryshëm në bazë të shtetësisë nuk përfshin shtetasit e vendeve të treta. Për më tepër, direktivat nuk zbatohen dhe nuk kanë efekt në kushtet që lidhen me hyrjen dhe qëndrimin e shtetasve të vendeve të treta dhe personave pa shtetësi në territorin e shtetit palë (neni 3(2)). Ndalimi i diskriminimit për shkak të shtetësisë për shtetasit e Shteteve Anëtare të BE-së brenda Bashkimit parashikohet në nenin 18 të *Traktatit për Funksionimin e Bashkimit Evropian*.

#### **Përrjashtim për shkak të kushteve thelbësore dhe vendimtare të punësimit (neni 7 paragrafi 3 pika 2)**

Kjo pikë parashikon të ashtuquajturën *kërkesë të mirëfilltë profesionale* si një "përrjashtim nga diskriminimi". Ky përrjashtim është i njohur edhe në të drejtën ndërkombëtare, përfshirë *Direktivën 2000/78/KE* për trajtimin e barabartë në punësim. Ky përrjashtim përfshin sigurimin e një kriteri punësimi që lidhet me disa baza diskriminuese (për shembull: gjinia, mosha, etnia, aftësia e kufizuar, etj.), dhe është një kusht thelbësor dhe vendimtar për kryerjen e punës për shkak të natyrës së profesionit ose veprimtarisë ose për shkak të kushteve në të cilat zhvillohet ai profesion ose veprimtari e punës. Një kriter i tillë nuk do të përbëjë diskriminim nëse ka një qëllim të ligjshëm dhe plotëson testin e proporcionalitetit. Gjegjësisht, duhet të ketë një marrëdhënie të ngushtë midis kushtit ose kriterit që është vendosur dhe punës që është bërë. Nëse ky kriter nuk është i përshtatshëm dhe i nevojshëm, atëherë mund të përbëjë diskriminim. Për shembull, konkurset e punësimit shpesh kërkojnë një arsim të caktuar, stazh pune, njohuritë e një gjuhe, dhe nganjëherë edhe gjininë ose moshën. Në këto raste, në procedurën e mbrojtjes nga diskriminimi, punëdhënësi duhet të provojë se këto kriteret janë të nevojshme, të domosdoshme për kryerjen e punës, por edhe të përshtatshme për punën ose profesionin në fjalë. Nëse nuk e vërteton, atëherë është një kriter arbitrar dhe përbën diskriminim. Praktika e GjDBE-së tregon se ky përrjashtim interpretohet gjithmonë në mënyrë kufizuese, gjë që justifikohet sepse është një përrjashtim nga parimi i trajtimit të barabartë, pra e drejta për barazi. Konkretisht, GjDBE-ja pranon se në profesione të caktuara ky përrjashtim mund të zbatohet. Vëmendje e veçantë u kushtohet profesioneve artistike që kërkojnë attribute të caktuara që një individ posedon si një karakteristikë e pandashme, të tilla si, për shembull, kërkimi i një interpretuesi me një stil të veçantë të të kënduarit, një aktori ose aktoreje të re për një rol specifik, një personi pa aftësi

të kufizuara fizike që mund të luajë (vallëzojë), ose një mashkull ose femër për të punuar në një kompani mode si model ose modele për një linjë specifike të modës. Kjo listë nuk është mbyllur. Një shembull tjetër mund të jetë kërkesa për të punësuar një person me origjinë kineze në një restorant kinez, për të ruajtur autenticitetin e restorantit, ose për të punësuar vetëm gra në një klub fitnesi për gra dhe të ngjashme.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 104**

Konkretisht, në rastin *Commission v. France* (Commission v France, Case 248/83, Judgment of 21 May 1985), GjDBE-ja arriti në përfundimin se ndonjëherë nuk është e lejueshme të rezervosh punësim vetëm për kandidatët meshkuj dhe femra, në burgjet ku mbahen kryesisht të burgosur meshkuj dhe femra. Megjithatë, sipas GjDBE-së, një përrjashtim i tillë interpretohet në mënyrë kufizuese dhe do të përdoret vetëm për ato pozicione që përfshijnë punë që, duke qenë të gjinisë së veçantë, janë të rëndësishme. Që do të thotë se përrjashtimi nuk duhet të përgjithësohet. Në rastin konkret, autoritetet franceze nuk arritën të bindin Gjykatën se këto ishin pozicione që duhej të ishin plotësuar vetëm nga punëtorët meshkuj, sepse nuk arritën të bindnin Gjykatën për llojin e punës që duhej t'u garantohej vetëm të punësuarve meshkuj.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 105**

Edhe në rastin *Mahlburgut* (Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern, Rasti C-207/98, Aktgjykimi i 3 shkurtit 2000), GjDBE-ja konstatoi diskriminim dhe shkelje të parimit të proporcionalitetit. Kandidatja për punë ishte një grua shtatzënë dhe aplikoi për punësim si infermiere për një periudhë të pacaktuar kohore, dhe shumica e punës duhej të bëhej në sallat e operacionit. Ajo u refuzua me argumentin se puna në sallat e operacionit dhe ekspozimi ndaj substancave të rrezikshme do të kishin një ndikim të dëmshëm tek foshnja. Megjithatë, gjykata nuk e pranoi këtë argument. Gjykata, në veçanti, nisete nga fakti se ishte një çështje punësimi për një periudhë të pacaktuar kohore, ndërsa pamundësia e saj për të punuar në sallat e operimit ishte vetëm e përkohshme. Kështu gjykata konstatoi shkelje të proporcionalitetit. Sipas gjykatës, ky refuzim është joproporcional duke qenë se paaftësia e saj për të punuar është e përkohshme ndërkaq refuzohet punësimi për një kohë të pacaktuar.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 106**

Deri te ish KMD-ja u paraqit *Parashtresa 08-80* e datës 4.4.2017 për shpallje për punësim në të cilën punëdhënësi ka kërkuar të punësojë femra të moshës 30 deri në 45 vjeç. KMD-ja ka konstatuar ekzistimin e diskriminimit të shumëfishtë pasi as gjinia dhe as mosha në këtë rast nuk janë kushte thelbësore punësimi për "punë në një kuzhinë që shërben mëngjes (bufe)" (Mendim i Komisionit 08-80 datë 19.5.2017). Shembuj identikë ku gjinia konsiderohet si një kusht thelbësor dhe vendimtar për punësim në konkurset e punësimit, ndërsa kufizimi i personave meshkuj për të aplikuar në konkurs janë gjithashtu në praktikën e KPMD-së e cila ka vendosur diskriminim në bazë të gjinisë (*Parashtresa numër 0801-243/1* e datës 30.7.2019, Mendim i datës 8.7.2021 dhe *Parashtresa numër 0801-257* të 26.8.2019, Mendimi i datës 7.7.2021).

## 2. FORMAT DHE LLOJET E DISKRIMINIMIT

### 2.1. Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë

#### Neni 8

#### Diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë

**(1) Diskriminim i drejtpërdrejtë ekziston kur me një person ose grup vepohet, është vepruar ose do të vepohet në mënyrë më pak të favorshme se një person ose grup tjetër në një situatë faktike ose të mundshme të krahasueshme ose të ngjashme, mbi baza diskriminuese.**

**(2) Diskriminimi i tërthortë ekziston kur një person ose grup vihet në disavantazh në krahasim me persona të tjerë ose një grup personash, përmes rregulloreve, dispozitave, kritereve, programeve ose praktikave në dukje neutrale, përveç kur ato lindin nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë proporcionale, domethënë janë të përshtatshme dhe të nevojshme.**

Neni 8 i LPMD-së shtjellon dy format bazë të diskriminimit, të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë.

#### **Diskriminimi i drejtpërdrejtë**

Në paragrafin 1 të nenit 8 përcaktohet diskriminimi i drejtpërdrejtë. Përkufizimi është në përputhje me direktivat e Bashkimit Evropian në lidhje me anti-diskriminimin. Në këto direktiva, diskriminimi i drejtpërdrejtë do të ekzistojë kur "një person trajtohet, është trajtuar ose do të trajtohej në mënyrë më pak të favorshme se një tjetër, në një situatë identike" mbi baza diskriminuese (*Direktiva për trajtim të barabartë në punësim 2000/78/EC*, neni 2.2(a)). Përkufizimi i dhënë tregon se, *së pari*, diskriminimi i drejtpërdrejtë është trajtim më pak i favorshëm i një personi. *Së dyti*, trajtimi është i lidhur me një ose më shumë shkaqe diskriminuese. Për një përkufizim të arsyeve të veçanta diskriminuese, shih seksionin 1.4. *Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit*. Baza mund të jetë realiste, e supozuar, e shumëfishtë, kryqëzuese dhe diskriminimi mund të ndodhë edhe sipas shoqërimit. Dhe *së treti*, personi trajtohet në mënyrë më pak të favorshme krahasuar me një person tjetër në të njëjtën situatë, të ngjashme ose të krahasueshme. Elementi i fundit insiston në gjetjen e një krahasuesi domethënë një person në krahasim me të cilin viktimja trajtohet në mënyrë më pak të favorshme (diskriminohet). Krahasuesi zakonisht është anëtar ose anëtare e një grupi që ndryshon në parim për shkak të arsyeve ose bazës diskriminuese. Për shembull, te diskriminimi në bazë të gjinisë, një femër diskriminohet nëse trajtohet në mënyrë më pak të favorshme në krahasim me një mashkull. Ose anasjelltas. Në diskriminim në bazë të përkatësisë etnike, krahasuesi është anëtar i një grupi tjetër etnik, një ose më shumë, një shumice ose një pakice tjetër (më të shumta se një bashkësi më i vogël).

Për shembull, diskriminimi i drejtpërdrejtë ekziston kur mosha përdoret si kriter për qasjen në shërbimet bankare, siç është kredia. Kur ka një moshë maksimale të përcaktuar, të themi në moshën 65 vjeç, kjo do të thotë se njerëzit mbi 65 vjeç diskriminohen sepse trajtohen në mënyrë më pak të favorshme krahasuar me njerëzit më të rinj se 65 vjeç. Kur

parashikohet një moshë minimale, le të themi 18 vjeç, personat nën 18 vjeç diskriminohen. Në një shembull tjetër, kur personave të një etnie të caktuar u ndalohet hyrja në ndërtesa publike, siç janë pishinat, teatrot, kinematë, etj., ka trajtim më pak të favorshëm të atyre personave, dhe krahasuar me personat e një bashkësie tjetër etnike, të cilët, nga ana tjetër, nuk e kanë problem të hyjnë në këto ndërtesa. Në të dyja rastet, trajtimi më pak i favorshëm mbi baza diskriminuese mund të shihet qartë dhe është e qartë se kush do të ishte personi që do të bënte krahasimin në secilin rast.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), diskriminimi i drejtpërdrejtë ka ndodhur në 15, por shpesh ndodh që në një rast të gjenden edhe lloje të shumta diskriminimi. Kështu, në 5 raste, u përcaktua diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i vazhdueshëm, në 4 diskriminime të drejtpërdrejta dhe të tërthorta, dhe në 3 diskriminime të drejtpërdrejta dhe ndërsektoriale ( *KPMD, Raporti vjetor 2021*, f. 25). Në vitin 2022, situata është e ndryshme nga numri i përgjithshëm i mendimeve në të cilat konstatohet diskriminim (70), diskriminimi i drejtpërdrejtë nuk është lloji më i zakonshëm edhe pse përcaktohet në 25 raste. Edhe pse në këtë vit në shumicën e rasteve KPMD-ja ka konstatuar diskriminim në një formë të veçantë (54 raste), ashtu si në vitin 2021, i shpeshtë është konstatimi i rasteve në të cilat disa lloje të diskriminimit janë të pranishme në të njëjtën kohë ose krijohen si pasojë (16 raste) (KPMD, Raporti vjetor *për vitin 2022*, f. 25-26).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 107**

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja përcaktoi diskriminim të drejtpërdrejtë ndaj anëtarëve të bashkësisë rome në bazë të përkatësisë etnike, që i përkasin një grupi të marginalizuar, origjinës sociale dhe statusit të pronës në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime të kryera nga komuna e Kavadarit. KPMD-ja rekomandoi që komuna e Kavadarit të sigurojë qasje në ujë të pastër në lagjen ku jetojnë romët. Nëse ka pengesa ligjore për legalizimin e zgjidhjes, ofroni një zgjidhje të përkohshme që do të lejojë qasje në ujë për të gjitha familjet rome që jetojnë në këtë vendbanim (*Parashtresa nr08-305/1* datë 8.10.2021, Mendim i datës 13.4.2022).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 108**

KPMD-ja konstatoi diskriminimin e drejtpërdrejtë të vazhdueshëm ndërsektorial në bazë të gjinisë, racës, përkatësisë së një grupi të marginalizuar, përkatësisë etnike dhe origjinës sociale të kryer ndaj grave rome që jetojnë në territorin e komunës Shuto Orizari të kryer nga Ministria e Shëndetësisë në fushën e sigurimit shëndetësor dhe kujdesit shëndetësor. Gjatë një periudhe të gjatë kohore, pothuajse 8,000 gra rome të moshës riprodhuese mbetën pa qasje në kujdesin shëndetësor primar gjinekologjik-obstetrik në mënyrë të barabartë me gratë që jetojnë në komunat e tjera në qytetin e Shkupit (*Parashtresa numër 08-121/1* datë 18.2.2022, Mendim i datës 16.8.2022).

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 109**

Në *Mendimin numër 08-1744*, të datës 8.11.2016, ish KMD ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të ngjyrës së lëkurës në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. Në këtë rast, denoncuesi është ankuar se është diskriminuar për shkak të ngjyrës së lëkurës për shkak se i është ndaluar hyrja në pishinë, ndryshe nga personat e tjerë që kishin një ngjyrë më të bardhë të lëkurës, dhe që nuk kishin asnjë pengesë për të hyrë.



**Fragment nga praktika gjyqësore numër 110**

Nga juridiksionet ndërkombëtare, GjDBE-ja në rastin *P. (P. v. S. and Cornwall County Council, Case C-13-94, Judgment of 30 April 1996)*, konstatuan diskriminim të drejtpërdrejtë në rastin kur punëdhënësi pushoi nga puna punëtorin për shkak të identitetit të tij gjinor. Konkretisht, kërkuesi ishte në proces të ndryshimit të gjinisë nga mashkull në femër, situatë në të cilën punëdhënësi vendosi ta pushojë nga puna dhe gjykata konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë. Në funksion të krahasuesit, gjykata vlerëson se, në rastin e personave që pësojnë ndryshim gjinor, personat që i përkasin gjinisë, të cilës personi konsiderohet se i përkiste para ndryshimit, konsiderohen si krahasues.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 111**

Në rastin *Luczak (Luczak v. Poland, App. no. 77782/01, Aktgjykimi i datës 27 mars 2007)*, para GJEDNJ-së, një fermer francez në Poloni vlerësoi se ishte diskriminuar në bazë të shtetësisë sepse nuk kishte qasje në një regjim të veçantë të sigurimeve shoqërore, i cili u garantohej vetëm shtetasve polakë (trajtim më pak i favorshëm në bazë të shtetësisë). Gjykata konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të faktit se kërkuesi ishte në një situatë të krahasueshme me fermerët polakë, ishte me vendbanim në Poloni, paguante tatimet si qytetar dhe kontribuonte në plotësimin e regjimeve të sigurimeve sociale dhe ishte pjesë e regjimit të përgjithshëm të sigurimeve sociale. Prandaj, trajtimi i pafavorshëm sipas shtetësisë nuk ka justifikim dhe përbën diskriminim.

Në përkufizimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë mungon një përjashtim i përgjithshëm nga diskriminimi, i cili është i nevojshëm për shkak të karakterit të përgjithshëm të LPMD-së. Konkretisht, duke qenë se LPMD-ja zbatohet për të gjitha bazat e mundshme të diskriminimit, nuk është e mundur të renditen përjashtimet nga diskriminimi i drejtpërdrejtë në ligj. Për shembull, mosha si kriter për marrjen e kredisë, kriter i cili përdoret nga bankat, duke qenë se nuk ka përjashtim nga diskriminimi, mund të konsiderohet si diskriminim. Në fusha të tjera, një numër kriteresh përdoren për trajtim më pak të favorshëm, që nuk do të thotë se ato në çdo rast do të përbëjnë diskriminim. Prandaj, këto kritere duhet të kalojnë testin e proporcionalitetit, si pjesë e përjashtimit të diskriminimit të përgjithshëm të plotësuar nga një specifikim i qëllimit legjitim, i cili mungon në përkufizimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë.

Në direktivat e Bashkimit Evropian nuk ka përjashtim të përgjithshëm për diskriminimin e drejtpërdrejtë (përveç trajtimit të ndryshëm bazuar në moshën në *Direktivën 2000/78/KE* për trajtimin e barabartë në punësim), por këto direktiva i referohen bazave të përcaktuara saktësisht, dhe direktivat, duke pasur parasysh se arsyet janë të numëruara në mënyrë taksative, gjithashtu rendisin përjashtimet nga diskriminimi. Por LPMD-ja është një ligj i përgjithshëm që përfshin të gjitha bazat e mundshme përveç kësaj me një listë të hapur të bazave. Nga ana tjetër, LPMD-ja gjithashtu i referohet një numri fushash të jetës shoqërore. Prandaj, duhet të ekzistojë një përjashtim i përgjithshëm nga diskriminimi i drejtpërdrejtë, në mënyrë që kriteret që vendosin personat në trajtim më pak të favorshëm të mund të justifikohen, kur ata kanë një qëllim të ligjshëm dhe janë të përshtatshme dhe të nevojshme (proporcionale) për të arritur atë qëllim.

Për shembull *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) në nenin 9 paragrafin 2 parashikon një përjashtim të gjerë nga

diskriminimi, i kushtëzuar nga testi i domosdoshmërisë. Sipas kësaj dispozite, vendosja në disavantazh nuk konsiderohet diskriminim nëse “një veprim i tillë përcaktohet me ligj me qëllim të ruajtjes së shëndetit, sigurisë publike, ruajtjes së rendit dhe paqes publike, parandalimit të veprave penale dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të të tjerëve, dhe nëse masat e përdorura janë proporcionale dhe të nevojshme për të arritur qëllimin e dëshiruar në një shoqëri demokratike”. Përveç këtij përjashtimi, ligji bën përjashtim për masat afirmative, përjashtim për kushtet thelbësore të punësimit, përjashtim bazuar në shtetësinë, masa të politikave sociale, përjashtim për trajtimin më pak të favorshëm bazuar në moshën dhe përjashtime të tjera specifike. Akti i mosdiskriminimit të Finlandës (*Yhdenvertaisuuslaki, 1325/2014*) gjithashtu parashikon një përjashtim të përgjithshëm dhe të thjeshtë nga diskriminimi i kushtëzuar nga proporcionaliteti. Sipas nenit 11 të ligjit, “trajtimi i ndryshëm nuk përbën diskriminim nëse bazohet në ligj dhe ka një qëllim të ligjshëm të pranueshëm, dhe masat për arritjen e këtij qëllimi janë proporcionale.” Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije, Gazeta Zyrtares numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017*) parashikon një dispozitë të ngjashme me Ligjin e Republikës së Kroacisë. Sipas nenit 2a, vendosja e personave në disavantazh nuk përbën diskriminim nëse “një veprim i tillë parashikohet me ligj me qëllim ruajtjen e shëndetit, sigurisë së qytetarëve, ruajtjen e rendit dhe paqes publike, parandalimin e krimeve dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të të tjerëve, nëse masat e përdorura janë të përshtatshme dhe të nevojshme për të arritur ndonjë nga këto objektiva në një shoqëri demokratike dhe proporcionale me objektivin që synon të arrijë një masë e tillë.”

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 112**

Në një numër procedurash të filluara nga viti 2011 deri në vitin 2016, gjykatave të ndryshme në të gjithë Republikën e Maqedonisë së Veriut iu kërkua të konstatojnë diskriminimin dhe shkeljen e të drejtës së lirisë së lëvizjes nga shërbimet kufitare gjatë kryerjes së kontrolleve kufitare nga Ministria e Punëve të Brendshme, zyrtarët e autorizuar të së cilës ose penguan daljen e shtetasve maqedonas nga vendi me arsyetimin se ekzistonte dyshimi se këta shtetas do të abuzonin me regjimin pa viza dhe do të kërkonin azil në disa nga vendet e zonës Shengen duke i quajtur "azilkërkues të rremë" dhe duke krijuar profilin e tyre bazuar në përkatësinë etnike – profilizimin racor. Ky veprim ndikoi negativisht në mënyrë disproporcionale te qytetarët e bashkësisë etnike rom. Në disa nga këto raste, gjykatat konstatuan diskriminim (P4-171/15, P4-155/15, P4-171/15, P4-42/16, P4-268/20, P4-64/17, P4-641/17, P4-1318/15, P4-709/15, P4-730/15, P4-625/17).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 113**

Në rastin *TSG numër 21/19* para Gjykatës së Apelit në Manastir, aktgjykimi i Gjykatës Themelore në Manastir *TS numër 2/18* e cila nga data 3.10.2018 në paragrafin 1, 2, 3 dhe 5 të thënies që përcakton shkelje të së drejtës për barazi dhe diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të përkatësisë etnike duke mos lejuar paditësin, romët etnikë, të hyjë në pishinën e Dovlexhikut më 28.6.2017. Gjykata i ndalon të pandehurit në të ardhmen të diskriminojë gjatë hyrjes në pishinën e Dovlexhikut dhe të ndër marrë veprime të tilla ose të ngjashme të shkeljes së të drejtës së barazisë. Në aktgjykim, gjykata analizoi të gjitha elementet e kalimit të barrës së provës si një institut procedural dhe ligjor, dhe deklaroi se gjykata vlerësoi se paditësi paraqiti prova dhe paraqiti fakte nga të cilat ka të ngjarë që ai nuk u lejua të hynte në pishinë për shkak të etnisë së tij dhe, nga ana tjetër, i pandehuri nuk paraqiti prova të mjaftueshme bindëse se një trajtim i tillë nuk ishte kryer në baza

diskriminuese. Përkatësisht, sipas gjykatës, i pandehuri nuk paraqiti fakte se vizitorët e tjerë në pishinë trajtoheshin në mënyrë identike pavarësisht nga origjina e tyre kombëtare ose etnike, gjë që do të hiqte dyshimin se diversiteti i origjinës etnike ishte arsye për veprimet e personave që ofruan siguri në objektin me të cilin menaxhonte i pandehuri (TS numër 2/18 të datës 3.10.2018 të Gjykatës Themelore Manastir i konfirmuar me STG numër 21/19 datë 18.2.2019 të Gjykatës së Apelit Manastir).

### Diskriminimi i tërthortë

Në pikën 2 të nenit 8 përcaktohet diskriminimi i tërthortë. Elementi themelor i diskriminimit të tërthortë përmbahet në vetë përkufizimin, që është ekzistimi i dispozitave, kriterëve ose praktikave në dukje neutrale. Dispozitat, kriteret ose praktikat e tilla, edhe pse duken neutrale, në të vërtetë kanë një efekt negativ në mënyrë disproporcionale për anëtarët dhe anëtarët e një grupi të caktuar, domethënë, një pjesë e madhe e tyre përjashtohen ose kufizohen në gëzimin e të drejtave të tyre. Në përkufizimin e dhënë, edhe pse “efekti” i këtyre dispozitave, kriterëve apo praktikave neutrale nuk përmendet fare, ai megjithatë ka një kuptim të nënkuptuar. Dispozitat, kriteret ose praktikat neutrale ofrojnë zyrtarisht trajtim të barabartë. Prandaj quhen "neutrale". Por pasoja, pra efekti i këtyre dispozitave, kriterëve dhe praktikave “neutrale” duhet të analizohet dhe për të pasur diskriminim, duhet të jetë negative për personin ose grupin që identifikohet me një bazë diskriminuese. Nëse pasoja është se një numër i konsiderueshëm ose të gjithë anëtarët e grupit (mbi çdo bazë diskriminuese) përjashtohen ose kufizohen në gëzimin e së drejtës së caktuar, atëherë mund të përfshihet diskriminimi i tërthortë.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 114

Pikërisht për shkak të analizës se sa anëtarë të grupit preken nga dispozita, kriteri ose praktika neutrale, statistikisht luajnë një rol të madh në diskriminimin e tërthortë (*D.H. and Others v. the Czech Republic*, [GC] App. no. 57325/00, Judgement of 13 November 2007, paragrafi 187).

Përkufizimi i diskriminimit të tërthortë përmban një përjashtim të përgjithshëm, në atë që parashikohet se nuk përbën diskriminim nëse dispozita, kriteret ose praktika të tilla lindin nga një qëllim legjitim dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme. Këtu duhet përmendur edhe pasaktësia që ekziston. Përkatësisht, dispozitat, kriteret ose praktikat nuk duhet të rezultojnë nga një qëllim i caktuar i justifikuar, por të justifikohen përmes një qëllimi legjitim që ekziston, dhe masat e marra (domethënë dispozitat, kriteret ose praktikat si masa) janë të përshtatshme dhe të nevojshme për të arritur atë qëllim të paracaktuar, legjitim.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 115

Nga juridiksionet ndërkombëtare, GjDBE-ja konsideron çështjen e diskriminimit të tërthortë në rastin *Hilde Schönheit* (*Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen*, Joined case, C-4/02 and C-5/02, Judgement of 23 October 2003). Në këtë rast, pensionet për punëmarrësit me orar jo të plotë pune (ang. *part time*) janë llogaritur me një normë të ndryshme nga ajo e parashikuar për punëmarrësit me orar të plotë (ang. *full time*). Norma e ndryshme ekzistonte edhe pse të punësuarit me kohë të plotë dhe me kohë të pjesshme do të kishin punuar të njëjtën sasi kohe në total, por në intervale të ndryshme kohore. Kështu, kjo normë konsiderohet si një normë neutrale, e cila u zbatua në mënyrë të barabartë për të gjithë punëtorët me kohë të pjesshme. Megjithatë,

duke pasur parasysh faktin se rreth 88% e të punësuarve me kohë të pjesshme ishin gra, efekti i kësaj norme neutrale është i tillë që ka një efekt disproporcionalisht negativ tek gratë sesa tek burrat. Kështu, GjDBE-ja vendosi diskriminim të tërthortë në bazë të gjinisë. GjDBE-ja nuk e pranon argumentin e qeverisë, e cila pretendon se një masë e tillë është një korrigjim i sistemit të pensioneve, i cili po përpiqet të jetë i drejtë midis anëtarëve. GjDBE-ja nuk konsideron se një argument i tillë mund të justifikojë diskriminimin e tërthortë në bazë të gjinisë.

GJEDNJ-ja gjithashtu pranon konceptin e diskriminimit të tërthortë, megjithëse nuk është përcaktuar në GJEDNJ.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 116

Në rastin *D.H. and Others v. the Czech Republic* (*D.H. and Others v. the Czech Republic*, [GC] App. no. 57325/00, Aktgjykimi i 13 nëntorit 2007), autoritetet parashikuan teste të ndryshme të inteligjencës dhe përshtatshmërisë për të përcaktuar nëse nxënësit duhet të vendosen në shkolla të veçanta. Këto shkolla speciale u krijuan për nxënësit me aftësi të kufizuara intelektuale dhe vështirësi në të nxënë, dhe testet u aplikuan për të gjithë nxënësit. Kështu, testet u aplikuan në mënyrë neutrale “për të gjithë”. Por testet u përgatitën sipas shumicës së popullsisë çeke, me një shans të lartë që fëmijët romë të tregonin rezultate të dobëta, gjë që ndodhi. Në varësi të burimit të të dhënave, për një periudhë më të gjatë, më shumë se 50 deri 90% e fëmijëve të vendosur në shkolla speciale ishin romë. Kështu, GJEDNJ-ja konstatoi se teste të tilla, të cilat duket se janë neutrale, kanë efektin e vendosjes së një numri të madh nxënësish romë në shkolla speciale. Kështu, Gjykata konstatoi dallim në trajtim. Qeveria çeke përpiqet ta justifikojë këtë trajtim me nevojën për të përshtatur sistemin arsimor për fëmijët me aftësi të kufizuara. Konkretisht, si qëllim legjitim, shteti vendos nevojën për trajtim të veçantë të fëmijëve me aftësi të kufizuara (paragrafi 197). GJEDNJ-ja pranon se është e nevojshme që shteti të ketë një sistem arsimor të veçantë për fëmijët me nevoja të veçanta arsimore (paragrafi 198). Por GJEDNJ-ja vlerëson se testet nuk ishin të përshtatshme dhe rezultatet nuk u vendosën në kontekstin e veçorive dhe karakteristikave të fëmijëve romë (paragrafi 201). Kështu, GJEDNJ-ja nuk është e kënaqur me ndarjen e prodhuar nga ky sistem, prandaj gjykata konstatoi ekzistimin e diskriminimit të tërthortë.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), diskriminimi indirekt ndodh në 4 raste (*KPMD, Raporti vjetor 2021*, f. 25). Në vitin 2022, situata është identike me diskriminimin e tërthortë të përcaktuar në 4 raste (*KPMD, Raporti vjetor 2022*, f.26).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 117

Bazuar në gjendjen personale, moshën dhe gjendjen shëndetësore në fushën e ushtrimit të së drejtës së votës së shtetasve që janë vendosur në institucionet shëndetësore gjatë zgjedhjeve presidenciale më 21 prill dhe 5 maj 2019, KPMD-ja ka konstatuar diskriminim të tërthortë të kryer nga Komisioni Shtetëror i Zgjedhjeve. Me sa duket, norma neutrale për atë që përbën një “shtëpi” në të cilën personat e sëmurë dhe të pamundur mund të votojnë sipas Ligjit për banim nuk përfshin institucionet shëndetësore dhe spitalore dhe për këtë arsye votimi nuk kryhet për personat që vendosen atje për një periudhë më të gjatë ose më të shkurtër duke i penguar të ushtrojnë të drejtën e tyre të votës (*Parashtresa numër 08-231/1* datë 13.7.2019, Mendimi i datës 13.9.2021).

## 2.2. Thirrja, nxitja dhe udhëzimi për diskriminim

### Neni 9

#### Thirrja, nxitja dhe udhëzimi për diskriminim

**Thirrje, nxitje dhe udhëzim për diskriminim është çdo aktivitet që në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë fton, inkurajon, udhëzon ose nxit të bëhet diskriminim mbi baza diskriminuuese.**

LPMD-ja gjithashtu e konsideron si diskriminim thirrjen, nxitjen dhe udhëzimin për diskriminim. LPMD-ja i vendos këto forma të diskriminimit në një nen dhe nuk përfshijet t'i ndajë ato, por përfshijet t'i përcaktojë të gjitha në një përkufizim. Kështu, siç thuhet në nenin 9, "thirrje, nxitje dhe udhëzim për diskriminim është çdo veprimtari që në mënyrë të tërthortë ose të drejtpërdrejtë bën thirrje, inkurajon, udhëzon ose nxit për të kryer diskriminim mbi baza diskriminuuese." Shihet qartë se qëllimi i ligjvënësist nuk është të përcaktojë veçmas këto forma, por në veprime të caktuara të jetë në gjendje të gjejë më lehtë një shkelje të nenit 9, qoftë nxitje, thirrje apo një udhëzim për të diskriminuar. Ndryshe nga direktivat e Bashkimit Evropian që përmbajnë dispozita të qarta vetëm për udhëzim për të diskriminuar (ang. *instruction to discriminate*), KPMD-ja shkon shumë më tej dhe ndalon thirrjen dhe nxitjen për diskriminim.

Thirrja për diskriminim është një aktivitet i hapur dhe i drejtpërdrejtë me anë të së cilës një person i bën thirrje një personi tjetër ose më shumë personave të diskriminojnë. Është e ngjashme me dhënien e udhëzimeve për diskriminim. Për shembull, një udhëzim për diskriminim ekziston kur një pronar klubi ose restoranti udhëzon portierin të mos lejojë në ambientet e klubit ose restorantit, persona për shkak të racës, ngjyrës së lëkurës, etnisë, orientimit seksual, aftësisë së kufizuar, etj. Gjithashtu, në rastin kur pronari i biznesit udhëzon menaxherin e burimeve njerëzore të mos thërrasë për intervistë pune persona të një gjinie ose moshe të caktuar, ekziston përsëri një udhëzim për diskriminim.

Inkurajimi i diskriminimit është i ngjashëm me thirrjen për diskriminim, në atë që personi ose personat nuk thirren për të diskriminuar hapur dhe drejtpërdrejt, por inkurajohen të diskriminojnë në mënyrë tjetër. Nga ana tjetër, nxitja e diskriminimit nuk është një thirrje e hapur, por një çështje e ndërëgjegjësimit të njerëzve, duke forcuar paragjykimet ndaj anëtarëve të një grupi të caktuar, për t'i diskriminuar ata.

Nxitja e diskriminimit shpesh do të lidhet edhe me ngacmimin, për shkak të faktit se krijimi i një mjedisi ofendues, armiqësor ose degradues në shoqëri ndaj anëtarëve të një grupi të caktuar ndikon në nxitjen e diskriminimit.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 118

Kështu, në një rast para gjykatave bullgare, një anëtar i parlamentit, në disa deklarata, sulmoi verbalisht romët, hebrenjtë dhe turqit, si dhe të huajt në përgjithësi. Komentet kishin për qëllim faktin se këto bashkësi në Bullgari penguan bullgarët të drejtonin vendin e tyre, kryen krime, privuan bullgarët nga të drejtat e tyre për kujdes shëndetësor. Këto deklarata u bëjnë thirrje qytetarëve të parandalojnë që shteti të bëhet "koloni" e këtyre grupeve. Gjykata Rajonale e Sofjes në këtë rast konstatoi si shqetësim ashtu edhe udhëzim për

diskriminim (Gjykata Rajonale e Sofjes, *Vendimi Nr 164 për kontest civil 2860/2006* i 21 qershorit 2006).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 119

GjDBE-ja në rastin *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV* (C-54/07) konsideron se ka diskriminim të drejtpërdrejtë kur punëdhënësi deklaron publikisht se nuk do të punësojë persona me një origjinë të caktuar etnike ose racore.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), vetëm në një rast vlerësoi se bëhej fjalë për thirrje, nxitje dhe udhëzim për diskriminim (KPMD, *Raporti vjetor 2021*, f. 25). Nga ana tjetër, në vitin 2022, situata është krejtësisht e ndryshme prandaj nga numri i përgjithshëm i mendimeve që përcaktojnë diskriminimin (70), thirrja, nxitja dhe udhëzimi për diskriminim ka ndodhur në 17 raste (KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 26).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 120

KPMD-ja ka konstatuar thirrje, nxitje dhe udhëzim për diskriminim si dhe ngacmim në bazë të gjinisë, që i përket një grupi të marginalizuar, përkatësisë etnike, orientimit seksual dhe identitetit gjinor të kryer nga një person fizik përmes profilit të tij në rrjetin social Facebook. Konkretisht, personi ndaj të cilit është paraqitur ankesa krijoi dhe shpërndau materiale raciste dhe ksenofobike që nxisin urrejtjen ndaj grupeve të ndryshme të qytetarëve. KPMD-ja rekomandoi që ai të hiqte përmbajtjen e kontestuar dhe të kërkonte falje publikisht përmes profilit të tij në Facebook (*Parashtrësia numër 0801-278/1* datë 22.9.2021, Mendim i datës 22.11.2021).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 121

Në ankesën me numër 0801-157/1 datë 19.7.2017, parashtruesi i ankesës ankohet se person që ka status në Facebook që është ofendues ndaj pjesëtarëve të bashkësisë rome. Në tekstin e Facebook, përdoret fjala "cigan", e cila etimologjikisht ka kuptimin e një personi të papastër, i cili nuk duhet të preket, i cili merret me magji dhe është fallxhor. Kishte më shumë se 120 komente për statusin, të cilat, në përgjithësi, ishin negative dhe shqetësuese për anëtarët e bashkësisë rome. Për shkak të këtij statusi dhe kontekstit të shkrimit, KMD-ja, në Mendimin numër 0801-157, datë 26.9.2017, jo vetëm ka konstatuar ngacmime (për shkak të pasojave shqetësuese që ka një tekst i tillë për pjesëtarët e bashkësisë rome), por gjithashtu ka konstatuar shkelje të nenit 9 për faktin se komente të tilla, të cilat në këtë mënyrë janë ofenduese për pjesëtarët e një bashkësie të caktuar, si pasojë kanë bërë thirrje, kanë dhënë udhëzime dhe kanë nxitur diskriminim.

GJEDNJ-ja në praktikën e saj përfshin udhëzimin për diskriminim, të cilin e vendos në kontekstin e të drejtave të tjera të Konventës, siç është liria e shoqërimin ose liria e fesë. Konkretisht, kur ka një motiv diskriminues në shkelje të këtyre të drejtave, atëherë GJEDNJ-ja do të analizojë nëse ka shkelje të nenit përkatës që lidhet me nenin 14, i cili ndalon diskriminimin.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 122

Në rastin *Bączkowski* (Bączkowski and Others v. Poland, App. no. 1543/06, Aktgjykimi i 3 majit 2007), kryetari i komunës së Varshavës bëri një koment publik me përmbajtje homofobike në kuptimin që ai nuk do të lejonte të mbahej një marshim për të rritur



ndërgjegjësimin për diskriminimin në bazë të orientimit seksual. Kur kërkesa për mbajtjen e një marshimi të tillë arriti në institucionet kompetente, kërkesa për mbajtjen e marshimit u refuzua, por për shkak të arsyeve të tjera, veçanërisht për shkak të nevojës për të parandaluar një përplasje midis grupeve të ndryshme të protestuesve. Megjithatë, GJEDNJ-ja konstatoi shkelje të lirisë së tubimit paqësor (neni 11), në lidhje me ndalimin e diskriminimit (neni 14), për shkak të faktit se deklarata e kryetarit të komunës kishte ndikim në vendim. Konkretisht, sipas GJEDNJ-së, vendimi për refuzimin e mbajtjes së marshit u mor nga autoritetet vendore që vepronin në emër të kryetarit të komunës, dhe pas deklaratës së kryetarit të komunës me anë të së cilës ai shprehu qëndrimin e tij për marshin. Kështu, GJEDNJ-ja pranoi në mënyrë implicite udhëzimin për diskriminim.

### 2.3. Shqetësimi

#### Neni 10 Shqetësimi

**(1) Shqetësimi paraqet trajtim të padëshiruar të një personi ose grupi personash mbi baza diskriminuose, që ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit ose krijimin e një mjedisi, qasjeje ose praktike kërcënuese, armiqësore, poshtëruese ose frikësuese.**

**(2) Ngacmim seksual është çdo formë e sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit ose krijimin e një mjedisi, qasjeje ose praktike kërcënuese, armiqësore, degraduese ose frikësuese.**

LPMD-ja në nenin 10 përcakton shqetësimin dhe ngacmimin seksual si një formë të veçantë. Përkufizimet janë në përputhje me përkufizimet e pranuar në direktivat e Bashkimit Evropian.

(1) Elementi i parë i shqetësimit është se ai përfaqëson sjelljen, përkatësisht veprimin e padëshiruar. Sjellja e padëshiruar mund të jetë fizike, verbale ose e shprehur në një formë tjetër. Si forma të shqetësimit fizik konsiderohen maltretimi, pengimi, tërheqja e flokëve, qëndrimi mbi dikë që ha, prekja e një personi, prekja e flokëve (dy format e fundit si një formë e ngacmimit seksual) dhe të ngjashme. Nga ana tjetër, ngacmimi verbal mund të marrë forma të ndryshme, nga sharjet, kërcënimi, përsëritja e fjalëve në mënyrë ofenduese, tallja, tregimi i shakave në kurriz të dikujt, fyerja, etj. Shqetësimi mund të ndodhë nga një veprim i vetëm ose nga veprime të shumta vazhdimisht.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 123

Në rastin *Coleman* (S.Coleman v Attridge Law, Steve Law, Çështja C-303/06, Aktgjykimi i 17 korrikut 2008), GjDBE-ja konstatoi ngacmime për shkak të komenteve ofenduese të bëra në punë ndaj nënës dhe fëmijës së saj me aftësi të kufizuara, për të cilët nëna kujdesej. Sipas gjykatës, ndalimi i kufizimit zbatohet jo vetëm kur komente të tilla i referohen drejtpërdrejt të punësuarit (i cili nuk ka aftësi të kufizuara), por kur ato i referohen aftësisë së kufizuar të fëmijës, për të cilin, nga ana e tij, i punësuarit kujdeset (paragrafi 63).

(2) Elementi i dytë i shqetësimit është baza diskriminuose, e cila përmendet si element në përkufizimin e nenit 10 të LPMD-së. Për një përkufizim të arsyeve të veçanta diskriminuose,

shih *seksionin 1.4. Baza diskriminuose dhe përkufizimi i diskriminimit*. Sipas këtij elementi, një individ i caktuar shqetësohet për shkak të përkatësisë në një grup mbi baza diskriminuose. Kështu, njihen format e shqetësimin në bazë të gjinisë (të cilat mund të kryhen edhe nga një person i të njëjtit seks), ngacmimi racor, ngacmimi fetar, ngacmimi për shkak të moshës, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, etj.

Baza diskriminuose dallon shqetësimin nga shqetësimi psikologjik ose mobingu, i cili në përgjithësi shfaqet si “sjellje negative nga një individ ose grup që përsëritet, vazhdimisht dhe sistematikisht, përbën shkelje të dinjitetit, integritetit, reputacionit dhe nderit të të punësuarit dhe shkakton një ndjenjë frike ose krijon siklet, poshtërim, qëllimi përfundimtar i të cilit mund të jetë shkelja e shëndetit fizik dhe mendor të të punësuarit, komprometimi i të ardhmes profesionale të punëtorit, ndërprerja e punës ose largimi nga vendi i punës” (*Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi* në vendin e punës, “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë”<sup>1</sup>, Numër 79/2013, Neni 5, paragrafi 1). Pra, mobingu nuk kryhet për shkak të përkatësisë së individit në një grup të caktuar, por prek individin drejtpërdrejt si të tillë, dhe ka elementë të tjerë të ngjashëm me shqetësimin.

(3) Elementi i tretë i shqetësimin, i cili përmendet gjithashtu në përkufizimin e LPMD-së, është se një sjellje e tillë e padëshiruar ndaj një personi të caktuar ka për qëllim ose pasojë shkeljen e dinjitetit ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtëruese ose frikësues. Sipas këtij përkufizimi, në mënyrë të ngjashme me diskriminimin, edhe te shqetësimi nuk ka nevojë të ekzistojë qëllimi për shqetësim. Gjithashtu, ekzistimi i shqetësimin nuk kërkon ekzistimin e një krahasuesi, domethënë një personi që është në një situatë të ngjashme ose të krahasueshme. Kjo është rezultat i faktit se shqetësimi është i gabuar në vetvete për shkak të formës që merr (verbal, joverbal ose fizik) dhe për shkak të efektit të mundshëm që ka në dinjitetin njerëzor, i cili mund të jetë i ndryshëm në varësi të shkallës së tolerancës së individit konkret.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 124

Në një rast para gjykatave kombëtare suedeze, kërkuesja donte të blinte një kafshë shtëpiake (qenush). Por në momentin që shitësi zbuloi se blerësi ishte homoseksual, ai refuzoi të shiste kafshën shtëpiake për mbrojtjen e mirëqenies së tij, duke pretenduar se homoseksualët kryenin akte seksuale me kafshët. Gjykata e Apelit e Suedisë konstatoi shqetësim të bazuar në orientimin seksual në qasjen në mallra dhe shërbime (*Ombudsman Against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation v. A.S.*, Case no. T-3562-06, Svea Court of Appeal, 11 February 2008).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), diskriminimi indirekt ndodh në 11 raste ( *KPMD, Raporti vjetor 2021*, f. 25). Në vitin 2022, situata është e ndryshme nga numri i përgjithshëm i mendimeve që përcaktojnë diskriminimin (70) shqetësimi është lloji më i zakonshëm që përcaktohet në më shumë se gjysmën e të gjitha rasteve, pra në 39 raste ( *KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 26). Ankesat për shqetësime për arsye të ndryshme janë shumë të zakonshme, duke përfshirë bazat etnike, orientimin seksual, identitetin gjinor, seksin, përkatësinë politike, dhe të ngjashme në fushën e informimit publik dhe mediave, veçanërisht ato postime në rrjetin social Facebook.

<sup>1</sup> Shteti zyrtarisht ndryshoi emrin kushtetues në vitin 2019 në përpuetshmëri me Marrëveshjen e Prespës. Shumica e akteve ligjore të krijuara para ndryshimit të emrit akoma janë në fuqi dhe përmbajnë emrin e mëparshëm të shtetit në titujt e tyre zyrtare. Përdorimi i emrit të mëparshëm të shtetit në këtë dokument bëhet vetëm për shkak të saktësisë ligjore.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 125**

KPMD-ja konstatoi shqetësim në bazë të përkatësisë etnike të kryer nga një person fizik përmes profilit të tij në rrjetin social Facebook. Konkretisht, personi ndaj të cilit është paraqitur ankesa krijoi dhe shpërndau material të njëanshëm që cenonte ndjenjat e bashkësisë etnik vllëh. KPMD-ja, duke vlerësuar lirinë e mendimit, bindjen dhe shprehjen e mendimit, megjithatë, vlerësoi se për të inkurajuar diskutimin objektiv për çdo temë, personi kundër të cilit është paraqitur ankesa duhet të marrë parasysh reputacionin, dinjitetin dhe të drejtat e vllëhëve. Për shkak se ky nuk ishte rasti në lëndën konkrete, KPMD-ja rekomandoi që ai të hiqte përmbajtjen e kontestuar dhe të kërkonte falje publike përmes profilit të tij në Facebook dhe në të ardhmen të përmbahej nga postime të ngjashme në çdo media ose format (*Parashtresa numër 08-176/1* datë 15.2.2023, Mendimi i datës 11.4.2023).

Në një rast të ngjashëm, KPMD-ja konstatoi shqetësim në bazë të përkatësisë etnike të kryer nga një person fizik përmes profilit të tij në rrjetin social Facebook ndaj qytetarëve të Republikës së Maqedonisë së Veriut me vetëdije kombëtare bullgare. KPMD-ja i rekomandoi atij të fshijë tekstin e publikuar nga data 11.7.2022, nga faqja e tij e fansave dhe të kërkojë falje publike përmes profilit të tij në Facebook dhe në të ardhmen të përmbahet nga postime të tilla në çdo media ose format (*Parashtresa numër 08-520/1* datë 29.9.2022, Mendimi i datës 22.3.2023).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 126**

Në rastin *P4 numër 775/19* para Gjykatës Themelore Civile - Shkup, u konstatua shkelje e së drejtës për barazi dhe dinjitet nga diskriminimi dhe shqetësimi dhe krijimi i një mjedisi poshtërues më 19.12.2017 ndaj gjashtë të miturve në bazë të përkatësisë së tyre etnike dhe që i përkasin një grupi të marginalizuar të fëmijëve që morën pjesë në Qendrën Ditore për Fëmijët e Rrugës nga IP Qendra Ndërkomunale për Punë Sociale e Qytetit të Shkupit (*P4 numër 775/19* datë 22.4.2021 të Gjykatës Themelore Civile - Shkup).

**Ngacmimi seksual**

Në paragrafin 2 të nenit 10 të LPMD-së përkufizohet ngacmimi seksual. Ky përkufizim përmban edhe elementet konstituive, pra përkufizohet si sjellje e padëshiruar. Kjo sjellje e padëshiruar mund të marrë çdo formë, fizike, verbale ose jo verbale. Sjellja e padëshiruar është e natyrës seksuale. Së fundmi, e njëjta sjellje e padëshiruar ka për qëllim ose pasojë cenimin e dinjitetit të një personi ose krijimin e një mjedisi armiqësor, kërcënues, degradues ose poshtërues.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 127**

Në bazë të ankesës, KPM-ja ka konstatuar se me përmbajtjen e paraqitur në një emision të caktuar nëpërmjet objektivizimit seksual të pamjes së kërkueses, prezantuesi ka shkaktuar cenim të dinjitetit të saj dhe ka krijuar një mjedis kërcënues, armiqësor dhe poshtërues, duke kryer ngacmime seksuale në bazë të seksit dhe gjinisë në fushën e informimit publik dhe medias. KPMD-ja rekomandoi që përmbajtja e kontestuar të hiqet dhe që prezantuesi në emisionin e tij të kërkojë falje publikisht dhe në të ardhmen të përmbahet nga paraqitja

e përmbajtjes që shkakton shqetësim (*Parashtresa numër 08-343/1* nga 20.6.2022, Opinioni nga 15.9.2022).

*Ligji për marrëdhëniet e punës* në nenin 9 përmban përkufizime të ngacmimit dhe ngacmimit seksual. Këto përkufizime përmbajnë elementet konstituive të ngacmimit, por ekziston një mospërputhje midis përkufizimeve të njërit dhe ligjit tjetër, i cili në të ardhmen duhet të kapërcehet dhe harmonizohet.

**2.4. Viktimizimi****Neni 11  
Viktimizimi**

**Viktimizimi është durimi i pasojave të dëmshme nga një person për ndërmarrjen e veprimeve për mbrojtje nga diskriminimi, d.m.th., raportimi i diskriminimit, fillimi i një procedure për mbrojtje nga diskriminimi, dëshmimi gjatë procedurës ose pjesëmarrja tjetër në një procedurë për mbrojtje nga diskriminimi.**

Viktimizimi si institut ligjor synon të inkurajojë personat të kërkojnë mbrojtje institucionale të të drejtave të tyre. Duke qenë se mbrojtja institucionale e të drejtave është elementi i tyre konstituiv, dhe pa mbrojtjen e tyre nuk mund të flitet për të drejtat e njeriut, viktimizimi parandalon personat të vuajnë pasojë negative vetëm sepse kërkojnë mbrojtjen e të drejtave të tyre të garantuara ligjërisht. Është identike me kërkesën për mbrojtje nga diskriminimi para institucioneve kompetente. Nëse një person ndihet i diskriminuar, ai ka të drejtë të kërkojë mbrojtje para institucioneve kompetente, qofshin ato institucione brenda punëdhënësit, qoftë gjykata, institucione të pavarura të të drejtave të njeriut, inspektorate apo organe të tjera. Çfarëdo procedure që ndërmerret për t'u mbrojtur nga diskriminimi, një person duhet të jetë i lirë nga frika se do të vuajë pasojë negative vetëm për shkak të saj.

Direktivat e Bashkimit Evropian ndalojnë në mënyrë të qartë viktimizimin. Sipas *Direktivës 2000/78/KE* (neni 11), *Direktivës 2000/43/KE* (neni 9), *Direktivës 2006/54/KE* (neni 24) dhe *Direktivës 2004/113/KE* (neni 10), Shtetet Anëtare kanë detyrimin në sistemet e tyre ligjore kombëtare të marrin masat e nevojshme për të mbrojtur individët nga çdo trajtim ose pasojë negative në përgjigje të ankesës ose veprimeve të tjera të ndërmarrja që synojnë mbrojtjen e parimit të trajtimit të barabartë. Viktimizimi ndalon një person të vuajë çfarëdo lloji pasojash të dëmshme për kryerjen e veprimeve anti-diskriminuese.

Neni 11 i LPMD-së rendit raportimin e diskriminimit, fillimin e procedimeve dhe dëshmive në procedime të tilla, por forma të tilla të veprimeve procedurale jepen vetëm si shembull ilustrues. Çdo veprim që duhet ndërmarrë për t'u mbrojtur nga diskriminimi është një e drejtë ligjore e personit dhe personi nuk duhet të vuajë pasojë të dëmshme për shkak të saj. Nëse vuan ndonjë pasojë të dëmshme, është çështje viktimizimi dhe LPMD-js në nenin 11 e përcakton atë si një formë të veçantë diskriminimi.

*Ligji për trajtimin e barabartë etnik i Danimarkës* (Ref. No. 2002/5000-6, 28 maj 2003), në nenin 8 e përkufizon viktimizimin si “ çdo trajtim apo pasojë negative” si reagim ndaj një

“ankese apo çdo lloj procedure” për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë. Kështu, siç kërkohet nga direktivat e Bashkimit Evropian, ky ligj përcakton viktimizimin si çdo trajtim negativ ose pasojë negative, për shkak të çdo procedure anti-diskriminimi.

*Ligji për trajtim të barabartë në punësim pavarësisht nga mosha i Holandës* (Akti i trajtimit të barabartë në punësim (diskriminimi në moshë), 2002), parashikon viktimizimin në seksionin 10. Në këtë seksion, viktimizimi nuk i referohet pasojave të pësuar nga punonjësi, por vetëm trajtimit të pafavorshëm që ai po vuan, si një reagim ndaj thirrjes së dispozitave të Ligjit për mbrojtjen e të drejtave të tij, ose për shkak se ai ka dhënë ndihmë në lidhje me të. Gjithashtu, neni 8 i *Ligjit për trajtim të barabartë* (Equal treatment act, 1.1.2005), ndalon trajtimin e pafavorshëm të një personi në reagim ndaj thirrjes së dispozitave të Ligjit ose ofrimit të mbrojtjes në këtë drejtim. Këto përkufizime në legjislacionin e Holandës janë më të ngushta dhe nuk parashikojnë që çdo pasojë negative e personit (dhe jo vetëm trajtimi negativ) të ndalohet për shkak të ndonjë procedure për mbrojtjen e të drejtave.

Në Belgjikë, mbrojtja e viktimizimit është e kufizuar për viktimën që kërkon mbrojtje nga diskriminimi ose që paraqitet si dëshmitar në procedurë. Ky kufizim do të thotë që jo të gjithë personat janë të mbrojtur, siç janë, për shembull, personat që ofrojnë ndihmë ose mbështetje për viktimën (*Ligji i përgjithshëm federal për mosdiskriminimin*, nenet 16 dhe 17). Kjo qasje është kufizuese në krahasim me direktivat e Bashkimit Evropian që mbrojnë të gjithë personat "ang. all persons" nga viktimizimi.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), viktimizimi nuk ndodh në asnjë rast ( *KPMD, Raporti vjetor 2021*, f. 25). Ndërsa, në vitin 2022 vetëm në një rast (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 26).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 128

Parashtruesja e kërkesës, si punonjëse në administratën e një komune më të madhe, ka deklaruar se pas përfundimit të zgjedhjeve lokale të vitit 2021, ajo ka marrë urdhër që menjëherë të largohet nga vendi i punës dhe të kryejë detyrat e saj të punës në ambientet komunale rreth një kilometër larg komunës, ndërtesë, të cilën ajo e ka refuzuar për shkak se nuk kishte kushte që ajo të kryente detyrat e saj të punës në ambientet e reja. Pas disa inspektimeve të drejtpërdrejta në vend në komunë për të përcaktuar situatën faktike, ku u mblodhën dhe dokumentuan një sërë provash, KPMD-ja miratoi Mendimin për përcaktimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të zgatur në bazë të bindjes politike të kryer nga kryetari i komunës, në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës. Gjithashtu, Komisioni konstatoi ngacmime në vendin e punës bazuar në bindjen politike të kryetarit të komunës ndaj kërkueses, si dhe viktimizimin e kërkueses nga sekretari i komunës, kur ai e gjobiti atë për sjellje të pahijshme disiplinore të ndodhur disa vite më parë dhe në përputhje me ligjin, vepra penale u bë e vjetërsuar (*Ankesa numër 08-506/1* datë 30.12.2021, Mendimi datë 11.7.2022).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 129

Ish KMD-ja ka përcaktuar viktimizimin në *Mendimin 0801-1722* të miratuar të datës 19.5.2016. Në këtë rast, parashtruesja e ankesës është diskriminuar në formën e viktimizimit për shkak se ka pësuar dëme për shkak të qëllimit për të raportuar dhe kërkuar mbrojtje nga diskriminimi. Konkretisht, ishte synimi për të denoncuar diskriminimin nga ana e parashtruesit të ankesës që u konsiderua si rrethanë rënduese në procedurën e

përgjegjësisë disiplinore të saj. Kjo është shkruar edhe në vendimin për përgjegjësi disiplinore, të cilin KMD-ja nuk ka pasur vështirësi për ta konstatuar.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 33

“Nga praktika gjyqësore vendore, Gjykata Themelore Shkup II - Shkup si gjykatë civile, me aktgjykimin e datës 10.4.2014 ka konstatuar diskriminim në formë të viktimizimit. Në rastin konkret, sipas Gjykatës, paditësi ka pësuar pasojë të dëmshme nga përfaqësuesi ligjor i të pandehurit me qëllim ndërmarrjen e veprimeve specifike antidiskriminuese. Pasojat e dëmshme kanë qenë në formën e pengimit të kalimit të mjeteve për paga për paditësin. Me aktgjykimin, i padituri është i detyruar të lejojë paditësin të ushtrojë të gjitha të drejtat e punësimit dhe në të ardhmen të përmbahet nga ndërmarrja e veprimeve që cenojnë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë ” (Aleksov dhe Cvetanovska, 2014, f. 51). Aktgjykimi RO-1007 /12 i Gjykatës Themelore Shkup II - Shkup përcakton se diskriminimi është kryer në bazë të viktimizimit të paditësit nga Klubi i Shahut “13 Nëntori” nga Shkupi, i kryer duke mos paguar pagën dhe duke mos paguar kontributet për shkak të veprimeve të ndërmarra për mbrojtje nga diskriminimi në ushtrimin e të drejtave të punësimit (RO numër 1007/12 nga 10.4.2014 e Gjykatës Themelore Shkup II – Shkup, rigjykim RO numër 472/15 të datës 3.7.2015 të Gjykatës Themelore Shkup II – Shkup).

## 2.5. Segregacioni

### Neni 12 Segregacioni

#### Segregacioni është ndarja fizike e një personi ose grupi personash për arsye diskriminuese pa një qëllim të ligjshëm ose objektivisht të justifikuar

Segregacioni përcaktohet si një formë e veçantë diskriminimi, e cila mungonte në ligjin e mëparshëm (2010). Segregacioni përcaktohet si (1) ndarje fizike e personave ose grupit të personave, (2) e cila bëhet për arsye diskriminuese, dhe (3) e cila nuk ka qëllim të ligjshëm ose objektivisht të justifikuar. Edhe Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës (në tekstin e mëtejshëm: EKRI), në Memorandumin Shpjegues të Rekomandimit të Përgjithshëm të rishikuar numër 7 në mënyrë të ngjashme përcakton segregacionin si (1) "një veprim me të cilin një person (fizik ose juridik) ndan persona të tjerë (2) për ndonjë nga arsyet e numëruara, (3) pa justifikim objektiv dhe të arsyeshëm..." (EKRI, Rekomandimi i Përgjithshëm nr 7, paragrafi 16 i Memorandumit Shpjegues). Ajo që EKRI thekson është se vetëm ndarja fizike e detyruar përbën diskriminim, ndërsa në mënyrë arbitrare, ndarja vullnetare nuk plotëson elementet e segregacionit.

Sipas përkufizimit, lindin edhe elementet konstituive të segregacionit.

(1) Elementi themelor i segregacionit është ndarja fizike ose ndarja e personave. Kjo rrjedh nga kuptimi etimologjik i fjalës segregacion, nga shprehjet latine "ndan" (lat. se) dhe



"nga tufa" ( lat. greg), kështu që krijohet folja që do të thotë ndarje, ndarje ose veçim (lat. *segregare*). Kështu, elementi themelor i segregacionit është ndarja fizike e personave. Megjithatë, ndarja fizike ose ndarja në vetvete nuk përbën diskriminim nëse ka një justifikim për ta bërë këtë. Për shembull, veçimi në bazë të gjinisë ose etnisë nuk mund të përbëjë diskriminim (segregacion), për sa kohë që anëtarët e të dy gjinive, domethënë të të dy grupeve etnike, marrin të njëjtat shërbime dhe ekziston një justifikim objektiv dhe legjitim për ndarjen. Por në rast se ka ndarje, dhe anëtarët e grupeve nuk marrin të njëjtat shërbime dhe nuk ka justifikim objektiv për këtë, atëherë është çështje segregacioni. Për shembull, nëse ka ndarje fizike të fëmijëve në shkolla ose klasa në baza etnike, nuk mund të ketë diskriminim, për sa kohë që një ndarje e tillë është e nevojshme (për shkak të gjuhës në të cilën mësojnë). Por nëse mësimi zhvillohet në të njëjtën gjuhë, dhe ka ndarje fizike të fëmijëve në baza etnike, dhe anëtarët e një grupi marrin një cilësi më të ulët të arsimit, dhe kjo bëhet në mënyrë sistematike dhe jo vullnetare, domethënë ka detyrim, atëherë bëhet fjalë për ndarje si formë diskriminimi.

Duhet të rikujtojmë se, nëse ndarja fizike është vullnetare, ajo nuk përbën segregacion. Në këtë seksion, GJEDNJ-ja kërkon që ky vullnetarizëm (pëlqim) të jetë i vërtetë, domethënë të jetë rezultat i aftësisë së personave të përfshirë për të matur të gjitha aspektet e një situatë të veçantë dhe pasojat e dhënies së këtij pëlqimi. Përndryshe, nëse personat e interesuar nuk mund të kuptojnë të gjitha aspektet e situatës dhe pasojat e dhënies së "pëlqimit", kjo nuk mund të jetë e pranueshme. Për më tepër, duke marrë parasysh rëndësinë e ndalimit të diskriminimit racor, edhe nëse ka pëlqim të mirëfilltë të personave në fjalë, GJEDNJ-ja vlerësoi se nuk mund të diskutohet heqja dorë nga e drejta për të mos u diskriminuar në bazë të racës, sepse nuk është vetëm një e drejtë personale që mund të hiqet, por gjithashtu shkelet një interes i rëndësishëm publik (D.H. and Others v. Czech Republic, [GC] App. no. 57325/00, Judgement of 13 November 2007, paragrafi nga 202 deri në 204).

(2) Elementi i dytë i ndarjes është se ndarja fizike e personave bëhet mbi disa baza diskriminuese. Të gjitha bazat e diskriminimit mund të merren parasysh, por, megjithatë, në praktikë, më së shpeshti segregacioni ndodh në bazë të racës dhe ngjyrës së lëkurës, etnisë, fesë ose besimit fetar, gjinisë, aftësisë së kufizuar, orientimit seksual, identitetit gjinor, etj. Për një përkufizim të arsyeve të veçanta diskriminuese, shih *Pjesa 1.4. Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit*.

(3) Elementi i tretë i segregacionit është mungesa e një qëllimi të ligjshëm, objektiv dhe të justifikuar për ndarjen fizike për arsye diskriminuese. Me fjalë të tjera, ky element do të thotë se nuk ka asnjë justifikim për të bërë ndarjen fizike. Edhe nëse një ndarje e tillë do të kishte ndonjë justifikim formal, do të ishte diskriminim nëse nuk do të plotësonte testin e përshtatshmërisë dhe domosdoshmërisë, i cili nuk përmendet në përkufizimin e segregacionit. Megjithatë, neni 4 i LPMD-së, i cili përcakton termat e përdorur në Ligj në pikën 7, përcakton "qëllimin objektiv dhe objektivisht të justifikuar" si një objektiv për realizimin e të cilit mjetet duhet të korrespondojnë me nevojat reale në rastin konkret, të përcaktohen saktësisht paraprakisht, të jenë të nevojshme për realizimin e këtij qëllimi, si dhe të jenë proporcionale me efektet që duhet të arrihen. Për përkufizimin e termave të përdorur në Ligj, shihni më hollësisht në *Seksionin 1.3. Fjalorthi*. Siç u përmend, ndarja fizike në bazë të gjinisë në pishina, tualete, klube fitnesi, sauna mund të ketë një qëllim të justifikuar, kështu që nuk do të përbente diskriminim që do të analizohej rast pas rasti. Gjithashtu, ndarja e fëmijëve në klasa të ndryshme për shkak të gjuhës së ndryshme të mësimimit nuk do të përbente ndarje. Por në situata të ngjashme, kur anëtarët e një grupi do të merrnin shërbime më të mira në

krahasim me anëtarët e grupit tjetër, përsëri mund të ketë segregacion, nëse nuk është vullnetare dhe kryhet detyrimisht në mënyrë sistematike dhe nuk justifikohet objektivisht.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 34

"Segregacioni mund të jetë rezultat i ligjeve dhe zbatimit të tyre, gjë që do të përbente segregacion *de jure*. Por segregacioni mund të ekzistojë edhe pa u parashikuar në ligje, por mund të jetë rezultat i proceseve të ndryshme në shoqëri, pa u parashikuar në ligje, që paraqet segregacion *de facto*. Gjithashtu, segregacioni mund të bëhet nga autoritetet shtetërore ose të tjera, por edhe nga subjektet private me karakter publik (shkolla, kinema, pishina, restorante, ndërmarrje transporti, etj.)" (Spasovski, 2015, f. 4-7).

Shembuj të segregacionit mund të përmenden: ndarja e fëmijëve romë në shkolla në klasa të veçanta në rastin kur gjuha e mësimimit është e njëjtë me gjuhën që u mësohet fëmijëve të tjerë, seksione të veçanta në restorante ose bare për anëtarët e grupeve të ndryshme etnike ose racore, përqendrimi i detyruar i popullsisë së një bashkësie të veçantë etnike ose grupi fetar në një pjesë të vendbanimit, vende të veçanta për t'u ulur në autobusë për anëtarët e një grupi të veçantë racor ose etnik, etj.

Në të drejtën ndërkombëtare, *Konventa kundër Diskriminimit në Arsim* e vitit 1960 ndalon në mënyrë të qartë segregacionin në arsim në nenin 1, nën (c). Sipas kësaj dispozite, krijimi ose mirëmbajtja e sistemeve ose institucioneve të veçanta arsimore për personat ose grupet e personave konsiderohet diskriminim. Edhe përjashtimet e parashikuara nga neni 2 i Konventës që lejojnë krijimin e institucioneve të veçanta arsimore, kur krijimi i tyre është i justifikuar, megjithatë insistojnë në të njëjtën cilësi të arsimit, domethënë në cilësinë e arsimit që plotëson standarde të caktuara të kërkuara nga institucionet kompetente (*Konventa kundër Diskriminimit në Arsim*, neni 2).

GJEDNJ-ja ka disa gjykime në të cilat konstaton se ndarja e nxënësve romë në klasa të veçanta përbën diskriminim.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 130

Në rastin *Oršuš and Others* (Oršuš and Others v. Croatia, [GC] App. no. 15766/03, Aktgjykimi i 16 marsit 2010), Gjykata vlerësoi se ndarja e nxënësve romë në klasa të veçanta nuk ishte e justifikuar (paragrafi 184) përkundër pretendimit të shtetit se kjo ishte bërë për shkak të njohjes së pamjaftueshme të gjuhës së mësimimit (gjuha kroate) nga nxënësit (paragrafi 124). Në rastin *D.H. and Others* (D.H. and Others v. Czech Republic, [GC] App. no. 57325/00, Aktgjykimi i datës 13 nëntor 2007), GJEDNJ konstatoi diskriminim në veçimin e një përqindjeje të madhe të fëmijëve romë në shkolla për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore, ku nxënësit kanë një program mësimor të thjeshtuar dhe ku vështirësitë e tyre thellohen dhe ku zhvillimi i tyre kërcënohet, në vend që të ndihmojë në drejtim të integritetit të fëmijëve në shkolla të rregullta dhe zhvillimin e aftësive të tyre (paragrafi 207).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 131

Në rastin e *Horváth dhe Kiss* (Horváth dhe Kiss v. Hungari, App. numër 11146/11, Aktgjykimi i 29 janarit 2013), ku dy kërkues romë, ndërsa fëmijë, u diagnostikuan me aftësi të kufizuara të lehta mendore dhe u vendosën në një shkollë "speciale", GJEDNJ-ja konstatoi se shteti kishte bërë diskriminim të tërthortë. Në këtë rast, Gjykata shqyrtoi nëse dhe deri në çfarë mase janë përdorur masa mbrojtëse të veçanta për të parandaluar një diagnozë të gabuar

që do të rezultonte që fëmijët të përfundonin në shkolla ose klasa të veçanta me programe mësimore dhe programe që mund të dëmtonin procesin e tyre arsimor në të ardhmen. Gjykata sugjeroi se fëmijët romë janë më të shumtët në shkollat "speciale" dhe se kjo ishte pasojë e një mase në dukje neutrale që nuk kishte për qëllim veçanërisht romët, por që i prekte ata në mënyrë disproporcionale si një grup veçanërisht të rrezikuar. GJEDNJ-ja theksoi se kjo ishte e dukshme edhe kur krahasohej se çfarë efekti ka kjo praktikë në grupet e tjera të marginalizuara shoqërore. Gjykata konstatoi se ankuesit kanë mësuar në shkollat për fëmijë me aftësi të kufizuara të lehta mendore ku ndiqej përmbajtja e thjeshtuar kurrikulare dhe ku ata ishin të izoluar nga popullatat e tjera. Si pasojë, ata fituan një arsim që nuk ofronte garancitë e nevojshme që rrjedhin nga detyrimi pozitiv i shtetit për të hequr pasojat e ndarjes racore në shkollat "speciale". Gjykata theksoi se një arsimim i tillë mund të ketë komplikuar më tej problemet e tyre dhe të ketë kompromentuar zhvillimin e tyre të mëvonshëm personal në vend që t' i ndihmojë ata të integrohen në shkolla të rregullta dhe të zhvillojnë aftësitë e tyre.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 35

"Në vendin tonë, segregacioni si formë diskriminimi shfaqet veçanërisht në arsim. Janë të njohura dy forma themelore të segregacionit në arsim, të cilat prekin veçanërisht fëmijët romë. Forma e parë është ndarja fizike e nxënësve romë në shkolla dhe/ose klasa të ndryshme, ndërsa fëmijët romë në ato shkolla dhe/ose klasa përgjithësisht marrin një cilësi më të ulët të arsimit. Ky fenomen është regjistruar në disa komuna, si Shtip, Manastir, Kumanovë, si dhe në komunat e Qytetit të Shkupit. Kjo ndarje është rezultat i zgjidhjeve ligjore që fëmijët të regjistrohen dhe të mësojnë në shkolla që janë afër vendbanimeve të tyre. Duke qenë se romët shpesh ndahen në lagje brenda ose përreth qyteteve, nxënësit romë "caktohen natyrshëm në një shkollë". Edhe kur ka një mundësi që nxënësit nga bashkësitë e tjera të ndjekin atë shkollë, shpesh ndodh që prindërit çregjistrojnë fëmijët dhe t'i transferojnë në një shkollë tjetër. Dhe në rastin kur nxënësit romë mësojnë në shkollë me fëmijë nga bashkësi të tjera, ndodh që ata të jenë të ndarë në një klasë, ose të ulen në pjesën e prapme të klasës, ose në njërin anë të klasës të ulen nxënës romë, dhe në anën tjetër nxënës nga bashkësi të tjera" (Instituti për të Drejtat e Njeriut, Diskriminimi i Romëve në Procesin Arsimor: thyerja e murit të refuzimit dhe ndarjes, 2013, f. 47-49).

Forma e dytë e segregimit të nxënësve romë është përmes përfaqësimit të tyre të lartë në shkolla speciale ose në klasa të veçanta në shkolla të rregullta. Kjo formë e ndarjes kryhet duke kategorizuar fëmijët romë si fëmijë me aftësi të kufizuara të moderuara të zhvillimit mendor, një kategorizim që ka efektin që ata fëmijë janë në një pozitë të diskriminuar në krahasim me fëmijët e tjerë, sepse ata nuk janë të arsimuar sipas të njëjtave programe mësimore, nuk janë të arsimuar ashtu si fëmijët që nuk kanë aftësi të kufizuara zhvillimore dhe, natyrisht, kanë qasje kufizuese në arsimin e mesëm dhe më tej në tregun e punës. Megjithatë, mos mundësi i përfshirjes së fëmijëve me aftësi të kufizuara në sistemin e rregullt arsimor dhe ndarja e tyre në shkolla për fëmijët me aftësi të kufizuara është një ndarje që nuk kënaq testin e justifikimit objektiv dhe është në kundërshtim me KDPAK të KB-së.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 132

KPMD-ja, në dy mendime të saj, për rastet me numrat 08-89/1 dhe 08-92/1, ka vlerësuar se shkollat fillore "Gjorgji Sugarev" në Manastir dhe "Goce Delçev" në Shtip kanë shkelur të drejtën e arsimit të fëmijëve romë përmes segregacionit duke vendosur diskriminim të tërthortë. Në rastin *Elmazova and Others v. North Macedonia*, e shpjeguar më poshtë,

GJEDNJ-ja në gjykimin e saj deklaroi mendimin e Komisionit. Për më tepër, KPMD-ja miratoi Rekomandimin e përgjithshëm numër 08-244/1, i cili rekomandoi që organet kompetente të vetëqeverisjes lokale të ndërmarrin aktivitete për pajtueshmëri të qëndrueshme me aktet e rajonalizimit në komunat e tyre, të cilat do të synonin desegregimin e fëmijëve romë (Parashtresa numër 08-89/1 datë 8.10.2021, Mendimi datë 3.2.2022, Parashtresa numër 08-92/1 datë 9.2.2022, Mendim i datës 13.4.2022 dhe Rekomandimi i Përgjithshëm numër 08-244/1 datë 27.4.2022).

Në rastin *Elmazova and Others* (Elmazova and Others v. North Macedonia, App. nos. 11811/20 dhe 13550/20, Aktgjykimi i 13 dhjetorit 2022), 87 aplikues romë, fëmijë dhe prindërit e tyre, pretenduan ndarjen e nxënësve romë në dy shkolla fillore publike në Manastir dhe Shtip, në atë që, në lidhje me të parën, ata u vendosën në një shkollë që pretendohet të ishte vetëm për romët, dhe në lidhje me të dytën, ata u vendosën në klasa ku mësonin vetëm romët. Gjykata konstatoi shkelje të nenit 14 lidhur me nenin 2 të Protokollit numër 1 të Konventës, megjithëse nuk ishte menduar nga shteti, por gjykata vlerësoi se shteti kishte detyrimin, kryesisht, të merrte masa efektive pozitive për të korrigjuar pabarazinë faktike të kërkuesve dhe për të parandaluar vazhdimin e diskriminimit që rezultonte nga mbipërfaqësimi i tyre në shkollën në fjalë dhe duke thyer kështu rrethin e marginalizimit dhe duke i lejuar ata të jetonin si qytetarë të barabartë që në fazat e hershme të jetës së tyre.

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40), segregacioni nuk është konstatuar në asnjë rast (KPMD, Raporti vjetor 2021, f. 25). Ndërsa në vitin 2022, situata është paksa e ndryshme, prandaj nga numri i përgjithshëm i mendimeve që konstatojnë diskriminimin (70) segregacioni u përcaktua në 3 raste (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 26).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 133

Pas marrjes së informacionit përmes mediave që përmbanin indikacione për ndarje të mundshme të një nxënësi me aftësi të kufizuara në një shkollë fillore në Gostivar, KPMD-ja mori vendim të fillojë një procedurë kundër diskriminimit ex officio. Konkretisht, informacioni tregonte se pas një peticioni të nënshkruar nga prindërit e shokëve të klasës së nxënësës, ajo dhe ndihmësi i saj arsimor u transferuan në një dhomë të papërshtatshme, pa ngrohje adekuate, për të kryer klasat. Duke vepruar sipas rastit, anëtarët e KPMD-së zhvilluan një takim me kryetarin e komunës dhe përfaqësuesit e qeverisjes komunale, si themelues të shkollës, të cilët organizuan një takim të përbashkët me prindërit-nënshkruar të peticionit si dhe me të gjithë përfaqësuesit profesionistë të shkollës, të përfshirë në ekipin gjithëpërfshirës të shkollës. Gjithashtu, KPMD-ja zhvilloi takime të drejtpërdrejta dhe me Qendrën Rajonale Burimore "Dr. Zlatan Sremac" Shkup si dhe me përfaqësuesit e Organit Rajonal të Ekspertëve për Vlerësimin e Aftësisë së Kufizuar Funktionale dhe Shëndetit – Shkup, ku morën njohuri dhe dokumente shtesë në lidhje me rastin. KPMD-ja gjithashtu kreu një inspektim të menjëhershëm në dhomën e shkollës ku ndodhej nxënësja, dhe në këqyrje mori raporte javore nga ndihmësi që i dërgoi ato në Qendrën Burimore për rrjedhën e procesit arsimor të nxënësës.

KPMD-ja konstatoi segregacion dhe përjashtimin në bazë të aftësisë së kufizuar të kryer nga shkolla fillore, të kryer me ndarje fizike e pajustificuar dhe e paligjshme e nxënësës së diskriminuar nga shokët e tjerë të klasës dhe shokët e klasës pa aftësi të kufizuara, gjë që rezultoi në përjashtimin, pra duke i pamundësuar asaj të drejtën për të hyrë në një proces arsimor gjithëpërfshirës. Komisioni gjithashtu konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë të

vazhdueshëm nga shkolla, të kryer duke mos përshtatur infrastrukturën e shkollës në drejtim të sigurimit të një dhome me burime të pajisura me teknologji të përshtatshme ndihmëse, gjë që rezultoi në paaftësinë e qasjes në arsim në mënyrë të barabartë me të tjerët në bazë të aftësisë së kufizuar dhe nevojave të veçanta arsimore të nxënësit. Për më tepër, KPMD-ja krijoi një thirrje për, inkurajim dhe udhëzim për diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar dhe gjendjes shëndetësore të kryer nga njëmbëdhjetë prindër të shokëve të klasës dhe shoqeve të klasës të nxënësit të kryer duke nënshkruar një peticion për largimin e nxënës nga klasat e rregullta dhe bojkotimin e klasave duke mos i lënë fëmijët të përmbushin kërkesat e tyre, gjë që rezultoi në segregacion në bazë të aftësisë së kufizuar dhe nevojave të veçanta arsimore. KPMD-ja i rekomandoi shkollës filllore të sigurojë kushte për mbarëvajtjen e procesit arsimor të nxënës në të njëjtën klasë me shokët e saj të klasës, dhe të parandalojë çdo formë të segregimit dhe ndarjes së nxënësit nga procesi arsimor. KPMD-ja ka obliguar shkollën, me mbështetjen e Qendrës Rajonale Burimore, të sigurojë një program mësimor të modifikuar efektiv për nxënësen me nevoja të veçanta arsimore. Për më tepër, shkollës iu kërkua të përgatiste një plan veprimi, të miratuar nga Qendra Burimore, i cili do të përcaktojë në detaje masat, aktivitetet dhe afatet brenda të cilave duhet të sigurohet një dhomë e përshtatshme burimore dhe me sensor të pajisura me teknologji ndihmëse të përshtatur për nevojat e veçanta të nxënës. KPMD-ja rekomandoi që shkolla t'i kërkojë Qendrës Burimore të mbajë trajnim të detyrueshëm për mësimdhënësit dhe bashkëpunëtorët profesionistë të cilët janë të përfshirë drejtpërdrejt në punën arsimore të nxënës mbi parimet gjithëpërfshirëse dhe mënyrën e përdorimit të teknologjisë ndihmëse të ofruar për nevojat e saj specifike arsimore. Së fundi, KPMD-ja rekomandoi që drejtori i shkollës të organizojë një takim me prindërit-nënshkrues të peticionit, të cilët do të udhëzoheshin nga parimet dhe zbatimi i detyrueshëm i Konceptit dhe ndalimin ligjor për të thirrur, inkurajuar dhe dhënë udhëzime mbi diskriminimin, me praninë e detyrueshme të secilit prind. Brenda afateve të përcaktuara, KPMD-ja u njoftua me shkrim se të gjitha rekomandimet ishin përmbushur (*Parashtresa numër 08-82/1, Vendimi i datës 3.2.2022, Mendim i datës 7.3.2022*).

## 2.6. Forma më të rënda të diskriminimit

### Neni 13

#### Format më të rënda të diskriminimit

**Diskriminimi i shumëfishtë, diskriminimi ndërsektorial, diskriminimi i përsëritur dhe diskriminimi i vazhdueshëm konsiderohen si formë më e rëndë e diskriminimit në kuptim të këtij ligji.**

Në nenin 13, KPMD-ja përcakton forma më të rënda të diskriminimit. KPMD-ja i konsideron katër forma të diskriminimit si më të rënda.

(1) Diskriminimi ndaj një personi për shkaqe të shumta diskriminuese. Ky lloj diskriminimi më i rëndë quhet diskriminim i shumëfishtë. Ka një numër rastesh kur një person ose grup personash është/janë viktimë e diskriminimit për arsye të shumta diskriminuese. Për

shembull, gratë që u përkasin bashkësive etnike të pakicave mund të jenë viktimë të diskriminimit në bazë të gjinisë dhe përkatësisë etnike; mbrojtja sociale mund të mohohet në bazë të gjinisë dhe aftësisë së kufizuar (Komisioni për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, *Komenti i Përgjithshëm Numër 20*, paragrafi 27). Për një përkufizim të asaj që përbën diskriminim të shumëfishtë, shihni *Seksionin 1.3 të shpjeguar më hollësisht. Fjalorthi*.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 36

"Kur flasim për diskriminim të shumëfishtë, duhet të mbahet mend se ekzistojnë dy lloje të veçanta. Lloji i parë quhet *diskriminim përmbledhës ose plotësues* dhe ndodh kur ka një mbivendosje të arsyeve diskriminuese. Për shembull, një person nuk lejohet të hyjë në një restorant sepse është rom dhe është në karrige invalidore – në këtë rast, arsyet diskriminuese janë: origjina etnike dhe aftësia e kufizuar. Lloji i dytë i diskriminimit të shumëfishtë është diskriminimi ndërsektorial, të cilin KPMD-ja e rendit si një formë të veçantë më të rëndë të diskriminimit" (Poposka dhe Jovevski, 2017, f. 40).

(2) Forma e dytë më e rëndë e diskriminimit është diskriminimi ndërsektorial. Ndodh kur ekziston një kombinim unik i arsyeve diskriminuese dhe ndodhet në kryqëzimin midis arsyeve individuale të mbrojtura nga legjislacioni kundër diskriminimit (Makonen). Për një përkufizim të asaj që përbën diskriminim të shumëfishtë, shihni *Seksionin 1.3 të shpjeguar më hollësisht. Fjalorthi*.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 37

"Për shembull, gratë me besim islamik të cilat nuk mund të diskriminohen sepse janë gra ose sepse kanë besim islam, por sepse janë gra të një besimi të tillë, për shkak të paragjyqimeve që i prekin ato" (Poposka dhe Jovevski, 2017, f. 40-41).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 134

Nga praktika e GjDBE-së, në çështjen *Coleman* (S.Coleman v Attridge Law, Steve Law, Case C-303/06, Judgment of 17 July 2008), Gjykata kishtëmundësinë të pranonte diskriminimin ndërsektorial, por nuk e bëri këtë. Gjegjësisht, shqetësime në bazë të aftësisë së kufizuar ndaj një gruaje që merr kohë të lirë për t'u kujdesur për djalin e saj që ka aftësi të kufizuara (diskriminim sipas shoqërimit), duke lënë pas dore aspektin gjinor që është gjithashtu i rëndësishëm në këtë rast.

Në rastin *Parris* (David L. Parris v Trinity College Dublin and Others, C-443/15, Judgment of 24 November 2016), GjDBE, duke qenë se nuk konstatoi diskriminim as në bazë të orientimit seksual as në bazë të moshës, vlerësoi se "nuk mund të argumentohet se ekziston një kategori e re diskriminimi që rezulton nga një kombinim i më shumë se një baze diskriminimi, siç është orientimi seksual dhe mosha, kur diskriminimi në bazë të këtyre bazave të veçantë nuk është konstatuar" (paragrafi 80).

GjDBE-ja nuk preku çështjen e diskriminimit ndërsektorial (gjinisë dhe fesë) as në rastet kur konsiderohej mbajtja e shamisë si simbol fetar nga të punësuarit në vendin e punës (rasti i *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, C-157/15, Judgment of 14 March 2017 dhe rasti i *Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA*, C-188/15, Judgment of 14 March 2017).



**Fragment nga praktika gjyqësore numër 135**

GJEDNJ-ja në rastin *B.S. (B.S. v. Spain, App. no. 47159/08, Aktgjykimi i 24 korrikut 2012)*, konsideroi se shtetet nën detyrimin për të hetuar incidentet e dhunshme duhet të marrin parasysh pozicionin veçanërisht të prekshëm në të cilin aplikuesja ishte, si një grua me prejardhje afrikane që punonte si punonjëse seksi (paragrafi 62). Në këtë mënyrë, GJEDNJ-ja pranon se diskriminimi i bërë për shkaqe të shumëfishta (qoftë si i shumëfishtë ose ndërsektorial) mund të jetë një rrethanë rënduese dhe të imponojë përgjegjësi më të madhe ndaj shteteve në sjelljen e tyre.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 136**

Në rastin *Mental Disability Advocacy Center (Mental Disability Advocacy Center v. Bulgaria, Complaint No.41/2007, Decision of 3 June 2008)*, Komiteti konstatoi shkëlqje të Kartës Sociale Evropiane të rishikuar, të së drejtës për arsim të parë në përputhje me nenin E (mosdiskriminim). Gjegjësisht, Komiteti kritikoi Bullgarinë për praktikën aktive të përjashtimit të fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale nga sistemi arsimor, duke deklaruar se 3,000 fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale të mesme dhe të rënda që jetojnë në 28 shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore u është mohuar e drejta për arsim efektiv. Komiteti deklaroi se: "sistemi i rregullt arsimor nuk është as i arritshëm dhe as i përshtatur për fëmijët me aftësi të kufizuara që jetojnë në shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore; trajnimi i marrë nga mësuesit nuk është adekuat dhe kurrikula dhe ndihmat nuk janë përshtatur për nevojat e veçanta arsimore të fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale; Qeveria e Bullgarisë nuk ka arritur të zbatojë Ligjin e vitit 2002 që parashikon që fëmijët që qëndrojnë në këto shtëpi të përfshihen në procesin arsimor; si rezultat i moszbatimit të këtij Ligji, vetëm 6.2% e këtyre fëmijëve shkojnë në shkollë, ndërsa përqindja e frekuentimit në arsimin fillor të të gjithë fëmijëve në Bullgari është 94%; ndryshimi midis frekuentimit të fëmijëve me dhe pa aftësi të kufizuara është aq i madh sa që përbën diskriminim ndaj fëmijëve me aftësi të kufizuara që jetojnë në shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore."

KPMD-ja në punën e saj shpesh përcakton diskriminim të shumëfishtë, por edhe ndërsektorial. Gjegjësisht, në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave në të cilat KPMD-ja konstatoi diskriminim (40) në dy raste, ajo u krye për gjashtë arsye diskriminuese, njëra prej të cilave gjeti diskriminim në bazë të racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë kombëtare ose etnike, që i përkasin një grupi të marginalizuar, statusit të pronës dhe bazave të tjera, dhe në rastin e dytë në bazë të përkatësisë kombëtare ose etnike, gjinisë, përkatësisë në një grup të marginalizuar, orientimit seksual, identitetit gjinor dhe pronës personale dhe statusit shoqëror. Diskriminimi në pesë baza u përcaktua në tre raste, nga të cilat në dy raste diskriminimi u përcaktua në bazë të racës, ngjyrës së lëkurës, kombësisë ose etnisë, që i përkasin një grupi të marginalizuar dhe origjinës sociale, dhe në një nga rastet në bazë të gjinisë, orientimit seksual, identitetit gjinor, që i përkasin një grupi të marginalizuar dhe origjinës sociale. Në një rast, u konstatua diskriminim për katër arsye diskriminuese, në katër raste për tre arsye, dhe diskriminimi për dy arsye ndodhi në gjashtë raste (KPMD, Raporti vjetor 2021, f. 26). Në vitin 2022, situata ishte identike, nga numri i përgjithshëm i mendimeve që përcaktonin diskriminimin (70) në 61% të rasteve (43), KPMD-ja konstatoi se ishte kryer për dy ose më shumë arsye për diskriminim: 23 raste të diskriminimit për dy arsye, 3 raste të diskriminimit për tre baza, 4 raste të diskriminimit për katër baza dhe 13 raste të diskriminimit për pesë baza. Kështu, KPMD-ja konstatoi diskriminim vetëm në 9 raste kur është kryer për

5 arsytet e mëposhtme të diskriminimit: gjinia, përkatësia në një grup të marginalizuar, orientimi seksual, identiteti gjinor dhe pasuria personale dhe statusi shoqëror (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 28).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 137**

Duke vepruar në lidhje me këtë Parashtresë, KPMD-ja vendosi diskriminim të drejtpërdrejtë ndaj anëtarëve të bashkësisë romë në bazë të përkatësisë etnike, që i përkasin një grupi të marginalizuar, ngjyrës së lëkurës, gjuhës dhe racës në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime të kryera nga një restorant nga Shkupi. Gjegjësisht, restoranti kishte edhe një pishinë rekreative që punonte çdo ditë, në të cilën romët lejoheshin të hynin vetëm të martave me një tabelë të vendosur qartë ku shkruhej "E marta vetëm për romët". Megjithëse deri në miratimin e mendimit të Komisionit, mbishkrimi u hoq, KMD-ja konstatoi diskriminim për shkak të dëmit që ishte bërë tashmë dhe u rekomandoi të punësuarve, personave përgjegjës dhe pronarit të restorantit që të mos përsërisin këtë sjellje dhe të mos veprojnë me paragjykim ndaj personave nga bashkësi rom dhe t'u lejojnë atyre qasje në pishinë (*Parashtresa nr 08-369/1* nga 1.7.2022, Mendim i datës 25.10.2022).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 138**

Duke vepruar sipas ankesës, KPMD-ja konstatoi ngacmimin në bazë të gjinisë, përkatësisë në një grup të marginalizuar, orientimit seksual, identitetit gjinor dhe statusit personal dhe social që synon bashkësiin LGBTI+ në fushën e rrjeteve sociale të kryer nga një deputet në detyrë në Kuvend nga Prilepi. KPMD-ja vlerësoi se me përmbajtjen e publikuar në rrjetin social Facebook, e cila u komentua edhe nga përdoruesit e tjerë, e cila shpërndau përmbajtje homofobike të plotësuar me faktin se personi të cilit i është paraqitur ankesa ishte një figurë publike, postimet e të cilit arritën një gamë të gjerë qytetarësh, është krer shqetësim. KPMD-ja i rekomandoi personit të heqë përmbajtjen e kontestuar dhe të kërkojë falje publike në profilin e tij në Facebook dhe në të ardhmen të përmbahet nga përmbajtja e njëjtë ose e ngjashme shqetësuese në postimet dhe komentet e tyre në rrjetet sociale (*Parashtresa nr 0801-15/1 datë 3.1.2022, Mendim i datës 15.2.2022*).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 139**

Në *Parashtresën me numër 04-489* të paraqitur në ish KMD në datën 4.4.2017, parashtresuesi i denoncimit ka pretenduar se është diskriminuar si në bazë të gjinisë, ashtu edhe në bazë të moshës kur një subjekt juridik ka publikuar konkurs për punësim, por ka kërkuar "person femër të moshës 30 deri në 45 vjeç". Komisioni, në Mendimin nr 04-489, datë 19.5.2017, ka konstatuar diskriminim të drejtpërdrejtë të kryer mbi më shumë se një bazë diskriminuese (diskriminim i shumëfishtë).

(3) Diskriminimi i kryer disa herë ose diskriminimi i përsëritur është gjithashtu një formë më e rëndë diskriminimi. Në këtë formë diskriminimi, është e nevojshme që viktima dhe diskriminuesi të jenë identikë në disa raste, domethënë, që një person të jetë viktimë e diskriminimit të kryer nga i njëjti diskriminues në disa raste. Ndryshe, nëse viktima e diskriminimit diskriminohet nga persona të ndryshëm, nuk ka vend për një formë më të rëndë të diskriminimit, por do të jenë dy raste të ndryshme të diskriminimit.

