

Ndalimi i diskriminimit

Manual

BOTUES:
CEDEM – Qendra për demokraci dhe të drejtat e njeriut

PËRGATITI:
Negjelka Sindik

TIRAZHI:
50

SHTYPI:
Studio Mouse, Podgoricë

Projektin e financoi Balkan Trust for Democracy

PËRMBAJTJA

I	HYRJA.....	2
II	PËRKUFIZMI I DISKRIMINIMIT	4
2.1.	Përkufizimi i përgjithshëm i diskriminimit.....	4
2.2.	Diskriminimi i drejtëpërdrejtë.....	4
2.3.	Diskriminimi i tërthortë (indirekt).....	4
III	FORMAT E DISKRIMINIMIT	5
3.1.	Shqetësimi.....	5
3.1.1.	Një shembull i shqetësimit	5
3.2.	Mobingu.....	6
3.2.1.	Një shembull i mobingut	6
3.3.	Segregacioni	7
3.3.1.	Një shembull i segregacionit	7
3.4.	Diskriminimi në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik	8
3.4.1.	Një shembull i diskriminimit në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik.....	8
3.5.	Diskriminimi në ofrimin e shërbimeve publike.....	8
3.5.1.	Një shembull i diskriminimit në ofrimin e shërbimeve publike	8
3.6.	Diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore	8
3.6.1.	Një shembull i diskriminimit në bazë të gjendjes shëndetësore	9
3.7.	Diskriminimi në bazë moshës	9
3.7.1.	Një shembull i diskriminimit në bazë të moshës.....	9
3.8.	Diskriminimi në bazë të përkatësisë politike	10
3.8.1.	Një shembull i diskriminimit në bazë të përkatësisë politike	10
3.9.	Diskriminimi në fushën e edukimit, arsimit dhe përgatitjes profesionale.....	11
3.9.1.	Një shembull i diskriminimit në fushën e edukimit, arsimit dhe përgatitjes profesionale	11
3.10.	Diskriminimi në fushën e punës.....	12
3.10.1.	Një shembull i diskriminimit në fushën e punës	12
3.11.	Diskriminimi në bazë të besimit dhe bindjeve	12
3.11.1.	Një shembull i diskriminimit në bazë të besimit dhe bindjeve.....	12
3.12.	Diskriminimi në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual	13
3.12.1.	Një shembull i diskriminimit në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual	13
3.13.	Format e rënda të diskriminimit.....	12

3.13.1. Një shembull i diskriminimit të shumëfishtë	13
3.13.2. Një shembull i diskriminimit të përsëritur	14
3.13.3. Një shembull i diskriminimit të gjatë/zgjeruar.....	14
3.13.4. Një shembull i diskriminimit me propagandim (programe publicitare) në mediat publike	14
3.14. Studimi i rastit M.M. vs Kryeqyteti (Kryeqendra)	15
IV MBROJTJA	18
4.1. E drejta për mbrojtje	18
4.2. Masat e veçanta	18
4.3. Pëlqimi	18
V INSTITUCIONET PËRGJEGJËSE PËR TRAJTIMIN E RASTEVE TË DISKRIMINIMIT	18
5.1. Mbrojtësi/ja i/e të drejtave të njeriut	18
5.2. Gjykatat	19
5.3. Inspektimi mbikëqyrës	19
VI TRAJTIMI NË RASTET E DISKRIMINIMIT	19
6.1. Ankesa	20
6.1.1. Masat e përkohshme	20
6.1.2. Barra e argumentimit (provës)	20
6.1.3. Personat e tjerë mund të paraqesin ankesën	20
6.1.4. Lajmërimi i Mbrojtësit/es.....	21
6.2. Paraqitja e ankesës Mbrojtësit/es së të drejtave të njeriut	21
6.2.1. Fshehtësia	21
6.2.2. Paraqitja e ankesës	21
6.2.3. Përmbytja e ankesës	21
6.2.4. Plotësimi i ankesës	21
6.2.5. Afati për paraqitjen e ankesës.....	21
6.2.6. Masat e tjera juridike	22
6.2.7. Mosveprimi sipas ankesës	22
6.2.8. Deklarimi mbi ankesën	22
6.2.9. Obligimet e organit.....	22
6.2.10. Ndërprerja e provimit	22
6.2.11. Ekspertët/specialistët dhe dëshmitarët.....	23
6.2.12. Mendimi përfundimtar	23
6.2.13. Veprimi sipas rekomandimit	23
6.2.14. Forma e ankesës	23
VII BURIMET	26

I HYRJA

Diskriminimi është një dukuri shoqërore me të cilën takohemi në jetën e përditshme. Në shkollë, kur për shkak të ngjyrës së lëkurës mësuesja na ul të rrimë në bankën e fundit; Në shitore, kur shitësja na mëson se bukën duhet ta kërkojmë në gjuhën zyrtare; në punë, kur për suksesin në karrierë nuk mjafton aftësia dhe arsimimi, por kërkohet edhe pamje e jashtme tërheqëse.