(4) Diskriminimi i kryer për një periudhë të gjatë kohore ose diskriminimi i vazhdueshëm nënkupton të njëjtat rrethana në të cilat kryhet diskriminimi, rrethana që zgjasin për një kohë të gjatë, dhe kështu edhe vetë diskriminimi. Për shembull, një person që

diskriminohet në vendin e punës, i cili diskriminohet për një kohë të gjatë dhe kryhet nga i njëjti punëdhënës.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 140

Duke vepruar sipas ankesës, KMD-ja përcaktoi shqetësim të vazhdueshëm dhe të shumëfishtë si një lloj diskriminimi më të rëndë në bazë të përkatësisë kombëtare dhe etnike, bindjeve të tjera dhe statusit personal dhe shoqëror në fushën e veprimit të shoqatave, fondacioneve ose organizatave të tjera në bazë të anëtarësisë, të kryer nga Shoqata - Qendra Kulturore "Ivan Mihajlov"- Manastir ndaj anëtarëve, familjeve, mbështetësve dhe admiruesve të Shoqatës së Luftëtarëve nga Ushtria Çlirimtare Kombëtare dhe Lufta Antifashiste 1941-1945, ndaj popullit maqedonas dhe anëtarëve të të gjitha bashkësive etnike në shoqërinë maqedonase. Në të njëjtin rast, KMD-ja gjithashtu konstatoi thirrje, nxitje të shumëfishta dhe të vazhdueshme për shqetësim si një lloj diskriminimi më të rëndë në bazë të përkatësisë kombëtare dhe etnike, bindjeve të tjera dhe statusit personal dhe shoqëror në fushën e medias dhe informacionit publik, të kryera nga Shoqata - Qendra Kulturore "Ivan Mihajlov" - Manastir ndaj anëtarëve, familjeve, mbështetësve dhe admiruesve të Shoqatës së Luftëtarëve nga Ushtria Çlirimtare Kombëtare dhe Lufta Antifashiste 1941-1945, ndaj popullit maqedonas dhe anëtarëve të të gjitha bashkësive etnike në shoqërinë maqedonase. Komisioni gjithashtu konstatoi diskriminim të tërthortë të kryer nga Ministria e Drejtësisë, për shkak të moszbatimit të kompetencave të saj ligjore që i lejuan Shoqatës Qendra Kulturore "Ivan Mihajlov" - Manastir të kryejë veprime të ndaluara nga nenet 5 dhe 6 të Ligjit për mbrojtjen e konkurrencës, të cilat rezultuan në llojet e mësipërme të diskriminimit. KPMD-ja i rekomandoi Shoqatës të heqë të gjithë elementët e diskutueshëm në emrin, statutin dhe programin që shkaktojnë shqetësime brenda 45 ditëve, si dhe të heqë të gjithë përmbajtjen e diskutueshme në faqen e saj në Facebook që shkakton ngacmime dhe të japë udhëzime për shqetësime sa më shpejt të jetë e mundur, por jo më shumë se 30 ditë. Për më tepër, ajo i rekomandoi Shoqatës që në të ardhmen të përmbahet nga krijimi dhe shpërndarja e përmbajtjes që mund të shkaktojë një ndjenjë shqetësuese në përputhje me LPMD. KPMD-ja i rekomandoi Ministrisë së Drejtësisë që brenda 45 ditëve të mbikëqyrë ligjshmërinë dhe zbatimin e dispozitave të Ligjit për shoqatat dhe fondacionet në përputhje me nenin 58 të të njëjtit ligj, veçanërisht në pjesën e akteve të Shoqatës në lidhje me nenin 4 të tij, duke marrë parasysh nenin 20 të Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut (*Parashtrësia numër 08-368 të datës 30.6.2022, Mendim i datës 12.10.2022*).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 141

Ish KMD-ja , në Mendimin numër 07-839 të datës 19.5.2016, i cili i referohet diskriminimit për shkak të aftësisë së kufizuar - verbërisë, të kryer nga bankat, përcakton ekzistimin e një forme më të rëndë diskriminimi, për shkak të faktit se është një diskriminim i përsëritur, domethënë "i kryer disa herë, për një numër të pacaktuar rastesh dhe për shkak se kryhet për një periudhë më të gjatë nga bankat". Në këtë rast bëhet fjalë edhe për diskriminim të përsëritur, pasi personi që ka një aftësi të kufizuar diskriminohet disa herë nga e njëjta bankë, por ka edhe diskriminim të vazhduar, pasi rrethanat nuk kanë ndryshuar dhe diskriminimi përsëritet në të njëjtat rrethana. KMD-ja nuk bën dallim midis këtyre formave të diskriminimit, por vetëm deklaroi se është një formë më e rëndë e diskriminimit dhe shkeljes së nenit 12 të LPMD-së, së atëherëshme (2010).

Format më të rënda të diskriminimit duhet të kenë pasoja të caktuara në vetë procedurat anti-diskriminuese, në përcaktimin e përgjegjësisë për diskriminimin e kryer dhe në peshimin e sanksionit. Kështu, në dëmet gjyqësore për diskriminimin e pësuar, për një formë më të rëndë diskriminimi, logjikisht, kompensimi duhet të jetë më i lartë. Në procedimet për kundërvajtje, gjatë matjes së masës së gjobave, në format më të rënda të diskriminimit, masa e gjobave është më e lartë në përputhje me LPMD-në (neni 42).

Në mënyrë krahasuese, legjislacionet e shteteve shpesh njohin forma më të rënda të diskriminimit, dhe shumica e tyre përmbajnë dispozita vetëm për diskriminim të shumëfishtë. Legjislacionet ndryshojnë midis tyre se cilat forma më të rënda të diskriminimit ata ndalojnë, dhe si i përcaktojnë ato. Kështu, në Greqi në vitin 2011 për herë të parë ndalohet shprehimisht diskriminimi i shumëfishtë, me zbatim vetëm në marrëdhëniet e punës (*Ligji numër 3996/2011*, 5 gusht 2011, neni 2(1)). Sipas legjislacionit rumun, diskriminimi i shumëfishtë përbën një rrethanë rënduese në përcaktimin e përgjegjësisë (*Ordinance 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination*, член 2(6)). Në mënyrë të ngjashme në Austri, ku kompensimi i dëmit jomaterial mund të jetë më i lartë për shkak të diskriminimit të shumëfishtë (*Equal treatment act*, paragrafët 12/13, 26/13, 51/10). Në Kroaci, sipas *Ligjit për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), parashikon forma të ngjashme të formave më të rënda të diskriminimit si në LPMD. Kështu, ka edhe diskriminim të shumëfishtë, të përsëritur, të zgjatur dhe që ka pasoja më të rënda për viktimën (neni 6 paragrafi 1). Ligji i Kroacisë parashikon detyrimin që gjykata të marrë parasysh rrethanat e formave më të rënda të diskriminimit, kur përcakton masën e kompensimit të dëmit jomaterial, pra masën e dënimit për veprën penale (neni 6 paragrafi 2). Nuk ka një dispozitë të tillë në LPMD. Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi (*Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017*) parashikon të njëjtat forma më të rënda të diskriminimit si LPMD (2018). Gjegjësisht, ndalohet diskriminimi i shumëfishtë, diskriminimi i përsëritur, diskriminimi i zgjatur dhe diskriminimi me pasoja më të rënda ndaj viktimës. Për më tepër, diskriminimi i kryer përmes mediave ose duke shkruar tekst ose duke vizatuar simbole me përmbajtje diskriminuese në vende publike konsiderohet një formë e rëndë e diskriminimit (neni 20). Në disa legjislacione, një formë më e rëndë e diskriminimit konsiderohet gjithashtu ajo që ka pasoja më të rënda për viktimën. Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije*, *Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017*), kjo formë më e rëndë diskriminimi ekziston edhe kur pasojat kanë të bëjnë me vetë personin si viktimë, një grup personash ose, në mënyrë alternative, me pronën e personit (neni 20 paragrafi 5). Ndërsa, sipas *Ligjit për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (*Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021*), diskriminimi me pasoja më të rënda ndaj viktimës ekziston veçanërisht në rastin kur përfshin një veprim të dënueshëm të ndaluar me ligj ose një veprim që është jashtëzakonisht i motivuar nga urrejtja ose armiqësia ndaj viktimës për shkak të karakteristikave personale që posedon (neni 13(7)). Ligji thotë se format më të rënda të diskriminimit konsiderohen gjithashtu disa akte që përmbajnë elemente të veprave penale, të tilla si skllavëria, trafikimi i qenieve njerëzore, aparteidi, gjenocidi, spastrimi etnik ose thirrja e tyre; thirrja e diskriminimit përmes autoriteteve publike; nxitja e pabarazisë, urrejtjes ose armiqësisë në bazë të përkatësisë kombëtare, racore ose fetare, gjuhës, mendimit politik, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual dhe aftësisë së kufizuar (neni 13).

**3.KOMISIONI PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI****3.1. Subjektiviteti ligjor, buxheti dhe përbërja e Komisionit****Neni 14  
Subjektiviteti juridik i Komisionit**

**(1) Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi është organ i pavarur dhe autonom që punon në përputhje me kompetencat e përcaktuara nga ky ligj (në vijim: Komisioni).**

**(2) Komisioni ka cilësinë e personit juridik.**

**(3) Selia e Komisionit është në Shkup.**

Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i vitit 2010 krijoi Komisionin për Mbrojtje nga Diskriminimi si organ i pavarur dhe autonom, kompetencat e të cilit përcaktoheshin me ligj. Sipas LPMD-së së vitit 2018, emri i Komisionit plotësohet në një mënyrë që shton parandalimin si një nga kompetencat thelbësore, kështu që emri aktual është Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi. Megjithëse KPMD-ja nuk konsiderohet si pasardhëse ligjore e KMD-së, së mëparshme, Komisioni i ri funksionon gjithashtu si një organ i pavarur dhe autonom me kompetenca të ndryshuara dhe të plotësuara, përbërje dhe status të anëtarëve. KPMD-ja është një organ për barazi që ka pavarësi juridike (lat. *de jure*) dhe faktike (lat. *de facto*) si një person juridik i veçantë i ndarë nga pushteti ekzekutiv dhe legjislativ. Trupat për barazi, në këtë rast KPMD-ja, bien nën të ashtuquajturat mekanizma jashtëgjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi.

**Fragment nga literatura profesionale numër 38**

“Përmes mandatit të tij, organi i barazisë duhet të sigurojë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në përpunimin e ankesave të tyre; të kryejë analiza të pavarura të gjendjes së diskriminimit dhe të publikojë raporte dhe rekomandime të pavarura për çdo çështje që lidhet me diskriminimin” (Equinet, 2008, f.11).

*E njëjta gjë thuhet në Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë, recitali 13.*

Detyrimi për të siguruar pavarësinë e organeve të barazisë përcaktohet nga direktivat e Bashkimit Evropian, në veçanti: *Direktiva 2000/43/KE, Direktiva 76/207/KEE, Direktiva 2004/113/KE, Direktiva 2006/54/KE dhe Direktiva 2010/41/BE*. Përveç kësaj, parimet dhe standardet e organeve të pavarura përpunohen në dokumentet e institucioneve përkatëse që nuk janë ligjërish të detyrueshme, por formojnë bazën për krijimin e institucioneve të fuqishme dhe efektive për mbrojtjen nga diskriminimi dhe/ose të të drejtave të njeriut në përgjithësi. Këto janë *Parimet e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së në lidhje me statusin e institucioneve kombëtare të të drejtave të njeriut (Rezoluta 48/134)* ose të njohura si Parimet e Parisit, si dhe *Vëzhgimet e Përgjithshme mbi Interpretimin dhe Zbatimin e këtyre Parimeve nga Komiteti Ndërkombëtar Koordinues i Institucioneve Kombëtare për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut të 21 shkurtit 2018, Rekomandimi i Përgjithshëm Numër 2*

*(i rishikuar) i Komisionit Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës dhe Rekomandimi i Komisionit (BE) 2018/951 për Standardet për Organet e Barazisë.*

Sipas strukturës së bërë nga Rrjeti Evropian i Organeve të Barazisë, në të cilin përkthehen standardet e dokumenteve të përmendura më parë, ekzistojnë disa elemente strukturore që ndikojnë në pavarësinë formale, dhe duhet të merren parasysh në krijimin dhe funksionimin e KPMD-së (Equinet, 2008, f. 14).

*Pavarësia menaxheriale* do të thotë që organi nuk duhet të vuajë ndikime të jashtme në përzgjedhjen dhe përdorimin e burimeve të veta dhe në mënyrë të pavarur vendos për mënyrën e organizimit të punës. Kjo ka të bëjë me mënyrën e mbledhjes dhe alokimit të mjeteve për punën e KPMD-së (më shumë për këtë më poshtë në shpjegimin e nenit 15) dhe krijimin dhe organizimin e shërbimit profesional (më shumë për këtë më poshtë në shpjegimin e nenit 22).

*Pavarësia në miratimin e politikave* të organit do të thotë se është e nevojshme që organi të ketë besueshmërinë për të vendosur në mënyrë të pavarur për planet, programet dhe strategjitë e tij, por edhe të përfshihet dhe të konsultohet në mënyrë thelbësore nga autoritetet në politikat që miraton, të cilat ndikojnë në punën e organit. Neni 21 paragrafi 1 pika 22 parashikon miratimin e Rregullores së punës, Planit vjetor dhe Programit të punës dhe akteve të tjera në lidhje me funksionimin e KPMD-së.

*Pavarësia strukturore* do të thotë që trupi duhet të jetë i lirë nga ndikimi dhe kontrolli i drejtpërdrejtë politik. Cilësia e subjektit juridik të KPMD-së në paragrafin 2 të këtij neni është një nga elementet e pavarësisë strukturore sepse nuk është pjesë e strukturës qeveritare tashmë ekzistuese. Përbërja e KPMD-së si organ kolektiv kontribuon më tej në pavarësinë strukturore (më shumë për këtë më poshtë në një shpjegim të nenit 16).

*Pavarësia financiare* do të thotë që organi duhet të ketë mjete të mjaftueshme për të zbatuar kompetencat e përcaktuara me ligj. Është thelbësore që organi të mos jetë i varur vetëm nga mjetet e siguruara nga buxheti i shtetit, kështu që mundësia shpesh e gjenerimit të mjeteve përmes burimeve të tjera siguron një shkallë më të madhe pavarësie (më shumë për këtë më poshtë në një shpjegim të nenit 15). Megjithatë, sigurimi i mjeteve të mjaftueshme dhe mjeteve të garantuara nga buxheti i shtetit të cilat KPMD-ja do të ketë në dispozicion në aspektin e planifikimit dhe shpenzimeve është çelësi për garantimin e pavarësisë financiare.

*Pavarësia ligjore* përcaktohet nga shkalla e saktësisë së dispozitave që rregullojnë veprimin dhe nëse mundësia e diskrecionit thelbësor i lihet KPMD-së për të zbatuar dispozitat e LPMD-së, gjë që në thelb siguron një shkallë më të lartë pavarësie. Për më shumë rreth kësaj, shihni *Pjesën 4. Procedura për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi para Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi* (shpjegimi i neneve 23 deri 31).

*Pavarësia e ndërhyrjes* përcaktohet nga fakti nëse LPMD-ja lejon përgjegjësinë dhe ndëshkimin e KPMD-së për aktivitetet e kryera në kundërshtim me vullnetin e qeverisë. Nëse organi mund t'i nënshtrohet një sanksioni për shkak të veprimit të tij si rezultat i mekanizmave të kontrollit nga Qeveria, kjo mund të ketë efekt në veprimin e tij profesional dhe të ligjshëm. Shihni *Pjesën 3.3 për më shumë rreth kësaj. Statusi i anëtarëve të Komisionit, shkarkimi dhe mbarimi i detyrës së anëtarit të Komisionit.*

LPMD-ja krijon KPMD-në si një autoritet qendror në mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit dhe një lloj organi për barazi duke ndjekur shembullin e përvojave dhe



rregulloreve evropiane në këtë fushë. KPMD-ja ka cilësinë e një personi juridik dhe është me qendër në Shkup, edhe pse sipas kompetencave të saj vepron në të gjithë territorin e vendit. Në përputhje me nenin 3 të Rregullores së punës së KPMD-së, selia e KPMD-së është në rrugën "Dame Gruev" numër1 (paragrafi 2), dhe ndërtesa në të cilën ndodhen ambientet zyrtare të KPMD-së përmban një pllakë me stemën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, nën të cilën në gjuhën maqedonase dhe alfabetin e saj cirilik, si dhe në gjuhën që e flasin të paktën 20% e qytetarëve dhe në alfabetin e saj është shkruar REPUBLIKA E MAQEDONISË SË VERIUT – KOMISIONI PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI (paragrafi 3).

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 39**

“Mungesa e zyrave rajonale kufizon qasjen e barabartë në mbrojtjen kundër diskriminimit të të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e [shtetit]. Për shembull, në periudhën nga viti 2011 deri në vitin 2014, rreth një e treta e ankesave të paraqitura në KMD ishin nga viktimat që jetojnë jashtë Shkupit” (Hera, 2016, f.28).

Në vitin 2021, nga numri i përgjithshëm i ankesave (167), numri më i madh i ankesave për të cilat ka vepruar KPMD-ja janë paraqitur nga parashtruese dhe parashtrues, si dhe organizatat me vendbanim/seli në Shkup (92), pasuar nga Manastiri (7), Prilepi (7), Shtipi (6), Kumanova (5), Dellçeva, Dollneni dhe Koçani (3), Gostivari, Demir Hisari, Negotina, Ohri dhe Tetova (2) dhe 11 komuna të tjera nga të cilat është pranuar një ankesë (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2021, f. 18). Numri më i madh i ankesave për mbrojtje nga diskriminimi në vitin 2022 janë paraqitur nga qytetarët, qytetarët dhe organizatat me seli në Shkup (151 ankesa, ose 61%), pasuar nga komunat Manastir (18), Shtip (14), Veles (7) dhe Kumanovë (5), Gjevgjeli, Kavadar dhe Radovish pas (4), Gostivar, Kërçovë, Prilep dhe Tetovë pas (3), gjashtë komuna pas (2) ankesave dhe 11 komunave të tjera nga të cilat (1) është pranuar ankesa. (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 15).

Për krahasim në shtetet anëtare të BE-së, është praktikë e zakonshme që organet e barazisë të kenë zyrat e tyre rajonale, dhe një shembull pozitiv i funksionimit të këtij parimi të decentralizuar është Republika e Bullgarisë, ku megjithëse të gjitha vendimet merren në selinë e Komisionit në Sofje, ato ende kanë disa zyra në rajonet më pak të zhvilluara në vend sepse jetojnë një popullsi kryesisht rome dhe ku diskriminimi është i zakonshëm.

Në mungesë të zyrave rajonale, qytetarët dhe qytetarët që e konsiderojnë veten viktimat të diskriminimit mund të kenë qasje në KPMD me postë, telefon, ueb faqe, Facebook. Paraqitja elektronike e ankesave bëhet e mundur përmes shërbimit të themeluar elektronik "Raporto diskriminimin" që gjendet në faqen e internetit të Komisionit (<https://kszd.mk/пријави-дискриминација/>) ose duke dërguar një email në [contact@kszd.mk](mailto:contact@kszd.mk).

Përveç kësaj, KPMD-ja mund të përdorë mundësinë sipas nenit 31 paragrafi 2 të LPMD-së dhe përmes një memorandum bashkëpunimi që të dy institucionet nënshkruan në mars 2023, për të përdorur zyrat rajonale të NP në Tetovë, Kumanovë, Shtip, Manastir, Strumicë dhe Kërçovë për të marrë ankesa dhe forma të tjera të komunikimit me qytetarët nga këto rajone.

Në vendet e rajonit, ekziston një praktikë e ndryshme e rregullimit të përhapjes territoriale të organeve të barazisë. Ngjashëm me ligjin tonë, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi (srb. *Повереник за заштиту равноправности*) ka një pozicion të centralizuar me qendër në Beograd, por në vitin 2014 u hap një zyrë rajonale në Novi Pazar,

përmes së cilës njerëzit nga pjesë të tjera të Serbisë do të mund të kenë qasje në këtë institucion. Në Bullgari, përveç selisë qendrore të Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (bug. *Комисијата за заштита от дискриминација*) në kryeqytet, ligji rregullon edhe ekzistimin e zyrave rajonale. Zyra e Avokatit të Popullit në Kroaci (kr. *Pučki pravobranitelj*) ka selinë në Zagreb dhe ka dy zyra rajonale në Rijeka dhe Split. Me qëllim të përmirësimit të bashkëpunimit dhe arritjes së vizibilitetit më të madh në nivel rajonal, Avokati i Popullit ka vendosur bashkëpunim me shoqatat e qytetarëve si pika rajonale të kontaktit kundër diskriminimit përmes të cilave qytetarët nga pjesë të tjera të vendit mund të informohen për ushtrimin e së drejtës për mbrojtje nga diskriminimi.

#### **Neni 15 Buxheti i Komisionit**

**(1) Mjetet për punën e Komisionit do të sigurohen nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë së Veriut, duke përfshirë mjetet për përshtatje përkatëse për personat me aftësi të kufizuara.**

**(2) Mjetet për punën e Komisionit do të përcaktohen nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut me propozim të Komisionit.**

**(3) Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut do të votojë veçmas për seksionin e caktuar për Komisionin në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë së Veriut.**

**(4) Me përdorimin, shpërndarjen dhe dedikimin e mjeteve për punë të parashikuara në ndarjen e Buxhetit të Republikës së Maqedonisë së Veriut të destinuar për Komisionin, Komisioni disponon në mënyrë të pavarur.**

**(5) Komisioni mund të sigurojë mjete edhe nga burime të tjera si donacione, grante etj.**

Pavarësia financiare është një element kryesor për zbatimin e qëndrueshëm të përgjegjësisë të KPMD-së që çojnë në përmbushjen e qëllimit të ligjit. Ligji për mbrojtjen e personave me aftësi të kufizuara garanton mjete nga buxheti i shtetit për punën e KPMD-së dhe për përshtatjen e duhur për personat me aftësi të kufizuara. KPMD-ja është e detyruar të sigurojë qasje në zbatimin e kompetencave (neni 23 paragrafi 2). Detyrimi për të siguruar mjete për përshtatjen e duhur për personat me aftësi të kufizuara do të rrisë qasjen e tyre fizike në KPMD dhe në rezultatet e aktiviteteve të zbatuara të KPMD-së, të rëndësishme për promovimin e parimit të barazisë dhe parandalimin e diskriminimit. Mjetet për përshtatjen e duhur mund të përdoren për të siguruar qasje fizike në dhe në objektin ku ndodhet KPMD-ja , për të prodhuar dokumentet e miratuara nga KPMD-ja në një format të përshtatshëm për personat me aftësi të kufizuara shqisore, si dhe në një format lehtësisht të kuptueshëm (ang. *easy-to-read*), ndihmë për personat me aftësi të kufizuara ose të kufizuara juridike, softuer të arritshëm për paraqitjen e ankesave si dhe një faqe interneti të arritshme të Komisionit, si dhe masa të tjera që synojnë t' u mundësojnë sa më shumë grave dhe burime me aftësi të kufizuara të kenë qasje në KPMD-ja dhe të marrin mbrojtjen e duhur kundër diskriminimit, por edhe promovimin e parimit të barazisë dhe parandalimit të diskriminimit. Përveç qasjes, mjetet për përshtatje të përshtatshme mund të përdoren gjithashtu për të mundësuar

përshtatje specifike që do të kërkohej nga personi me aftësi të kufizuara në një rast specifik nga KPMD-ja në zbatimin e kompetencave të saj. Kjo dispozitë ka për qëllim përbushjen e detyrimeve të shtetit të parashikuara në nenin 9 të KDNJ-së të KB-së për të siguruar qasje të personave me aftësi të kufizuara në institucione dhe shërbime të hapura për publikun në mënyrë të barabartë me të tjerët. Mjetet për përshtatje përkatëse do të përdoren për të siguruar qasje fizike në institucione; të sigurojë informacion në një formë të lehtë për t'u lexuar dhe kuptuar; qasje për asistentët dhe ndërmjetësit, duke përfshirë udhëzuesit, lexuesit dhe interpretuesit profesionistë të gjuhës së shenjave; dhe masa të tjera për të përmirësuar qasjen e personave me aftësi të kufizuara në KPMD. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, standardet për organet e barazisë duhet të përputhen me kërkesat për qasje të përcaktuara në KDPAK të KB-së (recital 31).

Ligjet kundër diskriminimit të vendeve të rajonit nuk kanë një dispozitë të veçantë që detyrimisht siguron mjete për përshtatjen e duhur për personat me aftësi të kufizuara. Për shembull, burimet financiare për punën e Komisionarit në Serbi dhe shërbimi profesional, me propozim të Komisionarit, sigurohen nga Buxheti i Republikës së Serbisë. Në mënyrë të ngjashme, në Kroaci, mjetet për funksionimin e institucionit të Zyrës Kombëtare të Zbatimit të Ligjit sigurohen nga buxheti vjetor i shtetit.

Pavarësia formale financiare sigurohet nga neni 15 i LPMD-së në një mënyrë që parashikon që KPMD-ja, bazuar në nevojat e tij, të propozojë shumën e Buxhetit që do të votohet nga Kuvendi (paragrafi 2) dhe ndarjen e një seksioni të veçantë të Buxhetit të shtetit të destinuar për KPMD-ja, të cilin Kuvendi e voton veçmas (paragrafi 3). Kjo dispozitë është një progres në krahasim me vendimin e mëparshëm që e vendosi Komisionin në një pozitë varësie financiare formale dhe aktuale. *Rekomandimi i Përgjithshëm Numër 2 (i rishikuar)* i Komisionit Evropian kundër Racizmit dhe Intolerancës thotë se është e nevojshme që shumica e mjeteve të jetë e përshtatshme për zbatimin e të gjitha kompetencave të veçanta të përcaktuara nga LPMD-ja, veçanërisht në ofrimin e ndihmës juridike dhe mbështetjes për njerëzit viktimë të diskriminimit dhe intolerancës. Gjithashtu, *Rekomandimi i Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë* thotë se është e nevojshme "t'i sigurohet çdo organi të barazisë burimet njerëzore, teknike dhe financiare, ambientet dhe infrastruktura e nevojshme për të kryer detyrat e tij dhe për të kryer kompetencat e tij në mënyrë efektive. Gjatë miratimit të burimeve të organeve të barazisë, duhet të merren parasysh kompetencat dhe detyrat e caktuara. Burimet mund të konsiderohen të përshtatshme dhe të mjaftueshme vetëm nëse lejojnë që organet e barazisë të kryejnë në mënyrë efektive secilën prej funksioneve të tyre të barazisë, brenda një kohe të arsyeshme dhe brenda afateve kohore të përcaktuara nga legjislacioni kombëtar" (Pjesa 1.2.2. Burimet, paragrafi 1).

Një përfitim shtesë në drejtim të pavarësisë financiare është mundësia e dhënë në pikën 4 të këtij neni, KPMD-ja të disponojë, shpërndajë dhe shpenzojë në mënyrë të pavarur këto mjete, gjë që gjithashtu kontribuon në përmirësimin e pavarësisë menaxheriale. Megjithatë, në raportet e saj vjetore, KPMD-ja vëren se buxheti i alokuar nuk është i mjaftueshëm për ushtrimin e plotë të kompetencave të tij dhe se përdorimi i pavarur i mjeteve është i kërcënuar. Gjegjesisht, as Ministria e Financave dhe as Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, gjatë miratimit të Buxhetit për vitin 2022, nuk u konsultuan me KPMD-në dhe as nuk i bënë thirrje të arsyetojë propozimin e Buxhetit (i cili u rrit tre herë nga ai që iu dha atyre në vitin 2021), kështu që Komisioni u përball me faktin se si organ i administratës shtetërore, Ministria e Financave përgjegjëse për përgatitjen dhe ekzekutimin

e Buxhetit të Republikës së Maqedonisë së Veriut u ndau atyre përsëri një buxhet për vitin 2022 në të njëjtën shumë si ajo në vitin 2021 (KPMD, Raporti vjetor *për vitin 2021*, f. 38).

Është pozitive që LPMD-ja me pikën 5 të këtij neni i lejon KPMD-së të gjenerojë mjete në mënyrë të pavarur nga burime të tjera përmes projekteve, donacioneve, bashkëpunimit me institucione të tjera partnere, dhe kështu të sigurojë burime financiare që do të jenë të pavarura nga mjetet që KPMD-ja merr nga Buxheti. Në përputhje me nenin 26 të *Ligjit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit*, si person juridik që disponon kapital shtetëror, KPMD-ja është e detyruar të informojë Komisionin Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit për planin e përdorimit të mjeteve nga donacionet, si dhe detyrimin për të paraqitur një raport përfundimtar për përdorimin e këtyre mjeteve. Kur flasim për gjenerimin e mjeteve, duhet të kihet parasysh se procedura para KPMD-së është falas dhe në këtë kuptim nuk mund të gjenerojë të ardhura nga puna e saj duke mbledhur taksa administrative ose tarifa të tjera për kryerjen e procedurës në bazë të ankesave individuale të paraqitura. Megjithatë, KPMD-ja mund të gjenerojë të ardhura nga aktivitetet e tjera të saj, për shembull, kur kryen trajnime ose mbështet zhvillimin e planeve të barazisë për punëdhënës të caktuar në sektorin privat, etj.

#### Neni 16 Përbërja e Komisionit

- (1) Komisioni përbëhet nga shtatë anëtarë të zgjedhur dhe të shkarkuar nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut.
- (2) Anëtarët e Komisionit zgjidhen për një mandat pesëvjeçar, me të drejtë rizgjedhjeje tjetër të njëpasnjëshme.
- (3) Gjatë zgjedhjes së përbërjes së parë të Komisionit, në përputhje me këtë ligj, katër anëtarë zgjidhen për një mandat pesëvjeçar, dhe tre anëtarë për një mandat trevjeçar, me të drejtë rizgjedhjeje tjetër të njëpasnjëshme.
- (4) Komisioni, nga radhët e anëtarëve të zgjedhur në paragrafin (2) të këtij neni, zgjedh Kryetarin për një mandat njëvjeçar, pa të drejtë rizgjedhjeje.
- (5) Anëtarët e Komisionit duhet të pasqyrojnë përbërjen e shoqërisë në tërësi dhe gjatë zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit do të zbatohen parimet e përfaqësimit adekuat të të gjitha grupeve shoqërore, parimi i përfaqësimit të drejtë dhe adekuat të anëtarëve të bashkësive dhe pjesëmarrja e balancuar gjinore.

Ashtu si me ligjin e mëparshëm (2010), në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni, KPMD-ja përbëhet nga shtatë anëtarë dhe funksionon si organ kolektiv. Parimet themelore të organizimit, procedura e punës, mënyra e shpërndarjes së lëndëve dhe puna e mbledhjeve të KPMD-së rregullohen me Rregulloren e punës së Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, numër 01-301/1 datë 7.10.2021 (në vijim: Rregullorja e punës) e botuar në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut", me numër 232/2021 dhe ndryshime në Rregulloren e punës numër 0101-301/3 datë 29.12.2021. Deri më tani, KPMD-

ja ka marrë të gjitha vendimet me shumicën e votave të numrit të përgjithshëm të anëtarëve, pra me të paktën 4 vota.

Anëtarët e KPMD-së zgjidhen dhe shkarkohen nga Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut me shumicë votash nga numri i përgjithshëm i deputetëve dhe kanë statusin e personave të emëruar që kryejnë funksionin në mënyrë profesionale, të papajtuësishëm me kryerjen e një funksioni, profesioni ose funksioni tjetër publik në një parti politike. Procedura e zgjedhjes së anëtarëve të KPMD-së rregullohet më poshtë me nene tjera, dhe dispozitat e Rregullores së punës të Kuvendit zbatohen në përputhje me rrethanat. Përbërja aktuale e Komisionit u zgjodh më 25.1.2021.

Krahasuar me organet e tjera për barazi në rajon dhe Evropë, ekzistojnë forma të ndryshme të organizimit të organeve të barazisë.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 40

"Shumica e vendeve në Bashkimin Evropian kanë krijuar organe të specializuara për të promovuar trajtim të barabartë pavarësisht nga origjina racore ose etnike në përputhje me detyrimin e nenit 13 të Direktivës për Barazi Racore. Për shembull, në Republikën e Bullgarisë, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi (*Комисијата за заштита од дискриминација*) është një organ kolektiv i përbërë nga nëntë anëtarë të cilët në mënyrë profesionale kryejnë këtë funksion për një periudhë prej pesë vjetësh dhe nuk kryejnë detyra të tjera profesionale. Shtetet e tjera anëtare të BE-së që kanë ngritur organe krejtësisht të reja janë Danimarka me Këshillin e Trajtimit të Barabartë (*Ligebehandlingsnævnet*), Franca me Mbrojtësin e të Drejtave (*Défenseur des droits*), Hungaria me Autoritetin e Trajtimit të Barabartë (*Egyenlő Bánásmód Hatóság*), Italia me Zyrën Kombëtare kundër Diskriminimit Racor (*Ufficio Nazionale Antidiskriminazioni Razziali*) dhe Sllovenia me Avokatin për Parimin e Barazisë (*Zagovornik načela enakosti*)" (Polio Plus, 2006, f. 80-85).

Ekziston edhe një ndryshim në strukturën e këtyre trupave. Disa prej tyre janë organe kolektive që marrin vendime me shumicë votash (për shembull, në Bullgari, Danimarkë) si KPMD-ja, ndërsa të tjerët menaxhohen nga një individ, dhe kanë deputetë dhe një ekspert dhe/ose shërbim administrativ për të mbështetur zbatimin e kompetencave (për shembull, në Francë, Hungari, Itali dhe Slloveni). Në Holandë, pati një bashkim të Komisionit për Trajtim të Barabartë me Institutin e sapokrijuar për të Drejtat e Njeriut, i cili kishte kompetencën për të monitoruar dhe mbrojtur të drejtat e njeriut, për të promovuar respektimin e të drejtave të njeriut, duke përfshirë trajtimin e barabartë në praktikë, politikat dhe ligjet në Holandë. Këshilli i Komisionarëve të Institutit në përbërje të tij përbëhet nga minimumi 9 dhe maksimumi 12 anëtarë, përfshirë kryetarin dhe dy ndihmësit e kryetarit. Në Gjermani, një Agjenci Federale Kundër Diskriminimit që vepron në kuadër të Ministrisë së Marrëdhënieve Familjare, të Rriturve, Grave dhe të Rinjve u krijua në vitin 2006. Vendet e tjera, nga ana tjetër, kanë filluar të zgjerojnë kompetencat e organeve që tashmë ekzistojnë në sistemet e tyre. Në Republikën e Kroacisë nuk është krijuar një organ i veçantë i barazisë, por kompetenca për mbrojtjen nga diskriminimi është besuar Avokatit të Popullit (*kro. Pučki pravobranitelj*), i cili është një organ me një anëtar me deputetë të mbështetur nga një ekspert dhe shërbim administrativ, por ka tre avokatë të tjerë të popullit që punojnë për të mbrojtur të drejtat e personave me aftësi të kufizuara, fëmijëve dhe barazisë gjinore. Ngjashëm me modelin kroat, në Republikën Çeke, Avokati i Popullit ka juridiksion për të mbrojtur kundër diskriminimit si një organ i pavarur. Për më tepër, Avokati i Popullit i Qipros, Kancelari Ligjor i Estonisë, Zyra

Kombëtare e të Drejtave të Njeriut të Letonisë, Avokati i Popullit për Mundësi të Barabarta të Letonisë, Fuqplotë për Statusin e Barabartë të Burrave dhe Grave të Polonisë, Qendra Kombëtare Sllovaqe për të Drejtat e Njeriut, Avokati i Popullit i Malit të Zi, Avokati i Popullit i Bosnjës dhe Hercegovinës dhe Avokati i Popullit i Kosovës janë institucione që kanë një kompetencë më të gjerë për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të njeriut, me detyrim shtesë për të vepruar edhe në rastet e diskriminimit. Në Republikën e Shqipërisë ekzistojnë dy organe që punojnë për mbrojtje nga diskriminimi: Avokati i Popullit dhe Komisionari për Mbrojtje nga Diskriminimi. Ngjashëm edhe në vendin tonë, ku përveç KPMD-së dhe Avokatit të Popullit, vepron edhe në rastet e diskriminimit, me dallimin se AP-ja vepron vetëm në sferën publike dhe Komisioni vepron si në sferën publike ashtu edhe në atë private.

Në përputhje me paragrafin 2 të këtij neni, mandati i anëtarëve të KPMD-së është për pesë vjet, me mundësi për zgjedhje të tjera pas mbarimit të mandatit të parë. LPMD-ja ndryshoi statusin dhe kompetencat e KPMD-së, si dhe prezantoi kriteret e reja që anëtarët duhet të plotësojnë për të qenë pjesë e këtij organi. Prandaj, LPMD-ja parashikon përfundimin e mandatit të KMD-së, së mëparshme të përcaktuar sipas LPMD-së së vitit 2010 dhe zgjedhjen e një përbërje të re që do të pasqyrojë këto dispozita. Në përputhje me pikën 3 të këtij neni, gjatë zgjedhjes së përbërjes së parë të KPMD-së, Kuvendi zgjedh katër anëtarë për një mandat pesëvjeçar, dhe tre anëtarë për një mandat trevjeçar me të drejtë rizgjedhjeje për një mandat pesëvjeçar. Gjatë regjistrimit të kandidatëve dhe kandidatëve për përbërjen e parë të anëtarëve të KPMD-së, secili kandidat do të tregojë periudhën kohore, përkatësisht kohëzgjatjen e mandatit për të cilin do të dëshiron të zgjidhej. Një zgjidhje e tillë ligjore me kohëzgjatje të ndryshme të mandateve të anëtarëve të ndryshëm të KPMD-së lejon vazhdimësinë në punë dhe rizgjedhjen e pjesshme të anëtarëve të rinj, të cilët do të jenë në gjendje të punojnë me anëtarët e përbërjes së mëparshme për një periudhë të caktuar. Gjatë rizgjedhjes së anëtarëve që kanë pasur një mandat të parë prej tre vjetësh, do të sigurohet një periudhë shtesë prej pesë vjetësh, përkatësisht me zgjedhjen e anëtarëve të rinj për të zëvendësuar ata që kanë pasur një mandat trevjeçar do tu mundësohet të punojnë me anëtarë që tashmë kanë një kujtesë institucionale të punës së mëparshme, politikave dhe planeve për zhvillimin e ardhshëm të KPMD-së. Një mundësi shtesë që kandidatet dhe kandidatët të aplikojnë me mandat të ndryshëm nga përbërja e parë e KPMD-së, së re është fakti se ata do të jenë në gjendje të zgjedhin se sa kohë do të distancohen nga pozicionet ekzistuese të punës për t'iu përkushtuar profesionalisht themelimit dhe punës në KPMD-në e re.

Përvojat krahasuese midis shteteve anëtare të BE-së janë të ndryshme në lidhje me kohëzgjatjen e mandateve të organeve të barazisë dhe mundësinë e rizgjedhjes. Ka vende ku rizgjedhja e anëtarëve lejohet, ndërsa në vendet e tjera ka kritere të caktuara për të kufizuar zgjedhje të tilla. Për shembull, në Republikën e Irlandës, mandati zgjat pesë vjet dhe anëtarët kanë të drejtë për një rizgjedhje tjetër. Nëse rizgjidhen, anëtarët nuk kanë të drejtë të kandidojnë për pesë vitet e ardhshme, të numëruara nga dita e fundit e mandatit të dytë. *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.09.2003) nuk parashikon mundësinë e rizgjedhjes së anëtarëve të Komisionit. Mandati i Kryetarit të Organit për Trajtim të Barabartë në Hungari është për nëntë vjet pa mundësi rizgjedhjeje. Avokati i Popullit në vendin tonë ka një mandat tetë vjeçar me mundësi edhe për një zgjedhje.

Në përputhje me pikën 4 të këtij neni, anëtarët e KPMD-së nga radhët e tyre zgjedhin një kryetar për një mandat njëvjeçar, pa të drejtë rizgjedhjeje, gjë që në fakt u jep mundësinë një numri më të madh anëtarësh të zgjidhen në këtë pozicion. Sipas Rregullores së punës ekzistuese, kryetari zgjidhet me shumicën e votave të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të



KPMD-së (neni 8 paragrafi 2 i Rregullores së punës). Kryetari kryeson KPMD-në, përfaqëson dhe prezanton Komisionin, organizon dhe koordinon të gjithë procesin e punës së tij, nënshkruan aktet dhe procesverbalet e seancave të miratuara nga Komisioni, monitoron afatet kohore të punës për to, kryeson seancat e Komisionit dhe kryen punë të tjera të përcaktuara me ligj (neni 8 paragrafi 3 i Rregullores së punës). Në të gjitha kompetencat dhe autorizimet e tjera, anëtarët e Komisionit janë të barabartë dhe vota e tyre në vendimmarrje vlerësohet në mënyrë të barabartë.

Nga ana tjetër, në përputhje me nenin 9 të Rregullores së punës, kompetencat e anëtarëve të KPMD-së janë si më poshtë: të marrin pjesë në punën dhe vendimmarrjen e seancave të KPMD-së, të propozojnë thirrjen e seancave dhe të propozojnë pikat në rendin e ditës, të kryejnë procedurën për plotësimin e çështjeve që u janë caktuar në bashkëpunim me shërbimin profesional, të përgatisin kërkesat dhe agjencitë që kërkojnë të dhëna nga institucionet e sektorit publik në lidhje me rastet që u janë caktuar në punë, të nënshkruajnë të gjitha korrespondencat dhe të kryejnë komunikimin e përgjithshëm për mbledhjen dhe shkëmbimin e të dhënave dhe dokumenteve të nevojshme për trajtimin e rasteve të caktuara, t'u referohen rasteve të caktuara në punë, të marrin pjesë në diskutime dhe diskutime në lidhje me rastet që janë në rendin e ditës, të përgatisin projekt-aktet për rastet që u janë caktuar në punë, të marrin pjesë në votimin për miratimin e akteve në kompetencë të KPMD-së dhe të kryejnë punë të tjera të përcaktuara me ligj dhe Rregulloren e punës.

KPMD-ja si organ kolektiv mundëson përfaqësim më të madh të bashkësive të ndryshme që jetojnë në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Gjegjesisht, paragrafi 5 i këtij neni parashikon se përbërja e KPMD-së duhet të pasqyrojë përbërjen e shoqërisë në tërësi, e cila imponon detyrimin për të zbatuar parimin e përfaqësimit adekuat të të gjitha grupeve shoqërore gjatë zgjedhjes së anëtarëve, parimin e përfaqësimit të drejtë dhe adekuat dhe pjesëmarrjen e balancuar gjinore. Kërkesa për pjesëmarrje të balancuar gjinore në punën e KPMD-së duhet të kontribuojë në rritjen e numrit të grave në strukturën e trupit, por edhe në shërbimin profesional që do të krijohet. Përbërjet e deritanishme të Komisionit, KMD-ja e mëparshme dhe KPMD-ja ekzistuese nuk arritën nivelin e duhur të përfaqësimit të anëtarëve të bashkësive dhe përfaqësimit gjinor. Përbërja e parë e KMD-së, së mëparshme (2011-2015) kishte tre gra nga gjithsej shtatë anëtarë dhe dy shqiptarë etnikë dhe një vllahe, në përbërjen e dytë të KMD-së, së mëparshme (2016-2018) kishte vetëm një grua dhe dy shqiptarë etnikë, ndërsa përfaqësuesit e bashkësive të tjera etnike ose gratë nga bashkësitë e tjera etnike, përveç një vllahe në përbërjen e parë, mungonin plotësisht nga përbërja. KPMD-ja ekzistuese gjatë zgjedhjes kishte vetëm dy gra dhe 5 burra, nga të cilët një muaj pas zgjedhjes nga Kuvendi dhe marrjes së detyrës, një grua hoqi dorë nga posti i saj ndërsa KPMD-ja mbeti në detyrë vetëm me një grua. Në fund të vitit 2022, një anëtar tjetër i Komisionit dha dorëheqjen për arsye personale, kështu që tani KPMD-ja ekzistuese operon me 5 anëtarë, duke përfshirë 4 burra dhe një grua, një rom, një shqiptar dhe një turk, dhe dy maqedonas etnikë. KPMD-ja thekson në Raportin Vjetor 2022 se, "[në] kushtet e rritjes së pranisë dhe dukshmërisë së KPMD-së në shoqërinë demokratike maqedonase dhe numri i rritur ndjeshëm i rasteve të pranuar kundër diskriminimit në vitin 2022, kjo situatë komplikon seriozisht funksionimin normal, por gjithashtu krijon rreziqe të zgjatjes së afateve të vendimmarrjes dhe zvogëlimin të efikasitetit të punës së KPMD-së në tërësi" (KPMD, Raporti vjetor 2021, f. 9).

Përveç kësaj, KPMD-ja imponon një detyrim në këtë dispozitë për të "përfaqësuar në mënyrë adekuate të gjitha grupet shoqërore", e cila thekson nevojën për të përfshirë grupet e tjera shoqërore që janë më pak të përfaqësuara dhe të dukshme (personat me aftësi të

kufizuara, personat LGBTI+, anëtarët e grupeve të marginalizuara në shoqëri) dhe përfaqësuesit e bashkësive të tjera etnike, veçanërisht ata të ekspozuar ndaj një shkalle më të madhe diskriminimi (romët). Nuk ka pasur asnjë person me aftësi të kufizuara në asnjë nga mbledhjet e Komisionit, si në KMD-në e mëparshme ashtu edhe në KPMD-në ekzistuese, as si anëtar dhe as si pjesë e shërbimit profesional. Parimet e përfaqësimit gjinor dhe përfaqësimit tjetër të përshtatshëm zbatohen jo vetëm për anëtarët e KPMD-së, por edhe për të gjithë të punësuarit e shërbimit profesional (neni 22), dhe organet këshilluese që mund të krijohen për çështje të caktuara specifike që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (neni 21 paragrafi 1 pika 23). Ky është standardi i vendosur nga *Parimet e Parisit*, sipas të cilit institucionet kombëtare të të drejtave të njeriut duhet të pasqyrojnë përbërjen e forcave shoqërore që do të përfaqësohen, që vijnë nga organizatat e shoqërisë civile, sindikatat, shoqatat profesionale (avokatët, mjekët, gazetarët, shkencëtarët), përfaqësuesit e mendimit filozofik dhe fetar, përfaqësuesit e universiteteve dhe ekspertët e shquar, parlamenti dhe përfaqësuesit e institucioneve qeveritare që do të kenë një rol këshillues.

Sa i përket përbërjes së organit, disa nga shtetet kanë prezantuar dispozita specifike që sigurojnë përfaqësim adekuat të grupeve shoqërore. Kështu, në Mbretërinë e Bashkuar, përbërja e organit kërkohet të përfshijë një person me aftësi të kufizuara, një person me njohuri për situatën në Skoci dhe një person me njohuri për situatën në Uells (*Ligji për barazi në Mbretërinë e Bashkuar (2006)*). Në Republikën e Irlandës, numri i anëtarëve të Komisionit mund të ndryshojë midis 12 dhe 15, por, duke vepruar kështu, raporti midis burrave dhe grave duhet të jetë të paktën 6:6 nëse organi numëron 12 ose 13 anëtarë, ose 7:7 nëse organi numëron 14 ose 15 anëtarë. Organi në Belgjikë përbëhet nga 21 anëtarë, dhjetë prej të cilëve zgjidhen nga parlamenti federal, katër nga parlamenti flamand, dy nga parlamenti valon, dy nga parlamenti i bashkësisë frëngjisht-folës, dy nga parlamenti i Brukselit dhe një anëtar zgjidhet nga parlamenti i bashkësisë gjermanisht-folës.

### 3.2. Kushtet dhe procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit

#### Neni 17

#### Kushtet për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit

**Një person mund të zgjidhet si anëtar i Komisionit, nëse plotëson kushtet e mëposhtme:**

- 1) të jetë shtetas i Republikës së Maqedonisë së Veriut;**
- 2) të ketë 240 kredi sipas SETK-së ose shkallën VII/1 të arsimit të lartë dhe minimum shtatë vjet përvojë pune në fushën e të drejtave të njeriut, nga të cilat pesë vjet në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit;**
- 3) në kohën e zgjedhjes me vendim gjyqësor të formës së prerë të mos jetë dënuar me burgim më shumë se gjashtë muaj ose me ndalim të ushtrimit të profesionit, veprimtarisë ose detyrës;**
- 4) të mos ushtrojë funksione në një parti politike.**

Ky nen rregullon kushtet që një person duhet të plotësojë për t'u zgjedhur anëtar i KPMD-së. *Kriteri i parë* që përmbahet në pikën 1 të këtij neni është se kandidati është shtetas i vendit tonë, kusht formal që është thelbësor dhe vendimtar për ushtrimin e profesionit. Të huajt gjatë qëndrimit të tyre ligjor në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë të njëjtat të drejta dhe detyrime si shtetasit e vendit tonë, përveç nëse përcaktohet ndryshe me ligj. Zbatimi i *Ligjit për të huajt* kryhet në përputhje me marrëveshjet ndërkombëtare që Republika e Maqedonisë së Veriut ka ratifikuar në përputhje me Kushtetutën, të cilat e vendosin të huajin në një pozitë më të favorshme. Republika e Maqedonisë së Veriut ka të drejtë me ligj të rregullojë të drejtat e veçanta për qytetarët dhe jo-shtetasit nëse ato ligje nuk diskriminojnë anëtarët e një kombësie të veçantë në përputhje me Komitetin për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (*Rekomandimi i Përgjithshëm numër 30, CERD/C/64/Misc.11/rev.3, 2004, paragrafi 1*). *Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike* siguron që çdo qytetari në shtetin palë, ndër të drejtat e tjera, t'i garantohet qasja në shërbimin publik (ICCPR, 1965, neni 25). Si bartës të funksioneve publike, anëtarët e KPMD-së duhet të jenë shtetas të vendit tonë, dhe ky kriter nuk paraqet një trajtim të ndryshëm në raport me njerëzit që nuk janë shtetas, sepse cilësohet si një diferencim që është i justifikuar, domethënë bie nën një masë dhe veprime që nuk përbëjnë diskriminim në përputhje me nenin 7 paragrafin 3 pikën 1 të KPMD-së. Shihni *Pjesën 1.5 për më shumë rreth kësaj. 1.5. Masat dhe veprimet jodiskriminuese*. Shtetësia vërtetohet duke bashkëngjitur një certifikatë shtetësie të lëshuar nga një institucion kompetent.

*Kriteri i dytë* nga pika 2 e këtij neni është parashikimi i një shkalle të caktuar të arsimit dhe përvojës që anëtari i KPMD-së duhet të posedojë për të qenë i kualifikuar për zgjedhje. Para së gjithash, kandidati për anëtar të KPMD-së duhet të ketë të paktën arsim të lartë, përkatësisht të ketë 240 kredi sipas Sistemit Evropian të Transferimit të Kredive (SETK) ose të ketë një diplomë VII/1 të arsimit të lartë. LPMD i mëparshëm (2010) parashikonte që anëtarët të kishin të paktën arsim të lartë në fushën e të drejtave të njeriut ose shkencave sociale. Dispozita aktuale nuk kufizon llojin e arsimit të fituar, vetëm diploma është e kufizuar në VII/1 ose më e lartë, por ekziston një kriter shtesë që një person duhet të përmbushë në mënyrë përmbledhëse përveç arsimit të lartë për t'u zgjedhur anëtar i KPMD-së. Përkatësisht, LPMD, përveç arsimit, parashikon një minimum prej shtatë vjetësh përvojë pune në fushën e të drejtave të njeriut, nga të cilat pesë vjet në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit. Kjo do të thotë që kandidatët për anëtarë të KPMD-së duhet të kenë përvojë disa vjeçare në fushën e diskriminimit, ndryshe nga kriteret e mëparshme në LPMD (2010) për të cilat aplikohet kriteri i përgjithshëm i pesë viteve përvojë pune, pavarësisht nga fusha në të cilën kanë punuar.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 41

“Nevoja për të pasur një shkallë të caktuar të arsimit formal të përfunduar, si çdo kriter tjetër, duhet të jetë një mjet për të siguruar njerëz me njohuri dhe aftësi të veçanta për një pozicion të veçantë, dhe jo një mjet përjashtimi” (Kotevska, 2015, f.23).

Në vendin tonë ka njerëz që kanë shumë vite përvojë vendore dhe ndërkombëtare në fushën e të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit, dhe nuk kanë arsim të lartë formal, duke kufizuar kështu aftësinë e tyre për të zbatuar njohuritë e tyre dhe për të kontribuar në punën e KPMD-së si anëtarë. Vendosja e një numri vitesh përvojë pune në fushën e të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit synon të sigurojë një cilësi më të mirë të përbërjes së KPMD-së. Kërkesa e mëparshme për pesë vjet përvojë pune, pa një përcaktim specifik të fushës, nuk ishte e mjaftueshme për të siguruar një garanci që anëtarët e KPMD-së, së mëparshme do të kishin njohuri dhe përvojë të mjaftueshme për të qenë në gjendje të ushtronin kompetencën

e tyre në promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Dobësitë e përbërjeve të mëparshme të Komisionit u vunë re edhe në raportet e Komisionit Evropian për ecurinë e vendit në procesin e integritetit evropian. Për përbërjen e parë, u tha se “kapaciteti i përgjithshëm i Komisionit mbetet i dobët” (Komisioni Evropian, 2012, f.19), “nuk ka staf dhe burime të mjaftueshme, dhe ka shqetësime për pavarësinë e tij” (Komisioni Evropian, 2015, f.73). Sa i përket përbërjes së dytë, raporti i vitit 2016 thotë: “Anëtarët e rinj të Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi u emëruan në një proces zgjedhor jotransparent. Disa anëtarë bënë deklarata publike që vunë në dyshim përshtatshmërinë e emërimit të tyre dhe aftësinë e tyre për të vepruar në mënyrë objektive dhe profesionale. Paanësia dhe pavarësia e Komisionit është ende në një nivel shqetësues” (Komisioni Evropian, 2016, f.88). Për përbërjen ekzistuese të KPMD-së, në Raportin e Progresit të Vendit 2021 thuhet se “Kuvendi zhvilloi zgjedhje transparente për anëtarët e Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi” (Komisioni Evropian, 2021, f.9).

*Kriteri i tretë* për zgjedhjen e një anëtari të KPMD-së në përputhje me pikën 3 të këtij neni në momentin e emërimit me vendim gjyqësor të plotfuqishëm të mos jetë dënuar me burgim më shumë se gjashtë muaj ose me ndalim të ushtrimit të profesionit, veprimtarisë ose detyrës. Kjo dispozitë siguron një garanci që anëtari i sapo zgjedhur që do të marrë detyrën nuk duhet të vuajë një dënim me burg më të gjatë se gjashtë muaj për kohëzgjatjen e mandatit. Ndalimi zbatohet për çdo vepër penale, pavarësisht nga fusha në të cilën është kryer.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 42

“Lidhur me kushtin që të mos gjohet ndalimi i ushtrimit të profesionit, veprimtarisë apo detyrës, duhet rikujtuar se ndalimi i ushtrimit të profesionit, veprimtarisë apo detyrës është një nga dënimet e parashikuara në Kodin Penal në nenin 38-b ose sanksioni për kundërvajtje ndalim i ushtrimit të profesionit, veprimtarisë apo detyrës të parashikuar në nenin 13 paragrafin 1 pikën 5 të Ligjit për kundërvajtje. Në përgjithësi, nevoja për këtë kriter nuk diskutohet, por mungesa e specifikimit, domethënë mbivendosja e ndalimit të vendosur me detyrimet në vendin e punës, për të cilat personi po aplikon, tregon për diskriminim të mundshëm. Një person mund të konsiderohet se nuk e plotëson këtë kërkesë edhe pse ndalimi që ai ka mund të zbatohet për ushtrimin e një profesioni, aktiviteti ose detyre që nuk lidhet aspak me punën për të cilën ai aplikon. Edhe pse jo në të njëjtin rast, parimet e përcaktuara në aktgjykimin e GJEDNJ-së në *rastin Thlimmenos* (Thlimmenos v. Greece, [GC], App. no. 34369/97, Aktgjykimi i 6 prillit 2000) janë të zbatueshme edhe në analizën e këtij kriteri. Konkretisht, një person të cilit i është vendosur një ndalim i tillë për një profesion, veprimtari ose detyrë specifike nuk mund të ketë pengesë të përgjithshme për punësim” (Kotevska, 2015, f.21-22).

*Kriteri i katërt* që duhet të plotësojnë kandidatët për anëtarë të KPMD-së është të mos jenë bartës të funksioneve në një parti politike. LPMD-ja nuk kufizon të drejtën e anëtarësisht në një parti politike si kusht për zgjedhje, megjithëse në praktikë mund të ndikojë në paanshmërinë dhe objektivitetin në veprim. Megjithatë, është një organ kolektiv që vendos gjithçka me shumicën e votave të anëtarëve të KPMD-së. Ndalimi i pikës 4 të këtij neni zbatohet për ushtrimin e funksioneve partiake në organet e partisë politike.

Për krahasim, vende të ndryshme kanë kriteret e ndryshme për anëtarët/drejtuesit e organeve për barazi. Për shembull, në Republikën e Serbisë, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë duhet të plotësojë kushtet e mëposhtme formale për t'u zgjedhur: (1) të jetë i

diplomuar në drejtësi; (2) të ketë të paktën 10 vjet përvojë në çështjet juridike në fushën e mbrojtjes së të drejtave të njeriut; dhe (3) të posedojë cilësi të larta morale dhe profesionale. Gjithashtu, Komisionari nuk mund të kryejë asnjë funksion tjetër publik ose politik, dhe as ndonjë veprimtari profesionale. Në Republikën e Bullgarisë, Komisioni ka 9 anëtarë, nga të cilët të paktën 4 në secilën përbërje duhet të jenë avokatë. Për më tepër, Ligji gjithashtu kërkon përvojë adekuate në mbrojtjen e të drejtave të njeriut pa specifikuar, megjithatë, një numër minimal vitesh. Ashtu si në Republikën e Serbisë, ky funksion është i papajtueshëm me çdo funksion tjetër politik dhe funksion tjetër, ose çdo punë me pagesë, përveç nëse është për qëllime kërkimore shkencore. Nga ana tjetër, Këshilli Danez për Trajtim të Barabartë përbëhet nga tre gjykatës të përbërë nga kryesia dhe nëntë anëtarë që janë të diplomuar në drejtësi, dhe të gjithë anëtarët kanë njohuri eksperte mbi rregullimin dhe diskriminimin e tregut të punës.

Përbërja e KPMD-së, përfshirë të punësuarit e gjykatës profesionale dhe administrative, është jashtëzakonisht e rëndësishme për sigurimin e pavarësisë në zbatimin e kompetencave. Dispozitat e LPMD-së ofrojnë garanci për një përbërje më cilësore të anëtarëve nga sa ishte parashikuar më parë në ligj, por edhe rezultat në praktikë. Pavarësia ka disa aspekte, domethënë, përveç garancisë ligjore, është e nevojshme të sigurohet *de facto* pavarësia e anëtarëve. Kështu, është e nevojshme që anëtarët të kryejnë funksionin e tyre në përputhje me pikëpamjet e tyre, të komunikojnë me një kuptim të barazisë, mosdiskriminimit dhe diversitetit në përputhje me analizat e tyre, si dhe të menaxhojnë në mënyrë të pavarur burimet në dispozicion të tyre.

#### Neni 18

##### Procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit

**(1) Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut publikon shpallje publike për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit në të paktën dy gazeta ditore të botuara në të gjithë territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, njëra prej të cilave botohet në gjuhën që e flasin të paktën 20% e qytetarëve që flasin gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase. Konkursi duhet të publikohet në "Gazetën zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut", dhe në faqen e internetit të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe në faqen e internetit të Komisionit në të gjitha gjuhët e bashkësive në Republikën e Maqedonisë së Veriut.**

**(2) Konkursi i përmendur në pikën (1) të këtij neni do të zgjasë 30 ditë nga dita e botimit të tij në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut".**

**(3) Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut përcakton një projekt-listë të kandidatëve të regjistruar, pas një dëgjimi publik të kryer më parë dhe brenda 14 ditëve pas skadimit të afatit të përmendur në paragrafin (2) të këtij neni, ia paraqet atë Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut, të bashkangjitur me materialin nga të gjitha raportet e paraqitura dhe një raport nga debati publik i kryer.**

**(4) Nëse Kuvendi nuk zgjedh anëtarët e Komisionit, procedura e përzgjedhjes përsëritet plotësisht duke publikuar shpalljen publike menjëherë dhe jo më vonë se brenda dhjetë ditëve.**

Ky nen përcakton procedurën e zgjedhjes së anëtarëve që zhvillohet përpara Kuvendit. Në përputhje me pikën 1 të këtij neni, procedura fillon me publikimin e shpalljes publike për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së në Gazetën Zyrtare nga Kuvendi. Për shkak të shpërndarjes më të madhe të informacionit në lidhje me reklamën e publikuar publikisht, LPMD-ja imponon një detyrim për publikim të shpalljes në të paktën dy gazeta ditore të botuara në të gjithë vendin, njëra prej të cilave botohet në gjuhën që flitet nga të paktën 20% e qytetarëve që flasin një gjuhë zyrtare tjetër nga gjuha maqedonase. Për më tepër, ekziston detyrimi për të publikuar reklamën në faqet e internetit të Kuvendit dhe KPMD-së të përkthyer në gjuhët e të gjitha bashkësive. Në përputhje me nenin 45, shpallja publike publikohet nga Kuvendi brenda 15 ditëve nga hyrja në fuqi e LPMD-së dhe në shpalljen e parë për zgjedhjen e anëtarëve të LPMD-së pas hyrjes në fuqi të LPMD-së nuk ka asnjë detyrim për publikimin e shpalljes në faqen e internetit të LPMD-së. Për më shumë rreth publikimit të thirrjes së parë për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së, shih *Pjesën 7. Dispozitat kalimtare dhe përfundimtare*.

Në pikën 2 të këtij neni, parashikohet që shpallja të zgjasë 30 ditë nga botimi në Gazetën Zyrtare, kohë e mjaftueshme që shpallja të shpërndahet te më shumë persona, kandidatë të mundshëm dhe kandidatë për anëtarë të KPMD-së. Për të arritur qëllimin e këtij neni dhe për ta bërë shpalljen të arritshme për sa më shumë njerëz që të jetë e mundur, është jashtëzakonisht e rëndësishme që shpallja të publikohet njëkohësisht në të gjitha kanalet e komunikimit me publikun të parashikuara në pikën 1 të këtij neni për të siguruar një kohë mjaft të gjatë për përhapjen e shpalljes, duke qenë se një numër i vogël njerëzish kanë qasje në botimet e Gazetës Zyrtare. Ofrimi i disponueshmërisë gjuhësore të shpalljes duhet përshëndetur.

Pas përfundimit të shpalljes, dhe në përputhje me pikën 3 të këtij neni, për numrin e përgjithshëm të kandidatëve të regjistruar që plotësojnë kushtet për të qenë anëtarë të KPMD-së, Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit cakton seancë dëgjimore publike për të diskutuar biografite të kandidatëve. Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit, bazuar në konkluzionet e dëgjimit publik, përcakton një projekt-listë të anëtarëve që do t'i nënshtrohen votimit para përbërjes plenare të Kuvendit dhe jo më vonë se 14 ditë pas afatit për publikimin e shpalljes në Gazetën Zyrtare. Krahas propozim-listës, Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend dorëzon edhe materiale nga të gjitha kërkesat e paraqitura për kandidatë dhe një raport nga seanca publike e zhvilluar, në mënyrë që deputetët të kenë njohuri për kërkesat e tjera para se të votojnë për propozim-listën.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 43

"Publikimi i shpalljes publik për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së është një praktikë e mirë që kontribuon në një pavarësi më të madhe të organit" (Equinet, 2012, f.15).

Në praktikë, rezultoi se detyrimi i vetëm për publikim në Gazetën Zyrtare dhe gazetën e shtypit ditor nuk është i mjaftueshëm për të shpërndarë gjerësisht shpalljen për kandidatë. Si rezultat, shpallja, raportimi dhe përzgjedhja e përbërjes së mëparshme të KMD-së kaloi në mënyrë jotransparente, madje edhe shoqatat e qytetarëve dhe individëve që punojnë në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi mësuan për disa nga kandidatët pasi shtatë prej tyre u



zgjedhjen zyrtarisht nga Kuvendi (Rrjeti për Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2016). Gjatë zgjedhjes së përbërjes së parë, në seancën plenare të Kuvendit u diskutua për disa nga kandidatët për anëtarë të përbërjes së parë të KMD-së.

Kështu, me përcaktimin e zgjidhjes ligjore dhe konceptit të personave të emëruar, Kuvendi zhvillon procedurën dhe zgjedh anëtarët e KPMD-së. Procesi i vendimmarrjes për anëtarët e KPMD-së mbyllet brenda Kuvendit dhe nuk ka mundësi të rishqyrtohet ky vendim. Lista e përgatitur nga Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit përmban vetëm ata kandidatë që plotësojnë kushtet e parashikuara nga LPMD-ja, pra ata shtatë kandidatë dhe kandidatë të cilët i kanë votuar si propozim-përbërje të KPMD-së. Me nenin 16 paragrafin 5, shpjeguar në *Pjesën 3.1. Subjektiviteti ligjor, buxheti dhe përbërja e Komisionit*, imponohet detyrim në përgatitjen e kësaj propozim liste të zbatojnë parimet e përfaqësimit adekuat të të gjitha grupeve shoqërore, parimin e përfaqësimit të drejtë dhe adekuat të pjesëtarëve të bashkësive dhe pjesëmarrjen e balancuar gjinore, por nuk ka garanci se kjo projekt-listë, në fakt, do të pasqyrojë përbërjen e shoqërisë, siç, në fakt, është kërkesë e Parimeve të Parisit. Pikërisht përbërja e pabalancuar gjinore e KPMD-së ekzistuese, dëshmon këtë kontradiktë në praktikë.

*Rregullorja e punës së Kuvendit* në pjesën Zgjedhje, emërime dhe shkarkime të bartësve të funksioneve publike dhe funksioneve të tjera parashikon se Kuvendi zgjedh, emëron dhe shkarkon bartësit e funksioneve publike dhe funksioneve të tjera në mënyrën e përcaktuar në Kushtetutë dhe në ligje (neni 114). LPMD-ja parashikon një debat publik të detyrueshëm në Komisionin për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve të Kuvendit për aplikimet e kandidatëve, i cili është mekanizmi i vetëm për kontrollin e procesit të përgatitjes së propozim listës së kandidatëve që i nënshtrohen votimit në Kuvend. Për një transparencë më të madhe të procesit të zgjedhjes së anëtarëve, përfaqësuesit e organizatave të shoqërisë civile, institucioneve, individëve të shquar të fushës përkatëse duhet të marrin pjesë në seancën publike në mënyrë që të mund të kontribuojnë me diskutimin e tyre në përzgjedhjen e kandidatëve sipas cilësisë dhe ekspertizës së tyre. Dëgjimi publik duhet të përqendrohet veçanërisht në përvojën e kandidatëve në fushën e të drejtave të njeriut dhe diskriminimit dhe në diversitetin në përbërjen e propozim listës. Një vërejtje për procesin për përzgjedhjen e përbërjes ekzistuese të KPMD-së, megjithëse ishte transparente dhe të gjithë personat e interesuar mund të kontaktonin shpalljen, megjithatë, ishte se nuk u bë asnjë kontroll teknik mbi aplikimet e kandidatëve nëse ata plotësojnë të gjitha kriteret e përzgjedhjes të numëruara në nenin 17. Procesi i intervistimit të të gjithë kandidatëve të regjistruar para Komisionit për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve të Kuvendit është për lëvdatë, i cili ishte gjithashtu i hapur për shoqatat e qytetarëve, dhe kishte një transmetim të tij në kanalën e Kuvendit.

Pasi Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit të votojë me shumicë votash çdo kandidat individual nga propozim-lista dhe të përcaktojë propozim-listën, së bashku me materialet e tjera, do ta paraqesë atë për votim në seancën plenare të Kuvendit. Deputetët do të marrin kërkesa nga kandidatë të tjerë që nuk janë në propozim-listë, megjithatë, nuk do të mund të votojnë për kandidatë të tjerë përveç atyre në listë, përkatësisht deputetët do të mund të votojnë "për"; "kundër" ose "të abstenojnë" për të gjithë propozim-listën. Ndryshimi i emrave të propozim-listës mund të bëhet nëse Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve i Kuvendit tërheq propozimin me propozim-listën dhe propozon kandidatë të tjerë. Vendimi i Kuvendit për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së është përfundimtar dhe botohet në Gazetën Zyrtare.

Në rast se Kuvendi nuk zgjedh anëtarë të Komisionit, në përputhje me pikën 4 të këtij neni, procedura e përzgjedhjes përsëritet plotësisht duke anuluar shpalljen e mëparshme dhe duke publikuar menjëherë një shpallje të re publike, dhe jo më vonë se brenda dhjetë ditëve. Më pas do të pasohet nga një dokument publik, i cili do të përcaktojë propozim-listën e kandidatëve në Komisionin për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve të Kuvendit dhe do ta paraqesë atë për votim në përbërjen plenare të Kuvendit.

Kandidatët që nuk janë anëtarë të zgjedhur të KPMD-së mund të paraqesin ankesë në Gjykatën Administrative në përputhje me nenin 55 të *Ligjit për konteste administrative* që parashikon mbrojtjen e lirive dhe të drejtave të garantuara nga Kushtetuta, nëse e drejta cenohet nga një akt individual i formës së prerë, dhe nuk ka mundësi për mbrojtje tjetër gjyqësore.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 44

"Për krahasim, mënyra se si zgjidhen ose emërohen organet për barazi në vendet evropiane është e ndryshme. Ka shembuj të këshillave të zgjedhur pjesërisht nga një këshill organizatash që punojnë në fushën e të drejtave të njeriut dhe pjesërisht përmes nominimeve nga universitetet, ndërsa këshilli nga radhët e tij zgjedh kryesuesin/kryetarin e vet. Ky është një shembull i praktikës së mirë [nga Hungaria dhe Republika e Irlandës] duke qenë se i gjithë procesi i përzgjedhjes së anëtarëve të trupit është i pavarur nga shteti. Në raste të tjera, organet për barazi, qofshin kolektive ose inokulare, zgjidhen nga Parlamenti (Kroacia, Franca, Belgjika, Letonia, Republika Çeke). Kjo njihet gjithashtu si një praktikë e mirë duke pasur parasysh se procesi i përzgjedhjes është i pavarur nga administrata shtetërore ose organi tjetër politik specifik dhe të emëruarit mund të perceptohen si të pavarur nga ndikimi i administratës ose organi tjetër politik. Ka organe të barazisë që kanë një pjesë të udhëheqjes/komisionarëve të zgjedhur nga Kuvendi, dhe një pjesë tjetër nga Presidenti i Shtetit ose ministri (Bullgari). Shumica e organeve për barazi, anëtare të Rrjetit Evropian të Organeve për Barazi, emërohen nga Presidenti i vendit ose nga një ministër kompetent në qeverinë përkatëse (Danimarkë, Spanjë, Gjermani, Austri)" (Equinet, 2012, f.15).

Megjithatë, ka pak vende ku organet për barazi zgjidhen në bazë të shpalljes publike përmes të cilit zgjidhet organi kolektiv ose jokolektiv. Për shembull, Ligji për barazi në Mbretërinë e Bashkuar parashikon që zgjedhja e anëtarëve të organit të bëhet përmes shpalljes publike, dhe zgjedhja bëhet nga Sekretari i Shtetit. Në Bosnjë dhe Hercegovinë, Asambleja Parlamentare krijon një komision të posaçëm të përkohshëm (Lat. *ad hoc*) që ka për detyrë të publikojë shpalljen publike për raportimin e prokurorëve publikë, dhe në bazë të kërkesave për të përpiluar listën e kandidatëve të kualifikuar për t'u zgjedhur. Lista e kandidatëve i paraqitet Dhomës Përfaqësuese dhe Dhomës Popullore për votim të mëtejshëm. Vendimi për zgjedhjen e avokatëve të popullit hyn në fuqi me votim në të dyja dhomat e Asamblesë Parlamentare. Në Serbi, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë zgjidhet nga Kuvendi me propozimin e Komisionit Parlamentar për Çështjet Kushtetuese dhe Legjislative. Secili grup parlamentar ka të drejtë të propozojë një kandidat në Komisionin për Çështjet Kushtetuese dhe Legjislative, të cilit kandidatë i nënshtrohen më tej votimit dhe zgjedhjes brenda komisionit.

Zgjedhja e anëtarëve të KPMD-së përmes shpalljes publike rrit transparencën dhe lejon që sa më shumë njerëz që plotësojnë kriteret të aplikojnë si kandidatë. Modeli i zgjedhjes së organit për barazi nga Kuvendi është një praktikë e mirë, duke qenë se zgjedhjet

janë të pavarura nga administrata shtetërore, por, megjithatë, në kontekstin tonë, është e nevojshme të përmirësohet transparenca në procesin e përzgjedhjes brenda Komisionit për Zgjedhje dhe Emërime dhe mënyra e formimit të listës së kandidatëve të propozuar për zgjedhje në Kuvend. Një nga propozimet është paraqitja e një liste të hapur të kandidatëve të cilëve u jepet preferencë për zgjedhje që do të jetë më e gjatë se shtatë anëtarë për të cilët deputetët dhe deputetët femra do të jenë në gjendje të diskutojnë dhe votojnë për secilin anëtar veç e veç.

### 3.3. Statusi i anëtarëve të Komisionit, shkarkimi dhe mbarimi i detyrës së anëtarit të Komisionit

#### Neni 19

##### Statusi i anëtarëve të Komisionit

**(1) Anëtarët e Komisionit kanë statusin e personave të emëruar që kryejnë funksionin në mënyrë profesionale dhe është i papajtueshëm me kryerjen e një funksioni, profesioni ose funksioni tjetër publik në një parti politike. Anëtarit të Komisionit pushon së mbajturi funksione publike ditën e zgjedhjes së tij. Nëse një anëtar i Komisionit para emërimit ka qenë në marrëdhënie pune, punësimi i tij ndërpritet për kohëzgjatjen që do të jetë anëtar në komision.**

**(2) Anëtarit të Komisionit, të cilit i ka mbaruar mandati, do të qëndrojë në detyrë deri në emërimin e një anëtarit të ri, por jo më shumë se tre muaj.**

**(3) Anëtarët e Komisionit kanë të drejtë për pagë dhe kompensime të tjera në përputhje me Ligjin për pagat dhe kompensime të tjera të personave të zgjedhur dhe të emëruar.**

Ky nen përcakton statusin dhe të drejtën për kompensim për punën e anëtarëve të KPMD-së. Ashtu si ligji i mëparshëm, ligji aktual përcakton që anëtarët e KPMD-së janë persona të emëruar, por ndryshe nga vendimi i mëparshëm, anëtarët kryejnë funksionin e anëtarit të KPMD-së në mënyrë profesionale, përkatësisht gjatë kryerjes së funksionit ata nuk mund të kryejnë një funksion tjetër publik, profesion ose funksion në një parti politike. Statusin e personit të emëruar e ka çdo person i zgjedhur nga radhët e deputetëve, si dhe personat e zgjedhur ose të emëruar nga Kuvendi, bartësit e funksioneve gjyqësore, si dhe personat e emëruar nga Presidenti dhe të emëruar nga Qeveria. Personat e emëruar kanë të drejta dhe detyrime që rregullohen nga ligjet e veçanta që parashikojnë zgjedhjen e tyre. Ndryshojnë nga nëpunësit administrativë, të cilët, nga ana e tyre, janë persona që kanë themeluar marrëdhënie pune me qëllim kryerjen e punës administrative në pushtetin shtetëror ose pushtetin lokal ose institucione të tjera që kryejnë veprimtari publike të përcaktuara me Ligjin për nëpunësit administrativë. Prandaj, mënyra e punësimit të tyre dhe përfundimi i punësimit lidhet me një proces specifik të përzgjedhjes, testimi dhe vlerësimi si kriter për punësim dhe avancim. Nga ana tjetër, personat e emëruar kanë detyrime dhe kompetenca të veçanta në lidhje me ndalimin e kryerjes së veprimtarive të tjera, kufizimin e vendosjes së bashkëpunimit me personat juridikë, disponimin me pronën shtetërore, përdorimin e ndihmës së huaj, etj. Kjo rregullohet në Ligjin për parandalimin e korrupsionit.

Anëtarët e zgjedhur të KPMD-së kanë detyrim gjatë zgjedhjes, pra jo më vonë se 30 ditë nga data e zgjedhjes, të plotësojnë listë anketuese me përshkrim të detajuar të pasurive të patundshme, pasurive të tundshme me vlerë më të madhe, të letrave me vlerë dhe të detyrimeve dhe borxheve, si dhe të pronës tjetër në emër të tyre, ose të familjarëve të tyre, duke treguar bazën e fitimit të pronësisë së raportuar dhe ta paraqesin atë te Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit dhe në Drejtorinë e të Ardhurave Publike. Kanë të njëjtin detyrim pas pushimit të funksionit.

Nëse kandidati është bartës i funksionit publik ose është i punësuar, pas zgjedhjes së tij, funksioni i tij publik do të pushojë dhe punësimi do të jetë në pushim deri në mbarimin e mandatit të tij si anëtar i KPMD-së.

Në pikën 2 të këtij neni parashikohet se anëtarit të KPMD-së, mandati i të cilit ka skaduar, mund të qëndrojë në detyrë deri në emërimin e anëtarit të ri, por jo më shumë se tre muaj. Kjo dispozitë garanton që skadimi i mandatit të përcaktuar ligjërisht nuk do të thotë automatikisht se KPMD-ja do të mbetet pa një ose më shumë anëtarë, mandati i të cilëve ka skaduar, por do të sigurojë funksionimin e plotë deri në përfundimin e procedurës për zgjedhjen dhe emërimin e anëtarëve të rinj. Legjislatori parashikoi një afat prej tre muaj brenda të cilit duhet të përfundojë procedura për zgjedhjen e anëtarëve të rinj, me qëllim parandalimin e zgjatjes së pajustificuar të procedurës për zgjedhjen e anëtarëve të rinj për të pasuar anëtarët me mandat të skaduar.

Paragrafi 3 i këtij neni garanton kompensim për anëtarët e KPMD-së, i cili rregullohet me saktësi me Ligjin për paga dhe kompensime të tjera të deputetëve të Kuvendit dhe personave të tjerë të zgjedhur dhe të emëruar në Republikë. Mjetet për pagën sigurohen nga Buxheti i shtetit, dhe shuma përcaktohet në varësi të rëndësisë shoqërore dhe vlerës së punëve dhe detyrave që kryejnë, si dhe kompleksitetit, fushëveprimit dhe kontributit total të nëpunësit në ushtrimin e të drejtave dhe detyrave të organit në të cilin kryen funksionin e tij. Paga llogaritet në atë mënyrë që baza për llogaritjen e pagës të shumëzohet me koeficientin e përcaktuar dhe të rritet me përqindjen e përvojës së punës, dhe baza është paga mesatare mujore e paguar për punonjës për vitin paraardhës, sipas të dhënave të Entit Shtetëror të Statistikave. Shuma për kompensim të anëtarëve të Komisionit është përcaktuar me nenin 21 të LPMD (2010), dhe jo me Ligjin për paga dhe kompensime të tjera të deputetëve të Kuvendit dhe personave të tjerë të zgjedhur dhe të emëruar në Republikë, kështu që ata kanë të drejtë për kompensim mujor në shumën e dy pagave mesatare neto të paguara për punëtor në vend.

Në Republikën e Bullgarisë, shuma e pagës mujore të kryetarit të Komisionit është tre paga mesatare të të punësuarve të sektorit publik, sipas Entit Kombëtar të Statistikave. Anëtarët e tjerë, si dhe Zëvendëskryetari, marrin 75-80% të pagës së Kryetarit të Komisionit, në varësi të përvojës dhe stazhit të tyre të punës. Megjithatë, në legjislacionin evropian, si dhe në anëtarët e Rrjetit Evropian për Barazi – Equinet, ka përvoja të ndryshme që, mbi të gjitha, varen nga fakti nëse anëtarët janë persona të angazhuar profesionalisht dhe gjatë mandatit të tyre nuk duhet të kenë një angazhim tjetër të paguar, ose janë persona të emëruar për të cilët ky angazhim zakonisht është një aktivitet shtesë.

## Neni 20

## Shkarkimi dhe përfundimi i detyrës së anëtarit të Komisionit

**(1) Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut shkarkon anëtarin e Komisionit para skadimit të mandatit me propozim të Komisionit për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve, nëse:**

- 1) me vendim të formës së prerë i ndalohet ushtrimi i profesionit, veprimtarisë ose detyrës;
- 2) me vendim të formës së prerë të gjykatës është dënuar me burgim mbi gjashtë muaj;
- 3) përgjithmonë ka humbur aftësinë psikofizike për të kryer funksionin në përputhje me Ligjin dhe
- 4) kryen funksionin në mënyrë joprofesionale, të njëanshme dhe të pamatur.

**(2) Mandati i anëtarit të Komisionit përfundon:**

- 1) nëse kërkohet nga vetë ai;
- 2) për shkak të vdekjes;
- 3) me plotësimin e kushteve për pension të moshës.

**(3) Përbushja e kushteve për shkarkim të përmendura në paragrafin (1) të këtij neni do të përcaktohet nga Komisioni për Zgjedhje dhe Emërime me shumicën e votave të numrit të përgjithshëm të anëtarëve pas një dëgjimi publik të kryer më parë dhe do të paraqesë një iniciativë për shkarkimin e një anëtarit të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, bashkëlidhur me një raport nga dëgjimi publik i kryer.**

**(4) Kur një anëtar i Komisionit shkarkohet ose pushon të funksionojë në përputhje me dispozitat e paragrafëve (1) dhe (2) të këtij neni, Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut publikon njoftim për zgjedhjen e një anëtarit të Komisionit për mandat që zgjat deri në skadimin e mandatit të anëtarit që duhet ndërruar.**

Sipas nenit 16 paragrafit 1 të ligjit, Kuvendi zgjedh dhe në përputhje me nenin 20 paragrafin 1 shkarkon anëtarët e KPMD-së. Ky nen rendit rastet kur një anëtar i KPMD-së mund të shkarkohet para mbarimit të mandatit, dhe kur pushon funksioni i tij/saj si anëtar i KPMD-së. Konkretisht, në pikën 1 renditen rastet kur Kuvendi shkarkon anëtarin e KPMD-së para mbarimit të mandatit. Komisioni për Zgjedhje dhe Emërime në Kuvend u bën propozim deputetëve për shkarkimin e një anëtarit të KPMD-së, nëse gjatë kryerjes së funksionit të anëtarit me vendim të formës së prerë atij i ndalohet ushtrimi i profesionit, veprimtarisë ose detyrës (pika 1) ose dënohet me burgim për më shumë se gjashtë muaj (pika 2). Mungesa e këtyre dënimeve është kusht për zgjedhjen e anëtarit dhe vendosja e tyre është arsyeja e shkarkimit të tij nga detyra. Përveç kësaj, humbja e përhershme e aftësisë psikofizike për të kryer funksionin është arsyeja që një anëtar i KPMD-së të shkarkohet (pika 3). Vërtetimi i gjendjes shëndetësore të kandidatit nuk është kusht për zgjedhjen si anëtar i KPMD-së, por

nëse gjatë mandatit aftësia psikofizike e anëtarit dëmtohet në masën që ai nuk mund të kryejë detyrat e tij në përputhje me ligjin, Komisioni për Zgjedhje dhe Emërime i Kuvendit do të bëjë një propozim për shkarkim. Megjithatë, dispozita nuk është e qartë se si Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend do të përcaktojë (pa) aftësinë e përhershme të anëtarit pa cenuar të drejtën e tij/saj për integritet psikologjik dhe trupor. Është veçanërisht e rëndësishme të përsoset procedura për vlerësimin e gjendjes shëndetësore të anëtarëve, përkatësisht humbja e aftësisë së tyre psikofizike për të kryer funksionin në mënyrë që të parandalohet diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore dhe/ose aftësisë së kufizuar.

Së fundi, në përputhje me pikën 4 të paragrafit 1 të këtij neni, arsyeja e shkarkimit të një anëtarit të KPMD-së është kryerja joprofesionale, e njëanshme dhe e papërgjegjshme e funksionit. Puna joprofesionale, e njëanshme dhe e papërgjegjshme është një formulim i përdorur për të përcaktuar arsyet e shkarkimit të personave të tjerë të zgjedhur dhe të emëruar (për shembull: AP, gjykatës, prokurorë publikë, etj.). Megjithatë, arsyeja e pushimit është tepër e përgjithshme dhe lë mundësinë e interpretimit arbitrar dhe keqpërdorimit ose moszbatimit të dispozitës kur ka kushte objektive për këtë. Për shembull, në përbërjen e mëparshme të KMD-së, "anëtarët e Komisionit bënë publikisht deklaratat që përbënin diskriminim, pra shkelje të Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi" (Komisioni Evropian, 2016, f.88), dhe nuk u mbajtën përgjegjës për këtë. Prandaj, një përkufizim më i qartë i sjelljes joprofesionale, të njëanshme dhe të papërgjegjshme është i nevojshëm përmes një formulimi që do të tregojë një shkelje të ligjeve që anëtarët kanë detyrimin të respektojnë. Puna joprofesionale mund të përfshijë veprimin si anëtar i KPMD-së në kundërshtim me LPMD-në dhe rregulloret e tjera në fushën e diskriminimit, duke treguar se ai/ajo nuk posedon ekspertizë të mjaftueshme për të qenë në gjendje të zbatojë kompetencat e tij/saj. Ndërsa veprimi i pamatur dhe i njëanshëm ka të bëjë më shumë me zbatimin e pasaktë dhe/ose joefektiv të kompetencave që mund të përfshijnë kryerjen joefektive dhe të pasaktë të procedurave, abuzimin e pozitës, tejkalimin e kompetencave, shkeljen e pavarësisë së KPMD-së dhe sjellje të tjera që mund të ndikojnë në cilësinë dhe efikasitetin e punës së KPMD-së. Subjektiviteti mund t'i referohet gjithashtu një interpretimi subjektiv të LPMD-së në përputhje me pikëpamjet dhe mendimet e anëtarit të Komisionit pa rishqyrtuar objektivisht pozicionin përkatës. Këto kritere duhet të pranohen dhe zbatohen përgjithësisht për të gjithë personat e zgjedhur dhe të emëruar. Nga praktika e deritanishme, *Agjencia e Shërbimeve Audio dhe Audiovizuale i ka dorëzuar një njoftim Kryetarit të Kuvendit 03-1291/2 datë 30.3.2017, ku e njofton atë për pengesat në bashkëpunimin ndërinstytucional me Komisionin dhe ndryshimin e praktikës së Komisionit në zbatimin e dispozitave të ligjit në pjesën për trajtimin e ankesave, por nuk ka pasur asnjë reagim nga Kuvendi si organi kompetent për monitorimin e punës së KPMD-së.*

Në paragrafin 2 të këtij neni renditen rastet kur anëtarit të KPMD-së i pushon mandati i tij, pra kur anëtarit e kërkon vetë, kur ka ndodhur vdekja e anëtarit ose nëse anëtarit ka plotësuar kushtet për pension të moshës. Çdo anëtar mund të paraqesë një kërkesë pranë Komisionit për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend që ti konstatohet pushimi i mandatit. Sipas Rregullores së Punës së Kuvendit, çdo bartës i një funksioni publik ose tjetër i zgjedhur ose i emëruar nga Kuvendi ka të drejtë të japë dorëheqjen dhe mund ta shpjegojë atë brenda 15 minutash. Në përputhje me nenin 115 të Rregullores së Punës së Kuvendit, në seancën e parë pasardhëse, pa shqyrtim, Kuvendi konstaton se mandati i bartësit të funksionit publik përfundon ditën e seancës. Në rast të vdekjes së një anëtarit të KPMD-së, Kuvendi miraton vendim për ndërprerjen e mandatit të tij. Kur anëtarët arrijnë moshën e përcaktuar



ligjërisht për fitimin e së drejtës së pensionit të moshës me 64 vjeç, përkatësisht 67 vjeç, Kuvendi do të miratojë një vendim për përfundimin e mandatit të anëtarit.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 1342**

GjDBE-ja pranon se pensioni i detyrueshëm nuk duhet të pranohet *a priori* si i justifikuar. Në rastin e *Palacios de la Villa* (Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, Case C-411/05, Judgment of 16 October 2007), Gjykata thotë se për të ekzistuar pensioni i detyrueshëm, duhet të përmbushen kushtet e domosdoshmërisë dhe proporcionalitetit të përcaktuara në nenin 6 të Direktivës 2000/78/KE. Kjo qasje lejon që pensioni i detyrueshëm të vendoset nën kontroll gjyqësor dhe të mos ndikojë negativisht në punëtorët që janë në gjendje të punojnë dhe duan të punojnë (Poposka dhe Jovevski, 2017, f. 61).

Prandaj, ekziston nevoja të rishikohet kriteri si bazë për pushimin e funksionit anëtar i KPMD-së sepse nuk ka kërkesa specifike për shëndetin dhe përshtatshmërinë fizike të individëve për këtë pozicion, dhe, nga ana tjetër, përvoja dhe njohuritë e anëtarëve individualë në fushën e mbrojtjes dhe parandalimit të diskriminimit mund të kenë një rëndësi të madhe për forcimin e kapacitetit të të gjithë institucionit.

Në përputhje me pikën 3 të këtij neni, Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend përcakton nëse plotësohen kushtet për shkarkimin e një anëtari të KPMD-së duke organizuar seancë dëgjimore publike në të cilën do të ftohen të gjithë palët e interesuara për të marrë pjesë në diskutimin mbi propozimin për shkarkimin e një anëtari të caktuar. Pas mbarimit të debatit për propozimin për shkarkim të anëtarit, Komisioni për Çështje të Zgjedhjeve dhe Emërimeve në Kuvend miraton vendimin me shumicë votash të numrit të përgjithshëm të anëtarëve, me anë të të cilit i paraqet Kuvendit kërkesën për shkarkim. Komisioni do t'i paraqesë raport nga debati publik i zbatuar me propozimin për shkarkim, me qëllim që deputetët të informohen për mënyrën e përcaktimit dhe vlerësimit të kushteve për shkarkim. Në fund, deputetët vendosin me shumicë votash nëse anëtari i KPMD-së do të shkarkohet.

Kur një anëtari të KPMD-së i mbaron mandati ose shkarkohet, në përputhje me pikën 4 të këtij neni, Kuvendi është i detyruar të publikojë njoftim për emërimin e anëtarit të KPMD-së për mandat që zgjat deri në mbarimin e mandatit që ka pasur anëtari që ndërrohet. Për procedurën për shpallje dhe përzgjedhje të anëtarëve të KPMD-së, shih *pjesën 3.2. Kushtet dhe procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit*.

Në mënyrë krahasuese, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi mund të shkarkohet për shkak të punës joprofesionale dhe të pamatur në rastet kur: me vendim të formës së prerë ai është dënuar me burg për vepër penale që e bën atë të padenjë ose të papërshtatshëm për të kryer funksionin, nëse ai/ajo humb shtetësinë e tij/saj, nëse kryen një funksion ose veprimtari profesionale, kryen detyrë ose punë tjetër që mund të ndikojë në pavarësinë e tij/saj ose nëse ai/ajo vepron në kundërshtim me Ligjin që rregullon parandalimin e konfliktit të interesit në kryerjen e funksioneve publike. Procedura për shkarkimin e Komisionarit për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi mund të iniciohet nga një e treta e deputetëve në Kuvendin e Republikës së Serbisë. Në Bullgari, megjithatë, mandati i një anëtari të Komisionit mund të ndërpritet me kërkesë të anëtarit, për shkak të aftësisë së kufizuar që të mund të ushtrojë funksionin për më shumë se gjashtë muaj, në rast se ai është dënuar për një krim dhe në rast të papajtueshmërisë së detyrës. Në rast të plotësimit të kushteve për përfundimin e mandatit, Kryetari i Komisionit i paraqet Kuvendit ose Presidentit

të Republikës një propozim të arsyetuar për shkarkim, të përshtatshëm për ata anëtarë të Komisionit të emëruar nga Kuvendi dhe/ose Presidenti.

### **3.4. Kompetencat e Komisionit**

#### **Neni 21 Kompetencat e Komisionit**

##### **(1) Kompetencat e Komisionit:**

- 1)ndërmerr aktivitete për promovimin, mbrojtjen dhe parandalimin e barazisë, të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit;**
- 2)monitoron zbatimin e këtij ligji dhe jep mendime dhe rekomandime;**
- 3)promovon parimin e barazisë, të drejtën për mosdiskriminim dhe trajtimin e të gjitha formave të diskriminimit përmes rritjes së ndërgjegjësimit, informimit dhe edukimit publik;**
- 4)kontribuon në përgatitjen dhe aplikimin e programeve dhe materialeve në fushën e arsimit formal dhe joformal;**
- 5)përgatit dhe publikon raporte të veçanta dhe tematike për çështje të veçanta në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit;**
- 6)jep rekomandime të përgjithshme për çështje të caktuara në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit dhe monitoron zbatimin e tyre;**
- 7)angazhohet për ratifikimin e marrëveshjeve ndërkombëtare dypalëshe ose shumëpalëshe në fushën e të drejtave të njeriut ose për aderimin në to dhe monitoron zbatimin e tyre;**
- 8)kontribuon në përgatitjen e raporteve që shteti është i detyruar t'i dorëzojë organeve ndërkombëtare dhe rajonale për të drejtat e njeriut dhe kontribuon në zbatimin e rekomandimeve të tyre;**
- 9)promovon dhe propozon harmonizimin e legjislacionit, rregulloreve dhe praktikave kombëtare me instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut;**
- 10)inicion ndryshimin e rregulloreve me qëllim të zbatimit dhe promovimit të mbrojtjes nga diskriminimi;**
- 11)jep mendime për ligjet e propozuara me rëndësi për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi;**
- 12)vendos bashkëpunim me persona fizikë dhe juridikë, si dhe me shoqata, fundacione dhe partnerë socialë për realizimin e parimit të barazisë dhe promovimin e parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi;**

- 13) bashkëpunon me organet përkatëse kombëtare të vendeve të tjera, si dhe me organizatat ndërkombëtare dhe rajonale në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi;
- 14) vepron për ankesa, jep mendime, rekomandime dhe konkluzione për raste të veçanta të diskriminimit;
- 15) inicion procedurë për mbrojtje nga diskriminimi sipas detyrës zyrtare;
- 16) i jep informacion personit të interesuar për të drejtat dhe mundësitë e tij për të filluar procedurat gjyqësore ose procedura të tjera kundër diskriminimit;
- 17) ndjek zbatimin e mendimeve dhe rekomandimeve për raste konkrete të diskriminimit deri në përmbushjen e rekomandimeve të dhëna nga Komisioni;
- 18) inicion dhe paraqitet si ndërhyrës në proceset gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi;
- 19) me kërkesë të palës ose me iniciativën e vet, mund të paraqesë kërkesë në gjykatë për t'i lejuar të veprojë si mik i gjykatës (*amicus curiae*);
- 20) informon publikun çdo tremujor për rastet e diskriminimit në mënyrën e përcaktuar me akt të Komisionit;
- 21) ndan mendimet, konstatimet dhe rekomandimet e tij dhe i drejtohet publikut përmes çdo mjeti;
- 22) miraton rregullat e procedurës, planin vjetor dhe programin e punës dhe akte të tjera në lidhje me funksionimin e tij;
- 23) mund të krijojë trupa këshillues të ekspertëve për çështje të caktuara specifike që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi;
- 24) grumbullon dhe publikon të dhëna statistikore dhe të dhëna të tjera dhe krijon baza të dhënash në lidhje me diskriminimin;
- 25) i paraqet për shqyrtim Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut raport vjetor për punën e tij jo më vonë se data 31 mars e vitit aktual për vitin paraardhës;
- 26) publikon të gjitha raportet, përfshirë raportin financiar, në faqen e internetit të Komisionit.

**(2) Komisioni do të sigurojë qasje në zbatimin e kompetencave të përmendura në paragrafin (1) të këtij neni.**

Në paragrafin 1 të këtij neni janë përcaktuar kompetencat e KMD-së që i japin asaj rolin e një organi barazie brenda kuadrit kombëtar. Kompetencat kanë për qëllim përmbushjen e tre funksioneve të KPMD-së, pra parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe promovimin e barazisë. Neni 21, paragrafi 1, rendit 26 kompetenca të veçanta që janë të ndërlidhura dhe vetëm nëse ato zbatohen në mënyrë komplementare, mund të përmbushet qëllimi i LPMD-së. Në vijim, të gjitha pikat e këtij neni komentohen veçmas, të cilat përcaktojnë kompetencat e KPMD-së.

1. Si organ i barazisë, KPMD-ja, ka kompetencë të ndërmarrë veprimtari për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe promovimin e barazisë, të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit. Për dallim nga Ligji i mëparshëm (2010), LPMD-ja ka në fokus promovimin e parimit të barazisë si një nga mënyrat për të arritur barazinë gjithëpërfshirëse të njerëzve. Për qëllimin e ligjit, shih *Pjesa 1.1. Objekti dhe qëllimi i Ligjit*.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 45

“Pas krijimit të KPMD-së, duke filluar nga muaji prill 2021, është krijuar praktika e informimit të rregullt të publikut përmes mediave sociale për punën e KPMD-së dhe kompetencat ligjore të ndërmarra. Kanali kryesor i komunikimit me publikun është faqja e Facebook-ut dhe faqja e internetit e Komisionit. Në periudhën nga prilli 2021 deri në tetor 2022, numri i përgjithshëm i postimeve ishte 152, me 3,309 reagime, 100 komente dhe 396 shpërndarje të informacionit të publikuar nga përdoruesit e rrjetit social që vizituan faqen e KPMD-së. Lidhur me natyrën e informacionit të publikuar, pjesa më e madhe e publikimeve lidheshin me kryerjen e funksionit promovues dhe parandalues të KPMD-së (46%), më së shpeshti me aktivitetet e ndërmarra nga Komisioni në lidhje me promovimin e barazisë, të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit, si dhe promovimin e parimit të barazisë, rritjen e ndërgjegjësimit publik, informimit dhe edukimit. Pastaj është informacioni në lidhje me funksionin mbrojtës të Komisionit (22%), përkatësisht informacioni në lidhje me trajtimin e ankesave të paraqitura për mbrojtje nga diskriminimi dhe mendimet e miratuara nga Komisioni. Një pjesë e informacionit të publikuar i referohet bashkëpunimit të KPMD-së me faktorët përkatës, siç janë organizatat e shoqërisë civile, organizatat ndërkombëtare, institucionet (19%). Në mënyrë proporcionale, të paktën publikohen informacione në lidhje me funksionin këshillues dhe ekspert të KPMD-së (3%), i cili është pasqyrim i aktiviteteve të ndërmarra nga Komisioni në këtë fushë. Një pjesë e informacionit të publikuar në lidhje me përgatitjen e akteve të brendshme të Komisionit, siç janë strategjia, Programi i punës dhe Rregullorja e punës, forcimi i kapaciteteve të anëtarëve të KPMD-së dhe personeli i shërbimit profesional” (Mishev dhe Gliguroska, 2022, f. 12).

2. KPMD-ja ka kompetencë për të monitoruar zbatimin e LPMD-së dhe për të dhënë mendime dhe rekomandime. LPMD-ja vendos detyrimin ndaj të gjitha organeve shtetërore, organeve të njëjësive të vetëqeverisjes lokale, subjekteve juridike me autorizime publike dhe të gjithë personave të tjerë juridikë dhe fizikë të respektojnë parimin e barazisë, të parandalojnë diskriminimin nëpërmjet masave dhe veprimeve për nxitje dhe nxitjen e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit, si dhe të sigurojnë mbrojtjen e duhur nga diskriminimi në rast të shkeljes së dispozitave të LPMD-së. KPMD-ja monitoron zbatimin e këtyre detyrimeve nga subjektet, monitoron ligjet dhe politikat, si dhe zbatimin e mendimeve dhe rekomandimeve që KPMD-ja ka dhënë në lidhje me rastet specifike të diskriminimit. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, është e nevojshme që shtetet "të sigurojnë që autoritetet e tyre publike të marrin parasysh rekomandimet nga organet e barazisë për legjislacionin, politikat, procedurat, programet dhe praktikën. Duhet të sigurohet që autoritetet publike të informojnë organet e barazisë se si zbatohen rekomandimet dhe ju duhet ta bëni këtë informacion publik” (Seksioni 1.1.2. Kompetencat që mbulohen nga mandati i organeve të barazisë, pika 10).

Organet e barazisë në rajon kanë një kompetencë të ngjashme, përkatësisht, Avokati i Popullit i Kroacisë miraton rekomandime, mendime, propozime dhe paralajmërime në lidhje me rastet e diskriminimit. Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë i Serbisë brenda kompetencës së tij miraton mendime dhe rekomandime.

3. Promovimi i barazisë, e drejta për mosdiskriminim dhe trajtimi i të gjitha formave të diskriminimit kryhet nga KPMD-ja përmes veprimtarive për rritjen e ndërgjegjësimit, informimit dhe edukimit të publikut. Një formulim i tillë lë një hapësirë të gjerë për krijimin e mënyrave krijuese për të komunikuar me publikun. Aktivitetet për rritjen e ndërgjegjësimit publik mund të lidhen me informimin e publikut për punën e KPMD-së, informacionin mbi problemin e diskriminimit në përgjithësi, ose për çështje, baza dhe fusha specifike ku ndodh diskriminimi. Aktivitetet mund të përqendrohen gjithashtu në grupe specifike të synuara (për shembull: të rinjtë, të rriturit, gratë, personat me aftësi të kufizuara, etj.), në grupe brenda grupeve specifike të synuara ku ndodh diskriminimi i shumëfishtë dhe/ose ndër-sektorial (gratë nga bashkësitë etnike, romët e rinj, personat e moshuar me aftësi të kufizuara, etj.) ose publiku i gjerë dhe të zbatohet në nivel kombëtar dhe/ose lokal. KPMD-ja mund të kryejë veprimtari edukative mbi parimin e barazisë, formave dhe llojeve të diskriminimit mbi baza të ndryshme, detyrimin e personave juridikë dhe fizikë për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin, mundësitë për të mbrojtur burrat dhe gratë nga diskriminimi dhe për çështje të tjera të borxhit të tyre. Në praktikën aktuale, duke pasur parasysh burimet e kufizuara buxhetore, ky aktivitet është minimizuar dhe, kryesisht, zbatuar me mbështetjen e donacioneve dhe projekteve në bashkëpunim me institucionet dhe organizatat ndërkombëtare të pranishme në vendin tonë, por edhe në bashkëpunim me organizatat e shoqërisë civile. Një nga aktivitetet e rregullta të këtij lloji të KPMD-së janë prezantimet publike të raporteve vjetore, kur të dhënat prezantohen për publikun profesional dhe mediatik për punën e bërë në vitin e kaluar, si dhe për disa fenomene më specifike ose raste të diskriminimit. KPMD-ja ka një përvojë pozitive në thirrjen e konferencave për shtyp për publikimin e raporteve tremujore si dhe rasteve të veçanta të diskriminimit. Detyrimi për të publikuar informacion mbi luftën kundër diskriminimit, duke rritur ndërgjegjësimin publik, edukimin dhe informacionin përmes të gjitha kanaleve të komunikimit, është një nga standardet e parashikuara në *Parimet e Parisit* në lidhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 mbi standardet për organet e barazisë*. Në to deklarohet se “për të promovuar barazinë dhe diversitetin, shtetet duhet t'u mundësojnë organeve të barazisë të kontribuojnë në parandalimin e diskriminimit, veçanërisht duke ofruar trajnime, informacione, këshilla, udhëzime dhe mbështetje për bartësit e detyrimeve sipas direktivave të barazisë, institucioneve dhe individëve dhe duke rritur ndërgjegjësimin e publikut të gjerë si për ekzistimin e organeve të barazisë, ashtu edhe për përmbajtjen e legjislacionit ekzistues kundër diskriminimit dhe për mënyrën e kërkimit të mbrojtjes ligjore” (seksioni 1.1.2). Kompetencat që mbulohen nga mandati i organeve të barazisë, paragrafi 11).

*Ligji për Avokatin e Popullit* parashikon mënyrat në të cilat Avokati i Popullit zbaton juridiksionin parandalues përmes hulumtimeve në fushën e lirive dhe të drejtave të njeriut, fushatave dhe formave të ndryshme të ndërgjegjësimit dhe edukimit të publikut të gjerë, si dhe aktiviteteve të përbashkëta promovuese në bashkëpunim me sektorin civil, organizatat ndërkombëtare dhe publikun akademik. Në mënyrë krahasuese, Avokati i Popullit në Kroaci ka një kompetencë të ngjashme në promovimin e parimit të barazisë, duke informuar rregullisht publikun për situatën e diskriminimit, kryerjen e hulumtimeve, inkurajimin dhe ruajtjen e bashkëpunimit me organizatat e shoqërisë civile, organizatat ndërkombëtare dhe

institucionet kërkimore shkencore. Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi ndërmerr aktivitete që synojnë punëdhënësit, ofruesit e shërbimeve dhe subjektet e tjera përmes trajnimeve, udhëzuesve, mbështetjes praktike dhe veprimeve të tjera parandaluese. Gjithashtu kryen aktivitete komunikimi me publikun përmes zbatimit të fushatave ndërgjegjësuere për çështjen e diskriminimit. Nga ana tjetër, Komisioni në Bullgari është i përqendruar në funksionin mbrojtës dhe Ligji nuk parashikon kompetenca specifike për të promovuar çështjen e diskriminimit.

4. Një nga kompetencat e reja është kontributi që duhet të japë KPMD-ja në përgatitjen dhe zbatimin e programeve dhe materialeve në fushën e arsimit formal dhe joformal. Kjo kompetencë ofron një mundësi për institucionet, organizatat përgjegjëse për zbatimin e arsimit formal dhe joformal të kërkojnë mendimin e KPMD-së për programin dhe materialet që do të përdoren në realizimin e arsimit. Programet mësimore, tekstet shkollore dhe materialet duhet të promovojnë parimin e barazisë dhe nuk duhet të përmbajnë stereotipe dhe paragjyime negative në lidhje me rolet gjinore, seksualitetin, përkatësinë etnike, aftësinë e kufizuar, varësitë dhe të gjitha bazat e tjera diskriminuese sipas nenit 5 të KPMD-së. Gjatë përgatitjes së tekstit të LPMD-së, u mor parasysh situata aktuale me programet arsimore, tekstet shkollore dhe ndihmat e përdorura në arsimin formal, të cilat përmbajnë përmbajtje shqetësuese për arsye të ndryshme. (Koalicioni për të drejtat seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara, 2015; Koalicioni për të drejtat seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara, 2011; Kotevska, 2016). Gjegjësisht, që nga miratimi i ish-LPMD-së (2010) dhe formimi i përbërjes së parë të ish-KMD-së, ajo ka vepruar mbi ankesat për tekstet shkollore që përmbajnë përmbajtje shqetësuese për arsye të ndryshme (gjinia, seksi, etnia, orientimi seksual, identiteti gjinor, që i përkasin një grupi të marginalizuar, feja ose besimi fetar), dhe përdoren në arsimin fillor, të mesëm dhe të lartë formal. Përveç kësaj, me mbështetjen e ekspertëve, u përgatit një analizë e *Stereotipave, Paragjyimeve dhe Diskriminimit në Arsim: Fokusi në tekstet shkollore të arsimit fillor* në vitin 2016. Në periudhën 2011-2018, KMD-ja ka vepruar mbi 17 ankesa në lidhje me tekstet shkollore dhe mjetet mësimore të përdorura në arsimin fillor, të mesëm dhe të lartë. Numri i teksteve shkollore me përmbajtje të diskutueshme është shumë më i lartë, kështu që ligjvënësi parashikoi monitorimin e kurrikulave dhe zbatimin e tyre nga KPMD-ja në një mënyrë sistematike që do të sigurojë uljen e diskriminimit dhe ngacmimit në arsim. Në fakt, strategjia gjithëpërfshirëse e arsimit 2018-2025 parashikon gjithashtu rishikimin e planeve mësimore dhe programeve në arsimin fillor dhe të mesëm me qëllim krijimin e teksteve shkollore cilësore dhe aktuale si burim i njohurive moderne dhe relevante dhe si mjet për promovimin e multikulturalizmit, respektimit të diversitetit dhe vlerave demokratike.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 143

Në maj 2022, në përputhje me nenin 21 paragrafin 1 pikën 4 të KPMD-së, pas kërkesës për paraqitjen e mendimit të ekspertit, KPMD-ja miratoi mendim profesional për terminologjinë e përdorur në materialin për arsimin formal, një kapitull të përgatitur të tekstit shkollor - Stomatologjia pediatrike, me titull Mbrojtja Stomatologjike e Fëmijëve me Aftësi të Kufizuara. Kërkesa drejtuar KPMD-së për miratimin e një mendimi profesional për terminologjinë e përdorur në atë kapitull në tekstin shkollor të Stomatologjisë pediatrike është në lidhje me atë nëse përmban nocione të vjetruara dhe të folur ngacmues bazuar në aftësinë e kufizuar dhe nëse është në përputhje me LPMD-në.

Duke marrë parasysh se kjo është një kërkesë specifike, përgjigja ndaj së cilës kërkon ekspertizë të veçantë dhe shtesë, dhe për ta trajtuar atë në mënyrë profesionale dhe



efektive, KPMD-ja, në përputhje me nenin 21 paragrafin 23 të KPMD-së, ka vendosur të krijojë një organ të përkohshëm këshillimor për përgatitjen e mendimit profesional duke përfshirë ekspertë të jashtëm për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara nga shoqata e qytetarëve Polio Plus – Lëvizja kundër handikapit.

Bazuar në konstatimet e analizës së terminologjisë së përdorur në materialin arsimor formal, KPMD-ja dha mendimin dhe rekomandimet e mëposhtme të ekspertëve për korrigjimin e tekstit dhe harmonizimin e tij me LPMD-në dhe KPMD-në të KB-së:

- të përdorë një klasifikim të llojeve të aftësisë së kufizuar në përputhje me nenin 1 të KPMD-së;

- të mos identifikojë një sëmundje me gjendje aftësie të kufizuar. Ky identifikim përbën ngacmim në bazë të aftësisë së kufizuar në kuptim të nenit 9 të LPMD.

- të korrigjojë pjesët e tekstit që theksojnë nevoja dhe vëmendje të veçantë në punën me fëmijët me aftësi të kufizuara, të cilat janë gjithashtu të nevojshme për të punuar me fëmijët pa aftësi të kufizuara, siç është komunikimi i mirë i dentistit me fëmijët me aftësi të kufizuara, krijimi i një marrëdhënie miqësore, fitimi i dashurisë dhe simpatisë nga fëmijët dhe shfaqja e hiperaktivitetit, ankthit, reagimeve të paparashikueshme dhe mbajtja e vëmendjes në një kohë të shkurtër. Këto karakteristika janë tipike për të gjithë fëmijët, pavarësisht nëse kanë apo jo aftësi të kufizuara.

Avokati i Popullit gjithashtu ka kompetencë të ndërmarrë aktivitete për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e arsimit, edhe pse kjo nuk është e shprehur qartë në *Ligjin për Avokatin e Popullit*. Që nga miratimi i LPMD (2010) e deri më sot, Avokati i Popullit ka vepruar edhe për ankesat në lidhje me përmbajtjen diskriminuese dhe ngacmuese në tekstet shkollore që përdoren në programet arsimore në arsimin fillor, të mesëm dhe të lartë. Kjo kompetencë është specifike për KPMD-në që nuk ndodh në kompetencat e përcaktuara ligjërisht të organeve për barazi në rajon dhe më gjerë, që nuk do të thotë se ata gjithashtu nuk kanë mundësi të ndikojnë në programet arsimore dhe të eliminojnë diskriminimin në materialet e përdorura në arsimin formal dhe joformal. Për shembull, *Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.09.2003), vendos detyrim ndaj Ministrisë së Arsimit, njërive të vetëqeverisjes lokale dhe institucioneve arsimore për të marrë masa që nuk do të lejojnë ndarjen dhe format e tjera të diskriminimit gjatë rrjedhës së mësimdhënies nga çdo palë e prekur në procesin arsimor.

5. KPMD-ja është e detyruar të raportojë për çështje në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit në raporte të veçanta tematike. Në punën e saj, KPMD-ja monitoron tendencat në shoqëri me diskriminim, bazat, format dhe llojet, fushat në të cilat shfaqet më shpesh, dhe në përputhje me rrethanat përgatit raporte tematike përmes të cilave informon publikun. KPMD-ja e mëparshme publikoi analiza dhe hulumtime mbi fusha specifike, për shembull, konkurse diskriminuese (2013), ndarja e fëmijëve romë në arsim (2014), Hendeku gjinor i pagave në nivel kombëtar (2015), Rregullimi adekuat për personat me aftësi të kufizuara (2016) dhe të tjerët. KPMD-ja ekzistuese ende nuk ka përgatitur një raport të veçantë tematik, por në vitin 2021 përgatiti një mendim ekspertësh mbi propozimin për futjen e kategorisë së përkatësisë etnike në letërnjoftim, të përfshira në Propozim-ligjin për ndryshimet në Ligjin për letërnjoftim (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2021, f. 32). Në vitin 2022, KPMD përgatiti dy mendime profesionale, për terminologjinë e përdorur në materialin arsimor formal, një kapitull të përgatitur të tekstit shkollor për Stomatologjinë pediatrike me titull Mbrojtja dentare e fëmijëve me aftësi të kufizuara dhe një mendim profesional për Propozim-ligjin për nëpunësit administrativë (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 39-41). AP-ja mund t'i paraqesë Kuvendit raport të posaçëm për çështjet brenda kompetencës së tij pranë

organeve të njërive të vetëqeverisjes lokale, në fushën e të cilit është organizuar një zyrë si njësi organizative. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, ekziston një detyrim për shtetet "të mundësojnë që organet e barazisë të publikojnë rregullisht raporte të pavarura dhe t'i paraqesin ato tek institucionet publike në fjalë, duke përfshirë qeveritë përkatëse kombëtare ose rajonale dhe parlamentet aty ku është e përshtatshme. Fushëveprimi i tyre duhet të jetë mjaft i gjerë për të lejuar një vlerësim të përgjithshëm të situatës në lidhje me diskriminimin në vend për secilën nga bazat e mbrojtura" (Pjesa 1.1.2. Kompetencat që mbulohen nga mandati i organeve të barazisë, paragrafi 8).

Në mënyrë krahasuese, Avokati i Popullit në Kroaci si organ i barazisë informon Parlamentin për diskriminimin për arsye të ndryshme në raportin e tij vjetor dhe nëse është e nevojshme përgatit raporte të veçanta. Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Bullgari ka për detyrë të publikojë raporte të pavarura me rekomandime në lidhje me të gjitha aspektet që lidhen me diskriminimin.

6. KPMD-ja ka kompetencë të bëjë rekomandime të përgjithshme për çështje të caktuara në fushën e barazisë dhe mosdiskriminimit. Në vitin 2021, KPMD-ja miratoi katër rekomandime të përgjithshme (KPMD, Raporti vjetor 2021, f. 32), të plotësuar me dy të tjerë në vitin 2022 (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 36-38). Deri më 30 prill 2023, KPMD-ja ka miratuar edhe dy rekomandime të përgjithshme. Për rekomandime të përgjithshme kundër diskriminimit, shihni *Seksionin 4.5. Vendimet e Komisionit dhe rekomandimi i përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi*.

7. KPMD-ja, nëpërmjet funksionit të saj promovues dhe mbrojtës, mbron ratifikimin e marrëveshjeve dypalëshe dhe shumëpalëshe me vendet e tjera në fushën e të drejtave të njeriut, të cilat do të nxisin situatën e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Pas ratifikimit, KPMD-ja monitoron përkthimin e këtyre marrëveshjeve në legjislationin kombëtar dhe zbatimin e këtyre marrëveshjeve në praktikë duke monitoruar procesin e harmonizimit dhe zbatimit të ligjeve, duke përgatitur raporte pranë organeve të OKB-së për të drejtat e njeriut dhe aktivitete të tjera. Në vitin 2022, KPMD-ja kontribuoi në konsultimet e Komisionit Evropian për përgatitjen e standardeve për organet e barazisë në të cilat theksoi rëndësinë e të pasurit organe të fuqishme dhe efektive të barazisë në luftën kundër diskriminimit dhe promovimin e parimit të barazisë, garantimin e pavarësisë së organeve të barazisë, qasjen në shërbimet e organeve të barazisë për të gjithë qytetarët dhe qytetarët, dhe ndikimin e standardeve minimale detyruese në forcimin e organeve të barazisë dhe sigurimin e pavarësisë dhe efikasitetit të tyre (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 43). Avokati i Popullit gjithashtu ka kompetencë ndaj propozuesve të autorizuar për të dhënë iniciativa për ratifikimin e traktateve dhe konventave ndërkombëtare në lidhje me çështjet e mbrojtjes dhe promovimit të lirive dhe të drejtave të njeriut.

8. KPMD-ja, si organ për barazi, megjithëse e pavarur dhe e aftë të paraqesë raportet e veta, është e detyruar të kontribuojë edhe në përgatitjen e raporteve shtetërore që vendi ynë është i detyruar t'u paraqesë organeve ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut. Barazia si parim universal është baza e të gjitha instrumenteve të të drejtave të njeriut, kështu që organet për monitorimin e zbatimit të instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut kanë një interes të veçantë në funksionimin e mekanizmave për mbrojtjen nga diskriminimi në nivel kombëtar dhe qasjen e qytetarëve në mbrojtje efektive. Në vitin 2022, KPMD-ja mori pjesë në përgatitjen e raportit të katërt të Republikës

së Maqedonisë së Veriut për *Paktin Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike*. Në kontributin e saj, KPMD-ja informoi për masat legislative dhe masat e tjera të marra gjatë periudhës raportuese me qëllim parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të orientimit seksual, gjinisë, identitetit gjinor, aftësisë së kufizuar, statusit socio-ekonomik, moshës, racës, etnisë, fesë, statusit HIV dhe/ose kombësisë. Në të njëjtën kohë, KPMD-ja raportoi për statusin e zbatimit të LPMD-së, si dhe të gjitha hapat e ndërmarra për të siguruar funksionimin e pavarur dhe efektiv të KPM-së. Komisioni gjithashtu raportoi për problemin e ndarjes së fëmijëve romë në arsim, në veçanti për diskriminimin e tërthortë të përcaktuar që shkakton ndarjen e fëmijëve romë në dy shkolla në qytetet e Shtipit dhe Manastirit, bazuar në përkatësinë etnike në fushën e arsimit, që rrjedhin nga dispozitat ligjore të Ligjit për arsimin fillor, si dhe mbi rekomandimin e përgjithshëm për desegregimin e fëmijëve romë në arsim (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 44).

KPMD-ja gjithashtu ka detyrimin të monitorojë zbatimin e rekomandimeve të këtyre organeve, të cilat ndonjëherë lidhen drejtpërdrejt me punën e saj. Për shembull, Komisioni për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave në Vëzhgimet Përfundimtare mbi Shtetin në vitin 2013 shprehi shqetësim: "për shkak të mungesës së dukshmërisë, transparencës dhe qasjes në këto mekanizma [Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokati i Popullit, Përfaqësuesi Ligjor për Mundësi të Barabarta në Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale], mbivendosja e mandateve të këtyre institucioneve, si dhe numri i vogël i ankesave për diskriminimin me bazë gjinore që janë pranuar prej tyre dhe dorëzuar në gjykatat e shtetit palë" (CEDAW/C/MKD/CO/4-5, 2013, paragrafi 12). Në vitin 2018, në ciklin e ardhshëm të raportimit të shtetit, CEDAF vuri në dukje se kishte "raportim të [pa] mjaftueshëm në vazhdimësi që lidhet me diskriminimin në bazë të gjinisë ose seksit, të paraqitur në Komisionin për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe Zyrën e Avokatit të Popullit" (CEDAW/C/MKD/6, paragrafi 13(f)). Disa nga vërejtjet i referohen cilësisë së LPMD, situatës së diskriminimit *de facto* ndaj bashkësive të caktuara (CCPR/C/MKD/CO/3, 2015, paragrafi 21) dhe çështjeve të tjera brenda kompetencës së KPMD-së.

9. Përveç pikës 7, është gjithashtu kompetencë e KPMD-së të promovojë dhe propozojë harmonizimin e legjislacionit, rregulloreve dhe praktikave kombëtare me instrumentet ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut. Kjo është e rëndësishme për faktin se pas ratifikimit, dispozitat e marrëveshjeve ndërkombëtare duhet të operacionalizohen në praktikë. Pas ratifikimit, traktatet që promovojnë dhe mbrojnë të drejtat e njeriut bëhen pjesë e sistemit ligjor në vend dhe mund të zbatohen në përputhje me nenin 118 të Kushtetutës. Megjithatë, për të ushtruar disa të drejta në praktikë, është e nevojshme të krijohen shërbime, institucione të caktuara, të ndahen burime financiare dhe masa të tjera, të cilat mund të bëhen duke miratuar ligje dhe politika që do të lejojnë zbatimin më të lehtë të instrumenteve ndërkombëtare dhe rajonale të të drejtave të njeriut. AP-ja ka kompetencë t'u japë iniciativë propozuesve të autorizuar për të ndryshuar ligjet dhe aktet e tjera nënligjore dhe harmonizimin e tyre me marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara në përputhje me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Në mënyrë të ngjashme, Avokati i Popullit i Kroacisë mund t' i sugjerojë Qeverisë nevojën për të miratuar një ligj, akt nënligjor, strategji, program dhe akte të tjera në fushën e mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut dhe sigurimin e sundimit të ligjit. Gjithashtu merr pjesë në përgatitjen e propozim-rregulloreve të fushëveprimit të saj.

10. Njësoj si kompetenca e mëparshme, KPMD-ja mund të iniciojë ndryshimin e rregulloreve me qëllim zbatimin dhe nxitjen e mbrojtjes nga diskriminimi. Nocioni rregullore

është më i gjerë dhe parashikon jo vetëm ligje, por edhe rregulla, udhëzime dhe akte të tjera nënligjore që mund të jenë burim diskriminimi. Deri më tani, nuk është dhënë asnjë iniciativë për të ndryshuar një rregullore në fushën e diskriminimit nga KPMD-ja. Në mënyrë krahasuese, komisionari për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi ka kompetencë të iniciojë miratimin ose ndryshimin e ligjeve me qëllim të përmirësimit të situatës së diskriminimit, ndërsa Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Bullgari nuk ka mundësi të iniciojë ndryshimin e ligjeve dhe rregulloreve të tjera, ose të iniciojë ratifikimin e një marrëveshjeje ndërkombëtare që do të kontribuojë në promovimin e situatës së diskriminimit.

11. Në kuptim të pikës 11, të këtij neni, KPMD-ja mund të japë mendime për propozime për ligje me rëndësi për mbrojtjen nga diskriminimi. Mbrojtja dhe ndalimi i diskriminimit mund të ndodhë në disa ligje, veçanërisht në fushën e kujdesit shoqëror dhe shëndetësor, arsimit, marrëdhënieve të punës, etj., prandaj mendimi i KPMD-së për pajtueshmërinë e këtyre ligjeve me LPMD-në do të ishte i një rëndësie të veçantë gjatë miratimit të zgjidhjeve të reja ligjore ose ndryshimit dhe plotësimit të tyre. Dispozita nuk përcakton mënyrën në të cilën do të jepen mendimet, pra në cilën fazë të procedurës KPMD-ja mund dhe duhet të përfshihet në komentimin e propozim-ligjeve. Nga ana tjetër, vendosja e një detyrimi për propozuesit e autorizuar për të paraqitur rregullisht propozime për opinion do të rëndojë punën e KPMD-së. Rrjedhimisht, rezulton se KPMD-ja ka diskrecionin të vendosë me një akt të brendshëm se për cilat ligje do të japë një mendim dhe si do ta bëjë këtë. KMD-ja e mëparshme kishte nënshkruar një memorandum bashkëpunimi me Komisionin për Mundësi të Barabarta midis Grave dhe Burrave në Kuvend. Qëllimi i këtij memorandum ishte përcaktimi i fushës dhe vëllimit të bashkëpunimit ndërmjet dy palëve, në kuadër të kompetencave të tyre, në drejtim të parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi, si dhe në drejtim të promovimit dhe afirmimit të koncepteve të barazisë, tolerancës dhe mosdiskriminimit. Nëpërmjet këtij memorandum, KPMD-ja u përfshi në shqyrtimin e ligjeve në lidhje me çështjen e barazisë, të cilat janë objekt shqyrtimi nga ky komision. KPMD-ja mund të përdorë edhe mënyra të tjera për të dhënë mendimin e saj për propozim-ligji n, pra për të postuar një koment për ENER-in, për t'ia paraqitur mendimin e saj me shkrim propozuesit të autorizuar ose Kuvendit, përkatësisht, në varësi të fazës në të cilën ndodhet propozim-ligji. KPMD-ja mund të postojë mbi propozim-ligjet në faqen e saj të internetit ose në profilet e saj të mediave sociale në mënyrë që të informojë palët e interesuara dhe publikun e gjerë. Në vitin 2022, KPMD-ja, duke përdorur këtë kompetencë, miratoi mendimin profesional për Propozim-ligjin për nëpunësit administrativë të vendosur në Regjistrin e Vetëm Kombëtar të Rregulloreve Elektronike, të shpjeguar më poshtë (KPMD, Raporti vjetor 2022, f. 40-41).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 144

Në nëntor 2022, në përputhje me nenin 21 paragrafin 1 pikën 11 të LPMD-së, KPMD-ja miratoi mendimin e ekspertëve për Propozim-ligjin për nëpunësit administrativë të vendosur në Regjistrin e Vetëm Elektronik Kombëtar të Rregulloreve (ENER) – tetor 2022, duke përcaktuar se Propozim-ligji përmban dispozita diskriminuese në nenin 71 që rregullojnë pagat e nëpunësve administrativë të punësuar në ministri dhe sekretari në një mënyrë tjetër, krahasuar me nëpunësit administrativë të punësuar në institucionet e sektorit publik.

Gjatë analizimit të tekstit të plotë të propozim-ligjit të propozuar, KPMD-ja theksoi se disa dispozita të ligjit, nëse miratohen si të tilla, do të rezultojnë në pozicionin e pabarabartë të shumicës së nëpunësve administrativë në raport me pjesën tjetër të nëpunësve

administrativë. Me dispozitat e propozuara, nëpunësit administrativë të punësuar në ministri dhe sekretari do të kishin një shumë të konsiderueshme më të lartë të pagës bazë fikse në krahasim me nëpunësit administrativë në të gjitha institucionet e tjera të sektorit publik, megjithëse kanë të njëjtin status si nëpunës administrativ, të shpërndarë në të njëjtin nivel, përkatësisht plotësojnë të njëjtat kushte të përgjithshme dhe të veçanta për nivelin e specifikuar. Në këtë kuptim, dispozita e përcaktuar në këtë mënyrë do të çonte në diskriminim të drejtpërdrejtë në përputhje me nenin 8 të LPMD-së, përkatësisht një grup personash do të trajtoheshin në mënyrë më pak të favorshme në raport me një tjetër në një situatë aktuale ose të mundshme të krahasueshme ose të ngjashme, mbi baza diskriminuese.

Propozuesi i ligjit nuk u përpoq aspak të shpjegojë dhe arsyetojë shkakun e një koncepti të tillë të trajtimit të pabarabartë në pikëzimin e nëpunësve administrativë të të njëjtave nivele, në bazë të institucionit në të cilin ata bazuan punësimin e tyre, gjë që tregon se një kriter i tillë nuk mund të konsiderohet i justifikuar dhe objektiv. Mungesa e një objektiv të ligjshëm për vlerësimin e ndryshëm të punës do të rezultojë në dallime të konsiderueshme në pagat e të punësuarve administrativë që punojnë në punë në të njëjtin nivel, gjë që është në kundërshtim me dispozitën e parashikuar në nenin 7 të Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore. Ky propozim është në kundërshtim me konceptin e "pagës së barabartë për punën me vlerë të barabartë", si dhe me ndalimin e përgjithshëm të diskriminimit të përcaktuar nga Kushtetuta, LPMD-ja dhe një sërë instrumentesh ndërkombëtare të ratifikuara për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, të cilat, sipas nenit 118 të Kushtetutës, janë pjesë e rendit juridik vendas. Në planin afatgjatë, ekziston rreziku i krijimit të pabarazisë strukturore që do të përjashtojë realizimin e barazisë materiale të qytetarëve si qëllimin përfundimtar të çdo shoqërie demokratike.

Mendimi i ekspertit u paraqit nga Komisioni për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi në Qeverinë e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe Ministrinë e Shoqërisë Informatike dhe Administratës.

Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë në Serbi jep një mendim mbi dispozitat e propozim-ligjeve dhe rregulloreve të tjera në lidhje me ndalimin e diskriminimit.

12. Në zbatim të kompetencave, KPMD-ja mund të vendosë bashkëpunim me individë dhe subjekte juridike, si dhe me shoqata, fondacione dhe partnerë socialë, si organizatat e punëdhënësve, sindikatat, për arritjen e parimit të barazisë dhe nxitjen e parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, ekziston një detyrim për shtetet "për t'u mundësuar organeve të barazisë të bashkëpunojnë me organet përkatëse që përfshijnë kornizat kombëtare të përcaktuara sipas nenit 33(2) të KDPAK të KB-së; Personat kombëtarë të kontaktit për romët; organizatat e shoqërisë civile.... "(Seksioni 1.3. Koordinimi dhe bashkëpunimi, paragrafi 4).

Kjo kompetencë ofron një mundësi për forma të ndryshme bashkëpunimi, të cilat ishin pjesë e punës së përbërjeve të mëparshme të KMD-së, por edhe të KPMD-së ekzistuese. Për shembull, nënshkrimi i memorandumit të bashkëpunimit me shoqatat e qytetarëve (KMD, *Raporti vjetor 2015*, f. 30; CPA, *Raporti vjetor 2021*, f. 35-37; KPMD, *Raporti vjetor 2022*, f. 44-46), zbatimi partner i projekteve, kryerja e kërkimeve, takimeve të punës, etj. Për më tepër, KPMD-ja mund të bashkëpunojë edhe me persona fizikë, si për shembull, punësimi i ekspertëve për të kryer një hulumtim të veçantë; konsultimi me ekspertë nga fusha të ndryshme për të cilat nuk ka ekspertizë midis anëtarëve të KPMD-së, dhe është i nevojshëm

për zbatimin e kompetencave. Për shembull, gjatë përgatitjes së një mendimi të ekspertëve për terminologjinë e përdorur në një material për arsim formal, një kapitull i përgatitur i një teksti shkollor për Stomatologjinë pediatrike, me titull Mbrojtja dentare e fëmijëve me aftësi të kufizuara, duke marrë parasysh se është një kërkesë specifike, përgjigja e së cilës kërkon ekspertizë të veçantë dhe shtesë, dhe për ta trajtuar atë në mënyrë profesionale dhe efektive, KPMD-ja, në përputhje me nenin 21 paragrafin 23 të Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve me aftësi të kufizuara, miratoi një vendim për krijimin e një organi të përkohshëm këshillues për përgatitjen e mendimit të ekspertëve duke përfshirë ekspertë të jashtëm për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara nga shoqata e qytetarëve Polio Plus – Lëvizja kundër handicapit. KPMD-ja gjithashtu bashkëpunon me njësitë e vetëqeverisjes lokale përmes ditëve të hapura të organizuara në 2022 dhe 2023, dhe KMD e mëparshme kishte të njëjtin praktikë. Kjo është e një rëndësie të veçantë, duke pasur parasysh faktin se KPMD-ja nuk ka zyrat e veta rajonale dhe për këtë arsye kjo është një mënyrë e mirë që qytetarët nga qytetet e tjera të vendit të njihen me punën e Komisionit, si dhe me mbrojtjen që ofron në rastet e diskriminimit, si dhe për viktimat e diskriminimit.

Me qëllim promovimin e të drejtave dhe lirive të njeriut, AP, ndër të tjera, bashkëpunon me sektorin civil, organizatat ndërkombëtare dhe publikun akademik. Për krahasim, me qëllim të përmirësimit të bashkëpunimit dhe arritjes së vizibilitetit më të madh në nivel rajonal, Zyra e Avokatit të Popullit në Kroaci ka vendosur bashkëpunim me shoqatat e qytetarëve si pika rajonale të kontaktit kundër diskriminimit përmes të cilave qytetarët nga pjesë të tjera të vendit mund të informohen për ushtrimin e së drejtës për mbrojtje nga diskriminimi. Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë së Serbisë ka të njëjtin praktikë.

13. KPMD-ja ka kompetencë dhe mundësi për të bashkëpunuar me organet kombëtare përkatëse të vendeve të tjera, si dhe me organizatat ndërkombëtare në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, e cila është e një rëndësie të veçantë për forcimin e kapaciteteve të saj dhe pozicionimin në sistemin kombëtar për mbrojtjen nga diskriminimi. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, ekziston detyrimi që shtetet "t'u sigurojnë organeve të barazisë kapacitete të përshtatshme për të bashkëpunuar në nivel evropian dhe ndërkombëtar me organe të tjera të barazisë dhe organizata të tjera, përfshirë përmes hulumtimit të përbashkët" (Seksioni 1.3. Koordinimi dhe bashkëpunimi, paragrafi 3).

KPMD-ja është anëtare e Equinet - Rrjeti Evropian i Organeve të Barazisë, i cili është shumë i rëndësishëm për forcimin e kapaciteteve të tij përmes shkëmbimit të informacionit dhe njohurive, krijimit të një platforme për bashkëpunim dhe mbështetje të ndërsjellë për çështje të ndryshme, trajnime të rregullta për shërbimin profesional dhe anëtarët e organeve të barazisë, dhe aktivitete të tjera për të përmirësuar situatën e diskriminimit në nivel evropian dhe kombëtar. KPMD-ja është gjithashtu anëtare e Rrjetit për Organet e Barazisë në Evropën Juglindore në të cilin ka marrë pjesë në mënyrë aktive që nga themelimi i saj në vitin 2015 (së pari KMD-ja e mëparshme dhe pas krijimit të saj në janar 2021 dhe KPMD-ja ekzistuese). Gjithashtu bashkëpunon me organet e tjera të barazisë të vendeve të tjera, si dhe me organizatat ndërkombëtare dhe rajonale në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi. KMD-ja mori pjesë në vizitat studimore që u organizuan në Belgjikë, Irlandë, Suedi, Austri dhe Bullgari, dhe KPMD-ja ekzistuese bëri vizita studimore në Mbretërinë e Bashkuar dhe Serbi.

14. Trajtimi i ankesave është një nga kompetencat themelore të KPMD-së për mbrojtjen nga diskriminimi. Kapitulli 4 i KPMD-së përpunon procedurën për parandalimin dhe



mbrojtjen nga diskriminimi dhe mënyrën në të cilën vepron dhe vendos për raste specifike të diskriminimit duke miratuar një mendim, rekomandim ose konkluzion, ndërsa Rregullorja e punës detajon rrjedhën e procedurës dhe mënyrën e punës së KPMD-së pas ankesës së paraqitur (në kapitullin 3, nenet 15-25). Sipas Rregullores së punës, KPMD-ja, duke vepruar sipas ankesës, mund të mos fillojë procedurën, të fillojë procedurën ose të përfundojë procedurën. Vendimet e KPMD-së nuk kanë karakter të detyrueshëm ose të ashtuquajtur ligjërish të detyrueshëm, megjithatë, në shumë raste është treguar se autorët e diskriminimit respektojnë pjesërisht këto rekomandime. Për procedurën e paraqitjes së ankesave para KPMD-së, shih *Seksionin 4. Procedura për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi para Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi*. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, ekziston një detyrim për shtetet "të marrin parasysh aspektet e mëposhtme të ofrimit të ndihmës së pavarur për viktimat: pranimit dhe veprimi i ankesave individuale ose kolektive; ofrimi i këshillave ligjore për viktimat, përfshirë në lidhje me ankesën e iniciuar; angazhimi në aktivitete ndërmjetësimi dhe pajtimi; përfaqësimi i kërkuësve në gjykatë; dhe veprimi si mik i gjykatës (lat. *amicus curiae*) ose ekspert kur është e nevojshme" (Seksioni 1.1.2). Kompetencat që mbulohen nga mandati i organeve të barazisë, paragrafi 1).

Për të sqaruar vendosjen dhe rolin mbrojtës të KPMD-së, përvojat krahasuese mbi vendosjen e organeve të barazisë në tre shtete anëtare të Bashkimit Evropian, përkatësisht Mbretërinë e Belgjikës, Republikën e Kroacisë dhe Republikën e Bullgarisë, janë paraqitur më poshtë. Roli i organit të barazisë në Mbretërinë e Belgjikës i është besuar Qendrës për Mundësi të Barabarta dhe Luftimin e Racizmit. Ky organ ka një detyrë kryesisht parandaluese në luftën kundër diskriminimit me kompetenca gjithashtu të rëndësishme në ofrimin e mbështetjes ligjore për viktimat e diskriminimit. Ndër kompetencat e natyrës procedurale do të spikaste mundësia për të ngritur padi në një gjykatë kompetente në emër të tyre, si dhe për t'u paraqitur si ndërhyrës në procedurat e nisura tashmë përpara gjykatës. Një nga kompetencat kryesore konsiston në dhënien e opinionëve dhe rekomandimeve formale për rastet e paraqitura në Qendër, të cilat, njësoj si në vendin tonë, nuk kanë fuqi detyruese ligjore. Gjithashtu, Qendra për Mundësi të Barabarta dhe Luftimin e Racizmit ka kompetencë të përpilojë këshilla dhe rekomandime me shkrim për Qeverinë, me qëllim të përmirësimit të legjislacionit, të ofrojë ndihmë brenda kompetencave të saj ligjore për çdo person që kërkon mbështetje, këshilla ose informacion në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tyre, si dhe të paraqitet në rolin e ndërmjetësit midis viktimës së mundshme dhe personit kundër të cilit paraqitet ankesa.

Në Republikën e Kroacisë, roli i mbrojtjes nga diskriminimi dhe promovimi i parimit të barazisë i është besuar Avokatit të Popullit (z. Pučki pravobranitelj) edhe pse ka tre avokatë të popullit të tjerë që specializohen për fëmijët, personat me aftësi të kufizuara dhe barazinë gjinore. Kompetencat e Avokatit të Popullit të Kroacisë në këtë fushë konsistojnë në mundësinë për të ngritur padi në një gjykatë kompetente në emër të tij, për t'u paraqitur si ndërmjetës në procedurat e nisura tashmë para gjykatës dhe për të sjellë mendime dhe rekomandime formale për rastet e paraqitura para Avokatit të Popullit, të cilat nuk kanë fuqi detyruese ligjore. Kjo do të thotë se në këtë rast qëllimi dhe roli kryesor i këtij organi është të veprojë në mënyrë parandaluese dhe të promovojë parimet e barazisë dhe mosdiskriminimit, të rrisë ndërgjegjësimin e qytetarëve, por edhe të veprojë me instrumente ligjore brenda kompetencave të tij. Ndryshe nga Qendra për Mundësi të Barabarta dhe Luftimin e Racizmit të Mbretërisë së Belgjikës, ajo mund të fillojë dhe të jetë palë në procedurat e kundërvajtjes

kundër një personi për shkelje të një të drejte për shkak të diskriminimit, si dhe të paraqesë kallëzim penal në lidhje me një çështje diskriminuese në Prokurorinë Publike Shtetërore të Republikës së Kroacisë.

Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Republikën e Bullgarisë (bug. Комисията за защита от дискриминация) ka një mandat të gjerë, duke siguruar mbrojtje në 19 baza të specifikuar në *Ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi të Republikës së Bullgarisë* (SG Numër 86/30.09.2003) dhe ka një rol parandalues dhe ndërgjegjëses për çështjet e barazisë dhe tolerancës. Por ndryshe nga dy shembujt e mëparshëm, Komisioni ka kompetencën dhe mandatin për të marrë vendime ligjërish të detyrueshme dhe për të vendosur masa të detyrueshme administrative për të ndaluar, parandaluar diskriminimin ose për t'u kthyer në gjendjen fillestare, si dhe për të monitoruar zbatimin e masave dhe sanksioneve që do të vendosë. Mënyra në të cilën zhvillohen procedurat para Komisionit, në të cilën janë të pranishme të dyja palët dhe përfaqësuesit e tyre ligjorë, është në shumë mënyra e ngjashme me një procedurë gjyqësore civile, prandaj këto lloje të organeve të barazisë shpesh referohen si organe kuazi-gjyqësore. Viktima, bazuar në vendimin e Komisionit, mund të fillojë procedurat përkatëse gjyqësore përpara një gjykate civile kompetente me kërkesë për kompensim të dëmit material dhe jomaterial të shkaktuar si rezultat i diskriminimit. Për më tepër, Komisioni mund të përcaktojë masat përkatëse për parandalimin e diskriminimit, për ndërprerjen e akteve që shkaktojnë diskriminim, si dhe të përcaktojë masat përkatëse për krijimin e situatës së mëparshme para se të fillojnë aktet e diskriminimit. Në këtë drejtim, Komisioni mund të nxjerrë udhëzime të detyrueshme edhe për organet e tjera shtetërore, institucionet, personat fizikë ose juridikë për respektimin e ligjeve dhe rregulloreve që sigurojnë trajtim të barabartë të qytetarëve. Komisioni mund të ankohet kundër çdo akti administrativ që vlerëson se është në kundërshtim me Ligjin për mbrojtje nga diskriminimi ose ligj tjetër që rregullon trajtimin e barabartë, si dhe të ndërmarrë veprimet përkatëse përpara një gjykate kompetente me qëllim fillimin e procedurave në cilësinë e "palës së interesuar". Ngjashëm me shembullin e Bullgarisë, Hungarisë dhe Rumanisë janë një nga vendet e pakta që kanë një organ barazie që merr vendime ligjërish të detyrueshme.

15. Me LPMD-në vendoset mundësia që KPMD-ja të fillojë procedurën për mbrojtjen nga diskriminimi sipas detyrës zyrtare. Kur KPMD-ja, pas informacioneve të pranuar mëson për një veprim për të cilin ka indikacion se përbën diskriminim, mund të fillojë një procedurë për përcaktimin e diskriminimit. Mbrojtja nga diskriminimi zbatohet kryesisht në procedurat administrative dhe/ose civile ku parimi themelor është ekzistimi i një viktime/personi të dëmtuar i cili do të fillojë procedurën para institucioneve kompetente, në krahasim me mbrojtjen ligjore penale ku ndjekja zakonisht kryhet ex officio. Zbatimi efektiv i ligjit gjithashtu imponon nevojën për veprim proaktiv të KPMD-së duke filluar procedurat me iniciativën e vet sa herë që ka dyshime për diskriminim strukturor ose shkelje të barazisë. Për procedurën e paraqitjes së ankesave para KPMD-së, shih *Seksionin 4.1. Veprimet e Komisionit*. Në vitin 2021, KPMD-ja filloi një procedurë anti-diskriminimi ex officio në 4 raste dhe ky numër rritet në 6 raste në vitin 2022 (*Raporti vjetor për vitin 2021*, f. 17; KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 12). Në Republikën e Maqedonisë së Veriut edhe AP-ja, në përputhje me nenin 13 paragrafin 3 të *Ligjit për Avokatin e Popullit*, mund të fillojë procedurat me iniciativën e tij, nëse vlerëson se qytetarëve dhe qytetarëve u shkelen të drejtat kushtetuese dhe ligjore.

Për krahasim, ekzistojnë organe të ndryshme të barazisë, me kompetenca të ndryshme, për të cilat nuk ka asnjë detyrim të detyrueshëm për fillimin e procedurave ex

officio (lat. *ex officio*). Megjithatë, një numër i mirë i organeve të barazisë në shtetet anëtare të Bashkimit Evropian e kanë këtë mundësi.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 46

"Në Austri, Bullgari, Estoni, Francë, Hungari, Luksemburg, Maltë, Holandë, Rumani dhe Mbretërinë e Bashkuar, organet e barazisë kanë kompetencë të kryejnë hetime *ex officio* për shkeljet e parimit të barazisë, ndërsa në Kroaci, Finlandë, Letoni, Lituani, Holandë dhe Poloni, Avokatët e Popullit kanë këtë kompetencë" (Shqyrtimi i Ligjit Evropian Kundër Diskriminimit Botimi 17, 2013, f.33).

16. KPMD-ja, në përputhje me kompetencat e saj, mund të ofrojë ndihmë dhe mbështetje juridike individuale për viktimat e diskriminimit dhe të informojë personat e interesuar për të drejtat e tyre dhe mundësinë e paraqitjes së ankesës ose padisë pranë një gjykate kompetente kundër diskriminimit. Nga dispozita nuk është e qartë se çfarë lloj informacioni në lidhje me të drejtat dhe mundësitë që mund të ofrojë KPMD-ja ose anëtarët e saj, përkatësisht nëse kjo është një çështje vetëm e natyrës teknike, se pala gjithashtu mund të nisë një padi, ose nëse mund të jepen këshilla dhe informacione të tjera. Kjo është një çështje veçanërisht e rëndësishme duke pasur parasysh disa afate paraprake të dhëna në *Ligjin për marrëdhëniet e punës dhe Ligjin për procedurën civile*, dhe për shkak të mos funksionimit të së cilës mund të humbë edhe mbrojtja e ligjit. Prandaj, KPMD-ja mund dhe duhet të sigurojë informacion mbi të drejtat dhe mundësitë për fillimin e procedurave gjyqësore ose procedurave të tjera për mbrojtjen e parashtruesve të ankesave, nëse është e nevojshme. Anëtarët e grupit të fokusit që diskutuan çështjet kontestuese të Ligjit ishin të një mendimi të ngjashëm, ku shumica e anëtarëve ishin të mendimit se ky juridiksion nuk nënkupton dhënien e këshillave ligjore ose ndihmës juridike për aspektet thelbësore të çështjes, por ata duhet t'i japin informacion viktimës për mekanizmat e mbrojtjes nga diskriminimi që mund të përdorë afatet, në mënyrë që viktima e mundshme e diskriminimit të mund të zgjedhë mënyrën më të përshtatshme të mbrojtjes nga diskriminimi në rastin konkret, domethënë të jetë në gjendje të vendosë nëse do të zgjedhë mbrojtjen jashtëgjyqësore ose gjyqësore të të drejtave të tyre (Grupi i fokusit i Komentit të Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, që u mbajt në Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë më 21 nëntor 2016). AP ka mundësi të sigurojë mbështetje ligjore për viktimat dhe familjet e tyre si pjesë e kompetencave të kontrollit civil për hetimin e trajtimit të të punësuarve të policisë dhe anëtarëve të policisë së burgjeve për krime të kryera jashtë shërbimit duke përdorur një kërcënim serioz, forcë ose mjete shtrëngimi me pasojë vdekjen, lëndime të rënda trupore, lëndime trupore, heqje të paligjshme të lirisë, torturë dhe trajtim dhe dënim tjetër mizor, çnjerëzor ose degradues.

Në mënyrë krahasuese, Avokati i Popullit në Kroaci ofron informacionin e nevojshëm për personat fizikë dhe juridikë që kanë paraqitur kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e tyre dhe mundësinë e fillimit të një procedure gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi ose lloji tjetër i mbrojtjes, por nuk ofron ndihmë juridike. Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi i Bullgarisë ka kompetencë të ofrojë ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në procedurat e iniciuara kundër diskriminimit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 47

"Disa organe për barazi ofrojnë ndihmë në formën e mbështetjes derisa të ndërmerren veprime ligjore - kjo mund të bëhet nga organet belge, finlandeze, hungareze, irlandeze, italiane, irlandeze veriore, britanike dhe suedeze. Të tjerët japin mendimin e tyre të

zakonshëm jo detyruet për ankesat e paraqitura, për shembull, Komisionet Austriake dhe Holandeze për Trajtim të Barabartë, Komisioni Danez për Ankesa Etnike, Avokati i Popullit Qipriot, Përfaqësuesi Hungarez për Trajtim të Barabartë dhe të tjerë"(Polio Plus, 2006, f. 81).

17. KPMD-ja ka detyrimin të monitorojë ekzekutimin e mendimeve dhe rekomandimeve të dhëna për raste specifike të diskriminimit. Kjo dispozitë përforcon rolin mbrojtës të trupit, i cili jo vetëm që mund të identifikojë diskriminimin dhe të bëjë një rekomandim për të korrigjuar shkeljen, por ka detyrimin të monitorojë pajtueshmërinë e kryerësit me rekomandimin. Në nenin 27 të KPMD-së shtjellohen vendimet e KPMD-së dhe pasojat që këto vendime shkaktojnë për palët. Për vendimet e marra nga KPMD-ja, shih *seksionin 4.5. Vendimet e Komisionit dhe rekomandimi i përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi*. Gjegjësisht, mosveprimi i rekomandimit brenda periudhës së caktuar prej 30 ditësh nga data e marrjes së rekomandimit ose në një periudhë më të gjatë nëse ka arsye veçanërisht të justifikuar, por jo më shumë se gjashtë muaj, është baza që KPMD-ja të paraqesë një kërkesë për fillimin e një procedure për kundërvajtje në një gjykatë kompetente për shkelje. Me Ligjin e mëparshëm (2010), KMD-j nuk kishte asnjë obligim të detyrueshëm për të filluar procedura kundërvajtëse ndaj shkelësit nëse nuk vepronte sipas rekomandimit, përkundrazi ishte një e drejtë diskrecionale në secilin rast individual. Në praktikë, nuk është iniciuar asnjë procedurë për kundërvajtje, megjithëse deri në vitin 2016, vetëm 66.6% e rekomandimeve të Komisionit janë zbatuar. Nga ana tjetër, KPMD-ja në vitin 2021 paraqiti 2 kërkesa për fillimin e procedurave për kundërvajtje dhe në vitin 2022 paraqiti 14 kërkesa për fillimin e procedurave për kundërvajtje ndaj diskriminuesve të identifikuar, të cilët brenda afatit të përcaktuar ligjërisht nuk vepruan sipas rekomandimeve të Komisionit. Nga 14 kërkesa të paraqitura, 4 kërkesa janë refuzuar me vendime të gjykatave kompetente dhe për 2 nga këto 4 vendime, KPMD-ja ka paraqitur ankim në gjykatat e apelit. Një nga ankesat u refuzua si e parakohshme dhe një u refuzua si e pabazë. Një kërkesë për fillimin e procedurave për kundërvajtje u tërhoq nga KPMD-ja me qëllim të përmbushjes së rekomandimit të mendimit të miratuar nga diskriminuesi dhe pas 9 kërkesave të paraqitura gjykatat filluan procedurat për kundërvajtje (*Raporti vjetor për vitin 2021*, f. 17; KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 38-39).

AP-ja ka kompetencë për të filluar procedime disiplinore dhe kundërvajtëse ndaj një zyrtari ose personi përgjegjës, i cili nuk do të veprojë sipas kërkesave, propozimeve, mendimeve dhe rekomandimeve ose indikacioneve të tij. Krahasuar me vendet e tjera, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë së Serbisë ka kompetencë të paraqesë ankesë për kundërvajtje në rast të shkeljes së dispozitave të Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi.

18. Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi i jep KPMD-së mundësinë për të filluar procedurat gjyqësore dhe për t'u paraqitur si ndërmjetës në procedurat gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi. Ndërmjetës, në përputhje me *Ligjin për procedurën civile*, është një palë e tretë që mund të marrë pjesë në procedurë, përveç personave pjesëmarrës si palë – paditës dhe të paditur. Kushti themelor që KPMD-ja të paraqitet si ndërmjetës dhe të hyjë në proces gjyqësor është të ketë interes ligjor për t'u përfshirë duke u bashkuar me njërin nga palët. Ligji nuk jep udhëzime të qarta se sipas cilave kritere do të vendoset se në cilat raste KPMD-ja do të paraqitet si ndërmjetës, por nuk ka kufizime në atë kuptim. Ka disa kritere që KPMD-ja duhet të marrë parasysh gjatë marrjes së një vendimi në të cilin gjykata anti-diskriminuese do të paraqitet në cilësinë e saj si ndërmjetësuese. Disa prej tyre janë: rastet e diskriminimit sistematik, diskriminimi që zgjat më shumë, diskriminimi që prek një grup më të

madh njerëzish, ose raste individuale të diskriminimit me pasoja më të rënda për viktimën që duhet të jetë përparësi e KPMD-së. Mundësia më e gjerë për veprim do t'i lejojë KPMD-së të përcaktojë me kalimin e kohës dhe të praktikojë kriteret që duhet të zbatohen për të vendosur se në cilat raste KPMD-ja do të shfaqet si ndërmjetës. Në çdo rast, ekziston mundësia, nëse është e nevojshme, që KPMD-ja të miratojë një akt të brendshëm që sqaron kriteret për fillimin e procedurave gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi. Nga praktika e deritanishme, KPMD-ja në dy raste ka parashtruar kërkesë për paraqitje si ndërhyrëse dhe në një rast gjykata e ka refuzuar kërkesën për shkak se paditësja ka qenë shoqatë e qytetarëve dhe në tjetrën, ku paditësi është person fizik, gjykata e ka pranuar kërkesën për përfshirjen e KPMD-së në anën e paditësit, por më pas KPMD-ja e ka tërhequr propozimin për shkak se rekomandimi që e ka bërë në mendimin e saj për diskriminim është plotësuar nga personi juridik të cilit i është drejtuar.

Për krahasim *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) lejon ndërhyrjen nga ana e paditësit nga një organ, organizatë, institucion, shoqatë ose person tjetër, i cili, në kuadër të veprimit të tij, lë me mbrojtjen e së drejtës për trajtim të barabartë në raport me bashkësinë, të drejtat e të cilit vendosen gjatë procedurës. Në mënyrë që ndërmjetësuesi të ndërmarrë veprime në procedurat gjyqësore, kërkohet pëlqimi i paditësit. Sa për krahasim, organet e tjera për barazi kanë pasur mundësi të ndërhyjnë edhe në proceset gjyqësore. Për shembull, Qendra Belge për Mundësi të Barabarta ka juridiksion në emër të interesit publik dhe me pëlqimin e viktimës të angazhohet në procedura civile dhe penale në rastet e diskriminimit në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime dhe marrëdhëniet e punës. Sa i përket juridiksionit për të ndërhyrë në procedurat ligjore, KPMD-ja është e barabartë me organet e barazisë në shumicën e vendeve evropiane, duke përfshirë Belgjikën, Kroacinë, Bullgarinë dhe Hungarinë.

Lidhur me vendimin e mëparshëm ligjor (2010), KPMD-ja ka shtrirë juridiksionin për të filluar në mënyrë të pavarur procedurat gjyqësore në emër të saj dhe për t'u paraqitur si paditës, gjë që forcon rolin proaktiv të organit. Mënyra në të cilën do të vendoset se në cilat raste KPMD-ja do të fillojë procedurat gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi është një çështje që duhet të vendoset nga organi sipas kriterëve të përcaktuara qartë (për shembull: numri i viktimave të prekura nga diskriminimi, prevalenca e shfaqjes, kohëzgjatja e trajtimit diskriminues, pasojat, interesi publik, etj). Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, shtetet "duhet të marrin parasysh që ndihma e pavarur për viktimat mund të përfshijë dhënin mundësi të organeve të barazisë për t'u angazhuar ose për të ndihmuar në procedurat gjyqësore, në mënyrë që të zgjidhet diskriminimi strukturor dhe sistematik në rastet e zgjedhura nga vetë organet për shkak të numrit, seriozitetit ose nevojës së tyre për sqarim ligjor. Ky proces gjyqësor mund të zhvillohet ose në emër të organit ose në emër të viktimave ose shoqatave të qytetarëve që përfaqësojnë viktimat, në përputhje me ligjin procedural kombëtar" (Seksioni 1.1.2. Kompetencat që mbulohen nga mandati i organeve të barazisë, paragrafi 2).

Sipas Ligjit të mëparshëm (2010), KMD-ja kishte të drejtë të paraqitej, vetëm, si ndërhyrëse në një procedurë për mbrojtje nga diskriminimi, përkatësisht, të merrte pjesë në procedurë, përveç personave pjesëmarrës si palë – paditës dhe të paditur. KMD-ja mund të ishte paraqitur në rolin e ndërmjetësit në procedurat civile të nisura nga një individ ose padi e përbashkët, nga personi që pretendon se është i diskriminuar. Në praktikë, KMD-ja e mëparshme është paraqitur si ndërmjetësuese në një rast diskriminimi, me kërkesë të personit të diskriminuar në një procedurë gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi në bazë të

statusit personal dhe social në fushën e punësimit. Ngjashëm me përfshirjen, kur vendoset për të filluar këtë lloj procedure, KPMD-ja duhet të marrë parasysh nëse bëhet fjalë për diskriminim sistematik, diskriminim që zgjat më shumë, diskriminim që prek një grup më të madh njerëzish, d.m.th. në një rast specifik të diskriminimit ekziston një shkallë më e lartë e shqetësimit të interesit publik dhe vallë ka pëlqim nga viktimat për të filluar procedurën. Një mundësi më e gjerë që KPMD-ja të veprojë në përcaktimin e kriterëve që ata do të iniciojnë me iniciativën e tyre do t'i lejojë ata të përcaktojnë me kalimin e kohës dhe të praktikojnë kriteret që do të zbatohen për të vendosur se cilat raste do të iniciojnë në mënyrë të pavarur. Në çdo rast, ekziston mundësia, nëse është e nevojshme, që KPMD-ja të miratojë një akt të brendshëm që sqaron kriteret për fillimin e procedurave gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi.

19. Përveç legjitimitetit aktiv për fillimin e procedurave gjyqësore dhe mundësisë së ndërhyrjes, KPMD-ja, me kërkesë të palës ose me iniciativë personale, mund të kërkojë që gjykata t'i mundësojë të veprojë si mike e gjykatës (lat. *amicus curiae*). Një mik i gjykatës është një subjekt që nuk është palë në procedurë, dhe me kërkesë të njëres prej palëve ose në mënyrë të pavarur, i ofron gjykatës informacion, ekspertizë ose njohuri në lidhje me çështjen që është objekt i seancës. Kjo është një juridiksion i ri që ofron një mundësi për KPMD-në me aftësinë e saj për të kontribuar në procedurat gjyqësore dhe, duke paraqitur një dorëzim me shkrim, për të ndihmuar gjykatën të shohë më qartë situatën në lidhje me diskriminimin. Në vitin 2021, KPMD-ja ka paraqitur dy parashtrësia si mike e gjykatës, ndërsa në vitin 2022 nuk është paraqitur ndonjë parashtrësia e re e kësaj natyre (*Raporti vjetor 2021*, f. 33).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 145

Në mars 2021, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut paraqiti një kërkesë në KPMD-ja për përfshirje në procedurat gjyqësore si "mik i gjykatës". Rasti u ngrit në bazë të një padie me interes publik (Lat. *actio popularis*) të iniciuar nga Komiteti i Helsinkit në lidhje me diskriminimin ndaj personave me aftësi të kufizuara për sa i përket qasjes në qendrat e votimit. KPMD-ja, si organ i barazisë profesionale, përfshiu në kërkesën për përfshirje si mik i gjykatës interpretimin e neneve të KDPAK të OKB-së në lidhje me përshtatjen e duhur, qasjen e përgjithshme, barazinë dhe mosdiskriminimin, në drejtim të qasjes në qendrat e votimit dhe mundësimin e personave me aftësi të kufizuara për të ushtruar të drejtën e votës, si pjesë e pjesëmarrjes në jetën politike dhe publike. Për më tepër, KPMD-ja në paraqitjen e saj ka kryer një rishikim të shkurtër të praktikës gjyqësore të GJEDNJ-së, në rastet në të cilat gjykata konstatoi diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar, për shkak të akomodimit të papërshtatshëm.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 146

Në qershor 2021, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut paraqiti një kërkesë në KPMD-ja për përfshirje në procedurat gjyqësore si "mik i gjykatës". Rasti u ngrit në bazë të një padie me interes publik (Lat. *actio popularis*) nga Komiteti i Helsinkit në lidhje me ndarjen, si një formë e veçantë e diskriminimit, ndaj fëmijëve romë në procesin arsimor. KPMD-ja, si organ profesional për barazi, në kërkesën për përfshirje si mik i gjykatës kishte përfshirë interpretimin e dispozitave të disa marrëveshjeve ndërkombëtare të nënshkruara dhe të ratifikuara dhe rekomandimet e organeve që monitorojnë zbatimin e marrëveshjeve ndërkombëtare të përmendura, në lidhje me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në arsim dhe eliminimin e segregacionit si një formë e veçantë e diskriminimit, përkatësisht:



KNEDR i OKB-së me vëmendje të veçantë për gëzimin e së drejtës për arsim, Vëzhgimet dhe rekomandimet përfundimtare të Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit Racor, Konventën e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Fëmijës, Konventën kundër Diskriminimit në Arsim të UNESCO-s, Raportin e Pestë për Republikën e Maqedonisë së Veriut të KERI në Këshillin e Evropës, Kornizën e Bashkimit Evropian për Strategjitë kombëtare të integritit të romëve dhe Raportin e Komisionit Evropian për progresin e Republikës së Maqedonisë së Veriut të 19.10.2021.

AP gjithashtu ka mundësinë të thërrasë si mik i gjykatës në procedurat gjyqësore në vazhdim për të mbrojtur të drejtat e qytetarëve. Megjithatë, nga praktika aktuale, Gjykata, në interes të administrimit përkatës të drejtësisë, mund të miratojë KPMD-në, në rastet kur nuk paraqitet si palë në procedurë, për të qenë në gjendje të paraqesë një ankesë me shkrim duke dhënë një mendim ekspertësh për formën, llojin, bazën dhe/ose fushën e diskriminimit në objektin e procedurës, praktikën ligjore dhe tendencat në nivel kombëtar, rajonal dhe ndërkombëtar që ekzistojnë në lidhje me këto forma dhe lloje të diskriminimit, përvojat krahasuese nga vendet e tjera, praktikën gjyqësore në nivel ndërkombëtar dhe/ose kombëtar, konstatimet e marra nga hulumtimi, monitorimi i situatës së diskriminimit dhe informacione të tjera të rëndësishme për zgjidhjen e duhur të rastit specifik. Ashtu si me juridiksionet e tjera nën të cilat KPMD-ja mund të angazhohet ose të fillojë procedurat gjyqësore, lind pyetja se në cilat raste KPMD-ja duhet ose mund të paraqitet si mik i gjykatës. Sigurisht, është e rëndësishme që KPMD-ja të sigurojë informacion shtesë për rastet e diskriminimit sistematik, rastet kur cenohet interesi publik, por edhe për rastet që kanë të bëjnë me një çështje për të cilën KPMD-ja ka hulumtime, analiza, statistika që mund të ndihmojnë gjykatën në administrimin e drejtësisë. Përfshirja e KPMD-së në rastet e diskriminimit nuk do të thotë mbrojtja e viktimës nga diskriminimi, ose mbështetje e kryerësit të mundshëm të diskriminimit. Përkundrazi, ankesa me shkrim nga KPMD-ja synon t'i ofrojë gjykatës informacion të përditësuar, përkatës dhe objektiv mbi kuadrin ligjor, tendencat dhe situatën e diskriminimit dhe ta ndihmojë atë të zgjidhë më mirë çështjen specifike dhe të kontribuojë në zhvillimin e qëndrueshëm të praktikës së mirë ligjore për mbrojtjen nga diskriminimi për arsyen se KPMD-ja është organi kombëtar i ekspertëve për barazi që e njuh më mirë këtë çështje. Gjatë diskutimit me fokus grup në Komentin për Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, të mbajtur në Akademinë për gjykatës dhe prokurorë publikë, pjesëmarrësit shprehën pikëpamjet e tyre për rastet në të cilat KPMD-ja duhet të paraqitet si mik i gjykatës. Disa nga praktikuesit besojnë se parashtresat e KPMD-ja mund të ndihmojnë gjykatën të marrë informacion në lidhje me praktikën ekzistuese ligjore, e cila, ndër të tjera, do të ndikojë në harmonizimin e praktikës në gjykatat tona në rastet kundër diskriminimit. Disa nga gjykatësit shprehën përmbajtje në mënyrën se si do të përdorin përmbajtjen e ankesës të KPMD-së. Miku i Institutit të Gjykatës është i njohur për GJEDNJ-në kur ekziston mundësia që ajo të thërrasë një palë të tretë që nuk është palë në procedurë ose të miratojë një kërkesë nga një palë e tretë për të dhënë informacionin përkatës në lidhje me rastet aktuale, në mënyrë që të ndihmojë gjykatën të avancojë mbrojtjen në fushën specifike. Në rastet kur janë dorëzuar ankesat me shkrim (angl. *amicus briefs*, GJEDNJ i referohet në arsyetimin e aktvendimit gjyqësor edhe informacionit të ofruar nga miqtë e gjykatës, duke treguar se i ka marrë parasysh kur ka vendosur për një çështje të caktuar ligjore. Një numër i madh i organeve për barazi kanë mundësinë të përfshijnë organet e barazisë si miq të gjykatës, të tilla si, për shembull, në Bullgari, Finlandë, Francë, Irlandë, Letoni, Lituani, Slloveni dhe të tjera. Gjithashtu, këtë juridiksion e kishte edhe Avokati i Popullit i Sllovenisë dhe Kosovës.

20. KPMD-ja ka detyrimin të informojë publikun çdo tremujor për rastet e diskriminimit. Mënyra se si do të përgatitet dhe shpërndahet informacioni duhet të përcaktohet nga KPMD-ja me një akt të veçantë. Ndryshe nga raporti vjetor që informon publikun për të gjitha aktivitetet e tij, këto raporte tremujore synojnë të informojnë rregullisht raste specifike të diskriminimit. Këto përfshijnë informacione për: numrin e ankesave të pranuar, numrin e parashtresave dhe parashtresave, ndaj të cilëve janë paraqitur ankesat, arsyet për të cilat janë paraqitur ankesat dhe për të cilat është bërë diskriminimi, fushën ku është kryer diskriminimi, vendimet e marra dhe zbatimi i tyre nga palët, numri i rekomandimeve të përgjithshme, numri i procedurave të nisura, numri i procedurave gjyqësore të nisura, numri i procedurave gjyqësore në të cilat KPMD-ja u paraqit si ndërhyrës, numri i ndërhyrjeve në gjykatë në cilësinë e një miku të gjykatës, numri i rekomandimeve për të cilat është vepruar, numri i procedurave kundërvajtëse të nisura, etj. Nga puna e deritanishme e KPMD-së, në raportet e tyre tremujore, të arritshmenë faqen e internetit të KPMD-së (kszd.mk), theksohet se përveç informacionit mbi trajtimin e rasteve të diskriminimit, duhet të përfshihen informacione mbi konfigurimin, kompetencat ligjore dhe përbërjen e KPMD-së, si dhe mbi aktivitetet e realizuara të KPMD-së.

21. Në të njëjtën kohë, KPMD-ja është e detyruar të publikojë të gjitha vendimet e saj në publik përmes çdo media (faqja e internetit, rrjetet sociale, mediat elektronike dhe të shtypura) me qëllim që të sigurojë një shikueshmëri më të madhe të punës së Komisionit, por edhe të edukojë publikun për situatën e diskriminimit. Qëllimi i ekzistencës së KPMD-së është arritja e ndryshimeve pozitive në shoqëri duke vepruar sipas përfaqësimeve, monitorimi i zbatimit të kuadrin ligjor dhe institucional për barazi dhe mbrojtje nga diskriminimi, si dhe promovimi aktiv i parimit të barazisë. Për të rritur efektin e veprimtarisë së saj, KPMD-ja duhet të jetë e pranishme në publik me informacion për punën e saj, rezultatet e arritura, veprimet e ndërmarra, fushatat, promovimin e botimeve, nëpërmjet përdorimit të të gjitha kanaleve në dispozicion për komunikim me publikun. Informimi i publikut për vendimet e marra do të ndikojë në parandalimin e rasteve të ngjashme në të ardhmen, por edhe njohjen me veprimet e ndaluara nga LPMD-ja. Është për tu lavdëruar që KPMD-ja informon publikun për një numër të vendimeve të saj përmes njoftimeve për shtyp, në konferenca për shtyp dhe përmes faqes së saj të internetit dhe profileve të mediave sociale.

22. Me qëllim organizimin sa më të mirë të punës dhe rregullimin e çështjeve që nuk rregullohen nga LPMD-ja, KPMD-ja miraton rregullat e procedurës, planin dhe programin vjetor të punës dhe akte të tjera në përputhje me nevojat. Në tekstin e vetë LPMD-së, çështje të caktuara lihen të rregullohen me një akt të KPMD-së, për shembull, mënyra e informimit tremujor të publikut për rastet e diskriminimit (shih pikën 20); organizimi dhe sistematizimi i brendshëm i punës së shërbimit profesional (shih nenin 22 paragrafi 2) dhe modeli, përmbajtja dhe mënyra e veprimit gjatë lëshimit, përdorimit dhe revokimit të identifikimit zyrtar (neni 29 paragrafi 2). KPMD-ja miratoi Rregulloren e punës të Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, numër 01-301/1 datë 7.10.2021 botuar në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut", me numër 232/2021 si dhe ndryshimet në Rregulloren e punës numër 0101-301/3 datë 29.12.2021. Nga aktet e tjera të brendshme, KPMD-ja miratoi një Program për vullnetarizmin në shërbimin profesional të KPMD-ja, numër 01-207/1 datë 6.4.2022, si dhe Rregulloren për krijimin e organeve këshilluese të ekspertëve për çështje të caktuara specifike që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, numër 01-122/1 datë 16.2.2023. Për më tepër, në tetor 2021, KPMD-ja miratoi Planin e saj strategjik për vitet 2021 – 2026, Programin vjetor

të punës për vitin 2022, Planin vjetor financiar për shpenzimet për vitin 2021 dhe Propozimin për buxhetin vjetor për vitin 2022. Gjatë muajve tetor dhe nëntor 2021, u zhvillua një procedurë për përgatitjen e Analizës Funksionale të KPMD-ja dhe Planit për përmirësim. Procedura për udhëtimet e biznesit u përcaktua nga KPMD-ja përmes Udhëzimeve për udhëtimet e biznesit dhe Rregullores për përdorimin e automjetit të vet për nevoja biznesi. KPMD-ja gjithashtu ka miratuar Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe Rregulloren për sistematizimin e profesioneve të shërbimit profesional. Rregullorja për sigurinë e përpunimit të të dhënave personale të KPMD-së miratohet në përputhje me *Ligjin për mbrojtjen e të dhënave personale* dhe i referohet sistemit të mbrojtjes së të dhënave personale. Megjithatë, është e rëndësishme që megjithëse KPMD-ja ka miratuar akte të shumta të brendshme, vetëm disa prej tyre janë publikuar në publik dhe janë në dispozicion të publikut në faqen e internetit të KPMD-ja. Gjithashtu është përgatitur një Strategji komunikimi, e cila gjithashtu nuk është publikuar dhe nuk është në dispozicion të publikut.

23. Për çështje të caktuara që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, KPMD-ja mund të krijojë trupa këshillues ekspertësh. Në krijimin e këtyre organeve këshillimore duhet të zbatohen edhe të gjitha rregullat që zbatohen për përfaqësimin e grupeve shoqërore në përbërje të KPMD-së dhe shërbimit profesional. Më 16 shkurt 2023, KPMD-ja miratoi Rregulloren për krijimin e organeve këshilluese të ekspertëve për çështje të caktuara specifike që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Sipas Rregullores, këto organe këshilluese janë të përkohshme (lat. *ad hoc*) të krijuara me vendim të KPMD-së, të cilat synojnë të ofrojnë ndihmë dhe mbështetje të ekspertëve për Komisionin në raste specifike ose në përgatitjen e rekomandimeve të përgjithshme. Numri i anëtarëve përcaktohet nga KPMD-ja me vendim për krijimin e organit këshillimor. Vetë KPMD-ja formon një listë ekspertësh sipas fushave pas kryerjes së thirrjes publike në mënyrë transparente dhe të drejtë. Përveç mbështetjes individuale dhe ndihmës profesionale, KPMD-ja mund të kërkojë gjithashtu mbështetje ekspertësh nga një institucion i veçantë shkencor dhe profesional.

24. Kompetenca e Komisionit për mbledhjen e të dhënave statistikore dhe të tjera, si dhe formimin e bazave të të dhënave, është e një rëndësie të veçantë jo vetëm për shkak të detyrimit dhe rëndësisë së regjistrimit të rasteve të diskriminimit, por edhe për shkak se dëshmia e rasteve të diskriminimit shpesh bazohet në të dhëna statistikore, analiza, studime, etj., në mungesë të provave konkrete. Kjo vlen veçanërisht për rastet e diskriminimit të tërthortë, kështu që nëse kjo kompetencë realizohet në praktikë, ajo duhet të forcojë ekspertizën dhe kompetencën e KPMD-së. Statistikat dhe të dhënat e bazës së të dhënave mund të jenë të dobishme në procedurat gjyqësore në të cilat Komisioni paraqitet si mik i gjykatës (shih pikën 19). Për zbatimin e qëndrueshëm të kësaj kompetence, është e nevojshme të krijohet një shërbim profesional efikas dhe kompetent që do të mbledhë, përpunojë dhe ruajë rregullisht të dhënat e nevojshme.

25. KPMD-ja përgatit raport vjetor për punën e saj dhe ia paraqet Kuvendit jo më vonë se data 31 mars në raportin aktual për veprimtaritë e kryera për vitin e kaluar. Kryetari i Komisionit i paraqet raportin me shkresë mbështetëse Kryetarit të Asamblesë për shqyrtim dhe miratim. Sipas *Rregullores së punës së Kuvendit*, ai mund të kërkojë analiza, raporte, informacione dhe materiale të tjera të paraqitura nga propozuesit e autorizuar. Kërkimi i materialeve përfundon me konkluzionin me të cilin miratohet ose nuk miratohet raporti. Në praktikën aktuale, Kuvendi miraton rregullisht raportin vjetor të KPMD-së së mëparshme pa

shpjeguar përmbajtjen e raportit nga personi i autorizuar. Raporti i vitit 2021 i KPMD-së ekzistuese nuk është shqyrtuar nga Kuvendi dhe as nga trupat e saj të punës.

AP i paraqet Kuvendit raport vjetor me një analizë të punës së bërë gjatë vitit të kaluar, shkallën e sigurimit të respektimit, promovimit dhe mbrojtjes së të drejtave kushtetuese dhe ligjore të qytetarëve dhe qytetarëve, respektimin e parimeve të mosdiskriminimit dhe përfaqësimit adekuat dhe të barabartë të anëtarëve të bashkësive nga organet shtetërore, si dhe rekomandime për tejkalimin e situatave të përcaktuara. Raporti i AP-së shqyrtohet në një seancë të Kuvendit, në të cilën duhet të marrin pjesë përfaqësues të Qeverisë. Pas shqyrtimit të raportit, Kuvendi përcakton masat për zbatimin e rekomandimeve dhe ia paraqet Qeverisë për veprim kompetent.

26. KPMD-ja, përveç detyrimit për dorëzimin e raportit vjetor në Kuvend, ka detyrimin për publikimin e tij, së bashku me raportin financiar, në ueb-faqen e Komisionit. Detyrimi për të publikuar të gjitha raportet mbi punën e saj në sa më shumë media të jetë e mundur do të rrisë njohuritë për barazinë, mos-diskriminimin dhe besimin e qytetarëve në punën e KPMD-së. Në vitin 2022, KPMD-ja bëri publike konstatimet e Raportit Vjetor për veprimtarinë e KPMD-së për vitin 2021.

Raporti vjetor i AP detyrimisht duhet të publikohet mjetet për informim publik.

Neni 21, paragrafi 2 parashikon detyrimin e KPMD-së për të siguruar qasshmëri të vazhdueshme në zbatimin e të gjitha kompetencave të saj. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, shtetet kanë detyrimin "të sigurojnë që të gjithë personat të kenë qasje të lehtë në mjediset fizike të organeve të barazisë, në informacionin dhe komunikimin e tyre, përfshirë teknologjitë e informacionit, dhe në shërbimet dhe produktet si dokumentet dhe materialet audiovizuale ose takimet dhe ngjarjet e hapura për publikun. Ato, në veçanti, duhet të jenë të arritshme për personat me aftësi të kufizuara, për të cilat duhet të sigurohet gjithashtu akomodimi i duhur siç përcaktohet në Konventën e Kombeve të Bashkuara për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara për të siguruar që personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje në organet e barazisë në baza të barabarta me të tjerët (Seksioni 1.2.3). Paraqitja e ankesës, qasja, paragrafi 4). KPMD-ja ndodhet në ambiente të paarritshme, por punon për të siguruar arritje të plotë duke zhvilluar një projekt dhe duke siguruar burime financiare për qasshmëri të ambienteve për personat me aftësi të kufizuara. Ueb-faqja e KPMD-së është e arritshme për personat me aftësi të kufizuara shqisore.

Për të përcaktuar rregullimin dhe qasshmërinë e duhur, shihni *seksionin 1.3 të shpjeguar më hollësisht. Fjalorthi*.

### 3.5. Shërbimi i ekspertëve të Komisionit

#### Neni 22 Shërbimi i ekspertëve të Komisionit

**(1) Një shërbim ekspertësh krijohet me qëllimin e kryerjes së punës profesionale, administrative dhe teknike të Komisionit.**

**(2) Komisioni miraton akte të veçanta që rregullojnë organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e punës së shërbimit profesional.**

**(3) Të punësuarit e shërbimit profesional të Komisionit kanë statusin e nëpunësve administrativë dhe ndaj tyre zbatohen dispozitat në përputhje me ligjin "Për nëpunësit administrativë".**

Në përputhje me pikën 1 të këtij neni, KPMD-ja është një organ kolektiv për mbështetjen e të cilit krijohet një shërbim ekspert, administrativ dhe teknik. Si organ i pavarur, ka të drejtë të organizojë në mënyrë të pavarur funksionimin e shërbimit duke miratuar një akt të brendshëm organizativ që do të krijojë njësitë e punës dhe vendet e punës të nevojshme për zbatimin e kompetencave të përcaktuara me ligj (paragrafi 2 i këtij neni). Gjithashtu, me Aktin për sistematizimin e vendeve të punës, KPMD-ja do të përcaktojë vendet e punës sipas grupeve, kategorive dhe niveleve dhe do të përcaktojë orarin e vendeve të punës sipas njësisë organizative në institucion. Bazuar në këtë nen, KPMD-ja gjithashtu ka miratuar Rregulloren për organizimin e brendshëm dhe Rregulloren për sistematizimin e profesioneve të shërbimit profesional. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, Shtetet kanë detyrim "të sigurojnë që personeli i organeve të barazisë të jetë mjaft i madh dhe i kualifikuar në mënyrë adekuate për sa i përket aftësive, njohurive dhe përvojës, për të përmbushur në mënyrë adekuate dhe efektive çdo funksion të organeve të barazisë" (Seksioni 1.2.2). Burimet, paragrafi 2).

Bazuar në analizën funksionale të KPMD-së për vitin 2021, u miratua dhe u zbatua Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe Rregullorja për sistematizimin e profesioneve të shërbimit profesional, të cilat përcaktuan strukturën organizative të KPMD-së në tre sektorë. *Së pari*, Komisioni për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi përbëhet nga Departamenti për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Departamenti për parandalimin e diskriminimit dhe Promovimin e parimit të barazisë. *Së dyti*, Divizioni i bashkëpunimit analitik, ndërinstytucional, kombëtar dhe ndërkombëtar përbëhet nga Departamenti për bashkëpunim ndërkombëtar dhe bashkëpunim me institucionet dhe organizatat e shoqërisë civile dhe Departamenti për kërkime dhe analiza. Dhe *së treti*, Divizioni i Mbështetjes Administrativo-Financiare, i cili përbëhet nga Departamenti i çështjeve të përgjithshme dhe ligjore, Departamenti i marrëdhënieve me publikun dhe Departamenti i çështjeve financiare. Sipas Raportit Vjetor të KPMD-së për vitin 2022, edhe pse Rregullorja për sistematizimin e vendeve të punës në KPMD-ja përcakton 40 vende pune të nëpunësve administrativë me gjithsej 46 ekzekutorë, nga të cilët vetëm 16 vende pune janë plotësuar, duke përfaqësuar 34.8%. Numri i të punësuarve në krahasim me vitin 2021 është rritur me 6 nëpunës administrativë të cilët kanë krijuar punësim në KPMD përmes marrjes së përhershme nga institucionet e tjera (4 punonjës) dhe përmes punësimit në procedurë të thirrjes publike (3 punonjës). Gjatë periudhës raportuese, një zyrtari administrativ në pozitë menaxheriale iu ndërpre punësimi në KPMD për shkak të transferimit të përhershëm në një institucion tjetër. Përkundër përmirësimit të situatës së burimeve njerëzore, zënia e vendeve të punës prej vetëm 34.8% zvogëlon potencialin e shërbimit profesional për funksionimin e qetë, përmbushjen e detyrave të punës dhe realizimin e kompetencave ligjore të KPMD-së (*Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 10-11).

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 48**

"Shqetësues është fakti që Ministria e Financave nuk ka miratuar punësimin e personave të rinj, pra punësimi ka qenë nëpërmjet marrjes së funksionarëve administrativë nga institucionet e tjera. Përveç kësaj, në Buxhetin Vjetor 2022 u miratuan vetëm 3 vende të reja pune, ndërsa në Buxhetin 2023 nuk parashikohet fare punësimi i personave të rinj, që do të thotë se punësimi do të vazhdojë të realizohet përmes marrjes së detyrës nga institucionet e tjera. Është një praktikë negative që përbën një kufizim të madh në përzgjedhjen e personave profesionistë dhe profesionistë në shërbimin profesional, të cilët duhet të kontribuojnë në forcimin e pavarësisë dhe ekspertizës dhe në zbatimin e kompetencave të zgjeruara ligjore të Komisionit. Situata të tilla gjenden edhe në Raportin e Komisionit Evropian për Republikën e Maqedonisë së Veriut për vitin 2021, i cili thekson nevojën për të kapërcyer sfidat logjistike dhe financiare me të cilat përballlet KPMD-ja në mënyrë që të jetë funksionale dhe të zbatojë kompetencat e saj të gjera ligjore (Komisioni Evropian, Raporti i Maqedonisë së Veriut 2021, Të Drejtat Themelore, f. 33)" (Mishev dhe Gliguroska, 2022, fq.16-17).

Në përputhje me pikën 3 të këtij neni, të punësuarit e shërbimit profesional kanë statusin e nëpunësve administrativë dhe dispozitat në përputhje me *Ligjin për nëpunësit administrativë zbatohen për punësimin, vendosjen dhe ngritjen në detyrë të tyre*. Shërbimi profesional menaxhohet nga Sekretari i Përgjithshëm, i cili emërohet nga KPMD-ja. Duhet përmendur se të punësuarit në shërbimin profesional duhet të veprojnë në mënyrë objektive dhe me integritet. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 për standardet për organet e barazisë*, Shtetet kanë detyrimin të sigurojnë që personeli i organeve të barazisë të mos përfshihet në ndonjë aktivitet konfliktual gjatë mandatit të tyre, qoftë fitimprurës apo jo (Seksioni 1.2.1. Pavarësia, paragrafi 2). Ligji i mëparshëm (2010) parashikonte që punët profesionale administrative dhe teknike të kryheshin nga KMD-ja e mëparshme, kështu që në praktikë kjo pengonte punën dhe mundësinë e zbatimit të kompetencave. Në mbështetje të punës së KMD-së, njerëz nga institucione të tjera u angazhuan ose u angazhuan me mbështetjen e Misionit të OSBE-së në Shkup, Shoqatave të Qytetarëve (HERA) (KMD, *Raporti vjetor i KMD-së 2015*, f. 37).