Diskriminimin e përjetojmë në rendin për pagesën e llogarive kur zotëria pas nesh na drejtohet me „çuni/vogëlush”, kur mjeku pasi që kemi arritur të gjashtëdhjetë e pestën thotë se nuk kemi nevojë për terapinë, kur na trajtojnë si të mjerë për shkak se jemi person me invaliditet.

Diskriminimin e lejojmë vetë, kur lejojmë që t’na pyesin se a jemi zonjë apo zonjushë sepse për punën që kryejmë statusi bashkëshortor nuk ka ndonjë rëndësi. E lejojmë kur pranojmë që personat më pak të kualifikuara të fitojnë punët më të mira dhe të përparojnë për shkak se u përkasin partive politike eksponentët e të cilave i mbështesin/shtyjnë. Diskriminimin e lejojmë kur (si shumica e viktimave të diskriminimit nga shembujt që do të lexoni në këtë manual) në vend që të luftojmë për të drejtat tona largohemi në punën tjetër, tek pjesëtarët e të njëjtit grup, në qytetin tjetër dhe pa vendim.

Ligjet ekzistojnë për t’u respektuar. Institucionet shërbejnë për t’i zbatuar dhe avancuar ato. Për këtë arsye, pikërisht duke kundërshtuar atë që na thonë shumica e këtyre shembujve, duhet të shfrytëzojmë të gjitha mundësitë ligjore për ndalimin e diskriminimit dhe të Ligjit për Mbrojtësin

e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut dhe të gjitha aktet e tjera që përmbajnë dispozitat antidiskriminuese dhe të punojmë në zvogëlimin e diskriminimit në shoqërinë tonë.

II PËRKUFIZIMI I DISKRIMINIMIT

2.1. Përkufizimi i përgjithshëm i diskriminimit¹

Diskriminimi është bërja e çdo dallimi të paarsyeshëm, juridik apo faktik, të drejtpërdrejtë ose të tërthortë apo trajtimi i pabarabartë, gjegjësisht anashkalimi i trajtimit ndaj një personi, gjegjësisht, një grupi personash në raport me personat e tjerë, si dhe përjashtimi, kufizimi ose dhënia përparësi ndonjë personi në raport me personat e tjerë, **që bazohet në racën, ngjyrën e lëkurës, përkatësinë nacionale, prejardhjen shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhën, fenë apo bindjen, mendimin politik apo mendim tjetër, seksin, identitetin gjinor, orientimin seksual, gjendjen shëndetësore, invaliditetin, moshën, gjendjen materiale, gjendjen martesore apo familjare, përkatësinë ndaj grupit ose supozimin mbi përkatësinë një grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale.**

1 Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e MZ”. 46/10, Ndalimi i diskriminimit, Neni 2

2.2. Diskriminimi i drejtëpërdrejtë

Diskriminimi i drejtëpërdrejtë ekziston nëse me një akt, veprim ose mosveprim, një person ose një grup personash, në situatë të njëjtë ose të ngjashme, çohen ose janë çuar, gjegjësisht mund të çohen në pozitë të pabarabartë në raport me një tjetër person apo grup personash sipas ndonjëres nga bazat e paragrafit 2 të këtij neni, përveç, nëse ky akt, veprim ose mosveprim është objektiv dhe i justifikuar qartë me qëllime ligjore, me përdorimin e mjeteve që janë të përshtatshme dhe të domosdoshme për arritjen e qëllimit, gjegjësisht në raport të pranueshëm proporcional me qëllimin që dëshirohet të arrihet.

2.3. Diskriminimi i tërthortë (indirekt)

Diskriminimi i tërthortë ekziston nëse rregullorja sa për sy e faqe neutrale e dispozitës ose aktit të përgjithshëm, kriteri apo praktika çojnë ose do të mund të çonin një person ose një grup personash në pozitë të pabarabartë në raport me një tjetër person apo grup personash, për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose

supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partisë politike ose ndonjë organizatë tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale, përveç nëse ky akt, kriter ose praktikë është objektiv dhe i justifikuar qartë me qëllimin ligjor, përdorimin e mjeteve që janë të përshtatshme dhe të domosdoshme për arritjen e qëllimit, gjegjësisht në raport të pranueshëm proporcional me qëllimin që dëshirohet të arrihet.