#### **4. PROCEDURA PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI PARA KOMISIONIT PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI.**

##### **4.1. Veprimet e Komisionit**

#### **Neni 23 Procedura e Komisionit**

**(1) Personat që vlerësojnë se kanë pësuar diskriminim mund të paraqesin ankesë pranë Komisionit, me shkrim ose me gojë në procesverbal, pa detyrimin për të paguar ndonjë tarifë dhe kompensim tjetër.**

**(2) Një person që konsideron se është diskriminuar para Komisionit mund të përfaqësohet nga një shoqatë, fondacion ose sindikatë me pëlqimin e dhënë më parë.**



**(3) Shoqatat, fondacionet, sindikatat ose organizatat dhe institucionet e tjera të shoqërisë civile, të cilat kanë interes të justifikuar në mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar ose brenda veprimtarisë së tyre janë të angazhuara në mbrojtje nga diskriminimi, mund të paraqesin ankesë, nëse bëjnë, me gjasë, se veprimet e një personi të caktuar fizik ose juridik kanë diskriminuar një numër më të madh personash.**

**(4) Komisioni fillon një procedurë me detyrë zyrtare nëse del nga rrethanat dhe faktet, si dhe nga njohuritë e marra pas një votimi të prekur, se autoritetet e përmendura në nenin 3 paragrafin (2) të këtij ligji kanë kryer diskriminim në përputhje me bazat diskriminuese.**

Ky nen rregullon dhe shpjegon mënyrën e fillimit të procedurës pranë KPMD-së dhe se kush mund të jetë parashtruesi i ankesës. Paragrafi 1 parashikon që çdo person, fizik ose juridik, i cili konsideron se ka përjetuar diskriminim, mund të paraqesë ankesë. Në përputhje me nenin 15 pikën 2 të Rregullores së punës së KPMD-së, ankesa përveç asaj vendore mund të paraqitet nga personi fizik ose juridik i huaj për të drejta dhe interesa ligjore që nuk janë të garantuara nga Kushtetuta dhe ligji vetëm për personat fizikë ose juridikë vendas. Ankesa mund të paraqitet me shkrim ose personi mund të paraqesë pretendimet e tij për diskriminim të mundshëm gojarisht drejtpërdrejt në ambientet e KPMD-së. Në përputhje me nenin 15 paragrafin 6 të Rregullores së punës së KPMD-së, nëse pala dëshiron të paraqesë ankesë gojarisht, kjo do të bëhet në njësitë organizative të KPMD-së për pranimin e ankesave, ku nëpunësi administrativ ose nëpunësi në këtë njësi organizative do të bëjë procesverbal duke plotësuar formularin e ankesës. Procesverbalet duhet të përmbajnë të gjitha të dhënat e numëruara më sipër që KPMD-ja të veprojë. Formulari i plotësuar i ankesës do t'i jepet parashtrueses ose parashtruesit për nënshkrim, do të regjistrohet në regjistrë dhe një kopje e ankesës do t'i jepet palës si dëshmi për pranimin e saj. Në përputhje me nenin 15 pikën 5 të Rregullores së Punës së KPMD-së, nëse ankesa merret me postë ose drejtpërdrejt në ambientet e KPMD-së, një vulë pranimi vendoset menjëherë nga nëpunësi i autorizuar për mbajtjen e procesverbaleve dhe më pas futet në sistemin elektronik të KPMD-së. KPMD-ja ekzistuese ka përvojë nga paraqitja e ankesës dhe procesverbalit dhe është dorëzuar në gjuhën serbe. Duke qenë se KPMD-ja është e centralizuar, viktimat e diskriminimit nga qytetet e tjera gjithashtu mund të paraqesin ankesat e tyre me postë duke plotësuar formularin e ankesës për raportimin e diskriminimit. Qasja në KPMD për qytetarët dhe qytetarët nga qytete të tjera jashtë Shkupit është lehtësuar gjithashtu nga vendosja e raportimit elektronik për diskriminim. Paraqitja elektronike e ankesave bëhet e mundur përmes shërbimit të themeluar elektronik "Raporto diskriminim" që gjendet në faqen e internetit të KPMD-së (<https://kszd.mk/пријави-дискриминација/>) ose duke dërguar një email në [contact@kszd.mk](mailto:contact@kszd.mk). Në përputhje me nenin 15 pikën 7 të Rregullores së Punës së KPMD-së, nëse ankesa merret në mënyrë elektronike, pa nënshkrim elektronik, ajo merret në punë dhe KPMD-ja ndërmerret aktivitetet për të konfirmuar identitetin e parashtrueses ose të parashtruesit duke e thirrur atë në ambientet e KPMD-së ose në një mënyrë tjetër të përshtatshme pa i shkaktuar shpenzime të panevojshme parashtrueses ose parashtruesit. Vendosja e mënyrave të reja të paraqitjes së ankesave nuk është e mjaftueshme për të rritur numrin e ankesave, nëse nuk ka promovim të vazhdueshëm dhe informimin e publikut për mundësinë e paraqitjes së ankesave.

Dorëzimi, pavarësisht nëse është dhënë me shkrim ose me gojë në procesverbal, me postë ose në mënyrë elektronike, paraqitet pa detyrimin për të paguar një tarifë ose tarifë

tjetër, që do të thotë se procedura para KPMD-së është plotësisht pa pagesë. Një qasje e tillë është e justifikuar sepse lejon viktimat e mundshme pa barrë shtesë financiare të paraqesin Parashtruesë që do të mbronin të drejtën për trajtim të barabartë. Kjo është një mënyrë efektive për të luftuar nën-raportimin (*ang. under-reporting* cili është mjaft i zakonshëm në rastet e diskriminimit, dhe do të lejojë qasje më të lehtë në drejtësi për viktimat e diskriminimit. Gjithashtu, një qasje e tillë do të çonte në promovim më të shpejtë të këtij mekanizmi jashtëgjyqësor, si dhe në krijimin më të lehtë dhe më të shpejtë të praktikës në kontestet e diskriminimit. I njëjti parim përdoret nga Zyra e AP-së si një institucion kombëtar për të drejtat e njeriut që gjithashtu ka kompetencë në fushën e anti-diskriminimit. Në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 mbi standardet për organet e barazisë*, Shtetet kanë detyrimin "të sigurojnë që ankesat ndaj organeve të barazisë të mund të paraqiten me gojë, me shkrim dhe në internet, në gjuhën e zgjedhur të ankuesit, e cila është e zakonshme në Shtetin Anëtar ku ndodhet organi për barazi" (seksioni 1.2.3. Paraqitja e ankesave, disponueshmëria dhe qasja, paragrafi 1). Rekomandimet parashikojnë gjithashtu një detyrim për shtetet "për të siguruar që procedura për paraqitjen e ankesave pranë organeve për barazi të jetë e thjeshtë dhe pa pagesë" (paragrafi 2). Së fundmi, ekziston një rekomandim për shtetet "të sigurojnë buxhet dhe burime të mjaftueshme për organet për barazi për t'u mundësuar atyre të kryejnë ndërgjegjësim efektiv që synon informimin e publikut të gjerë për ekzistimin e tyre dhe për mundësinë e paraqitjes së ankesave për diskriminim" (paragrafi 6).

Sipas sondazhit të *Barometër për Mundësi të Barabarta 2019*, 57% e të anketuarave dhe të anketuarve do të kërkonin hipotetisht mbrojtje nga diskriminimi ose shqetësimi, ndërsa një e treta ose 32% nuk do të raportonin një rast diskriminimi ose shqetësimi. Gatishmëria për të raportuar një rast diskriminimi është dukshëm më e lartë (71%) midis atyre që kanë qenë viktimë e diskriminimit në çfarëdo baze, krahasuar me (47%) që nuk kanë qenë viktimë e diskriminimit (të paktën në 12 muajt e fundit). Megjithatë, afërsisht një e katërta e atyre që i mbijetuan diskriminimit deklaruan se nuk do të kërkonin mbrojtje nga ndonjë institucion përkatës. Analiza tregon se nuk ka dallime të mëdha midis grupeve të ndryshme të cënueshme ndaj diskriminimit, kur bëhet fjalë për gatishmërinë e tyre për t'iu drejtuar për ndihmë dhe mbrojtje institucioneve në vend. Në të shtatë grupet e viktimave të diskriminimit të mbuluara nga sondazhi, shumica e tyre (përqindjet variojnë nga 51% te mosha deri në 63% te orientimi seksual) u përgjigjën se do të kërkonin mbrojtje (Kimov dhe Kimova, 2019, f. 82-83).

Paragrafi 2 ofron një mundësi që personat që diskriminohen, me pëlqimin e tyre, në procedurën përpara KPMD-së, të përfaqësohen nga një shoqatë, fondacion ose sindikatë e qytetarëve. KPMD-ja ofron mundësi që ankesa të paraqitet nga një shoqatë, fondacion ose sindikatë në rast se bëhet fjalë për rast individual, dhe viktimat ka dhënë pëlqimin për këtë.

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 49**

"Shumica e bashkësive të marginalizuara nuk kërkojnë ndihmë juridike, dhe ata që kanë vendosur të kërkojnë ndihmë juridike më së shpeshti i drejtohen shoqatave" (Cekovski dhe Dimitrievski, 2018, f.98).

Mundësia e fillimit të procedurave nga shoqatat inkurajon personat të fillojnë dhe zhvillojnë procedurën kundër diskriminimit. Ligji i mëparshëm (2010) nuk parashikonte në mënyrë eksplicite mundësinë e paraqitjes së ankesës nga një shoqatë e qytetarëve, fondacion ose sindikatë në emër të viktimës, por në praktikë KPMD-ja e mëparshme vepronte dhe

vendoste. Për shembull, *Mendimi i KMD-së numër 07-607* i 1.8.2013 konstatoi diskriminim në bazë etnike kundër A.B., pas një ankese nga Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut.

Kjo ndryshon nga paragrafi 3 i këtij neni, sipas të cilit, shoqatat e qytetarëve, fondacionet, sindikatat ose organizatat dhe institucionet e tjera mund të paraqesin vetë një ankesë, nëse ata kanë interes të justifikuar për të mbrojtur interesat e një grupi të caktuar ose brenda veprimtarisë së tyre janë të angazhuar në mbrojtje nga diskriminimi, dhe duhet të bëjnë të mundur që veprimet e një personi të caktuar fizik ose juridik të diskriminojnë një numër më të madh personash. Për këtë lloj ankese, kërkuesi nuk ka nevojë për pëlqimin e dhënë më parë nga viktimat. Ligji i mëparshëm (2010) nuk parashikonte mundësi të veçantë për paraqitjen e ankesave në KMD-në e mëparshme nga shoqatat, fondacionet, sindikatat ose organizatat dhe institucionet e tjera. Në praktikë, kjo lejohej sa herë që organizata në ankesë shpjegonte interesin e saj të justifikuar për të filluar një procedurë për mbrojtjen nga diskriminimi mbi një bazë të veçantë dhe/ose në një fushë të caktuar. KMD-ja e mëparshme ka vepruar edhe në bazë të ankesave dhe informacioneve të paraqitura nga institucionet. Kjo konfirmohet në *Mendimin e KMD-së numër 03-814/1* të datës 15.2.2018, i cili përcaktoi ngacmimin nga City Radio SHPKNJP Shkup në bazë të gjinisë, në fushën e informimit publik dhe mediave, pas një ankese të paraqitur nga Agjencia për Shërbime Mediatike Audio dhe Audiovizuale.

Paraqitja e një ankese nga shoqata, fondacioni, organizata ose institucion tjetër lejohet vetëm nëse parashtruesi ka të ngjarë të bëjë që një grup më i madh personash të diskriminohen nga veprimet e një personi të caktuar fizik ose juridik. Nëse është një rast individual i diskriminimit, shoqatat, fondacionet ose sindikatat kanë nevojë për pëlqimin e viktimës për të paraqitur një kërkesë. Institucionet nuk kanë të drejtë të paraqesin kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi në emër të një viktime individuale.

Në paragrafin 4 të këtij neni, shtjellohet kompetenca e KPMD-së për fillimin e një procedure me detyrë zyrtare. Nëse nga rrethanat dhe faktet, si dhe nga njohuritë e siguruara, rezulton se një autoritet shtetëror, një autoritet i njësisë të vetëqeverisjes lokale, një person juridik me autorizime publike ose çdo person tjetër juridik ose fizik ka kryer diskriminim, KPMD-ja ka kompetencë të fillojë procedurë për mbrojtjen nga diskriminimi. KMD-ja e mëparshme nuk kishte mundësi të fillonte një procedurë me iniciativën e saj. KPMD-ja ekzistuese e bën këtë duke marrë vendim për fillimin e një procedure me detyrë zyrtare. Në dy vitet e fundit që nga procedimi i KPMD-së, ajo ka filluar një procedurë për mbrojtjen nga diskriminimi me detyrë zyrtare në gjithsej 10 raste, 4 raste në vitin 2021 dhe 6 raste të tjera në vitin 2022 (*Raporti vjetor për vitin 2021*, f. 17; KPMD, *Raporti vjetor për vitin 2022*, f. 12).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 147

Pas marrjes së informacionit në lidhje me një deklaratë të bërë në një emision debati që përmbante elemente të të folurit shqetësues, KPMD-ja vendosi të fillojë procedurë me detyrë zyrtare. Në përcaktimin e situatës faktike në të cilën një person fizik i cili ishte i ftuar në një emision debati në televizion vuri në dukje se qytetarët me etni shqiptare në Republikën e Maqedonisë së Veriut në regjistrim e deklaruan veten si turq për të gëzuar përfitime dhe se qytetarët e deklaruar si turq kanë rrënjë shqiptare, KPMD-ja konstatoi ngacmimin bazuar në përkatësinë etnike në fushën e informimit publik dhe medias ndaj bashkësisë etnik turk. Në të njëjtin rast, u krijua një thirrje, nxitje dhe udhëzim për diskriminim në bazë të përkatësisë etnike në fushën e informimit publik dhe mediave ndaj bashkësisë etnike turke të kryer nga televizioni, i cili, si organizator i emisionit të debatit,

nuk u distanca nga deklaratat e tilla të mysafirit të tij që përbënin ngacmim të drejtpërdrejtë duke siguruar që ky fjalim të arrinte një numër më të madh të qytetarëve që shikonin emisionin në transmetim të drejtpërdrejtë. Një rrethanë tjetër rënduese, sipas KPMD-së, ishte se emisioni i kontestuar kishte 61,000 shikime, 421 komente dhe u nda 95 herë në rrjetin social Facebook (*Parashtresa numër 08-227/1* datë 13.4.2022, Vendim datë 11.4.2022, Mendim datë 6.6.2022).

Në përputhje me nenin 6 të Rregullores së Procedurës së KPMD-së, gjatë kryerjes së procedurave dhe trajtimit të rasteve, KPMD-ja udhëhiqet nga parimet e ekonomisë, efikasitetit, barazisë, paanshmërisë, objektivitetit, së vërtetës materiale, vlerësimit të lirë të provave dhe delegimit.

#### 4.2. Elementet, gjuha dhe afatet e ankesës

##### Neni 24

##### Elementet, gjuha dhe afatet e ankimit

**(1) Ankesa duhet të përmbajë elementët e mëposhtëm: të dhëna për parashtruesin, të dhëna për personin ndaj të cilit paraqitet ankesa, rrethanat dhe faktet mbi të cilat bazohet ankesa, të dhëna për veprimet ligjore të investuara më parë nga parashtruesi, nëse ka, dhe nënshkrimin e parashtruesit.**

**(2) Nëse ankesa nuk përmban elementet nga paragrafi (1) i këtij neni ose është e paqartë, Komisioni do ta detyrojë parashtruesin ta riorganizojë atë brenda tetë ditëve nga data e pranimit të ankesës.**

**(3) Në një procedurë para Komisionit, do të zbatohen dispozitat e Ligjit për përdorimin e gjuhëve. Gjuha e shenjave mund të përdoret gjithashtu në komunikim të drejtpërdrejtë me Komisionin.**

**(4) Palët që nuk e kuptojnë gjuhën maqedonase dhe alfabetin e saj cirilik kanë të drejtë për përkthyes.**

**(5) Ankesa mund të paraqitet jo më vonë se gjashtë muaj nga dijenia për aktin e diskriminimit ose jo më vonë se një vit nga data kur është kryer shkelja.**

**(6) Komisioni mund të iniciojë procedurë edhe pas skadimit të afatit nëse konsideron se bëhet fjalë për rast që prek një grup më të madh njerëzish ose kur pasoja zgjat ose prek interesin publik.**

**(7) Komisioni do t'i paraqesë ankesën personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa brenda pesë ditëve nga data e pranimit të ankesës dhe kjo mund të deklarohet për pretendimet në ankesë brenda 15 ditëve nga dita e pranimit.**

Paragrafi 1 i këtij neni përcakton elementet që çdo ankesë duhet të përmbajë në mënyrë që KPMD-ja do ta marrë në konsideratë. Në përputhje me nenin 15 paragrafin 3 të Rregullores së Punës së KPMD-së, ankesa duhet të përmbajë të dhëna për paraqitësin ose paraqitësen, përkatësisht: emrin dhe mbiemrin e një personi fizik/emrin e një personi juridik,

adresën e një personi fizik/selinë e një personi juridik, gjininë, datën e lindjes, telefonin, adresën e postës elektronike, përkatësinë e bashkësisë si të dhëna opsionale, deklaratën në emër të të cilit është paraqitur ankesa, të dhëna për një person tjetër nëse ankesa paraqitet në emër të tij dhe një deklaratë pëlqimi nga personi tjetër për të paraqitur ankesën). Për më tepër, ankesa duhet të përmbajë gjithashtu të dhëna për personin, përkatësisht organin ndaj të cilit është paraqitur ankesa, siç janë: emri, selia, telefoni dhe një deklaratë që parashtruesja ose parashtruesi është punonjës i personit juridik nëse ankesa është paraqitur kundër një personi/autoriteti juridik. Nëse ankesa paraqitet kundër një personi fizik, atëherë kërkohen të dhënat e mëposhtme: emri dhe mbiemri, adresa, telefoni, deklarata nëse diskriminimi është bërë në vendin e punës duke kryer detyrat e punës, dhe nëse diskriminimi është bërë në vendin e punës të dhënat ku është i punësuar personi që është diskriminues. Përfaqësimi në përputhje me ligjin duhet të përmbajë edhe rrethanat dhe faktet mbi të cilat bazohet ankesa, të cilat neni 15 paragrafi 3 i Rregullores së punës së KPPK-së, i ndan në katër kategori që përfshijnë: deklarimin e shkaqeve për diskriminim, vendin ku ndodhi ngjarja me rastin e paraqitjes së ankesës (përkatësisht, fushat e diskriminimit), një përshkrim të ngjarjes që pritet të jetë përshkruar dhe provat që duhet të deklarohen në mënyrë taksative. Parashtruesja ose parashtruesi i ankesës mund të dorëzojë dokumentet në origjinal, si kopje të vërtetuar ose si kopje të zakonshme të bëra nga një dokument origjinal nga shërbimi profesional i KPMD-së (neni 18 paragrafi 1 i Rregullores së punës) dhe dokumentet e lëshuara në gjuhë të huaj duhet të dorëzohen me përkthim të vërtetuar (neni 18 paragrafi 2 i Rregullores së punës). Anëtari që zhvillon procedurën mund t'i drejtohet parashtruesit ose parashtrueses së ankesës që i referohet ndonjë dokumenti për ta paraqitur nëse e ka në dispozicion, ose nëse mund ta sigurojë (neni 18 paragrafi 4 i Rregullores së punës). Së fundi, nëse dokumenti ndodhet pranë një personi fizik ose juridik ndaj të cilit është paraqitur ankesa dhe nuk dëshiron ta paraqesë ose ta tregojë atë vullnetarisht, anëtari i KPMD-së që zhvillon procedurën do t'i bëjë thirrje atij të paraqesë ose të tregojë dokumentin (neni 18 paragrafi 5 i Rregullores së Procedurës). Ankesa duhet të përmbajë gjithashtu informacion në lidhje me veprimet ligjore të ndërmarra nga parashtruesi, nëse ka, përkatësisht kërkohet një deklaratë nëse janë filluar procedurat gjyqësore, nëse ka atëherë para cilës gjykatë janë filluar procedurat, nëse ka pasur ankim në një institucion tjetër dhe nëse po, në cilin institucion, pavarësisht nëse është paraqitur një Parashtrësë, ankesë, kërkesë, njoftim ose ndonjë tjetër. Së fundi, ankesa duhet të përmbajë nënshkrimin e parashtrueses ose parashtruesit me një tregues të vendit dhe datës së dorëzimit.

Nëse mungon ndonjë nga elementet themelore të ankesës për shkak të së cilës nuk mund të vepohet ose ankesa është e paqartë, KPMD-ja do të detyrojë parashtruesin ose parashtruesin e ankesës të rregullojë ankesën brenda tetë ditëve nga data e pranimit të ankesës (paragrafi 2). Në përputhje me nenin 16 paragrafin 3 të Rregullores së KPMD-së, nëse anëtari i KPMD-së, të cilit i është caktuar ankesa, konstaton se ajo nuk është e plotë, miraton një konkluzion që e detyron parashtruesin ose parashtruesin e ankesës ta përfundojë dhe ta rregullojë më tej atë brenda tetë ditëve nga data e pranimit të konkluzionit. Në përputhje me pikën 4 të nenit 16 të Rregullores, nëse pas kalimit të këtij afati, parashtruesja ose parashtruesi i ankesës nuk e plotëson dhe rregullon më tej ankesën, anëtari të cilit i caktohet, përgatit propozim-vendimin për refuzimin e ankesës, përveç rasteve kur është për mbrojtjen e interesit publik, në këtë rast ai vazhdon ta punojë atë sipas detyrës zyrtare. Sipas përvojës së mëparshme të KPMD-së, është praktikë e zakonshme që të rregullohet ankesa në mënyrë plotësuese. Më së shpeshti, bëhet fjalë për rregullimin plotësues të të dhënave në lidhje me personin ndaj të cilit paraqitet ankesa (adresa) ose shënimi i saktë i adresës. Më rrallë,

kërkohet të rregullohen ankesa konfuze dhe kontradiktore, duke sqaruar aktin e diskriminimit dhe situatën faktike.

Paragrafi 3 i këtij neni rregullon mundësinë e personave që jetojnë në njësitë e vetëqeverisjes lokale në të cilat të paktën 20% e qytetarëve flasin një gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase, të përdorin ndonjë nga gjuhët zyrtare dhe alfabetin e saj në përputhje me Ligjin për përdorimin e gjuhëve. Në përputhje me nenin 5 paragrafin 3 të Rregullores së KPMD-së, çdo person në komunikim me KPMD-në mund të përdorë një nga gjuhët zyrtare dhe alfabetin e tij/saj, dhe KPMD-ja do të përgjigjet në gjuhën maqedonase dhe në alfabetin cirilik, si dhe në gjuhën dhe alfabetin zyrtar të përdorur nga parashtruesja ose parashtruesi i ankesës. Deri më tani, vetëm në një rast, kur ankesa është dorëzuar gojarisht në procesverbal, parashtruesi i është drejtuar KPMD-së në gjuhën serbe. Formulari i ankesës është në dispozicion në maqedonisht në formë të shtypur, por në faqen e internetit të KPMD-së është në dispozicion në maqedonisht, shqip dhe anglisht. Përveç dispozitës për përdorimin e gjuhës në procedurat para KPMD-së, palët që nuk e kuptojnë gjuhën maqedonase dhe alfabetin e saj kanë të drejtë për përkthyes (paragrafi 4). Për të rritur qasjen e personave me aftësi të kufizuara në KPMD, gjuha e shenjave mund të përdoret gjithashtu në komunikim të drejtpërdrejtë nga palët me aftësi të kufizuara në të folur. Kjo është plotësisht në përputhje me *Rekomandimin e Komisionit (BE) 2018/951 mbi standardet për organet e barazisë* që parashikojnë një detyrim për shtetet për t'u mundësuar personave qasje në organet për barazi që përcaktojnë se "ata në veçanti do të jenë të arritshëm për personat me aftësi të kufizuara, për të cilat përshtatja e duhur do të sigurohet gjithashtu siç përcaktohet në Konventën e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara për të siguruar që personat me aftësi të kufizuara të kenë qasje në organet për barazi në baza të barabarta me të tjerët" (Seksioni 1.2.3). Paraqitja e ankesave, disponueshmëria dhe qasja, paragrafi 4).

Paragrafët 5 dhe 6 të këtij neni përcaktojnë afatet brenda të cilave ankesa duhet të paraqitet në KPMD. Konkretisht, në përputhje me pikën 5, afati subjektiv është gjashtë muaj nga data kur është kryer shkelja, ndërsa afati objektiv është një vit nga njoftimi për aktin e diskriminimit. Pavarësisht afateve të përcaktuara në pikën 5, pika 6 i lë mundësinë KPMD-së për të vepruar mbi ankesën pas skadimit të gjashtë muajve, pra një vit nga akti i diskriminimit, nëse vlerëson se ky është një rast i një rëndësie të tillë për të cilën do të ishte e nevojshme dhe e përshtatshme të zhvillohej një procedurë. Dispozita sqaron se KPMD-ja mund të veprojë për këto ankesa nëse vlerëson se ky është një rast kur bëhet fjalë për një grup më të madh njerëzish, pasoja zgjat edhe pas një viti nga ekzekutimi i aktit të diskriminimit ose akti i diskriminimit prek interesin publik. Kjo është një zgjidhje e mirë, duke pasur parasysh faktin se ndonjëherë palët nuk janë plotësisht të vetëdijshme për afatet për paraqitjen e ankesës së tyre, kështu që kjo mundësi e KPMD-së ka për qëllim mbrojtjen e të drejtave individuale, si dhe kryerjen e procedurave për raste që janë të rëndësishme, ose që do të eliminonin diskriminimin, ose do të krijonin një praktikë pozitive jashtë gjykatës të KPMD-së si një organ për barazi. Në praktikën aktuale, KPMD-ja ekzistuese nuk ka iniciuar asnjë rast të vetëm pas kalimit të afatit nga paragrafi 5 i këtij neni. KMD-ja e mëparshme, nga ana tjetër, me *Mendimin numër 2/27/11* të datës 29.6.2011, përcaktoi diskriminimin në bazë të orientimit seksual në tekstin pedagogjik, i cili u lëshua shumë më herët se krijimi i kompetencës së KMD-së në vitin 2011, por veprroi duke pasur parasysh faktin se teksti ishte ende në përdorim dhe shkelja kishte një efekt të zgjatur.



Në paragrafin 7 të këtij neni parashikohet afati kohor brenda të cilit KPMD-ja paraqet ankesën për një përgjigje ndaj personit ndaj të cilit ajo është parashtruar. Konkretisht, KPMD-ja është e detyruar t'ia paraqesë ankesën palës së kundërt, pra personit që pretendohet se ka bërë diskriminim, brenda pesë ditëve nga pranimi, dhe personi ndaj të cilit paraqitet ankesa mund të vendosë për pretendimet në ankesë brenda 15 ditëve nga pranimi. Në përputhje me nenin 14 të Rregullores, KPMD-ja kryen dorëzimin e mendimeve dhe akteve si rregull me shkresë të regjistruar (paragrafi 1) dhe me përjashtim, nëse vendbanimi/selia e palës është e panjohur ose kur ka të bëjë me akte që lidhen me palë të shumta ose kur dorëzimi me shkresë të regjistruar nuk mund të kryhet, KPMD-ja bën dorëzimin me shpallje publike (paragrafi 2). Shpallja bëhet përmes një gazete të përditshme që shpërndahet në të gjithë territorin e vendit, gjatë dy ditëve të njëpasnjëshme (paragrafi 3) dhe me botimin në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut”, (paragrafi 4). Në këtë mënyrë, vlerësohet se pala është njoftuar rregullisht për kërkesën me shkrim (paragrafi 5). Publikimi përmban: emrin e KPMD-së, emrin e personit fizik ose emrin e personit juridik, adresën e fundit të vendbanimit/selisë, numrin e lëndës, një përshkrim të shkurtër të bazës së lëndës dhe periudhën në të cilën pala duhet t'i drejtohet autoritetit publik (paragrafi 6) me një paralajmërim se kjo mënyrë e dorëzimit konsiderohet dorëzim i rregullt dhe se vetë pala bart pasojat negative që mund të ndodhin (paragrafi 7).

Në përputhje me nenin 25 të Rregullores së punës, parashtruesi ose parashtruesja e ankesës dhe personi kundër të cilit paraqitet ankesa kanë të drejtë të shqyrtojnë shkresat e çështjes (paragrafi 1). Çdo person tjetër që mund të provojë interesin e tij/saj ligjor në procedurën e veçantë për një ankesë të paraqitur ka të drejtë të shqyrtojë shkresat e çështjes nëse ai/ajo ka një interes ligjor (paragrafi 2). Të interesuarit duhet të paraqesin kërkesë me shkrim për rishikimin e procesverbaleve jo më vonë se 2 ditë pune para ditës së shqyrtimit, dhe KPMD-ja do të vendosë për këtë me vendim me shkrim (paragrafi 3). E drejta e shqyrtimit të procesverbaleve përfshin të drejtën e kopjimit të dokumenteve të nevojshme (paragrafi 4). Procesverbalet shqyrtohen në mjediset e KPMD-së nën mbikëqyrjen e një nëpunësi (paragrafi 5) dhe kur ato janë në format elektronik, KPMD-ja siguron mjetet teknike për shqyrtimin e dokumenteve, si dhe për printimin ose kopjimin e tyre (paragrafi 6).

#### 4.3. Parandalimi i konfliktit të interesave

##### Neni 25 Parandalimi i konfliktit të interesit

Anëtari i Komisionit përjashtohet nga puna në këtë rast me kërkesën e tij ose me shumicën e votave të numrit të përgjithshëm të anëtarëve të Komisionit, nëse:

1) në lëndën tek e cila zhvillohet procedura më parë ka qenë e përfshirë ose është palë, bashkëpronar, pra bashkë-huamarrës, dëshmitar, ekspert, përfaqësues ose përfaqësues ligjor i palës;

2) me palën, me përfaqësuesin ose me përfaqësuesin e palës është një i afërm gjaku i brezit të parë, dhe në vijë anësore deri në brezit të katërt, një bashkëshort ose i

afërm pas bashkëshortit deri në shkallën e dytë dhe pastaj kur martesë ka pushuar dhe/ose

3) me palën, me përfaqësuesin ose me përfaqësuesin e palës është në lidhje me një kujdestar, prind birësues.

Ky nen përcakton rastet kur një anëtar i KPMD-së duhet të përjashtohet nga puna në një rast të veçantë për shkak të konfliktit të interesit. Nëse një anëtar i KPMD-së konsideron se ka një arsye që do të ndikojë në paragjykimin e tij/saj në një rast të veçantë ai/ajo mund të kërkojë një përjashtim. Gjithashtu, me shumicë votash, mund të votohet përjashtimi i një anëtari nga puna në një lëndë të caktuar. As LPMD dhe as Rregullorja e punës nuk përcaktojnë se çfarë do të thotë “punë në çështje”, pra nëse përfshin funksionimin e çështjes si relator, pra anëtar i KPMD-së të cilit i alokohet ankesa ose përjashtimi dhe nga vetë votimi, sepse KPMD-ja është një organ kolektiv. Megjithatë, në përputhje me nenin 12 paragrafin 6 të Rregullores së punës, Presidenti dhe anëtarët e KPMD-së, si dhe të gjithë personat e tjerë të përfshirë në procedurat para KPMD-së, respektojnë standardet më të larta të integritetit personal dhe etikës profesionale dhe respektojnë rregulloret që rregullojnë këto standarde. Deri në praktikën aktuale të KPMD-së ekzistuese, nuk ka asnjë përjashtim zyrtar nga puna për një anëtar të KPMD-së, as me kërkesën e tyre dhe as me shumicën e votave, por ekziston një rast i përjashtimit nga votimi për një subjekt për arsye personale.

Nëse ndonjë nga anëtarët ka qenë më parë ose është i përfshirë në cilësinë e një pale, bashkëpronari, d.m.th. një bashkë-huamarrësi, dëshmitari, eksperti, përfaqësuesi ligjor i palës në lëndën që është objekt i punës së KPMD-së, ai do të përjashtohet (paragrafi 1 pika 1). Do të përjashtohet gjithashtu nëse me njërin nga palët në procedurë, me përfaqësuesin ose përfaqësuesin e palës është një i afërm gjaku i brezit të parë, dhe në linjë anësore deri në brezin e katërt, një bashkëshort ose i afërm pas bashkëshortit deri në brezin e dytë dhe më pas kur martesë ka pushuar (paragrafi 1 pika 2) dhe/ose është në lidhje me një kujdestar, prind birësues, prind birësues, ose ushqyes (paragrafi 1 pika 3).

#### 4.4. Barra e provës në procedurat pranë KPMD-së

##### Neni 26 Barra e provës

Paraqitësi i ankesës që pretendon se në përputhje me dispozitat e këtij ligji është bërë diskriminim është i detyruar të paraqesë të gjitha faktet që e bëjnë pretendimin të mundshëm. Nëse Komisioni konstaton se pretendimi është i mundshëm, atëherë barra e provës i kalon personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa.

Ky nen shtjellon në mënyrë specifike parimin e kalimit të barrës së provës në procedurën kundër diskriminimit para KPMD-së.

**Fragment nga literatura profesionale numër 50**

“Problematika e barrës së provës si institut procedural dhe ligjor është komplekse, kështu që përpunimi i saj duhet të përfshijë çështje të shumta teorike dhe praktike, si nga aspekti materialo-juridik ashtu edhe nga aspekti procedural-juridik. Përmbajtja e detyrimit ligjor konsiston në sjelljen e caktuar për subjektin, veprimin ose mosveprimin, e cila shprehet si imperativ që i drejtohet subjektit të detyrimit për t'u sjellë në mënyrë të përcaktuar. Detyrimi themelor (parësor) i normave juridike është të sigurojë që rendi i së drejtës civile të ushtrojë funksionin e tij, që bartësit dhe mbajtësit e të drejtave subjektive civile dhe detyrimeve ligjore të sillen në mënyrën e përcaktuar nga normat ligjore. Kur nuk arrihet efikasiteti parësor i normave ligjore, dhe për shkak të mungesës së vetë-iniciativës, vullnetarizmit dhe sjelljes spontane të subjekteve në përputhje me normat ligjore, është e nevojshme të ndërtohet një mekanizëm për mbrojtje dytësore shtesë – pra efikasitet përmes ekzekutimit të detyruar të tyre. Kjo realizohet nëpërmjet mekanizmit të organizuar të shtetit, nga i cili mekanizëm subjekti kërkon të ndërhyhet me forcë në mbrojtjen e të drejtës së tij. Këtu mund të flasim për veprime parandaluese të ndërmarra nga subjektet e interesuara përmes mbrojtjes jashtë gjykatës siç është procedura para KPMD-së, ose për veprime represive-restitucionale të subjekteve të interesuara që përcaktohen në procedurat gjyqësore (civile, kundërvajtëse, ndëshkuese)” (Poposka, Mihajloski dhe Georgievski, 2013, f. 30-31).

Për shkak të specifikës së shfaqjes së diskriminimit, këto raste paraqesin mjaft vështirësi në vërtetimin e tyre kur do të përdorej barra e rregullt e provës, d.m.th. të gjithë ata që pretendojnë gjithashtu duhet ta provojnë atë. Për të lehtësuar provën e trajtimit diskriminues ose efektin e normës, kriterit ose praktikës së përcaktuar, në dukje neutrale, në rastet e diskriminimit, lejohet ndarja e barrës së provës midis parashtrueses ose parashtruesit të ankesës dhe personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa.

**Fragment nga literatura profesionale numër 51**

“Në përgjithësi, ekzistojnë dy arsye kryesore pse ligji i Bashkimit Evropian rregullon kalimin e barrës së provës: mbrojtja e anës së dobët të marrëdhënies juridike dhe sigurimi i qasjes në informacion si shprehje e parimit të barazisë së palëve në procedurë. Mbrojtja e anës më të dobët të marrëdhënies juridike dhe kalimi i barrës së provës nga parashtruesi ose parashtruesja e ankesës te personi ndaj të cilit paraqitet ankesa kontribuon në arritjen e një prej objektivave bazë të politikës evropiane për barazinë e palëve në procedurë, pra është në funksion të ushtrimit të mbrojtjes ligjore të viktimave të pabarazisë në procedurë. GjDBE vazhdimisht konfirmon në jurisprudencën e saj se në të drejtën e Bashkimit Evropian, dimensionin social, i cili përfshin trajtim të barabartë, është i barabartë, nëse jo edhe më i rëndësishëm se, dimensionin ekonomik. Arsyeja e dytë lidhet me disponueshmërinë e informacionit. Gjegjësisht, pala e dëmtuar nga diskriminimi, si rregull, nuk ka qasje në informacione të rëndësishme që ndikojnë në provën e shkeljes së të drejtës së parimit të barazisë së procedurës, kështu që barra duhet t'i kalojë palës tjetër që i ka këto informata, pra të dhëna, në mënyrë që viktimat të kenë një mjet efektiv në dispozicion ” (Amdiu dhe Poposka, 2023, f. 11).

Standardi i kalimit të barrës së provës të përcaktuar në të drejtën e Bashkimit Evropian, pra direktivat kundër diskriminimit dhe gjinisë, parashikon se: “Shtetet Anëtare, në përputhje me sistemet e tyre gjyqësore kombëtare, duhet të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që, në rastet kur personat e konsideruar viktime sepse tek ata nuk është zbatuar parimi i trajtimit të barabartë, përpara gjykatës ose përpara një autoriteti tjetër

kompetent, përbëjnë fakte nga të cilat mund të supozohet se ka ndodhur diskriminim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë, i pandehuri duhet të provojë se nuk ka pasur shkelje të parimit të trajtimit të barabartë.”

Ajo që duhet të provohet në rastet e diskriminimit është ekzistimi i trajtimeve të ndryshme më pak të favorshme (në diskriminim të drejtpërdrejtë) ose pozicioni më pak i favorshëm, domethënë një efekt (në diskriminim të tërthortë) mbi baza diskriminuese, i cili nuk mund të justifikohet ose me ndonjë nga përjashtimet ekzistuese për diskriminim të drejtpërdrejtë, domethënë me masa dhe veprime që nuk përbëjnë diskriminim, as me testin e justifikimit objektiv të diskriminimit të tërthortë.

**Fragment nga literatura profesionale numër 52**

“Kjo do të thotë se nuk është e nevojshme të përcaktohen disa fakte mbështetëse që lindin në rastet e diskriminimit për ta vërtetuar ligjërisht rastin.

- *Së pari*, nuk ka nevojë të vërtetohet nëse personi ndaj të cilit është paraqitur ankesa është i motivuar nga paragjykimi, d.m.th. nuk ka nevojë të vërtetohet se ka paragjykim ndaj personit të caktuar ose grupit të personave për t vërtetuar rastin e diskriminimit. Ligji nuk mund të rregullojë qëndrimet e njerëzve, sepse thjesht ato janë gjendje të brendshme. Ajo që mund të rregullojë, dhe e rregullon është qëndrimi përmes të cilit mund të manifestohen këto qëndrime. Për shembull, në rastin *Feryn*, të shpjeguar më poshtë, megjithëse pronari pretendoi se klientët e tij, jo ai vetë, donin që vetëm belgët me lëkurë të bardhë të punonin në shtëpinë e tyre, GjDBE nuk e mori aspak këtë fakt si të rëndësishëm për të vendosur nëse kishte diskriminim në këtë rast.

- *Së dyti*, nuk është e nevojshme të tregohet se dispozita, kriteri ose praktika e veçantë synon, në veçanti, të ndikojë në mënyrë më pak të favorshme në grupin e veçantë të personave. Përkundrazi, dhe nëse rezulton se dispozita, kriteri ose praktika e veçantë parashikohet në mirëbesim, megjithatë, ajo ende ka një efekt më pak të favorshëm për grupin përkatës të personave, atëherë do të jetë diskriminuese. Për shembull, në rastin e *D.H.*, megjithëse shteti argumentoi se sistemi i shkollave speciale u krijua për të ndihmuar nxënësit dhe nxënëset rome të kapërcejnë pengesën gjuhësore dhe mungesën e arsimit parashkollor, GJEDNJ e konsideroi këtë si të parëndësishme dhe se për të dëshmuar diskriminimin duhet të tregohet se romët u prekën në mënyrë disproporcionale dhe negative (të prekur) në shembullin specifik në krahasim me popullsinë shumicë, dhe jo ekzistimi i një qëllimi për të diskriminuar.

- *Së treti*, për sa i përket legjislacionit kundër diskriminimit të Bashkimit Evropian, nuk ka nevojë të provohet ekzistimi i një viktime specifike të identifikueshme, siç demonstron në rastin *Feryn*. Nga ana tjetër, sipas KEDNJ-së, nëse viktimat specifike nuk tregojnë *locus standi* atëherë çështja nuk do të plotësonte kriteret e pranueshmërisë në përputhje me nenin 34 të KEDNJ-së” (Manuali për ligjin evropian të mosdiskriminimit, 2018, f. 239-241).

Barra e provës është detyrë e një subjekti të caktuar procedural të propozojë prova që do të konfirmojnë vërtetësinë e një pretendimi të caktuar për fakte ligjërisht relevante. Barra e provës paraprihet nga barra e padisë, që nënkupton detyrimin e një subjekti të caktuar procedural përpara gjykatës ose përpara KPMD-së për të paraqitur pretendimet për faktet mbi të cilat ai mbështet kërkesën e tij ose me anë të të cilave ai hedh poshtë pretendimet e palës së kundërt. Kalimi i barrës së provës është i natyrës procedurale dhe ligjore. E drejta për të transferuar barrën e provës nga parashtruesi ose parashtruesja e ankesës te personi ndaj të cilit paraqitet ankesa duhet të analizohet në kontekstin e vendosjes së mbrojtjes ligjore në një procedurë mbi parimin e trajtimit të barabartë.

Në mënyrë që barra e provës të kalojë nga viktimi (parashtruesi ose parashtruesja e ankesës) te diskriminuesi i supozuar (personi kundër të cilit paraqitet ankesa), i pari, d.m.th. i pari duhet të paraqesë fakte që do të bëjnë të mundur që diskriminimi të mund të kryhet, përkatësisht duhet të përcaktojë një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit, nga i cili mund të supozohet qartë se tipari mbrojtës, përkatësisht baza diskriminuese, është rrethana që çoi në një trajtim ose efekt më pak të favorshëm të trajtimit, për dallim nga të tjerët. Gjithashtu, parashtruesi ose parashtruesja e ankesës duhet të bëjë të mundur që ekziston një lidhje shkakësore midis trajtimit më pak të favorshëm ose efektit të trajtimit dhe dëmtimit (dëmtimit) ose negativitetit joproporcional që rezulton. Fakti që një person ka një tipar të caktuar mbrojtës dhe një tjetër nuk mjafton për të kapërcyer barrën e provës, sepse ky dallim do të ekzistojë gjithmonë dhe nëse pranohet si i mjaftueshëm, atëherë gjithmonë do të kemi një rast të mundshëm diskriminimi (latinisht *prima facie*), dhe kjo është nebulozja ligjore.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 53

“Përveç ekzistencës së një baze diskriminuese, pra një tipari mbrojtës, për të vendosur një prezumim të diskriminimit, është e nevojshme të paraqiten disa fakte ose prova të tjera që do të tregojnë përdorimin e tiparit mbrojtës si kriter për dallimin e personit specifik në rastin në fjalë. Për shembull: nëse personi me një origjinë të caktuar etnike kishte kualifikime më të mira se personi tjetër dhe personi tjetër u zgjodh, ose nëse personat e tjerë lejohen të hyjnë në një restorant dhe vetëm romët nuk lejohen, atëherë një rast *prima facie* është tashmë i bazuar dhe barra e provës i kalon personit ndaj të cilit paraqitet ankesa, kështu që ai/ajo duhet të provojë të kundërtën. Ose, nëse përveç aftësisë së kufizuar, ekzistojnë rrethana shitesë që tregojnë ekzistimin e stereotipave për personat me aftësi të kufizuara, mbi të cilat bazohet vendimi i mbajtësit të saj. Rrethana të tilla janë, për shembull: komentet që tregojnë qëllimin për të diskriminuar, rastet/politikat e mëparshme të diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara ose një lloj i veçantë i aftësisë së kufizuar (kryesisht personat me aftësi të kufizuara mendore ose intelektuale) të kryera nga ai person fizik ose juridik i veçantë, pyetjet e bëra në intervistë (për shembull, në lidhje me llojin e aftësisë së kufizuar që ai person ka), mos transparenca ose shkeljet procedurale të pashpjegueshme, duke kërkuar të dhëna shitesë si, për shembull, ato nga regjistri shëndetësor i personit me aftësi të kufizuara, etj.” (Amdiu dhe Poposka, 2023, f.13-14).

Me fjalë të tjera, parashtruesi ose parashtruesja e ankesës, për të bërë një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit, duhet të tregojë lidhjen e qartë shkakësore midis trajtimit më pak të favorshëm dhe lëndimit, por edhe midis trajtimit më pak të favorshëm dhe bazës diskriminuese, por duhet të bëjë vetëm lidhjen shkakësore midis bazës diskriminuese dhe lëndimit të mundshëm. Kur vërtetohen rastet e diskriminimit të tërthortë kur duhet të provohet se një dispozitë, kriter ose praktikë e caktuar, në dukje neutrale, ka një efekt veçanërisht më pak të favorshëm për një grup të caktuar personash, është e nevojshme që parashtruesi ose parashtruesja e ankesës të dëshmojë se ky efekt në mënyrë disproporcionale më pak të favorshme është rezultat i zbatimit të dispozitës, kriterit ose praktikës specifike, e cila sulmohet. Domethënë, parashtruesi ose parashtruesja e ankesës duhet të tregojë se ekziston një lidhje shkakësore midis masës që sulmohet dhe çekuilibrit midis grupeve të ndryshme për të gëzuar një përfitim të caktuar. Kur dallimi bëhet nga ndonjë dispozitë ligjore dhe nëse efekti i zbatimit të kësaj dispozite është i diskutueshëm para KPMD-së, parashtruesi ose parashtruesja e ankesës vetëm duke treguar këtë dispozitë dhe efektin e saj ndaj grupit në lidhje me bazën diskriminuese përcakton një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit. Për më tepër, personi ndaj të cilit paraqitet ankesa është i detyruar të

provujë se kjo dispozitë nuk është diskriminuese ndaj personit ose grupit të veçantë të personave.

Pas kalimit të barrës së provës nga parashtruesja ose parashtruesi i ankesës së personit ndaj të cilit paraqitet ankesa, kjo e fundit, përkatësisht ky i fundit, mund të refuzojë prezumimin e diskriminimit nëse provon se parashtruesi ose parashtruesja e ankesës nuk është në fakt në një situatë të ngjashme me krahasuesin e saj, ose nëse provon se trajtimi i ndryshëm nuk bazohet në tiparin mbrojtës, por në një dallim tjetër objektiv. Nëse personi ndaj të cilit është depozituar ankesa nuk hedh poshtë prezumimin e diskriminimit në njërin nga këto dy mënyra, atëherë ai/ajo do të duhet të justifikojë trajtimin/efektin e ndryshëm, duke dëshmuar se është objektivisht i justifikuar dhe proporcional. Kjo do të thotë, në rastet e krijuara të mundshme (lat. *prima facie*) të diskriminimit, personi kundër të cilit paraqitet ankesa duhet të provojë se dallimi në bazë të arsyeve diskriminuese kërkon të arrijë një qëllim objektiv dhe të justifikuar, dhe vetë dallimi është i përshtatshëm dhe i nevojshëm për të arritur atë qëllim.

Bashkimi Evropian fillimisht në një direktivë të veçantë, *Direktiva e Këshillit 97/80/KE mbi barrën e provës në rastet e diskriminimit për shkak të seksit*, dhe më pas në dy direktivat kundër diskriminimit të vitit 2000 (*Direktiva 2000/78/KE*, neni 10 dhe *Direktiva 2000/43/KE*, neni 8) dhe direktivat gjinore (*Direktiva 2004/113/KE*, neni 9 dhe *Direktiva 2006/54/KE*, neni 19) parashikojnë shprehimisht këtë institut ligjor procedural. Në pikat 8 dhe 18 të preambulës së *Direktivës 97/80/EC*, thuhet se kalimi i barrës së provës është në funksion të ushtrimit të mbrojtjes ligjore të viktimave të pabarazisë në procedurë.

KPMD-ja, në një procedurë përpara saj, ka për detyrë të njohë të vërtetën, situatën faktike, për të cilën merr një vendim të përshtatshëm, pra të miratohet një mendim. Duke vepruar kështu, KPMD-ja përcakton faktet që kontestohen ndërmjet palëve në bazë të fakteve dhe provave të propozuara në të gjitha fazat e procedurës. Nga analiza e mendimeve të KPMD-së, vërehet se ajo ndjek në përgjithësi elementët e kalimit të barrës së provës dhe e bazon vendimin e saj në zbatimin e këtij rregulli procedural. Në disa raste, ai shprehet qartë në nenin 26 dhe tregon momentin e saktë kur kalon barra e provës, domethënë kur vlerëson se është krijuar një rast *prima facie* diskriminimi dhe nuk përcakton diskriminim në rastet kur është hedhur poshtë prezumimi për diskriminim nga personi ndaj të cilit është bërë ankimi. Në procedurat ex officio (lat. *ex officio*), (me detyrim zyrtar) barra e provës më së shpeshti zhvendoset nga vendimi për fillimin e një procedure ex officio për arsyet se informacioni i marrë pasi një zë i prekur krijoi një shkallë të lartë sigurie, domethënë një supozim diskriminimi.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 148

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja shqyrtoi pretendimet e parashtruesit të ankesës i cili pretendoi se kishte diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të arsimit kundër Gjykatës themelore penale Shkup. Në ankesë janë paraqitur fakte dhe prova të shumta, të cilat sipas KPMD-së e kanë bërë të mundshëm pretendimin për diskriminim, prandaj barra e provës i është kaluar personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa për të provuar se ai nuk ka diskriminuar denoncuesin. Gjatë analizimit të të gjitha fakteve dhe provave të rastit, Komisioni konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të edukimit në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës (*Referenca numër 0801-273* datë 19.9.2019, Opinioni datë 19.7.2021).



**Fragment nga praktika gjyqësore numër 149**

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja shqyrtoi pretendimet e parashtruesit të ankesës i cili pretendonte se ka pasur ngacmime në bazë të gjinisë dhe seksit ndaj një personi fizik, kandidat i atëhershëm për kryetar të një prej komunave të vendit. Ai është përdorur në një emision debati, në të cilin ka marrë pjesë edhe parashtruesi i ankesës, me një fjalim shqetësues në bazë të gjinisë dhe seksit, drejtuar drejtpërsëdrejti parashtruesit të ankesës. KPMD-ja vlerësoi se pretendimet nga ankesa dhe provat e bashkangjitura, regjistrimet e deklaratave të bëra në transmetim, e kanë bërë pretendimin të mundshëm dhe për këtë arsye e kanë zhvendosur barrën e provës mbi personin ndaj të cilit është paraqitur ankesa. Gjatë analizimit të të gjitha fakteve dhe provave në rast, KPMD-ja përcaktoi ngacmimin në bazë të gjinisë në fushën e medias dhe informimit publik (*Parathënia numër 0801-312* datë 12.10.2021, Opinioni datë 13.12.2021).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 150**

Duke vepruar në bazë të ankesës, KPMD-ja shqyrtoi pretendimet e parashtruesve të ankesës, ndaj Ministrisë së Shëndetësisë, të cilët pretenduan se ka pasur diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar në krijimin e së drejtës për vaksinim. Në ankesë thuhet se personave me aftësi të kufizuara u mohohet qasja fizike në pikat e vaksinimit, informacioni i tyre në lidhje me procesin e imunizimit është i papërshtatshëm dhe autoritetet shëndetësore nuk lëshojnë certifikata të përshtatshme për personat me aftësi të kufizuara të cilët, për shkak të gjendjes së tyre shëndetësore, nuk duhet të vaksinohen. KPMD-ja vlerësoi se pretendimet nga ankesa dhe provat e bashkangjitura e bënë pretendimin të mundshëm prandaj dhe zhvendosi barrën e provës mbi personin ndaj të cilit është paraqitur ankesa – Ministria e Shëndetësisë për të hedhur poshtë prezumimin e diskriminimit. Gjatë analizimit të të gjitha fakteve dhe provave në këtë rast, Komisioni konstatoi diskriminim të drejtpërdrejtë të zgjatur në bazë të aftësisë së kufizuar në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime (shëndetësore) në lidhje me vaksinimin (*Parathënia numër 0801-265* datë 14.9.2021, Opinioni datë 9.12.2021).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 151**

Duke vepruar në bazë të ankesës, në të cilën parashtruesi i ankesës pretendoi se ka pasur diskriminim në bazë të bindjes politike nga Agjencia për Administrim në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës, KPMD-ja e zhvendosi barrën e provës. Por përgjigja e ankesës jep fakte shpjeguese që e ndihmuan KPK-në në analizimin e të gjitha fakteve dhe provave në rastin për të përcaktuar se Agjencia e Administrimit hodhi poshtë prezumimin e diskriminimit për shkak se të gjithë kandidatët u lejuan të aplikojnë për pozicionin dhe të vlerësohen në përputhje me Ligjin për nëpunësit administrativë (*Parathënia numër 08-7* datë 22.01.2020, Opinioni datë 7.7.2021).

Në të njëjtin drejtim si në rastin e shpjeguar më sipër, dhe në rastin në të cilin ankuesi pretendoi se kishte diskriminim në bazë të përkatësisë etnike nga Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik, KPMD-ja zhvendosi barrën e provës. Por përgjigja e ankesës jep fakte shpjeguese që ndihmuan KPMD-në në analizimin e të gjitha fakteve dhe provave në rastin për të përcaktuar se Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik hodhi poshtë prezumimin e diskriminimit sepse veprimi në përputhje me dispozitat e Ligjit për Akademinë për Gjykatës dhe Prokurorë Publikë dhe aktet nënligjore të Akademisë (*Parashtresa numër 0801-269* date 23.9.2021, Opinioni date 13.10.2021).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 152**

Duke vepruar mbi një ankesë, KPMD-ja shqyrtoi pretendimet e parashtruesit të ankesës i cili pretendoi se ka pasur diskriminim të tërthortë në bazë të gjendjes shëndetësore nga kompania e sigurimit në fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. KPMD-ja vlerësoi se parashtruesja ka konfirmuar pretendimin e diskriminimit ndoshta duke dorëzuar një kopje të komunikimit në Viber dhe letrën e refuzimit të ofertës për sigurim shëndetësor privat familjar sepse ajo më parë kishte hepatit C. Me përgjigjen e ankesës janë dhënë fakte shpjeguese dhe janë bashkangjitur prova që kanë ndihmuar KPMD-në në analizimin e të gjitha fakteve dhe provave në rastin në fjalë për të përcaktuar se shoqëria e sigurimit, edhe pse nuk e ka hedhur poshtë prezumimin e diskriminimit, megjithatë e ka justifikuar atë objektivisht. Sipas mendimit të saj, KPMD-ja thotë se në rastin konkret refuzimi për praninë në sigurim privat nga siguruksi është një mjet proporcional dhe i nevojshëm për të përmbushur qëllimin legjitim të siguruksit – duke shmangur çdo rrezik potencial të lartë që mund të çojë në humbje financiare (*Parashtresa numër 0801-225* datë 16.8.2021, Mendimi datë 8.10.2021).

Ligji i mëparshëm (2010) nuk parashikonte shprehimisht mundësinë e kalimit të barrës së provës në procedurën para KMD-së së mëparshme, por vetëm në zhvillimin e procedurave gjyqësore. Megjithatë, nuk kishte asnjë ndalim që KMD-ja të zbatonte këtë parim në procedurat që u zhvilluan para saj.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 153**

Në rastet 07-778 dhe 07-572 të KMD-së nga viti 2013, kërkuesit kanë paraqitur fakte dhe prova të mjaftueshme nga të cilat kanë përcaktuar se ndoshta është kryer diskriminim. Në rastet specifike, kryerësit e diskriminimit kanë pasur mundësi, duke vendosur mbi pretendimet e përfaqësimit, të provojnë se nuk kanë kryer diskriminim, por në mungesë të përgjigjes nga diskriminuesi në lidhje me pretendimet në ankesë, KMD-ja ka konstatuar diskriminim.

Në rastet kur mund të identifikohet qëllimi diskriminues (megjithëse qëllimi nuk është element përbërës i çdo forme diskriminimi) përmes deklaratave publike të pakundërshtueshme të bëra nga personi kundër të cilit paraqitet ankesa, nuk kërkohet një krahasues. KPMD-ja ndjek të njëjtën logjikë të të menduarit, e cila vërehet në praktikën e tyre në trajtimin e ankesave që lidhen me fushën e medias dhe informimit publik, dhe që lidhen me postimet në internet dhe në mediat sociale, ku vetë deklaratat paraqet edhe postimet që në vetvete, pa pasur nevojë për krahasues, krijojnë një prezumim diskriminimi. Në këto raste, KPMD-ja ia kalon barrën e provës nga parashtruesja ose parashtruesi i ankesës personit ndaj të cilit paraqitet ankesa për të provuar të kundërtën. E njëjta praktikë është vërejtur në KMD-në e mëparshme në rastet e shpalljeve diskriminuese ku, në mungesë të një mundësie për justifikim, KMD-ja nuk ka kërkuar asnjë përgjigje nga diskriminuesi i mundshëm duke deklaruar se vetë shpallja për punësim është një fakt dhe provë e mjaftueshme, dhe për shkak të natyrës së vendit të punës të përshkruar në shpallje, nuk mund të zbatohen përjashtime nga diskriminimi, përkatësisht shpallja nuk mund të justifikohet për shkak të përmbajtjes së saj diskriminuese në bazë të gjinisë dhe moshës sepse përshkrimi i punës i dhënë nuk kërkon përjashtimin e një moshe ose grupi të caktuar gjinor.

**Fragment nga literatura profesionale numër 54**

"Sa i përket praktikave të mira nga organet për barazi për udhëzimet me shkrim në lidhje me kalimin e barrës së provës, ne do të veçonim udhëzimet e Këshillit Këshillimor të Organit për Barazi të Hungarisë. Organi për barazi i Hungarisë që nga viti 2021 është bashkuar me Zyrën e Komisionarit për të Drejtat Themelore të Hungarisë, e cila bashkon dy mandatet, është edhe institucion kombëtar i të drejtave të njeriut dhe një organ për barazi. Udhëzimet përcaktojnë se:

- Personi që fillon procedurën (parashtruesja ose parashtruesi i ankesës) duhet të provojë se ka pësuar disa dëmtime dhe se ka një veçori mbrojtëse, por nuk provon lidhjen shkakësore midis dëmtimit dhe karakteristikës mbrojtëse;
- Personi që fillon procedurën (parashtruesja ose parashtruesi i ankesës) nuk duhet të provojë se ka pësuar dëm juridik, por vetëm dëm të zakonshëm. Kjo do të thotë se personi nuk ka pse të provojë se trajtimi ka shkelur ndonjë dispozitë të veçantë ligjore, por se ka qenë më pak i favorshëm për të sesa pozicioni i tij/saj;
- Personi ndaj të cilit nis procedimi provon se nuk ka lidhje shkakësore midis dëmit dhe karakteristikës mbrojtëse;
- Përveç kësaj, nëse ekziston një lidhje shkakësore midis dëmit dhe karakteristikës mbrojtëse me njohjen e lidhjes shkakësore, personi ndaj të cilit fillon procedura ka mundësinë të provojë se nuk ishte i detyruar të respektonte detyrimin e trajtimit të barabartë" (Amdiju dhe Poposka, 2023, f.74-75).

Për më shumë mbi barrën e provës në procesin gjyqësor, shih *Seksionin 5.5. Barra e provës*.

Për më shumë informacion mbi interpretimin e kalimit të barrës së provës si në procedurat jashtëgjyqësore ashtu edhe në ato gjyqësore, shih *Udhëzuesin për kalimin e barrës së provave të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi*, nga autorët Natasha Amdiju dhe Zhaneta Poposka nga viti 2023.

**4.5. Vendimet e Komisionit dhe rekomandimi i përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi****Neni 27****Vendimet e Komisionit**

**(1) Komisioni do të japë një mendim brenda 60 ditëve nga data e paraqitjes së ankesës dhe do t'ia paraqesë atë parashtruesit dhe personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa;**

**(2) Me mendimin me shkrim nga paragrafi (1) i këtij neni, dhe pasi të jetë përcaktuar diskriminimi, Komisioni rekomandon një mënyrë për heqjen e shkeljeve të ligjit.**

**(3) Personi të cilit i drejtohet rekomandimi është i detyruar të veprojë sipas rekomandimit dhe të korrigjojë shkeljen e të drejtës brenda 30 ditëve nga data e marrjes së rekomandimit ose brenda një periudhe më të gjatë nëse ka arsye veçanërisht të justifikuar, por jo më shumë se gjashtë muaj, si dhe të informojë Komisionin për këtë.**

**(4) Nëse personi të cilit i drejtohet rekomandimi nuk vepron sipas rekomandimit në përputhje me paragrafin 3 të këtij neni, Komisioni do të paraqesë një kërkesë për fillimin e procedurave për kundërvajtje në gjykatën kompetente për shkelje.**

**(5) Komisioni do të përfundojë se procedura e ankimit nuk është filluar ose ndaluar në rast se procedura në gjykatë për të njëjtën punë tashmë ka filluar ose po fillon gjatë procedurës ose ka përfunduar në mënyrë efektive dhe do të informojë parashtruesin e ankesës për këtë.**

**(6) Komisioni do të nxjerrë një konkluzion për mosparaqitjen e procedurës së ankimit për të cilën ka vepruar tashmë, ndërkaq nuk janë ofruar fakte dhe rrethana të reja dhe do të informojë parashtruesin e ankesës për këtë.**

**(7) Komisioni do të nxjerrë një konkluzion për mosparaqitjen ose ndërprerjen e procedurës nëse parashtruesi vendos të tërheqë ankesën gjatë rrjedhës së procedurës.**

**(8) Konkluzion për mosinicimin ose ndërprerjen e procedurës nëse parashtruesi i ankesës ka vdekur gjatë procedurës, përveç nëse trashëgimtarët kërkojnë vazhdimin e procedurës së filluar.**

Në përputhje me paragrafin 1 të këtij neni, KPMD-ja, brenda 60 ditëve nga data e paraqitjes së ankesës, duhet të japë mendim nëse ky është apo jo diskriminim, si dhe të njoftojë të dyja palët me dorëzimin e një kopjeje të mendimit. LPMD-ja shkurtoi afatet që ekzistonin në ligjin e mëparshëm (2010), pra nga 90 ditë, detyrimi për paraqitjen e mendimit u reduktua në 60 ditë. Në përputhje me nenin 16 paragrafin 7 të Rregullores së punës, pas përcaktimit të plotë të situatës faktike, anëtari i KPMD-së të cilit i është caktuar ankesa nëse përcakton se ka diskriminim përgatit një propozim me shkrim - reflektim nëse ka apo nuk ka diskriminim, dhe nëse përcakton se ka diskriminim në propozim - rekomandimet dhe masat për korrigjimin e shkeljes së të drejtës përfshihen gjithashtu në propozim.

Në përcaktimin e situatës faktike, KPMD-ja përdor me provat, domethënë mjetet që janë të përshtatshme për përcaktimin e fakteve në një rast të veçantë, siç janë dokumentet, deklaratat e dëshmitarëve, deklaratat e palëve, mendimet e ekspertëve dhe inspektimet (neni 17 i Rregullores). Mendimet e ekspertëve janë përpunuar në nenin 21 të Rregullores, duke parashikuar përdorimin e tyre kur anëtari i KPMD-së, të cilit i është caktuar ankesa, nuk ka njohuri të ekspertëve për ndonjë fakt që është i rëndësishëm për miratimin e mendimit, mund t'i propozojë KPMD-së të emërojë një ekspert ose të krijojë një grup ekspertësh (paragrafi 1). Komisioni ka të drejtë të thërrasë ekspertin për sqarim gojor të mendimit, të kërkojë sqarim me shkrim ose të caktojë një ekspert tjetër (paragrafi 2). Rregullorja e punës përcakton se nëse kostot për ekspertin janë në mënyrë disproporcionale të larta sipas kuptimit ose vlerës së lëndës, situata faktike do të përcaktohet me mjete të tjera të provave (paragrafi 3). Provat të tjera janë të detajuara më poshtë.

Afati prej 60 ditësh synon të përshpejtojë veprimin e KPMD-së, por edhe të të gjitha palëve të përfshira në procedurë, si dhe të përmirësojë efektivitetin e mbrojtjes nga diskriminimi. Me ngritjen e KPMD-së, me anëtarë profesionistë të punësuar me kohë të plotë, shërbim profesional, rritje të burimeve financiare duke përfshirë detyrimin e qartë për të kaluar barrën e provës para KPMD-së, do të mundësojë trajtim më të shpejtë. Pas shqyrtimit të ankesës dhe analizimit të fakteve dhe provave, nëse ato janë bashkangjitur, KPMD-ja vlerëson nëse janë të mjaftueshme për të konfirmuar se diskriminimi mund të ishte kryer, përkatësisht paraqitësi i ankesës ka krijuar një rast të mundshëm (latinisht: *prima facie*) të diskriminimit, nga i cili shihet qartë se karakteristika mbrojtëse ka rezultuar në trajtim ose efekt më pak të favorshëm. Nëse është kështu, ankesa do të paraqitet me shpalljen e

diskriminuesit të mundshëm, pra personit ndaj të cilit është paraqitur ankesa, i cili ka detyrimin të shqiptojë dhe të paraqesë fakte dhe prova që vërtetojnë se në këtë rast të veçantë nuk është bërë diskriminim. Për një përcaktim të saktë dhe të plotë të situatës faktike, KPMD-ja mund të ftojë palët të bëjnë një deklaratë me gojë, të paraqesin të dhëna dhe informacione shtesë ose KPMD-ja të inspektojë ambientet dhe dokumentet. Duke analizuar të gjitha faktet dhe provat individualisht dhe së bashku në tërësi, KPMD-ja përcakton situatën faktike në bazë të së cilës vendos nëse në këtë rast bëhet fjalë për diskriminim.

Në përputhje me nenin 23 paragrafin 2 të Rregullores, Mendimi i KPMD-së përmban: prezantimin, mendimin, shpjegimin, rekomandimin, rekomandimin e përgjithshëm (nëse ka), nënshkrimin e anëtarit referues, nënshkrimin e kryetarit ose zëvendësit të tij dhe vulën. Hyrja duhet të përmbajë: emrin e KPMD-së, nënshkrim për kompetencë, emrin e palës dhe të përfaqësuesit ose përfaqësuesit të saj ligjor, nëse ka edhe një tregues të shkurtër të objektit të procedurës (paragrafi 3). Mendimi përcakton qëndrimin e KPMD-së nëse ka apo jo diskriminim (paragrafi 4). Shpjegimi duhet të jetë i kuptueshëm dhe duhet të përmbajë: një deklaratë të shkurtër të kërkesës së palës, nëse ka, faktet e vërtetuara sipas të cilave është dhënë mendimi, rregullat ligjore dhe arsyet pse, në bazë të fakteve të vërtetuara, është miratuar mendimi, arsyet pse disa nga kërkesat, pretendimet ose propozimet e palëve nuk janë pranuar, si dhe arsyet pse disa nga deklaratat e bëra gjatë procedurës nuk janë marrë parasysh (paragrafi 5). Rekomandimi bëhet kur përcaktohet diskriminimi dhe përmban aktivitete dhe masa që duhet të merren për të parandaluar diskriminimin e mëtejshëm, si dhe një afat kohor për kryerjen e këtyre aktiviteteve dhe masave (paragrafi 6). Rekomandimi i përgjithshëm bëhet kur është krijuar diskriminimi ndaj një numri më të madh personash dhe përmban aktivitete dhe masa që duhet të merren për të parandaluar diskriminimin e mëtejshëm, si dhe një afat kohor për kryerjen e këtyre aktiviteteve dhe masave (paragrafi 7). Mendimi nënshkruhet nga anëtari raportues që ka punuar lëndën dhe Kryetari i KPMD-së, dhe përjashtimisht në rast të mungesës së tij, anëtari i KPMD-së që e zëvendëson atë (paragrafi 8). Nënshkrimi i kryetarit të KPMD-së, pra zëvendësit të tij, mban vulën e KPMD-së (paragrafi 9).

Nëse konstaton diskriminim, KPMD-ja, me mendimin e saj me shkrim, i rekomandon diskriminuesit një mënyrë për të ndrequr shkeljen e së drejtës (paragrafi 2 i këtij neni) dhe e detyron atë ta zbatojë brenda 30 ditëve nga marrja e rekomandimit (paragrafi 3 i këtij neni). Në rastet kur ekzistojnë arsye të justifikuara që rekomandimi nuk mund të zbatohet brenda 30 ditëve, KPMD-ja mund të parashikojë një periudhë më të gjatë, por jo më të gjatë se gjashtë muaj. Pas largimit të shkeljes, diskriminuesi ka detyrimin të njoftojë KPMD-në. Në përputhje me nenin 24 të Rregullores, KPMD-ja monitoron zbatimin e rekomandimeve që ka dhënë (paragrafi 2), ndërsa, pas skadimit të afatit për të vepruar mbi rekomandimin, shërbimi profesional përgatit një raport që do të përmbajë të dhëna dhe prova nëse rekomandimi është bërë apo jo dhe e paraqet atë në KPMD për shqyrtim (paragrafi 3). Sipas KPMD-së, më datë 31.12.2022, KPMD-ja arriti në përfundimin se rekomandimet janë përmbushur, pra diskriminimi është eliminuar në gjithsej 16 raste që janë përcaktuar në vitin 2022. Për 34 raste që janë përcaktuar në vitin 2022, KPMD-ja nuk ka marrë njoftim me shkrim nga diskriminuesi i përcaktuar pas skadimit të afatit të përcaktuar ligjërisht për të vepruar sipas rekomandimit të dhënë. KPMD-ja vazhdon të monitorojë zbatimin e rekomandimeve për 20 ankesat e mbetura, afati i veprimit i të cilave skadoi në vitin 2023 (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 38).

Për krahasim, Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë i Serbisë, pas marrjes së ankesës, ka detyrimin të përcaktojë situatën faktike duke inspektuar dokumentet e paraqitura dhe duke marrë deklaratat nga palët ose persona të tretë.

Në përputhje me pikën 4, në rastet kur personat juridikë dhe fizikë nuk kanë vepruar sipas rekomandimit të KPMD-së brenda periudhës së përcaktuar, KPMD-ja do të paraqesë një kërkesë për fillimin e procedurës për kundërvajtje në një gjykatë kompetente, e cila, nga ana tjetër, në procedurë për kundërvajtje, do të vendosë sanksion ndaj kryerësit të diskriminimit. Ligji i mëparshëm (2010) i dha diskrecion KMD-së, së mëparshme për të vendosur nëse do të fillonte një procedurë të përgjegjësive për mosveprim në lidhje me rekomandimin, ndërsa ligji aktual parashikon paraqitjen e detyrueshme të një kërkesë për përgjegjësi për kundërvajtje. Në praktikë, KMD-ja e mëparshme nuk inicioi kërkesë për procedurë për kundërvajtje, megjithëse rreth 30% e rekomandimeve të mëparshme të KMD-së nuk u zbatuan. KPMD-ja ekzistuese fillon procedurat për kundërvajtje dhe, në vitin 2021, ka paraqitur dy kërkesa për fillimin e procedurave për kundërvajtje në një gjykatë kompetente për shkelje (KPMD, Raporti vjetor 2021, f. 33). Në vitin 2022, KPMD-ja ka paraqitur 14 kërkesa për fillimin e procedurave për kundërvajtje ndaj diskriminuesve të identifikuar, të cilët nuk kanë vepruar sipas rekomandimeve të Komisionit brenda afatit të përcaktuar ligjërisht. Nga 14 kërkesat e paraqitura, 4 janë refuzuar me vendime të gjykatave kompetente, për 2 prej këtyre 4 vendimeve, KPMD-ja ka paraqitur ankime në gjykatat e apelit dhe një nga ankimet është refuzuar si e parakohshme, dhe një është refuzuar si e pabazuar. Një kërkesë për fillimin e procedurës për kundërvajtje është tërhequr nga KPMD-ja për të përmbushur rekomandimin e mendimit të miratuar nga diskriminuesi. Pas 9 kërkesave të paraqitura për fillimin e procedurave për kundërvajtje, gjykatat filluan procedurat për kundërvajtje. Në kuadër të këtyre procedurave është dhënë 1 aktgjykim i shkallës së parë ku personat juridikë dhe fizikë janë shpallur fajtorë për shkelje sipas nenit 6, nenit 8, paragrafit 1 dhe janë të dënueshëm sipas nenit 41 paragrafëve 1, 2 dhe 3 të LPMD-së. 8 nga 9 procedurat e nisura për kundërvajtje janë ende në vazhdim. Problemet dhe sfidat më të zakonshme me të cilat ballafaqohet KPMD-ja në lidhje me procedurën procedurale të kundërvajtjes është se gjykatat në disa procedura angazhohen në një vendim thelbësor nëse ka diskriminim në këtë rast, i cili shkel drejtpërdrejt dhe dëmton pavarësinë në punën e KPMD-së dhe përfundimin e mendimeve të cilat i miraton institucioni (KPMD, Raporti vjetor për vitin 2022, f. 38-39).

Paragrafi 5 i këtij neni parashikon se nëse një procedurë është nisur para gjykatës për të njëjtën punë ose është përfunduar në mënyrë efektive, KPMD-ja nuk do të veprojë në rastin konkret. Një dispozitë e tillë është logjike duke pasur parasysh faktin se rekomandimet e KPMD-së nuk kanë fuqi ligjore detyruese, ndryshe nga vendimet e gjykatës, kështu që e drejta për të zgjedhur i lihet viktimës së diskriminimit nëse do të përdorë dy mjetet juridike, nëse do të vendosë për njërën prej tyre, ose do të vendosë drejtpërdrejt për mbrojtjen gjyqësore duke ngritur padi në një gjykatë kompetente. Nëse është kështu, KPMD-ja do të përfundojë se ka pasur mosveprim, pra ndërprerje të procedurës, duke ia lënë gjykatës të zhvillojë procedurën dhe të vendosë nëse është shkelur parimi i trajtimit të barabartë në rastin konkret. Paraqitësi ose parashtruesi i ankesës do të informohet për konkluzionin e arritur. Gjithashtu, kjo dispozitë garanton sigurinë juridike të njerëzve dhe pengon dy autoritete të marrin vendime të ndryshme për të njëjtën çështje. AP-ja ka kompetencë të veprojë në rastet e mbrojtjes nga diskriminimi, nëse kryerësi i mundshëm i diskriminimit është autoritet shtetëror. Në praktikë, kishte ndodhur më parë që e njëjta ankesë për mbrojtje nga diskriminimi ishte paraqitur në KMD dhe AP, kështu që si rezultat i koordinimit të



pamjaftueshëm kanë marrë vendime të ndryshme për të njëjtin rast. Përbërja e parë e KMD-së, së mëparshme kishte një praktikë të rregullt të takimit të përfaqësuesve të Komisionit dhe përfaqësuesve të AP-së për koordinim dhe mbështetje të ndërsjellë në rastet e diskriminimit, kështu që sa herë që KMD-ja merrte ankesë kundër një autoriteti shtetëror, ajo informonte AP-në se ishte iniciuar një procedurë dhe vetë AP-ja i përcillte rastet e diskriminimit në sferën private në KMD. Në mars të vitit 2023, të dy institucionet nënshkruan një Memorandum bashkëpunimi ku thuhet se KPMD-ja dhe AP-ja do të bashkëpunojnë me njëra-tjetrën në mënyrë profesionale gjatë trajtimit të ankesave dhe rasteve specifike të diskriminimit, si dhe do të shkëmbejnë informacione, mendime dhe rekomandime në dispozicion në fushën e barazisë dhe mbrojtjes nga mosdiskriminimi. Kjo do të zvogëlojë mundësinë e miratimit të mendimeve të ndryshme ligjore për të njëjtën çështje ligjore midis dy institucioneve përgjegjëse për trajtimin e ankesave për mbrojtje nga diskriminimi.

Paragrafët 6 deri në 8 rregullojnë rastet kur KPMD-ja përfundon se procedura nuk është filluar ose ndërprerë. Në rast se KPMD-ja tashmë ka vepruar për një çështje të caktuar, dhe parashtruesi nuk ka ofruar fakte dhe rrethana të reja gjatë ridërgimit të ankesës, nga e cila KPMD-ja mund të merrte një vendim tjetër, do të përfundojë se procedura nuk është paraqitur dhe do t'ia paraqesë atë parashtrueses ose parashtruesit. Ankuesi mund të tërheqë ankesën në çdo kohë gjatë procedurës, dhe KPMD-ja do të nxjerrë një përfundim për të ndaluar procedurën për përcaktimin e diskriminimit. Në rast të vdekjes së parashtruesit të ankesës, trashëgimtarët kanë të drejtë të kërkojnë vazhdimin e procedurës së filluar. Në të kundërt, KPMD-ja përfundon se procedura nuk është depozituar ose ndërprerë.

Ajo që mungon në këtë dispozitë është mundësia që KPMD-ja të arrijë një përfundim në rastet kur është e padrejtë të veprohet, por këtë e zgjedh KPMD-ja në një mënyrë identike me AP-në. Konkretisht, në konkluzione, KPMD-ja deklaron se objekti i ankesës nuk është në kompetencat ligjore të Komisionit të përmendur në nenin 21 të LPMD-së dhe jep këshilla ligjore për parashtruesen ose parashtruesin e ankesës, i cili është institucioni kompetent për zgjidhjen e problemit në fjalë. Konstatohet se në lidhje me konkluzionet për refuzimin e ankesave, në praktikën aktuale, KPMD-ja, kur vlerëson se është e papërshtatshme për parashtruesin të caktuar, i referohet Ligjit për procedurë të përgjithshme administrative dhe i referohet të drejtës së ankimit, pra procedurës administrative.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 55

“Ekziston një praktikë e ndryshme në lidhje me formën dhe përmbajtjen e vendimeve për refuzimin e ankesës për shkak të papajtueshmërisë së Komisionit. Disa prej këtyre vendimeve cilësohen si njoftim, vendim apo konkluzion dhe në dy raste janë cilësuar si zgjidhje. ... Nuk ka asnjë dispozitë specifike në Ligj për mosparaqitjen ose ndalimin e procedurës për shkak të paaftësisë së Komisionit, i cili kontribuon që Komisioni të zbatojë Ligjin për procedurë të përgjithshme administrative në vend të ligjit amë. Kjo është një praktikë negative që duhet të braktiset nga KPMD-ja, veçanërisht për shkak të pasojave që zbatimi i Ligjit për procedurë të përgjithshme administrative ka në veprimin e mëtejshëm të Komisionit, siç është detyrimi për të përgatitur një mësim ligjor dhe mundësia e zhvillimit të një procedure ankimore kundër vendimeve të KPMD-së, megjithëse Komisioni është një organ i pavarur dhe jo drejtues... Nga ana tjetër, ka edhe një ndryshim për sa i përket përmbajtjes së vendimeve që refuzojnë një përfaqësim të veçantë për shkak të mosrespektimit. Në parashtruesat që kërkojnë mospërputhje, Komisioni sqaron më së shpeshti se në këtë rast nuk kërkohet përcaktimi i diskriminimit ose nuk është çështje

diskriminimi, por shkelje e ligjit. Pastaj, ka parashtrues në të cilat Komisioni shpjegon se nuk ka dokumentacion të mjaftueshëm për të mbështetur ankesën, në mënyrë që të mos jetë kompetente të vlerësojë punën e institucioneve të caktuara, siç është, për shembull, Qendra ndër-komunale e institucionit publik për punë sociale të Qytetit të Shkupit, dhe së fundi, kërkohet papërshtatshmëri në rastet kur përfshihen procedura penale. Në shumë nga parashtruesat që kërkojnë mospërputhje, Komisioni kontaktoi ankuesit, dhe pas disa ankesave, diskriminuesit e mundshëm” (Mishev dhe Gliguroska, 2022, f.41).

#### Neni 28

#### Rekomandimi i përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi

#### Komisioni, me nismën e tij, bën rekomandimin e përgjithshëm në rast diskriminimi ndaj një numri më të madh personash.

Përveç mundësisë së fillimit të një procedure me detyrim zyrtar, KPMD-ja, me iniciativën e saj, mund të bëjë një rekomandim të përgjithshëm në rast diskriminimi ndaj një numri më të madh njerëzish. Intensiteti i kësaj dispozite është nxitja e proaktivitetit nga ana e KPMD-së për të vepruar jo vetëm kur ka një rast specifik të diskriminimit, por edhe kur nuk ka përfaqësim specifik për të qenë në gjendje të bëjë rekomandime për promovimin e parimit të barazisë ose kur ka një rast të tillë që prek një grup personash identikisht më të madh. Rekomandimet e përgjithshme janë një mënyrë e shkëlqyeshme për KPMD-ja për rritjen e ndërgjegjësimit për diskriminimin sistematik dhe/ose strukturor, i cili do t'u tregonte institucioneve kompetente dhe personave të tjerë juridikë trajtimin ose efektin më pak të favorshëm të trajtimit në një grup të caktuar personash, do të rekomandonte se si të kapërcehet situata e veçantë, dhe në të njëjtën kohë, duke botuar rekomandime të përgjithshme, do të vepronte në mënyrë edukative dhe do të rriste ndërgjegjësimin e publikut të gjerë për problemin specifik.

Në praktikën aktuale deri në fund të prillit 2023, KPMD-ja ka miratuar tetë rekomandime të përgjithshme. Në vitin 2021, KPMD-ja miratoi 4 rekomandimet e përgjithshme si më poshtë:

- Rekomandim të përgjithshëm me qëllim promovimin e të drejtës për mbrojtje dhe qasje në imunizim të personave me aftësi të kufizuara në kushte pandemie;
- Rekomandim i përgjithshëm për promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe dinjitetit të personave të dënuar me aftësi të kufizuara dhe respektimin e integritetit fizik dhe mendor gjatë kryerjes së dënimit në institucionet e vuajtjes së dënimit dhe burgje;
- Rekomandim i përgjithshëm për zbatimin e dispozitave të përfshira në Konventën për të drejtat e personave me aftësi të kufizuara në legjisllacionin përkatës të brendshëm me qëllim sigurimin dhe nxitjen e realizimit të të drejtave dhe lirive të njeriut të të gjithë personave me aftësi të kufizuara pa asnjë diskriminim për shkak të aftësisë së kufizuar;
- Një rekomandim i përgjithshëm që i rekomandohet Komisionit Shtetëror të Zgjedhjeve të ndërmarrë të gjitha veprimet e nevojshme sa më shpejt që të jetë e mundur

për të siguruar qasjen dhe rregullimin e duhur të qendrave të votimit, i cili do të lejojë qasje të barabartë të personave me aftësi të kufizuara fizike në qendrat e votimit në të gjithë vendin.

Në vitin 2022, KPMD-ja miratoi 2 rekomandime të përgjithshme:

- Një rekomandim i përgjithshëm që rekomandon që vetëqeverisja lokale të sigurojë qasje të barabartë në ujë për të gjithë qytetarët me fokus të veçantë në bashkësinë etnike romë;

- Rekomandim i përgjithshëm për eliminimin e segregacionit në arsimin fillor me fokus të veçantë tek nxënësit romë.

Deri në fund të prillit 2023, KPMD-ja kishte miratuar 2 rekomandime të përgjithshme:

- Rekomandimi i përgjithshëm, i cili i rekomandon Ministrisë së Drejtësisë dhe Drejtorisë për Ekzekutimin e Sanksioneve, sigurimin e qasjes sistematike, të qëndrueshme dhe të vazhdueshme në arsimin e detyrueshëm për të gjithë personat e dënuar, të cilëve u është caktuar një masë arsimore – referimi në një institucion korrektues arsimor, gjatë ekzekutimit të dënimit me burgim ose masë instituti;

- Një rekomandim i përgjithshëm që rekomandon që Drejtoria për Ekzekutimin e Sanksioneve dhe autoritetet e tjera përkatëse të sigurojnë ushtrim të barabartë të së drejtës për të përparuar në institucionet e sistemit penal të të gjithë personave të dënuar pavarësisht nga gjinia e tyre.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 154

Në vitin 2023, KPMD-ja miratoi një rekomandim të përgjithshëm që rekomandon që Ministria e Drejtësisë dhe Drejtoria për Ekzekutimin e Sanksioneve të sigurojnë qasje sistematike, të qëndrueshme dhe të vazhdueshme në arsimin e detyrueshëm për të gjithë personat e dënuar të cilëve u është caktuar një masë edukuese – referimi në një institucion edukues përmirësues, gjatë ekzekutimit të dënimit me burg ose masë institucionale. KPMD-ja thotë se duke mos siguruar qasje në arsimin e detyrueshëm për të gjithë personat e dënuar ose fëmijët të cilëve u është caktuar një masë edukuese – referimi në një institucion arsimor, institucionet kompetente si përgjegjëse për organizimin e procesit arsimor në institucionet ndëshkuese përmirësuese kryejnë diskriminim duke mos ndërmarrë veprime, domethënë duke mos bërë diçka në baza diskriminuese (statusi personal) që rezulton në përjashtimin nga gëzimi ose ushtrimi i të drejtave të caktuara të personit ose grupit të personave. KPMD-ja deklaron se një mosveprim i tillë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë të zgjatur (*Rekomandimi i Përgjithshëm i datës 27.3.2023*).

Në përputhje me LPMD, KPMD-ja ka kompetencën ligjore për të monitoruar zbatimin e të gjitha rekomandimeve të saj, përfshirë rekomandimet e përgjithshme që bën me nismën e vet.

KMD-ja e mëparshme ka bërë edhe rekomandime të përgjithshme, edhe pse nuk ka pasur mundësi ligjore eksplicite për këtë. Për shembull, në shtator 2017, KMD-ja e mëparshme, pas marrjes së informacionit se nxënësve të shkollave fillore në Ohër iu mohua pjesërisht e drejta e arsimit për shkak të fesë së tyre, tregoi se "kufizimi i veshjes së simboleve fetare në shkolla përbën një formë diskriminimi në bazë të fesë."

#### Fragment nga literatura profesionale numër 56

"[Në] qershor 2016, KMD-ja, duke vepruar sipas një ankese nga Rrjeti për mbrojtjen nga diskriminimi ndaj të gjitha bankave në shtet për shkak të diskriminimit ndaj të verbërve dhe

personave me shikim të dëmtuar, konstatoi diskriminim dhe u bëri një rekomandim bankave: "të mos kërkojnë që person i autorizuar të veprojë në emër të të verbërve dhe personave me shikim të dëmtuar dhe të krijojnë kushte për nënshkrim personal dhe faksimile. KMD-ja rekomandon që çdo bankë të bëjë rregullime të arsyeshme për nevojat specifike të këtyre personave, si në filialet e saj ashtu edhe online. Lidhur me kontrollin e operacioneve të bankave, KMD i rekomandon Bankës Popullore, si institucion përgjegjës për mbikëqyrjen e punës së bankave, të forcojë kontrollin në ushtrimin e qasjes së barabartë në shërbimet dhe produktet e bankave nga personat e verbër dhe me shikim të dëmtuar" (Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, 2016, f. 3).

#### 4.6. Inspektimi i dokumentacionit dhe ambienteve dhe grumbullimi i të dhënave dhe informatave nga personat fizikë dhe juridikë

##### Neni 29

##### Inspektimi i dokumentacionit dhe ambienteve

(1) Gjatë kryerjes së punëve brenda kompetencës së tij, Komisioni mund të kryejë një inspektim të drejtpërdrejtë të dokumentacionit dhe ambienteve dhe të kërkojë dhe të mbledhë kopje të dokumenteve që lidhen me një çështje të veçantë nga të gjitha subjektet juridike, organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, organet dhe organizatat e tjera që ushtrojnë autoritetin publik dhe institucionet dhe shërbimet publike që disponojnë të dhëna dhe informacione për rastet dhe praktikën e përgjithshme të diskriminimit, duke respektuar të drejtën e privatësisë.

(2) Anëtarët e Komisionit dhe të punësuarit e shërbimit profesional duhet të kenë identifikim zyrtar. Forma, përmbajtja dhe mënyra e veprimit në nxjerrjen, përdorimin dhe revokimin e identifikimit zyrtar përcaktohen me akt të përgjithshëm nga Komisioni.

Në përputhje me paragrafin 1, të këtij neni, dhe në zbatim të kompetencave të saj, KPMD-ja ka autoritetin të hyjë në mjediset e të gjitha subjekteve juridike, organeve shtetërore, organeve të njësive të vetëqeverisjes lokale, organeve dhe organizatave të tjera që ushtrojnë autoritetin publik dhe institucionet dhe shërbimet publike, të cilat kanë të dhëna dhe informacione për rastet dhe praktikën e përgjithshme të diskriminimit dhe të kërkojë këqyrje dhe/ose kopje të dokumenteve që lidhen me një rast specifik të diskriminimit. Inspektim i menjëhershëm do të thotë që anëtarët e KPMD-së ose të punësuarit e shërbimit profesional, të cilët kanë autorizim, mundën, duke vënë në dukje gjendjen e punëve drejtpërdrejt, nëpërmjet shqisave të tyre, të përcaktojnë rrethanat që janë relevante për vendimin e KPMD-së, ndërkaq ndodhen në ambientet e subjektit juridik. Inspektimi i jep mundësinë KPMD-së të mënjanojë paqartësitë rreth rrethanave të caktuara, të kontrollojë vërtetësinë e pretendimeve të caktuara dhe të krijojë një ide të saktë se çfarë ka ndodhur ose po ndodh saktësisht, në mënyrë që të jetë në gjendje të përcaktojë me siguri faktet që janë të rëndësishme për marrjen e vendimit përkatës. E drejta e privatësisë mbrohet gjatë inspektimit. Në përputhje me nenin 12 paragrafin 4 të Rregullores së punës, kryetari dhe anëtarët e KPMD-së, si dhe të gjithë personat e tjerë të përfshirë në procedurën përpara

KPMD-së, trajtojnë të dhënat personale, zyrtare dhe të klasifikuara në mënyrë dhe sipas kushteve të përcaktuara me *Ligjin për informata të klasifikuara*.

Në përputhje me nenin 22 të Rregullores së Punës, nëse një anëtar i KPMD-së vlerëson se duhet të kryejë një inspektim të drejtpërdrejtë të dokumentacionit dhe ambientit, ai duhet ta bëjë këtë i shoqëruar nga një nëpunës tjetër administrativ i punësuar nga shërbimi profesional i ngarkuar për përgatitjen e procesverbalit të inspektimit (paragrafi 1). Inspektimi mund të kryhet me ose pa njoftim, ku nëse personi fizik ose juridik nuk lejon inspektim të papenguar, anëtari i KPMD-së, të cilit i është caktuar ankesa, përgatit një kërkesë për fillimin e procedurës së kundërvajtjes në përputhje me ligjin dhe ia paraqet atë KPMD-së (paragrafi 2). Personi me të cilin kryhet inspektimi ka të drejtë të marrë pjesë në inspektim (paragrafi 3). Për mosveprimin sipas kërkesës së KPMD-së për kryerjen e inspektimit të drejtpërdrejtë të dokumentacionit dhe ambienteve, si dhe për sigurimin e një kopje të dokumenteve, KPMD-ja do të kërkojë përgjegjësi për kundërvajtje nga personi juridik dhe personi përgjegjës dhe do të vendoset një gjobë në përputhje me nenin 45 të LPMD-së. Nga përvoja e deritanishme e KPMD-së, në gjysmën e rasteve Komisioni ka inspektuar për të përcaktuar situatën faktike, gjë që e bën atë një praktikë të rregullt. Më shpesh, inspektimi njoftohet dhe në shumicën e rasteve lejohet nga personat e prekur, por ka raste kur ai shtyhet për një datë tjetër nga ajo e propozuar fillimisht nga KPMD-ja.

Në përputhje me pikën 2 të këtij neni, anëtarët e KPMD-së dhe të punësuarit e shërbimit profesional kanë një identifikim zyrtar me anë të të cilit identifikohen gjatë inspektimit. Ata kanë detyrimin të respektojnë të drejtën e privatësisë në kryerjen e inspektimit por edhe në çdo veprim tjetër që ndërmarrin. Pamja, forma dhe përmbajtja që do të ketë legjitimiteti i KPMD-së do të përcaktohen me akt të veçantë. Gjithashtu do të përcaktojë me akt të brendshëm mënyrën e trajtimit të lëshimit, përdorimit dhe revokimit të identifikimit zyrtar. Në vitin 2022, KPMD-ja miratoi Rregulloren për formën, përmbajtjen dhe mënyrën e trajtimit të lëshimit, përdorimit dhe revokimit të identifikimit zyrtar të anëtarëve dhe të punësuarve në shërbimin profesional të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi të datës 31.5.2022 të botuar në “Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut”, numër 123/2022.

Ky nen është një plotësues logjik i nenit të mëposhtëm dhe është në funksion të tij, për arsyen e thjeshtë se ndonjëherë është e nevojshme të inspektohet një dokumentacion i caktuar në mënyrë që të merret informacioni përkatës i dobishëm dhe i nevojshëm kur veprohet në raste specifike të diskriminimit. AP-ja, brenda kompetencës së vet, gjatë shqyrtimit të ankesës, mund të kërkojë shpjegimet, informacionin dhe provat e nevojshme për pretendimet në ankesë; të hyjë në mjediset zyrtare dhe të inspektojë menjëherë subjektet dhe punimet brenda kompetencës së tyre, si dhe të sigurojë prova materiale dhe verbale; të thërrasë në bisedë person të zgjedhur ose të emëruar, person zyrtar dhe çdo person tjetër që mund të japë të dhëna të caktuara në procedurë; të kërkojë mendimin e institucioneve shkencore dhe profesionale dhe personave të aftë dhe të ndërmarrë veprime dhe masa të tjera të përcaktuara me ligj ose rregullore tjetër. Në zbatimin e kompetencave të mekanizmit të kontrollit civil, AP-ja ka qasje në informacionin e klasifikuar në përputhje me rregulloret në lidhje me informacionin dhe provat e klasifikuara pavarësisht nga shkalla e konfidencialitetit. Refuzimi dhe mosrespektimi i kërkesave të AP-së për marrjen e masave për grumbullimin e të dhënave dhe informatave përkatëse për rastet konsiderohen se pengojnë punën e AP-së. Avokati i Popullit, zëvendësit e Avokatit të Popullit dhe të punësuarit e shërbimit profesional të AP-së, kanë legjitimacion zyrtar.