Diskriminim konsiderohet edhe nxitja ose dhënia e instruksioneve për diskriminimin e një personi ose një grupi të caktuar personash për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizatë tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale.

III FORMAT E DISKRIMINIMIT



3.1. Shqetësimi

Shqetësimi, për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale, **paraqet sjelljen ose një veprim të caktuar ndaj ndonjë personi, që nuk e dëshiron një sjellje ose veprim të tillë, e që ka për qëllim ose paraqet shkeljen e dinjitetit personal ose shkakton frikë, siklet, armiqësi, përbuzje ose ofendim.**²

Shqetësimi është një dukuri që lidhet me një karakteristikë të caktuar personale në bazë të së cilës një person apo më shumë persona përrulin ose ofendojnë një person tjetër. Dukuritë më të shpeshta të shqetësimit ndodhin pikërisht në bazë të përkatësisë etnike apo fetare duke përdorur emra fyes për bashkësi të veçanta fetare apo etnike dhe jo shumë rallë duke u bazuar në identitetin gjinor, gjendjen bashkëshortore apo familjare ose orientimin seksual. Mirëpo, një prej formave më të shpeshta të shqetësimit është shqetësimi seksual që ndodh kryesisht kur personi i cili e shqetëson personin tjetër ushtron raport pushteti mbi të, gjegjësisht është epror i personit të cilin e shqetëson.

3.1.1. Një shembull i shqetësimit

R.S. ka qenë e punësuar në një Agjenci (Drejtori) në administratën shtetërore në vendin e Këshilltarit për Planifikim dhe Zhvillim. Pas katër viteve të kaluara në vendin e punës, eprori i saj, drejtor i Agjencisë, është sëmure dhe ka shkuar në pension të parakohshëm. Në vendin e drejtorit pas tij erdhi një person shumë më i ri dhe një drejtor shumë i angazhuar politikisht. Pas një kohe të shkurtër, drejtori i ri ka vlerësuar se R.S. nuk ka nevojë të punojë në zyrën e vet, por duhet të kalojë në një zyrë tjetër, më afër zyrës, së tij dhe atë do ta ndajë me sekretaren e tij. Pas kësaj, për shkak „të rëndësisë së punë së përbashkët“, ka insistuar që të kalojë më shumë kohë në zyrën

² Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e MZ”. 46/10, Ngacmimi, Neni 7

e tij dhe pas gjysmë viti ka tentuar që me të të vendosë kontakt fizik. R.S. që nga fillimi i ka kundërshtuar kërkesat e eprorit të ri, mirëpo nuk ka gjetur mirëkuptimin e kolegëve/-eve të cilët kanë qenë të mendimit se drejtori i ri është pikërisht shumë më i mirë dhe më i sjellshëm se i mëparshmi. Në fund, R.S. është paraqitur në konkurs për një tjetër vend pune dhe e ka braktisur punën.

Ajo që R.S. ka lënë pa bërë është: t'ua parashtrojë rastin përfaqësuesve të sindikatës së cilës i takon, që bashkë me kolegët/-et të sindikatës rastin t'ia paraqesë inspeksionit të punës. Përveç kësaj, ka mundur që në bazë të Ligjit Penal të nisë një proces kundër drejtorit për shqetësim seksual dhe një proces për kundërvajtje për të kompensuar vuajtjet e përjetuara. Gjithashtu, ka pasur mundësinë t'i drejtohet Mbrojtësit të të drejtave dhe lirive të njeriut dhe në këtë mënyrë të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të veta.



3.2. Mobing

Mobing quhet ajo mënyrë e sjelljes në vendin e punës, kur një ose shumë persona, në një periudhë të gjatë kohore e keqtrajtojnë në mënyrë psikike ose e përulin, sistematikisht, një person tjetër me fyerje, nënçmime, shqetësime dhe me veprime të tjera duke e sjellë atë person në pozitë të pabarabartë (për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale), **çka ka për qëllim**

rrezikimin e reputacionit, nderit, dinjitetit dhe integritetit të tij/saj, e mund të shkaktojë edhe pasoja të dëmshme të natyrës mentale, psikosomatike dhe shoqërore ose të sjellë në pyetje ardhmërinë profesionale të personit që është viktimë e mobingut.³

3.2.1. Një shembull i mobingut

D.T. është punësuar në një shoqatë joqeveritare që merret me trajnimin e përfaqësuesve të sektorit ekonomik për përgatitjen e projekteve për ndërmarrjet e vogla dhe të mesme. Eprorja e saj, që nga dita e parë e punës në organizatë, e qortonte se nuk vishej sipas modës, se pamja e saj nuk ishte e kënaqshme, se me garderobën e vet mesatare e prish imazhin e organizatës dhe refuzon klientët. Eprorja, pas një afati kohor të caktuar, përveç veshjes së minifundeve në vendin e punës dhe llojeve të caktuara të garderobës e cila kërkon truk (make up), kërkesa që nuk kanë të bëjnë me profilin e punës apo kualitetin e punës së të punësuarës, e zgjeroi me kërkesat për mbajtjen e një modeli të caktuar të flokëve dhe shkuarjen te parukieri i caktuar dy deri tri herë në javë. Të gjitha këto kërkesa përcilleshin me komente ofenduese në llogari të pamjes fizike, veshëmbathjes dhe modelit të flokëve të D.T. pas insistimit për kërkesën e fundit, D.T. braktisi punën.