Në mënyrë krahasuese, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi në Bullgari ka kompetencë të mbledhë prova me shkrim, sqarime për të përcaktuar situatën faktike. Të gjitha subjektet, njësitë shtetërore, të vetëqeverisjes lokale janë të detyruara të ndihmojnë Komisionin në hetim dhe të japin informacionin dhe dokumentet e kërkuara dhe të japin sqarimet e nevojshme. Ekzistimi i të dhënave që përbëjnë një lloj sekreti afarist, industrial ose tjetër të mbrojtur me ligj nuk mund të jetë një justifikim për subjektet që të mos bashkëpunojnë me Komisionin. Në rast të rezistencës midis subjekteve për të siguruar informacionin e kërkuar, Komisioni mund të kërkojë me urdher gjykate dhe ndihmë nga policia t'i sigurojë ato.

### Neni 30

#### Grumbullimi i të dhënave dhe informatave nga persona fizikë dhe juridikë

**(1) Të gjithë personat fizikë dhe juridikë, organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, organet dhe organizatat e tjera që ushtrojnë autorizime publike dhe institucionet dhe shërbimet publike janë të detyruar, me kërkesë të Komisionit, të japin të dhëna për raste të veçanta të diskriminimit dhe praktikave të përgjithshme të diskriminimit brenda tetë ditëve nga dita e marrjes së kërkesës.**

**(2) Komisioni mund të thërrasë për bisedë çdo person që mund të japë informata të caktuara për rastet e diskriminimit.**

Krahas kompetencës së KPMD-së për të inspektuar ambientet dhe dokumentet e subjekteve juridike, detyrimi në përputhje me paragrafin 1, të këtij neni, është edhe detyrimi i të gjithë personave fizikë dhe juridikë, organeve shtetërore, organeve të njësive të vetëqeverisjes lokale, organeve dhe organizatave të tjera që ushtrojnë kompetenca publike dhe institucione e shërbime publike, me kërkesë të KPMD-së, për të siguruar të dhëna për raste të veçanta të diskriminimit dhe praktikave të përgjithshme të diskriminimit. Në përputhje me nenin 16 paragrafin 5 të Rregullores së punës, nëse një anëtar i KPMD-së, të cilit i është caktuar ankesa, vlerëson se ka nevojë për marrjen e provave dhe dokumenteve, ai i harton një kërkesë me shkrim bartësit të këtyre provave dhe dokumenteve për t'i dorëzuar ato. Detyrimi për të siguruar të dhënat e kërkuara duhet të përmbushet në afat prej tetë ditësh nga data e pranimit të kërkesës, përndryshe do t'i nënshtrohen përgjegjësisë për kundërvajtje. Në përputhje me nenin 16 paragrafin 6 të Rregullores së punës, nëse personi fizik ose juridik nuk paraqet provat e kërkuara, anëtari i KPMD-së të cilit i është caktuar ankesa është i detyruar të përgatisë një propozim për kërkesë për fillimin e procedurës për kundërvajtje në përputhje me ligjin dhe t'ia paraqesë atë KPMD-së. Për më tepër, në përputhje me nenin 18 paragrafin 6 të Rregullores së Punës, të gjitha dokumentet e lëshuara nga një autoritet publik vendas, të cilat janë të rëndësishme për miratimin e mendimit, KPMD-ja mund t'i kërkojë autoritetit publik përkatës t'i dorëzojë ato. Nga praktika aktuale e KPMD-së, të dhënat dhe informatat u grumbulluan përgjithësisht nga individë dhe subjekte juridike për raste specifike të diskriminimit, por jo për praktikave të përgjithshme të diskriminimit.

Në rastet kur ka nevojë për të sqaruar një rrethanë, dhe për këtë qëllim mund të fitohet një pasqyrë e qartë pa bërë një inspektim të menjëhershëm të ambienteve të subjektit



juridik, KPMD-ja , në përputhje me paragrafin 2 të këtij neni, mund të thërrasë dhe të dëgjojë personat që kanë informacion të caktuar në lidhje me një rast specifik të diskriminimit. Në përputhje me nenin 19 të Rregullores së Punës, deklaratat e dëshmitarëve do të dorëzohen ose në formën e një deklaratë të vërtetuar të një noteri ose do t'i jepen gojarisht procesverbalit të anëtarit të KPMD-së të cilit i është shpërndarë ankesa kur ai vendos se është e nevojshme që dëshmitari të paraqitet personalisht për të vërtetuar faktet (paragrafi 1) dhe nëse është kështu, një kopje e deklaratës së nënshkruar nga dëshmitari dhe anëtari raportues do t'i jepet dëshmitarit (paragrafi 2). Në praktikën aktuale, KPMD-ja rrallë e përdor këtë mundësi, megjithëse është shënuar një rast kur një deklaratë e dëshmitarit është paraqitur përmes parashtruesit të ankesës dhe me kërkesë të raportuesit nga KPMD-ja.

Avokati i Popullit ka kompetencën të thërrasë për bisedë një person të zgjedhur ose të emëruar, një zyrtar dhe çdo person tjetër që mund të sigurojë të dhëna të caktuara që lidhen me procedurat që zhvillohen. Gjithashtu, Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi në Bullgari ka kompetencën të thërrasë dhe të dëgjojë dëshmitarët në mënyrë që të grumbullojë informata shtesë gjatë procedurës.

#### 4.7. Bashkëpunimi me institucionet që veprojnë mbi ankesat për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të drejtat e njeriut

##### Neni 31

#### Bashkëpunimi me institucionet që merren me ankesat për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të drejtat e njeriut

**(1) Në kryerjen e aktiviteteve brenda kompetencave të tij, Komisioni bashkëpunon me institucionet që veprojnë mbi ankesat për mbrojtjen nga diskriminimi dhe të drejtat e njeriut për raste të veçanta të diskriminimit.**

**(2) Komisioni do të zbatojë bashkëpunimin e përmendur në paragrafin (1) të këtij neni përmes memorandumeve të bashkëpunimit të bëra publike në faqen e internetit të Komisionit.**

Ky nen i referohet bashkëpunimit të KPMD-së me AP-në si institucion kombëtar për të drejtat e njeriut, kompetenca e të cilit përfshin trajtimin e ankesave për mbrojtje nga diskriminimi. Paragrafi 1 i këtij neni i referohet bashkëpunimit në lidhje me raste specifike të diskriminimit. Duke marrë parasysh kompetencën e AP-së, ky nen nuk nënkupton një vendim se si të procedohet në rast se një ankesë për të njëjtën ngjarje i është paraqitur si KPMD-së ashtu edhe AP-së, në krahasim me nenin 27 paragrafin 5 të ligjit i cili parashikon një zgjidhje në rast se e njëjta ngjarje po përpunohet para KPMD-së dhe para një gjykate kompetente. Për më shumë rreth kësaj shihni *Seksionin 4.5. Vendimet e Komisionit dhe rekomandimi i përgjithshëm për mbrojtjen nga diskriminimi*.

Në Ligjin e mëparshëm (2010), u shpreh qartë detyrimi për të bashkëpunuar me AP-në si institucion kombëtar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi, ndërsa KPMD-ja ekzistuese imponon një detyrim për bashkëpunim me institucionet e tjera që kanë juridiksion për të vepruar në lidhje me ankesat për mbrojtje nga

diskriminimi dhe të drejtat e njeriut. Për shembull, në përputhje me Ligjin për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, brenda Ministrisë për Punë dhe Politikë Sociale ekziston një person i ngarkuar për të vepruar mbi ankesat për mbrojtje nga diskriminimi në bazë të gjinisë - përfaqësuesit ligjor (neni 21), me të cilin KPMD-ja mund të bashkëpunojë për raste specifike. Gjithashtu, inspektoratet në fusha të ndryshme (shëndetësia, marrëdhëniet e punës, arsimit) kanë kompetencë në kuadër të veprimeve të tyre për të mbrojtur personat nga diskriminimi. Nëse ndërkohë përcaktohet kompetenca e institucioneve të tjera për të vepruar në rastet e diskriminimit, KPMD-ja do të duhet të bashkëpunojë edhe me to.

Në paragrafin 2, parashikohet nënshkrimi i memorandumeve të bashkëpunimit si një mënyrë për të rregulluar mënyrën e arritjes së bashkëpunimit të ndërsjellë për raste specifike të diskriminimit. Këto memorandume duhet të jenë në dispozicion të publikut në mënyrë që publiku të njihet edhe me mënyrën se si do të zhvillohet bashkëpunimi, veçanërisht kur dy institucionet duhet të vendosin për të njëjtën temë. Nga përvoja e përbërjes së mëparshme të KMD-së, që nga dhjetori 2015, u krijua një praktikë e rregullt e takimit të përfaqësuesve të KMD-së dhe përfaqësuesve të AP-së për koordinim dhe mbështetje të ndërsjellë në rastet e diskriminimit.

Koordinimi i pamjaftueshëm midis këtyre dy institucioneve në rastet e diskriminimit mund të dëmtojë sigurinë juridike të qytetarëve në një mënyrë që dy institucione në të njëjtin rast do të marrin vendime kontradiktore.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 155

Kështu, për shembull, në vitin 2016, është paraqitur ankesa për përcaktimin e diskriminimit në bazë të orientimit seksual në tekstin shkollor "Patologjia Sociale" që përdoret në arsimin e lartë, si në KMD ashtu edhe në AP. Në prill 2017, AP-ja miratoi mendim që "arriti në përfundimin se tekstet e kontestuara nuk janë në përputhje dhe nuk korrespondojnë me rregulloret aktuale të brendshme dhe ndërkombëtare, domethënë se ato janë të vjetruara, plot paragjykime dhe stereotipa që nuk janë të pranueshme për një shoqëri moderne dhe demokratike" (Koalicioni për të Drejtat Seksuale dhe Shëndetësore të Bashkësive të Margjinalizuara Shkup, 2018). Për të njëjtin tekst shkollor, KMD-ja në maj 2017 miratoi mendim që nuk përcaktonte diskriminim ndaj asnjë prej bazave diskriminuese në ligj (KMD, *Mendimi numër 08-1880/9* i 5.5.2017).

Pikërisht për këtë arsye, është e nevojshme të rregullohen në mënyrë të qartë dhe transparente marrëdhëniet midis institucioneve që kanë për detyrë të kryejnë procedura anti-diskriminuese për të parandaluar vendimmarrjen jokonsistente në situata të njëjta ose të ngjashme dhe për të minuar sigurinë juridike dhe besimin e njerëzve në institucione. Në këtë drejtim, bashkëpunimi midis KPMD-së dhe AP-së u ripërtëri me nënshkrimin e Memorandumit të Bashkëpunimit në mars 2023, i cili rregullon bashkëpunimin jo vetëm në trajtimin e rasteve specifike, por edhe në kompetencat e tjera të dy institucioneve në fushën e promovimit, edukimit dhe hulumtimit për të promovuar parimin e barazisë dhe parimin e mosdiskriminimit, si dhe ngjarjet dhe aktivitetet për të rritur ndërgjegjësimin publik.

Për më tepër, KPMD-ja mund të bashkëpunojë me persona të tjerë fizikë dhe juridikë për të vendosur parimin e barazisë dhe për të nxitur parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Për më shumë mbi bashkëpunimin e KPMD-së me persona të tjerë, shih Pjesën 3.4. *Kompetencat e Komisionit*.

## 5. MBROJTJA GJYQËSORE

### 5.1. Kompetenca gjyqësore dhe procedura e kompetencës lokale

#### Neni 32

#### Kompetenca gjyqësore dhe procedura

**(1) Personi që vlerëson se është diskriminuar mund të ngrejë padi pranë një gjykate civile kompetente.**

**(2) Dispozitat e Ligjit për procedurë civile zbatohen rregullisht në procedurë, përveç rasteve kur rregullohet ndryshe me këtë ligj.**

**(3) Procedura është urgjente.**

Paragrafi 1 i këtij neni përcakton mundësinë që personi, i cili e konsideron veten të diskriminuar, të ngrejë padi para një gjykate civile kompetente. Analizimi i LPMD-së në krahasim me *Ligjin për çrrenjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021), dhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16), mund të shihet se të gjithë fillojnë nga të njëjtat pika fillestare, me faktin se, ndryshe nga ligji i mëparshëm (2010), në të cilin kishte dallime në zgjidhjet e çështjeve të caktuara ligjore në mbrojtjen gjyqësore, në LPMD-në e re barazohen titullarët e autorizuar për të ngritur padi. Konkretisht, në ligjin e mëparshëm (2010) ka pasur një ndryshim në përcaktimin e titullarëve që mund të paraqesin kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi, si dhe një ndryshim në bazën ligjore për paraqitjen e kërkesës për mbrojtje nga diskriminimi. Pavarësisht nëse përdoret nocioni “person i autorizuar”, ose “person që ka të drejtë të ngrejë padi”, rezultati përfundimtar, megjithatë, është i njëjtë - kushdo që e konsideron veten të diskriminuar, qoftë person fizik apo juridik, mund të ngrejë padi në gjykatën kompetente. Megjithatë, me një afat të tillë, përcaktohet më qartë se nuk ka nevojë për autorizimin e një personi për të ngritur padi nëse dikush beson se është diskriminuar. Në të njëjtën kohë, ndryshimi nuk përmend asnjë shkelje të ndonjë të drejtë, me çka përafrohet terminologjia me ligjet e vendeve të rajonit, si dhe të drejtën e BE-së, të cilat përfshihen në këtë analizë.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 57

"[N]ë Gjermani, një procedurë gjyqësore i paraprin domosdo një procedure ndërmjetësimi ku thuhet se "çdo person që beson se është diskriminuar për ndonjë nga arsyet e përcaktuara në nenin 1 mund ta paraqesë lëndën në Agjencinë Federale Kundër Diskriminimit" (paragrafi 27)" (Federal Anti-Discrimination Agency, 2010, f.55).

Në Republikën e Francës, nga ana tjetër, *Ligji për marrëdhëniet e punës* (Fr. *Code du Travail*) synon të mundësojë ngritjen e padive në gjykatë në rastet e diskriminimit. Inspektorët e punës do të kenë qasje në të gjitha provat, dokumentet dhe informatat që mund të jenë të dobishme në përcaktimin e fakteve që janë të vlefshme për të provuar diskriminimin. Nëse gjatë inspektimit (referuar si “hetim”) kanë dijeni për diskriminim, ata kanë kompetencë të ngrenë padi në gjykatën kompetente. Në të njëjtën kohë, sindikata përfaqësuese midis

punëdhënësve ka të drejtë të raportojë diskriminimin brenda 15 ditëve nga data e pranimit të kërkesës me shkrim. Sindikata përfaqësuese vepron në emër të të punësuarve që pretendohet të jenë viktimat të diskriminimit, pa kërkuar pëlqimin e viktimës së diskriminimit, ndryshe nga LPMD-ja, që në nenin 39 pika 2 parashikon se “pjesëmarrja e ndërmjetësit vendoset nga gjykata duke zbatuar dispozitat e Ligjit për procedurën civile”, nëse kjo nuk është në kundërshtim me veprimin sindikal. Shoqatat e qytetarëve që merren me anti-diskriminimin kanë gjithashtu të drejtë të ngrenë padi, nëse kanë qenë të konstituara ligjërisht për të paktën 5 vjet dhe kanë pëlqimin me shkrim të palës së interesuar. LPMD, ofron një mundësi që shoqatat e qytetarëve, sindikatat dhe institucionet e tjera të mund të paraqiten si ndërhyrje në procedurë, në përputhje me nenin 40 paragrafi 1. Për më tepër, shoqatat, fondacionet, sindikatat ose organizatat e tjera të shoqërisë civile dhe grupet joformale që kanë interes të ligjshëm në mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar ose janë të angazhuar në aktivitete anti-diskriminuese mund të paraqesin kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi i interesit publik (Lat. *actio popularis*), nëse “bëjnë të mundur që veprimet e të pandehurit të diskriminojnë një numër më të madh personash” (neni 35 paragrafi 1).

Në nenin 175 të *Ligjit për procedurë kontestimore* (në vijim: LPK), parashikohet që procedura kontestimore të fillojë me padi. Përmbajtja e padisë parashikohet në nenin 176 paragrafi 1 ku parashikohet më tej se “pasia duhet të përmbajë një kërkesë të caktuar sa i përket çështjes kryesore dhe kërkesave nënligjore, fakte mbi të cilat paditësi bazon kërkesën, prova me të cilat vërtetohen këto fakte, si dhe të dhëna të tjera që duhet të jenë të pranishme në çdo parashtrim” (neni 98).

LPMD-ja përmban një ndryshim të caktuar në paragrafin 1 të nenit 32 në krahasim me nenin 34 paragrafin 1 të Ligjit të mëparshëm (2010). Konkretisht, në Ligjin e mëparshëm (2010) është përcaktuar se personi që beson se për shkak të diskriminimit i është shkelur një e drejtë, ka të drejtë të ngrejë padi në gjykatën kompetente, ndërsa në Ligjin për mbrojtjen e personave me aftësi të kufizuara është përcaktuar se personi që konsiderohet i diskriminuar mund të ngrejë padi në një gjykatë civile kompetente. Propozim - ligji përcakton qartë juridiksionin aktual të gjykatës - gjykatës civile. Në të njëjtën kohë, edhe pse mund të mendohet se ndryshimi i dispozitës në pjesën e fjalëve “personi që beson se një e drejtë është shkelur për shkak të diskriminimit” dhe “personi që beson se është diskriminuar” është vetëm një ndryshim terminologjik, megjithatë, nëse dikush shkon më thellë në interpretimin e dispozitës, mund të përfundohet se ka një ndryshim thelbësor në aspektin e detyrimit për të krijuar një rast të mundshëm (latinisht *prima facie*) të ngritjes së padisë nga personi që beson se është diskriminuar. Konkretisht, në Ligjin e mëparshëm (2010) personi duhet të bëjë të mundur që një e drejtë i është shkelur për shkak të diskriminimit, ndërsa sipas Ligjit për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut (2020) personi duhet të konsiderojë vetëm se është diskriminuar dhe të ngrejë padi në gjykatën civile kompetente. Domethënë, vetë shkelja e parimit të mosdiskriminimit vlerësohet si shkelje e një të drejte dhe është e mjaftueshme për ngritjen e padisë, dhe nuk shoqërohet me shkeljen e një të drejte tjetër. Një vendim i tillë u jep më shumë hapësirë personave që vlerësojnë se janë të diskriminuar për të filluar procedurat përpara gjykatave civile kompetente dhe vetëm kur shkelet e drejta e barazisë.

Duke miratuar dispozitën e nenit 35 - padi për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik (Lat. *actio popularis*), në mënyrë të qartë dhe pa mëdyshje, ligjvënësi parashikoi mundësinë që grupe personash që kanë interes të ligjshëm për të mbrojtur interesat e një grupi të caktuar mund të paraqesin padi për mbrojtje nga diskriminimi. Është në përputhje

me nenin 186 të LPK-së, i cili parashikon mundësinë që disa persona të ngrenë padi bashkërisht nëse kanë interes të përbashkët ligjor. Konkretisht, ky nen në pikën 1 parashikon që disa persona mund të padisin me një padi (bashkërisht), nëse për sa i përket objektit të kontestit janë në një bashkësi juridike ose nëse të drejtat e tyre, përkatësisht detyrimet lindin nga e njëjta bazë faktike dhe ligjore. Më pas, në paragrafin 2 thuhet se objekt i kontestit janë pretendimet, pra detyrimet e të njëjtit lloj që bazohen në një bazë faktike dhe ligjore në thelb identike edhe pse ekziston juridiksioni aktual dhe vendor i së njëjtës gjykatë për secilën kërkesë dhe për secilin të pandehur.

Në të njëjtën kohë, në ligjin e mëparshëm (2010) ekzistonte një dallim midis përcaktimit të bazës ligjore për ngritjen e padisë, përkatësisht parashikohej që një person që mendonte se për shkak të diskriminimit i ishte shkelur një e drejtë ishte i autorizuar të paraqiste padi. LPMD-ja parashikon se “personi që e konsideron veten të diskriminuar mund të ngrejë padi para një gjykate kompetente”. Me një zgjidhje të tillë, LPMD-ja po i afrohet zgjidhjeve në ligjet e tjera të rajonit dhe Bashkimit Evropian, megjithatë ekzistojnë dallime të caktuara. Në LPMD është parashikuar vetëm nocioni “personi” ndërsa në Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) përcakton se “personi dhe grupi që i është ekspozuar çdo forme diskriminimi të parashikuar me Ligjin janë të autorizuar të ngrenë padi”. Dallimi në terminologji më parë konsistonte në bazën ligjore, një person që konsideron se një e drejtë është shkelur, domethënë një person ose grup i ekspozuar ndaj çdo forme diskriminimi. Ligji i mëparshëm (2010) supozonte se shkelja e një të drejte duhej të kishte ndodhur për shkak të akteve të diskriminimit, ndërsa Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) si bazë për ngritjen e padisë parashikon se personi të ketë qenë i ekspozuar çdo forme diskriminimi. Në LPMD, ka një ndryshim në titullin për paraqitjen e padisë. Në Ligjin është parashikuar vetëm nocioni “personi” ndërsa në Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) përveç nocioni “person” përcaktohet edhe nocioni “grup”. Megjithatë, kjo zgjidhje ligjore nuk duhet të jetë pengesë në praktikë, duke qenë se vetë neni 32 pika 2 parashikon se dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore zbatohen në mënyrë adekuate në procedurën kundër diskriminimit, e cila, nga ana tjetër, në nenin 186 rregullon mundësinë që disa persona të paraqesin padi bashkërisht nëse kanë interes të përbashkët ligjor. Meqenëse diskriminimi në vetvete nënkupton shkelje të çdo të drejte të individit, kjo zgjidhje ligjore lehtëson procedurën për evidentimin e një kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi. Sipas ligjit të mëparshëm (2010), paditësit i është kërkuar të përcaktojnë me saktësi se cila e drejtë është shkelur për shkak të akteve të caktuara diskriminuese. Para se të miratohej LPMD-ja e re, ishte e arsyeshme të pyesnim nëse ekzistonte mundësia që paditësi në padi të deklaronte gabimisht të drejtën që ishte shkelur, në mënyrë që edhe pse ka diskriminim, kërkesa e tij të mund të refuzohej si e pabazuar vetëm për shkak të shkeljes së deklaruar gabimisht të së drejtës. Megjithatë, edhe në atë rast, në përputhje me nenin 176 paragrafin 3 të LPK-së, gjykata do të veprojë mbi ankesën dhe kur paditësi nuk ka deklaruar bazën ligjore të kërkesës, ndërsa nëse paditësi ka deklaruar bazën juridike, gjykata nuk është e lidhur për të. Do të thuhet se baza ligjore e padisë është, në fakt, rregullorja ligjore, sipas të cilës e drejta e paditësit lind nga faktet e paraqitura në padi. Duke vepruar kështu, nuk është e nevojshme që paditësi të deklarojë bazën ligjore të padisë, por është e nevojshme që paditësi të deklarojë faktet në padi në mënyrë që pretendimi i tij të paraqitet si i justifikuar në nocione faktike dhe ligjore.

Për më tepër, *Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), neni 41 në seksionin e inicimit dhe zhvillimit të procedurës parashikon që “kushdo që dëmtohet nga trajtimi diskriminues ka të drejtë të ngrejë padi në gjykatë.” *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), neni 16 parashikon se “kushdo që konsideron se një e drejtë është shkelur për shkak të diskriminimit, mund të kërkojë mbrojtjen e asaj të drejte në një procedurë në të cilën ajo e drejtë vendoset si kërkesë kryesore, dhe gjithashtu mund të kërkojë mbrojtje në një procedurë të parashikuar në nenin 17 të ligjit.” Në të njëjtën kohë, ndryshe nga ligjet e tjera të komentuar, vetëm neni 16 paragrafi 2 i ligjit kroat parashikon se “procedurat e veçanta për mbrojtjen nga diskriminimi në fushën e marrëdhënieve të punës dhe punësimit do të konsiderohen si konteste punësimi.”

Është interesante se ka një ndryshim në terminologji për mundësinë, domethënë të drejtën e ngritjes së padisë. Ligji i mëparshëm (2010) dhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) përdorimi i nocioni t *është i autorizuar/është i autorizuar*, në vend të nocioni t *ka të drejtë*, i cili përdoret nga ligji serb, ndërkaq ligji kroat përdor nocionin *mund të kërkojë mbrojtje*. Termit ligjore “ka të drejtë” dhe “i autorizuar” mund të komentohen. Megjithëse ka një ndryshim në përcaktimin e terminologjisë për titujt e autorizuar për ngritjen e padisë, pavarësisht nëse ata janë të autorizuar ose kanë të drejtë, megjithatë, si përfundim përfundimtar mund të nxirret se të gjitha ligjet e komentuar përcaktojnë se çdo person, ose grup personash që e konsiderojnë veten të diskriminuar kanë të drejtë, domethënë janë të autorizuar të ngrenë padi për mbrojtje nga diskriminimi. Në LPMD, nocioni “mund” përdoret në vend të nocioni t “i autorizuar”, gjë që çon në përfundimin se kushdo që e konsideron veten të diskriminuar mund dhe ka të drejtë dhe është gjithashtu i autorizuar të ngrejë padi për mbrojtje nga diskriminimi.

Në pikën 2 të këtij neni parashikohet se dispozitat e LPK-së zbatohen në procedurën kundër diskriminimit, përveç rasteve kur rregullohet ndryshe me këtë ligj. Edhe pse nuk është shprehur në mënyrë eksplicite në LPMD, megjithatë, duke qenë se parashikohet që dispozitat e LPMD-së do të zbatohen në mënyrë adekuate, depozitimi, pra padia për fillimin e procedurës në gjykatë, duhet të deklarojë faktet dhe përshkrimin e veprimeve me të cilat është kryer diskriminimi, si dhe përshkrimin e shkeljes së një të drejte të caktuar. Konkretisht, neni 176 i LPK-së përcakton se “1) Padia duhet të përmbajë kërkesë të caktuar për sa i përket punës kryesore dhe kërkesave nënligjore, fakte mbi të cilat paditësi bazon kërkesën, prova që vërtetojnë këto fakte, si dhe të dhëna të tjera që duhet të ketë çdo paraqitje (neni 98)”.

Vlen të kujtojmë se, ashtu si në ligjin e mëparshëm (2010), nuk rregullohet fare mundësia e ngritjes së padisë nga trashëgimtarët e ndonjë personi të diskriminuar. Gjegjësisht, mund të supozohet se për shkak të akteve të caktuara të diskriminimit mund të ndodhë vdekja e personit të diskriminuar. Është një pyetje e bazuar, nëse këta persona kanë të drejtë të ngrenë padi në gjykatën kompetente për të vërtetuar ekzistimin e diskriminimit? Do të shtrohet pyetja se cili do të ishte interesi i tyre ligjor për ngritjen e një padie të tillë. Interesi ligjor mund të jetë kompensimi i dëmit material dhe jomaterial të pësuar, dhe ata mund të kenë pasur të ardhura të humbura, kështu që kjo bazë ligjore mund të theksohet edhe si bazë e një kërkesë. Për shembull, personi që ishte viktimë e diskriminimit ishte mbajtësi i vetëm i familjes që ishte i angazhuar në punë private. Për shkak të veprimeve të diskriminuesit të pretenduar, vdekja ka ndodhur, kështu që si pasojë, familja e viktimës së diskriminimit ka mbetur pa mbështetjen e vetme që ka marrë. Në të njëjtën kohë, familja gjithashtu pësoi të ardhura të humbura. Mbetet



në dorë të vendimit ligjor ekzistues, nëse këta persona - trashëgimtarë ligjorë, kanë të drejtë të ngrenë padi në gjykatën kompetente. Nëse dispozitat e LPMD-së konsiderohen të izoluar, atëherë ato nuk kanë të drejtë të ngrenë padi. Megjithatë, nëse i konsiderojmë ato në përputhje me dispozitat e LPK-së, atëherë nuk ka dyshim se ata kanë të drejtë. Gjegjesisht, neni 177 i LPK-së parashikon se paditësi mund t'i kërkojë gjykatës vetëm konstatimin e ekzistencës ose mosekzistimit së një të drejte ose marrëdhënieje juridike ose të vërtetës ose të pavërtetësisë së një dokumenti. Një padi e tillë mund të ngrihet kur kjo parashikohet nga rregullore e posaçme, kur paditësi ka interes ligjor në gjykatë për të përcaktuar ekzistimin, domethënë mosekzistimin e një të drejte ose marrëdhënie juridike, ose vërtetësinë, domethënë falsitetin e një dokumenti para se të vijë kërkesa për shpenzime nga e njëjta marrëdhënie, ose kur paditësi ka interes tjetër ligjor për të ngritur një padi të tillë. KEDNJ-ja lejon të njëjtën gjë, domethënë, trashëgimtarët mund të paraqesin një kërkesë nëse tregojnë se kanë interes të ligjshëm për ta bërë këtë, dhe gjithashtu mund të shihet nëse shkelja ishte personale ose prekte persona të tjerë. Gjithashtu lind pyetja, nëse për shkak të vdekjes së personit të diskriminuar, i cili ka nisur procesin gjyqësor me kërkesë padi për mbrojtje nga diskriminimi, trashëgimtarët e tij mund të vazhdojnë procesin gjyqësor të ndërprerë. Meqenëse parashikimi i nenit 32 paragrafit 2 të LPMD-së parashikon se dispozitat e LPK-së zbatohen në mënyrë të përshtatshme në procedurë, rrjedh se në një rast të tillë do të zbatohet në mënyrë të përshtatshme parashikimi i nenit 200 paragrafit 1 pikës 1 sipas së cilave "procedura përfundon kur pala vdes". Me parashikimin e nenit 203 paragrafit 1 të LPK-së, procedura që ndërpritet për arsyet e përcaktuara në nenin 200 paragrafit 1 deri në 5 të këtij Ligji, do të vazhdojë kur trashëgimtari ose kujdestari i trashëgimtarëve, përfaqësuesi i ri ligjor, administratori i falimentimit ose ndjekësit ligjor të personit juridik ndërmarrin procedurën ose kur gjykata me propozim të palës kundërshtarë i thërret për ta bërë këtë. Sipas kësaj dispozite, gjykata nuk është e autorizuar me detyrim zyrtar të vendosë vazhdimin e procedurës që është ndërprerë për këtë arsye, që do të thotë se gjykata ka vetëm detyrimin për të përcaktuar përfundimin e procedurës. Fillimi i procedurës nga trashëgimtarët do të kryhet si rregull, me një ankesë të paraqitur në gjykatë, ashtu si në të njëjtën mënyrë bëhet një propozim nga pala tjetër, ata persona - trashëgimtarët e paditësit të vdekur që do të thirren me qëllim të prononcimit nëse do të ndërmarrin dhe vazhdojnë procedurën e ndërprerjes, apo jo. Në të njëjtën mënyrë, ajo zgjidhet në praktikën e GJEDNJ-së me ndryshimin se Gjukata mund të veprojë edhe në një rast kur kërkuesi vdes dhe nuk ka trashëgimtarë, dhe në vetë rastin theksohet një çështje juridike që është "një çështje e rëndësishme me interes të përgjithshëm".

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 156

Në rastin *Karner* (*Karner v. Austria*, App. no. 40016/98, Aktgjykimi i 24 korrikut 2003), në të cilin kërkuesi argumentoi se vendimi i Gjykatës së lartë për të mos njohur të drejtën e tij për të trashëguar qiranë pas vdekjes së partnerit të tij përbente diskriminim në bazë të orientimit të tij seksual dhe kështu shkelje të nenit 14 (ndalimi i diskriminimit) të Konventës në lidhje me nenin 8 (e drejta për respektimin e jetës private dhe familjare). Gjatë procedurave përpara GJEDNJ-së, kërkuesi vdes dhe nuk përcaktohen trashëgimtarë. Në aktgjykim, Gjukata deklaroi se, në një numër rastesh në të cilat kërkuesi vdiq gjatë procedurave, GJEDNJ-ja mori parasysh deklaratat e trashëgimtarëve të tij/saj ose të anëtarëve të ngushtë të familjes të cilët shprehën dëshirën për të vazhduar procedurat para Gjykatës (shih: *Deweer v. Belgium*, Judgment of 27 February 1980, Series A no. 35, f. 19-20, paragrafët 37-38; *X v. the United Kingdom*, Judgment of 5 November 1981, Series A no. 46, f. 15, paragrafi 32; *Vocaturò v. Italy*, Judgment of 24 May 1991, Series A no. 206-C, f. 29, paragrafi 2; *G. v. Italy*, Judgment of 27 February 1992, Series A no. 228-F, f. 65, paragrafi 2;

*Pandolfelli and Palumbo v. Italy*, Judgment of 27 February 1992, Series A no. 231-B, f. 16, paragrafi 2; *X v. France*, Judgment of 31 March 1992, Series A no. 234-C, f. 89, paragrafi 26; dhe *Raimondo v. Italy*, Judgment of 22 February 1994, Series A no. 281-A, f. 8, paragrafi 2) (paragrafi 22). Nga ana tjetër, ishte praktika e Gjykatës të refuzonte kërkesat nga lista e çështjeve në mungesë të një trashëgimtari ose të afërmi të ngushtë që shprehte dëshirën për të kërkuar vazhdimin e procedimit (paragrafi 23). Megjithatë, GJEDNJ vlerësoi se lënda e këtij aplikimi, i cili kishte të bënte me ndryshimin në trajtimin e personave me orientim homoseksual në lidhje me trashëgiminë e qirasë sipas ligjit austriak, përfshinte një çështje të rëndësishme me interes të përgjithshëm jo vetëm për Austrinë, por edhe për shtetet e tjera anëtare të Konventës. Në këtë drejtim, Gjukata iu referua parashtresave të paraqitura nga ILGA - Evropa, Liberty dhe Stonewall, ndërhyrja e të cilëve në procedurën e palës së tretë u autorizua sepse theksoi rëndësinë e përgjithshme të çështjes. Për këto arsye, GJEDNJ-ja vlerësoi se vazhdimi i shqyrtimit të kësaj kërkesë do të kontribuonte në sqarimin, mbrojtjen dhe zhvillimin e standardeve të mbrojtjes sipas GJEDNJ-së. GJEDNJ-ja konstatoi shkelje të ndalimit të diskriminimit (neni 14) në lidhje me të drejtën e respektimit të jetës private dhe familjare (neni 8), në këtë rast.

Në të njëjtën mënyrë, gjykata do të veprojë kur i pandehuri vdes gjatë procedurës (nëse është person fizik) ose sipas pikës 4, duke deklaruar se pala që është person juridik do të pushojë së ekzistuari, përkatësisht kur autoriteti kompetent do të vendosë të ndalojë punën, përkatësisht kur sipas pikës 5 - do të ndodhin pasojat ligjore të hapjes së procedurave të falimentimit. Duke vepruar kështu, duhet të kihet parasysh se trashëgimtarët e paditësit do të jenë në gjendje të vazhdojnë procedurën vetëm nëse është një padi që kërkon të përcaktojë se i padituri ka shkelur të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, d.m.th. veprimi që ai ka ndërmarrë ose ka humbur mund të çojë drejtpërdrejt në shkelje të të drejtave të barazisë në trajtim, për të kompensuar dëmin material të shkaktuar nga shkelja dhe për të publikuar në media aktvendimin gjyqësor që përcakton shkeljen e të drejtave për trajtim të barabartë në shpenzim të të pandehurit.

Mbetet pyetja nëse trashëgimtarët mund të vazhdojnë procedurën kur padia kërkon ndalimin e ndërmarrjes së veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, pra kryerjen e veprimeve që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij dhe kompensimin e dëmit jomaterial të shkaktuar nga shkelja e të drejtave të mbrojtura nga ky ligj? Kjo për arsyen se një kërkesë e tillë mbron të drejtën personale të paditësit (si person fizik), nga njëra anë, dhe, nga ana tjetër, me dispozitat e nenit 193 paragrafit 1 të *Ligjit për marrëdhënie obligative* kompensimi i dëmit jomaterial i kalon trashëgimtarëve vetëm nëse njihet me vendim gjyqësor të formës së prerë ose me zgjidhje me shkrim, dhe sipas pikës 2 në të njëjtat kushte që kërkesa mund të jetë subjekt i devijimit, kthimit dhe ekzekutimit të detyruar. Kjo do të thotë se trashëgimtarët e palës së dëmtuar nuk mund të paraqesin kërkesë për kompensimin e dëmit jomaterial dhe as të vazhdojnë mosmarrëveshjen e nisur nga pala e dëmtuar që ka vdekur ndërkohë.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 58

"Vetëm me vendim të plotfuqishëm trashëgimtarët mund të ushtrojnë të drejtën e trashëgimit të dëmshpërblimit të akorduar për dëmin jomaterial, ose nëse dëmshpërblimi është përcaktuar me zgjidhje ndërmjet të dëmtuarit dhe personit përgjegjës. Ajo marrëveshje me shkrim nuk duhet të lidhet në formën e një dokumenti publik, por mjafton të nënshkruhet nga personi i dëmtuar dhe përgjegjës dhe të përcaktohet masa e

shpërblimit të dëmit jomaterial” (Chavdar, Koment mbi Ligjin për marrëdhënie obligative, 2014, f. 353).

I ngjashëm do të ishte edhe veprimi i gjykatës kur përfundimi i procedurës do të zbatohet për shkak të kushteve të parashikuara në nenin 200 paragrafin 1 pikën 4 të LPK-së e cila parashikon se pala që është person juridik do të pushojë së ekzistuari, pra kur organi kompetent vendos të ndalojë punën, dhe kur sipas pikës 5 - do të ndodhin pasojat ligjore të hapjes së procedurave të falimentimit, nëpërmjet zbatimit të nenit 203 paragrafit 1 të LPK-së.

Në kontekstin e parashikimit të analizuar të pikës 1 të nenit 32 të LPMD-së, zbatimi i parashikimit të nenit 70 të LPK-së, sipas të cilit paragrafi 1 parashikon se palë në një procedurë mund të jetë çdo person fizik dhe juridik, dhe sipas pikës 2 që rregulloret e veçanta përcaktojnë se kush mund të jetë palë në procedurë përveç personave fizikë dhe juridikë. Duke u nisur nga fakti se ligjvënësi i LPMD-së parashikoi se “personi që vlerëson se është i diskriminuar mund të ngrejë padi në një gjykatë civile kompetente”, përfundohet se në këto procedura kundër diskriminimit, paditës mund të jetë çdo person fizik ose juridik. Kjo është në përputhje me nenin 4 paragrafin 1 pikën 1 që shpjegon se çfarë paraqet një "person". Për më shumë informacion mbi këtë, shihni *Seksionin 1.3. Fjalorthi*. Në funksion të pretendimeve që mund të kërkohen nga padia, përfundimi i pranuar nuk është në kundërshtim me dispozitën e nenit 9-a të *Ligjit për marrëdhënie obligative* që garanton mbrojtjen e të drejtave personale të çdo personi fizik ose juridik, dhe i referohet të gjitha të drejtave personale të përmendura si në nenin 9-a paragrafi 2, përveç atyre që lidhen me thelbin biologjik të personit fizik.

Paragrafi 2 i nenit 34 të ligjit të mëparshëm (2010) parashikonte se “dispozitat e ligjit për procedurën civile do të zbatohen në përputhje me rrethanat”. Megjithatë, neni 32 paragrafi 2 i LPMD-së parashikon se “dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore do të zbatohen në mënyrë adekuate në procedurë, përveç nëse përcaktohet ndryshe me këtë ligj”. Një ndryshim i tillë në ligj përcakton qartë se LPMD-ja është një ligj i veçantë (lat. *lex specialis*) dhe për këtë arsye, në rast se ekziston një dispozitë e caktuar për procedurat gjyqësore në rastet e padive të ngritura për mbrojtje nga diskriminimi, do të zbatohen dispozitat e LPMD-së. Një zgjidhje e tillë ofron udhëzime të qarta veçanërisht në rastin e kalimit të barrës së provës. Konkretisht, LPK-ja në nenin 176 paragrafin 1 përcakton se paditësi me padi duhet të deklarojë të gjitha faktet dhe të paraqesë të gjitha provat mbi bazën e të cilave ai bazon pretendimin e tij, megjithatë, LPMD-ja shprehet qartë se dispozitat e LPMD-së do të zbatohen, që do të thotë se barra e provës kalon në anën e të pandehurit - “diskriminuesit” dhe ai duhet të provojë se nuk ka kryer diskriminim. Paditësi duhet të paraqesë vetëm një ankesë faktike në mënyrë që gjykata të bindë veten se ka të ngjarë të ekzistojë një rast diskriminimi (lat. *prima facie*).

Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) Neni 15 paragrafi 3 parashikon se “kërkesat e paragrafit 1 (Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës përcakton llojet e kërkesave në paragrafin 1 të nenit 15) do të vendosen nga gjykata që zbaton dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore të zbatueshme në Bosnje dhe Hercegovinë, përveç nëse përcaktohet ndryshe me këtë ligj”. *Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021), identik me Ligjin e mëparshëm (2010), përcakton se “dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore do të zbatohen siç duhet

në procedurë”. Në të kundërt, zbatimi i dispozitave të Ligjit për Procedurën Civile në *Ligjin për zhdukjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) parashikohet në nenin 17 paragrafin 2, në seksionin e padive të veçanta për mbrojtjen nga diskriminimi, ku parashikohen llojet e padive që mund të ngrihen nga paditësi - “gjykata vendos për kërkesat e përmendura në paragrafin 1 të këtij neni duke zbatuar dispozitat e ligjit për procedurën civile, përveç rasteve kur përcaktohet ndryshe me këtë ligj.”

Megjithatë, megjithëse në LPMD përcaktohet se dispozitat e LPK-së zbatohen në mënyrë adekuate, përveç nëse rregullohet ndryshe nga LPMD-ja, ekzistojnë dallime në çështje të caktuara ligjore, për shembull, në juridiksionin lokal, i cili trajtohet në detaje në komentin e nenit 33.

Në pikën 3 të këtij neni parashikohet se procedura është urgjente. Urgjenca e procedurës parashikohet edhe në ligjin kroat dhe serb. *Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021), neni 41 paragrafi 3, dhe LPMD parashikojnë se procedura është urgjente. *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) në nenin 16 paragrafi 3 në seksionin e dispozitave të përbashkëta, parashikohet se “gjykata dhe organet e tjera që zhvillojnë procedurën janë të detyruara të ndërmarrin veprime në procedurë me urgjencë, duke kërkuar që të gjitha pretendimet për diskriminim të hetohen sa më shpejt që të jetë e mundur.” Urgjenca e procedurës parashikohet gjithashtu në nenin 11 paragrafin 4 të Ligjit për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16). Përveç kësaj, ligji serb në nenin 41 paragrafin 4 parashikon lejueshmërinë e revizionit dhe gjithmonë, ashtu si në ligjin kroat në nenin 23 dhe Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në nenin 12 paragrafin 2, ndryshe nga LPMD-ja ku nuk parashikohet fare revizioni i procedurave kundër diskriminimit. Duke pasur parasysh se diskriminimi është shkelje e të drejtave themelore të njeriut në çdo fushë të jetës, deri në atë më delikate - e drejta për trajtim, fe, arsim, punë, etj., duhet të rishqyrtohet aktgjykimi përfundimtar para Gjykatës Supreme, i cili do të garantonte siguri edhe më të madhe në mbrojtjen gjyqësore të palëve në këto lloj mosmarrëveshjesh.

### Neni 33 Juridiksioni vendor

**Në procedurën kundër diskriminimit, ajo është kompetente në nivel vendor, përveç gjykatës me juridiksion të përgjithshëm vendor, dhe gjykatës në zonën e së cilës ndodhet vendbanimi i paditësit, pra selia e paditësit.**

Megjithëse neni 32 paragrafi 2 i LPMD-së parashikon se dispozitat e LPK-së zbatohen në mënyrë adekuate, megjithatë ekzistojnë zgjidhje të ndryshme për çështje të caktuara ligjore. Kështu, për shembull, neni 38 paragrafi 1 i LPK-së parashikon se “nëse ligji nuk përcakton juridiksionin ekskluziv vendor të ndonjë gjykate tjetër, gjykata që në përgjithësi është kompetente në nivel vendor për të pandehurin është kompetente për gjykim.” Ndryshe nga dispozitat e përgjithshme të LPK-së, në LPMD parashikon një juridiksion të veçantë vendor

të gjykatës - gjykatës në zonën e së cilës është vendbanimi, pra selia e paditësit. Një vendim i tillë i lehtëson procedurën paditësit në drejtim të paraqitjes së ankesës në gjykatën kompetente, nëse diskriminuesi nuk është nga vendi ku ndodhet vendbanimi i paditësit, përkatësisht vendqëndrimi i paditësit (shpenzimet e udhëtimit për palën, shpenzimet e udhëtimit për shpenzimet e prokurës së avokatit, etj.). Kjo është një zgjidhje më e mirë për të lehtësuar zhvillimin e procedurave gjyqësore në fushën e diskriminimit dhe qasjes në drejtësi.

Në mënyrë krahasuese, Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16), neni 14 paragrafi 3 përcakton se “gjykatat komunale janë kompetente për të vendosur për paditë e diskriminimit në lidhje me sjelljen e të gjitha organeve publike ose subjekteve juridike private, domethënë personat përgjegjës ekskluzivisht në lidhje me juridiksionin vendor, domethënë selinë e institucionit kundër të cilit është ngritur padi për përcaktimin e diskriminimit.” Në të njëjtën kohë, paragrafi 4 i të njëjtit nen parashikon se “ankimi kundër aktgjykimit të shkallës së parë paraqitet në Gjykatën Kantonale kompetente në Federatën e Bosnjës dhe Hercegovinës, Gjykatën e Qarkut të Republikës Srpska dhe Gjykatën e Apelit të Qarkut Brçka të Bosnjës dhe Hercegovinës”. Neni 14 paragrafi 5 parashikon kompetencën e Seksionit të Apelit të Gjykatës së Bosnjës dhe Hercegovinës për të marrë një vendim që i kërkon gjykatës kompetente të kthejë vendimet gjyqësore në mënyrë që të unifikojë praktikën ligjore në fushën e diskriminimit. Si dhe *Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021), neni 42 parashikon se “përveç gjykatës së juridiksionit të përgjithshëm vendor, në procedurat kundër diskriminimit është kompetente gjykata në zonën e së cilës ndodhet selia e paditësit”. Për dallim nga kjo, në *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), neni 18 paragrafi 1 përcakton se “përveç rasteve kur parashikohet ndryshe me ligj, për mosmarrëveshjet që përcaktojnë diskriminimin (neni 17 paragrafi 1 i ligjit), gjykata komunale ka juridiksion në shkallë të parë”. Gjithashtu, neni 18 paragrafi 2 parashikon, ashtu si në LPMD dhe ligjin serb, se “përveç gjykatës së juridiksionit të përgjithshëm vendor, në procedurat kundër diskriminimit, gjykata në rajonin e së cilës ndodhet selia ose vendbanimi i paditësit” është kompetente. Megjithatë, ka një ndryshim në atë që parashikohet dhe se gjykata kompetente është gjykata e vendit ku është shkaktuar dëmi ose është kryer akti i diskriminimit. Gjegjësisht, veprimi i diskriminimit mund të kryhet në një qytet tjetër, ndërsa pasoja - dëmi mund të ndodhë në një qytet të dytë. Një vendim i tillë, siç komentohet më tej, lehtëson procedurën për paditësit.

Duke pasur parasysh se LÇD-ja nuk parashikon dispozita të veçanta në lidhje me juridiksionin aktual të gjykatave, pavarësisht nga juridiksioni lokal i synuar, do të ketë përjashtim nga zbatimi i nenit 33 të LÇD-së kur vlera e mosmarrëveshjes do të jetë mbi 50,000 euro, sepse në një rast të tillë në përputhje me nenin 30 paragrafi 2 pikat 1 dhe 7 dhe nenin 31 paragrafi 2 pika 1 të *Ligjit për gjykatat*, vetëm gjykatat themelore me juridiksion të zgjatur do të jenë në të vërtetë kompetente. Kjo është veçanërisht për shkak se me parashikimin e nenit 16 paragrafi 1 i LPK-së, çdo gjykatë gjatë gjithë procedurës me detyrë zyrtare kujdeset për juridiksionin e saj aktual.

Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet zbatimit të nenit 15 paragrafi 1 të LPK-së, sipas të cilit, gjatë gjithë procedurës me detyrë zyrtare, gjykata duhet të jetë e kujdesshme nëse zgjidhja e kontestit bie në juridiksionin e gjykatës dhe nëse zgjidhja e mosmarrëveshjes është në juridiksionin e një gjykate në shtet, dhe paragrafi 2, sipas të cilit, kur gjykata gjatë procedurës përcakton se për zgjidhjen e kontestit nuk është një gjykatë kompetente, por

ndonjë autoritet tjetër vendas, do të deklarohet e jo kompetente, do të anulohet veprimet e kryera në procedurë dhe do të refuzojë padinë.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 157

Në praktikën gjyqësore modeste, u shënuar një rast në të cilin paditësi paraqiti ankesë kundër një institucioni publik dhe Gjykatës Administrative duke kërkuar të përcaktojë se në një procedurë administrative për ushtrimin e së drejtës për ndihmë të përhershme financiare dhe në një procedurë gjyqësore para Gjykatës Administrative dhe Gjykatës së Lartë Administrative, i është shkëlur e drejta për shkak të diskriminimit - përkatësisht etnike. Gjykata e Shkallës së Parë pranoi juridiksionin aktual dhe me vendim refuzoi kërkesën, ndërsa Gjykata e Shkallës së Dytë e anuloi vendimin duke i sugjeruar Gjykatës së Shkallës së Parë, gjatë rigjyqimit për të qenë të kujdesshëm nëse bëhet fjalë për një kontest që bie në juridiksionin e një gjykate në vend apo të ndonjë autoriteti tjetër vendas, përkatësisht një gjykate.

Ka edhe një çështje në të cilën paditësi ka paraqitur ankesë në Gjykatën Civile, pasi ka vlerësuar se është diskriminuar gjatë procedurave gjyqësore. Gjykata e Shkallës së Parë e refuzoi lëndën me arsyetimin se në procedimet kundër institucioneve publike, personi që vlerëson se është i diskriminuar mund të nisë procedimin përpara Gjykatës Kushtetuese, referuar parashikimeve të neneve 51 dhe 56 të Rregullores së Punës së Gjykatës Kushtetuese. *Vendimi P4 numër 453/17* të datës 17.7.2017 është konfirmuar me *vendim të Gjykatës së Apelit Shkup GZH 5953/17* të datës 15.11.2017.

## 5.2. Padi

### Neni 34 Padi

**(1) Ankesa e përmendur në nenin 32 paragrafin (1) të këtij ligji mund të kërkojë:**

**1) të konstatojë se i padituri ka shkëlur të drejtën e paditësit, përkatësisht veprimi që ka ndërmarrë ose nuk ka mundur të ndërmarrë përbën diskriminim;**

**2) të ndalohet ndërmarrja e veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit;**

**3) të detyrohet i pandehuri të ndërmarrë veprime që mënjanojnë diskriminimin ose pasojat e tij;**

**4) të kompensohet dëmi material dhe jomaterial i shkaktuar nga shkelja e të drejtave të mbrojtura nga ky ligj dhe**

**5) të publikohet në mediat pjesa e vendimit gjyqësor që përcakton diskriminimin në format të qasshme në llogari të të pandehurit.**

**(2) Kërkesat e përmendura në paragrafin (1) të këtij neni mund të theksohen së bashku me kërkesat për mbrojtjen e të drejtave të tjera për të cilat vendoset në procedurën kontestimore, nëse të gjitha kërkesat janë të lidhura me njëra-tjetrën dhe nëse e njëjta gjykatë është kompetente në nivel lokal për to.**



**(3) Vendimi me të cilin imponohet publikimi në media do të jetë i detyrueshëm për botuesin e medias në të cilën do të publikohet pjesa operative e aktgjykimit, pavarësisht nëse ka qenë palë në procedurë.**

Neni 34 i LPMD-së parashikon llojet dhe përmbajtjen e mbrojtjes juridike që paditësi mund të kërkojë me padi. Në përputhje me nenin 2 pikën 1 të LPK-së, gjykata do të vendosë në kuadër të padisë së caktuar. Në përputhje me nenin 176 paragrafin 3 të LPK-së, gjykata do të veprojë mbi ankesën dhe kur paditësi nuk ka deklaruar bazën ligjore të kërkesës, ndërsa nëse paditësi ka deklaruar bazën juridike, gjykata nuk është e lidhur për të. Do të thuhet se baza ligjore e padisë është, në fakt, rregullorja ligjore, sipas të cilës e drejta e paditësit lind nga faktet e paraqitura në padi. Duke vepruar kështu, nuk është e nevojshme që paditësi të deklarojë bazën ligjore të padisë, por është e nevojshme që paditësi të deklarojë faktet në padi në mënyrë që pretendimi i tij të paraqitet si i justifikuar në nocione faktike dhe ligjore.

**Fragment nga literatura profesionale numër 59**

“Nga cilat pikëpamje ligjore një kërkesë për padi do të vërtetohet të jetë e bazuar, nuk vendoset në bazë të kuptimit juridik të deklaruar nga paditësi në padi, por në bazë të marrëdhënies juridike që rrjedh nga faktet e deklaruar në padi. Kjo do të thotë se është gjykata ajo që e cilëson ligjërisht bazën faktike të padisë dhe pretendimin që paditësi paraqet si kërkesë për padi. Dispozita e pikës 3 të nenit 176 të LPK-së është në të vërtetë një shprehje e parimit *iura novit curia*, ose gjykata e njeh ligjin dhe duhet të tregojë se sipas cilës rregullore ligjore është zgjidhur mosmarrëveshja specifike. Prandaj, nocioni i marrëdhënies juridike nuk duhet të barazohet me nocionin e bazës ligjore. Marrëdhënia juridike përbëhet nga të drejtat dhe detyrimet e palëve që përbëjnë përmbajtjen e saj, që rrjedhin nga faktet e përcaktuara në diskutimin e padisë dhe kërkesës, dhe baza ligjore përbëhet nga cilësimi i asaj marrëdhënie juridike, pra në bazë të së cilës do të depozitohet rregullimi dhe parashikimi ligjor i marrëdhënies juridike të përcaktuar në këtë mënyrë” (Çavdar f.263-264).

Mbrojtja e të drejtës për trajtim të barabartë shpesh lind në lidhje me mbrojtjen e një të drejte tjetër. Prandaj, mbrojtja kundër diskriminimit mund të arrihet në dy mënyra, në procedurën në të cilën vendoset ligji, i cili shkelet për shkak të diskriminimit, ose në mbrojtjen e pavarur gjyqësore. Në këtë kuptim, neni 34 paragrafi 2 i LPMD-së parashikon se “kërkesat e përmendura në paragrafin (1) të këtij neni mund të theksohen së bashku me kërkesat për mbrojtjen e të drejtave të tjera të vendosura në procedurat civile, nëse të gjitha kërkesat janë në një ndërlidhje dhe nëse e njëjta gjykatë është në të vërtetë kompetente për to, pavarësisht nëse ato kërkesa janë parashikuar për zgjidhje në procedurë të përgjithshme apo procedura të veçanta civile.” Mbrojtja që u jepet viktimave të mundshme të diskriminimit u lejon atyre të kërkojnë mbrojtje ose në një procedurë në të cilën një e drejtë dytësore vendoset si çështje kryesore, ose në një procedurë të veçantë. Kështu, lindin dy mundësi procedurale që janë në dispozicion të personit që beson se për shkak të diskriminimit janë shkelur të drejtat e tyre: së pari, të ngrejë një padi në të cilën do të kërkojë mbrojtjen e të drejtave subjektive (për shembull: të drejtat e punës) ndërsa kërkon që shkelja e të drejtave të jetë për shkak të diskriminimit (padi rastësore kundër diskriminimit), ose së dyti, të ngrejë një padi në të cilën do të kërkojë të vendosë për diskriminimin si çështje kryesore (padi individuale kundër diskriminimit).

**Fragment nga literatura profesionale numër 60**

“Në procedurat gjyqësore të rastësishme, çështja e diskriminimit të mundshëm vlerësohet dhe vendoset si e ashtuquajtura çështje e mëparshme në përputhje me nenin 11 të LPK-së. Çështja e mëparshme përcaktohet si një çështje në lidhje me ekzistimin e ligjit ose marrëdhënien juridike që gjykata duhet të zgjidhë në disa procese gjyqësore, për të vendosur mbi themelin e kërkesës kryesore. Çështja e ekzistimit ose mos ekzistimit të diskriminimit është jo vetëm faktike, por edhe një çështje komplekse ligjore që duhet të vendoset në përputhje me dispozitat e LPMD-së, në mënyrë që mbi këtë bazë, natyrisht, të cilësohet si çështja paraprake. Vendimi për ekzistimin ose mos ekzistimin e diskriminimit në një procedurë të rastësishme nuk do të jetë pjesë e dënimit, por në arsyetimin e vendimit të gjykatës dhe për këtë arsye kjo çështje nuk mund të jetë bazë për ekzistimin e litispëndencës. Nëse në ndonjë procedurë tjetër për ekzistimin e diskriminimit është vendosur tashmë në mënyrë të plotfuqishme, një vendim i tillë, natyrisht, do të jetë i detyrueshëm edhe në procedurën në të cilën çështja e diskriminimit është ngritur rastësisht. Nga ana tjetër, vendimi i rastësishëm për ekzistimin e diskriminimit do të detyrojë gjykatën dhe palët vetëm në atë proces, sepse faktet e vlefshmërisë do të lidhen vetëm me atë që është vendosur në dënimin e aktgjykimit të gjykatës, dhe jo me atë që është në shpjegimin e tij. Lidhur me faktin se procedura e zgjidhjes së rastësishme i referohet kryesisht dispozitave procedurale të rregulloreve të tjera, nga LPMD-ja lindin dy procese të tjera të veçanta:

- Së pari është dispozita për urgjencën e të gjitha procedurave në të cilat vendoset ekzistimi i diskriminimit (neni 34 paragrafi 3 i LPMD-së), i cili gjithashtu i referohet procedurave në të cilat kjo çështje shfaqet vetëm si një çështje e mëparshme. Rrethana që imperativi i urgjencës nuk i referohet vetëm procedurave të veçanta kundër diskriminimit lind si nga përmbajtja e përbërë e këtyre dispozitave në të ashtuquajturat dispozita të përbashkëta (neni 36 i Ligjit për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore) ashtu edhe nga normat e shprehura që imponojnë që të gjitha pretendimet për diskriminim të hetohen sa më shpejt që të jetë e mundur.
- Norma e dytë që vjen në shprehje në zgjidhjen rastësore të pretendimit për pabarazinë e trajtimit është dispozita mbi barrën e provës. Kështu, standardi i provës dhe rregullat për kalimin e barrës së provës duhet të zbatohen në mënyrë të barabartë në të gjitha procedurat gjyqësore, për të cilat në të njëjtën çështje vendoset, pavarësisht nga mënyra në të cilën vendoset (rastësisht ose pas një padie të veçantë).

Nga raporti i rregullave të përgjithshme dhe kërkesave të veçanta të mbrojtjes kundër diskriminimit, lindin disa veçori të mëtejshme. Kështu, për shembull, në çështjet gjyqësore në të cilat çështja e diskriminimit shfaqet si një çështje e mëparshme, është e nevojshme të shikohet me vëmendje të madhe mundësia e zbatimit të dispozitës së nenit 201 paragrafin 1 të LPK-së, sipas të cilit përcaktohen kushtet në të cilat gjykata do të përfundojë procedurën. Në ato raste, gjykata rezervon diskrecionin e saj për të vendosur se çfarë është më e justifikuar: të zgjidhë çështjen e mëparshme në mënyrë të pavarur, ose të ndërpresë procedurën në pritje të rezultatit të kësaj çështjeje, si çështja kryesore që do të zgjidhet në një procedurë tjetër. Duke marrë parasysh domosdoshmërinë e veprimit të shpejtë, kjo do të thotë se procedura mund të ndërpritet vetëm në mënyrë të jashtëzakonshme, kur pritja për vendimin përfundimtar nuk mund të rrezikonte vonesën e rëndësishme të procedurës. Gjithashtu, si në dispozitën për urgjencën e procedurës, nuk ruhet vetëm urdhri për zgjidhje të menjëhershme, por edhe një lloj renditje dhe prioriteti në vendimmarrje, gjykata para

zhvillimit të procedurës duhet të zgjedhë mënyrën dhe rendin në ndërmarrjen e veprimeve që do të lejonin që faktet e diskriminimit të përcaktoheshin së pari, dhe të mos liheshin për përfundimin e procedurës” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevka, 2014, f.18).

Në paragrafin 1 të këtij neni, LPMD-ja parashikon padinë e posaçme individuale kundër diskriminimit, përkatësisht parashikon lloje të ndryshme të padive të pavarura kundër diskriminimit që mund të theksohen nga paditësi me të ashtuquajturat kërkesa të veçanta kundër diskriminimit. Këto janë: padi për përcaktimin e diskriminimit, e ashtuquajtura padi deklaruese, padi për kompensimin e dëmeve, e ashtuquajtura padi e kushtëzuar; padi për ndalimin e ekzekutimit të një akti të caktuar, përkatësisht mungesa e veprimit (e ashtuquajtur padi ndaluese), si dhe theksimi i një kërkesë për detyrimin e diskriminuesit të pretenduar për të ndërmarrë veprime që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij, e ashtuquajtura padi kthimi dhe një padi për publikimin e aktgjykimit, e ashtuquajtur padi publikimi. Me këtë mënyrë të numërimit të llojeve të padive, është më e qartë se cilat lloje të padive mund të theksohen.

LPMD-ja në këtë paragraf ka fshirë tekstin e ligjit të mëparshëm (2010), i cili thotë se “ka shkelur të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, domethënë, veprimi që ai ka ndërmarrë ose nuk ka ndërmarrë mund të çojë drejtpërdrejt në shkelje të të drejtave të barazisë në trajtim”. Vetëm mundësia e evidentimit të një padie me kërkesë për të përcaktuar se i pandehuri ka shkelur të drejtën e paditësit, pra veprimi që ai ka ndërmarrë ose nuk ka ndërmarrë përbën diskriminim. Më pas, në pikën 2 të paragrafit 1 të nenit 34 parashikohet vetëm mundësia e paraqitjes së kërkesëpadisë për ndalimin e kryerjes së veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit. Një zgjidhje e tillë ligjore është krejtësisht e paqartë, pasi ligjvënësi nuk përcakton aspak cenimin e të drejtës për trajtim të barabartë. Gjegjësisht, në Ligjin e mëparshëm (2010) qartë theksohej se duhet të ketë shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë, ndërsa LPMD-ja ekzistuese nuk shpjegon fare se cila e drejtë mund të shkelet.

Me *padinë deklaruese* - padi për përcaktimin e diskriminimit, parashikuar nga pika 1 paragrafi 1 të këtij neni, paditësi paraqet kërkesë për përcaktimin e shkeljes së të drejtës për trajtim të barabartë, përkatësisht të kërkojë konstatimin e shkeljes tashmë të ndodhur të së drejtës për trajtim të barabartë nga paditësi, të cilën e ka kryer me veprimin që ka ndërmarrë ose nuk e ka kryer.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 61

“Mbrojtja ligjore e dhënë nga miratimi i kësaj kërkesë është e natyrës parandaluese: një vendim gjyqësor që përcakton në mënyrë autoritare natyrën diskriminuese të veprimit konkret ndaj paditësit. Vendimi për kërkesën heq dyshimin dhe ka efekt detyrues në të gjitha marrëdhëniet e ardhshme midis palëve. Në të gjitha procedurat e ardhshme midis paditësit dhe të paditurit, vendimi, me anë të të cilit diskriminimi përcaktohet ligjërisht për sjelljen specifike të të pandehurit, do të ketë vlefshmërinë e një vendimi (lat. *res judicata*). Miratimi i një pretendimi deklarativ kundër diskriminimit është supozim i miratimit të një pretendimi për publikim” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevka, 2014, f. 20).

*Pretendimi ndalues kundër diskriminimit*, i parashikuar në paragrafin 1 pikën 2 të këtij neni, është kërkesa që kërkon ndalimin e ndërmarrjes së veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë. Padia është e një natyre të dënueshme

dhe në rast miratimi, të pandehurit do t'i kërkohej të jetë pasiv, përkatësisht të përmbahet nga veprime të mëtejshme.

Me *padinë e kthimit* - padi për ndalim, ose mosveprim, të parashikuar në paragrafin 1 pikën 3 të këtij neni, paditësi thekson kërkesën për pasojat të caktuara juridike ndaj të paditurit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 62

“I pandehuri ndalohet të ndërmarrë veprime të caktuara që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, përkatësisht urdhërohet të ndërmarrë veprime të caktuara që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij. Qëllimi i një kërkesë të tillë është rikthimi në gjendjen në të cilën ka qenë para cenimit të së drejtës për trajtim të barabartë. Padia është e dënueshme (kondemnatore) dhe kërkon veprim aktiv të të pandehurit” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevka, 2014, f.24).

Me *padinë dënuese* - padi për kompensimin e dëmeve, paditësi thekson kërkesën për kompensimin e dëmit material dhe jomaterial të shkaktuar nga shkelja e paligjshme e të drejtave të mbrojtura me LPMD-në. Dëmi që nuk mund të kompensohet nëpërmjet përmbushjes së detyrimeve rikthehet në gjendjen fillestare. Mund të kërkohej si kompensim për dëmin e pronës dhe si kompensim për dëmin jomaterial.

LPMD-ja gjithashtu parashikoi mundësinë që paditësi të mund të paraqesë kërkesë për publikimin e pjesës operative të vendimit në media në një format të arritshëm në llogari të paditësit - *publikimit të padisë*. Për t'u lejuar, kjo padi nga natyra e gjërave duhet të jetë përmbledhëse me padinë deklaruese kundër diskriminimit, ndërsa gjykata do ta miratojë kërkesën vetëm nëse miratohet kërkesa deklaruese, përkatësisht nëse përcakton ekzistimin e diskriminimit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 63

“Publikimi i vendimit duhet të jetë në fuqi dhe në mënyrë më të përshtatshme. Në rast se diskriminimi shkaktohet nga media, gjykata duhet të bëjë publikimin në të njëjtat media, në mënyrë identike ose të krahasueshme me publikimin origjinal. Specifika e vendimit për publikimin e kërkesave kundër diskriminimit është se ai shkakton pasojat jo vetëm midis palëve (lat. *inter partes*), por edhe në bazë të dispozitave të qarta ligjore është i detyrueshëm për palët e treta (lat. *ultra partes*). Konkretisht, botuesi i mediumit në të cilin do të publikohet aktgjykimi është i detyruar të mundësojë publikimin në përputhje me dënimin e aktgjykimit, pavarësisht nëse ai ka bashkëpunuar në ndonjë cilësi në procedurat gjyqësore. Në këmbim, mediat publike, të cilat do të publikojnë aktgjykimin, kanë të drejtë të paguajnë të gjitha shpenzimet përkatëse të rimbursuara nga i pandehuri” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevka, 2014, f.28).

LPMD-ja përcakton qartë se nuk ka nevojë të publikohet në media i gjithë teksti i aktgjykimit, por vetëm vendimi gjyqësor, dhe ajo që, në fakt, është titulli ekzekutiv i tij. Ligjvënësi në mënyrë të panevojshme në pikën 3 të nenit 34 ka parashikuar se botuesi i mediave është i detyruar të publikojë pjesën operative të aktgjykimit, pavarësisht nëse ishte palë në procedurë, sepse nëse parashikohet një detyrim për publikimin e ndonjë aktgjykimi, botuesi i medias është i detyruar të veprojë sipas tij, në të kundërt mund të rezultojë në ekzekutim të detyruar në përputhje me dispozitat e *Ligjit për përmbardim*, dhe në të njëjtën kohë botuesi mund të vihet në një situatë të paguajnë gjobë për mosveprimin për vendimi gjyqësor të plotfuqishëm. Duhet përmendet se gjatë përgatitjes së tekstit të kësaj dispozite, rregullat nomoteknike në lidhje me shprehjen gjuhësore, ose në zgjedhjen e një nocioni të

veçantë ligjor, nuk zbatohen në mënyrë përkatës. Gjegjësisht, në nenin 32 paragrafin 2 pikën 4, në vend të fjalës “dispozitiv”, është më e përshtatshme të përdoret fjala “shqiptim”, në përputhje me nenin 327 të LPK-së. Kjo veçanërisht pasi në shqiptimin e aktgjykimit që vendos për këtë kërkesë kur themelohet, gjatë përcaktimit të këtij nocioni do të merret detyrimisht siç është shënuar në nenin 32 paragrafin 2 pikën 4, pa mundësi që gjykata të improvizojë dhe ndryshojë nocionin e përdorur gabimisht.

Paragrafi 2 i këtij neni parashikon grumbullimin e padive të përmendura në paragrafin 1 (të gjitha sa më sipër), përkatësisht se ato mund të theksohen së bashku me pretendimet për mbrojtjen e të drejtave të tjera të vendosura në procedimet civile, nëse të gjitha kërkesat janë të lidhura me njëra-tjetrën dhe nëse e njëjta gjykatë është kompetente në të vërtetë dhe në nivel lokal për to. Ligjvënësi nuk e lidh këtë aspak këtë me faktin nëse për ato kërkesa është paracaktuar zgjidhja në procedurë të përgjithshme apo në procedurë të veçantë civile. Kjo që u tha më sipër do të thotë se paditësi mund të theksojë vetëm një kërkesë për padi, për shembull, me padinë mund të pretendojë vetëm ekzistimin e shkeljes së një të drejte për shkak të diskriminimit. LPMD-ja nuk përcakton detyrimin e kërkesave për padi të vendosura në mënyrë përmbledhëse, por le mundësinë për të njëjtën gjë. Megjithatë, është e arsyeshme të shtrohet pyetja - a mund të ngrihet e ashtuquajtura padi për publikim (padi për publikim të vendimit në media në llogari të të pandehurit), pa përcaktuar paraprakisht cenimin e të drejtës për barazi gjatë procedimit? Ose, a mundet paditësi të paraqesë padi për dëmshpërblim pa vërtetuar më parë ekzistimin e shkeljes së një të drejte të caktuar për shkak të akteve të diskriminimit. Edhe pse nuk ka detyrim në paraqitjen përmbledhëse të kërkesave për padi, megjithatë, fillimisht duhet vërtetuar shkelje e një të drejte të caktuar për shkak të veprimeve diskriminuese, në mënyrë që më pas, nëse paditësi vendos kështu, të mund të ngrejë padi për kompensim dëmi, për disa ndalesa ndaj diskriminuesit dhe për publikimin e aktgjykimit në media. Në të njëjtën kohë, si pasojë e kësaj pyetjeje, lind menjëherë një pyetje tjetër - kur do të publikohet vendimi në media - pas publikimit të tij nga Gjykata e Shkallës së Parë, ose kur vendimi do të bëhet i plotfuqishëm? Në vendin tonë, në faqen e internetit të gjykatave të shkallës së parë, publikohen aktgjykimet e nxjerra, por kjo nuk bie ndesh me publikimin e pjesës operative të aktgjykimit në media. Megjithatë, është e dëshirueshme që vendimi për diskriminim të publikohet në media pas hyrjes së tij në fuqi, i cili duhet të shprehet në thënien e tij - "ky vendim gjyqësor duhet të botohet në një gazetë të përditshme ---- në afat prej 8 ditësh nga dita e vlefshmërisë së tij".

Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në nenin 15, përveç titullarëve për ngritjen e padisë, kërkesat që mund të theksohen në mosmarrëveshjet për ndalim dhe mbrojtje nga diskriminimi janë identike me LPMD-në, me përjashtim të mundësisë “e) me aktgjykimin që përcakton shkeljen e së drejtës për trajtim të barabartë, i pandehuri të gjobitet për vepër penale në përputhje me nenin 21 të Ligjit”. Megjithatë, paragrafi 4 i të njëjtit nen parashikon gjithashtu se “kërkesa për publikimin e aktgjykimit të përmendur në paragrafin 1 pikën d) do të miratohet nga Gjykata nëse konstaton se: a) ka ndodhur shkelje e të drejtës për trajtim të barabartë përmes mediave, ose, b) është publikuar në media informacioni mbi procedimin që cenon të drejtën për trajtim të barabartë, dhe publikimi i aktgjykimit është i nevojshëm për qëllimin e kompensimit të plotë të dëmit të shkaktuar ose mbrojtjes nga trajtimi i pabarabartë në rastet e ardhshme”. Paragrafi 5 i të njëjtit nen parashikon se “nëse kërkesa për publikimin e aktgjykimit miratohet, gjykata do të urdhërojë që aktgjykimi të publikohet i plotë, dhe, përjashtimisht, mund të përcaktojë që pjesë të aktgjykimit të

publikohen ose që disa të dhëna personale të hiqen nga teksti i aktgjykimit nëse kjo është e nevojshme për të mbrojtur privatësinë e palëve dhe personave të tjerë, gjë që nuk dëmton qëllimin e mbrojtjes ligjore të ofruar.” *Ligji për çrrenjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) parashikon të njëjtin vendim në nenin 17. Ashtu si ligji boshnjak, ligji kroat në paragrafin 4 të nenit 17 përcakton se “kërkesa për publikimin e aktgjykimit do të miratohet nëse gjykata përcakton se: 1. shkelja e së drejtës për trajtim të barabartë ka ardhur përmes mediave, ose 2. se informacioni në lidhje me procedimin që shkel të drejtën për procedim të barabartë është publikuar në media, dhe publikimi i vendimit është i nevojshëm për qëllimin e kompensimit të plotë të dëmeve ose mbrojtjes nga trajtimi i pabarabartë në rastet e ardhshme.” Njëkohësisht në paragrafin 5 parashikohet se “nëse gjykata e aprovon kërkesën për publikimin e aktgjykimit, do të urdhërojë që aktgjykimi të publikohet në tërësi dhe si përjashtim gjykata mund të vendosë që aktgjykimi të jetë botuar në pjesë ose që të hiqen nga teksti i aktgjykimit të dhënat personale nëse është e nevojshme për mbrojtjen e privatësisë së palëve dhe personave të tjerë, dhe qëllimi i mbrojtjes ligjore të ofruar nuk vihet në dyshim.” Ekziston një ndryshim në përcaktimin e pretendimeve që mund të theksohen nga paditësi në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021). Konkretisht, neni 43 parashikon se “padi mund të kërkojë: 1. ndalimin e kryerjes së një akti që kërcënon diskriminimin, ndalimin e kryerjes së mëtejshme të një akti diskriminimi, domethënë ndalimin e përsëritjes së aktit të diskriminimit; 2. përcaktimin se i pandehuri ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj paditësit ose dikujt tjetër; 3. ekzekutimin e një veprimi me qëllim eliminimin e pasojave të trajtimit diskriminues; 4. kompensimin e dëmit material dhe jomaterial dhe 5. publikimin e vendimit gjyqësor të miratuar me rastin e ndonjë prej padive nga pika 1 deri në 4 e të njëjtit nen”. Kuptohet se Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë në dispozitat në lidhje me pretendimet e mundshme gjyqësore, para së gjithash, përcakton mbrojtjen e diskriminimit të përsëritur, dhe në të njëjtën kohë parashikon mbrojtjen e personave të diskriminuar që nuk paraqiten si paditës.

Vihet re diferenca në sigurimin e mbrojtjes ligjore për sa i përket publikimit të padisë. LPMD-ja dhe ligji serb nuk dallojnë se në çfarë mënyre është bërë diskriminimi. Nëse paditësi paraqet një kërkesë të tillë, ndërsa gjykata konstaton shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë, atëherë media do ta publikojë atë, ose do të publikojë një pjesë të vendimit. Në ligjin kroat dhe boshnjak, në mënyrë që të theksohet një kërkesë e tillë, akti i diskriminimit duhet të jetë bërë përmes mediave, ose informacioni në lidhje me trajtimin që shkel të drejtën e trajtimit të barabartë duhet të jetë publikuar në media, ndërsa shpallja e vendimit është e nevojshme për qëllimin e kompensimit të plotë të dëmeve ose mbrojtjes nga trajtimi i pabarabartë në procedurat e ardhshme me rastin e mbrojtjes dhe ndalimit të diskriminimit. LPMD-ja ofron një zgjidhje më të mirë, pasi nuk kufizon ofrimin e mbrojtjes ligjore siç bën ligji serb.

Mund të shihet se të gjitha ligjet e komentuara ofrojnë mbrojtje përveç diskriminimit të kryer tashmë, dhe për veprimet që mund të përbëjnë diskriminim. Në raste të tilla, paditësve u lejohet të paraqesin një padi deklaruese - padi për të përcaktuar ekzistimin e diskriminimit të mundshëm dhe një kthim - padi për ndalimin ose mosveprimin e një akti që mund të përbëjë diskriminim. Konkretisht, neni 34 i ligjit të mëparshëm (2010) parashikonte ndalimin e diskriminimit të mundshëm - për të përcaktuar se i padituri ka shkelur të drejtën e paditësit, domethënë veprimi që ka ndërmarrë ose nuk ka ndërmarrë mund të rezultojë drejtpërdrejt në shkelje të të drejtave të barazisë në trajtim, si dhe ndalimin e ndërmarrjes së



veprimeve që mund të cenonë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë. Kjo sanksionohet në të njëjtën mënyrë edhe në ligjin serb në nenin 43 ku përcaktohet se padia mund të kërkojë ndalimin e kryerjes së një akti që kërcënon diskriminimin. Në ligjin kroat, ndalimi i diskriminimit të mundshëm parashikohet në nenin 17 paragrafin 1 që përcakton se një person që pretendon se është viktimë e diskriminimit mund të kërkojë të përcaktojë se i pandehuri ka shkelur të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, domethënë se veprimi që ai ka ndërmarrë ose nuk ka ndërmarrë mund të rezultojnë drejtpërdrejt në shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë, domethënë për të ndaluar ndërmarrjen e veprimeve që shkelin ose mund të shkelin të drejtën për trajtim të barabartë. Ndalimi i diskriminimit të mundshëm parashikohet gjithashtu në Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në nenin 15 që përcakton se personi ose grupi i personave që kanë qenë të ekspozuar ndaj çdo forme të diskriminimit sipas dispozitave të ligjit janë të autorizuar të paraqesin padi dhe të kërkojnë përcaktimin se i padituri ka shkelur të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, domethënë se veprimi i ndërmarrë ose nuk është ndërmarrë nga i pandehuri mund të çojë drejtpërdrejt në shkeljen e të drejtave për trajtim të barabartë, përkatësisht mund të kërkojë ndalimin e ndërmarrjes së veprimeve që shkelin ose mund të shkelin të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë.

Në krahasim, vetëm në ligjin serb, neni 43 parashikon në mënyrë të qartë ndalimin e formave më të rënda të diskriminimit - diskriminimit të përsëritur - padia mund të kërkojë ndalimin e kryerjes së mëtejshme të një akti diskriminimi, përkatësisht ndalimin e përsëritjes së aktit diskriminues. Megjithatë neni 13 i LPMD-së parashikon diskriminimin e përsëritur si formë më të rëndë diskriminimi, ai nuk e trajton atë në llojet e padive që mund të ngrihen nga paditësit. I njëjti rast është edhe me Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) dhe me *Ligjin për zhdukjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12). Megjithatë, edhe pse diskriminimi i përsëritur ose i zgjatur nuk parashikohet në llojet e padive që mund të ngrihen nga personat e diskriminuar, vetë largpamësia e formave më të rënda të diskriminimit në LPMD siguron mbrojtje ligjore edhe në këto raste.

Regjistrimi i lëndës së iniciuar me procedurën për shkeljen e të drejtës së barazisë dhe mbrojtjes nga diskriminimi dhe regjistrimi i saj është një problem jashtëzakonisht i madh sepse nuk ka bazë për diskriminim në arsyet e deklaruara për regjistrim dhe në shënimet në rregullat e gjykatës. Për shkak se regjistrimi është lënë në diskrecionin e secilit gjyqtar ose secilës gjykatë për të vendosur për këtë lloj çështje, shfaqet një praktikë jo konsistente e cila, nga ana tjetër, rezulton në vështirësi në kërkimin e vendimeve të miratuara për këtë lloj çështje.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 64

„Vendimet në lidhje me fushën e marrëdhënieve të punës dhe baza në kërkesën për fillimin e tyre është shkelje e së drejtës për barazi dhe përcaktim të diskriminimit mbajnë shenjën PO (Aktgjykimet e Gjykatës Themelore Civile Shkup, PO-904/15; PO-178/17; PO-464/16; PO-2844/11; PO-1215/16; PO-1356/16; PO-618/15; PO-1305/14; PO-980/17; PO-974/14; PO-45/12; PO-2034/17; PO-1227/10; PO-66/16; PO-881/14; PO-1121/16; PO-1574/16; PO-430/09; PO-441/09; PO-440/09; PO-437/09; PO-445/09; PO-439/09; PO-435/09; PO-436/09; PO-438/09; PO-432/09; PO-442/09; PO-883/14; PO-900/14; PO. numër 410/18; PO-1359/14; PO-1226/14; PO-1332/15; PO-1710/10; PO-927/1; PO-97/15), dhe më së

shpeshti regjistrohen si: lloji i lëndës– gjyqësore, lloji i bazës – marrëdhëniet e punës, fusha civile, me subjekt të nënllujt – kontesteve të punës dhe baza – ndalimi i diskriminimit. Megjithatë, ka raste kur aktgjykimi, përkatësisht procedura kërkon përcaktimin e diskriminimit, dhe procedura zhvillohet si kontest pune në bazë të "llojeve të tjera të marrëdhënieve të punës" (Vendimi PO-2235/11 i Gjykatës Themelore Shkup 2). Gjithashtu, një pjesë e madhe e vendimeve që regjistrohen si marrëdhënie pune, të cilat kërkojnë ose marrin vendim për të përcaktuar shkeljen e së drejtës për barazi, paraqiten në bazë të kompensimit për dëmet nga punësimi (Aktgjykimi PO-814/14 i Gjykatës Themelore Shkup 2; Aktgjykimi PO-971/14 i Gjykatës Themelore Shkup 2; Aktgjykimi PO-784/14 i Gjykatës Themelore Shkup 2; Aktgjykimi PO-972/14 i Gjykatës Themelore Shkup 2; Aktgjykimi PO-531/13 i Gjykatës Themelore Shkup 2).

Të rralla janë rastet e regjistruara me ndalim të bazuar të diskriminimit, por, megjithatë, ato mund të hasen. Kjo konfirmon faktin se, megjithatë nuk ka asnjë lloj të veçantë të procesverbalit të procedurave të diskriminimit, ekziston ende një mundësi në sistemin elektronik në gjykatë për të regjistruar procedurat në këtë mënyrë. Praktikë pozitive në këtë drejtim vërehet në rastin e regjistruar në një nëngrup të kontesteve të punës, dhe baza është ndalimi i diskriminimit (rasti PO-433/12 i Gjykatës Themelore Shkupi 2 përcakton shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë dhe ndalim të ndërmarrjes së veprimeve të mëtejshme të diskriminimit), si dhe në rastet në fushën civile në nëngrupin e marrëdhënieve të punës që regjistrohen me ndalim të diskriminimit (Këto janë raste që kërkojnë përcaktimin e shkeljes së të drejtës për trajtim të barabartë duke miratuar një Marrëveshje Kolektive më 8.3.2012 dhe akte të tjera individuale që lidhen me një çmim jubilar të papaguar për përvojën e punës prej 10 vjetësh)." (Cvetanovska, 2021, f.12-13).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 158

Në rastin *P4 numër 265/20* para Gjykatës Themelore Civile Shkup, të iniciuar nga Qendra Evropiane për të Drejtat e Romëve, konstatohet shkelje e të drejtës për mbrojtje shëndetësore të fëmijëve që përdorin droga narkotike dhe substanca psikotrope nga Ministria e Shëndetësisë duke mos ofruar trajtim për shërimin e varësisë. Gjithashtu, gjykata konstatoi se Ministria e Shëndetësisë kishte kryer edhe shkelje të së drejtës për barazi të të njëjtit grup fëmijësh me diskriminim dhe mosveprim, pra, mospajtim të trajtimit për shërimin e varësisë, në bazë të moshës, etnisë dhe përkatësisë së tyre në një grup të marginalizuar, si dhe diskriminim të drejtpërdrejtë ndaj të gjithë fëmijëve që përdorin droga narkotike dhe substanca psikotrope në bazë të moshës dhe si anëtarë të një grupi të marginalizuar dhe diskriminim të tërthortë ndaj fëmijëve romë që përdorin droga narkotike dhe substanca psikotrope në bazë të etnisë. Gjykata detyroi Ministrinë e Shëndetësisë të miratojë një program specifik për trajtimin dhe kujdesin e fëmijëve që janë përdorues të drogave narkotike dhe substancave psikotrope, të fillojë aplikimin e tij dhe të hapë një Qendër për Trajtimin e Fëmijëve që Përdorin Substanca Psikotrope, si institucion i specializuar shëndetësor për trajtimin dhe kujdesin e të miturve të varur nga droga, brenda 3 muajve nga vendimi. Pozitive në vendim është se gjykata paraqet një sërë provash, përfshirë Raportin e posaçëm të AP-së për situatën e fëmijëve përdorues të drogave narkotike dhe substancave psikotrope, si dhe standardet e përcaktuara nga Pakti ndërkombëtar për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, Konventa për të drejtat e fëmijës, KEDNJ dhe Karta sociale evropiane e rishikuar (P4 numër 265/20 datë 22.3.2021 të Gjykatës Themelore Civile Shkup).

**5.3. Padia për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik (Lat. actio popularis)****Neni 35****Padia për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik (actio popularis)**

**(1) Shoqatat, fondacionet, sindikatat ose organizatat dhe organizatat e tjera të shoqërisë civile, grupe joformale të cilat kanë interes të justifikuar në mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar ose brenda veprimtarisë së tyre janë të angazhuara në mbrojtje nga diskriminimi, mund të paraqesin padi, nëse bëjnë, me gjasë, se veprimet e të paditurit kanë diskriminuar një numër më të madh personash.**

**(2) Në padinë e përmendur në pikën (1) të këtij neni, mund të bëhet kërkesë:**

**(1) të konstatohet se i pandehuri ka kryer diskriminim ndaj grupit, interesat e të cilit përfaqësohen nga paditësi, përkatësisht veprimi që ai ka ndërmarrë ose ka humbur mund të çojë në diskriminim ndaj grupit;**

**(2) të ndalojë ndërmarrjen e veprimeve që diskriminojnë grupin, interesat e të cilit përfaqësohen nga paditësi;**

**(3) të detyrohet i pandehuri të ndërmarrë veprime që heqin diskriminimin ose pasojat e tij;**

**(4) të publikohet në mediat pjesa e vendimit gjyqësor që përcakton diskriminimin në forma të qasshme në llogari të të pandehurit.**

Në procedurat gjyqësore sipas LPMD-së, përveç mbrojtjes individuale të së drejtës, neni 35 parashikon mundësinë e ngritjes së “padisë për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik (latinisht: *actio popularis*)”.

Në këtë kuptim, sipas paragrafit 1 të nenit 35, disa subjekte kanë legjitimitet aktiv për të ngritur padi për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik: shoqatat e qytetarëve, fondacionet, sindikatat ose organizatat e tjera të shoqërisë civile, si dhe grupet informale që kanë interes të justifikuar për mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar ose në kuadër të veprimtarisë së tyre ushtrojnë mbrojtje nga diskriminimi, me kusht që të bëjnë të mundur që një numër më i madh personash të diskriminohen nga veprimet e të pandehurit. Kjo zgjidhje ligjore parashikon një kusht që subjektet që mund të ngrenë padi për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik të justifikojnë interesin për mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar, ose në kuadër të veprimtarisë së tyre të angazhohen në mbrojtje nga diskriminimi. Këto kushte nuk janë vendosur në mënyrë përmbledhëse, domethënë ato duhet të demonstrojnë se kanë një interes të ligjshëm për të mbrojtur interesat e një grupi të caktuar ose të demonstrojnë se janë të angazhuar në mbrojtjen kundër diskriminimit brenda fushës së veprimtarisë së tyre.

Nocioni “interes i justifikuar” nuk është zbutur në legjislacionin dhe jurisprudencën tonë, përkundrajt nocionit “interes juridik”. Arsyet e nevojës për nocionin e përdorur në këtë mënyrë, sipas disa praktikuesve, është se, për të ngritur padi diskriminuese, është e

nevojshme të “justifikohet” interesi që është objekt mbrojtjeje, i cili mund, por jo domosdo, të jetë interes “juridik”. Prandaj, në praktikë, do të jetë e nevojshme që gjykatat të vlerësojnë çështjen nëse shoqatat, fondacionet, sindikatat ose organizatat e tjera të shoqërisë civile dhe grupet joformale kanë interes të justifikuar për të ngritur padi dhe procese gjyqësore përcaktuese kundër diskriminimit, për të vlerësuar rrethanat e lëndës, ose kur i pandehuri kërkon mosekzistimin e të ashtuquajturit “interes të justifikuar” të paditësit.

**Fragment nga literatura profesionale numër 65**

“Nëse gjykata konstaton se paditësit nuk kanë “justifikuar interesin” që është objekt mbrojtjeje, në një rast të tillë, gjykata me zbatim analog të nenit 274 paragrafit 2 të LPK-së, një padi e tillë do të refuzojë me aktvendim” (Çavdar, 2016).

Në ligjin e mëparshëm (2010), në parashikimin e nenit 41 paragrafin 1, pas numërimit të subjekteve të autorizuar që mund të paraqesin ankesë të përbashkët, është përdorur si grup i mbrojtur nocioni “për mbrojtjen e interesave kolektive të një grupi të caktuar”, i cili tregonte se paditësi do të duhej të bënte të mundshëm interesin kolektiv në masën e provës. Kjo do të thoshte që shoqata ose një subjekt tjetër duhej të provonte se kishte një interes të ligjshëm dhe të justifikuar për të mbrojtur të drejtat e një grupi të caktuar si një grup i mbrojtur personash që diskriminohen, domethënë se ai gjithashtu ka për qëllim mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të një grupi të caktuar personash në objektivat e tij, sipas akteve të tij themeluese dhe akteve të tjera të përgjithshme.

Padia për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik (latinisht: *actio popularis*) është një mekanizëm për mbrojtjen e një grupi të caktuar të shkeljeve sistematike të të drejtave, i cili është interes publik i një shoqërie që kërkon të përkufizohet si demokratike. Si institut juridik i së drejtës penale romake, paraqet një padi që mund të ngrihet nga kushdo qoftë në emër të një tjetri ose në emër të interesit publik për të vendosur një dënim të caktuar. Për të nxjerrë në pah interesin publik në rastet e diskriminimit, duhet të ketë një shqetësim më të madh të një grupi që përballet me diskriminim dhe më së shpeshti duhet të jetë sistematik, strukturor ose institucional. Për shkak se lidhet me një grup, nuk është e nevojshme të ketë një viktimitë specifike identifikuese. Ky është dallimi midis këtij lloji padie dhe një padie kolektive.

**Fragment nga literatura profesionale numër 66**

“Gjatë mandatit të tij në Gjykatën Ndër-Amerikane të të Drejtave të Njeriut, gjyqtari Antonio Augusto Cansado Trindade vëren një ndryshim midis një *actio popularis* dhe një padie për veprim kolektiv, duke deklaruar se kjo e fundit u zhvillua nga nevoja procedurale në rastet kur individ, si anëtar i bashkësisë, fillon një procedurë për të parandaluar ose korigjuar një shkelje që përkon me dëmin e shkaktuar ndaj të gjithë anëtarëve të një bashkësie të caktuar, duke përbërë kështu një padi që synon mbrojtjen e të pambrojturve. Ai gjithashtu beson se ka një konvergencë midis këtyre dy mjeteve, por se një padi për veprim kolektiv kërkon më qartë ekzistimin e viktimave. Duke pasur parasysh faktin se një padi për veprim kolektiv paraqitet në interes të një numri më të madh personash (i cili pjesërisht mund të identifikohet edhe si interes publik), ajo mund të konsiderohet si një nënllloj i *actio popularis*. Nga pikëpamja praktike, avokatët që punojnë në avokimin strategjik theksojnë se *actio popularis* është veçanërisht efektive në rastet që lidhen me segregacionin në institucionet arsimore, ku, duke pasur parasysh rrezikimin e personave (fëmijëve) në fjalë, ndihmon në shmangien e viktimizimit sekondar dhe se është më e lehtë të provohen praktikat diskriminuese duke paraqitur prova statistikore. Shembujt nga Hungaria

sugjerojnë se *actio popularis* mund të përdoret gjithashtu kur trajtimi i barabartë shkelet me profilizim etnik " (Čalovska-Dimovska dhe Čubrić, 2016, f.7).