Në pajtim me ligjet e Malit të Zi, D.T. ka mundur: të nisë procesin penal për shkeljen e të drejtës në marrëdhënie pune, torturën dhe keqtrajtimin, pastaj procesin për kundërvajtje për të fituar dëmshpërblimin, e po ashtu edhe një proces pranë Agjencionit për zgjidhjen paqësore të konflikteve në punë, por në këtë rast vendimet do të trajtonin punëdhënësin e jo keqtrajtuesin.⁴ Po ashtu rasti ka mundur t'i paraqitet edhe Inspektionit të punës dhe t'i paraqitet edhe Mbrojtësit të të drejtave të njeriut, në formë të ankesës.



3.3. Segregacioni

Segregacion është çdo ndarje e një personi apo një grupi personash (për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë

3 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Mobingu, Neni 8

4 N. Ivanoviq: "Korniza juridike për mbrojtjen nga diskriminimi dhe mobingu", Agjencioni për zgjidhje paqësore të konflikteve, 2011

popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë ndaj grupit ose supozimin mbi përkatësinë një grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale), **përveç në rastet kur ndarja është objektive dhe e arsyeshme, kurse mënyra për arritjen e këtij qëllimi është e domosdoshme dhe proporcionale.**⁵

3.3.1. Një shembull segregacioni

Në periudhën e vitit 1999 për shkak të fluksit të madh të refugjatëve dhe personave të zhvendosur në Mal të Zi, në rajonin e Podgoricës, në lagjen Konik është formuar kampi i refugjatëve me emrin Kampi Konik I dhe Konik II ku banojnë vetëm pjesëtarë të komunitetit RAE. Në këtë periudhë për shkak të nevojave specifike për arsimim dhe të mungesës së dokumentacionit mbi statusin arsimor të nxënësve potencial është formuar njësi arsimore e ndarë në kampin Konik, ku kanë mësuar fëmijët e vendosur në Kampin I dhe Kampin II. Mësimet në këtë njësi arsimore i kanë ndjekur fëmijët nga klasa I deri në klasën e IV të shkollës fillore. Pas kalimit të gjeneratës së parë të nxënësve

nga kjo njësi arsimore në SHF “Bozhidar Vukoviq” është dëshmuar se fëmijët që vijnë nga ajo njësi arsimore (kampi) kanë nivel më të ultë të njohurive në të gjitha fushat, përfshirë edhe njohjen e gjuhës zyrtare në të cilën zhvillohet mësimi, krahasuar me fëmijët e tjerë dhe se braktisja e shkollës nga nxënësit e kësaj njësie arsimore pas kalimit në shkollën tjetër është rritur. Gjatë dymbëdhjetë viteve të ekzistimit të njësisë arsimore të segreguar, të cilën e kanë ndjekur vetëm fëmijët e popullatës RAE, një numër i madh i organizatave joqeveritare lokale në raportet e veta kanë publikuar të dhëna mbi këtë shkollë, përfaqësuesit e të gjitha institucioneve kanë qenë të njoftuar me rastin i cili zyrtarisht është përmendur vetëm në raportin e Mbrojtësit të të drejtave të njeriut me rekomandim për mbyllje. Paralelja, formalisht, nuk është mbyllur ende. Në paralelen e ndarë në Kampin Konik në vitin shkollor 2010–2011 mësimin e kanë ndjekur 263 nxënës të komunitetit RAE.