Një çështje veçanërisht e rëndësishme që lind në zbatimin e kësaj metode është ajo që nënkuptohet me interes publik dhe çfarë do të thotë një grup më i madh qytetarësh, përkatësisht bashkësi. Për një vend që e konsideron veten demokratik, është veçanërisht e rëndësishme të sigurohet mbrojtje efektive e grupeve të ndryshme minoritare, si dhe grupeve të cënueshme në shoqëri, duke përfshirë qasjen në drejtësi kur këto të drejta shkelen. Kur bëhet fjalë për termat ligjorë të përdorur për "mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar" ose "një numri më të madh personash", nga pikëpamja e sociologjisë si shkencë, një grup njerëzish nënkupton lidhjen e të paktën dy anëtarëve që kanë marrëdhënie të ndërsjella dhe kështu formojnë bashkësi, institucione ose organizata të caktuara. Kështu, për shembull, sociologjia si shkencë studion institucionet e mëposhtme: familjen, fenë, politikën, ekonominë dhe arsimin. Karakteristikat e grupeve/bashkësive shoqërore janë: a) secili grup përbëhet nga të paktën 2 anëtarë, b) secili grup ekziston për shkak të një vlere dhe qëllimi të caktuar, c) në grup secili anëtar ka një rol të caktuar, d) për të arritur vlerën, përkatësisht qëllimin duhet të përputhet me disa norma, e) në grup ekziston një hierarki midis anëtarëve, f) për shkeljen e normave vijnë sanksione dhe f) me zhdukjen e vlerës për të cilën u formua grupi, grupi shpërbëhet. Kur zbatohet ky parim në çështjen tonë ligjore, do të nënkuptonte që nëse grupi më i vogël është grupi që përbëhet nga dy persona, analog me atë nën nocionin "numër më i madh personash" si pjesë e një grupi, duhet të merret në konsideratë ai që është më i madh se dy persona, ose është i përbërë nga të paktën tre ose më shumë persona. Megjithatë, do të theksonim se ligjvënësi në përcaktimin e këtij nocioni vlerësoi se duhet të theksohet shqetësimi joproporcional i grupit, përkatësisht të tregohet se një numër i konsiderueshëm i anëtarëve dhe anëtarëve të grupit përkatës preken nga trajtimi i kontestuar.

Interesat që mund të mbrohen nga një "padi për mbrojtje nga diskriminimi në interes të publikut" (Lat. *actio popularis*), më së shpeshti, janë në fushën e mbrojtjes së mjedisit njerëzor dhe mjedisit, në fushën e të drejtave të konsumatorit, për mbrojtjen e anti-diskriminimit dhe interesave të tjera, të cilat garantohen nga Kushtetuta dhe ligji dhe të cilat duhet të dëmtohen më rëndë dhe të kërcënohen seriozisht nga veprimet ose aktivitetet e të tjerëve. Një padi e tillë në vendin tonë para miratimit të LPMD-së u parashikua nga neni 83 i *Ligjit për mbrojtjen e konsumatorëve*, i cili mund të paraqitet edhe nga shoqatat për mbrojtjen e konsumatorit, të cilat, në kuptimin e nenit 128 të të njëjtit ligj, ndër të drejtat e tjera, kanë të drejtë të përfaqësojnë interesat e konsumatorëve në kontestet kolektive para gjykatave kompetente. Specifika e këtij lloji të padive konsiston në mundësinë që procedurat gjyqësore të fillojnë nga persona dhe organizata që nuk janë vetë viktimat të diskriminimit, dhe që fillojnë procedurat me qëllim mbrojtjen e një grupi personash të paidentifikuar individualisht, ose një grupi të madh persona ose viktimat të ardhshme. Paditësit në një rast të tillë nuk zhvillojnë procedime për interesat e tyre, por për interesat e të tjerëve që konsiderohen publike.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 159

Në *rastin* e Feryn (Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding v. Firma Feryn NV, Case C-54/07, Judgment of 10 July 2008), kundër një kompanie, është iniciuar çështje nga Qendra për Mundësi të Barabarta dhe Luftimin e Racizmit pas deklaratave të një prej drejtorëve të saj se kompania e tij nuk dëshiron të punësojë "emigrantë". Në rastin konkret, nuk mund të provohej se dikush u përpoq të aplikonte për një vend pune dhe u refuzua, dhe nuk mund të gjendej një person që do të deklaronte se vendosi të mos aplikonte për shpalljen e publikuar. Me fjalë të tjera, nuk ka asnjë viktimë "të dukshme" në këtë rast dhe

rasti u trajtua nga Qendra për Mundësi të Barabarta dhe Luftë kundër Racizmit, si një organ i barazisë në Belgjikë. GjDBE-ja vendosi se nuk ka nevojë të sugjerohet një person tjetër që është diskriminuar, përkatësisht vendosi që ekzistimi i një diskriminimi të tillë të drejtpërdrejtë nuk varet nga identifikimi i një paditësi që do të pretendonte se ishte viktimë e diskriminimit. Kjo për faktin se teksti i shpalljes për punë tregonte qartë se "personat që nuk i përkasin racës së bardhë" nuk inkurajohen të aplikojnë për vendin e punës, pasi dihet paraprakisht se ata nuk do të kenë sukses. Për më tepër, Gjykata vuri në dukje se Direktiva 2000/43 nuk i pengon shtetet anëtare, në legjislacionin e tyre kombëtar, të përcaktojnë të drejtën e shoqatave me interes të ligjshëm për të filluar procedura ligjore ose administrative për të zbatuar detyrimet që rrjedhin nga direktiva dhe pa përfaqësuar një ankues specifik ose në mungesë të një paditësi të identifikueshëm. Gjithashtu, GjDBE-ja vëren se vetëm gjykata kombëtare mund të vlerësojë nëse legjislacioni kombëtar e lejon një mundësi të tillë.

Për krahasim, *Ligji për çrënjosjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), lejon një veprim të përbashkët për mbrojtjen nga diskriminimi në një mënyrë që shoqatat, organet, institucionet ose organizatat e tjera të krijuara në përputhje me ligjin, dhe që kanë një interes të justifikuar në mbrojtjen e interesave kolektive të grupeve të caktuara ose në kuadër të veprimit të tyre që kanë të bëjnë me mbrojtjen e së drejtës për trajtim të barabartë mund të paraqesin një ankesë kundër personit që ka shkelur të drejtën për trajtim të barabartë, nëse ata bëjnë të mundur se me veprimet i pandehuri ka shkelur të drejtën për trajtim të barabartë të një numri më të madh të personave që më së shumti i përkasin grupit, të drejtat e të cilit paditësi dëshiron të mbrojtë. Në mundësinë e rregulluar në këtë mënyrë të ngritjes së një padie të përbashkët për mbrojtje nga diskriminimi nga organizatat e shoqërisë civile, ligji kroat nuk kërkon ndonjë pëlqim nga një person që pretendon se është i diskriminuar, përkatësisht kërkesa e tillë nuk është e nevojshme për të provuar legjitimitetin aktiv të organizatave të shoqërisë civile në fillimin e procedurave gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi. Në të ashtuquajturën padi të përbashkët (padi kolektive) ndaj personit që ka shkelur të drejtën e trajtimit të barabartë, duhet të tregohet *prima facie* (në shikim të parë) se sjellja e të pandehurit ka cenuar të drejtën për trajtim të barabartë të një numri të madh njerëzish që kryesisht i përkasin grupit të drejtat e të cilëve shoqata i mbron, përkatësisht i përfaqëson.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 67

"Organizatave joqeveritare që merren me të drejtat e bashkësisë LGBTI (një bashkësi i personave lezbike, homoseksualë, biseksualë, transgjinjorë dhe interseksualë) kanë ngritur një numër padish kundër kryetarëve të klubeve të futbollit, të cilët kanë bërë deklaratat homofobike, por praktika gjyqësore duket në kundërshtim, domethënë Gjykata e Lartë njëherë vendosi në favor të paditësve, dhe në një rast tjetër të ngjashëm, kërkesa e tyre u refuzua" (Čalovska-Dimovska dhe Čubrić, 2016, f. 12).

Ngjashëm me ligjin kroat dhe Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) ofron mundësinë e ngritjes së këtyre padive. Gjithashtu, ligji serb parashikon ngritjen e këtij lloji të padisë për mbrojtje nga diskriminimi në përputhje me nenin 46 të *Ligjit për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), ku parashikohet që një padi për mbrojtje nga diskriminimi mund të ngrihet nga Komisionari për Mbrojtjen e Barazisë dhe organizatat e shoqërisë civile që punojnë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut, domethënë për mbrojtjen e të drejtave të grupeve të caktuara të personave. Me



këtë dispozitë, ligji serb ofron një mundësi për organin shtetëror për mbrojtjen e së drejtës për barazi, por edhe për shoqatat e qytetarëve që të paraqiten si iniciatorë të procedurave gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi ex officio.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 68

“Mundësinë e fillimit të procedurës gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi e shfrytëzojnë edhe shoqatat e qytetarëve dhe Komisionari për mbrojtjen e barazisë. Shoqatat e qytetarëve kanë iniciuar një numër të madh rastesh gjyqësore *actio popularis* nga të cilat do të veçojmë rastin e Aleancës "Gay Straight" kundër një gazetari për bërjen e një deklaratë shqetësuese dhe homofobike një ditë para fillimit të paradës së homoseksualëve në Beograd. Gazetarja deklaroi në mediat elektronike dhe të shtypura se nuk është kundër demonstratave paqësore, por beson se parada e homoseksualëve do të promovojë diçka që ajo e konsideron një sëmundje. Gjykata Themelore e hodhi poshtë padinë si të pabazuar, por Gjykata e Apelit në Beograd e ktheu vendimin, duke konstatuar se ishte kryer një formë më e rëndë e diskriminimit ndaj personave LGBTI. Gjykata e Apelit e ndaloi gazetaren të bënte deklaratatë tilla në të ardhmen dhe e detyroi atë të rimbursonte shpenzimet gjyqësore të paditësit – Aleanca e Gej Straight (Çalovska-Dimovska dhe Çubriq, 2016, f.15).

Paraqitja e një padie të përbashkët kundër diskriminimit rregullohet në nenin 30 të Ligjit për ndalimin e diskriminimit të Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 и 42/2017). Ai përcakton se “një padi për mbrojtje nga diskriminimi mund të ngrihet edhe nga organizatat e shoqërisë civile që punojnë për mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Kërkesa mund të paraqitet vetëm me pëlqimin me shkrim të personit ose grupit të personave që janë diskriminuar.” Ligji malazet është i saktë në lidhje me formën në të cilën duhet të jepet pëlqimi nga personi/personat që diskriminohen në mënyrë që organizatat e shoqërisë civile të paraqesin kërkesë për mbrojtje nga diskriminimi dhe shprehet qartë se pëlqimi duhet të jetë me shkrim. Nga ana tjetër, i njëjti ligj i jep kompetenca ligjore mbrojtësit të të drejtave të njeriut për të qenë në gjendje të ngrejë një padi kundër diskriminimit ex officio, pa kërkuar, në këtë mënyrë, pëlqimin e personit/personave që janë diskriminuar.

Përveç kësaj, në Hungari, shoqatat e qytetarëve lejohen ligjërisht të fillojnë procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi kur nuk është e mundur të identifikohen individualisht të gjitha viktimat e diskriminimit. Kështu, në parim, ata kanë të drejtë të ngrenë padi në interes të publikut, por asgjë në legjislacion nuk i pengon të nisin edhe procedura kolektive.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 160

Një shembull pozitiv ekziston gjatë paraqitjes së këtij lloji të padisë në gjykatat e një shoqate të qytetarëve me qëllim përcaktimin e ndarjes së fëmijëve romë. Në një rast specifik, Fondacioni "Shansi për Fëmijët" ngriti një padi për mbrojtje nga diskriminimi të interesit publik (Lat. *actio popularis*) në emër të fëmijëve romë, dhe kundër këshillit lokal dhe dy shkollave fillore të qytetit Hajdúhadház. Në padi, Fondacioni la statistika që tregojnë se përqindja e nxënësve romë të vendosur në ndërtesa shkollore shtesë ishte dukshëm më e lartë (86 dhe 96 për qind në një shkollë dhe 100 për qind në shkollën e dytë) sesa përqindja e nxënësve romë të vendosur në ndërtesat e shkollave qendrore (28 për qind në një dhe 22 për qind në shkollën e dytë). Në të dy shkollat, ndërtesa qendrore është shumë më mirë e pajisur sesa ndërtesat shtesë, ku nuk ka gjimnaz, bibliotekë, kompjuter ose klasa të

specializuara. Përqindjet e mësipërme janë përcaktuar nga një ekspert i arsimit rom i caktuar nga gjykata me propozimin e paditësit. Gjykata dha udhëzime specifike se si eksperti do të kryente kërkimin. Eksperti u udhëzua në hulumtim të përfshinte nxënësit romë, ata me prejardhje romë, si dhe ata fëmijë që mund të perceptohen si romë nga shumica e nxënësve. Gjykata ka mundur të përcaktojë ndarjen në bazë të të dhënave të paraqitura nga eksperti. Një vendim i tillë i Gjykatës së Shkallës së Parë u pranua pjesërisht nga Gjykata e Shkallës së Dytë, por Gjykata e Lartë e pranoi plotësisht, duke përfunduar se përqindjet e marra nga kërkimi i ekspertëve konfirmojnë ndarjen ekzistuese.

#### Pjesë nga jurisprudenca numër 161

Në rastin pas ankesës së paraqitur në AP nga Rrjeti për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në lidhje me përmbajtjen diskriminuese në tekstin shkollor “Edukimi qytetar” për klasën e 8-të, në faqen 34 dhe 35 ku mësohen të drejtat e grave dhe se vetëm gratë e respektuara dhe nënat e shëndetshme mund të sigurojnë familje të shëndetshme. Në të njëjtin mësim, u vendosën dy fotografi, të një gruaje në një përparëse duke gatuar dhe duke qëndruar para një kompjuteri, dhe të gruas tjetër të ulur me këmbët e kryqëzuara dhe një revistë në dorë, ndërsa burri pastronte me vakum. Poshtë fotografive ishte një pyetje: "Cila nga këto gra u ngrit për të drejtat e saj?" Në pjesën e mëtejshme të mësimin, autorët iu referuan rolit të gruas në kohën kur Adami dhe Eva jetonin në parajsë, duke favorizuar kështu fenë e krishtere mbi të gjitha fetë e tjera në vend, ku parashtruesi i ankesës konsideronte se diskriminimi kryhej në bazë të fesë dhe besimit fetar ndaj grave dhe dishepujve që i përkisnin feve të tjera, ose jo fetare. Një përpjekje e tillë për të shpjeguar të drejtat e grave përmes prizmit të një feje nxitë dhe promovoi diskriminimin ndaj grave dhe paragjykimin gjinor dhe shkeli parimin e laicitetit në arsim.

Pas procedurës së kryer dhe diskriminimit të përcaktuar, AP-ja i paraqiti Ministrisë së Arsimit një Rekomandim për mënyrën e realizimit të shkëlqeve të përcaktuara, i cili përmbante udhëzime specifike për veprimin e ministrisë përkatëse. Ministria e Arsimit dhe Shkencës pranoi rekomandimet e AP-së dhe vendosi të tërheqë tekstin shkollor të kontestuar.

Ana e mirë e përbashkët, pra padia për mbrojtjen e interesit publik, mundëson zbatimin e parimit të ekonomisë procedurale në mënyrë që në vend të padive të shumta nga paditësit e shumë kundër të njëjtit të paditur, në të cilat provat dhe faktet janë të njëjta, ose në thelb e njëjta gjë, është e mundur që të përqendrohet në një vend dhe të zgjidhet me një padi të vetme dhe në një proces gjyqësor me kosto shumë më të ulëta. Gjithashtu, është e pamundur që e njëjta gjë të marrë vendime të ndryshme, të cilat janë gjithashtu të rëndësishme për sigurinë juridike në zbatimin e ligjit.

Pika 2 e këtij neni, përmban kërkesat që mund të bëhen me padi, të cilat janë identike me disa nga kërkesat në paditë individuale diskriminuese. Kështu, mund të theksohen kërkesat e mëposhtme: 1). Kërkesat deklaruese kundër diskriminimit - kërkesat për të përcaktuar se veprimet e të pandehurit diskriminojnë anëtarët e një grupi të caktuar personash, përkatësisht për të përcaktuar se i pandehuri ka kryer diskriminim ndaj grupit interesat e të cilit përfaqëson paditësi, përkatësisht veprimi që ai ka ndërmarrë ose ka lënë jashtë mund të çojë në diskriminim ndaj grupit, 2). Kërkesat ndaluese kundër diskriminimit - kërkesat për të ndaluar kryerjen e veprimeve diskriminuese, përkatësisht për të ndaluar ndërmarrjen e veprimeve që diskriminojnë grupin interesat e të cilit përfaqëson paditësi, 3). Kërkesat kthyes kundër diskriminimit - dënimi (i kushtëzuar) që kërkon që i pandehuri të

kryejë veprime që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij dhe qëllimi i të cilit është rivendosja e situatës në një gjendje në të cilën ishte para shkeljes të së drejtës për trajtim të barabartë, dhe 4). Kërkesat e publikimit - kërkesat për publikim të një vendimi gjyqësor që përcakton diskriminim, përkatësisht kërkesë për publikim në media për disponimin e aktgjykimit që është vendosur në një format të arritshëm të shpenzimeve të paditësit.

Duke pasur parasysh kërkesat e lartpërmendura për kërkesat deklaruese kundër diskriminimit dhe ndaluese kundër diskriminimit, përmbajtja e pretendimeve dhe përmbajtja e vendimeve gjyqësore për pretendimet e vendosura në këtë mënyrë duhet të korrespondojnë me jurisprudencën e përcaktuar kur merren vendime për pretendimet e vendosura në këtë mënyrë, pavarësisht nga fusha ligjore nga e cila lindin. Ajo që është specifike në lidhje me pretendimet gjyqësore kundër diskriminimit është nevoja, kur bëhet një kërkesë deklaruese, për të dhënë një përshkrim të trajtimit diskriminues të të pandehurit.

Pretendimet deklaruese kundër diskriminimit duhet të vendosen me përmbajtjen e mëposhtme:

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 69**

“PËRCAKTOHET se i pandehuri ka shkelur të drejtën për trajtim të barabartë të paditësit, në atë mënyrë që gjatë publikimit të shpalljes numër ... në gazetën e përditshme “Veçer” nga ... viti, në kushtet e punësimit të një punëtori- kamerier me kohë të caktuar pune, ai parashikoi se shpallja mund të paraqitet vetëm nga kandidatët e interesuar të gjinisë femërore dhe jo më të vjetër se 25 vjet, duke bërë kështu shkelje të të drejtave për barazi në trajtim, në bazë të moshës dhe gjinisë” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevaska, 2014, f. 20).

Kërkesat ndaluese kundër diskriminimit duhet të përshtaten për të përmbajtur ndalimin sipas mënyrës në të cilën është kryer diskriminimi, si më poshtë:

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 70**

“I NDALOHET të pandehurit që udhëheq restorantin “ Kuzhina Popullore ” të kryejë trajtim të pabarabartë të romëve si pjesëtarë të një bashkësie etnike të veçantë; I pandehuri ËSHTË I DETYRUAR brenda tri ditëve nga marrja e vendimit të heqë paralajmërimin me shkrim në derën kryesore të hyrjes me përmbajtjen “e ndaluar për romët” dhe t'u sigurojë të gjithë romëve trajtim të barabartë me mysafirët në restorant, në të njëjtat kushte si për të gjithë mysafirët e tjerë; NDALOHET që i pandehuri në të ardhmen të ndërmarrë veprime të tilla ose të ngjashme të shkeljes së të drejtës për trajtim të barabartë ” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevaska, 2014, f.22).

Në rastin e kërkesave kthyes kundër diskriminimit, ose dënimit (dënues), i pandehuri është i detyruar të kryejë veprime të caktuara për trajtimin e barabartë të personit ose grupit të personave të mbrojtur.

#### **Fragment nga literatura profesionale numër 71**

“I pandehuri është i DETYRUAR nga Organizata e Shëndetit Publik, brenda 60 ditëve nga marrja e aktgjykimit, të sigurojë qasje të rregulluar në infrastrukturën dhe hapësirën e ndërtesës që ndodhet në ..... (vendbanim, rrugë dhe numër), për shkak të përdorimit të burimeve publike në dispozicion në fushën e kujdesit shëndetësor, ndaj paditësit dhe të gjithë personave me aftësi të kufizuara fizike (në karrocë invalidore), në një mënyrë që do të kryejë punimet e nevojshme ndërtimore për t'i mundësuar paditësit, si person me aftësi

të kufizuara fizike, dhe të gjithë personave të tjerë me aftësi të kufizuara fizike (personat në karroca invalidore), të kenë trajtim të barabartë me personat e tjerë në të ardhmen, që përfshin të drejtën për mundësi të barabarta për kujdesin shëndetësor” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevaska, 2014, f.24).

Me rëndësi të veçantë është e drejta për të ashtuquajturën kërkesë publikimi, pra një kërkesë për të publikuar në media pjesën operative të aktgjykimit që përcakton diskriminimin në një format të qasshëm në kurriz të të pandehurit. Dispozita e nenit 35 paragrafit 2 pikës 4 të e LPMD-së, mundëson nëpërmjet shpalljes publike të shqiptimit të aktgjyqimeve në media ngritjen e nivelit të sigurisë juridike të shtetasve dhe shtetasve nga sjellja diskriminuese e paautorizuar, por vetëm nëse paditësi, pra paditësi e kanë bërë një kërkesë të tillë me padinë. Kjo do të thotë se gjykata nuk e publikon aktvendimin gjyqësor në media ex officio, por vetëm me kërkesë të paditësit. Kjo kërkesë nuk mund të vendoset në mënyrë të pavarur në padi, por në mënyrë përmbledhëse me kërkesën e padisë deklaruese, sipas interpretimit të ngushtë të dispozitës. Në mënyrë që padia të jetë e pranueshme me një kërkesë të tillë, ajo duhet të vendoset në mënyrë përmbledhëse me një kërkesë deklaruese kundër diskriminimit në padi, në mënyrë që gjykata ta miratojë atë vetëm nëse miratohet kërkesa deklaruese, domethënë nëse vërtetohet ekzistimi i diskriminimit. Ligjdhënësi shprehimisht nuk kishte parashikuar mundësi të tillë për kërkesa ndaluese ose kthyes kundër diskriminimit, gjë që hap dilemën nëse kur paditësi ka vendosur një kërkesë deklaruese, ndaluese, kthyes dhe publikuese me padinë, dhe kërkesa deklarative, ndaluese dhe kthyes kundër diskriminimit është e bazuar, do të miratojë kërkesën për të publikuar vetëm një pjesë të vendimit që i referohet kërkesës së miratuar deklaruese, ose kërkesave të tjera të miratuara. Duke pasur parasysh qëllimin për të cilin është parashikuar kërkesa e publikimit, gjykata duhet ta interpretojë dispozitën më gjerësisht dhe në raste të tilla të miratojë kërkesën e publikimit në lidhje me të gjitha kërkesat e miratuara kundër diskriminimit. Ky është shkaku që vendimi është një mënyrë e rëndësishme për të rritur ndërgjegjësimin e publikut për: çfarë është diskriminimi, publiku duhet të dijë për suksesin e procedurës, por edhe për faktin se shteti mbron qytetarët nga sjelljet diskriminuese, se një sjellje e tillë nuk lejohet dhe parashikohen pasoja të caktuara ligjore për atë sjellje.

#### **Fragment nga praktika gjyqësore numër 162**

Në aktgjykimin e Gjykatës Komunale në Shabac, gjykata ka detyruar Qendrën Sportive dhe Rekreative “Krsmanoviq” të publikojë falje publike për personat e diskriminuar në një gazetë të veçantë ditore, dhe nëse nuk e ka bërë, paditësi të ketë të drejtën në të njëjtën gazetë të publikojë vendimin e shpallur në kurriz të të pandehurit (*Manuali i Gjykatës për Diskriminim*, 2013, f.27)

Mungesa e dispozitave në LPMD që do të rregullojnë më nga afër kushtet për miratimin e një kërkesë publikuese mund të konsiderohet mangësi e ligjit, e cila në praktikë mund të shkaktojë konfuzion dhe trajtim të ndryshëm të gjykatave.

#### **2Fragment nga literatura profesionale numër 71**

“Udhërrëfytyesi më i mirë në zgjidhjen e këtij problemi do të jetë praktika gjyqësore që do të paraqitet duke interpretuar dhe zbatuar dispozitat e Ligjit për marrëdhënie obligative dhe praktikën gjyqësore krahasuese” (Nezirovic, 2012, f.8).

Dilemat në lidhje me publikimin e vendimit, kur shkelja bëhet përmes internetit, billbordeve, fletëpalosjeve në tubime, në stadione, ose gjatë paraqitjeve publike ose ndryshe, do të lindin veçanërisht kur kërkesa publike do të përcaktohet në kuptimin e nenit 9-a të *Ligjit për marrëdhëniet e obligative, si shkelje me trajtim diskriminues të të drejtave personale*, në

lidhje me të cilin, neni 188 i të njëjtit ligj parashikon – në rast të shkeljes së të drejtave personale, pala e dëmtuar mund të kërkojë, dhe gjykata mund të urdhërojë në kurriz të dëmtuesit, publikimin e vendimit, përkatësisht korigjimin, tërheqjen e deklaratës me të cilën është kryer shkelja, ose diçka tjetër që do të jetë në gjendje të arrijë qëllimin e arritur me kompensimin e drejtë monetar. Dënimi publikohet në kurriz të diskriminuesit, në të kundërt, nëse i pandehuri refuzon ta publikojë, do të publikohet me mjetet e paditësit të cilat, në procedurë përmbartimore, mund të arkëtohen nga i pandehuri. Meqenëse LPMD parashikon një dispozitë të veçantë në lidhje me shpalljen publike të dënimeve të aktgjykimeve, gjykata mbetet me kërkesën e parashikuar në nenin 35 paragrafin 2 pikën 4 të LPMD-së për të vendosur miratimin e tij nëse paditësi në mënyrë përmbledhëse ka sukses me këtë kërkesë në të gjitha llojet e kërkesave kundër diskriminimit, në mënyrë të zgjedhur - propozimin e paditësit dhe vetëm dënimin e aktgjykimit që përcakton diskriminimin në një format të arritshëm, në kurriz të të pandehurit.

Sa i përket pjesës së dispozitës që i referohet, ose shpjegon se do të publikohet vetëm dënimi i aktgjykimit që përcakton diskriminimin në një "format të arritshëm", i njëjti afat duhet të përmbahet në dënimin e aktgjykimit që miraton këtë kërkesë. Për më shumë rreth kushteve lehtësuese, shih *Pjesën 1.3. Fjalorthi*.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 73

"KONSTATOHET se i pandehuri ka shkelur të drejtën e trajtimit të barabartë të paditësit, në atë mënyrë që gjatë publikimit të Njoftimit numër ..... në gazetën e përditshme "....." të datës ... viti, në kushtet e punësimit të një dhunuesi - kamerier për një kohë të caktuar pune, ka përcaktuar kushtin që shpallja të mund të paraqitet vetëm kandidatet femra të interesuara dhe jo më të vjetra se 25 vjet, duke bërë kështu shkelje të të drejtave të barazisë së trajtimit, në bazë të moshës dhe gjinisë.

Të PUBLIKOJË dënimin e këtij aktgjykimi, në format të qasshëm, në gazetën e përditshme "....." në llogari të të pandehurit, në afat prej 15 ditëve pas marrjes së aktgjykimit" (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevaska, 2014, f. 28).

Një veprim për mbrojtjen nga diskriminimi në interes publik (Lat. *actio popularis*) nuk mund të kërkojë kompensim për dëmet, dhe nëse paraqitet, megjithëse nuk lejohet, lind pyetja nëse gjykata do ta hedhë poshtë padinë, ose do të vendosë me meritë duke nxjerrë një aktgjykim që hedh poshtë padinë. Mendimi mbizotërues i ekspertit është se në një rast të tillë, padia kundër diskriminimit me interes publik në fushën e kërkesës për dëmshpërblim duhet të refuzohet si e papranueshme.

#### Pjesë nga literatura profesionale numër 74

"Në rastin *Autism-Europe vs France*, me vendim të Komitetit Evropian për të Drejtat Sociale, të shqyrtuar nga Këshilli i Evropës, u përcaktua se Franca kishte dështuar në përmbushjen e detyrimeve të saj ndaj personave me autizëm në fushën e arsimit, në përputhje me Kartën Sociale Evropiane. Shoqata Autizmi në Evropë së bashku me Shoqatën Autizmi në Francë dhe organizata të tjera franceze paraqitën një ankesë kolektive para Komitetit Evropian për të Drejtat Sociale kundër Republikës së Francës për mos mundësimin e edukimit të personave me autizëm, si rezultat i mungesës së përfshirjes në arsimin e rregullt dhe veçanërisht numri i zvogëluar i institucioneve të specializuara arsimore. Sipas vendimit të Komitetit, në përputhje me Kartën Sociale Evropiane, shtetet garantojnë të drejtën e arsimit të personave me aftësi të kufizuara, pavarësisht nga natyra dhe origjina e aftësisë së kufizuar dhe moshës së tyre... Franca ka dështuar në përshtatjen dhe avancimin e

mjaftueshëm të legjislacionit në edukimin e personave me autizëm ... Në mënyrë proporcionale, numri i fëmijëve me autizëm që arsimohen në shkolla të rregullta ose të specializuara është shumë më i ulët, krahasuar me fëmijët e tjerë, pavarësisht nëse janë fëmijë me aftësi të kufizuara. ... Sipas statutit, shtetet ranë dakord të ofrojnë arsim dhe trajnim adekuat për personat dhe fëmijët me aftësi të kufizuara, "në veçanti për të mundësuar zhvillimin ose mirëmbajtjen e institucioneve dhe shërbimeve që janë adekuate dhe të mjaftueshme për të arritur këtë qëllim". Franca duhet të ndërmarrë jo vetëm veprime ligjore, por edhe ta vërë atë në praktikë në mënyrë që t'u japë në mënyrë efektive njerëzve me autizëm të drejtën për arsimim. ... Për shkak se karta ndalon jo vetëm diskriminimin e drejtpërdrejtë, por edhe format e diskriminimit të tërthortë që mund të rezultojnë nga "trajtimi joadekuat" i personave me autizëm, Franca duhet të bënte zgjedhjen më të mirë dhe të përdorte maksimalisht burimet/mjetet në dispozicion për t'iu përgjigjur nevojave të personave me autizëm dhe familjeve të tyre. Vendimi duhet të ndryshojë fatin e personave me autizëm në Francë dhe të një numri personash të tjerë me aftësi të kufizuara që nuk mund të ushtrojnë të drejtën e garantuar për arsim" (Georgievska dhe Noveska, 2016, f.26).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 163

"Në Bosnjë dhe Hercegovinë, është e njohur padia kolektive e ngritur në shkurt 2011 nga Shoqata " Të drejtat tuaja në BdheH" - Sarajevë, kundër të pandehurve, Ministrisë së Arsimit, Kulturës dhe Sportit në Kantonin Hercegovinian-Neretva, ShF në Stolac dhe ShF në Čapljina, duke kërkuar përcaktimin e diskriminimit dhe shkeljen e parimit të trajtimit të barabartë për shkak të ndarjes në bazë të përkatësisë etnike në institucionet arsimore, përmes të ashtuquajturit sistem të "dy shkollave nën një çati". Në historikun e padisë, në substratin faktik, u deklarua se në Federatën e Bosnjës dhe Hercegovinës, kishte 54 shkolla në të cilat ishte i pranishëm segregacioni në bazë të përkatësisë etnike. Kjo mënyrë e funksionimit të shkollave pritej të rivendoste ndjenjën e sigurisë së të drejtave të të kthyerve, fëmijët e të cilëve ndiqnin mësimet në objekte ku nuk kishte kushte të përshtatshme dhe të cilat nuk ishin të destinuara për qëllime arsimore. Megjithëse ky koncept kishte për qëllim të lehtësonte riintegrimin e nxënësve, ai u abuzua duke ndarë fëmijët sipas përkatësisë etnike (fëmijët boshnjakë dhe kroatë). Në ato shkolla, mësimdhënësit që përdornin ambiente të ndryshme ndaheshin fizikisht, fëmijët ndaheshin sipas përkatësisë etnike në ndërrime të ndryshme ose objektet përdorshin përmes dy hyrjeve të ndryshme dhe dhomave të ndara fizikisht - klasave, por kurrikulat dhe programet ishin të ndryshme në të njëjtën bazë diskriminuese. Pas kësaj padie, në vitin 2012, është nxjerrë aktgjykim i shkallës së parë nga Gjykata Komunale në Mostar, e cila ka konstatuar se të pandehurit me organizimin e klasave në baza etnike kanë vepruar në mënyrë diskriminuese, prandaj Ministrisë së Arsimit i është kërkuar deri më 1.9.2012 shfuqizimi i kësaj praktike. Gjykata e shkallës së dytë rrëzoi aktgjykimin e shkallës së parë dhe me vendim rrëzoi padinë për shkak të pa përshtatshmërisë së kohës, duke interpretuar se lëndës i kishte skaduar si afati subjektiv ashtu edhe ai objektiv për ngritjen e padisë (në kundërshtim me mendimin juridik të Gjykatës së shkallës së parë), duke qenë se Ligji për ndalimin e diskriminimit parashikonte një afat për ngritjen e padisë, përkatësisht atë subjektiv - brenda tre muajve nga dita e mësimimit për diskriminimin, dhe atë objektiv - brenda një viti nga data kur ka ndodhur diskriminimi. Pas një kontrolli, Gjykata e lartë në vitin 2014 la në fuqi aktgjykimin e shkallës së parë dhe anuloi vendimin e Gjykatës së



shkallës së dytë. Megjithatë, ky vendim në Bosnjë dhe Hercegovinë ende nuk është ekzekutuar" (Praktika e Ligjit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, 2014, f.35).

Në procesin gjyqësor për këtë lloj padie, pasojat ligjore të vendimit pozitiv shtrihen jo vetëm te palët në procedurë, por edhe te të gjithë anëtarët e grupit për të cilët është përcaktuar sjellja diskriminuese e të pandehurit. Prandaj, vendimi që përcakton diskriminimin (por jo vendimi që hedh poshtë padinë) ka ndikim paraprak në të gjitha proceset gjyqësore që mund të zhvillohen më pas, midis viktimave të diskriminimit dhe diskriminuesit. Në procesin gjyqësor të posaçëm, për kompensim të dëmeve, nëse paditësi është anëtar i grupit, gjykata për çështjen e mëparshme të diskriminimit do të detyrohet nga aktgjykimi përfundimtar në të cilin përcaktohet diskriminimi ndaj atij grupi, në mënyrë që në të njëjtën padi për dëmshpërblim, të mos vendoset përsëri, por vetëm për ekzistimin e dëmit me paditësin dhe masën e tij. Efekti subjektiv i zgjeruar i vendimit dënues, pozitiv i sjellë pas një padie në interes të publikut, i lejon të gjithë, dhe në raste të caktuara edhe anëtarët e ardhshëm të grupit të kërkojnë vendimin në proceset gjyqësore individuale të dëmeve. Për të njëjtat arsye dhe në drejtim të ekzekutimit të vendimit, çdo anëtar i grupit do të legjitimohej për ta kërkuar atë. Në të kundërt, nuk ka asnjë proces gjyqësor për shkak të procesit gjyqësor që zhvillohet me padi kolektive dhe paralelisht me një padi individuale, përkatësisht nuk është pengesë për të kryer një padi paralele me një padi individuale kundër diskriminimit.

Rëndësi të veçantë ka domethënia e këtij lloji të padive kundër diskriminimit në zhvillimin e konceptit të të ashtuquajturës "proces gjyqësor strategjik" që synon arritjen e suksesit në një lëndë përmes të cilit ndryshimet në ushtrimin e asaj të drejte të kontestuar do të inkurajohen në të ardhmen. Lëndët strategjike janë gjithashtu ato raste që kanë potencial për të inkurajuar ndryshimin ose zbatimin e qëndrueshëm të një ligji të caktuar, domethënë për të sjellë ndryshime në shoqëri. Prandaj, lëndët strategjike dhe jurisprudenca në raste të caktuara kanë rëndësi për bashkësinë më të gjerë shoqërore, si dhe për zhvillimin e edukimit ligjor dhe ndërgjegjësimin ligjor.

*Padia për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik (lat. actio popularis)*

Procesi gjyqësor i nisur si padi për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik (lat. *actio popularis*) fillon me një padi në të cilën si paditës paraqiten një shoqatë/shoqata të qytetarëve, dhe baza është përcaktimi i diskriminimit bazuar në një karakteristikë të caktuar të mbrojtur të një grup më të madh njerëzish. Padia duhet të përmbajë të dhëna të hollësishme për punën e shoqatës/shoqatave të qytetarëve në mbrojtjen e parimit për trajtim të barabartë ose të dhëna për punën, përkatësisht mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të grupit të veçantë të njerëzve. Këto të dhëna janë të nevojshme për të demonstruar interesin e justifikuar të shoqatës së qytetarëve në mbrojtjen e interesave të një grupi të caktuar, pra mbrojtjen nga diskriminimi. Për shembull, kur inicohet padi për mbrojtje nga diskriminimi me interes publik në procedurë gjyqësore për shpalljet për punësim që mund të jenë diskriminuese për arsye të ndryshme, një shoqatë qytetare që punon për mbrojtjen e të drejtës për trajtim të barabartë mund të fillojë këtë lloj të procedurës gjyqësore për të përcaktuar diskriminimin në shpalljet për punësim dhe të kërkojë nga gjykata që të merren masa për të hequr diskriminimin apo pasojat e tij në lidhje me anëtarët e grupit. Gjithashtu, procesi gjyqësor për padi për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik mund të inicohet nga një shoqatë qytetarësh që punojnë me grupin specifik në mënyra të ndryshme, duke mbrojtur interesat e tij dhe duke punuar për të promovuar statusin e tij në shoqëri.

Për më tepër, padia duhet të përmbajë fakte që bëjnë të mundur që diskriminimi i kryer, përkatësisht me të cilin duhet të bëhet e mundur që në këtë rast të veçantë diskriminimi të jetë kryer nga i pandehuri. Ky seksion i referohet barrës së provës, e cila edhe në procedurat pas një padie për mbrojtje nga diskriminimi në interes publik duhet t'i kalojë të pandehurit pas përcaktimit të një rasti të mundshëm ( *lat. prima facie*) të diskriminimit. Mbi këtë bazë, padia duhet të përmbajë të dhëna nga analizat, raportet, rastet e dokumentuara, dëshmitarët dhe statistikat. Për më tepër, padia përmban prova të caktuara, për shembull, prerje gazetash ku ka disa përmbajtje diskriminuese, incizim të ndonjë lajmi, emision ose përmbajtje tjetër të transmetuar në një radiodifuzer të pranuar nga Agjencia për Shërbime Mediatike Audio dhe Audiovizuale.

Në fund të padisë, duhet të theksohet kërkesë, përkatësisht kërkesa të shumëfishta, për të përcaktuar se veprimi i të pandehurit cenoi trajtimin e barabartë në raport me anëtarët e grupit, për të ndaluar ndërmarrjen e veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë trajtimin e barabartë, domethënë për të kryer veprime që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij në raport me anëtarët e grupit. Gjithashtu mund të kërkohej që dënimi që përcakton shkeljen e të drejtave për trajtim të barabartë të publikohet në media në llogari të të pandehurit. Është veçanërisht e rëndësishme që kërkesa e padisë të shprehet në mënyrë të saktë dhe të qartë, në mënyrë që gjykata të jetë në gjendje të marrë një vendim që do të përcaktojë veprimet e të pandehurit që ka kryer diskriminimin, në veçanti veprimet për të ndaluar marrjen e veprimeve që cenojnë ose mund të cenojnë të drejtën e paditësit për trajtim të barabartë, domethënë për të kryer veprime që eliminojnë diskriminimin ose pasojat e tij. Rregullimi specifik i kërkesës për padi është veçanërisht i rëndësishëm në rastet e diskriminimit sistematik, ku duhet të ndërmerren më shumë veprime nga shteti për të hequr diskriminimin. Për shembull, në rastet e segregacionit në procesin arsimor, nuk mjafton që gjykata thjesht të përcaktojë ekzistimin e segregacionit, por edhe të specifikojë se cilat veprime duhet të ndërmerren nga shteti për të arritur procesin e desegregacionit, domethënë cilat masa desegregacioni duhet të merren dhe në çfarë afati.

Për më shumë informata mbi ngritjen e padive me interes publik në rastet e diskriminimit, shih *Përdorimi i actio popularis në rastet e diskriminimit*, nga autorët Sllavica Çubriq dhe Neda Çalovska-Dimovska nga viti 2016.

#### 5.4. Masat e sigurisë

##### Neni 36 Masat e sigurisë

**Para fillimit ose gjatë procedimit të padisë, gjykata, me propozim të palës, mund të përcaktojë masat e sigurisë pa dëgjuar palën kundërshtare, me qëllim eliminimin e rrezikut të menjëhershëm të dëmit të paligjshëm ose parandalimit të dhunës ose mënjanimin të dëmit të pariparueshëm.**

Neni 36 parashikon mbrojtje të veçantë të personit që vlerëson se i është cenuar e drejta për trajtim të barabartë me anë të përcaktimit të masave të sigurisë. Me propozim të palës, gjykata mund të përcaktojë masat e sigurisë para fillimit ose gjatë procedimit të kërkesës për shkëlqje të së drejtës për trajtim të barabartë. Megjithatë, është interesante se LPMD-ja nuk parashikon se çfarë mase sigurie mund të kërkojë një person, i cili beson se i është cenuar e drejta për trajtim të barabartë. Para së gjithash, nuk përcaktohet nëse një person mund të kërkojë një masë më të hershme ose të përkohshme dhe çfarë lloj mase sigurie mund të kërkojë, duke qenë se bëhet fjalë për një lloj specifik të kontesteve.

*Ligji për sigurimin e kërkesave për dëmshpërblim (në tekstin e mëtejshëm: LKD)* parashikon masa për sigurimin e kërkesave monetare dhe jomonetare. Kështu, për shembull, neni 1 parashikon se “Ligji për sigurimin e kërkesave përcakton mjetet për sigurimin e kërkesave, mënyrën e përcaktimit të tyre, rregullat sipas të cilave gjykata vepron për sigurimin e kërkesave, si dhe veprimet e noterit dhe veprimet e ekzekutuesit në këtë drejtim”. Neni 3 paragrafi 1 parashikon se “procedura e sigurimit është urgjente”, ndërsa paragrafi 2 i po këtij neni përcakton se “gjykata është e detyruar të procedojë lëndën jo më vonë se 3 ditë nga data e pranimit të kërkesës”.

Në ligjin e mëparshëm (2010), ashtu si në nenin 4 paragrafi 1 të LKD-së, parashikohet se “procedura për sigurimin e kërkesave fillon me kërkesën (padinë ose propozimin) e paditësit ose kreditorit”. Parashikohen si mjete për sigurimin e kërkesave në nenin 9 paragrafin 1: e drejta e pengut për pasuri të patundshme dhe e drejta e pengut për sendet e patundshme, masat paraprake, masat e përkohshme, kalimi i pronësisë së sendeve dhe kalimi i të drejtave dhe masave të sigurisë të parashikuara nga një ligj tjetër. Juridiksioni vendor i gjykatës parashikohet në nenin 11, i cili parashikon se “a) për sigurimin e së drejtës së pengut për pasuritë e patundshme dhe në nenin 16 b) për sigurimin e së drejtës së pengut për sendet e tundshme, pra për të vendosur mbi propozimin për sigurimin e një kërkesë monetare duke përcaktuar të drejtën e pengut mbi pasuritë e patundshme dhe për zbatimin e saj kompetente është gjykata në rajonin e së cilës bëhet evidentimi, për të vendosur mbi propozimin për sigurimin e një kërkesës monetare duke u bazuar në të drejtën e pengut mbi sendet e tundshme dhe për zbatimin e kësaj sigurie, vendos gjykata në rajonin e së cilës debitori ka vendbanimin, përkatësisht në rajonin e së cilës ndodhet selia e subjektit juridik”.

Duke qenë se LPDM-ja nuk specifikon masat e sigurisë të cilave u referohet ligjvënësi, dhe në të njëjtën kohë duke marrë parasysh se përcaktimi i një mase të mëparshme kërkon një vendim të paligjshëm ose jo-ekzekutiv që lidhet me një kërkesë monetare, mund të përfundohet se ligjvënësi, gjatë miratimit të kësaj dispozite, i konsideroi masat e përkohshme si masa sigurie. Në nenin 31 të LKD-së parashikohet se “mund të lejohet një masë e përkohshme përpara fillimit dhe gjatë procedurës gjyqësore ose administrative”. Kushtet për përcaktimin e masës së përkohshme në nenin 33 paragrafin 1 të LKD-së përcaktojnë se “një masë e përkohshme për sigurimin e një kërkesë monetare mund të lejohet nëse kreditori bën të mundur ekzistimin e kërkesës dhe rrezikun që pa një masë të tillë debitori do të pengojë ose komplikojë ndjeshëm administrimin e kërkesës, duke shpronësuar, fshehur ose disponuar ndryshe pasuritë e tij.”

Neni 34 paragrafi 1 i LKD-së përcakton llojet e masave të përkohshme për sigurimin e kërkesave monetare, ndërsa neni 35 llojet e masave të përkohshme për sigurimin e kërkesave jomonetare. Konkretisht, për masat e përkohshme për sigurimin e një kërkesë monetare parashikohet se “mund të lejohet çdo masë që arrin qëllimin e një sigurie të tillë, dhe në

veçanti: 1) ndalimi i debitorit për të disponuar sende të tundshme, si dhe ruajtja e atyre sendeve, 2) ndalimi i debitorit për të tjetërsuar ose ngarkuar pasuritë e tij të patundshme ose të drejtat reale që janë shkruar në favor të tij, me shënim se ndalimi në një libër publik ose dhënia me qira e tyre, 3) ndalimi i debitorit për të shitur letra me vlerë dhe aksione, 4) ndalimi i debitorit për t'i paguar debitorit një kërkesë ose dorëzimin e sendeve, si dhe ndalimi i debitorit për të marrë sende, për të mbledhur një kërkesë dhe për t'i disponuar ato, dhe 5) një urdhër i bartësit të qarkullimit pagesor të debitorit ose një pale të tretë, me urdhër të debitorit, për të mos lejuar nga llogaritë e debitorit pagesën e shumës monetare për të cilën lejohet një masë e përkohshme”.

Për sigurimin e një kërkesë jomonetar në nenin 35, parashikohet se “mund të lejohet një masë e përkohshme nëse kreditori ka bërë të mundur që pretendimi të ekzistojë dhe rreziku se në të kundërt realizimi i kërkesës do të pengohet ose rëndohet ndjeshëm”. Njëkohësisht, në pikën 2 të po këtij neni parashikohet se “mund të lejohet edhe një masë e përkohshme, kur kreditori bën të mundur që masa të jetë e nevojshme për të parandaluar përdorimin e forcës ose shkaktimin e dëmit të pariparueshëm”. Llojet e masave të përkohshme parashikohen në nenin 36, ku thuhet se “për të siguruar një kërkesë jomonetare, mund të lejohet çdo masë që arrin qëllimin e një sigurie të tillë, dhe në veçanti: 1) ndalimi i tjetërsimit dhe rëndimit të sendeve të tundshme për të cilat drejtohet kërkesa, si dhe ruajtja e atyre objekteve, 2) ndalimi i tjetërsimit dhe rëndimit të pasurive të patundshme për të cilat drejtohet kërkesa, me shënim ndalim në një libër publik, 3) ndalimi i debitorit për të ndërmarrë veprime që mund t'i shkaktojnë dëm kreditorit, si dhe ndalimi për të bërë ndryshime në objektet për të cilat drejtohet kërkesa, 4) ndalimi i debitorit të debitorit për të dorëzuar objektet për të cilat drejtohet kërkesa, dhe 5) pagesa e kompensimit të punëtorit gjatë një kontesti për shkak të paligjshmërisë së vendimit për ndërprerjen e marrëdhënies së punës, nëse është e nevojshme për mbështetjen e tij dhe të personave të cilët është i detyruar t'i mbështesë me ligj.”

Me përjashtim të masës së përkohshme të parashikuar në nenin 36 paragrafin 5 - pagesa e kompensimit për punëtorin gjatë një kontesti për shkak të paligjshmërisë së vendimit për ndërprerjen e punësimit, nëse është e nevojshme për mbajtjen e tij dhe të personave që ai është i detyruar t'i mbështesë sipas ligjit, asnjë nga masat e tjera nuk mund të lidhet me një kontest të bashkëngjitur në bazë të mbrojtjes nga diskriminimi, ose ndoshta gjatë zbatimit të dispozitës për përcaktimin e masave të sigurisë ligjvënësi ka nënkuptuar pjesën e dispozitave të neneve 34 dhe 35 - çdo masë që arrin qëllimin e një sigurie të tillë.

Kur vepron, gjykata do të miratojë propozimin nëse plotësohen në mënyrë përmbledhëse kushtet e nenit 36 të LPMD-së. Kjo do të thotë, nëse përcaktimi i masës është i nevojshëm për heqjen e rrezikut të dëmit të pariparueshëm, veçanërisht shkëlqjet e rënda të të drejtave për trajtim të barabartë ose parandalimin e dhunës. Kështu, në rastin konkret, sipas vlerësimit të gjykatës, do të jetë e nevojshme të vendoset një masë e përkohshme, të paktën për një nga tre arsyet: heqja e rrezikut të dëmit të pariparueshëm, ose për shkak se është një shkëlqje veçanërisht e rëndë e së drejtës për trajtim të barabartë, ose për të parandaluar dhunën. Këto arsye, të cilat ndryshojnë nga kushtet standarde për caktimin e një mase të përkohshme të parashikuar në LKD, autorizojnë gjykatën të veprojë njëkohësisht dhe të urdhërojë aktivitete tëaktuara para së gjithash, në përgjithësi, të hetojë plotësisht pretendimet e kontestuara. Nga masat e përkohshme individuale, do të merret parasysh lëshimi i tyre, për shembull, ndalimi i ndërmarrjes së çdo aktiviteti që mund të shkaktojë dëme, kthimi i përkohshëm i një punonjësi në punë, pagesa e kompensimit gjatë kontestit të

punës, si dhe masa të tjera që rregullojnë përkohësisht marrëdhëniet e kontestuara midis palëve.

Meqenëse LPMD-ja nuk parashikon masat e sigurisë që mund të kërkohen nga paditësi, Ligji për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) nuk parashikon se çfarë masash sigurie mund të kërkohen nga paditësi, megjithatë, parashikohet lloji i masës së sigurisë që gjykata mund të miratojë, domethënë, gjykata mund të lejojë një masë të përkohshme. Është interesante se në ligjin boshnjak në lidhje me përcaktimin e një mase të përkohshme, braktiset parimi që pala tjetër duhet të dëgjohet (*lat. audi alteram partem ose audiatur et altera pars*). Pa njoftimin paraprak dhe dëgjimin e palës tjetër, gjykata, me propozimin e palës, mund të përcaktojë një masë të përkohshme nëse propozuesi ofron arsye të arsyeshme për urgjencën e masës mbi bazën e së cilës mund të përfundohet se një veprim tjetër do të humbte qëllimin e tij. Përcaktohet afati dhe procedura e veprimit mbi propozimin e paraqitur për miratimin e vendimit për përcaktimin e masës së përkohshme. Parashikohet që gjykata t'i paraqesë vendimin menjëherë palës kundërshtarë, e cila brenda 3 ditëve në përgjigjen e saj mund të kundërshtojë arsyet e caktimit të masës së përkohshme, pas së cilës gjykata duhet të caktojë seancën brenda 3 ditëve të ardhshme. Në të njëjtën kohë, në mënyrë të panevojshme, parashikohet që përgjigja e palës tjetër duhet të arsyetohet. Çdo përgjigje ndaj një parashtrese duhet të arsyetohet. Ligdhënësi vendosi që gjykata, pas një seance të posaçme, të shfuqizojë vendimin për caktimin e masës së përkohshme ose ta zëvendësojë atë me një vendim të ri për caktimin e masës së përkohshme. Është e arsyeshme të shtrohet pyetja - Pse, nëse është marrë tashmë një vendim për një masë të përkohshme, gjykata duhet të marrë vendim të ri që zëvendëson vendimin e marrë tashmë?

Ndryshe nga Ligji për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), i cili parashikon se “paditësi mund, para fillimit ose gjatë procedurës mbi kërkesën, të paraqesë një propozim për siguri, në nenin 44 të *Ligjit për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), parashikohet se “paditësi, me padinë, gjatë procedurës, si dhe pas përfundimit të procedurës, derisa të kryhet ekzekutimi, mund të kërkojë nga gjykata që të parandalojë përkohësisht trajtimin diskriminues me qëllim të heqjes së rrezikut të dhunës ose dëmit më të madh të pakthyeshem.” Është paraparë se “propozimi për lëshimin e masës së përkohshme duhet të bëjë të mundur që masa të jetë e nevojshme për të parandaluar rrezikun e dhunës për shkak të trajtimit diskriminues, përdorimit të forcës ose shfaqjes së dëmit të pariparueshem”. Është i caktuar edhe afati për marrjen e vendimit për propozimin e dhënies së masës së përkohshme, pra “gjykata është e detyruar pa vonesë, dhe jo më vonë se 3 ditë nga marrja e propozimit për marrjen e vendimit për propozimin e dhënies së masës së përkohshme”.

Njësoj si në *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) Neni 19 parashikon mundësinë e paraqitjes së një propozimi për lëshimin e një mase sigurie, duke përcaktuar se çfarë lloj masash sigurie mund të kërkohen nga propozimi. Gjegjësisht, përpara fillimit të procedurës, ose gjatë procedurës, me propozim të palës, gjykata mund të përcaktojë masa të përkohshme. Ndryshe nga ligjet e tjera të komentuar, vetëm ligji për shtypjen e diskriminimit kundër ligjit kroat parashikon që “dispozitat e ligjit për përmbarrimin do të zbatohen në mënyrë të përshtatshme për masat e përkohshme”. Në të njëjtën kohë, përcaktohet se “kushtet për përcaktimin e një mase të përkohshme janë: *së pari*, që kërkuesi të bëjë të mundur që e drejta e tij për trajtim të barabartë të jetë shkelur, dhe *së dyti*, që përcaktimi i një mase të përkohshme është i

nevojshëm për të eliminuar rrezikun e dëmit të pariparueshem, veçanërisht një shkelje e rëndë e të drejtave për trajtim të barabartë, ose parandalimin e dhunës.” Do të përfundonim se ligji nuk parashikon llojet e masave të sigurisë që mund të kërkohen nga paditësi para fillimit ose gjatë procedurës në lidhje me kërkesën për mbrojtje nga diskriminimi. Kjo papërcaktueshmëri nuk duhet të krijojë probleme në nxjerrjen në pah të propozimeve për miratimin e masave të sigurisë, sepse, zgjidhja ligjore e nenit 35 parashikon që çdo masë që arrin qëllimin e një sigurie të tillë, në të vërtetë jep liri të plotë në nxjerrjen në pah të propozimeve për miratimin e masave të përkohshme të sigurisë, dhe duke marrë parasysh se çfarë format të diskriminimit ndodhin dhe mund të ndodhin.

Në LPMD, megjithatë, nuk specifikohen fare llojet e masave të sigurisë, as kushtet e përcaktuara, siç kërkohet nga LKD-ja, por vetëm parashikohet që gjykata para ose gjatë procedurës mund të përcaktojë masat e sigurisë, duke prezantuar një risi, si më poshtë: pa dëgjuar palën e kundërt. Një zgjidhje e tillë është një përafrim me zgjidhjen ligjore të parashikuar në Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabranidiskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) ku në drejtim të përcaktimit të masës së përkohshme, është braktisur parimi se pala tjetër duhet të dëgjohet (*lat. audi alteram partem ose audiatur et altera pars*). Pa njoftimin paraprak dhe dëgjimin e palës tjetër, gjykata, me propozimin e palës, mund të përcaktojë një masë të përkohshme nëse propozuesi ofron arsye të arsyeshme për urgjencën e masës mbi bazën e së cilës mund të përfundohet se një veprim tjetër do të humbte qëllimin e tij. Megjithatë, ndryshe nga ligji boshnjak, ku përcaktohet qartë se propozuesi duhet të japë një arsye të bazuar për urgjencën e masës nga e cila gjykata do të kishte përfunduar në mënyrë të arsyeshme se nëse masa nuk do të ishte miratuar, të gjitha veprimet e mëtejshme do të kishin humbur kuptimin e tyre, dhe që, në fakt, parashikohet në LKD-në tonë, në LPMD as nuk është paraparë detyrimi që propozuesi të bëjë pretendimin të mundshëm, as nuk është rreziku që nëse nuk është miratuar masa e sigurisë, mund të ketë dëme të pariparueshme, domethënë, për të rënduar ose prishur pretendimin e propozuesit.

Në të njëjtën kohë, LPMD-ja përdor nocionin “dëm i paligjshëm”, i cili është i paqartë. Paligjshmëria si term njihet në fushën e legjislacionit penal, pra është veprim ndëshkues. Gjithashtu, në mënyrë që të përdoret nocioni “dëm i paligjshëm”, duhet të ketë një vendim të formës së prerë të gjykatës në të cilën përcaktohet se diskriminuesi i pretenduar ka kryer një veprim të caktuar të paligjshëm që ka rezultuar në dëm të propozuesit. Për këto arsye, nocioni i përdorur në këtë mënyrë është plotësisht i paqartë.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 75

“MIRATOHET propozimi i paditësit për caktimin e masës së sigurisë.

I padituri ËSHTË I DETYRUAR që paditëses së mitur t'i sigurojë akomodimin në Qendrën e Kujdesit Ditor për Fëmijët me Nevoja të Veçanta menjëherë pas marrjes së vendimit.

Vendimi është menjëherë i ekzekutueshem dhe ka efekt juridik deri në përfundimin përfundimtar të procesit gjyqësor për ankimin e paditësit të mitur, ose deri në ndryshimin ose shfuqizimin e tij me një vendim tjetër të gjykatës.

Vendimi do të zbatohet nga një nëpunës i gjykatës.” (Poposka, Dimova, Velkovska, Georgievski dhe Kocevski, 2014, f.32).



**5.5. Barra e provës në procedurat gjyqësore****Neni 37  
Barra e provës**

**(1) Paditësi që pretendon se në përputhje me dispozitat e këtij ligji është bërë diskriminim, është i detyruar të paraqesë faktet që e bëjnë pretendimin të mundshëm dhe më pas barra e provës i kalon të pandehurit për të provuar se nuk ka diskriminim.**

**(2) Dispozita e paragrafit (1) të këtij neni nuk do të zbatohet në procedurat kundërvajtëse dhe penale.**

LPK-ja rregullon rregullat e procedurës në bazë të të cilave gjykata shqyrton dhe vendos në kontestet për të drejtat dhe detyrimet themelore të personit dhe të shtetasit, për marrëdhëniet personale dhe familjare, si kontestet e punës, tregtare, pronësore dhe konteste të tjera të së drejtës civile, nëse ligji nuk parashikon që disa prej këtyre kontesteve të zgjidhen nga gjykata, sipas rregullave të disa procedurave të tjera (neni 1). Sipas rregullave standarde të ligjit procedural, personi që duhet të ketë fakte të favorshme vendimtare për veten e tij/saj në procedurë ka barrën e provës (lat. *onus probandi*), që do të thotë se ai/ajo është i detyruar me një shkallë sigurie të provojë faktet në të cilat ai/ajo i referohet. Përndryshe, mund të ketë humbje të procesit gjyqësor (lat. *actore non probante, reus absolvitur*), domethënë gjykata në përputhje me nenin 208 të LPK-së, për ekzistimin e faktit do të zbatojë rregullat mbi barrën e provës, ose do të pranojë që fakti që nuk është provuar - nuk ekziston. Për ndarjen e barrës së provës midis palëve, si rregull standard në proces gjyqësor, zbatohet rregulli që paditësi mbart rrezikun e fakteve të paprovuara mbi të cilat ai bazon pretendimin e tij për mbrojtjen e të drejtës subjektive, dhe që i padituri mbart rrezikun e fakteve të paprovuara që parandalojnë shfaqjen e së drejtës subjektive, ose shfuqizojnë ose mohojnë të drejtën subjektive të paditësit. Prandaj, sipas rregullit standard të barrës së provës, paditësit do t'i kërkohet të provojë pretendimin e tij se ai ishte, ose tani është, i diskriminuar.

Barra më e madhe kur bëhet fjalë për të provuar diskriminimin është barra që bie mbi viktimat e diskriminimit. Kjo për arsye se më së shpeshti, diskriminimi nuk manifestohet hapur, as thjesht nuk mund të identifikohet. Prova e diskriminimit është e vështirë, edhe kur trajtimi i pabarabartë bazohet në disa karakteristika të individit ose grupit. Kjo është kështu, sepse motivet e trajtimit diskriminues janë shpesh individuale për çdo diskriminues të supozuar dhe varen nga këndvështrimi i tij për personat që kanë një karakteristikë mbrojtëse, e cila, nga ana tjetër, nxitet nga paragjykimet dhe stereotipat për këta persona si grup, të cilët ekzistojnë në shoqëri. Është gjithashtu e vështirë të provohet diskriminimi për shkak të ekzistimit të konfliktit të interesave ndërmjet paditësit dhe autorit të dyshuar të diskriminimit. Gjithashtu, një pjesë e madhe e provave janë në posedim të diskriminuesit të pretenduar, pra të pandehurit.

**Fragment nga literatura profesionale numër 76**

“Kalimi i barrës së provës së palës së paditur, e cila është në dijeni të arsyeve të trajtimit të pabarabartë të paditësit, synon të sigurojë parimin e barazisë së palëve në procedurë, e cila është pjesë e pandashme e së drejtës për një gjykim të drejtë, si dhe përcaktimin e detyrimeve të tilla procedurale në të cilat secila palë kundërshtarë duhet të ketë” një

mundësi të arsyeshme për të paraqitur çështjen e saj në një mënyrë që nuk e vë atë në një disavantazh të rëndësishëm për dallim nga pala tjetër (Bulut v. Austria, Application no. 17358/90, Judgement of 22 February 1996, paragrafi 47)“ (Topiq, 2015, f.3).

Për shkak të specifikës së shfaqjes së diskriminimit, këto raste paraqesin mjaft vështirësi në vërtetimin e tyre kur do të përdorej barra e rregullt e provës, përkatësisht të gjithë ata që pretendojnë gjithashtu duhet ta provojnë atë. Për të lehtësuar provën e trajtimit diskriminues ose efektin e normës, kriterit ose praktikës së përcaktuar, në dukje neutrale, në rastet e diskriminimit lejohet ndarja e barrës së provës midis paditësit ose paditëses dhe të paditurit ose të paditurës. Ky parim, i cili është zhvilluar nga GjDBE-ja në rastet e diskriminimit në bazë të gjinisë dhe i referohet pagës së barabartë për të njëjtën punë dhe punë me të njëjtën vlerë, si në rastin e *Danfoss* (C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting on behalf of Danfoss), Judgment of 17 October 1989) dhe rasti *Enderby* (C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State of Health, Judgment of 27 October 1993), sot është i rrënjësor thellë në legjislacionin evropian kundër diskriminimit. GjDBE-ja në jurisprudencën e saj thekson qartë se pa ndarjen e barrës së provës midis dy palëve në procedurë, nuk ka parakushte për zbatimin në praktikë të parimit të barazisë dhe ndalimit të diskriminimit. Rastet nuk do të jenë në gjendje të provohen dhe kështu praktika nuk do të ndryshojë.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 164**

Në rastin *Danfoss* (C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (duke vepruar në emër të Danfoss), Aktgjykimi i 17 tetorit 1989) sindikata ngriti një çështje në emër të punëtorëve në një ndërmarrje sepse ato mesatarisht fitonin 7% më pak se kolegët e tyre meshkuj në të njëjtin vend pune ose të ngjashëm. GjDBE-ja në këtë rast shprehimisht se në rastet kur ndërmarrja zbaton një sistem të llogaritjes së pagave që është plotësisht jotransparent dhe statistikisht tregojnë ekzistimin e pabarazisë në pagën e paguar midis punëtorëve femra dhe meshkuj, barra e provës i kalon punëdhënësit për të dëshmuar se ndryshimi në pagën e paguar i referohet faktorëve që nuk lidhen me gjininë e punëtorëve

Në rastin *Enderby* (C-127/92, Dr. Pamela Mary Enderby v. Autoriteti Shëndetësor Francez dhe Sekretari i Shtetit të Shëndetësisë, Aktgjykimi i 27 tetorit 1993), i cili i referohet diskriminimit në bazë të gjinisë dhe në lidhje me pagimin e të njëjtës pagë për punë me të njëjtën vlerë, GjDBE-ja konfirmoi pozicionin e tij të miratuar më herët në rastin *Danfoss*, duke krahasuar pagën e logopedëve, të cilat ishin kryesisht gra dhe farmacistë që ishin kryesisht burra. Gjykata vlerësoi se nëse paga e logopedëve është dukshëm më e ulët se paga e farmacistëve, dhe të parët janë kryesisht gra, ndryshe nga këto të fundit që janë kryesisht burra, kjo çon në ekzistimin e një (lat. *prima facie*) rast të mundshëm të diskriminimit në bazë të gjinisë. Dhe kur ka një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit, punëdhënësi është përgjegjës të tregojë se ekziston një arsye objektive për ndryshimin në pagë. Gjykata shfrytëzon rastin të deklarojë se punëtorët dhe punëtorët do të pengohen për të zbatuar parimin e pagës së barabartë para gjykatave kombëtare nëse prova e ekzistencës së një rasti të mundshëm (latinisht *prima facie*) të diskriminimit nuk lejon kalimin e barrës së provës.

Megjithëse dispozita për kalimin e barrës së provës para GJEDNJ-së nuk njihet shprehimisht, ajo zbatohet në praktikë.

**Fragment nga literatura profesionale numër 77**

“Kur GJEDNJ-ja shqyrton çështjet para saj nga pikëpamja e provave, Gjykata zakonisht zbaton parimin e *affirmanti incumbit probatio* që do të thotë se i takon kërkuarit ose kërkuarës të vërtetojë pretendimin e tij/saj. Gjykata zbaton standardin e provës "përtej dyshimit të arsyeshëm" si standardin e zakonshëm për të gjitha të drejtat e përcaktuara nga Konventa. Në procedurat para GJEDNJ-së nuk ka pengesa procedurale për pranueshmërinë e provave apo formula të paracaktuara mbi të cilat bazohet vlerësimi i tyre. Gjykata miraton konkluzione të cilat, sipas saj, mbështeten nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave, përfshirë konkluzionet që mund të dalin nga faktet dhe parashtrimet e palëve në procedurë.

Megjithatë, barra e provës zbatohet nga GJEDNJ-ja, siç theksohet nga jurisprudenca e saj. Për shembull, kur ngjarjet në shqyrtim janë tërësisht ose në pjesën më të madhe, brenda njohurive ekskluzive të autoriteteve, barra e provës mund të konsiderohet se u përket autoriteteve për të dhënë një shpjegim të kënaqshëm dhe bindës (rasti *Salman*, rasti *Anguelova*, rasti *Makuchyan dhe Minasyan*). Gjykata gjithashtu e zhvendosi barrën e provës në raste të tjera kur në praktikë do të ishte jashtëzakonisht e vështirë për kërkuarës ose kërkuarës të provonte diskriminimin (*rasti Cînta*).

GJEDNJ-ja i sheh provat e paraqitura në tërësi, për faktin se, më shpesh, janë shtetet që kanë informacionin (faktet dhe provat) me të cilat mund të konfirmohet pretendimi përkatës. Kjo do të thotë, nëse faktet e paraqitura kështu nga kërkuarës ose kërkuarës në Gjykatë rezultojnë të besueshme dhe janë në përputhje me provat e tjera të paraqitura, GJEDNJ-ja do t'i pranojë ato si të provuara, përveç nëse shteti nuk është në gjendje të paraqesë një shpjegim tjetër të besueshëm. Gjykata do të pranojë si fakte ato pretendime që "mbështeten nga vlerësimi i lirë i të gjitha provave, përfshirë ato pretendime që rrjedhin nga faktet dhe parashtrimet e palëve ... [p] prova mund të rezultojë nga koekzistimi i pretendimeve mjaft të forta, të qarta dhe të njëkohshme ose nga supozime të ngjashme faktike të pakontestueshme. Gjithashtu, niveli i bindjes që kërkohet për të arritur në një përfundim të caktuar dhe, në këtë drejtim, ndarja e barrës së provës, janë të lidhura në mënyrë të pandashme me specifikën e fakteve, natyrën e pretendimeve të bëra dhe të drejtat sipas GJEDNJ-së që janë në rrezik" (GJEDNJ, çështja *Nachova*, çështja *Timishev*, çështja *D.H.*). (Amdiu dhe Poposka, 2023, f.19-20).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 165**

Në rastin *Makuchyan and Minasyan* (Makuchyan and Minasyan v. Azerbaijan and Hungary, App no. 17247/13, Aktgjykimi i 26 majit 2020), duke marrë parasysh tiparet e veçanta të çështjes që konsistonte në promovimin e një vrasësi të dënuar të një ushtari armen, duke i dhënë atij përfitime të shumta pa asnjë bazë ligjore, glorifikimin e tij si hero nga një numër zyrtarësh të lartë azerbajxhanas, si dhe krijimin e një faqeje të veçantë në faqen e internetit të Presidentit, sipas mendimit të GJEDNJ-së, kërkuarës bënë konkluzione mjaft të forta, të qarta dhe koherente për të treguar ekzistimin e një rasti të mundshëm (latinisht *prima facie*) në të cilin masat e diskutueshme në shqyrtim ishin të motivuara nga origjina etnike e viktimave. Duke pasur parasysh vështirësinë e kërkuarësve për të provuar këtë paragjykim përtej një dyshimi të arsyeshëm, Gjykata, në rrethanat specifike të çështjes, e zhvendosi barrën e provës në mënyrë që Azerbajxhani të ishte i detyruar të hidhte poshtë pretendimin e kontestuar të diskriminimit, i cili përfundimisht dështoi.

Në mënyrë identike është vendosur para Komitetit Evropian për të Drejtat Sociale të themeluar nga Karta Sociale Evropiane e Këshillit të Evropës, e cila në disa raste të konsideruara më parë përcaktonte se në rastet e diskriminimit barra e provës nuk duhet të jetë tërësisht në anën e kërkuarës ose kërkuarës, por duhet t'i nënshtrohet përshtatjes së duhur.

**Fragment nga literatura profesionale numër 78**

“Sipas Doracakut për të Drejtën Evropiane kundër Diskriminimit, një praktikë e tillë vërehet edhe në Komisionin për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore si dhe në Komisionin për Eliminimin e Diskriminimit Racor të Kombeve të Bashkuara. Gjegjësisht, Komisioni për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore theksoi se “në rastet kur faktet dhe ngjarjet në fjalë janë tërësisht ose pjesërisht brenda njohurive ekskluzive të autoriteteve ose organeve të tjera përgjegjëse, barra e provës duhet të konsiderohet të jetë përgjegjësi e autoriteteve, përkatësisht organeve të tjera përgjegjëse” (Handbook on European non-discrimination law, 2018, f. 239).

Paragrafi 1 i këtij neni, rregullon që paditësi ose paditësja që pretendon se është bërë diskriminim është i detyruar të paraqesë vetëm faktet që e bëjnë pretendimin të mundshëm, përkatësisht të krijojë një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit. Përkatësisht, një rast në të cilin shihet qartë se tipari mbrojtës është pikërisht rrethana që çoi në trajtim më pak të favorshëm, krahasuar me të tjerët.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 166**

Sipas rastit *Belov* (Belov v. CHEZ Elektro Bulgaria, C-394/11, AG [2013] 2 CMLR 29), i cili pretendonte diskriminim në bazë të përkatësisë etnike. Përfaqësuesja e përgjithshme e GjDBE -së Kokot shprehet sipas mendimit të saj se për të transferuar barrën e provës, nuk është e nevojshme asgjë më shumë se një “supozim” diskriminimi, dhe çdo interpretim më i rreptë do të rrezikonte nevojën për efikasitet praktik dhe do të nënkuptonte se vetë rregulli do të ishte i panevojshëm. Me fjalë të tjera, nevojitet një supozim dhe jo një përfundim ose provë e qartë e diskriminimit.

Këtë e bën duke paraqitur fakte, dhe në rastet kur ka edhe prova, të cilat tregojnë se ka të ngjarë të ketë ndodhur diskriminim, domethënë, të cilat çojnë në krijimin e një presupozimi të diskriminimit. Përkatësisht, kjo përfshin përshtatjen e ngjarjeve, veprimeve, marrëdhënieve ndërmjet palëve për shkak të të cilave paditësi ose paditësja beson se është bërë diskriminim. Kjo është e nevojshme për të shmangur akuzat e pajustificuara ose të pjesshme për diskriminim, të pa bazuara në ndonjë fakt përkatës. Shumë shpesh, tregohet një rast i mundshëm (latinisht *prima facie*) i diskriminimit të drejtpërdrejtë mbi baza diskriminuese nëse paditësi tregon një politikë të qartë diskriminuese të një personi juridik të caktuar ose një rregulli që zbatohet dhe i trajton personat në mënyra të ndryshme, për dallim nga të tjerët.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 167**

Në rastin e *Meister* (Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10, Aktgjykimi i 19 prillit 2012), paditësja ka pohuar se ka diskriminim në bazë të gjinisë, moshës dhe origjinës etnike në përzgjedhjen e një kandidati ose kandidate për punësim dhe kështu i kërkoi gjykatës që punëdhënësi të bënte publik informacionin nëse kishte punësuar një kandidat tjetër ose kandidate në fund të procesit. GjDBE-ja vlerësoi se megjithëse direktivat kundër diskriminimit nuk siguronin një të drejtë për qasje në këtë lloj informacioni, megjithatë, Gjykata nuk mund të përjashtonte që refuzimi i të paditurit për t'i dhënë ndonjë

qasje në informacion paditëses mund të jetë një nga faktorët që do të merrej parasysh në kontekstin e përcaktimit të fakteve nga të cilat mund të supozohet se ka ndodhur diskriminimi i drejtpërdrejtë ose i tërthortë. GjDBE-ja deklaroi se i takon gjykatës kombëtare të përcaktojë nëse ky është rasti në lëndën konkrete, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat e lëndës në shqyrtim para saj (paragrafët 45 deri 48).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 79

"Kjo është veçanërisht e rëndësishme për të provuar rastet e diskriminimit të tërthortë kur duhet të provohet se një dispozitë, kriter ose praktikë e caktuar, në dukje neutrale, ka një efekt veçanërisht të pafavorshëm ndaj një grupi të caktuar personash. Është e nevojshme që paditësi të deklarojë fakte se ky efekt disproporcionalisht më pak i pafavorshëm është rezultat i zbatimit të dispozitës, kriterit ose praktikës specifike, e cila kontestohet si diskriminuese. Me fjalë të tjera, paditësi duhet të tregojë se ekziston një marrëdhënie shkakësore midis masës që kundërshtohet dhe çekuilibrit midis grupeve të ndryshme në gëzimin e një përfitimi të caktuar" (Poposka, 2012, fq. 47-52).

Në rastet e diskriminimit të tërthortë, nuk ka nevojë të demonstrohet lidhja shkakësore midis bazës diskriminuese dhe trajtimit. Kjo është ajo ku efekti i veprimit është i rëndësishëm.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 168

Në rastin *European Action of the Disabled* (European Action of the Disabled (AEH) v. France, App. no. 81/2012, Vendimi i datës 11 shtator 2013), Komiteti Evropian për të Drejtat Sociale vlerësoi se mjetet e kufizuara në buxhetin e shtetit në fushën e mirëqenies sociale të destinuar për edukimin e fëmijëve dhe adoleshentëve me autizëm, në mënyrë indirekte disavantazhojnë personat me aftësi të kufizuara. Komiteti vlerësoi se edhe pse financimi i kufizuar publik i caktuar për mbrojtje sociale mund të prekë në mënyrë të barabartë të gjithë ata që përfshihen nga kjo mbrojtje, personat me aftësi të kufizuara kanë ende më shumë gjasa të jenë të varur nga kujdesi i bazuar në bashkësi i financuar përmes buxhetit të shtetit, në mënyrë që të jetojnë në mënyrë të pavarur dhe me dinjitet, krahasuar me personat e tjerë. Kështu, kufizimet buxhetore në politikën sociale i vendosin personat me aftësi të kufizuara në një pozicion disproporcionalisht të disavantazhuar. Prandaj, Komisioni konstatoi se kufizimet buxhetore në shtet në fushën e mirëqenies sociale përbëjnë diskriminim të tërthortë ndaj personave me aftësi të kufizuara.

Më pas, barra e provës i kalon të pandehurit ose të pandehurës për të provuar se nuk ka diskriminim. Me dispozitën e nenit 32 të LPMD-së parashikohet se "Dispozitat e Ligjit për procedurë kontestimore do të zbatohen në mënyrë adekuate, përveç rasteve kur rregullohet ndryshe me këtë ligj". Ashtu si në procedurat e tjera civile, gjykata vendos brenda kufijve të kërkesave të përcaktuara në ankesë, ndërsa palët janë të detyruara të paraqesin të gjitha faktet me të cilat vërtetohen këto fakte, ndërsa cilat fakte do të marrë si të provuara, gjykata vendos në bazë të bindjes së saj, në bazë të një vlerësimi të ndërgjegjshëm dhe të kujdesshëm të secilës provë veç e veç dhe të të gjitha provave së bashku, dhe në bazë të rezultateve të procedurës së përgjithshme. Në këtë kuptim, për sa i përket fakteve që duhet dhe nuk duhet të provohen, zbatohen dispozitat e neneve 206 dhe 207 të LPK-së. Kështu, sipas nenit 206 paragrafit 1 të LPK-së, "Prova përfshin të gjitha faktet që janë të rëndësishme për marrjen e një vendimi", ndërsa sipas pikës 2 "Gjykata vendos se cila nga provat e propozuara do të nxirren para gjykatës me qëllim të përcaktimit të fakteve vendimtare". Gjithashtu, me nenin

207 pikën 1 të të njëjtit ligj, "Nuk është e nevojshme të provohen faktet që pala ka pranuar në gjykatë gjatë procesit gjyqësor, por gjykata mund të urdhërojë të provohen fakte të tilla nëse vlerëson se pala me njohjen e tyre shkon për të disponuar një kërkesë që nuk mund ta disponojë", me paragrafin 2 që "Gjykata, duke marrë parasysh të gjitha rrethanat, do të vlerësojë në bindjen e saj nëse do të vlerësojë si të njohura ose të kontestuara faktin që pala pranoi e para, dhe më pas mohoi plotësisht ose pjesërisht ose kufizoi njohjen duke shtuar fakte të tjera", me paragrafin 3 që "Faktet ekzistimi i të cilave parashikon ligji nuk kanë nevojë të provohen, por mund të provohet se këto fakte nuk ekzistojnë, nëse ligji nuk përcakton diçka tjetër" dhe me paragrafin 4 që "Nuk është e nevojshme të provohen fakte që janë të njohura".

Zbatimi i këtyre dispozitave të LPK-së në procedurat kundër diskriminimit, do të thotë se nuk është e nevojshme të përcaktohen disa lloje faktesh që shoqërojnë rastet e diskriminimit, për të provuar rastin dhe këtë: nuk ka nevojë të provohet nëse dhunuesi është i motivuar nga paragjykimi, nuk është e nevojshme të tregohet se dispozita, kriteri ose praktika e veçantë synon, në veçanti, të ndikojë më negativisht në grupin e veçantë të personave, dhe për sa i përket legjislacionit anti-diskriminim të BE-së, nuk ka gjithmonë nevojë të provohet ekzistimi i një viktime specifike para GjDBE-së, siç argumentohet në rastin *Firma Feryn* (CCentrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding v. Firma Feryn NV, Case C-54/07, Judgment of 10 July 2008). Nga ana tjetër, në procedurat para GJEDNJ-së, është e nevojshme që të ketë një viktimë specifike, të identifikuar, përkatësisht të ketë statusin e viktimës (lat. *loosus standi*).

Me kalimin e barrës së provës nga paditësi ose paditësja tek i padituri ose e paditura, eprori, diskriminuesi i pretenduar mund të refuzojë prezumimin e diskriminimit nëse tregon se nuk ka trajtim më pak të favorshëm të personit ose efekt negativ joproporcional mbi grupin, atëherë paditësi ose paditësja nuk ndodhen, në fakt, në një situatë të ngjashme me krahasuesin e tij, ose nëse tregon se trajtimi i ndryshëm nuk bazohet në karakteristikën mbrojtëse, por në një dallim tjetër objektiv.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 169

Në rastin *Brunnhofner* (Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99, Judgment of 26 June 2001), në të cilën paditësja bëri pretendime për diskriminim për shkak të gjinisë sepse ajo paguhej më pak se kolegët e saj meshkuj që ishin në të njëjtin nivel page me të, GjDBE-ja deklaroi se paditësja duhet të provojë sa më poshtë: së *pari*, se ajo ishte paguar më pak se kolegët e saj meshkuj, të cilët ishin në të njëjtin nivel, dhe, së *dyti*, se ajo po bënte punë që ishte me vlerë të barabartë me punën që bënin ata. Kjo ishte e mjaftueshme për të bërë të mundur që trajtimi i ndryshëm të mund të shpjegohej vetëm për shkak të gjinisë së saj, dhe kështu barra e provës kalonte automatikisht tek punëdhënësi për të provuar të kundërtën. Nga ana tjetër, GjDBE-ja dha udhëzime se si mund të hidhet poshtë prezumimi i diskriminimit. Së *pari*, nëse vërtetohet se burrat dhe gratë e punësuar nuk janë në një situatë të ngjashme, sepse nuk është bërë asnjë punë me të njëjtën vlerë, domethënë, puna përfshin detyra dhe obligime që kanë natyrë të ndryshme thelbësore, dhe së *dyti*, duke përcaktuar faktorë të tjerë objektivë që kanë kontribuar në ndryshimin e pagës, dhe nuk lidhen me përkatësinë e paditëses ndaj një gjinie të veçantë, në këtë rast me gjininë femërore, faturat si kompensim për shpenzimet e veçanta të jetës ose të udhëtimit, etj. (paragrafët 51 deri 62).



**Fragment nga praktika gjyqësore numër 170**

Në rastin *Asociația ACCEPT* (Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, Judgement of 25 April 2013), për diskriminimin në bazë të orientimit seksual në rekrutimin e lojtarëve nga një klub profesional futbollit, GjDBE konsideroi se një rast i mundshëm (lat. *prima facie*) i diskriminimit në bazë të orientimit seksual mund të hidhet poshtë nga një sërë provash të qëndrueshme... një grup i tillë provash mund të përfshijë, për shembull, një reagim nga i pandehuri duke u distancuar qartë nga deklaratat publike mbi të cilat bazohet supozimi i diskriminimit, si dhe ekzistimi i dispozitave të qarta në lidhje me politikën e punësimit që synojnë të sigurojnë pajtueshmërinë me parimin e trajtimit të barabartë. Gjykata vazhdoi të deklarojë se kalimi i barrës së provës nuk kërkon citimin e provave të pamundura pa ndërhyrë në të drejtën e privatësisë (paragrafët 58 dhe 59).

Nëse i pandehuri ose e pandehura nuk arrin të refuzojë presupozimin e diskriminimit në ndonjë nga këto tri mënyra, atëherë ai/ajo do të duhet të justifikojë trajtimin e ndryshëm, ose efektin e ndryshëm, duke dëshmuar se trajtimi i ndryshëm, ose efekti i ndryshëm është objektivisht i justifikuar dhe proporcional. Kjo do të thotë, në rastet e krijuara të mundshme (lat. *prima facie*) të diskriminimit, i pandehuri ose e pandehura duhet të provojë se dallimi i bazuar në një karakteristikë mbrojtëse ka tendencë të arrijë një qëllim të ligjshëm që është objektiv dhe i justifikuar, dhe vetë dallimi është i përshtatshëm dhe i nevojshëm për të arritur atë qëllim. Nëse i pandehuri nuk provon me një shkallë sigurie se nuk ka diskriminim, gjykata është e detyruar të përcaktojë se është shkelur e drejta për trajtim të barabartë (lat. *in dubio prodiscriminatione*).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 171**

Në rastin *Bilka-Kaufhaus* (Bilka - Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz, C-170/84, Judgement of 13 May 1986), shtëpia e mallrave "Bilka" argumentoi se qëllimi i trajtimit të ndryshëm ishte të dekurajonte punën me kohë të pjesshme dhe të stimulonte punën me kohë të plotë për shkak të faktit se punëtorët me kohë të pjesshme pretendonin të refuzonin punën në ndërrime të natës dhe të shtunave, duke e bërë të vështirë për kompaninë të sigurojë një numër të mjaftueshëm të të punësuarve. GjDBE-ja vlerësoi se masa, praktika ose incidenti mund të justifikohet objektivisht për arsye të ndryshme nga baza e deklaruar diskriminuese dhe se ndërmarrja mund të justifikonte politikën e miratuar për të përjashtuar punëtorët me kohë të pjesshme dhe punëtorët nga skema e pagesave sociale, pavarësisht nga gjinia e tyre, për të arritur qëllimin e punësimit të sa më pak punëtorëve me kohë të pjesshme dhe punëtorëve, nëse tregonte se mjetet e zgjedhura për të arritur atë qëllim, të cilat korrespondojnë me nevojën reale të punëdhënësit, ishin adekuate dhe të nevojshme për arritjen e tij (paragrafi 37). GjDBE-ja konstatoi se ky mund të ishte një qëllim legjitim, por, megjithatë, nuk iu përgjigj pyetjes nëse përjashtimi i punëtorëve me kohë të pjesshme nga fondi pensional ishte në përpjesëtim me arritjen e këtij qëllimi. Kushti që masat e marra duhet të jenë "të nevojshme" nënkupton se nuk ka asnjë mjet alternativ të arsyeshëm që do të shkaktonte më pak ndërhyrje në të drejtën për barazi. Për rrjedhojë, GjDBE-ja ia la në dorë Gjykatës Kombëtare të zbatojë të drejtën në bazë të fakteve të lëndës.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 172**

Në rastin *Mahlburg* (Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern, C-207/98, Judgement of 3 February 2000), kërkuesja, e cila ishte shtatzënë, u refuzua për një pozicion të

përhershëm si infermiere, detyrat e së cilës, në masë të madhe, do të kryheshin në një sallë operacioni, me arsyetimin se ekspozimi ndaj substancave të rrezikshme në dhomën e operacionit mund të dëmtonte fëmijën e saj. GjDBE-ja konstatoi se duke qenë se është një punë e përhershme, është joproporcionale të ndalohej aplikuesja të aplikojë për punë sepse pamundësia e saj për të kryer punën në sallën e operacionit do të ishte vetëm e përkohshme. Megjithëse kufizimet në kushtet e punës për një grua shtatzënë janë pranuar, ato duhet të kufizohen rreptësisht në detyra që mund ta dëmtojnë atë dhe nuk duhet të nënkuptojnë një ndalim të përgjithshëm për punë.

GjDBE-ja është e qartë në qëndrimin se qëllimet thjesht monetare nuk janë të pranueshme si justifikim objektiv dhe se përgjithësimi i zakonshëm i qëllimit që nuk lidhet me të mirën më të gjerë shoqërore nuk e kalon pragun e nevojshëm për justifikimin objektiv të diskriminimit. Sipas standardeve ndërkombëtare, ekzistojnë parime të caktuara që kufizojnë se cilat objektiva legjitime mund të merren si të pranueshme, përkatësisht: vetëm konsideratat buxhetore (financiare) nuk mund të shërbejnë kurrë si justifikim objektiv për diskriminim, qëllimi i një praktike të tillë nuk duhet të shoqërohet me diskriminim dhe nuk është e mjaftueshme vetëm përgjithësimi, proporcionaliteti nënkupton që masa specifike e ndërmarrë për të arritur një objektiv legjitim duhet të jetë e përshtatshme për të arritur një objektiv të tillë, proporcionaliteti gjithashtu nënkupton që paraqitësi ose paraqitësja e Parashtrësës duhet të tregojë se një masë tjetër me më pak efekt ose pa efekt të dëmshëm nuk do të ishte efektive.

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 173**

Rasti i *Vasil Ivanov Georgiev* (Vasil Ivanov Georgiev v. Tehnisheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09, C-268/09, Judgement of 18 November 2010), para GjDBE, i referohet çështjes së pensionimit të detyrueshëm. Legjislacioni bullgar i lejoi punëdhënësit të ndërpresë kontratën e punës së një profesori universitar kur ai mbushi 65 vjeç dhe pas kësaj moshe t'i japë atij një maksimum prej tre kontrata me afat të caktuar një vjeçar. Para GjDBE-së, qeveria bullgare argumentoi se legjislacioni kombëtar i kontestuar ofron një mundësi për brezat e rinj të bëhen profesorë, duke kontribuar kështu në ruajtjen e cilësisë në punën mësimore dhe kërkimore si një qëllim legjitim. Në analizën e rastit, GjDBE-ja konstatoi se Direktiva e Këshillit 2000/78/KE lejon miratimin e ligjeve kombëtare që konfirmojnë se profesorët e universiteteve mund të vazhdojnë të punojnë përtej moshës 65 vjeç, vetëm përmes kontratave me afat të caktuar një vjeçar dhe të dalin në pension në moshën 68 vjeç. Megjithatë, Gjykata theksoi se një ligj i tillë duhet të ketë një qëllim legjitim në lidhje me tregun e punës ose politikën e punësimit dhe se ky qëllim duhet të pritë të arrihet përmes mjeteve të përshtatshme dhe të nevojshme. Qëllimet legjitime në kuadër të GjDBE-së mund të përfshijnë ofrimin e mësimdhënies cilësore, si dhe shpërndarjen optimale të vendeve të punës së profesorëve midis gjeneratave të ndryshme.

Në disa vende, instancat më të larta gjyqësore, nëpërmjet praktikës së tyre gjyqësore ose në mënyrë të pavarur prej saj, kanë hartuar udhëzime praktike për gjykatat më të ulëta në lidhje me transferimin e barrës së provës në praktikë, përkatësisht se si gjykatat duhet të vlerësojnë nëse paditësi ose paditësja ka përcaktuar një rast të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit dhe kur ata duhet të transferojnë barrën e provës tek punëdhënësi në mënyrë që ai/ajo të sigurojë një shpjegim të kënaqshëm të veprimeve të tij/saj. Gjegjësisht, si një praktikë të mirë, do të veçonim udhëzimet e Gjykatës së Apelit në Angli dhe Uells në rastin *Igen Ltd v. Wong* të cilat i referohen rastit *Chamberlin and Emizie v. Emokpae* dhe *Webster v. Brunel University* (Court of Appeal of England and Wales, Igen Ltd (formerly Leeds

Careers Guidance) and Others v. Wong, Chamberlin and Another v. Emokpae and Webster v Brunel University, [2005] IRLR 258). Udhëzimet shpjegojnë se kjo duhet të shihet si një qasje me dy nivele në të cilën: së *pari*, paditësi ose paditësja duhet të provojë ekzistimin e fakteve nga të cilat gjykata mund të përfundojë, bazuar në një bilanc probabiliteti dhe në mungesë të një shpjegimi të përshtatshëm, se i pandehuri ose e pandehura ka kryer diskriminim të paligjshëm ndaj të pandehurit ose të pandehurës. Në këtë fazë, gjykata nuk merr një vendim përfundimtar që faktet e paraqitura të çojnë në një vendim që diskriminimi është kryer, por gjykata shqyrton vetëm faktet parësore para se të shqyrtojë se cilat përfundime rreth fakteve dytësore mund të nxirren prej tyre. Në nxjerrjen e konkluzioneve nga faktet parësore, gjykata duhet të supozojë se nuk ka shpjegim adekuat për këto fakte. Konkluzionet mund të nxirren si nga përgjigjet e pyetësorit ashtu edhe nga mosveprimi sipas kodit të praktikës, nëse ekziston një i tillë. Së *dyti*, i takon të pandehurit ose të pandehurës të provojnë, bazuar në një bilanc probabiliteti, se nuk kanë kryer diskriminim të paligjshëm. Në këtë fazë, gjykata vlerëson jo vetëm nëse i pandehuri ose e pandehura ka dhënë një shpjegim të fakteve nga të cilat mund të nxirren konkluzione të tilla, por gjithashtu nëse është e mjaftueshme për ta liruar atë nga barra e provës mbi bazën e një bilanci probabiliteti. Për shkak se faktet e kërkuara për të dhënë një shpjegim janë, më shpesh, në posedim të të pandehurit ose të pandehurës, gjykata pret prova të besueshme për lirim nga barra e provës. Në veçanti, gjykata shqyrton me kujdes shpjegimet e të pandehurit ose të pandehurës për mosveprimin e tij në procedurën e përgjigjes së pyetësorit ose mosveprimin sipas kodit të praktikës, nëse ekziston një i tillë.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 174

Në rastin *P4 numër 123/17* para Gjykatës Themelore në Manastir, duke marrë parasysh dispozitat e cituara, në veçanti dispozitën e nenit 38 paragrafit 1 të LPMD-së, i cili përcakton se barra e provës se nuk ka pasur diskriminim bie mbi të pandehurin, kjo gjykatë vlerësoi se paditësit bashkëngjitën prova nga të cilat është kryer, ndoshta, se ata janë trajtuar në mënyrë diskriminuese kur refuzojnë t'i lejojnë të largohen nga vendi, dhe i pandehuri nuk ka dhënë prova të mjaftueshme se nuk ka pasur diskriminim, përkatësisht veprimet e të punësuarve të policisë janë ndërmarrë në të njëjtën mënyrë si ndaj të gjithë qytetarëve të tjerë. Paditësit në mënyrë të paarsyeshme nuk u lejuan të largoheshin nga vendi nga zyrtarët e punësuar në vendkalimet kufitare, duke i vendosur ata në një pozitë të pabarabartë përballë shtetasve të tjerë. Gjykata vlerësoi se i pandehuri nuk provoi se kishte arsye të justifikuar, të përcaktuara që paditësit të mos i lejonin të largoheshin nga vendi, dhe për këtë arsye në këtë rast nuk kishte diskriminim (P4 numër 123/17 datë 30.3.2018 në Gjykatën Themelore Manastir).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 175

Lidhur me indikacionin nga Gjykata e Apelit se nuk është e qartë se nga ku del konkluzioni se i padituri do të kishte vazhduar marrëdhënien e punës me paditësen nëse ajo nuk ishte shtatzënë, dhe duke pasur parasysh se kontrata e saj e punës ishte për një periudhë të caktuar kohore, në përputhje me nenin 38 paragrafi 1 të LPMD, Gjykata Themelore Shkup 2 në rastin RO-980 /17 deklaroi se dëshmia, se nuk ka pasur diskriminim bie nën barrën e palës së kundërt. Në rastin konkret, i padituri nuk provoi në gjykatë se paditësja, edhe nëse nuk ishte shtatzënë, nuk do të kishte zgatur kontratën e saj të punës, kjo aq më tepër për shkak se kur është marrë një vendim për ndërprerjen e punës për paditësen, 6 punëtorë ka themeluar marrëdhënie pune te i padituri, dhe i pandehuri nuk paraqiti prova se arsyeja e

vendimit për ndërprerjen e punës së paditëses nuk ishte shtatzënia e saj (RO-980/17 të datës 6.7.2017, të Gjykatës Themelore Shkup 2 si dhe RO-618/15 të datës 3.3.2016, RO-1336/17 të datës 7.2.2018 nga Gjykata e Apelit Shkup, Rev. 55/2018 të datës 18.12.2018 nga Gjykata Supreme).

Paragrafi 2 i këtij neni thotë se kalimi i barrës së provës nuk zbatohet në procedurat kundërvajtëse dhe penale, për shkak të nivelit më të lartë të provës për përcaktimin e përgjegjësisë penale dhe prezumimit të pafajësisë.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 80

"Kur flasim për barrën e provës, duhet të kemi parasysh tre gjëra:

*Së pari*, është legjislacioni kombëtar që përcakton se çfarë lloj faktesh/provash janë të pranueshme dhe të nevojshme për t'u paraqitur në gjykatat kombëtare dhe autoritetet e tjera kompetente dhe se si do të kryhen ato, dhe kjo mund të përcaktohet më rreptësisht për dallim nga GJEDNJ-në ose GjDBE-në.

*Së dyti*, rregullat për kalimin e barrës së provës nuk zbatohen në procedurat penale kur shteti ndjek penalisht autorët ose autoret e veprave penale të motivuara nga urrejtja ose dhuna me bazë gjinore për shkak të nivelit më të lartë të provave për përcaktimin e përgjegjësisë penale (*Manuali për ligjin evropian të mosdiskriminimit*, 2018 f. 236).

*Së treti*, shtetet mund të përcaktojnë se rregullat për kalimin e barrës së provës nuk zbatohen në rastet kur gjykatat ose autoritetet e tjera kompetente kryejnë veprime hetimore, për shkak të parimit të prezumimit të pafajësisë, por edhe për shkak të parimit të objektivitetit dhe paanësisë" (Amdiu dhe Poposka, 2023, f. 15).

Parimi zbatohet në mënyrë të barabartë në rastet e të gjitha formave dhe llojeve të diskriminimit, pra edhe në rastet e diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë (neni 8), si dhe thirrjes, nxitjes dhe udhëzimit për diskriminim (neni 9), ngacmimit (neni 10), viktimizimit (neni 11), ndarjes (neni 12) si dhe në rastet e formave më të rënda të diskriminimit (neni 13), të shpjeguara më poshtë. Gjithashtu, për shkak se LPMD-ja nënkupton që pamundësimi i përshtatjes së duhur dhe paaftësia e qasjes dhe disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve konsiderohet diskriminim (neni 6), parimi i kalimit të barrës së provës vlen edhe në këto raste.

Dispozita për kalimin e barrës së provës përputhet plotësisht me standardet kundër diskriminimit, në veçanti me ligjin e BE-së dhe praktikën gjyqësore ekzistuese. Megjithatë, që nga zbatimi aktual i rregullit për transferimin e barrës së provës në praktikën kombëtare, ka pasur pabarazi në veprimet e gjykatave.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 81

"Në më shumë se gjysmën e vendimeve gjyqësore të analizuara, gjykatat nuk vendosin fare për barrën e provës dhe as nuk e zbatojnë këtë rregull, gjë që e vështirëson ndjeshëm qasjen në procedurat gjyqësore efektive për mbrojtjen nga diskriminimi. Arsyet për veprime të tilla janë trajnimi i pamjaftueshëm, si dhe aktiviteti i dobët i gjykatave më të larta në arritjen e zbatimit të barabartë të ligjeve (Kocevski, 2020, f. 7).

Vetëm në 36 aktgjykime, më pak se gjysma e atyre të analizuara, barra e provës është bartur. Por është gjithashtu praktikë e mirë që në disa nga aktgjykimet gjykatat të bazojnë në mënyrë të qartë dhe pa mëdyshje një vendim duke zbatuar rregullat e barrës së provës" (Kocevski, 2020, f. 26-28).

Në mënyrë krahasuese, Ligji Federal Belg për luftën kundër disa formave të diskriminimit përmban shembuj të fakteve që lejojnë krijimin e një presupozimi të

diskriminimit të drejtpërdrejtë, duke deklaruar në mënyrë specifike dy lloje faktesh, përkatësisht: së *pari*, elemente që demonstrojnë një përsëritje të caktuar të trajtimit më pak të favorshëm të personave që ndajnë së bashku një tipar të caktuar mbrojtës, siç janë, për shembull, raportet e përsëritura të diskriminimit në organin e barazisë ose në organizatat e shoqërisë civile kundër diskriminimit; dhe së *dyti*, elemente që konfirmojnë se situata e paraqitësit ose paraqitëses së ankesës është e krahasueshme me atë të personit që nuk ka tiparin mbrojtës relativ dhe është trajtuar në mënyrë më të favorshme.

Lidhur me mënyrën e normimit të kalimit të barrës së provës, në *Ligjin për çrrënjosjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) dhe në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), e njëjta është stilistikisht shumë më e qartë dhe më e thjeshtë se sa në Ligjin e mëparshëm (2010), kështu që, për shembull, neni 45 paragrafi 2 i ligjit serb thotë: “Nëse paditësi konsideron se i pandehuri ndoshta ka kryer një akt diskriminimi, barra e provës që në lidhje me atë akt nuk ka pasur shkelje të parimit të barazisë, domethënë parimi i të drejtave dhe detyrimeve të barabarta, do të bartet nga i pandehuri”. Prandaj, është më se e dobishme që në rregullimin e nenit 37 të LPMD-së, përvojat krahasuese të normimit të kalimit të barrës së provës në mosmarrëveshjet anti-diskriminuese u pranuan dhe kështu mundësuan jo vetëm interpretimin dhe zbatimin e barabartë të parimit të kalimit të barrës së provës, por edhe parandalimin e çdo interpretimi të ndryshëm.

Kalimi i barrës së provës në legjislacionin kombëtar parashikohet shprehimisht në *Ligjin për marrëdhëniet e punës* (neni 11 paragrafi 1 dhe 2) dhe në *Ligjin për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës* (neni 33). Megjithatë, kalimi i barrës së provës për forma të caktuara të diskriminimit, të tilla si paaftësia e përshtatjes së duhur dhe paaftësia e qasjes dhe disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve (neni 6 i LPMD-së) nuk parashikohet shprehimisht në ligje të veçanta, që do të thotë se në rastet e këtyre formave të diskriminimit, do të zbatohen dispozitat e nenit 37 të LPMD-së dhe barra e provës do të kalojë pas krijimit të një rasti të mundshëm (lat. *prima facie*) të diskriminimit.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 176

Me vendim të plotfuqishëm është refuzuar pretendimi i disa paditësve të punësuar nga i pandehuri - Ministria e Punëve të Brendshme, për të përcaktuar se i pandehuri ndaj tyre në periudhën 1.5.2011 deri më 31.7.2012, ka kryer shkelje të së drejtës për trajtim të barabartë sa i përket kushteve të punës dhe të drejtave të punësimit dhe të detyrohet i paditurin t'i paguajë paditësit individualisht shuma të caktuara në emër të kompensimit për dëmin e diskriminimit. Gjatë arritjes së aktgjykimit, Gjykata e Shkallës së Parë mori parasysh dispozitat e nenit 11 paragrafi 1 të Ligjit për marrëdhëniet e punës në lidhje me barrën e provës, por në rastin, nga njëra anë, paditësit nuk paraqitën fakte se punëdhënësi ka vepruar kundër tyre në kundërshtim me nenet 6 dhe 9 të Ligjit për marrëdhëniet e punës, dhe, nga ana tjetër, në mënyrë të pavarur, i pandehuri pranoi barrën e provës se në veprimin e tij nuk kishte sjellje diskriminuese ndaj paditësve ndaj sjelljes së kolegëve të krahasueshëm, duke paraqitur prova për arsyet për të cilat në qendra të caktuara rajonale ka pasur, ndërsa në të tjera nuk ka pasur transport të organizuar.

Në këtë kuptim, si gjykatat e shkallës së parë ashtu edhe të shkallës së dytë kishin parasysh dispozitat e nenit 38 të LPMD-së, sipas të cilit, nëse pala në procedurat gjyqësore pretendon se në përputhje me dispozitat e këtij ligji është shkelur e drejta e tyre për trajtim të barabartë, ata janë të detyruar të paraqesin të gjitha faktet dhe provat që justifikojnë

pretendimin e tyre. Në rastin, paditësit nuk kanë paraqitur fakte dhe prova të mjaftueshme për të justifikuar pretendimin e tyre në atë masë që i pandehuri, në krahasim me të punësuarit e tjerë në qendrat e tjera rajonale, ka shkelur të drejtat e tyre për trajtim të barabartë me të punësuarit e tjerë, as nuk kanë bërë të mundur faktin që i pandehuri i ka kryer këto veprime në dëm të paditësve për shkak të shkaqeve diskriminuese në krahasim me të punësuarit e tjerë në qendrat e tjera rajonale (RO.106/13 të 17.4.2014 të Gjykatës Themelore Veles, konfirmuar me aktgjykimin ROZ-731 /14 të 18.11.2015 të Gjykatës së Apelit Shkup).

Për më shumë mbi barrën e provës në procedurat para KPMD-së, shih *Pjesën 4.4. Barra e provës në procedurat pranë KPMD-së*

Për më shumë informacion mbi interpretimin e kalimit të barrës së provës si në procedurat jashtëgjyqësore ashtu edhe në ato gjyqësore, shih *Udhëzuesin për kalimin e barrës së provave të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi*, nga autorët Natasha Amdiju dhe Zhaneta Poposka nga viti 2023.

## 5.6. Dëshmitë

### Neni 38 Dëshmitë

**Në procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi, përveç provave të parashikuara në Ligjin për procedurë kontestimore, të dhënat statistikore dhe/ose të dhënat e siguruara nga testimi i një shtate mund të përdoren gjithashtu si prova.**

Dëshmia në kuptimin e saj më të gjerë përfshin çdo gjë që përdoret për të konstatuar të vërtetën e një pretendimi. Dhënia ose marrja e provave është procesi i përdorimit të provave për të demonstruar vërtetësinë e disa pretendimeve. Dëshmia është një mjet për të përmbushur barrën e provës. Provat që mund të sigurohen nga paditësi ose paditësja, por edhe nga i padituri ose e padituri mund të jenë ose të drejtpërdrejta ose të ndërmjetme.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 82

“Provë e drejtpërdrejtë është ajo që bën të mundur përcaktimin e fakteve pa kërkuar, në të njëjtën kohë, që gjykata të nxjerrë konkluzione në lidhje me to, ndërsa provat e ndërmjetme janë vetëm një pjesë e enigmës që gjykata duhet të vendosë në përputhje me rregullat e logjikës” (Farkas, O’Farrell, 2014, f. 36).

Neni 38 i LPMD-së parashikon se në procedurën gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi, përveç provave të përshkruara në LPK-ja, mund të përdoren si prova edhe të dhëna statistikore dhe/ose të dhëna të siguruara nga testimi i një shtate. Sipas parashikimeve të LPK-së, si prova që përcaktojnë të gjitha faktet që janë të rëndësishme për marrjen e një vendimi, parashikohen: inspektimi, dokumentet, dëshmitarët, ekspertët dhe dëgjimi i palëve. Ligji për ndryshimin dhe plotësimin e KPA-së me nenin 215 ka ndryshuar titullin “certifikata” në titullin “certifikata dhe dokumente”, në mënyrë që neni 215-paragrafi 1, të përcaktojë se një dokument është procesverbal me shkrim, figurë, vizatim, të dhëna ose informacione të çdo lloji të ruajtura në letër ose të regjistruara në formë elektronike, audio, vizuale ose në



formë tjetër. Paragrafi 2 përcakton se një dokument brenda kuptimit të LPK-së nënkupton gjithashtu një grup dokumentesh të së njëjtës kategori ose klasë me një fushë specifike të ngushtë dhe përmbajtje specifike, brenda së cilës mund të përfshihen të dhëna statistikore.

Dispozita e nenit 38 zgjeron dhe specifikon listën e provave që mund të përdoren në procedurat gjyqësore kundër diskriminimit në të cilat, përveç provave të përshkruara në LPK, të dhënat statistikore dhe të dhënat e siguruara nga testimi i një shtete mund të përdoren si prova, duke krijuar kështu një bazë për mbrojtje më të mirë nga diskriminimi, sepse në disa raste ekzistimi i diskriminimit mund të bëhet në mënyrë cilësore vetëm me to.

Me fjalë të tjera, duke pasur parasysh natyrën e çështjes, si prova që mund të përdoren në procedurë do të ishin: 1). certifikata, nëse ato kanë përmbajtje në lidhje me diskriminimin ose i referohen rastit specifik të parashtruesit ose parashtruesit të ankesës, 2). raporte dhe analiza nga burimet përkatëse, 3) dëshmitarë të trajtimit diskriminues, 4). ekspertiza e dëmit material dhe jomaterial për shkak të diskriminimit, 5) materiale dhe regjistrime audio dhe video, të regjistruara në përputhje me ligjin, 6) prova të tjera me shkrim, prerje nga mbishkrimet, postimet në rrjetet sociale, etj., 7) dëgjimi i palëve, 8). inspektim, 9). të dhëna statistikore, 10) situata e testimit dhe 11). prova të tjera që do të ishin të rëndësishme në rastin e dhënë, specifik, dhe gjykata beson se atyre duhet t'u jepet vëmendje. Për shembull, kur bëhet fjalë për të vendosur për një zgjedhje të bazuar në një shpallje ose konkurs të publikuar, mund të bëhet fjalë vetëm për prova me shkrim në dispozicion të të pandehurit. Nëse, megjithatë, ka diskriminim ndaj paditësit ose paditëses, i cili/ e cila është në marrëdhënie pune te punëdhënësi, në varësi të natyrës së vendimit, gjatë procedurës mund të merren parasysh edhe deklaratat e dëshmitarëve lidhur me diskriminimin e mundshëm. Dëshmitarët duhet të propozohen nga paditësi ose paditësja me vetë padinë ose gjatë procedurave.

Statistikat, si degë e matematikës, i referohen mbledhjes dhe interpretimit të të dhënave. Meqenëse një nga qëllimet e statistikës si shkencë është të prodhojë informacionin "më të mirë" nga të dhënat e ofruara, disa e konsiderojnë atë një degë të teorisë së vendimeve. Të dhënat statistikore si prova janë të një rëndësie të veçantë, ose pothuajse të detyrueshme gjatë përcaktimit të ekzistencës së diskriminimit të tërthortë, por edhe në diskriminimin e drejtpërdrejtë, në veçanti diskriminimin ndërsektorial, të cilat në praktikën gjyqësore të GJEDNJ-së, ishin baza për përcaktimin e fakteve nga të cilat varej vendimi i Gjykatës. Praktika tregon përdorimin e statistikave, bazave të të dhënave, raporteve të vazhdueshme të trendit nga institucionet ndërkombëtare dhe burimet përkatëse kombëtare, si dhe burime të tjera.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 83

"Ringelheim në punimin e tij shpjegon për një metodë të veçantë statistikore, të quajtur "metoda e panelit", e cila u zhvillua në Francë në vitet 1990 për të shërbyer si mjet prove në rastet e diskriminimit. Fillimisht e krijuar në kontekstin e diskriminimit bazuar në pjesëmarrjen në sindikatë, konsistonte në krahasimin e zhvillimit të karrierës së punëtorëve dhe punëtorëve të punësuar në të njëjtin punëdhënës me qëllim përcaktimin nëse një ose disa punëtorë ose punëtorë kanë përjetuar një rënie ose ndryshim në zhvillim krahasuar me punëtorin ose punëtorën mesatare që nga momenti kur u zgjodhën përfaqësues ose përfaqësuese të sindikatës. Më pas, e njëjta metodë u zbatua *mutatis mutandis* në rastet që kanë të bëjnë me diskriminimin në bazë të gjinisë dhe, në një masë më të vogël, në rastet e diskriminimit në bazë të origjinës. Kjo metodë u njoh nga Gjykata Supreme e Francës dhe Këshilli i shtetit si një bazë e besueshme mbi të cilën mund të përfundohet se ekziston një

prezumim i diskriminimit (Gjykata Supreme e Francës, seksioni për të drejtat sociale, *P+B Fluchère, Dick and CFTD v SNCF*, numër 1027, 28 mars 2000; Këshilli shtetëror i Francës, numër 16-102017, 16 tetor 2017) (Ringelheim, 2019, f. 58.)" (Amdiu dhe Poposka, 2023, f.42).

Megjithatë, sigurimi i provave statistikore nuk është një detyrim, por një mundësi që mundet, por nuk duhet, të kapet në rastin konkret për të bërë një supozim të diskriminimit indirekt. Dhe nuk është gjithmonë e nevojshme të paraqiten prova statistikore për të krijuar një rast të mundshëm (latinisht *prima facie*) të diskriminimit.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 84

"De Schutter pajtohet me të njëjtën gjë, duke argumentuar se disavantazhi nuk duhet të përcaktohet statistikisht për të treguar efektin disproporcional negativ të grupit të prekur, sepse ndonjëherë njohuritë e përgjithshme janë të mjaftueshme për të krijuar një supozim të diskriminimit" (De Schutter, 2003, f. 24).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 177

Në rastin *Seymour-Smith and Perez* (Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith and Perez, C-167/97, Judgement of 9 February 1999), i cili i referohet largimit të padrejtë nga puna, duke u dhënë kështu mbrojtje të veçantë atyre që kanë punuar vazhdimisht për punëdhënësin konkret për më shumë se dy vjet. GjDBE vlerësoi se kushtet për marrjen e disa të drejtave ose privilegjeve nga e drejta e marrëdhënieve të punës do të ishin të mundshme ( lat.*prima facie*) me diskriminim indirekt, nëse statistikisht në dispozicion tregojnë se një përqindje dukshëm më e ulët e grave sesa burrat ishin në gjendje të plotësonin kushtet.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 178

Në rastin *Schönheit* (Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen, C-4/02, C-5/02, Judgement of 23 October 2003), pensionet e punëtorëve me kohë të pjesshme janë llogaritur me një normë të ndryshme nga ajo e zbatueshme për të punësuarit me kohë të plotë. Aplikimi i normës së ndryshme nuk bazohej në dallimet në kohën e kaluar në punë. Për rrjedhojë, punëtorët me kohë të pjesshme merrnin pension më të ulët se punëtorët me kohë të plotë, edhe kur merrej parasysh koha e ndryshme e kaluar në punë, që në thelb do të thotë se punëtorët me kohë të pjesshme merrnin pensione më të ulëta. Me sa duket, rregulli neutral për llogaritjen e pensioneve u zbatua në mënyrë të barabartë për të gjithë të punësuarit me kohë të pjesshme. Megjithatë, duke qenë se rreth 88% e të punësuarve me kohë të pjesshme ishin gra, efekti i këtij rregulli ishte disproporcionalisht negativ për gratë në krahasim me burrat. Kështu, vendoset prezumimi për diskriminim dhe barra e provës i kalon palës tjetër për të provuar se nuk ka diskriminuar.

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 179

Në rastin *Mental Disability Advocacy Center* (Mental Disability Advocacy Center v. Bulgaria, App. no. 41/2007, Vendimi i datës 3 qershor 2008), Komiteti Evropian i të Drejtave Sociale konstatoi shkelje të Kartës Sociale Evropiane të rishikuar, përkatësisht shkelje të së drejtës për arsim të parë në përputhje me nenin E (mosdiskriminim). Gjegjësisht, në vendimin e vet Komiteti kritikon hapur Bullgarinë për praktikën aktive të përjashtimit të fëmijëve me

aftësi të kufizuara intelektuale nga sistemi arsimor, duke deklaruar se 3,000 fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale të mesme dhe të rënda që jetojnë në 28 shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore u është mohuar e drejta për arsim efektiv. Duke kritikuar mënyrën joadekuate të standardeve për arsim inkluziv në Bullgari Komiteti deklaroi se: "sistemi i rregullt arsimor nuk është as i arritshëm dhe as i përshtatur për fëmijët me aftësi të kufizuara që jetojnë në shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore; trajnimi i marrë nga mësuesit nuk është adekuat dhe kurrikula dhe ndihmat nuk janë përshtatur për nevojat e veçanta arsimore të fëmijëve me aftësi të kufizuara intelektuale; Qeveria e Bullgarisë nuk ka arritur të zbatojë Ligjin e vitit 2002 që parashikon që fëmijët që qëndrojnë në shtëpi për fëmijë me aftësi mentale të kufizuar të përfshihen në procesin arsimor; si rezultat i moszbatimit të këtij Ligji, vetëm 6.2% e këtyre fëmijëve që qëndrojnë në shtëpitë për fëmijë me aftësi të kufizuar mentale shkojnë në shkollë, ndërsa përqindja e frekuentimit në arsimin fillor të të gjithë fëmijëve në Bullgari është 94%; ndryshimi midis frekuentimit të fëmijëve me dhe pa aftësi të kufizuara është aq i madh sa që përbën diskriminim ndaj fëmijëve me aftësi të kufizuara që jetojnë në shtëpi për fëmijët me aftësi të kufizuara mendore."

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 180

Në rastin *D.H. and Others* (D.H. and Others v. the Czech Republic, App. no. 57325/00, Aktgjykimi i datës 13 nëntor 2007), kërkuesit ishin romë të cilët u përjashtuan nga procesi i rregullt arsimor dhe u regjistruan në shkolla speciale për fëmijët me aftësi të kufizuara. Ata u ankuan se një trajtim i tillë ishte për shkak të përkatësisë së tyre etnike dhe rrjedhimisht ata ishin subjekt i diskriminimit në kundërshtim me nenin 14, dhe në lidhje me të drejtën e arsimit të parashikuar në nenin 2 të Protokollit numër 1 të KEDNJ-së. Ata nuk u ankuan se vetë sistemi shkollor i përzgjedhjes së nxënësve kishte për qëllim në mënyrë eksplicite dhe të qëllimshme izolimin e romëve, por vlerësuan se mënyra se si u zbatua në praktikë rezultoi në një numër disproporcionalisht të lartë të nxënësve romë që regjistroheshin në këto shkolla. Vendosja në këto shkolla u bazua në teste të cilat përcakttonin aftësinë intelektuale të fëmijëve. Të njëjtat teste u aplikuan për të gjithë nxënësit që potencialisht mund të regjistrohen në këto shkolla. Edhe pse neutrale në natyrë, në praktikë këto teste kanë rezultuar jashtëzakonisht të vështira për fëmijët romë. Si pasojë, nxënësit romë morën arsim më pak cilësor sesa në shkollat e rregullta, duke rezultuar në qasje të vështirë në shkollat e mesme dhe mundësi të kufizuara punësimi. Duke u mbështetur në statistika, Gjykata konstatoi se një përqindje veçanërisht e lartë e të gjithë fëmijëve të regjistruar në këto shkolla ishin romë. Kështu, sipas statistikave të paraqitura nga ankuesit, rreth 50 deri në 56% e të gjithë fëmijëve të regjistruar, në një rajon të caktuar në Republikën Çeke, në këto shkolla speciale ishin romë, ndërsa ata përfaqësonin vetëm 2% të numrit të përgjithshëm të fëmijëve të regjistruar në shkolla në Republikën Çeke. Të dhënat nga organizatat ndërkombëtare sugjeruan se midis 50 dhe 90% e romëve në të gjithë vendin ndoqën shkolla të tilla speciale. Këto të dhëna ishin të mjaftueshme që Gjykata të përfundonte se romët ishin "prekur në mënyrë disproporcionale" duke pasur parasysh pjesën e tyre në popullsinë e përgjithshme të vendit. Gjykata nuk e pranoi argumentin e shtetit se një praktikë e tillë kishte për qëllim të ndihmonte në ngritjen e nivelit arsimor të romëve, i cili ishte i ulët duke pasur parasysh vështirësitë që romët kishin në zotërimin e gjuhës çeke dhe mungesën e arsimit parashkollor. Ishte gjithashtu e parëndësishme për Gjykatën që një praktikë e tillë nuk ishte tendencioze, përkatësisht se

nuk kishte asnjë qëllim midis autoriteteve që romët të jenë në shënjestër në mënyrë specifike nga zbatimi i testeve të tilla. Së fundi, ishte gjithashtu e parëndësishme për Gjykatën që prindërit e nxënësve romë ranë dakord për një praktikë të tillë duke qenë se prindërit nuk kishin informacion të mjaftueshëm për të marrë një vendim të saktë dhe të arsyeshëm dhe, për më tepër, nuk kishte mundësi që një individ të hiqte dorë nga e drejta për t'u mbrojtur nga diskriminimi.

Është shumë e rëndësishme që statistikave të përdorura në procedurat gjyqësore si mjete prove të jenë relevante dhe përfaqësuese.

Përveç statistikave, neni 38 i LPMD-së përmend shprehimisht si provë përdorimin e të dhënave të marra përmes situatës së metodës së testimit. Gjegjësisht, testimi i një situatë përfshin vëzhgimin e drejtpërdrejtë të trajtimit të pabarabartë të barabartëve, formulim të thjeshtë dhe konkret që ka fuqi të madhe narrative. Testimi i situatës është një metodë e përdorur për të provuar diskriminimin e drejtpërdrejtë ndaj një personi të caktuar, i cili ka karakteristika specifike identiteti të mbrojtura me ligj, duke e vendosur atë në një situatë krahasuese me një person tjetër, i cili në çdo gjë tjetër është identik me personin e parë, përveç se nuk zotëron karakteristikat ose karakteristikat specifike (kur bëhet fjalë për diskriminim të shumëfishtë ose ndërsektorial) dhe për këtë arsye nuk diskriminohet. Metoda e testimit të situatës përdoret për të provuar diskriminimin e drejtpërdrejtë ose sistematik. Kjo metodë përdoret gjithashtu për të kryer kërkime, rezultatet e të cilave përdoren më tej për të avokuar ose lobuar për një ndryshim në praktikën diskriminuese ose një ndryshim në legjislacion, për të rritur ndërgjegjësimin e publikut për ekzistimin e një praktike të veçantë diskriminuese, si dhe për të vëzhguar dhe dokumentuar gjendjen e diskriminimit në përgjithësi.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 85

"Çiftet që përdoren për testim të situatave, formohen në mënyrë që të ndryshojnë nga njëri-tjetri, bazuar në veçorinë e vetme që mbrohet me ligj (baza diskriminuese). Qëllimi i një metode të tillë të provës në rastet e diskriminimit është krijimi i situatave në të cilat sfidohet kryerësi i dyshuar i diskriminimit, pa theksuar faktin e vëzhgimit të kësaj sjelleje diskriminuese të pretenduar. Kandidatët, nga ana tjetër, që marrin pjesë në situata testimi duhet të përfaqësojnë vazhdimisht personat që, sipas karakteristikës së tyre personale, janë të ekspozuar ndaj trajtimit diskriminues, domethënë, posedojnë një karakteristikë të tillë dhe të jenë pjesë e situatave të diskriminimit të pretenduar. Së fundi, qëllimi i kësaj metode është të ekspozojë praktikën e diskriminimit në mënyrën më plastike dhe më të qartë. Përveç emrit të përdorur në këtë dokument, situatat e testimit mund të hasen me një emër tjetër, siç janë testet e situatës, testimi, audicioni, testimi para-komparatorial, testimi diskriminues dhe testimi praktik" (Chalovska, 2014, f.26-27).

Testimi i situatës është më i përshtatshëm për të provuar diskriminim të drejtpërdrejtë dhe ideal për fushën e qasjes në mallra dhe shërbime. Kështu, në kushtet moderne, shembujt më të famshëm të situatave të testimit janë shembujt evropianë të politikave kufizuese të pranimit në vende publike, domethënë mohimi i hyrjes së disa personave me origjinë të huaj ose një etnie ose aftësie të kufizuar të caktuar. Konstatimet e testit mund të kuptohen në mënyrë intuitive nga politikë bërësit, media dhe publiku. Testimi i situatës si një metodë për të provuar diskriminimin e drejtpërdrejtë përdoret nga organizatat e shoqërisë civile, organet e barazisë, por edhe nga gazetarët dhe gazetaret, veçanërisht ata të angazhuar në gazetarinë investigative, dhe në disa raste nga qytetarët.

**Fragment nga literatura profesionale numër 86**

"Historikisht, situatat e testimi filluan të përdoren në Mbretërinë e Bashkuar dhe Shtetet e Bashkuara (SHBA) në vitin 1970, për të matur diskriminimin dhe për të krijuar politika publike për parandalimin e tij. Metoda u zhvillua gjithashtu nga sociologët si "testim kërkimor" si pjesë e punës së komisioneve qeveritare dhe iniciativave të grupeve të ekspertëve që punojnë në fushën e çështjeve sociale. Prandaj, situatat e testimi janë një procedurë e rëndësishme në hulumtimin sistematik të marrëdhënieve shoqërore dhe krijimin e strategjive për trajtim të drejtë" (Chalovska, 2014, f.27).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 181**

Në çështjen Havens (455 ShBA 363, 365), kur Gjykata e Lartë e ShBA-së mbrojti pa mëdyshje të drejtën e mbajtësve të testeve dhe organizatave që punojnë për kushte të drejta strehimi, bazuar në provat e siguruar nga situata e testimi. Gjykata deklaroi se "Një person me lëkurë të errët (Coleman) ka të drejtë të padisë në cilësinë e një testuesi." Në pjesën 804 (d) i Aktit thotë se "çdo individ" ka të drejtë për informacion të vërtetë në lidhje me strehimin. Çdo testuesi që merr informacion të gabuar në lidhje me strehimin i shkelen të drejtat e përcaktuara nga Statuti dhe për këtë arsye ka të drejtë të paraqesë kërkesë për dëmshpërblim. Testuesi mund t'i jetë drejtuar agentit të pasurive të paluajtshme i bindur se do të merrte informacion të gabuar dhe pa asnjë qëllim për të blerë ose marrë me qira një shtëpi, por kjo nuk ndryshon faktin e shkeljes së të drejtave sipas nenit 804(d). Nëse, siç thuhet, Colemanit i ishte thënë se nuk kishte apartamente të disponueshme, ndërsa një testuesi me ngjyrë të bardhë të lëkurës do t'i thuhej se kishte, Coleman do të kishte pësuar një "dëmtim specifik" sipas ligjit. Prandaj, testuesi me lëkurë të bardhë (Willis) deklaroi se i ishte thënë se kishte apartamente të lira, që do të thotë se nuk kishte marrë asnjë keqinformim, nga i cili rrjedh se nuk kishte asnjë shkelje të së drejtës për qasje në informacion të saktë dhe nuk kishte të drejtë të padiste në cilësinë e testuesit, prandaj nuk filloi asnjë procedurë në përputhje me nenin 804(d).

Si në Shtetet e Bashkuara ashtu edhe në Evropë, përdorimi i situatave të testimi si një mënyrë për grumbullimin e provave dhe pretendimeve gjyqësore për padinë është një praktikë e parashikuar shprehimisht në legjislacionet kombëtare të Hungarisë, Francës dhe Belgjikës. Mbretëria e Bashkuar dhe Holanda kanë një praktikë të vazhdueshme të testimi të situatave të përdorura në luftën kundër diskriminimit, por e njëjta gjë vërehet në shumë vende të tjera të Bashkimit Evropian, si Belgjika, Bullgaria, Republika Çeke, Danimarka, Finlanda, Franca, Hungaria, Letonia, Sllovakia, Suedia dhe Rumania.

Për krahasim, në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), në nenin 46 të paragrafëve 3 deri në 6, parashikohet të testohet një situatë si një mjet efektiv prove në këto procedura, që në praktikë do të thotë se paditësi i autorizuar mund të angazhojë një person ose grup personash që mund të verifikojnë vullnetarisht ekzistimin e diskriminimit, testimin dhe dokumentimin e sjelljes së diskriminuesit të mundshëm në një situatë të ngjashme me viktimën. Bëhet fjalë për të kontrolluar nëse diskriminuesi kryen akte diskriminimi. Ai ekzaminues vullnetar (i ashtuquajtur i testues) i diskriminimit mund të paraqesë vetë kërkesë për ndalimin e diskriminimit (me përjashtim të kompensimit për dëmet), por edhe të dëgjohet si dëshmitar. Ligji për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) me parashikimin e nenit 15 (barra e provës) në paragrafin 2, parashikohet se në rastet e diskriminimit, të dhënat statistikore ose baza e të

dhënave mund të përdoren si mjet prove për ushtrimin e së drejtës për mbrojtje. Në parashikimin e paragrafit 4 të nenit 15 parashikohet se "Personat që janë ekspozuar me vetëdije ndaj trajtimit diskriminues, me qëllim verifikimin e drejtpërdrejtë të zbatimit të rregullave të ndalimit të diskriminimit, mund të paraqiten edhe si dëshmitarë në procedurat kundër diskriminimit". Karakteristike është dispozita e paragrafit 5 e cila përcakton se personi i përmendur në paragrafin 4 të këtij neni është i detyruar të njoftojë Avokatin e Popullit për të Drejtat e Njeriut të Bosnjës dhe Hercegovinës për veprimin e planifikuar, përveç nëse rrethanat e rastit nuk e lejojnë atë, duke informuar me shkrim Avokatin e Popullit për veprimin e ndërmarë në këtë mënyrë. Në paragrafin 6 parashikohet se gjykata mund të dëgjojë si dëshmitar personin e përmendur në paragrafin 4 të këtij neni.

Në zbatim të ligjit të mëparshëm (2010), megjithëse nuk kishte asnjë dispozitë të qartë që parashikonte prova duke testuar një situatë, gjykatat në disa procese gjyqësore për mbrojtjen e të drejtave nga diskriminimi e pranuan dhe e kryen këtë provë duke dëgjuar si dëshmitar personin që pranoi vullnetarisht të ekspozohet ndaj trajtimit diskriminues, si dhe personat përgjegjës që zhvilluan testimin (koordinatorët).

**Fragment nga praktika gjyqësore numër 182**

Në rastin *P4 numër 641/17* para Gjykatës Themelore Shkup 2 Shkup, është konstatuar shkelje e të drejtës për barazi të paditësit dhe paditëses, bashkëshortë nga bashkësia etnike rome, duke mos i lejuar të kalojnë kufirin shtetëror në tri raste, më 4.6.2013, 8.6.2013 dhe 7.12.2013 nga ana e Ministrisë së Punëve të Brendshme. Gjykata e ka detyruar të paditurin t'i paguajë paditësit dhe paditëses një shumë në emër të dëmit jomaterial dhe material. Është pozitive në aktgjykim që gjykata paraqet prova të shumta, përfshirë një grup provash përmes të cilave u testua një situatë, përfshirë deklaratat nga dëshmitarët – testuesit që ishin me origjinë etnike tjetër nga ajo rome (P4 numër 641/17 datë 1.11.2017 të Gjykatës Themelore Shkup 2 Shkup).

Për më shumë mbi nocionin e një situatë testimi, shihni *Seksionin 1.3. Fjalorthi*.

Për më shumë informacion në lidhje me metodën e situatës së testimi, shih *Situata e testimi – metoda për vërtetimin e diskriminimit*, nga autorja Neda Çalovska nga viti 2014.

**5.7. Shpenzimet gjyqësore****Neni 39  
Shpenzimet gjyqësore**

**(1) Personat që fillojnë procedurat gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi janë të liruar nga pagesa e taksave gjyqësore.**

**(2) Shpenzimet e taksave gjyqësore për personat e përmendur në paragrafin (1) të këtij neni do të përballohen nga Buxheti i Republikës së Maqedonisë së Veriut.**

Duke përcaktuar në Ligj që pala, përkatësisht personi që do të fillojë procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi, është i përjashtuar nga pagesa e tarifave gjyqësore,



ligdhënësi pritet të arrijë një nivel më të lartë të qasjes në të drejtën për mbrojtje gjyqësore nga shkelja e parimit të barazisë dhe parandalimit dhe mbrojtjes nga diskriminimi. Kjo ndodh veçanërisht shpesh për shkak se procedurat gjyqësore janë të shtrenjta dhe kur bëhet fjalë për personat me pronësi të dobët që do të paraqiteshin si viktimë të diskriminimit, ata nuk do të ishin në gjendje të gëzonin mbrojtje gjyqësore të të drejtave të tyre për shkak të kostove që do të krijoreshin duke paguar taksën gjyqësore.

Instituti ligjor “përrjashtimi nga pagesa e taksave gjyqësore” parashikohet nga parashikimi në nenin 163 të Ligjit për taksë gjyqësore, i cili rregullon mundësinë e përrjashtimit nga pagesa të shpenzimeve që lidhen me taksat gjyqësore (padi, vendim, ankim dhe paraqitje të tjera të cilave u paguhet një taksë gjyqësore sipas *Ligjit për taksë gjyqësore*). Dallimi nga përmbajtja e dispozitës së nenit 163 të LPK-së kundrejt dispozitës së nenit 39 të LPMD-së është se me dispozitën e përmendur në LPK, e drejta e përrjashtimit nga pagesa e shpenzimeve për taksë gjyqësore zbatohet për të dy palët (si paditës dhe të paditur) që kanë status të dobët të pasurisë, dhe me dispozitën e nenit 39 të LPMD-së, kjo e drejtë vlen vetëm për personin që do të fillojë një procedurë gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi.

Zgjidhje të ngjashme ligjore njihen në legjisllacionin kombëtar në bazë të të cilit një palë e caktuar me ligj të veçantë përrjashtohet nga pagesa e taksave gjyqësore, si *për shembull: Ligji për sigurime shëndetësore* me nenin 49 paragrafin 4 parashikon “Fondi përrjashtohet nga pagesa e taksave gjyqësore në procedurat para gjykatave kompetente”.

Në këtë mënyrë, qasja në mbrojtjen gjyqësore pa kufizime do t'i sigurohet çdo personi të prekur, të drejtat e të cilit janë shkelur sipas ndonjë prej bazave ose formave të diskriminimit të parashikuara nga LPMD-ja. Parimi i përrjashtimit nga pagesa e taksave gjyqësore për personat që do të fillojnë procedurat gjyqësore për mbrojtje nga diskriminimi duhet të pranohet edhe kur bëhet fjalë për një padi për mbrojtje nga diskriminimi në fushën e marrëdhënive të punës, por edhe nga të gjitha fushat e tjera për të cilat ndalimi i diskriminimit parashikohet me ligje të veçanta, sepse e drejta për mbrojtje gjyqësore rrjedh nga Ligji për mbrojtje nga diskriminimi.

## 5.8. Pjesëmarrja e palëve të treta

### Neni 40 Pjesëmarrja e palëve të treta

**(1) Në procesin gjyqësor lidhur me padinë nga neni 34 i këtij ligji, si ndërhyrës nga ana e personit mund të bashkohet një organ, organizatë, institucion, shoqatë ose sindikatë ose një person tjetër që merret me mbrojtjen në kuadër të veprimtarisë së tij i cili pretendon se është diskriminuar nga të drejtat e barazisë dhe mosdiskriminimit, të drejtat e të cilit vendosen në procedurë.**

**(2) Pjesëmarrja e ndërhyrësit vendoset nga gjykata që zbaton dispozitat e ligjit për procedurën civile.**

Në paragrafin 1 të këtij neni parashikohet se në procesin gjyqësor me rastin e padisë së përmendur në nenin 34 të LPMD-së, si ndërhyrës nga ana e personit që pretendon se është i diskriminuar, mund të bashkohet një autoritet, organizatë, institucion, shoqatë ose sindikatë ose një person tjetër, i cili, në kuadër të veprimtarisë së tij, angazhohet në mbrojtjen e të drejtave të barazisë dhe mosdiskriminimit, të drejtat e të cilit vendosen në procedurë. Paragrafi 2 parashikon një dispozitë referimi që përcakton se pjesëmarrja e ndërhyrësit vendoset nga gjykata duke zbatuar dispozitat e LPK-së. Kapitulli 15 i LPK-së përmban dispozitat e neneve 194 deri 197 në lidhje me pjesëmarrjen e palëve të treta në proces gjyqësor. Kështu, për nga natyra e saj ligjore, ndërhyrësi është një palë e tretë, e cila mund të marrë pjesë në procedurë, përveç personave që marrin pjesë në procedurë si paditës dhe të paditur. Ai ndërhyrës në procedurë, duke u bashkuar me njërin nga palët dhe tashmë pasi ka ndërhyrë është i autorizuar të bëjë propozime dhe të ndërmarrë të gjitha veprimet e tjera gjyqësore brenda afateve brenda të cilave ato veprime mund të ndërmerren nga pala në të cilën ai është bashkuar, por vetëm nëse ato veprime nuk janë në kundërshtim me veprimet e palës në të cilën ai është bashkuar - neni 196 paragrafët 1 dhe 3 të LPK-së. Kjo do të konfirmojë se personi që i bashkohet procedurës si ndërhyrës, nuk është palë në procedurë, por një palë e tretë që ka interes ligjor në palën në të cilën ai bashkohet, për të fituar mosmarrëveshjen. Siç parashikon përmbajtja e nenit 194 të LPK-së, mund të përfundohet se kushti themelor që një person (fizik ose juridik) të paraqitet si ndërmjetësues dhe të hyjë në proces gjyqësor është që ai të ketë interes ligjor. Interesi i tij ligjor mund të jetë gjithashtu që aktvendimi në atë rast, për arsye të caktuara, pra marrëdhëniet juridike ekzistuese, të ketë efekt juridik në pozicionin juridik të ndërhyrësit. Nga rezultati i kontestit gjithashtu mund të varet nëse për ndërhyrësin do të krijohet ndonjë detyrim prej ndonjë prej palëve. Interesi i bashkëbiseduesit duhet të jetë ligjor, por jo gjithmonë i së drejtës civile, por mund të jetë edhe nga ndonjë fushë tjetër e së drejtës. Ky interes duhet të jetë aktual, të ekzistojë në kohën e procesit gjyqësor, që do të thotë se nuk duhet të varet nga një ngjarje e ardhshme.

Kushti i përgjithshëm që duhet të plotësojë ndërmjetësi si palë e tretë, dhe sipas Ligjit të mëparshëm (2010), ashtu edhe sipas LPMD-së, është që ai, në kuadër të veprimtarisë së tij, të merret me mbrojtjen e të drejtave për trajtim të barabartë të vendosur në procedurë. Duke qenë se paragrafi 2 përcakton se procesi gjyqësor me rastin e padisë sipas nenit 34 do të zhvillohet sipas parashikimeve të LPK-së, del se pala e tretë, pra ndërhyrësi, mund të vazhdojë gjatë gjithë procedurës deri në vlefshmërinë e vendimit. Gjatë procedimit, ai mund të bëjë propozime dhe të ndërmarrë të gjitha veprimet gjyqësore që mund të ndërmerren nga vetë paditësi ose paditësja, brenda afateve që zbatohen edhe për paditësin/sen.

Dallimi në zbatimin e dispozitave për pjesëmarrjen e një ndërhyrësi sipas LPK-së dhe Ligjit të mëparshëm (2010), është se ndërhyrësi mund të paraqitet vetëm në anën e paditësit ose paditësës dhe mund të ndërmerrte veprime që shkojnë në favor të paditësit/ses, dhe nuk mund të paraqitet në anën e të paditurit ose të paditurës. Nëse një person që kërkon pjesëmarrjen e një ndërhyrësi paraqitet në proces gjyqësor, në një rast të tillë gjykata me zbatim analog të nenit 195 paragrafit 1 të LPK-së do të duhet të refuzojë pjesëmarrjen, sepse nuk lejohet nga neni 40 paragrafi 1 i LPMD-së.

Lind pyetja se si dhe kush do të mbulojë shpenzimet e pjesëmarrjes në padinë e ndërhyrësit. Në përputhje me dispozitat e nenit 145 paragrafit 1 të LPK -së, shpenzimet gjyqësore përfshijnë shpenzimet e bëra gjatë ose me rastin e procedurës dhe në përputhje me nenin 148 paragrafin 1 të LPK-së, pala që do të humbasë plotësisht procesin gjyqësor është

e detyruar të rimburojë palën kundërshtare dhe bashkëbiseduesin e saj për shpenzimet. Theksimi i kërkesës për shpenzime të ndërhyrësit, pra marrja e vendimit me të cilin gjykata do të refuzojë kërkesën për detyrimin e të pandehurit ose të paditurit që do të humbasë procesin gjyqësor për të rimbursuar shpenzimet e procedurës së ndërhyrësit, në anën e paditësit ose paditëses që ka marrë procesin gjyqësor me veprimet e ndërmarra nga ndërhyrësi.

Ndër karakteristikat e tjera kryesore të pjesëmarrjes së palëve të treta në proces gjyqësor është se bashkëbiseduesi duhet të marrë procesin gjyqësor në gjendjen në të cilën e gjen veten kur ndërhyrësi në proces. Për më tepër, gjatë procedurës, ai është i autorizuar të nxjerrë në pah propozimet dhe të ndërmarrë të gjitha veprimet e tjera gjyqësore brenda afateve brenda të cilave këto veprime mund të ndërmerren nga pala të cilës i është bashkuar ai (neni 196 paragrafi 1 i LPK-së). Në këtë kuptim, ai ka të drejtë të propozojë, për shembull, që procedura e provës të plotësohet me dokumente të reja, që dëshmitarët e rinj të intervistohen, që dëshmitarët të ballafaqohen, që të përcaktohet ekspertiza shtesë, që ndërhyrësi të merret në pyetje si dëshmitar, që të kryhet përsëri një inspektim për të përcaktuar disa rrethana dhe fakte të reja, që të merren parasysh të dhënat ose statistikat e situatës së provës që ndërhyrësi do të ekspozojë në gjykatë, etj. Kompetencat e përmendura të ndërmjetësit rrjedhin edhe nga përmbajtja e parashikimit të nenit 283 paragrafi 2 të LPK-së, sipas të cilit kryetari i këshillit ose gjyqtari individual, duke bërë pyetje dhe në një mënyrë tjetër të përshtatshme, siguron që gjatë debatit të paraqiten të gjitha faktet vendimtare, të plotësohen deklaratat jo të plota të palëve për fakte të rëndësishme, të shënohen ose të plotësohen mjetet provuese në lidhje me pretendimet e palëve, dhe në përgjithësi të jepen të gjitha sqarimet e nevojshme për të përcaktuar situatën faktike të rëndësishme për vendimin. Për zbatimin e kësaj dispozite - neni 196 paragrafi 1 i LPK-së për sa i përket përmbajtjes së nenit 40 të LPK-së, nuk ka asnjë pengesë për t'u zbatuar në procedurat e mbrojtjes nga diskriminimi në të cilat merr pjesë një palë e tretë, një ndërmjetës.

Një nga mendimet e padiskutueshme midis publikut profesional që nga hyrja në fuqi e Ligjit të mëparshëm (2010) është se si palë e tretë, si ndërhyrës në anën e personit që pretendon se është i diskriminuar dhe me miratimin e tij, mund të paraqitet edhe KPMD-ja. E njëjta gjë konfirmohet nga LPMD-ja. Kjo përcaktohet qartë në nenin 40 paragrafi 1 të LPMD-së, i cili përcakton pa mëdyshje se në proces gjyqësor, në lidhje me paditë e ngritura në bazë të këtij ligji, si ndërhyrës nga ana e personit që pretendon se është i diskriminuar, mund të bashkohet me veprimtarinë e tij një organ që është i angazhuar në mbrojtjen e të drejtave të barazisë dhe mosdiskriminimit. KPMD-ja mund të paraqitet në rolin e një ndërhyrësi në procedurat civile të nisura nga një individ ose padi e përbashkët. Bashkëbiseduesi, në këtë rast KPMD-ja, mund të ketë edhe pozicionin e bashkëbiseduesit të vetëm, nëse efekti juridik i aktgjykimit duhet të zbatohet edhe për të. Kjo është shprehimisht e parashikuar në nenin 197 paragrafi 1 të LPK-së. Në një rast të tillë, ndërhyrësi në pozicionin e bashkëbiseduesit të vetëm mund të paraqesë një mjet të jashtëzakonshëm ligjor në procesin gjyqësor në të cilin, deri në shfaqjen e vlefshmërisë së vendimit mbi padinë, ai nuk ka marrë pjesë si ndërhyrës.

Mundësia e dhënë në Ligjin e mëparshëm (2010) dhe në Ligjin për mbrojtjen e individëve nga diskriminimi për të marrë pjesë në procedurën për mbrojtjen individuale kundër diskriminimit është rezultat i rekomandimit të Bashkimit Evropian që si mik i gjykatës (lat. *amicus curiae*) në procedurë duhet të ndërhyjë autoritetet, organizatat, institucionet, shoqatat ose sindikatat ose personat e tjerë që janë të angazhuar në mbrojtjen e të drejtave

për trajtim të barabartë, të drejtat e të cilëve vendosen në procedurë. Një kusht i tillë do të përmbushej nga shoqatat e qytetarëve të angazhuara në promovimin dhe mbrojtjen e interesave të grupit (për shembull: shoqatat për mbrojtjen e të drejtave të grave, pacientëve, grupeve të marginalizuara, personave me aftësi të kufizuara, etj.) Meqenëse nuk është e nevojshme që ndërhyrësi të merret ekskluzivisht me mbrojtjen e të drejtave dhe interesave të grupeve individuale, interes legjitim për përfshirje do të ishin organizatat e angazhuara në mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Kjo kompetencë mbahet nga KPMD-ja e dhënë në nenin 21 paragrafi 1 pikën 18 të KPMD-së. Për më shumë mbi kompetencën e KPMD-së për t'u paraqitur si ndërmjetës në një procedurë gjyqësore, shih *Pjesa 3.4. Kompetencat e Komisionit*.

AP-ja gjithashtu ka këtë kompetencë në përputhje me *Ligjin për avokatin e popullit* (neni 11 paragrafi 2 dhe neni 30-b).

#### Fragment nga praktika gjyqësore numër 183

Me vendim të plotfuqishëm, paditësi pretendon se të pandehurit SHMK G. S. S. Shtip dhe R.P. nga Shtipi si Drejtor i Shkollës së Mesme SHMK G. S. S. Shtip i kanë shkelur të drejtën për trajtim të barabartë, e kanë vendosur në disavantazh në raport me të punësuarit e tjerë në bazë të statusit të saj personal dhe shoqëror, përkatësisht se ata kanë kryer diskriminim të përsëritur, të zgjatur dhe të rëndë të drejtpërdrejtë sipas neneve 6, 7 dhe 9 të Ligjit për marrëdhëniet e punës, përkatësisht neni 12 në lidhje me nenin 3, neni 4 paragrafi 1, neni 6 paragrafi 1, neni 7 paragrafi 1 të Ligjit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi; ndalimi i të pandehurve nga marrja e akteve të mëtejshme të diskriminimit ndaj paditëses; detyrimi i të pandehurve si përgjegjës bashkërisht dhe veçmas për të paguar paditësin në emër të kompensimit të dëmit të paprekshëm në shumën totale prej 320,000.00 denarë, në bazë të kriterit - për frikën e pësuar 85,000.00 denarë dhe në bazë të kriterit - dhimbje shpirtërore në shumën prej 235,000.00 denarësh; detyrimi i të pandehurve me shpenzimet e tyre për të publikuar këtë aktgjykim në një nga gazetatat ditore dhe për të kompensuar shpenzimet e saj në procedurë në shumën totale prej 100,824.00 denarë.

Gjatë procedurës, Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi ka marrë pjesë si intervenues nga ana e paditëses, e cila në parashtresën e saj ka deklaruar se me ankesën e paditësit është miratuar mendim i cili ka konstatuar diskriminim, se pas miratimit të mendimit nuk ka vepruar personi i cili ka bërë rekomandimin për mënjanimin e akteve diskriminuese të kryera, andaj Komisioni ka pasur interes ligjor që të angazhohet në këtë procedurë në pajtim me nenin 194 të LPK-së dhe nenin 39 të Ligjit për mbrojtjen dhe parandalimin e diskriminimit (2010).

Gjykata ka paraqitur kërkesën nga Komisioni për mbrojtjen nga diskriminimi i të pandehurve, të cilët në seancën përgatitore nuk kanë dhënë pëlqimin e tyre si ndërhyrës në procedurën e thirrjes së Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me arsyetimin se nuk janë plotësuar kushtet e nenit 194 të LPK-së.

Gjykata ne përputhje me nenin 194 paragrafi 1 të LPK-së, ka miratuar vendimin RO.numër449/13 të datës 3.9.2013, i cili ne procedurë ka lejuar pjesëmarrjen e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi si ndërhyrës nga ana e paditësit.

Gjatë procedurës, gjykata ka paraqitur si provë mendimin e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi Numër07-84/3 datë 28.10.2012, i cili ka dhënë rekomandime edhe për të pandehurin e dytë (RO.449/13 datë 17.2.2014 të Gjykatës Themelore Shtip, konfirmuar me Rog.numër 156/14 datë 8.4.2014 të Gjykatës së Apelit Shtip).

## 6. DISPOZITAT PËR KUNDËRVAJTJE

## Neni 41

**(1) Gjobë në vlerë prej 400 deri në 10.000 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për kundërvajtje ndaj personit juridik për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent se ka bërë diskriminim në pajtim me nenin 6, në lidhje me nenin 4 pikat 4. dhe 5., nenin 8, nenin 9, nenin 10, nenin 11, nenin 12, nenin 29 dhe nenin 30 të këtij ligji si vijon: nga 400 deri në 1.000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e vegjël, nga 600 deri në 2.000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e vegjël, nga 800 deri në 10.000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e mesëm dhe nga 1.000 deri në 10.000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e mëdhenj.**

**(2) Gjobë në vlerë prej 400 deri në 2,000 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për veprën penale të personit tjetër juridik, përveç paragrafëve 1 dhe 2 të këtij neni, për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent se ka bërë diskriminim në pajtim me nenin 6, në lidhje me nenin 4 pikat 4. dhe 5., nenin 8, nenin 9, nenin 10, nenin 11, nenin 12, nenin 29 dhe nenin 30 të këtij ligji.**

**(3) Gjobë në vlerë prej 100 deri në 400 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për një vepër penale të përmendur në paragrafin (2) të këtij neni, për nëpunësin e një organi shtetëror, kryetarin e njësisë së vetëqeverisjes lokale ose për nëpunësin të cilit i është besuar ushtrimi i autoritetit publik.**

**(4) Gjobë në vlerë prej 50 deri 150 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për kundërvajtje ndaj personit fizik, për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent se ka kryer diskriminim në pajtim me nenin 6, lidhur me nenin 4 pikat 4. dhe 5., nenin 8, nenin 9, nenin 10, nenin 11, nenin 12, nenin 29 dhe nenin 30 të këtij ligji.**

LPMD-ja ka përdor nocionin "gjobë" që ka origjinën në kohën bizantine dhe parashikohet si gjobë për vepra më të lehta penale - deri atëherë ishte i njohur vetëm ndëshkimi trupor. Kodi i Dushanit e pranoi këtë mënyrë dënimi - për vepra penale më të lehta për gjobën e vendosur. Ligjet e vendeve të tjera të rajonit, me përjashtim të Republikës së Sllovenisë, përdorin nocionin - gjobë, i cili është më i përshtatshëm, sepse ekziston një ndryshim midis nocionit gjobë dhe dënim me të para në kuptimin shumë nocional. Në të njëjtën kohë, ekziston një ndryshim midis titullit të kapitullit që rregullon dispozitat për përgjegjësinë e shkelësve të dispozitave të ligjeve për mbrojtje kundër diskriminimit. Konkretisht, *Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS Numër 22/2009, 52/2021), Kapitulli 8 parashikon dispozita penale për shkelësit e dispozitave të Ligjit. Në të njëjtën kohë, dispozitat për kundërvajtje për diskriminim në Republikën e Serbisë parashikohen edhe në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara* (Zakon o sprecavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom, Gazeta Zyrtare RS numër 33/2006, 13/2016). Dispozitat penale parashikohen edhe në *Ligjin për shtypjen e diskriminimit të Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12), si dhe në dispozitat e Ligjit për ndalimin e diskriminimit i Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017). Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në

Kapitullin 6 parashikon dispozita ndëshkuese - kundërvajtëse. Në Republikën e Sllovenisë, megjithatë, dispozitat për kundërvajtje për diskriminim parashikohen në Ligjin për marrëdhëniet e punës të Republikës së Sllovenisë dhe Ligjin për mundësi të barabarta për burrat dhe gratë i Republikës së Sllovenisë. Këto dispozita për kundërvajtje kryesisht i referohen diskriminimit në fushën e marrëdhënieve të punës.

Në paragrafin 1 të këtij neni është paraparë gjobë në shumë prej 400 deri në 10.000 euro në kundërvlerë me denarë do t'i shqiptohet për kundërvajtje personit juridik për të cilin organi kompetent ka konstatuar se ka kryer diskriminim në pajtim me nenin 6 (dhe lidhur me nenin 4 pikat 4 dhe 5), pastaj nenet 8, 9, 10, 11, 12, 29 dhe 30 të këtij Ligji. Organi kompetent në kuptim të këtij paragrafi është KPMD-ja sepse ky nen duhet të lexohet në korrelacion me nenin 27 paragrafin 4 të LPMD-së ku thuhet se pas diskriminimit të konstatuar nga KPMD-ja dhe rekomandimit të bërë, nëse personi nuk vepron sipas udhëzimeve të LPMD-së, ai do të paraqesë kërkesë për fillimin e një procedure për kundërvajtje para një gjykate kompetente për kundërvajtje. Me fjalë të tjera, gjykata do të vendosë kundërvajtje ndaj personit juridik të përcaktuar nga KPMD-ja se ka kryer diskriminim. Ligji nuk është i qartë nëse ndonjë organ tjetër kompetent, siç është AP-ja, sepse vepron në rastet për mbrojtje nga diskriminimi në sferën publike, nëse konstaton diskriminim në një rast specifik dhe personi ndaj të cilit paraqitet ankesa nuk vepron sipas indikacioneve dhe rekomandimeve të AP-së do të jetë në gjendje të aplikojë për fillimin e procedurës së kundërvajtjes para një gjykate kompetente për kundërvajtje. Gjithashtu, përcaktimi nëse një person, juridik apo fizik, ka kryer diskriminim mund të kërkohet drejtpërdrejt nga gjykata pa zgjidhur çështjen jashtë gjykatës, përpara KPMD-së ose AP-së. Kjo duhet të rregullohet në përputhje me rrethanat në ndryshimet e mëposhtme të LPMD-së.

Gjoha do të vendoset kur KPMD-ja përcakton shkelje të nenit 6 të LPMD-së, pra diskriminim. Neni e lidh këtë shkelje në mënyrë aksesore me nenin 4, pikat 4 dhe 5 në lidhje me shpjegimin e nocioneve "përshtatje e përkatëse" dhe "qasshmëri në infrastrukturë, mallra dhe shërbime", vetëm sepse neni 6 thotë se diskriminim do të thotë të gjitha format e diskriminimit duke përfshirë paaftësimin e përshtatjes përkatëse, qasshmërisë, disponueshmërisë së infrastrukturës, mallrave dhe shërbimeve të kuptuara në përputhje me nocionin e përcaktuar në nenin 4. Për shpjegim të kushteve, shihni më shumë në *Pjesën 1.3. Fjalorthi*. Për përkufizimin e diskriminimit, shihni më shumë në *Pjesën 1.4. Baza diskriminuese dhe përkufizimi i diskriminimit*. Duhet të kujtojmë se pikat e tjera të nenit 4 nuk përmenden në këtë paragraf sepse ato ose shpjegojnë se cila mund të jetë baza diskriminuese dhe kush mund të vuajë/ose të kryejë diskriminim ("person", "person me aftësi të kufizuara", "sipas asociimit", "sipas perceptimit" dhe "grup i marginalizuar") ose shpjegojnë terma që i referohen qëllimit të ligjit ("barazi") ose provave ("testim situatë") dhe katër llojet e formave më të rënda të diskriminimit ("diskriminim i shumëfishtë", "diskriminim i përsëritur", "diskriminim i zgjatur", dhe "diskriminim ndërsektorial"), për të cilat parashikohen gjobat nga neni 42.

Përveç kësaj, gjoba do të vendoset kur KPMD-ja përcakton shkelje të të gjitha formave dhe llojeve të diskriminimit të parashikuara në Kapitullin 2 të LPMD-së, me përjashtim të formave më të rënda të diskriminimit të rregulluara nga neni 13 për të cilat është parashikuar një gjobë më e lartë. Domethënë, në përputhje me këtë paragraf 1, gjoba do të vendoset kur KPMD-ja përcakton shkeljet e: nenit 8 (diskriminimi i drejtpërdrejtë dhe i tërthortë), nenit 9 (thirrja, nxitja dhe udhëzimi për diskriminim), nenit 10 (ngacmimi), nenit 11 (viktimizimi) dhe/ose nenit 12 (ndarja).



Nuk është e qartë pse ligdhënësi në të njëjtin paragraf përcakton gjobën për pamundësimin e KPMD-së për inspektimin e dokumentacionit dhe ambienteve (neni 29) dhe mosdhënien e të dhënave për raste specifike të diskriminimit dhe praktikave të përgjithshme të diskriminimit (neni 30) sepse nuk ka përcaktim nga një autoritet kompetent se është kryer diskriminim. Nëse ligdhënësi e konsideron të nevojshme të parashikojë një vepër penale konkretisht për mosveprim në përputhje me nenet 29 dhe 30, ai duhet ta formulojë atë në përputhje me rrethanat dhe ta ndajë atë në një nen të veçantë.

Paragrafi 1 i këtij neni ndanë në nivele në mënyrë adekuate subjektet e ndryshme juridike - nga tregtarët mikro, të vegjël, të mesëm dhe të mëdhenj, duke parashikuar gjoba më të larta për subjektet juridike më të mëdha, duke përbushur gjithashtu standardin e përcaktuar nga direktivat anti-diskriminuese dhe gjinore të Bashkimit Evropian, përkatësisht "sanksioni duhet të jetë efektiv, proporcional dhe parandalues". Megjithatë LPMD-ja nuk përcakton shprehimisht në nocione se kush janë këta tregtarë, as nuk i referohet *Ligjit për shoqëritë tregtare*, interpretimi i këtyre nocioneve duhet të nxirret nga ky ligj, përkatësisht neni 470. Konkretisht, në *Ligjin për shoqëritë tregtare*, në seksionin "Klasifikimi i tregtarëve", në nenin 470 përcaktohen nocionet e subjekteve juridike - tregtarë, nocione të cilat janë parashikuar në nenin 41 paragrafin 1, por edhe në nenin 42 paragrafin 1 të LPMD-së. Konkretisht, në përputhje me nenin 470 paragrafi 1 të *Ligjit për shoqëritë tregtare*, tregtarët klasifikohen në tregtarë të mëdhenj, të mesëm, të vegjël dhe mikro-tregtarë, në varësi të numrit të të punësuarve, të ardhurave vjetore dhe vlerës mesatare të totalit të aktiveve sipas llogarive vjetore në dy vitet e fundit (vitet kontabël). Në përputhje me pikën 4 të të njëjtit nen, një mikro-tregtar konsiderohet një tregtar i cili në secilin nga dy vitet e fundit kontabël, përkatësisht në vitin e parë të funksionimit plotësoi kriterin e parë dhe të paktën një nga kriteret e dyta dhe të treta të mëposhtme: 1) numri mesatar i të punësuarve, bazuar në orët e punës është deri në dhjetë punëtorë dhe 2) të ardhurat bruto të gjeneruara nga tregtari nga çdo burim nuk tejkalojnë 50,000 euro në kundërvlerë me denarë dhe 3) maksimumi 80% e të ardhurave bruto të tregtarit gjenerohet nga një klient/konsumator nga një person i lidhur me këtë klient/konsumator dhe 4) të gjitha të drejtat për të marrë pjesë në mikro-ndërmarrje zotërohen nga deri në dy individë. Në përputhje me paragrafin 5 të të njëjtit nen, një tregtar i vogël është një tregtar i cili në secilin nga dy vitet e fundit kontabël, pra në vitin e parë të operimit plotësoi kriterin e parë dhe të paktën një nga kriteret e dyta dhe të treta të mëposhtme: 1) numri mesatar i të punësuarve bazuar në orët e punës është deri në 50 punëtorë dhe 2) të ardhurat vjetore janë më pak se 2 000 000 EUR në kundërvlerë me denarë, qarkullimi i përgjithshëm është më pak se 2 000 000 EUR në kundërvlerë me denarë ose 3) vlera mesatare (në fillim dhe në fund të vitit kontabël) e totalit të aktiveve (në asete) është më pak se 2 000 000 000 EUR në kundërvlerë me denarë. Në përputhje me paragrafin 6 të të njëjtit nen, tregtari i mesëm konsiderohet tregtari i cili në secilin nga dy vitet e fundit kontabël, pra në vitin e parë të operimit plotësoi kriterin e parë dhe të paktën një nga kriteret e dyta dhe të treta të mëposhtme: 1) numri mesatar i të punësuarve bazuar në orët e punës është deri në 250 punëtorë dhe 2) të ardhurat vjetore janë më pak se 10.000.000 EUR në kundërvlerë me denarë ose 3) vlera mesatare (në fillim dhe në fund të vitit kontabël) e totalit të aktiveve (në aktiv) të jetë më pak se 11.000.000 EUR në kundërvlerë me denarë. Paragrafi 7 i të njëjtit nen përcakton nocionin e tregtarëve të mëdhenj, domethënë tregtarët që nuk janë të vendosur në tregtarët mikro, të vegjël ose të mesëm fitojnë statusin e tregtarëve të mëdhenj. Në të njëjtën kohë, paragrafi 10 i të njëjtit nen parashikon që bankat, shoqëritë e sigurimit dhe institucionet e tjera financiare dhe tregtarët që përpilojnë llogaritë vjetore të

konsoliduara dhe pasqyrat financiare të konsoliduara duhet të organizohen në përputhje me dispozitat e këtij neni në lidhje me tregtarët e mëdhenj.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 87

"Detyrimi i shteteve për t'i bërë sanksionet e parashikuara" efektive, proporcionale dhe parandaluese" është përcaktuar në mënyrë të vendosur në legjislacionin kundër diskriminimit, në nivel ndërkombëtar dhe kombëtar. Në të njëjtën kohë, mungon një interpretim i plotë dhe i qartë që mishërojnë këto koncepte, si dhe çfarë lloji dhe niveli sanksionesh do të përbushnin këtë standard. Në mënyrë efektive, kjo do të thotë arritja me sukses e rezultatit të dëshiruar. Ky parim siguron që sanksioni duhet të jetë i zbatueshëm në mënyrë efektive nga gjykatat ose organet kombëtare. Në rastin e *von Colson* (Sabine von Colson dhe Elizabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, Aktgjykimi i 10 prillit 1984, paragrafi 23), GjDBE vendosi që ndërsa nuk ka asnjë kërkesë për një formë të veçantë sanksioni për diskriminim të paligjshëm, sanksioni duhet të jetë i tillë që "garanton mbrojtje të mirëfilltë dhe efektive gjyqësore... ka një efekt të vërtetë parandalues"... Proporcional do të thotë i balancuar, në raport me peshën, natyrën dhe shkallën e humbjes dhe/ose dëmtimit. Në rastin e *von Colson*, Gjykata deklaroi se "kur një Shtet Anëtar zgjedh të sanksionojë një shkelje të ndalimit të diskriminimit duke dhënë dëmshpërblim, ai kompensim në çdo rast duhet të jetë i përshtatshëm në lidhje me dëmin e pësuar" (paragrafi 23)... Efekt parandalues do të thotë shmangie, ose shërben si argument bindës kundër akteve të ardhshme të diskriminimit nga diskriminuesi dhe punëdhënësit e tjerë ose ofruesit e mallrave ose shërbimeve" (Poposka, 2016, f.7-8).

Paragrafi 2 i këtij neni, identik me paragrafin 1, parasheh që gjoba në vlerë prej 400 deri në 2,000 euro në kundërvlerë me denarë të vendoset për veprën penale të një personi tjetër juridik - i cili nuk është i regjistruar si tregtar, për të cilin është përcaktuar nga një autoritet kompetent se ka kryer diskriminim në përputhje me nenin 6 (dhe në lidhje me nenin 4, pikat 4 dhe 5), pastaj nenet 8, 9, 10, 11, 12, 29 dhe 30 të këtij ligji. Subjektet juridike të cilave u referohet ky paragraf janë: organet shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes vendore, personat juridikë me autorizime publike që kryejnë veprimtari me interes publik dhe persona të tjerë juridikë nga sektori publik dhe privat. Vihet re se pragu i sipërm i gjobës është dukshëm më i ulët. Gjithashtu vihet re një gabim, referuar paragrafit 2, i cili nuk ekziston, sepse vetë teksti përbën paragrafin 2 të këtij neni.

Në paragrafin 3 të këtij neni, përveç përgjegjësisë së personit juridik në përputhje me paragrafin 2 të këtij neni, kur diskriminimi kryhet nga një organ shtetëror, organi/organet e njësisë së vetëqeverisjes lokale dhe personi juridik me autorizime publike që kryejnë një veprimtari me interes publik, përveç përgjegjësisë së nëpunësit ose nëpunëses së tij. Gjegjësisht, një gjobë në vlerë prej 100 deri në 400 euro në kundërvlerë me denarë do të vendoset për kundërvajtje ndaj nëpunësit të një organi shtetëror, kryetarit të njësisë së vetëqeverisjes lokale ose një nëpunësi të ngarkuar me ushtrimin e autoritetit publik. Duhet të kujtojmë se nuk është e qartë pse ligdhënësi nuk parashikon një paragraf të veçantë për shqiptimin e gjobës ndaj personit përgjegjës në subjektin juridik - tregtar.

Paragrafi 4 i këtij neni parasheh edhe përgjegjësinë e personit fizik të cilit do t'i shqiptohet gjobë në vlerë prej 50 deri 150 euro në kundërvlerë me denarë për vepër penale nëse një organ kompetent ka përcaktuar se ai/ajo ka kryer diskriminim në pajtim me nenin 6, lidhur me nenin 4 pikat 4 dhe 5 dhe nenet 8, 9, 10, 11, 12, 29 dhe 30 të LPMD-së.

**Fragment nga literatura profesionale numër 88**

“Lëshimi më i madh në këto dispozita është se mos veprimi sipas rekomandimit të Komisionit nuk përbën kundërvajtje, por diskriminim të kryer. Formulimi aktual i dispozitave për kundërvajtje lejon që gjykata për kundërvajtje, pas paraqitjes së kërkesës për procedim për kundërvajtje nga Komisioni, të ri përcaktojë diskriminimin dhe të emërohet si mbikëqyrës i Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi. Është e nevojshme të futen dispozita me të cilat mos veprimi i rekomandimit do të përbëjë shkelje, si dhe dispozita me të cilat Komisioni do të paraqitet si organ kundërvajtës dhe do të udhëheqë procedurën e shlyerjes duke lëshuar një urdhër pagese ” (Mishev dhe Gliguroska, 2022, f. 12).

Në mënyrë krahasuese, Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16) në nenin 19 sanksionon të gjitha format e diskriminimit, para së gjithash, përcaktimin e sanksionit ndaj personit juridik, duke iu referuar shkaqeve të diskriminimit të renditura në nenin 2 paragrafin 1, si dhe mënyrës së kryerjes së diskriminimit të përshkruar në nenet 3 dhe 4 të ligjit.

Nga ana tjetër, *Ligji për çrrënjosjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë* (Narodne novine br. 85/08, 112/12) në dispozitat për kundërvajtje shkrihen bazat për diskriminim me ngacmim. Gjegjesisht, në nenin 1, paragrafi 2 dhe 3 përcaktohet se çfarë përbën diskriminim - vendosja në pozitë disavantazhi e çdo personi, si dhe personave në një marrëdhënie fafesisnore ose tjetër, në bazë të karakteristikave të mbrojtura të parashikuara në nenin 1, paragrafi 1, si dhe vendosja e një personi në disavantazh për shkak të keqkuptimit të ekzistencës së një baze për diskriminim sipas nenit 1, paragrafi 1 i Ligjit. Neni 3 parashikon ngacmime dhe ngacmime në bazë gjinore - çdo sjellje e padëshiruar që shkaktohet në bazë të ndonjë prej bazave (karakteristikave) të mbrojtura të nenit 1 paragrafin 1, si dhe çdo sjellje verbale, joverbale ose trupore e padëshiruar me natyrë gjinore, e cila synon ose përbën shkelje të dinjitetit të personit, dhe shkakton frikë, mjedis armiqësor, degradues ose ofendues. Parashikohet që dispozitat e Ligjit në lidhje me diskriminimin të zbatohen për ngacmimet dhe ngacmimet në bazë gjinore në një mënyrë të përshtatshme. Në dispozitat për kundërvajtje, në nenin 25 të ligjit kroat, ligjdhënësi së pari iu referua një pjese të nocionit të ngacmimit dhe ngacmimit në bazë gjinore - duke shkaktuar frikë në një tjetër ose duke krijuar një mjedis armiqësor, degradues ose ofendues, për të renditur më pas të gjitha karakteristikat e mbrojtura - arsyet, të parashikuara në nenin 1 paragrafi 1 të ligjit dhe parashikoi një gjobë për veprën e kryer, dhe më pas në nenin 26 për të sanksionuar ngacmimin. Ligji kroat parashikon të njëjtën gjobë si për këdo që kryen një veprë penale sipas nenit 25 paragrafi 1, si dhe për personin përgjegjës në personin juridik, organin shtetëror, organin e njësisë së vetëqeverisjes lokale ose organin me autorizime publike, ndërsa, nga ana tjetër, parashikon një gjobë shumë më të lartë për një tregtar individual ose një person që kryen një veprimtari të pavarur në fushën e tregtisë ose veprimtarisë tjetër. Pika 4 e të njëjtit nen të ligjit parashikon një gjobë për personin juridik që nuk është shumë më e lartë se ajo e parashikuar për një tregtar individual ose një person që kryen një veprimtari të pavarur në fushën e tregtisë ose veprimtarisë tjetër.

Në Malin e Zi, gjoba për një veprë penale diskriminimi përcaktohet si një shumë e caktuar e të ardhurave minimale. Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit i Malit të Zi (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017) përmban vetëm një nen (neni 34) i cili përcakton përgjegjësinë kundërvajtëse për kundërvajtje në fushën e diskriminimit, duke përcaktuar konkretisht se çfarë përbën

saktësisht një kundërvajtje. Kështu, përcaktohet në mënyrë të saktë se një veprë penale është refuzimi i ofrimit të shërbimeve publike, kushtëzimi i ofrimit të shërbimeve, vonesa ose anulim i qëllimshëm në ofrimin e shërbimeve nga një person juridik ose sipërmarrës, megjithëse personi ose grupi i personave që kërkojnë shërbimet kanë përmbushur kushtet për ofrimin në kohë të shërbimeve ndaj personave të tjerë, duke paaftësuar, kufizuar ose penguar përdorimin e qasjeve ndaj objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik të personave me lëvizshmëri të kufizuar dhe personave me aftësi të kufizuara, duke paraqitur padi pa pëlqimin e personit të diskriminuar ose grupit të personave, duke mos mbajtur evidenca të veçanta për të gjitha rastet e diskriminimit të raportuar ose të dhënat nga evidenca nuk janë dorëzuar në kohën e duhur tek mbrojtësi, duke mos paraqitur evidencë të veçantë për paditë e ngritura për diskriminim, ose duke mos dorëzuar të dhëna nga evidenca të mbrojtësi në kohën e duhur. Paragrafi 2 i të njëjtit nen parashikon përgjegjësinë për kundërvajtje për personin përgjegjës në organin ose personin juridik, si dhe për personin fizik. Dallimi i madh midis gjobës së parashikuar për personat juridikë del në pah, e cila është dyqind deri në treqind herë më e madhe se të ardhurat minimale, ndërsa për personat dhe individët përgjegjës është njëzet herë më e madhe se të ardhurat minimale në Mal të Zi. Nuk përcaktohet aspak se cila shumë e fitimeve minimale do të merret parasysht në përcaktimin e gjobës, qoftë shuma mujore apo vjetore e fitimeve minimale.

Përgjegjësia për kundërvajtje dhe gjobat për një kundërvajtje të kryer në *Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Republikës së Serbisë* (Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021), parashikohen nga nenet 50 deri në 60. Në nenin 50 parashikohet edhe gjoba për një veprë penale të kryer nga një nëpunës ose një person përgjegjës te organi publik, nëse ai vepron në mënyrë diskriminuese. Ndryshe nga të gjitha ligjet e tjera të lartpërmendura, vetëm në ligjin serb fusha të caktuara për të cilat parashikohet përgjegjësia kundërvajtëse për diskriminim sanksionohen në nene të veçanta. Kështu, për shembull, neni 51 paragrafi 1 parashikon përgjegjësinë kundërvajtëse të një personi juridik, pra të një sipërmarrësi nëse personat e përmendur saktësisht cenojnë mundësitë e barabarta për punësim, ose gëzimin e të drejtave të barabarta në kushte të barabarta në fushën e punës. Paragrafi 2 i të njëjtit nen parashikon përgjegjësinë për kundërvajtje për personin përgjegjës në një person juridik, një autoritet publik ose një person fizik. Neni 52 parashikon përgjegjësinë kundërvajtëse për personat juridikë, pra sipërmarrësit, nëse, në kuadër të veprimtarisë së tyre, në bazë të disa aftësive personale të një personi ose grupi të caktuar personash, ata refuzojnë të ofrojnë shërbime të caktuara, ose kërkojnë plotësimin e disa kushteve që nuk kërkohen nga persona të tjerë që nuk e kanë atë aftësi personale, ose nëse, në ofrimin e shërbimeve, ata i japin përparësi në mënyrë të pajustificuar një personi ose grupi personash. Përveç përgjegjësisë kundërvajtëse të këtyre personave, paragrafi 2 i të njëjtit nen parashikon përgjegjësinë për pronarin ose përdoruesin e një objekti në përdorim publik ose në sipërfaqe publike, i cili në bazë të disa aftësive personale të një personi ose grupi të caktuar personash do të çaktivizojë qasjen në to. Paragrafët 3 dhe 4 të të njëjtit nen parashikojnë përgjegjësinë kundërvajtëse për personin përgjegjës në subjektin juridik, pra për subjektin fizik. Neni 53 parashikon përgjegjësinë për kundërvajtje për të gjithë personat e theksuar më parë nëse veprojnë në kundërshtim me parimin e shprehjes së lirë të besimit ose besimit, domethënë nëse një personi ose grupi personash i mohohet e drejta për të fituar, ruajtur, shprehur dhe ndryshuar besimin ose besimin dhe të drejtën për t'i shprehur ato privatisht ose publikisht, domethënë për të vepruar në përputhje me besimet e tyre. Neni 54 i ligjit parashikon përgjegjësi për kundërvajtje për të arsimuarit, domethënë institucionet arsimore dhe personat përgjegjës në këto institucione nëse një person ose një grup personash, për shkak të disa pasurive

personale, pengojnë ose çaktivizojnë padrejtësisht regjistrimin e tyre në këto institucione, domethënë nëse përjashtohen nga këto institucione. Është interesant fakti se në këtë nen nuk parashikohet përgjegjësi për personat fizikë të punësuar në këto institucione. Diskriminimi gjinor dhe përgjegjësia për kundërvajtje në bazë të gjinisë parashikohet në nenin 55, për të gjithë personat e theksuar në nenin 52, duke parashikuar përgjegjësinë për kundërvajtje dhe për dhunë fizike ose tjetër, shfrytëzim, gjuhë urrejtjeje, denigrim, shantazh dhe ngacmim në bazë të gjinisë. Neni 56 parashikon përgjegjësinë për kundërvajtje në bazë të orientimit seksual. Nenet 57 dhe 58 parashikojnë përgjegjësi për kundërvajtje për diskriminim në bazë të moshës, në atë që neni 57 parashikon përgjegjësi për diskriminim ndaj fëmijëve, domethënë të miturve, për sa i përket lindjes në martesë ose jashtë martesë, si dhe për sa i përket seksit, pasurisë, profesionit ose karakteristikave të tjera në statusin shoqëror, aktivitetet, mendimet ose bindjet e prindërve, kujdestarëve ose anëtarëve të familjes së tyre. Ligji, përveç këtyre karakteristikave të theksuara dhe të mbrojtura, nuk parashikon përgjegjësi për kundërvajtje për disa prona personale që mund të kenë fëmijët, pra të miturit, të cilat mund të përbëjnë një lloj të caktuar mosveprimi të ligjit. Neni 58 parashikon përgjegjësinë për kundërvajtje për neglizhencën ose ngacmimin e një personi në bazë të moshës, por vetëm në fushën e ofrimit të shërbimeve shëndetësore ose shërbimeve të tjera publike. Nuk ka asnjë dispozitë për përgjegjësinë për kundërvajtje për diskriminim mbi këtë bazë në fusha të tjera të jetës. Është interesante se neni 60 i Ligjit parashikon përgjegjësi për kundërvajtje për refuzimin e ofrimit të shërbimeve shëndetësore bazuar në një kapacitet të caktuar personal të një personi ose grupi personash. Neni 59 i Ligjit parashikon përgjegjësinë për diskriminim në bazë të bindjes politike, ose pakënaqësive politike.

Së fundi, duke pasur parasysh standardin që sanksionet të jenë "efektive, proporcionale dhe parandaluese", pyetja që lind është nëse një gjobë e tillë do të kishte një kuptim shtypës ose risocializues dhe nëse do t'i pengonte ata nga diskriminimi në të ardhmen. Konkretisht, gjatë përcaktimit të masës së gjobës për shkelje, ligjdhënësi duhet të ketë marrë parasysh masën e pagës mesatare ose minimale. Në LPMD, shuma e gjobës për kundërvajtjet e kryera në përputhje me paragrafin 3 të këtij neni është nga 100 deri në 400 euro në kundërvlerë me denarë dhe në përputhje me paragrafin 4 të këtij neni nga 50 deri në 150 euro në kundërvlerë me denarë. Për ilustrim, paga minimale mujore neto për punonjës, nga marsi 2023, është 20,175 denarë dhe paga mesatare mujore neto e paguar për punonjës, në shkurt 2023, është 33,720 denarë. Këto të dhëna tregojnë se shuma e gjobës është gjithashtu brenda pagës minimale mujore të paguar për punonjës në mars të këtij viti.

#### Neni 42

**(1) Gjobë në vlerë prej 3,000 deri në 10,000 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për kundërvajtjen e personit juridik për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent, se ka bërë diskriminim në përputhje me nenin 13 të këtij ligji në këtë mënyrë: nga 3,000 deri në 5,000 euro në kundërvlerë me denarë për mikro-tregtarët, nga 4,000 deri në 6,000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e vegjël, nga 5,000 deri në 8,000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e mesëm dhe nga 6,000 deri në 10,000 euro në kundërvlerë me denarë për tregtarët e mëdhenj.**

**(2) Gjobë në vlerë prej 3.000 deri 5.000 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për kundërvajtje ndaj një personi tjetër juridik, përveç paragrafit (1) të këtij neni, për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent se ka bërë diskriminim në pajtim me nenin 13 të këtij ligji.**

**(3) Gjobë në vlerë prej 200 deri në 500 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për një vepër penale të përmendur në paragrafin (2) të këtij neni, për nëpunësin e një organi shtetëror, kryetarin e njësisë së vetëqeverisjes lokale ose për nëpunësin të cilit i është besuar ushtrimi i autoritetit publik.**

**(4) Gjobë në vlerë prej 100 deri në 250 euro në kundërvlerë me denarë do të shqiptohet për vepër penale kundër personit fizik, për të cilin është përcaktuar nga organi kompetent se ka kryer diskriminim në pajtim me nenin 13 të këtij Ligji.**

Parashikimi i kësaj norme është përgjithësisht pozitiv, pasi ligji i mëparshëm (2010) nuk parashikonte një sanksion më të rreptë për format më të rënda të diskriminimit, i cili tejkalohet nga ky nen në LPMD-në ekzistuese.

Në paragrafin 1 të këtij neni, parashikohet se për veprën penale të personit juridik për të cilin është përcaktuar, nga një organ kompetent, do të shqiptohet gjobë në vlerë prej 3.000 deri në 10.000 euro, që ka kryer ndonjë nga format më të rënda të diskriminimit pa, në të njëjtën kohë, si në nenin 41, ku thuhet neni 4 pikat 10, 11, 12 dhe 13 që shpjegojnë të katër format më të rënda të diskriminimit ("diskriminimi i shumëfishtë", "diskriminimi i përsëritur", "diskriminimi i zgjatur", dhe "diskriminimi ndërsektorial"). Për shpjegim të kushteve, shihni më shumë në *Pjesën 1.3. Fjalorthi*. Për forma më të rënda të diskriminimit, shihni *Pjesën 2.6. Forma më të rënda të diskriminimit*.

Ajo që është e pazakontë është se megjithëse pragu më i ulët i gjobës është më i lartë, ndryshe nga format dhe llojet e tjera të diskriminimit të sanksionuara në nenin 41, megjithatë, pragu i sipërm në të dy nenet mbetet i njëjtë (10,000 EUR në kundërvlerë me denarë). Çfarë do të thotë për tregtarët e mëdhenj nuk do të bëjë dallim nëse ata do të gjobiten për një kundërvajtje për shkak të çdo lloj diskriminimi, përfshirë llojet më të rënda, nëse shqiptohet pragu i sipërm i gjobës. Përveç kësaj, është shqetësuese që ligjdhënësi për këto forma më të rënda të diskriminimit parashikoi vendosjen e një gjobe për tregtarët e mesëm më të vogël se për format dhe llojet e tjera të diskriminimit të përcaktuara nga neni 41 paragrafi 1 të LPMD-së (me një shumë maksimale prej 8,000 EUR në kundërvlerë me denarë kundrejt 10,000 EUR në kundërvlerë me denarë në përputhje me nenin 41). Kjo duhet të rregullohet në përputhje me rrethanat në ndryshimet e mëposhtme të LPMD-së.

Paragrafët 2 deri në 4 rregullohen në mënyrë identike si në nenin 41, me dallimin se në të gjitha paragrafët shuma e pragut të poshtëm dhe të sipërm të gjobës rritet proporcionalisht.

#### Neni 43

**Matja e masës së gjobës për subjektin juridik do të kryhet në përputhje me Ligjin për vepra penale.**



Megjithëse LPMD-ja i referohet *Ligjit për kundërvajtje* (në tekstin e mëtejshëm: LK) si një ligj kryesor mbi bazën e të cilit matet shuma e gjobës për personat juridikë, megjithatë, megjithëse kundërvajtjet dhe gjobat për personat fizikë parashikohen në nenet 41 dhe 42, LPMD, ashtu si në Ligjin e mëparshëm (2010), ligjdhënësi nuk parashikon mënyrën e matjes së gjobës për personat fizikë. Kjo duhet të rregullohet në përputhje me rrethanat në ndryshimet e mëposhtme të LPMD-së.

Për sa i përket subjekteve juridike, në përputhje me LK-në, neni 39 përcakton mënyrën e matjes së gjobës për subjektin juridik dhe tregtarin individual. Matja e masës së gjobës përfshin zbatimin e disa kritereve - të ardhurat totale të realizuara në vitin fiskal paraardhës, numri mesatar i punëmarrësve në bazë të situatës në fund të muajit paraardhës në raport me muajin në të cilin është kryer kundërvajtja dhe sjellja e mëparshme e kryerësit. Në varësi të të ardhurave totale që ka realizuar subjekti juridik, pra pronari individ, në vitin fiskal që i paraprin vitit në të cilin është kryer vepra penale, parashikohet një përqindje e caktuar e gjobës së parashikuar për veprën penale, ndërsa sipas këtij kriteri mund të vendoset deri në 70% e gjobës së parashikuar për veprën penale. Nëse personi juridik ose pronari individ në Regjistrin Qendror të Republikës së Maqedonisë së Veriut nuk ka dorëzuar llogari vjetore për vitin e mëparshëm fiskal nga e cila mund të përcaktohen të ardhurat totale, gjatë matjes së shumës së gjobës, do të merren parasysh të ardhurat mesatare totale në nivelin e veprimtarisë së kryer nga kryerësi i shkeljes. Bazuar në kriterin “numri mesatar i të punësuarve”, mund të vendoset maksimumi 20% e gjobës së parashikuar për kundërvajtjen, me përqindjen në varësi të numrit të personave të punësuar në subjektin juridik, pra te pronari individ. Kriteri i tretë dhe i fundit në matjen e masës së gjobës është sjellja e mëparshme e kryerësit të kundërvajtjes. Nëse nuk ka sanksione ekzekutive të ekzekutueshme më parë për dhunuesin, atëherë përqindja është 0%, dhe nëse ka, përqindja është 10%. Kur përcaktohet shuma e gjobës, përqindjet mbledhen në bazë të të gjitha kritereve, kështu që gjoba e përcaktuar është shuma e të gjitha përqindjeve sipas të gjitha kritereve. Parashikohet që për përsëritjen e veprës penale, gjoba e matur të rritet me 10%, por rritja nuk mund të tejkalojë dyfishin e shumës së parashikuar të gjobës për veprën penale për një periudhë 5 vjeçare. Paragrafi 8 i nenit 39 të LK-së parashikon se organi kundërvajtës mban shënime për autorët e veprës penale dhe për gjobat e vendosura për veprën penale. Në rastet e kundërvajtjeve të kryera në fushën e diskriminimit, organ kundërvajtës mund të jetë vetëm KPMD-ja, të cilës me LPMD-në, vetëm për momentin, i jepet mundësia të mund të fillojë procedura kundërvajtëse ndaj një kryerësi të caktuar. Në LK në nenin 26 parashikon rregullat e përgjithshme për masën e sanksionit të kryerësit, duke marrë parasysh përgjegjësinë kundërvajtëse të kryerësit dhe peshën e veprës penale, si dhe të gjitha rrethanat rënduese dhe lehtësuese.