Sipas të dhënave në raportin e Komisionit Evropian kundër racizmit dhe jotolerancës (ECRI) “shkolla është hapur vetëm një orë çdo ditë dhe mësimin e ndjekin vetëm fëmijë të komunitetit RAE, nga kampi”. Në këtë mënyrë është bërë segregacioni i këtyre fëmijëve të kampit nga pjesa tjetër e bashkësisë. Kjo ndikon seriozisht në mundësinë për integrimin e tyre në shoqërinë malazeze dhe kontribon në vazhdimësinë e arritjes së rezultateve të dobëta në arsimim,

5 Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e MZ”. 46/10, Segregacioni, Neni 9

varfërinë e skajshme dhe përjashtimin nga shoqëria. ECRI beson se zgjidhja duhet gjetur shpejt në mënyrë që fëmijët që jetojnë në Konik të mund ta realizojnë të drejtën në arsimim sipas nenit 2 të protokolit të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.⁶

Në këtë rast procesin kanë mundur ta nisin prindërit e fëmijëve të cilët i ndjekin mësimet në këtë paralele, organizatat që merren me respektimin e të drejtave të pjesëtarëve të bashkësisë etnike së cilës i takojnë fëmijët, shërbimi për inspektim i Ministrisë së Arsimit, Këshilli Nacional i Romëve, por këtë askush nuk e ka bërë. Pastaj ka mundur të niset një proces penal dhe ankesa për dëmshpërblim. Gjithashtu ka mundur që t'i parashtrohet një ankesë edhe Mbrojtësit të të drejtave të njeriut.



3.4. Diskriminimi në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik

Kufizimi ose parandalimi i shfrytëzimit të objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik një personi ose një grupi personash, (për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo mendim tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale), **konsiderohet si diskriminim. E drejta e shfrytëzimit të objekteve**

6 Raporti i Komisionit Evropian për luftë kundër racizmit dhe mostolerancës, 2012, fq. 19

dhe sipërfaqeve në përdorim publik mund të kufizohet vetëm në pajtim me ligjin.⁷

3.4.1. Një shembulli i diskriminimit në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik

S.M. është një person me invaliditet që për shkak të plotësisht të detyrimeve për sigurimin e dokumentacioneve të caktuara përkatëse, ka qenë e detyruar të vizitojë një nga institucionet publike. Ditën e parë kur ka ardhur të kryejë punë është përballur me faktin se në këtë institucion nuk ekziston ashensori, e as shtegu/ruga shtesë për karron që e shfrytëzojnë personat me invaliditet. Ndërtesa ka tre kate, ndërsa zyra në të cilën S.M. është dashur të kryejë obligimet e veta ka qenë në katin e tretë. Ndërtesa ishte fare e papërshtatshme për personat me invaliditet. Në disa raste gjatë ardhjes, të punësuarit në sigurimin e ndërtesës i kanë ndihmuar S.M.-së që të vijë deri te zyra në të cilën është dashur të kryejë sigurimin e dokumentacionit, por kjo për të gjithë ka qenë një përpjekje më shumë. Në pyetjen përse institucioni nuk ka siguruar një kalim për karro, S.M. ka marrë përgjigjen se kjo me siguri do të bëhet, mirëpo nuk dihet se kur. Ky institucion

publik as sot nuk ka siguruar qasje për personat me invaliditet.

Në këtë rast S.M. është dashur të kryejë këto veprime: parashtrimin e ankesës për diskriminim në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik dhe një ankesë drejtuar Mbrojtësit të të drejtave të njeriut.



3.5. Diskriminimi në ofrimin e shërbimeve publike

Diskriminim në fushën e ofrimit të shërbimeve publike, (për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes

⁷ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Diskriminimi në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve publike në përdorim publik, Neni 10

shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizatë tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale), konsiderohet:

- 1) **vështirësimi ose parandalimi i ofrimit të shërbimeve publike;**
- 2) **refuzimi i ofrimit të shërbimeve publike;**
- 3) **kushtëzimi i ofrimit të shërbimeve publike me kushte që nuk kërkohen nga personat ose grupet e tjera të personave;**
- 4) **vonesa me qëllim ose shtyrja e ofrimit të shërbimeve, edhe pse personi ose një grup personash ka kërkuar me kohë dhe i ka plotësuar kushtet para personave të tjerë.⁸**

3.5.1. Një shembull i diskriminimit në ofrimin e shërbimeve publike

R.A. është një rom i cili ndjek shkollën e mesme dhe ka vendosur të anëtarësohet në bibliotekën e qytetit. Kur ka ardhë për t'u anëtarësuar, bibliotekarja i ka thënë se i mungojnë formularët dhe të vijë një ditë tjetër. R.A. ka ardhur përsëri pas një jave i bindur se administrata ka siguruar formularët të cilët u kanë munguar, por bibliotekarja i ka përgjigjur se ka rënë sistemi dhe nuk i punon

kompjuteri dhe prandaj të vijë një herë tjetër. Pas kësaj R.A. e ka lutur shokun e vet – i cili është pjesëtar i popullatës shumicë që të shkojë me të për t'u anëtarësuar në bibliotekë. R.A. ka hyrë i pari dhe përsëri ka provuar të anëtarësohet, mirëpo edhe kësaj herë pa sukses. Shoku i tij, ka kërkuar gjithashtu të anëtarësohet dhe kjo i është mundësuar pa humbur kohë. Kur djaloshi që posa ishte anëtarësuar pyeti përse çuni i cili ka kërkuar të anëtarësohet para tij nuk është anëtarësuar, bibliotekarja iu përgjigj: “Po, e pastaj të më vjedhë librat”.

Në këtë rast, për shkak të prejardhjes së tij etnike dhe racore R.A.-së i është bërë i pamundur ofrimi i shërbimeve publike. R.A. në bazë të diskriminimit për shkak të prejardhjes etnike dhe racore ka mundur të nisë një proces pranë gjykatës themelore dhe që të parashtojë një ankesë te Mbrojtësi i të drejtave të njeriut ose rastin t'ia paraqesë inspeksionit të punës.

8 Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e MZ”. 46/10, Diskriminimi në ofrimin e shërbimeve publike, Neni 11



3.6.Diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore

Diskriminim konsiderohet **parandalimi, kufizimi ose vështirësimi i punësimit, punës, shkollimit ose bërja e çdo dallimi tjetër të pabazuar, si dhe trajtimi i pabarabartë ndaj një personi ose një grupi personash, në bazë të gjendjes shëndetësore.**⁹

3.6.1. Një shembull i diskriminimit në bazë të gjendjes shëndetësore

M.A. është paraqitur në konkursin për specialist të IT-së (informacioneve teknologjike) për mirëmbajtjeje e të dhënava në një kompani ndërkombëtare në qytetin e vet. Në kushtet e konkursit është paraparë arsimimi i caktuar, përvoja në punë të ngjashme dhe njohja e gjuhës së huaj. M.A. i ka plotësuar të gjitha kushtet e parapara, përfshirë

këtu edhe përvojën në një kompani të madhe, meqenëse për një vit zëvendësoi specialistin e IT-së në një kompani të të njëjtit profil. Ashtu siç edhe priste, e ftuan në bisedë për punë. Kur ka ardhur në bisedë, menaxheri (me të cilin është dashur të bisedojë) e ka njoftuar se nuk mund ta punësojnë sepse është person me invaliditet. Kompania, në vendin e punës të shpallur me konkurs ka pranuar një person pa përvojën adekuate. M.A. nuk ka nisur procesin dhe as që ka shkruar ankesë kundër kompanisë Diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore, shumë shpesh, si dhe në këtë rast përfshinë edhe diskriminimin e personave me invaliditet.

Në këtë rast M.A. ka mundur të nisë një proces pranë gjykatës themelore për mbrojtjen nga diskriminimi sipas dy bazave: së pari, në bazë të gjendjes shëndetësore dhe së dyti, në bazë të diskriminimit të personit me invaliditet. M.A. në proces ka mundur të shërbehet me Nenin 18 të Ligjit kundër diskriminimit. Gjithashtu, lidhur me diskriminimin që i është bërë, ka mundur të parashtrojë një ankesë te Mbrojtësi i të drejtave të njeriut.

⁹ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore, Neni 12



3.7. Diskriminimi në bazë të moshës

MDiskriminim në bazë të moshës konsiderohet **parandalimi ose kufizimi i realizimit të drejtave ose bërja pa bazë e çdo dallimi tjetër si dhe trajtimi i pabarabartë ndaj një personi ose një grupi personash, në bazë të moshës.**¹⁰

3.7.1. Një shembull i diskriminimit në bazë të moshës

Një shoqëri ekonomike pasi që gjatë dy viteve të fundit e ka zvogëluar dukshëm fitimin, ka qenë e detyruar të marrë hapa për racionalizimin e shpenzimeve dhe zvogëlimin e numrit të të punësuarve. Me vlerësimin financiar të gjendjes së shoqërisë ekonomike, është përcaktuar

që duhet larguar 15 të punësuar. Drejtori i ndërmarrjes ka vendosur që, pa marrë parasysh përvojën në punë kualifikimet dhe kualitetin e punës, denoncimet/largimet nga puna t'ua dorëzojë të punësuarve mbi moshën 45 vjeçare. Drejtori i ka dorëzuar denoncimet nga puna me premtimin se do t'i kthejë në punë menjëherë sa të krijohen kushtet. Meqenëse të punësuarit nuk i kanë ditur mundësitë ligjore, e krahas kësaj disa prej tyre u kanë besuar premtimeve të drejtorit, asnjëri nuk ka shfrytëzuar mundësinë e ankesës, e as që ka ngrehur padi kundër ndërmarrjes për shkak të diskriminimit në bazë të moshës.