Në çdo rast, gjatë kryerjes së procedurës së kundërvajtjes për diskriminim, gjykata nuk mund të zbatojë nenin 29 të LK-së, i cili parashikon përjashtimin nga sanksioni, sepse në mënyrë që shkelësi të lirohet nga sanksioni për kundërvajtje, kjo duhet të përcaktohet shprehimisht në ligj, gjë që nuk ndodh me LK-në. Megjithatë, lind pyetja, nëse gjykata mund të zbatojë dispozitën e nenit 30 të LK-s, e cila siguron një bazë të veçantë për përjashtimin nga sanksioni, nëse vepra kryhet nga pakujdesia dhe pasojat e saj janë të vështira për t'u goditur, ku vendosja e sanksionit në një rast të tillë nuk do të korrespondonte me qëllimin e sanksionit, dhe, duke marrë parasysh se kryerja e diskriminimit nuk kërkon aspak qëllim. Jemi

të mendimit se gjykata mund të aplikojë në çdo rast dispozitën e nenit 31 të LK-së e cila parashikon lehtësimin e gjobës dhe përjashtimin për shkak të eliminimit të pasojave të dëmshme të shkeljes. Për përjashtimin e shkelësit nga një sanksion për veprën e kryer, në përputhje me këtë nen të LK-së, parashikohen dy kushte që duhet të përmbushen në mënyrë përmbledhëse: kërkohet pëlqimi i të dëmtuarit dhe kompensimi i dëmit, përkatësisht pasojat e dëmshme, deri në përfundimin e procedurës së kundërvajtjes.

#### Neni 44

#### **Për veprat penale të përcaktuara në këtë ligj, gjykata kompetente mban edhe procedurë për kundërvajtje dhe shqipton sanksion për kundërvajtje.**

Në LK është shtuar dispozita për juridiksionin e gjykatës dhe megjithëse nuk ka asnjë dispozitë për sa i përket vjetërsisë, identike me ligjin e mëparshëm (2010), megjithatë, pasi parashikohet që procedura e kundërvajtjes të zhvillohet nga gjykata kompetente, mund të përfundohet se e njëjta procedurë do të zhvillohet në përputhje me dispozitat e LK-së.

Në nenin 55 paragrafin 2 të LK-së parashikohet se për kryerjen e procedurave kundërvajtëse ndaj një personi juridik, organi kompetent është organi kundërvajtës ku ndodhet selia e personit juridik, përkatësisht përfaqësia e personit juridik të huaj, përveç rasteve kur përcaktohet ndryshe me ligj të veçantë, pa parashikuar juridiksionin e gjykatës. Neni 77 parashikon juridiksionin aktual të gjykatës - procedura e kundërvajtjes në shkallë të parë zhvillohet nga një gjyqtar individual në Gjykatën Themelore, ndërsa procedura në lidhje me mjetet juridike zhvillohet nga një këshill prej tre gjykatësish. Në nenin 2 të LK-së parashikohet se gjykatat në procedurën e kundërvajtjes zbatojnë dispozitat e *Ligjit për procedurë penale* në lidhje me parimet bazë, gjuhën, juridiksionin vendor, pasojat e mosrespektimit, etj. Kjo do të thotë se në procedimet për kundërvajtje në fushën e diskriminimit, do të zbatohet edhe dispozita e parashikuar në nenin 26 paragrafin 1 të *Ligjit për procedurë penale*, i cili parashikon që kompetent në nivel lokal, si rregull, është gjykata në rajonin e së cilës është kryer ose është tentuar vepra penale. Duke qenë se LK-ja shprehimisht deklaron se nuk ka përgjegjësi për kundërvajtje për një vepër penale në tentativë, kjo do të thotë se gjykata kompetente në nivel lokal për procedurat e kundërvajtjes në fushën e diskriminimit është gjykata në rajonin e së cilës është kryer vepra. Megjithatë, nëse vepra penale është kryer në rajonet e gjykatave të ndryshme ose në kufirin e atyre rajoneve ose është e pasigurt se në cilin rajon është kryer vepra penale, kompetente është ajo nga ato gjykata që, me kërkesë të paditësit të autorizuar, kanë filluar së pari procedurën, dhe nëse procedura nuk është filluar ende, gjykata në të cilën është paraqitur së pari kërkesa për fillimin e procedurës. Siç u tha më parë, LPMD-ja parashikon organin e vetëm të autorizuar për paraqitjen e kërkesës për fillimin e procedurave për kundërvajtje, kështu që dispozita në fjalë duhet të interpretohet që në një rast të tillë gjykata që ka marrë e para kërkesën për fillimin e procedurave për kundërvajtje do të ishte kompetente.

Nëse vepra kryhet në një anije vendore ose në një avion vendas, ndërsa ndodhet ë port vendas, gjykata në rajonin e së cilës ndodhet ai port do të ketë juridiksion. Në rastet e tjera kur vepra është kryer në një anije vendore ose në një avion vendas, kompetente është

gjykata në rajonin e së cilës ndodhet porti i origjinës së anijes, përkatësisht avioni, ose porti i origjinës ku anija, përkatësisht avioni do të ndalojë për herë të parë.

Duhet rikujtuar se në përputhje me nenin 26 paragrafin 5 të *Ligjit për procedurë penale*, i cili parashikon juridiksionin vendor të gjykatës në rastin kur vepra penale kryhet përmes një shtypi - nëse vepra penale (kundërvajtja) kryhet përmes një shtypi, kompetente është gjykata në rajonin e së cilës është shtypur shkresa. Nëse ai vend nuk dihet ose shkresa është e shtypur jashtë vendit, kompetente është gjykata në territorin e së cilës është shpërndarë shkresa e shtypur. Nëse sipas Ligjit është përgjegjës përpiluesi i shkresës, kompetente është edhe gjykata e vendit ku përpiluesi ka vendbanim ose gjykata e vendit ku ka ndodhur ngjarja të cilës i referohet shkresa. Njëkohësisht, në paragrafin 6 të po këtij neni, parashikohet që dispozita e paragrafit 5 të zbatohet edhe në rast se lista ose deklarata publikohet nëpërmjet radios, televizionit ose internetit. Së fundi, *Ligji për procedurë penale* në nenin 26 paragrafin 7 parashikon se nëse vendi i kryerjes së veprës penale nuk është i njohur, ose është kryer në një vend që ndodhet jashtë territorit të vendit tonë, gjykata në rajonin e së cilës i pandehuri ka vendbanim ose vendqëndrim është kompetente.

Nga ana tjetër, në LPMD nuk ka asnjë dispozitë në lidhje me atë se kush është bartësi i autorizuar për paraqitjen e kërkesës për kryerjen e procedurave për kundërvajtje për veprë penale të diskriminimit ndaj një personi të caktuar. Neni 27 paragrafi 4 thotë se nëse personi ndaj të cilit KPMD-ja ka konstatuar diskriminim dhe ka dhënë rekomandim, nuk vepron në lidhje me të, KPMD-ja duhet të paraqesë kërkesë për fillimin e procedurës për kundërvajtje para gjykatës kompetente për kundërvajtje. Në atë rast, kundërvajtja do të përcaktohet për mosveprim sipas rekomandimit të KPMD-së, dhe jo për diskriminim. Në rastet kur KPMD-ja përcakton diskriminimin (përkatësisht është kryer diskriminim nga një person i caktuar) ndërsa ka vepruar sipas rekomandimit brenda afatit të përcaktuar në mendim, KPMD-ja nuk fillon automatikisht procedurë për kundërvajtje. Nga ana tjetër, KPMD-ja duhet të përcaktojë me saktësi se kush mund të jetë titullari për paraqitjen e kërkesës për fillimin e procedurave kundërvajtëse për diskriminim ndaj një personi të caktuar, sepse një mendim që përcakton diskriminimin mund të lëshohet jashtë gjykatës si nga KPMD-ja ashtu edhe nga AP-ja dhe personi mund të kërkojë mbrojtje të drejtpërdrejtë para gjykatës në rast të mbrojtjes nga diskriminimi. Nëse gjykata merr një vendim përfundimtar që përcakton diskriminimin, në atë rast nuk është e qartë se kush do të duhet të paraqesë kërkesë për fillimin e procedurave për kundërvajtje para gjykatës kompetente për kundërvajtje. Paqartësia e këtyre dispozitave në vendimin ligjor lë hapësirë që personi që ka kryer diskriminim të mos mbajë asnjë përgjegjësi për veprën penale. Në të njëjtën kohë, nuk përcaktohet aspak se kush, deri ku dhe deri kur (afati i fundit për vjetërsim) mund të paraqesë kërkesë për fillimin e procedurës për kundërvajtje. Jemi të mendimit se ky është një hendek serioz ligjor që duhet të rregullohet në mënyrë të përshtatshme në ndryshimet e ardhshme të LPMD-së sa më shpejt të jetë e mundur.

## 7. DISPOZITAT KALIMTARE DHE PËRFUNDIMTARE

### Neni 45

**(1) Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut publikon shpalljen publike për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit brenda 15 ditëve nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji.**

**(2) Shpallja e parë për zgjedhjen e anëtarëve të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi, pas hyrjes në fuqi të këtij ligji, nuk publikohet në faqen e internetit të Komisionit.**

Në paragrafin 1 të këtij neni përcaktohet se për të kryer në kohë zgjedhjen e anëtarëve të rinj të KPMD-së, Kuvendi është i detyruar të publikojë shpalljen publike në afat prej 15 ditëve nga data e hyrjes në fuqi të LPMD-së. Ky afat është i arsyeshëm dhe lejon përfundimin e procedurës për zgjedhjen e anëtarëve të rinj të KPMD-së me hyrjen në fuqi të zgjidhjes së re ligjore. Ky nen duhet të lexohet në lidhje të ngushtë me nenin 18, i cili rregullon procedurën e zgjedhjes së anëtarëve të KPMD-së. Përkatësisht, procedura për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së fillon me publikimin e shpalljes publike për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së në “Gazetën Zyrtare” nga Kuvendi dhe në të paktën dy gazeta ditore të botuara në të gjithë vendin, njëra prej të cilave botohet në gjuhën që e flasin të paktën 20% e qytetarëve që flasin një gjuhë zyrtare të ndryshme nga gjuha maqedonase. Përveç kësaj, ekziston detyrimi për publikimin e shpalljes në faqet e internetit të Kuvendit dhe KPMD-së, të përkthyer në gjuhët e të gjitha bashkësive në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Për më shumë mbi publikimin e shpalljes nga Kuvendi dhe në lidhje me procedurën e zgjedhjes së anëtarëve të KPMD-së, shih *Pjesën 3.2. Kushtet dhe procedura e zgjedhjes së anëtarëve të Komisionit*.

Paragrafi 2 i këtij neni parashikon një përjashtim nga rregulla e publikimit të shpalljes për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së në faqen e internetit të vetë Komisionit të përkthyer në gjuhët e të gjitha bashkësive, vetëm për shpalljen e parë pas hyrjes në fuqi të LPMD-së. Kjo është një zgjidhje logjike sepse faqja e internetit e KMD-së, së mëparshme nuk ishte funksionale që nga ndërprerja e punës së KMD-së në vitin 2018. Faqja e re e internetit e KPMD-së filloi të funksionojë në vitin 2021 dhe për këtë arsye dispozita e nenit 18 paragrafit 1 të LPMD-së mund të zbatohet plotësisht.

### Neni 46

**Aktet nënligjore të parashikuara në këtë ligj miratohen nga Komisioni brenda gjashtë muajve nga data e zgjedhjes së tij.**

Me miratimin e një ligji të caktuar, me qëllim zbatimin e tij, ndonjëherë është e nevojshme të miratohen akte nënligjore, afatin ligjor të të cilave në këtë rast ligjvënësi e ka përcaktuar sipas periudhës zakonisht të pranuar prej gjashtë muajsh nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji. Në parim, për zbatimin e ligjeve të caktuara, ato duhet të parashikojnë miratimin e akteve nënligjore, përveç kur roli dhe përmbajtja e tyre merret nga ligji që miratohet. Në

rastin kur neni 21 paragrafi 1 pika 22 e LPMD-së parashikon kompetencën e Komisionit për miratimin e rregullores, planit dhe programit vjetor të punës dhe akteve të tjera që lidhen me funksionimin e tij, për këtë arsye në dispozitat kalimtare paraqitet nevoja e përcaktimit të afatit për miratimin e tyre, i cili kryhet nga neni 46. Vihet re se KPMD-ja u vonua në miratimin e akteve të parashikuara në nenin 46, përkatësisht Rregulloren për punën e Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi, pasi një dokument kryesor që rregullon plotësisht punën e KPMD-së u miratua fillimisht më 7.10.2021, ndërsa KMD-ja filloi punën e saj më 22.1.2021. Për më tepër, KPMD-ja miratoi Planin strategjik të saj për vitin 2021, Programin vjetor të punës për vitin 2022 dhe Propozim - buxhetin vjetor për vitin 2022. Për më shumë mbi kompetencën e KPMD-së për t'u paraqitur si ndërmjetës në një procedurë gjyqësore, shih *Pjesa 3.4. Kompetencat e Komisionit*.

#### Neni 47

**Procedurat e filluara për mbrojtjen nga diskriminimi, si dhe për ankesat e paraqitura për të cilat nuk është filluar asnjë procedurë deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të përfundojnë në përputhje me dispozitat e këtij ligji.**

Me këtë përcaktim, ligjvënësi kishte parasysh se bëhet fjalë për miratimin e një ligji të ri që zëvendëson plotësisht ligjin e vjetër, i cili është nga e njëjta fushë ligjore me ligjin e mëparshëm (2010), pa ndryshuar emrin e ligjit. Por, duke marrë parasysh se në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, Ligji i mëparshëm për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", numër 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18), nga neni 46 rezulton se procedurat antidiskriminuese të filluara deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji dhe ankesat e paraqitura në KMD-në e mëparshme ose nga pushimi i ekzistimit të KMD-së në vitin 2018 deri në fillimin e punës së KPMD-së, së re në vitin 2021, por që nuk janë vënë në veprim deri në ditën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të përfundojnë sipas dispozitave të këtij ligji.

Në këtë mënyrë, LPMD-ja e re i jepet efekt retroaktiv procedurës gjyqësore të filluar, e cila devijon nga ndalimi i përgjithshëm kushtetues i vlefshmërisë prapavepruese të dispozitave, përveç si përjashtim, në rastet kur është më e favorshme për qytetarët (neni 52 paragrafi 4 i Kushtetutës).

#### Fragment nga literatura profesionale numër 89

"Retroaktiviteti, përkatësisht veprimi retroaktiv, është veprimi i ligjit prapa. Zbatimi retroaktiv i ligjit është në kundërshtim me elementet thelbësore të shtetit ligjor – parimin e besimit në ligj dhe parashikimin e tij paraprakisht dhe parimin e sigurisë juridike. Prandaj, vlen ndalimi i përgjithshëm kushtetues i zbatimit të rregullores mbrapsht, me përjashtim të rasteve kur është më e favorshme për qytetarët" (*Doracak për rregullat nomoteknike*, 2007, f.53).

Kështu, sipas strukturës së ligjit të mëparshëm (2010) që shfuqizohet, procedurat e filluara që do të duhet të përfundojnë me LPMD-në e re i referohen procedurave para KMD-së, së mëparshme, në procedurat civile dhe procedurat për kundërvajtje. Me përvojë,

ekzistojnë zgjidhje të ndryshme ligjore nga zgjidhja ligjore në LPMD, siç ishin gjatë miratimit të LPK-së, të cilat parashikonin:

#### Fragment nga literatura profesionale numër 90

##### Neni 474 i LPK-së ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", numër 79/2005)

Nëse para datës së zbatimit të këtij ligji, është dhënë një vendim i shkallës së parë ose një vendim për përfundimin e procedurës në Gjykatën e Shkallës së Parë, procedura e mëtejshme do të zhvillohet në përputhje me rregulloret e mëparshme.

Nëse pas datës së aplikimit revokohet vendimi i shkallës së parë të përmendur në paragrafin 1 të këtij neni, procedura e mëtejshme zhvillohet sipas këtij ligji.

##### Neni 476 i LPK-së

Në ditën e zbatimit të këtij ligji, nuk vlen më Ligji për procedurë kontestimore ("Gazeta Zyrtare" numër 33/98 dhe 44/2002)

Pastaj, me miratimin e Ligjit për ndryshimin dhe plotësimin e LK-së ("Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", numër 110/2008, datë 2.9.2008), ligjvënësi në nenin 19 parashikoi se: "Procedurat para gjykatave të shkallës së parë të filluara deri në hyrjen në fuqi të këtij ligji do të përfundojnë sipas rregullores të mëparshme. Procedurat pranë gjykatave të shkallës së parë, të cilat nuk kanë filluar deri në hyrjen në fuqi të këtij ligji, do të zhvillohen në përputhje me dispozitat e këtij ligji".

Për krahasim, bazuar në parimin e vlefshmërisë së rregullores, me miratimin e ndryshimeve në Ligjin për ndalimin e diskriminimit të Bosnjës dhe Hercegovinës në vitin 2016 (*Zakon o zabrani diskriminacije*, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16), me të cilin pushuan së zbatuari disa dispozita procedurale të ligjit origjinal të miratuar në vitin 2009, në dispozitat kalimtare në nenin 14 përcaktohet në paragrafin 1 se "procedura në rastet në të cilat nuk është miratuar asnjë vendim i shkallës së parë të gjykatës deri në datën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të zbatohet sipas dispozitave të këtij ligji" dhe në paragrafin 2 thuhet "në procedurat në rastet në të cilat deri në datën e hyrjes në fuqi të këtij ligji, do të miratohet një vendim i shkallës së parë të gjykatës, do të zbatohet sipas dispozitave të zbatueshme më parë të këtij ligji".

Sa i përket procedurave të filluara para KMD-së, së mëparshme dhe procedurave civile të filluara, me miratimin e LPMD-së, konkluzioni i përgjithshëm është se risitë në ligj në krahasim me ligjin e mëparshëm (2010), i cili u shfuqizua, janë më të favorshme për personat në fjalë dhe një përcaktim i tillë nuk është në kundërshtim me përjashtimin për ndalimin kushtetues të zbatimit të rregullores në mënyrë retroaktive, përkatësisht prapa.

#### Neni 48

**Ligjet që përmbajnë dispozita në lidhje me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi duhet të harmonizohen me këtë ligj brenda dy viteve nga data e hyrjes në fuqi të këtij ligji.**

Neni 48 parashikon detyrimin e përgjithshëm për harmonizimin e legjislacionit me LPMD-në, shprehimisht ato rregullore që përmbajnë dispozita në lidhje me parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Për më tepër, dispozita parashikon gjithashtu një periudhë prej dy vjetësh nga data e hyrjes në fuqi të LPMD-së (tetor 2020). Formulimi i dhënë ka një fushëveprim të kufizuar sepse i referohet formalisht dhe ligjërisht vetëm ligjeve që tashmë



përmbajnë dispozita në lidhje me diskriminimin dhe mund të interpretohen në mënyrë shumë kufizuese nga ligjvënësi, por është një bazë e mirë për një qasje më të barabartë dhe ndryshim sistematik të legjislacionit. Ligjet e reja që do të miratohen pas miratimit të LPMD-së duhet të përafrohen me standardet e përcaktuara në LPMD nëse ato përmbajnë dispozita që bëjnë pjesë në fushën materiale nën parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi. Kjo gjithashtu mund të sigurohet nga KPMD-ja sepse një nga kompetencat që ajo ka në përputhje me nenin 21 paragrafin 1 pikën 11 është të japë mendime mbi propozimet e ligjeve me rëndësi për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, por edhe të iniciojë ndryshimin e rregulloreve me qëllim zbatimin dhe promovimin e mbrojtjes nga diskriminimi (neni 21 paragrafi 1 pika 10).

Detyrimi për harmonizimin e ligjeve individuale me ligjin e mëparshëm (2010) nuk është parashikuar në dispozitat kalimtare dhe përfundimtare të vetë ligjit. Si rezultat, ndryshimet që u bënë nuk mbuluan të gjitha ligjet përkatëse, nuk u hartuan në mënyrë sistematike dhe nuk e afruan këtë legjislacion kundër diskriminimit me qytetarët.

Dispozita e nenit 48 ofron një mundësi për harmonizimin sistematik, të qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës të legjislacionit me standardet kundër diskriminimit të përfshira në LPMD.

#### Fragment nga literatura profesionale numër 91

"Para se t'i qaset procesit të harmonizimit, duhet të zgjidhet një model i vetëm ose i kombinuar i harmonizimit i cili do të zbatohet në nivelin e parimit të përgjithshëm. Në secilin ligj të veçantë mund të pranohet një model maksimalist i trajtimit gjithëpërfshirës të diskriminimit, një model optimal që nënkupton referencën ndaj dispozitave të përgjithshme në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe specifikimin e elementeve të veçanta që lidhen me fushën specifike, ose, një model minimalist që do të përbëhet, vetëm në lidhje me LPMD-në dhe ndërhyrjet minimale që lidhen me fushën specifike. Është gjithashtu e mundur të zbatohet një model i kombinuar (qasja maksimaliste në ligje sistematike dhe optimale në ligje të tjera).

Secili nga modelet e mundshme që do të përzgjidhet në ligjet materiale dhe procedurale duhet të përcaktojë një parim referimi ndaj LPMD-së (dispozita e thirrjes), i cili do të sigurojë uniformitetin e përcaktimeve të bazave, nocioneve të përdorura, kategorive që lidhen me mbrojtjen nga diskriminimi dhe do të sigurojë një vend për ushtrimin e kompetencave të parashikuara të Komisionit për Mbrojtje nga Diskriminimi" (Najčevska, 2019, f.27).

#### Neni 49

Ky ligj hyn në fuqi në ditën e tetë nga dita e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut".

#### Fragment nga literatura profesionale numër 92

"Rregullia e përgjithshme në fillim të vlefshmërisë së rregulloreve është çështje kushtetuese (neni 52 i Kushtetutës). Kushtetuta përcakton botimin e ligjit si kusht për hyrjen në fuqi. Kështu, mundësia e ofruar për njohjen e ligjit, përpara se të hyjë në fuqi, është pjesë

përbërëse e ligjit dhe parimit të ligjshmërisë. Derisa ligji të botohet në gazetën zyrtare (në mënyrë përkatëse) "Gazeta Zyrtare", mund të mos bëhet i vlefshëm. Përdorimi i Kushtetutës dhe e drejta kushtetuese, të cilat fillojnë të zbatohen me shpalljen – siç përcaktohet në to.

Ligji ekziston ligjërisht si dispozitë, sapo të botohet në gazetën zyrtare të përcaktuar, por kështu nuk është ende në fuqi. Për aq kohë sa ekziston, por nuk është në fuqi, ligji nuk mund të ndryshohet ose të plotësohet në asnjë mënyrë, si dhe të shfuqizohet.

Përcaktimi i fillimit të vlefshmërisë është në fakt një normë integrale e detyrueshme e ligjit që nuk lejon përdorimin e drejtpërdrejtë të dispozitës kushtetuese për fillimin e vlefshmërisë. Afati më i shkurtër i mundshëm, i cili mund të përcaktohet si fillimi i vlefshmërisë së ligjit, është ditën e nesërme pas botimit në gazetën zyrtare. Dita, e cila shënohet në gazetën zyrtare si dita e botimit, nuk llogaritet në *vacatio legis* caktuar.

Dispozita për fillimin e vlefshmërisë është një element thelbësor i tekstit të çdo ligji, pjesë përbërëse e detyrueshme e tij dhe gjithmonë dispozita e fundit (neni) i ligjit. Kohëzgjatja e zakonshme e specifikuar "e paracaktuar" e *vacatio legis* është tetë ditë. Megjithatë, rrethanat mund të përcaktojnë një kohëzgjatje më të shkurtër ose më të gjatë të *vacatio legis*" (Doracak i rregullave nomoteknike, 2007, f. 45-46).

Neni 49 rregullon periudhën e pazakontë të mungesës së një ligji (lat. *vacatio legis*) sepse në vend të tetë ditëve nga data e botimit në gazetën zyrtare, që është afati standard, ligjvënësi ka zgjedhur LPMD-në për të hyrë në fuqi sipas afatit më të shkurtër të mundshëm, pra në ditën e botimit në "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut". Përcaktimi i periudhës më të shkurtër të mungesës së një ligji (lat. *vacatio legis*) justifikohet nëse domosdoshmëria e një ndërhyrjeje të tillë shprehet me miratimin, publikimin dhe fillimin e zbatimit të ligjit të ri. Megjithëse, kur ky afat është i shkurtër, ekziston rreziku i cenimit të sigurisë juridike, sepse është në thelb në kundërshtim me mundësinë e njohjes me rregulloren, megjithatë, në rastin e LPMD-së është e justifikuar sepse pas hyrjes në fuqi të ligjit, afatet për zgjedhjen e anëtarëve të KPMD-së filluan të funksionojnë dhe kështu filloi mbrojtja efektive jashtë gjykatës e qytetarëve dhe qytetareve nga diskriminimi. KPMD-ja e mëparshme pushoi së ekzistuar në vitin 2018 dhe megjithëse AP-ja ishte një mekanizëm jashtëgjyqësor për mbrojtjen nga diskriminimi i qytetareve dhe qytetarëve, megjithatë, kompetenca e këtij institucioni është vetëm në sferën publike, sepse qytetarët dhe qytetarët mbetën pa mbrojtje nga diskriminimi në sferën private për më shumë se dy vjet, ligjvënësi vendosi për këtë zgjedhje për periudhën jashtëzakonisht të shkurtër të mungesës së një ligji (lat. *vacatio legis*), i cili në këtë rast është jashtëzakonisht i justifikuar.

**Literatura e përdorur**

Aristotle, *Ethica Nicomachea*, V.3

CCPR, Antonina Ignatane v. Latvia, Communication No. 884/1999), CCPR/C/72/D/884/1999, Views adopted on 31 July 2001

CCPR, S. W. M. Broeks v. The Netherlands, Communication No. 172/1984, CCPR/C/OP/2 Views adopted on 9 April 1987

CEDAW, S.B. and M.B. against North Macedonia, CEDAW/C/ 77/D/143/2019, Views adopted on 7 December 2020

CJEU, Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist, Case C-407/98, Judgment of 6 July 2000

CJEU, Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, C-81/12, Judgement of 25 April 2013

CJEU, Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA, C-188/15, Judgment of 14 March 2017

CJEU, Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz, Case 170/84, Judgement of 13 May 1986

CJEU, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV, Case C-54/07,

CJEU, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, Case C 83/14, Judgment of 16 July 2015

CJEU, Commission v France, Case 248/83, Judgment of 21 May 1985

CJEU, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting on behalf of Danfoss), C-109/88, Judgment of 17 October 1989

CJEU, David L. Parris v Trinity College Dublin and Others, C-443/15, Judgment of 24 November 2016

CJEU, Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State of Health, C-127/92, Judgment of 27 October 1993

CJEU, Fag og Arbejde (FOA) acting on behalf of Karsten Kaltoft v Kommunernes Landsforening (KL), Case C-354/13, Judgment of 18 December 2014

CJEU, Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, Case C-411/05, Judgment of 16 October 2007

CJEU, Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10, Judgement of 19 April 2012

CJEU, Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen, Joined case, C-4/02 and C-5/02, Judgement of 23 October 2003

CJEU, Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, Case C-450/93, Judgment of 17 October 1995

CJEU, Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern, Case C-207/98, Judgment of 3 February 2000

CJEU, Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, Case C-409/95, Judgment of 11 November 1997

CJEU, M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, C-152/84, Judgment of 26 February 1986

CJEU, P. v. S. and Cornwall County Council, Case C-13-94, Judgment of 30 April 1996

CJEU, Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith and Perez, C-167/97, Judgement of 9 February 1999

CJEU, Rijksdienst voor Pensionen v. Elisabeth Brouwer, Case C-577/08, Judgment of 29 July 2010

CJEU, S.Coleman v Attridge Law, Steve Law, Case C-303/06, Judgment of 17 July 2008

CJEU, Sabine von Colson dhe Elizabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen, C-14/83, Aktgjykimi i 10 prillit 1984

CJEU, Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, C-157/15, Judgment of 14 March 2017

CJEU, Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99, Judgment of 26 June 2001

CJEU, Tadao Maruko v Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, Case-267/06, Judgment of 1 April 2008

CJEU, Vasil Ivanov Georgiev v. Tehnicheski universitet - Sofia, filial Plovdiv, C-250/09, C-268/09, Judgement of 18 November 2010

CJEU, Werner Mangold v. Rüdiger Helm, Case C-144/04, Judgment of 22 November 2005

Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ETS No. 005), Rome 04.11.1950

Council Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ L 204, 26.7.2006

Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, OJ L 373, 21.12.2004.

Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, OJ L 180, 19.7.2000.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, OJ L 303, 2.12.2000.

Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.

Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 39, 14.2.1976

Council of Europe/European Court of Human Rights, Guide on Article 14 of the European Convention on Human Rights and on Article 1 of Protocol No. 12 to the Convention, Prohibition of discrimination, Strasbourg, updated on 31 August 2022.

Court of Appeal of England and Wales, Igen Ltd (formerly Leeds Careers Guidance) and Others v Wong, Chamberlin and Another v Emokpae and Webster v Brunel University, [2005] IRLR 258.

CRPD, F v. Austria, Communication No. 21/2014, CRPD/C/14/D/21/2014, Views adopted on 21 September 2015

CRPD, Gemma Beasley v. Australia, Communication No. 11/2013, CRPD/C/15/D/11/2013, Views adopted on 25 May 2016

CRPD, H.M v. Sweden, Communication No. 3/2011, CRPD/C/7/D/3/2011, Views adopted on 21 May 2012

CRPD. Michael Lockrey v. Australia, Communication No. 13/2013, CRPD/C/15/D/13/2013, Views adopted on 30 May 2016

CRPD, Szilvia Nyusti and Péter Takács v. Hungary, Communication No. 1/2010, CRPD/C/9/D/1/2010, Views adopted on 21 June 2013

CRPD, Zsolt Bujdosó, Jánosné Ildikó Márkus, Viktória Márton, Sándor Mészáros, Gergely Polk and János Szabó v. Hungary, Communication No. 4/2011, CRPD/C/10/D/4/2011, Views adopted on 16 October 2013

De Schutter, O. 2003. The European Social Charter in a time of crisis. Turin Forum on Social Rights in Europe

Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC, OJ L 180, 15.7.2010

ECRI, General Policy Recommendation No. 7

ECRI, General Policy Recommendation No. 2

ECSR, Mental Disability Advocacy Center v. Bulgaria, Complaint No.41/2007, Decision of 3 June 2008

ECSR, International Association Autism-Europe (IAAE) v. France, Complaint No. 13/2002, Decision of 7 November 2003

ECSR, European Action of the Disabled (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012, Decision of 11 September 2013

ECtHR, Airey v. Ireland, App. no. 6289/73, Judgment of 9 October 1979

ECtHR, Anguelova v Bulgaria, App. no. 38361/97, Judgment of 13 June 2002

ECtHR, Bączkowski and Others v. Poland, App. no. 1543/06, Judgment of 3 May 2007

ECtHR, B.S. v. Spain, App. no. 47159/08, Judgment of 24 July 2012

ECtHR, Bulut v. Austria, App. no. 17358/90, Judgment of 22 February 1996

ECtHR, Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal, App. no. 17484/15, Judgment of 25 July 2017

ECtHR, Case relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium v. Belgium, App. nos. 1474/62, 1677/62, 1691/62, 1769/63, 1994/63 and 2126/64, Judgment of 23 July 1968

ECtHR, Cyprus v. Turkey, [GC] App. no. 25781/94, Judgment of 12 May 2014

ECtHR, D.H. and Others v. Czech Republic, [GC] App. no. 57325/00, Judgment of 13 November 2007

ECtHR, Deweer v. Belgium, Judgment of 27 February 1980, Series A no. 35

ECtHR, E.B. v. France, [GC] App. no. 43546/02, Judgment of 22 January 2008

ECtHR, Elmazova and Others v. North Macedonia, App. nos. 11811/20 and 13550/20, Judgment of 13 December 2022

ECtHR, G. v. Italy, Judgment of 27 February 1992, Series A no. 228-F

ECtHR, Gaygusuz v. Austria, App. no. 17371/90, Judgment of 16 September 1996

ECtHR, Campbell and Cosans v. United Kingdom, App. no. 7511/76; 7743/76, Judgment of 23 March 1983

ECtHR, Guberina v. Croatia, App. no. 23682/13, Judgment of 22 March 2016

ECtHR, H v. Finland, App. No. 37359/09, Judgment of 13 November 2012

ECtHR, Horváth and Kiss v. Hungary, App. no. 11146/11, Judgment of 29 January 2013

ECtHR, I.B. v Greece, App. no. 552/10, Judgment of 3 October 2013

ECtHR, Karner v. Austria, App. no. 40016/98, Judgment of 24 July 2003

ECtHR, Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Denmark, App. nos. 5095/71, 5920/71, 5929/72, Judgment of 7 December 1976

ECtHR, Kiyutin v. Russia, App. no. 2700/10, Judgment of 10 March 2011

ECtHR, Laduna v. Slovakia, App. no. 31827/02, Judgment of 13 December 2011

ECtHR, Larkos v. Greece, App. no. 29515/95, Judgment of 18 February 1999

ECtHR, Luczak v. Poland, App. no. 77782/01, Judgment of 27 March 2007

ECtHR, Makuchyan and Minasyan v. Azerbaijan and Hungary, App. no. 17247/13, Judgment of 26 May 2020

ECtHR, Marckx v. Belgium, App. no. 6833/74, Judgment of 13 June 1979



ECtHR, *McFeeley v. United Kingdom*, 8317/78, [1981] 3 EHRR 161, [1984] ECHR 23

ECtHR, *Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova*, App. no. 45701/99, Judgment of 13 December 2001

ECtHR, *Nachova and Others v. Bulgaria*, [GC] App. Nos. 43577/98 and 43579/98, Judgment of 6 July 2005

ECtHR, *Novruk and Others v. Russia*, App. no. 31039/11, 48511/11, 76810/12, 14618/13 and 13817/14, Judgment of 15 March 2016

ECtHR, *Oršuš and Others v. Croatia*, [GC] App. no. 15766/03, Judgment of 16 March 2010

ECtHR, „Orthodox Ohrid Archdiocese (Greek-Orthodox Ohrid Archdiocese of the Peć Patriarchy)“ v. „the former Yugoslav Republic of Macedonia“, App. no. 3532/07, Judgment of 16 November 2017

ECtHR, *Pandolfelli and Palumbo v. Italy*, Judgment of 27 February 1992, Series A no. 231-B

ECtHR, *Pinkas and Others v. Bosnia and Herzegovina*, App. no. 8701/21, Judgment of 4 October 2022

ECtHR, *Raimondo v. Italy*, Judgment of 22 February 1994, Series A no. 281-A

ECtHR, *Sahin v. Germany*, App. no. 30943/96, Judgment of 8 July 2003

ECtHR, *Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal*, App. no. 33290/96, Judgment of 21 December 1999

ECtHR, *Salman v. Turkey*, App. no. 21986/93, Judgment of 27 June 2000

ECtHR, *Sejdić and Finci v. Bosnia and Herzegovina*, App. nos. 27996/06 and 34836/06, Judgment of 22 December 2009

ECtHR, *Shackell v. United Kingdom*, App. no. 45851/99, Judgment of 27 April 2000

ECtHR, *Thlimmenos v. Greece*, [GC] App. no. 34369/97, Judgment of 6 April 2000

ECtHR, *Timishev v. Russia*, App. nos. 55762/00 and 55974/00, Judgment of 13 December 2005

ECtHR, *Vocaturro v. Italy*, Judgment of 24 May 1991, Series A no. 206-C

ECtHR, *Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg*, App. no. 76240/01, Judgment of 28 June 2007

ECtHR, *X v. France*, Judgment of 31 March 1992, Series A no. 234-C

ECtHR, *X v. the United Kingdom*, Judgment of 5 November 1981, Series A no. 46

ECtHR, *Çam v. Turkey*, App. no. 51500/08, Judgment of 23 February 2016

ECtHR, *Cînța v. Romania*, App. no. 3891/19, Judgment of 18 February 2020

European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination. 2013. European Anti-discrimination Law Review Issue 17. Migration Policy Group and Human European Consultancy. Brussels

European Social Charter (revised) (ETS No. 163), Strasbourg 03.05.1996

Farkas, L., O'Farrell, O. 2014. Reversing the burden of proof: Practical dilemmas at the European and national level. European Commission. Brussels

Federal Equal Treatment Act of Austria (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ((B-GBG)), StF: BGBl. Numër 100/1993 (NR: GP XVIII RV 857 AB 923 S. 101. BR: AB 4448 S. 564.), [CELEX-Numër: XVIII: 375L0117, 376L0207]

Frendman, C. 2016. Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law.

General Comment No. 6: Article 5: Equality and non-discrimination, Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, CRPD/C/GC/6, 9 March 2018.

General Comment No. 20, Non-discrimination in economic, social and cultural rights, United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights, E/C.12/GC/20, 2 July 2009

General Recommendation no. 32, The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms [of] Racial Discrimination, CERD/C/GC/32, 24 September 2009

General comment no. 31 [80], The nature of the general legal obligation imposed on States Parties to the Covenant, CCPR/C/21/Rev.1/Add.13, 26 May 2004

General Comment No. 3: Article 6: Women and girls with disabilities, Committee on the Rights of of Persons with Disabilities, CRPD/C/GC/3, 25 November 2016.

Handbook on European Non-discrimination Law. 2018. European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe. Publications Office of the European Union. Luxembourg

Handbook on European Non-discrimination Law. 2010. European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe. Publications Office of the European Union. Luxembourg

Makkonen, T. 2016. European handbook on equality data. European Commission. Brussels

Ombudsman Against Discrimination on Grounds of Sexual Orientation v. A.S., Case no. T-3562-06, Svea Court of Appeal, 11 February 2008

Ordinance 137/2000 regarding the prevention and the punishment of all forms of discrimination, Romania, numër 137 31 August 2000, MONITORUL OFICIAL numër 99 din 8 februarie 2007

Promoting and Protecting Human Rights in relation to Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics, A Manual for Human Rights Institutions. 2016. Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions and the United Nations Development Programme. Bangkok

Ringelheim, J. 2019. The burden of proof in anti-discrimination proceedings. A focus on Belgium, France and Ireland, in European equality law review, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination. Publications Office of the European Union. Luxembourg

Tannock, S. 2008. The problem of education-based discrimination, *British Journal of Sociology of Education*, 29:5

United Nations, Human Rights Committee, Concluding observations on the third periodic report of the former Yugoslav Republic of Macedonia CCPR/C/MKD/CO/3, 17 August 2015.

United Nations, Committee on elimination of all forms of discrimination against women, Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic report of the former Yugoslav Republic of Macedonia, adopted by the Committee at its fifty-fourth session (11 February–1 March 2013) CEDAW/C/MKD/CO/4-5, 22 March 2013

US Department of State. 2015. International Religious Freedom Report (Macedonia). Office of the International Religious Freedom

Yesilkagit, K., Snijders, B. 2008. Between Impartiality and Responsiveness Equality Bodies and Practices of Independence. Equinet. Brussels

Agjenda 2030 e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm deri në vitin 2030

Agjencia Holandeze Kundër Diskriminimit, Mendimi numër 1997-65, 10 qershor 1997

Aleksov, Zh., Cvetanovska, A. 2014. Analiza e zhvillimit strategjik të çështjeve në procedurat gjyqësore në fushën e diskriminimit. Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj - ShMJR Shkup

Amdiju, N., Poposka, Zh. 2023. Doracak për organet shtetërore për avancimin dhe promovimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Shkup.

Amdiju, N., Poposka, Zh. 2023. Udhëzues për kalimin e barrës së provës së Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup.

Ananiev, J. 2016. Rregullimi adekuat për personat me aftësi të kufizuara (raporti i hulumtimit). Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup

Ananiev, J. 2015. Hendeku gjinor i pagave në nivel kombëtar (raporti i hulumtimit). Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup

Ananiev, J. 2014. Segregacioni i fëmijëve romë në procesin arsimor (raporti i hulumtimit). Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup

Ananiev, J. 2013, Reklammat diskriminuese (raporti i hulumtimit). Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup

Gjykata e Apelit Manastir, GZH-2086/16 datë 12.12.2016

Gjykata e Apelit Manastir, GSZH-1671/19

Gjykata e Apelit Manastir, TSZH numër 21/19 datë 18.2.2019

Gjykata e Apelit Shkup, GZH 5953/17 datë 15.11.2017

Gjykata e Apelit Shkup, GZH 5169/14 datë 23.9.2015

Gjykata e Apelit Shkup, ROZH-1019/18 datë 26.9.2018

Gjykata e Apelit Shkup, ROZH-1336/17 datë 7.2.2018

Gjykata e Apelit Shkup, ROZH-731/14 datë 18.11.2015

Gjykata e Apelit Shtip, GZH-183/15 e datës 9.3.2015

Gjykata e Apelit Shtip, ROZH.numër 156/14 datë 8.4.2014

Gjykata Supreme e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Rev. Z numër55/2018, datë 18.12.2018

Gjykata e Lartë e SHBA, "Havens," 455 SHBA 363, 365

Gjykata e Lartë e Francës, Seksioni i të Drejtave Sociale, P+B Fluchère, Dick dhe CFDT kundër SNCF, numër 1027, 28 mars 2000

Komenti i përgjithshëm Numër 20 i Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore (General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights), E/C.12/GC/20, 2 July 2009

Georgievska, E., Noveska, L. 2016. Analiza e rasteve të avokimit strategjik. Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj - ShMJR Shkup

Deklarata mbi Racën dhe Paragjykimin Racor, UNESCO, 27 nëntor 1969, E/CN.4/Sub.2/1982/2/Add.1, Aneksi V, 1982

Traktati për Funkionimin e Bashkimit Evropian (Treaty on the Functioning of the European Union), OJ C 326, 26.10.2012

Këshilli i Shtetit të Francës, numër 16-102017, 16 tetor 2017

Komisioni Evropian. Raportet për progresin e vendit në procesin e integritimit evropian (North Macedonia 2021 progress report. Commission staff working document). SWD (2021) 294 final, 19 October 2021

Komisioni Evropian. Raport mbi progresin e shtetit në procesin e integritimit evropian (The former Yugoslavia Republic of Macedonia 2016 progress report. Commission staff working document). SWD (2016) 362 final, 9 November 2016

Komisioni Evropian. Raport mbi progresin e shtetit në procesin e integritimit evropian (The former Yugoslavia Republic of Macedonia 2015 progress report. Commission staff working document). SWD (2015) 212 final, 10 November 2015

Komisioni Evropian. Raport mbi progresin e shtetit në procesin e integritimit evropian (The former Yugoslavia Republic of Macedonia 2012 progress report. Commission staff working document). SWD (2012) 332 final, 10 October 2012

Vërejtjet përfundimtare për shtetin mbi Gjendjen e Komitetit për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave, CEDAW/C/MKD/6

Ligji i Greqisë numër 3996/2011, 5 gusht 2011

Ligji për nëpunësit administrativë, "Gazeta Zyrtare" numër 27/2014, 199/2014, 48/2015, 154/2015, 5/2016, 142/2016 dhe 11/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 275/2019, 14/2020, 215/2021 dhe 99/2022.

Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi në punë, "Gazeta Zyrtare", numër 79/2013 dhe 147/2015 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 103/2021

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, "Gazeta Zyrtare" numër 6/2012, 30/2013, 166/2014 dhe 150/2015 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 53/2021

Ligji për barazi (2006) i Mbretërisë së Bashkuar

Ligji për trajtim të barabartë i Holanës, (Equal treatment act), 1.1.2005

Ligji për trajtim të barabartë në punësim pavarësisht nga mosha - Holandë (Equal treatment in employment (Age discrimination) act , 2002

Ligji për trajtimin e barabartë etnik i Danimarkës, Ref. No. 2002/5000-6, 28 May 2003

Ligji për ndalimin e diskriminimit i Bosnjës dhe Hercegovinës (Zakon o zabrani diskriminacije, Službeni glasnik BiH br. 59/09 i 66/16

Ligji për ndalimin e diskriminimit në bazë të moshës në marrëdhëniet e punës (Age discrimination in employment act) 29 U.S.C. 621 to 29 U.S.C 634

Ligji për ndalimin e diskriminimit ndaj personave me aftësi të kufizuara i Republikës së Serbisë (Zakon o sprecavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom), Gazeta Zyrtare RS numër 33/2006, 13/2016

Ligji për ndalimin e diskriminimit i Republikës së Serbisë, Gazeta Zyrtare RS numër 22/2009, 52/2021

Edhe Ligji për ndalimin e diskriminimit i Malit të Zi (Zakon o zabrani diskriminacije), Gazeta Zyrtare numër 46/2010, 40/11, 18/2014 dhe 42/2017

Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Kosovës (Ligji numër 05-L.021), Gazeta zyrtare 16/2015, 26.6.2015

Ligji për mbrojtjen nga diskriminimi i Republikës së Sllovenisë (Zakon o varstvu preddiskriminacije), Uradni list Republike Slovenije 1427, stran 4817

Ligji për mbrojtje nga diskriminimi i Republikës së Bullgarisë (SG Numër 86/30.09.2003

Ligji për mbrojtjen e konsumatorit, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 236/2022

Ligji për informata të klasifikuara, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 275/2019

Ligji për procedurë penale, Gazeta Zyrtare numër 150/2010, 100/2012, 142/2016 dhe 198/2018

Ligji për vetëqeverisje lokale, "Gazeta Zyrtare" numër 5/2002

Ligji për Avokatin e Popullit, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë", numër 60/03, 114/09, 181/16, 189/16 dhe 35/2018

Ligji për mosdiskriminim i Finlandës (Yhdenvertaisuuslaki), 1325/2014, FIN-2014-L-101088

Ligji për sigurimin e pretendimeve, "Gazeta Zyrtare" Numër 87/2007 dhe 31/2016

Ligji për marrëdhënie obligative, "Gazeta Zyrtare" numër 18/2001, 4/2002, 5/2003, 84/2008, 81/2009, 161/2009 dhe 123/2013 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 215/2021

Ligji për procedurën e përgjithshme administrative, "Gazeta Zyrtare" numër 124/2015

Ligji për procedurë civile, "Gazeta Zyrtare" numër 79/2005, 110/2008, 83/2009, 116/2010 dhe 124/2015

Ligji për pagën dhe kompensimet e tjera të përfaqësuesve të Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe personave të tjerë të zgjedhur dhe të emëruar në Republikë, "Gazeta zyrtare" numër 36/1990, 44/1990, 11/1991, 38/1991, 23/1997, 37/2005, 84/2005; 121/2007, 161/2008, 92/2009, 42/2010, 97/2010, 162/2010, 11/2012, 145/2012, 170/2013, 139/2014 dhe 45/2018

Ligji për statusin ligjor të kishës, bashkësisë fetare dhe grupit fetar, "Gazeta Zyrtare" Numër 113/2007, datë 20.09.2007

Ligji për kundërvajtje, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 96/2019

Ligji për marrëdhëniet e punës, "Gazeta Zyrtare", numër 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 149/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016 dhe 120/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 10/2019, 267/2020, 151/2021 dhe 288/2021

Ligji për marrëdhëniet e punës i Republikës së Francës

Ligji për furnizimin me ujë të pijshëm dhe shkarkimin e ujërave të ndotura urbane, "Gazeta Zyrtare", Nr68/2005

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi (2010), "Gazeta Zyrtare", numër 50/10, 44/14, 150/15, 31/16 dhe 21/18

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Gazeta Zyrtare e RMV, numër 258/2020

Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit, Gazeta Zyrtare e RMV, numër 12/2019

Ligji për gjykatat, "Gazeta Zyrtare" numër 58/2006, 62/2006, 35/2008, 150/2010, 83/2018 dhe 198/2018 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 96/2019

Ligji për taksat gjyqësore, "Gazeta Zyrtare" numër 114/2009, 148/2011, 106/2013 dhe 166/2014 dhe "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" numër 257/2020

Ligji për zhdukjen e diskriminimit i Republikës së Kroacisë, Narodne novine br. 85/8, 112/12



Ligji për shoqëritë tregtare, “Gazeta Zyrtare” numër 28/2004, 84/2005, 25/2007, 87/2008, 42/2010, 48/2010, 24/2011, 166/2012, 70/2013, 119/2013, 120/2013, 187/2013, 38/2014, 41/2014, 138/2014, 88/2015, 192/2015, 6/2016, 30/2016, 61/2016, 64/2018 dhe 120/2018 dhe “Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut” numër 290/2020, 215/2021 dhe 99/2022

Ligji për kontestet administrative, “Gazeta Zyrtare” numër 62/2006

Instituti për të Drejtat e Njeriut. 2013. Diskriminimi i romëve në procesin arsimor: thyerja e murit të refuzimit dhe segregacionit. Shkup

Kadriu, B. 2010. Diskriminimi në bazë të moshës në të drejtën ndërkombëtare të të drejtave të njeriut. Fakulteti Juridik Justiniani I në Shkup. Shkup

KMD, Raporti vjetor për punën e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2016, 2017. Shkup.

KMD, Raporti vjetor për punën e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2015, 2016. Shkup

KMD, Raporti vjetor për punën e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2014, 2015. Shkup

KMD, Raporti vjetor për punën e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi për vitin 2013, 2014. Shkup

KMD, Mendimi numër 08-35/1 datë 8.3.2018

KMD, Mendimi numër 03-814/1 datë 15.2.2018

KMD, Mendimi numër 0801 229/1 datë 7.2.2018

KMD, Mendimi numër 08-58, datë 22.6.2017

KMD, Mendimi numër 07-1185 datë 13.4.2017

KMD, Mendimi numër 0801-1751 datë 2.3.2017

KMD, Mendimi numër 08-1880/9 datë 5.5.2017

KMD, Mendimi numër 08-1744, datë 8.11.2016

KMD, Mendimi numër 1729, datë 25.8.2016

KMD, Mendimi numër 7-1617, datë 30.6.2016

KMD, Mendimi numër 0801-1722, datë 19.5.2016

KMD, Mendimi numër 07-839, datë 19.5.2016

KMD, Mendimi numër 07-922, datë 27.03.2014

KMD, Mendimi numër 07-607 datë 1.8.2013

KMD, Mendimi numër 2/27/11 të datës 29.6.2011

KMD, Rekomandim i përgjithshëm për gëzimin e barabartë të lirisë së fesë të KMD, datë 21.9.2017

KMD, Parashtrësia numër 0801-268 datë 27.08.2018, Mendim i datës 5.10.2018

KMD, Parashtrësia numër 243/1 datë 16.11.2017, Mendim i datës 11.4.2018

KMD, Parashtrësia numër 08-36/1 datë 9.2.2018, Mendim datë 8.3.2018

KMD, Parashtrësia numër 0801-157/1 datë 19.7.2017, Mendim i datës 26.9.2017

KMD, Parashtrësia numër 94-1 datë 18.4.2017, Mendim i datës 13.7.2017

KMD, Parashtrësia numër 08-80 date 4.4.2017, Mendimi numër 08-80 datë 19.5.2017

KMD, Parashtrësia numër 04-489 datë 4.4.2017, Mendimi numër 04-489 datë 19.5.2017

KMD, Parashtrësia numër 07-839 datë 24.10.2013, Mendim i datës 19.5.2016

KMD, Parashtrësia numër 07-778 dt. 2013

KMD, Parashtrësia numër 07-572 të vitit 2013

Koalicioni për të drejtat seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara në Shkup. 2018.

Koalicioni për të drejta seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara. 2015. Përdorimi i drogës dhe jetesa me HIV në arsim,. Shkup

Koalicioni për të drejta seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara. 2011. Homoseksualiteti në arsim në Republikën e Maqedonisë. Shkup

Konventa Evropiane për Kombësinë, Seria e Traktateve Evropiane - Numër 166, Strasburg, 6.XI.1997

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)), G.A. Res. 34/180, UN GAOR 34th Sess., Supp. No.46 at 193, U.N. Doc. A/34/46, 1981

Konventa e OKB-së për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, (UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, UN Doc. A/RES/61/611), datë 13.12.2006

Konventa e UNESCO-s kundër diskriminimit në arsim, (Convention against Discrimination in Education), CPG.61/VI.11y/AFSR, Paris, 14 December 1960

Kimov, Gj., Kimova, T. 2019. Barometri për mundësi të barabarta. Misioni i OSBE-së në Shkup. Shkup.

Koment mbi Protokollin numër 12 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Liritë Themelore ( Explanatory Report to the Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms). 2000. European Treaty Series - No. 177. Këshilli i Evropës.

Kotevska, B. 2016. Stereotipat, paragjykimet dhe diskriminimi në arsim: Fokusimi në tekstet shkollore të arsimit fillor. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Shkup.

Kotevska, B. 2013. Udhëzues për Bazat e Diskriminimit. Misioni i OSBE-së në Shkup. Shkup

Kocevski, G. 2020. Kalimi i barrës së provës në procedurat gjyqësore për mbrojtjen nga diskriminimi, Analiza dhe rekomandimet për rritjen e efektivitetit të mbrojtjes gjyqësore kundër diskriminimit, dokument për politika publike. Koalicioni "Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të bashkësive të marginalizuara" MARGINI në Shkup, Rrjeti për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup.

Koçoska, E., Trpevska, M. 2020. Udhëzues për përshtatje adekuate. Misioni i OSBE-së në Shkup. Shkup

KPMD, Raporti vjetor 2022

KPMD, Raporti vjetor 2021

KPMD, Programi vjetor i punës për vitin 2022

KPMD, Plani financiar vjetor për Shpenzimet për vitin 2021

KPMD-ja Rregullore e punës së Komisionit për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, numër 01-301/1 datë 7.10.2021, "Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 232/2021

KPMD, Ndryshimet në Rregulloren e punës së Komisionit për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi, numër 0101-301/3 datë 29.12.2021

KPMD, Rekomandim i përgjithshëm për Komisionin Shtetëror të Zgjedhjeve, datë 3.12.2021

KPMD, Rekomandim i përgjithshëm Drejtorisë së Ekzekutimit të Sanksioneve datë 3.12.2021

KPMD, Rekomandimi i përgjithshëm numër 08-244/1 datë 27.4.2022

KPMD, Rekomandim i përgjithshëm datë 27.3.2023

KPMD, Rekomandimi i përgjithshëm i datës 8.4.2022

KPMD, Rekomandimi i përgjithshëm i 3.12.2021

KPMD, Rregullorja për Sigurinë e Përpunimit të të Dhënave Personale të KPMD-së

KPMD, Rregullore për organizimin e brendshëm

KPMD-ja miratoi Rregulloren për formën, përmbajtjen dhe mënyrën e trajtimit të lëshimit, përdorimit dhe revokimit të identifikimit zyrtar të anëtarëve dhe të punësuarve në shërbimin profesional të Komisionit për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi të datës 31.5.2022 "Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut", numër 123/2022

KPMD, Rregullore për sistematizimin e vendeve të punës të shërbimit profesional.

KPMD, Rregullore për krijimin e organeve këshilluese të ekspertëve për çështje të caktuara specifike që lidhen me promovimin, parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, numër 01-122/1 datë 16.2.2023.

KPMD, Propozimi për Buxhetin vjetor për vitin 2022.

KPMD, Parashtrësia numër 08-176/1 datë 15.2.2023, Mendimi i datës 11.4.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-520/1 datë 29.9.2022, Mendimi i datës 22.3.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-674/1 datë 22.12.2022, Mendimi i datës 16.3.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-574/1 datë 7.11.2022, Mendimi i datës 2.3.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-478/1 i datës 16.9.2022, Mendimi i datës 2.3.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-374/1 datë 6.7.2022, Mendimi i datës 8.2.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-639/1 datë 21.11.2022, Mendimi i datës 8.2.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-613/1 datë 21.11.2022, Mendimi i datës 3.2.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-597/2 datë 22.11.2022, mendimi i datës 1.2.2023

KPMD, Parashtrësia numër 08-525/1 datë 5.10.2022, Mendimi i datës 16.12.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-424 datë 18.8.2022, Mendimi i datës 13.12.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-369/1 datë 1.7.2022, Mendimi i datës 25.10.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-368 datë 30.6.2022, Mendimi i datës 12.10.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-343/1 nga 20.6.2022, Mendimi i datës 15.9.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-121/1 datë 18.2.2022, Mendimi i datës 16.8.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-506/1 datë 30.12.2021, Mendimi i datës 11.7.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-227/1 datë 13.4.2022, Vendim datë 11.4.2022, Mendim datë 6.6.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-305/1 datë 8.10.2021, Mendimi i datës 13.4.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-92/1 datë 9.2.2022, Mendimi i datës 13.4.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-34/3 datë 9.12.2022, Mendim datë 11.4.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-481, Vendimi i datës 22.12.2021, Mendimi i datës 28.3.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-82/1, Vendimi i datës 3.2.2022, Mendimi i datës 7.3.2022

KPMD, Parashtrësia numër 0801-413 date 1.12.2021, Mendimi i datës 4.3.2022

KPMD, Parashtrësia numër 0801-295/1 e datës 22.10.2019, Mendimi i datës 17.2.2022

KPMD, Parashtrësia numër 0801-15/1 datë 3.1.2022, Mendimi i datës 15.2.2022

KPMD, Parashtrësia numër 08-89/1 datë 8.10.2021, Mendimi i datës 3.2.2022

KPMD, Parashtrësia numër 0801-458/1 datë 15.12.2021, Mendimi i datës 27.01.2022

KPMD, Parashtrësia numër 0801-259 datë 6.9.2021, Mendimi i datës 24.12.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-275 datë 21.9.2021, Mendimi i datës 14.12.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-312 datë 12.10.2021, Mendimi i datës 13.12.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-265 datë 14.9.2021, Mendimi i datës 9.12.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-278/1 datë 22.9.2021, Mendimi i datës 22.11.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-269 datë 23.9.2021, Mendim i datës 13.10.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-225 datë 16.8.2021, Mendim i datës 8.10.2021

KPMD, Parashtrësia numër 08-231/1 datë 13.7.2019, Mendimi i datës 13.9.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-136 datë 25.6.2021, Mendim i datës 30.8.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-228/3, Vendimi i datës 17.8.2021, Mendim i datës 18.8.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-232/1 e datës 19.7.2019, Mendim i datës 9.8.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-273 datë 19.9.2019, Mendim i datës 19.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-18 datë 17.2.2020, Mendim i datës 13.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-247/3 datë 31.7.2019, Mendimi i datës 12.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-119/1 datë 15.6.2021, Mendim i datës 9.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-243/1 i 30.7.2019, Mendim i datës 8.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-257 të 26.8.2019, Mendimi i datës 7.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-257 të 26.8.2019, Mendimi i datës 7.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-262/1 datë 2.9.2019, Mendim i datës 7.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 08-7 datë 22.01.2020, Mendim i datës 7.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-2781 datë 26.9.2019, Mendim i datës 5.7.2021

KPMD, Parashtrësia numër 0801-139 datë 28.6.2021, Mendim i datës 30.6.2021

KPMD-ja , Programi për vullnetarizmin në shërbimin profesional të KPMD-së, numër 01-207/1 datë 6.4.2022

KPMD, Plani strategjik 2021 – 2026, tetor 2021

KPMD, Udhëzim për udhëtime zyrtare dhe Rregullat për përdorimin e automjetit personal për qëllime zyrtare

KPMD, Plani i analizës funksionale dhe Plani për përmirësim i KPMD-së , 2021

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966

Organizata Ndërkombëtare e Punës. Konventa mbi Diskriminimin në Punësim dhe Profesion (1958)

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike (International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)), G.A. Res. 2200A (XXI), U.N GAOR, Supp. No.16 at 52, U.N. Doc. A/6316 (1966)

Mishev, S., Gliguroska, M. 2022. Raport për zbatimin e Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (2019 - 2022). Rrjeti për mbrojtje kundër diskriminimit. Shkup

Najçevska, M. 2019. Analizë për harmonizimin e legjislacionit në fushën e anti-diskriminimit, Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Shkup

Najçevska, M., Kadriu, B. 2008. Fjalori i shprehjeve në lidhje me diskriminimin, Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar. Shkup

Draft udhëzues për organet shtetërore për promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit, Trupi Koordinues Kombëtar, Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Shkup

Neziroviq, G. 2012. Procedurat për mbrojtje kundër diskriminimit. Sarajeva

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2022

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2021

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2019

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2018

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2017

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2016

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2014

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2012

AP, Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2011

AP, Parashtrësia numër 2447/17

AP, Parashtrësia numër 2148/16

AP, Parashtrësia numër 3988/15

AP, Parashtrësia numër 3512/14

AP, Parashtrësia numër 2527/14

AP, Parashtrësia numër 500/11

Ligji i përgjithshëm federal i Belgjikës për mosdiskriminimin

Gjykata Themelore Manastir, P4 numër 123/17 datë 30.3.2018

Gjykata Themelore Manastir, P4-130/16 datë 3.10.2016

Gjykata Themelore Manastir, TC numër 2/18 të datës 3.10.2018

Gjykata Themelore Veles, RO-106/13 datë 17.4.2014

Gjykata Themelore Dellçevë, P4 numër14/2014 e datës 5.3.2016

Gjykata Themelore Koçani, P5 numër 2/14 datë 26.11.2014

Gjykata Themelore Kumanovë, RO-17/18 nga 3.5.2018

Gjykata Themelore Civile Shkup, P4 numër 775/19 datë 22.4.2021



Gjykata Themelore Civile Shkup, P4 numër 265/20 datë 22.3.2021

Gjykata Themelore Civile Shkup, H RO numër 2824/19 e datës 2.2.2019

Gjykata Themelore Civile Shkup, RO-1969/17 datë 20.3.2018

Gjykata Themelore Shkup, 5 RO 87/17 e 27.2.2018

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, 7 RO 956/17 datë 13.2.2018

Gjykata Themelore Shkup 2 në Shkup, 16P-894/16 datë 7.6.2017

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, P4 numër 641/17 datë 1.11.2017

Gjykata Themelore Shkup 2, RO-980/17 e 6.7.2017

Gjykata Themelore Shkup 2 PO-618/15 nga 3.3.2016

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, P4 numër 453/17 datë 17.7.2017

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, P4 1228/13 e datës 11.4.2014

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO numër 472/15 të datës 3.7.2015

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO numër 1007/12 datë 10.4.2014

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO-814/14

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO-971/14

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO-784/14

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO-972/14

Gjykata Themelore Shkup 2 në Shkup, PO-531/13

Gjykata Themelore Shkup 2, PO-433/12

Gjykata Themelore Shkupi 2 në Shkup, PO-2235/11

Gjykata Themelore Shtip, PO.449/13 datë 17.2.2014

Komenti i përgjithshëm Numër 2 i Komisionit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (General comment No.2 on Article 9: Accessibility), CRPD/C/GC/2, 22 March 2014

Komenti i Përgjithshëm Numër 22 i Komitetit të të Drejtave të Njeriut për nenin 18, Liria e Mendimit, Besimit dhe Fesë (General Comment No. 22: Article 18, Freedom of Thought, Conscience or Religion), 30 July 1993, CCPR/C/21/Rev.1/Add.4

Rekomandimi i përgjithshëm numër 25 i Komisionit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measures), 2004

Vëzhgime të Përgjithshme mbi Interpretimin dhe Zbatimin e Parimeve të Parisit nga Komiteti Ndërkombëtar Koordinues i Institucioneve Kombëtare për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut, 21 shkurt 2018

Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian (Charter of Fundamental Rights of the European Union), Solemn Proclamation by the President of the European Parliament, the European Commission and the Council of Ministers, Nice, from 7 December 2000, OJ C 364/1

Poposka, Zh. 2018. Interpretues i Konventës Ndërkombëtare të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara. Polio plus – lëvizje kundër aftësisë së kufizuar. Shkup

Poposka, Zh. 2012. Diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar në ligjin ndërkombëtar për të drejtat e njeriut. Universiteti "Shën Kirili dhe Metodi" - Shkup, Fakulteti Juridik "Justiniani I". Shkup

Poposka, Z., Dimova, L., Velkovska, B., Georgievski, A., Kocevski, L. 2014. Praktikum për Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Akademia për Gjykatës dhe Prokurorë Publik. Shkup

Poposka, Zh., Jovevski, L. 2017. E drejta kundër diskriminimit. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Fakulteti Juridik Justiniani I Shkup. Shkup

Poposka, Zh., Mihajloski, Z., Georgievski, A. 2013. Udhëzues për rolin e Komisionit për Mbrojtjen nga Diskriminimi në procedurat gjyqësore dhe kalimin e barrës së provës. Misioni i OSBE-së në Shkup. Shkup

Poposka, Zh., Shavreski, Z., Amdiu, N. 2014. Udhëzues për përshtatje adekuate. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komisioni për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Shkup

Rekomandimi i Komisionit (BE) 2018/951 i 22 qershorit 2018 mbi standardet për organet e barazisë (Commission Recommendation (EU) 2018/951 of 22 June 2018 on standards for equality bodies), C/2018/3850, OJ L 167

Parimi në lidhje me statusin dhe funksionimin e institucioneve kombëtare për promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut (Principle relating to the status and functioning of national institutions for the promotion and protection of human rights), United Nations General Assembly A/RES/48/134, 85th plenary meeting, held on 20 December 1993.

Polio plus lëvizje kundër aftësisë së kufizuar. 2006. Zhvillimi i legjislacionit kundër diskriminimit në Evropë; Krahasimi i 25 shteteve anëtare të BE-së. Shkup

Praktikum për Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi. 2014. Misioni i OSBE-së në Bosnjë dhe Hercegovinë. Sarajevë

Parimet e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së në lidhje me statusin e institucioneve kombëtare të të drejtave të njeriut (Rezoluta 48/134)

Manuali i rregullave nomoteknike. 2007. Qeveria, Sekretariati për Legjislacion. Shkup

Manual për promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin e diskriminimit. 2023. Organi Koordinues Kombëtar. Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Shkup

Protokolli numër 1 i Konventës evropiane për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut (Protocol No.1 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms), ETS No. 009, Paris 20.03.1952

Protokolli numër 12 i Konventës evropiane për të drejtat dhe liritë themelore të njeriut (Protocol No.12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms), ETS No.177

Gjykata Rajonale e Sofjes, Vendimi Nr 164 për Mosmarrëveshjen Civile 2860/2006 i 21 qershorit 2006

Spasovski, O. 2015. Segregacioni i romëve në arsim. Fondacioni Shoqëria e Hapur - Maqedoni. Shkup

Topiq, B. 2015. Barra e provës së diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë. Koment. Sarajeva

Gjykata Administrative Shkup, U numër 909/2015 datë 2.10.2017

Kushtetuta, "Gazeta Zyrtare" numër 52/1991, datë 22.11.1991

Gjykata Kushtetuese, Vendimi U.Numër 116/2017-0-0 i datës 27.6.2018

Gjykata Kushtetuese, Vendimi U.Numër 24/2012-0-0 datë 20.11.2012

Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut. 2016. Raporti mujor për të drejtat e njeriut, qershor 2016.

H.E.R.A. Shoqata e Edukimit dhe Kërkimit Shëndetësor. 2016. Vlerësimi i nevojave të mekanizmave lokalë për mbrojtje nga diskriminimi dhe qasja në drejtësi në komunat e Manastirit, Kumanovës, Strumicës, Tetovës dhe Shtipit. Shkup

Cekovski, I., Dimitrievski, V. 2018. Nevojat ligjore dhe qasja në drejtësi për njerëzit që injektojnë drogë dhe punonjës seksi në Mbretërinë e Bashkuar. HOPS - opsione për një jetë të shëndetshme. Shkup

Çavdar, K., Çavdar, K. 2016. Koment mbi Ligjin për procedurë kontestimore.

Çavdar, K., Çavdar, K. 2014. Koment mbi Ligjin për marrëdhënie obligative.

Çalovska, N. 2014. Testimi i një situatë – metodë për të provuar diskriminimin. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut. Shkup

Çalovska-Dimovska, N., Çubriq, S. 2016. Përdorimi i actio popularis në rastet e diskriminimit. Misioni i OSBE-së në Shkup dhe Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut. Shkup

## Indeksi

### Praktika gjyqësore

#### Praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë së Bashkimit Evropian

Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabeth Fogelqvist, *f.88, 90*

Asociația Accept v. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, *f.232*

Asma Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole SA, *f.114*

Bilka-Kaufhaus GmbH v. Weber Von Hartz, *f.38, 232*

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV, *f.100, 173, 212, 231*

CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD v. Komisia za zashtita ot diskriminatsia, *f. 39*

Commission v France, *f.91*

Danfoss (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting on behalf of Danfoss)), *f.227*

David L. Parris v Trinity College Dublin and Others, *f.114*

Enderby (Dr. Pamela Mary Enderby v. Frenchay Health Authority and Secretary of State of Health), *f.227*

Fag og Arbejde (FOA) acting on behalf of Karsten Kaltoft v Kommunernes Landsforening (KL), *f.72*

Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios SA, *f.139*

Galina Meister v. Speech Design Carrier Systems GmbH, *f.230*

Hilde Schönheit v. Stadt Frankfurt am Main and Silvia Becker v. Land Hessen, *f.98, 240*

Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, *f.88-89*

Mahlburg v. Land Mecklenburg-Vorpommern, *f.91, 233*

Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, *f.88, 90*

M. H. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, *f. 41*

P. v. S. and Cornwall County Council, *f.95*

Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Seymour-Smith and Perez, *f.240*

Rijksdienst voor Pensioen v. Elisabeth Brouwer, *f.54*

S.Coleman v Attridge Law, Steve Law, *f.39, 85, 102, 114*

Sabine von Colson and Elizabeth Kamann v. Land Nordrhein-Westfalen, *f.252*

Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV, *f.114*

Susanna Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, *f.231*

Tadao Maruko v Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, *f.76*

Vasil Ivanov Georgiev v. Tehniceski universitet - Sofia, filial Plovdiv, *f.233*

Werner Mangold v. Rüdiger Helm, *f.75*

### **Praktika gjyqësore e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut**

Airey v. Ireland, *f.78*

Anguelova v Bulgaria, *f.228*

Bączkowski and Others v. Poland, *f.101*

B.S. v. Spain, *f. 37, 114*

Bulut v. Austria, *f.227*

Case relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium v. Belgium, *f.18*

Carvalho Pinto de Sousa Morais v. Portugal, *f. 46*

Cyprus v. Turkey, *f.62*

Çam v. Turkey, *f.32*

Cînța v. Romania, *f.228*

D.H. and Others v. Czech Republic, *f.52, 97-98, 108-109, 173, 241*

Deweert v. Belgium, *f.196*

E.B. v. France, *f. 59*

Elmazova and Others v. North Macedonia, *f.111*

G. v. Italy, *f.196*

Gaygusuz v. Austria, *f.64*

Campbell and Cosans v. United Kingdom, *f.72*

Guberina v. Croatia, *f.39*

H v. Finland, *f.61*

Horváth and Kiss v. Hungary, *f.110*

I.B. v Greece, *f.79*

Karner v. Austria, *f.195*

Kjeldsen, Busk Madsen and Pedersen v. Denmark, *f.49*

Kiyutin v. Russia, *f.36, 79*

Laduna v. Slovakia, *f.80*

Larkos v. Greece, *f.37*

Luczak v. Poland, *f.95*

Makuchyan and Minasyan v. Azerbaijan and Hungary, *f.228*

Marckx v. Belgium, *f.38*

McFeeley v. United Kingdom, *f.72*

Metropolitan Church of Bessarabia and Others v. Moldova, *f.69*

Nachova and Others v. Bulgaria, *f.228*

Novruk and Others v. Russia, *f.79*

Oršuš and Others v. Croatia, *f.109*

„Orthodox Ohrid Archdiocese (Greek-Orthodox Ohrid Archdiocese of the Peć Patriarchy)“ v. „the former Yugoslav Republic of Macedonia“, *f.69*

Pandolfelli and Palumbo v. Italy, *f.196*

Pinkas and Others v. Bosnia and Herzegovina, *f.82*

Raimondo v. Italy, *f.196*

Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal, *f.59*

Salman v. Turkey, *f.228*

Sejdić and Finci v. Bosnia and Hercegovina, *f.44*

Shackell v. United Kingdom, *f.76*

Thlimmenos v. Greece, *f.20, 28, 67, 131*

Timishev v. Russia, *f.51, 228*

Vocaturo v. Italy, *f.196*

Wagner and J.M.W.L. v. Luxembourg, *f.49*

X v. France, *f.196*

X v. United Kingdom, *f.196*

### **Praktika e Komitetit Evropian të të Drejtave Sociale**

Mental Disability Advocacy Center v. Bulgaria, *f.114, 240*

Autism-Europe v France, *f.218*



European Action of the Disabled (AEH) v. France, *f.230*

#### **Praktika e organeve të OKB-së**

Antonina Ignatane v. Latvia, *f.62*

F v. Austria, *f.32*

Gemma Beasley v. Australia, *f.32*

H.M v. Sweden, *f.28, 32*

Michael Lockrey v. Australia, *f.32, 86*

Szilvia Nyusti and Péter Takács v. Hungary, *f.34*

S. W. M. Broeks v. The Netherlands, *f. 54*

Zsolt Bujdosó, Jánosné Ildikó Márkus, Viktória Márton, Sándor Mészáros, Gergely Polk and János Szabó v. Hungary, *f.73*

S.B. dhe M.B. kundër Republikës së Maqedonisë së Veriut, *f.41*

#### **Praktika gjyqësore e gjykatave vendore**

GG-2086/16 datë 12.12.2016, Gjykata e Apelit Manastir, *f. 52*

GSG-1671/19, Gjykata e Apelit në Manastir, *f.54*

GG 5169/14 datë 23.9.2015, Gjykata e Apelit Shkup, *f.52*

GZH. 5953/17 datë 15.11.2017, Gjykata e Apelit Shkup, *f.200*

GG-183/15 datë 9.3.2015, Gjykata e Apelit Shtip, *f.52*

P4 numër 775/19 datë 22.4.2021, Gjykata Themelore Civile Shkup, *f.104*

P4 numër 265/20 datë 22.3.2021, Gjykata Themelore Civile Shkup, *f.209*

P4 numër 123/17 datë 30.3.2018, Gjykata Themelore Manastir, *f.235*

P4-130/16 datë 3.10.2016, Gjykata Themelore Manastir, *f.235*

P4 numër14/2014 të datës 5.3.2016, Gjykata Themelore Dellçevë, *f.35*

P5 numër 2/14 datë 26.11.2014 Gjykata Themelore Koçani, *f.52*

P4 numër 641/17 datë 1.11.2017, Gjykata Themelore Shkup 2 Shkup, *f.244*

P4 numër 453/17 datë 17.7.2017, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.200*

16P-894/16 datë 7.6.2017, Gjykata Themelore Shkup 2 në Shkup, *f.49*

P4 1228/13 datë 11.4.2014, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.52*

P4-171/15, P4-155/15, P4-171/15, P4-42/16, P4-268/20, P4-64/17, P4-641/17, P4-1318/15, P4-709/15, P4-730/15, P4-625/17, *f.96*

Rev.3 Numër55/2018 datë 18.12.2018, Gjykata e Lartë, *f.235*

X PO №2824/19 datë 2.2.2019, Gjykata Themelore Civile Shkup, *f.80*

RO-1969/17 datë 20.3.2018, Gjykata Themelore Civile Shkup, *f.76*

PO-904/15; PO-178/17; PO-464/16; PO-2844/11; PO-1215/16; PO-1356/16; PO-618/15; PO-1305/14; PO-980/17; PO-974/14; PO-45/12; PO-2034/17; PO-1227/10; PO-66/16; PO-881/14; PO-1121/16; PO-1574/16; PO-430/09; PO-441/09; PO-440/09; PO-437/09; PO-445/09; PO-439/09; PO-435/09; PO-436/09; PO-438/09; PO-432/09; PO-442/09; PO-883/14; PO-900/14; PO. numër 410/18; RO-1359/14; RO-1226/14; RO-1332/15; RO-1710/10; RO-927/1; RO-97/15, Gjykata Themelore Civile Shkup, *f. 208*

PO.106/13 datë 17.4.2014, Gjykata Themelore Veles, *f.237*

RO-17/18 datë 3.5.2018, Gjykata Themelore Kumanovë, *f.77*

5 RO 87/17 datë 27.2.2018, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.71*

7 RO 956/17 datë 13.2.2018, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.64*

RO-980/17 datë 6.7.2017, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.235*

RO-618/15 datë 03.03.2016, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.235*

PO Numër 472/15 datë 3.7.2015, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.107*

PO Numër 1007/12 datë 10.4.2014, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.107*

RO-814/14, Gjykata Themelore Shkup 2, *f. 208*

RO-971/14, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO-814/14, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO-972/14, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO-531/13, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO-433/12, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO-2235/11, Gjykata Themelore Shkup 2, *f.208*

RO.449/13 datë 17.2.2014, Gjykata Themelore Shtip, *f.248*

ROZ-1019/18 datë 26.9.2018, Gjykata e Apelit Shkup, *f.77*

ROZ-1336/17 datë 7.2.2018, Gjykata e Apelit Shkup, *f.235*

ROZH.numër 731/14 të datës 18.11.2015, Gjykata e Apelit Shkup, *f.237*

ROZH.numër 156/14 datë 8.4.2014, Gjykata e Apelit Shtip, *f.248*

TS numër 2/18, datë 3.10.2018, Gjykata Themelore Manastir, *f.97*

TSZH numër 21/19 datë 18.2.2019, Gjykata e Apelit Manastir, *f.97*

U numër 909/2015 datë 2.10.2017, Gjykata Administrative Shkup, *f.60*

U numër 116/2017-0-0 të datës 27.6.2018, Gjykata Kushtetuese, *f.71*

U numër 24/2012-0-0 të datës 20.11.2012, Gjykata Kushtetuese, *f.68*

#### **Praktika e KPMD-ja , KMDdhe AP**

Mendim i KMD-së numër 08-35/1 datë 8.3.2018, *f.56*

Mendim i KMD-së numër 03-814/1 datë 15.2.2018, *f.166*

Mendim i KMD-së Numër 0801 229/1 datë 7.2.2018, *f.57*

Mendim i KMD-së numër 07-1185 datë 13.4.2017, *f.79*

Mendim i KMD-së Numër 0801-1751, datë 2.3.2017, *f.63*

Mendim i MKD-së numër 08-58, datë 22.6.2017, *f.75*

Mendim i MKD-së me numër 08-1880/9, datë 5.5.2017, *f.190*

Mendim i MKD-së me numër 08-1744, datë 8.11.2016, *f.94*

Mendim i KMD-së numër 08/1714 të vitit 2016, *f.55*

Mendim i KMD-së 1729, datë 25.8.2016, *f.81*

Mendim i KMD-së 7-1617, datë 30.6.2016, *f.70*

Mendim i KMD-së me numër 0801-1722, datë 19.5.2016, *f.106*

Mendim i KMD-së numër 07-839 datë 19.5.2016, *f.117*

Mendim i KMD-së numër 07-922 datë 27.3.2014, *f.35*

Mendim i KMD-së numër 07-607 datë 1.8.2013, *f.165*

Mendim i KMD-së Numër 2/27/11 datë 29.6.2011, *f.169*

Rekomandim i përgjithshëm për gëzimin e barabartë të lirisë së fesë të KMD, datë 21.9.2017, *f.68*

Rekomandimi i përgjithshëm i KPMD-së i datës 27.3.2023, *f.55, 185*

Rekomandimi i përgjithshëm i KPMD-së numër 08-244/1 datë 27.4.2022, *f.111*

Rekomandimi i përgjithshëm i KPMD-së i datës 8.4.2022, *f.54*

Rekomandimi i përgjithshëm i KPMD-së i datës 3.12.2021, *f.30*

Rekomandim i përgjithshëm i KPMD-së Drejtorisë së Ekzekutimit të Sanksioneve datë 3.12.2021, *f.34-35*

Rekomandimi i përgjithshëm i KPMD-së për Komisionin Shtetëror të Zgjedhjeve, datë 3.12.2021, *f.35*

Parashtresë e KMD-së numër 0801-268 datë 27.08.2018, Mendim i datës 5.10.2018, *f.30*

Parashtresë e KMD-së numër 243/1 datë 16.11.2017, Mendim i datës 11.4.2018, *f.62*

Parashtresë e KMD-së numër 08-36/1 datë 9.2.2018, Mendim datë 8.3.2018, *f.42*

Parashtresë e KMD-së numër 0801-157/1 datë 19.7.2017, Mendim i datës 26.9.2017, *f.101*

Parashtresë e KPMD-së numër 94-1 datë 18.4.2017, Mendim i datës 13.7.2017, *f.60*

Parashtresë e KMD-së numër 08-80 date 4.4.2017, Mendimi numër 08-80 datë 19.5.2017, *f.92*

Parashtresë e KMD-së numër 04-489 datë 4.4.2017, Mendimi numër 04-489 datë 19.5.2017, *f.116*

Parashtresë e KMD-së numër 07-839 datë 24.10.2013, Mendim i datës 19.5.2016, *f.45*

Parashtresë e KMD-së numër 07-778 datë 2013, *f.177*

Parashtresë e KMD-së numër 07-572 të vitit 2013, *f.177*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-176/1 datë 15.2.2023, Mendimi i datës 11.4.2023, *f.103*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-520/1 datë 29.9.2022, Mendim i datës 22.3.2023, *f.104*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-674/1 datë 22.12.2022, Mendim i datës 16.3.2023, *f.55*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-574/1 datë 7.11.2022, Mendim i datës 2.3.2023, *f.48, 61*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-478/1 i datës 16.9.2022, Mendimi i datës 2.3.2023, *f.81*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-374/1 datë 6.7.2022, Mendim i datës 8.2.2023, *f.67*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-639/1 datë 21.11.2022, Mendim i datës 8.2.2023, *f.79*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-613/1 datë 21.11.2022, Mendimi i datës 3.2.2023, *f.70*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-597/2 datë 22.11.2022, mendimi i datës 1.2.2023, *f. 43*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-525/1 datë 5.10.2022, Mendim i datës 16.12.2022, *f.83*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-424 datë 18.8.2022, Mendim i datës 13.12.2022, *f.45*

Përfaqësimi i numrit të KPMD-së 08-369/1 nga 1.7.2022, Mendim i datës 25.10.2022, *f.115*

Përfaqësimi i KPMD-së numër 08-368 i datës 30.6.2022, Mendim i datës 12.10.2022, *f.117*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-343/1 nga 20.6.2022, Mendim i datës 15.9.2022, *f.104*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-121/1 datë 18.2.2022, Mendim i datës 16.8.2022, *f.94*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-506/1 datë 30.12.2021, Mendim i datës 11.7.2022, *f.106*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-227/1 datë 13.4.2022, Vendim datë 11.4.2022, Mendim datë 6.6.2022, *f.167*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-305/1 datë 8.10.2021, Mendim i datës 13.4.2022, *f.94*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-92/1 datë 9.2.2022, Mendim i datës 13.4.2022, *f.111*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-34/3 datë 9.12.2022, Mendim i datës 11.4.2022, *f.37*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-481, Vendimi i datës 22.12.2021, Mendim i datës 28.3.2022 *f.45, 73*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-82/1, Vendimi i datës 3.2.2022, Mendim i datës 7.3.2022, *f.112*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-413 datë 1.12.2021, Mendim i datës 4.3.2022, *f.68*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-295/1 e datës 22.10.2019, Mendimi i datës 17.2.2022, *f.42*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-15/1 nga 3.1.2022, mendim i datës 15.2.2022, *f. 116*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-89/1 datë 8.10.2021, Mendim i datës 3.2.2022, *f.111*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-458/1 datë 15.12.2021, Mendimi i datës 27.01.2022, *f.66*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-259 datë 6.9.2021, Mendimi i datës 24.12.2021, *f.67*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-275 datë 21.9.2021, Mendim i datës 14.12.2021, *f.67*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-312 datë 12.10.2021, Mendim i datës 13.12.2021, *f.176*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-265 datë 14.9.2021, Mendim i datës 9.12.2021, *f.176*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-278/1 datë 22.9.2021, Mendim i datës 22.11.2021, *f.100*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-269 datë 23.9.2021, Mendim i datës 13.10.2021, *f.177*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-225 datë 16.8.2021, Mendim i datës 8.10.2021, *f.177*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-231/1 datë 13.7.2019, Mendimi i datës 13.9.2021, *f.99*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-136 datë 25.6.2021, Mendim i datës 30.8.2021, *f.53*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-228/3, Vendimi i datës 17.8.2021, Mendim i datës 18.8.2021, *f.45*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-232/1 e datës 19.7.2019, Mendim i datës 9.8.2021, *f.75*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-273 datë 19.9.2019, Mendim i datës 19.7.2021, *f.176*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-18 datë 17.2.2020, Mendim i datës 13.7.2023, *f.53*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-247/3 datë 31.7.2019, Mendimi i datës 12.7.2021, *f.60*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-119/1 datë 15.6.2021, Mendim i datës 9.7.2021, *f.78*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-243/1 i 30.7.2019, Mendim i datës 8.7.2021, *f.57, 92*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-257 të 26.8.2019, Mendimi i datës 7.7.2021, *f.57*

Parashtresë e KPMD-së numër 08-7 datë 22.01.2020, Mendim i datës 7.7.2021, *f.177*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-257 të 26.8.2019, Mendimi i datës 7.7.2021, *f.92*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-262/1 datë 2.9.2019, Mendim i datës 7.7.2021, *f.81*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-2781 datë 26.9.2019, Mendim i datës 5.7.2021, *f.77*

Parashtresë e KPMD-së numër 0801-139 datë 28.6.2021, Mendim i datës 30.6.2021, *f.60*

Parashtresë e AP numër 2447/17, *f.73*

Parashtresë e AP numër 2148/16, *f. 56*

Parashtresë e AP numër 3988/15, *f. 63*

Parashtresë e AP numër 3512/14, *f.80*

Parashtresë e AP numër 2527/14, *f.83*

Parashtresë e AP numër 500/11, *f.56*

### Lista e teksteve ligjore

#### Instrumentet ndërkombëtare

Agjenda 2030 e Kombeve të Bashkuara për Zhvillim të Qëndrueshëm, *f.27*

Komenti i Përgjithshëm i Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore Numër 20, *f.77*

Deklarata mbi Racën dhe Paragjykimin Racor, *f.51*

Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut, *f.18, 20, 22, 33, 46, 69, 71, 78, 98, 101, 111, 174, 195-196, 209, 228*

Karta Sociale Evropiane (e rishikuar), *f.114*

Konventa për shtetësinë, *f.64*

Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (1979), *f.84*

Konventa e Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, *f.28, 30-34, 36-37, 73-74, 85-86, 89, 111, 123, 145, 150, 157*

Konventa e Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Konventa mbi Diskriminimin në Punësim dhe Profesion (1958), *f.84*

Konventa e UNESCO-s kundër diskriminimit në arsim (1960), *f.84*

1960 Konventa kundër Diskriminimit në Arsim, *f.109*

Konventa Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor (1965), *f.50, 84*

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike, *f. 69, 129, 147*

Komenti i Përgjithshëm i Komisionit për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, *f.113*

Komenti i Përgjithshëm Numër 32 i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit Racor, *f.89*

Komenti i Përgjithshëm i Komitetit të Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara Numër 6, *f.20, 89*



Komenti i Përgjithshëm numër 2 i Komisionit për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara, *f.34, 85*

Komenti i Përgjithshëm numër 31 i Komitetit të të Drejtave të Njeriut, *f.64*

Komenti i Përgjithshëm numër 22 i Komitetit të të Drejtave të Njeriut, *f.67*

Rekomandimi i Përgjithshëm numër 25 i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave, *f.89*

Rekomandimi i përgjithshëm i KERI-së numër 2 (i rishikuar ), *f.120, 123*

Rekomandimi i Përgjithshëm i KERI-së numër 7, *f. 51, 107*

Rekomandimi i përgjithshëm numër 30 i Komitetit për Eliminimin e Diskriminimit Racor, *f.129*

Vëzhgime të Përgjithshme mbi Interpretimin dhe Zbatimin e Parimeve të Parisit nga Komiteti Ndërkombëtar Koordinues i Institucioneve Kombëtare për Promovimin dhe Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut, 21 shkurt 2018, *f.120*

Parimet e Asamblesë së Përgjithshme të OKB-së në lidhje me statusin e institucioneve kombëtare të të drejtave të njeriut (Rezoluta 48/134 ), *fq.119, 128, 133, 143*

Protokolli numër 1 i Konventës evropiane për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore, *f.111*

Protokolli numër 12 të Konventës evropiane për të drejtat e njeriut dhe liritë themelore, *fq.20, 71, 82*

#### **Instrumentet e BE-së**

Direktiva 2000/43/EC, *fq.18, 51, 90, 105, 119, 175*

Direktiva 2000/78/EC, *f.39, 75, 85, 90, 93, 95, 105, 139, 175, 234*

Direktiva 2006/54/EC, *fq.18, 105, 119, 175*

Direktiva 2004/113/EC, *fq.18, 105, 119, 175*

Direktiva 2006/154/EC, *f.18*

Direktiva 2010/41/EU, *f.18, 119*

Direktiva 76/207/EEC, *f.119*

Direktiva e Këshillit 97/80/EC mbi barrën e provës në rastet e diskriminimit në bazë të gjinisë, *f.175*

Traktati për Funkcionimin e Bashkimit Evropian, *f.90*

Karta e të drejtave themelore të bashkimit evropian, *f.69*

Rekomandimi i Komisionit (BE) 2018/951 mbi standardet për organet e barazisë, *fq.119, 123, 143-144, 146, 150-151, 156, 161-163, 165, 169*

#### **Ligjet kombëtare dhe Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut**

Ligji për nëpunësit administrativë, *f.56, 135, 163*

Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës, *f.237*

Ligji për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, *fq.26, 50, 189*

Ligji për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës, *f.102*

Ligji për mbrojtjen e konsumatorëve, *f.212*

Ligji për shoqatat dhe fondacionet, *f.117*

Ligji për informatat e klasifikuara, *f.186*

Ligji për procedurë penale, *f.258-259*

Ligji për Avokatin e Popullit, *f.144-145, 248*

Ligji për sigurimin e kërkesave, *f.222-223*

Ligji për marrëdhënie obligative, *f.196, 217*

Ligji për procedurë të përgjithshme administrative, *f.183*

Ligji për procedurë civile, *f.153, 155, 192-195, 197-203, 205, 210, 226, 231, 238, 245-248, 262*

Ligji për pagën dhe kompensime e tjera të deputetëve të Kuvendit dhe personave të tjerë të zgjedhur dhe të emëruar në Republikë, *f.136*

Ligji për statusin juridik të kishës, bashkësisë fetare dhe grupit fetar, *f. 68*

Ligji për kundërvajtje, *f.257-258*

Ligji për marrëdhëniet e punës, *fq.69, 104, 153, 237*

Ligji për furnizim me ujë të pijshëm dhe shkarkimin e ujërave të zeza urbane, *f. 54*

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi (2010), *f.19, 31, 48-49, 57, 63, 72, 107, 117, 119, 125-126, 130, 136, 142, 144-145, 154, 156, 163, 165-166, 177, 179, 181, 191-192-194, 197, 203, 207, 210, 222-223, 244-248, 257-258, 262-263*

Ligji për parandalimin dhe mbrojtje nga diskriminimi, LPMD, Ligji (2020), *fq.15-19, 21-26, 28-32, 34-36, 38-44, 46-50, 61, 64, 66, 68, 71, 82-84, 86-87, 90, 93, 95, 97, 99, 101-105, 107-108, 113, 117-126, 128-133, 135, 137-145, 147-152, 154, 159, 161-165, 167-168, 170-171, 179, 183, 185-195, 197-207, 209-210, 212, 216-217, 221-226, 231, 235-238, 242, 244-252, 255-265*

Ligji për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave, *f.124, 135*

Ligji për gjykatat, *f.200*

Ligji për taksat gjyqësore, *f.245*

Ligji për shoqëritë tregtare, *f.251*

Ligji për kontestet administrative, *f.134*