Ajo që të punësuarit ëshë dashur të bëjnë është t'ua paraqesin rastin përfaqësuesve të sindikatës së cilës i takojnë dhe gjithashtu, bashkë me kolegët e sindikatës, t'ia paraqesin rastin inspektionit të punës. Përveç kësaj, kanë mundur që pranë gjykatës themelore të nisin kundër drejtorit një proces për diskriminimin në bazë të moshës, si dhe një proces për kundërvajtje për të dëmshpërblyer vuajtjet e përjetuara. Afati për dorëzimin e ankesës është 90 ditë. Gjithashu, kanë mundur që me ankesë t'i drejtohen Mbrojtësit të të Drejtave të Njeriut dhe në këtë mënyrë të kërkojnë mbrojtjen e të drejtave të veta.

¹⁰ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Diskriminimi në bazë të moshës, Neni 13

3.8. Diskriminimi në bazë të përkatësisë politike

Ndalohet diskriminimi i individëve ose i një grupi personash **për shkak të bindjeve politike, për shkak të përkatësisë ose mospërkatësisë në një parti politike ose një organizatë tjetër.**¹¹

3.8.1. Një shembull i diskriminimit në bazë të përkatësisë politike

S.S. dhe D.L. janë pranuar bashkë në punë, në një institucion shtetëror. Institucioni në të cilin janë punësuar viteve të fundit ka pasur një program i cili studentëve më të mirë u ka mundësuar



kryerjen e stazhit të praktikantit dhe u ka mundësuar punësimin. S.S. ka qenë student i gjeneratës dhe në bazë të kësaj ka fituar mundësinë për të kryer stazhin e

praktikantit në këtë institucion, përderisa D.L. është pranuar pa konkurs. Gjatë stazhimit S.S. ka ardhur rregullisht në punë, ka punuar orarin e plotë dhe i ka kryer detyrat e veta, kurse D.L. ka ardhur kohë pas kohe, nuk i ka kryerë obligimet në punë dhe bile obligimet e veta ia ka kaluar S.S.-së. Pas kalimit të stazhit të praktikantit Këshilli është dashur të vendosë se cilin prej këtyre dy kandidatëve do të punësojë dhe, pas përfundimit të stazhit, do të largohet nga puna. Këshilli ka vendosur për D.L.. Kur njëri prej anëtarëve të Këshillit ka thënë se D.L. në krahasim me S.S. nuk i plotëson kushtet që të punësohet dhe se S.S. është kandidati i duhur për punësim, Kryetari i Këshillit i ka përgjegjur: “Po, mirëpo xhaxhai i tij nuk është Këshilltari i njeriut të parë të shtetit”. S.S. nuk ka parashtruar ankesë dhe as që ka nisur fare ndonjë proces pranë gjykatës.

S.S. është dashur që t’ua parashtrojë rastin përfaqësuesve të sindikatës së cilës i takon dhe, krahas kësaj, së bashku me ta rastin t’ia paraqesë inspektionit të punës. Përveç kësaj, ka mundur që pranë gjykatës themelore të nisë një proces kundër drejtorit, për diskriminim në bazë të përkatësisë politike. Afati për dorëzimin e ankesës është 90 ditë. Gjithashtu, ka mundur t’i drejtohet me një ankesë Mbrojtësit të të drejtave të njeriut dhe në këtë mënyrë të kërkojë mbrojtjen e të drejtave të veta.

11 Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e MZ”. 46/10, Diskriminimi politikë, Neni 14



3.9. Diskriminimi në fushën e edukimit, arsimimit dhe aftësimin profesional

Diskriminim në fushën e edukimit, arsimimit dhe aftësimin profesional **konsiderohet vështirësimi ose parandalimi i regjistrimit në një institucion edukativo-arsimor dhe një institucion të arsimit të lartë dhe zgjedhja e programit arsimor në të gjitha nivelet e edukimit dhe arsimimit, përjashtimi nga këto institucione, vështirësimi ose mohimi i mundësisë për ndjekjen e mësimin dhe pjesëmarrjes në aktivitetet e tjera edukative, gjegjësisht arsimore, klasifikimi i fëmijëve, nxënësve/-eve, frekuentuesve/-eve dhe studentëve/-eve, keqtrajtimi ose ndonjë mënyrë tjetër e bërjes së dallimeve të paarsyeshme ose trajtimi i pabarabartë ndaj tyre, për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale**

pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale.

3.9.1. Një shembull i diskriminimit në fushën e edukimit, arsimimit dhe aftësimin profesional

Në Nikshiq, në komunën në të cilën jetojnë një numër i konsideruar i romëve, me rastin e regjistrimit në vitin 2001 dhe 2002 janë vërejtur një numër i madh lëshimesh dhe jogatishmëria e administratës shkollore për të përfshirë romët në arsimimin e rregullt. Nga një grup prej 32 fëmijëve romë, të zhvendosur nga Kosova, 10 prej tyre nuk janë regjistruar në Shkollën Fillore “Milleva Llallovic-Llallatovic” me arsyetimin se kjo do të bëhet në fillim të vitit shkollos »sepse fëmijët kalojnë kufirin e grupmoshës, nuk e kanë dokumentacionin e nevojshëm si dhe për shkak të numrit jo të mjaftueshëm të vendeve në shkollë«. Me rastin e vizitës kësaj shkolle, përfaqësuesi i Fondit për të Drejtën Humanitare ka hasur në moskuptim për problemet e komunitetit rom. Fjalët e drejtorit “që para së gjithash duhet kushtuar kujdes

interesit të fëmijëve malazezë”, si dhe të një mësimdhënëses se “nuk mund të punohet nëse në mësonjëtorë ka më shumë se dy romë” më së miri e ilustron këtë pohim.¹² Kjo organizatë pastaj ka njoftuar opinionin lidhur me veprimin ndaj fëmijëve të popullatës RAE në shkollën në fjalë. Pas kësaj ka patur më shumë intervenime nga ana organizatave dhe institucioneve të ndryshme dhe me përpjekjet e përbashkëta edhe raporti i kuadrit arsimor ndaj fëmijëve të popullatës RAE në këtë shkollë është përmirësuar.

Në këtë rast procesin kanë mundur ta nisnin: prindërit, fëmija e të cilëve ndjekin mësimet në këtë shkollë, organizatat që merren me respektimin e të drejtave të pjesëtarve të bashkësive etnike të cilave fëmijët u takojnë, shërbimi i inspektimit i Ministrisë së Arsimit dhe Sportit, Këshilli Nacional i Romëve, mirëpo askush nuk e ka bërë këtë. Gjithashtu, është e mundur t'i deklarohet një ankesë Mbrojtësit të të drejtave të njeriut.



3.10. Diskriminimi në fushën e punës

Krahas rasteve të diskriminimit të përcaktuara me ligjin me të cilin rregullohet fusha e punës dhe punësimit, **diskriminim në punë konsiderohen edhe pagesa e pabarabartë e rrogës, gjegjësisht shpërblyimet për punë me vlerë të barabartë një personi apo një grupi personash**, për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizatë

12 Zeković S. Aleksandar, (2006), *Të drejtat e njeriut dhe të pakicave në praktikë*, CGO dhe CRNVO, Podgoricë, fq. 162-163.

tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale. Të drejtën për mbrojtje nga diskriminimi sipas paragrafit 1 të këtij neni e kanë edhe personat që kryejnë punë periodike dhe provizore ose punë me kontratë të veçantë, studentët/-et ose nxënësit/-et në praktikë, si dhe personat e tjerë që në cilëndo bazë marrin pjesë në punë tek punëdhënësi.¹³

3.10.1. Një shembull i diskriminimit në fushën e punës

S.R. ka filluar punën në një ndërmarrje në të njëjtën kohë me kolegun e saj J.R. Nga momenti i krijimit të mardhënies së punës J.R. dhe S.R. kanë punuar dhe kanë pasur të njëjtin titull dhe kanë punuar të njëjtat punë. Pas kalimit të stazhit të praktikantit të dy janë punësuar në afat të pacaktuar dhe kanë fituar tituj të njëjtë. Mirëpo S.R. ka fituar një rrogë më të ultë për 15% se sa J.R.. Pas disa muajsh përshkrimi i punës të S.R. është zgjeruar, por rritjen e obligimeve nuk e ka pasuar edhe rritja e pagës, derisa J.R. pas një viti ka përparuar në punë, duke mbajtur të njëjtin përshkrim pune me pagë mujore më të madhe. S.R. ka aplikuar për vend pune në një ndërmarrjen tjetër dhe e ka braktisur punën.

Lidhur me diskriminimin e përhjetuar, S.R. është dashur t'i drejtohet

sindikates së cilës i takon, pastaj inspekcionit të punës, të nisë procesin penal për diskriminim në raport me gjininë, pastaj procesin gjyqësor për dëmshpërblim, e gjithashtu edhe procesin pranë Agjencisë për zgjidhjen paqësore të konflikteve në punë, por në këtë rast vendimet kishin të bënin me punëdhënësin. Rasti ka mundur t'i paraqitet në formë të ankesës edhe Mbrojtësit të të drejtave të njeriut.



3.11. Diskriminimi në bazë të besimit dhe të bindjes

Diskriminim konsiderohet çdo dallim, trajtim i pabarabartë dhe sjellje në pozitë të pabarabartë të personit apo të një grupi personash në bazë të besimit ose bindjes, përkatësisë ose mospërkatësisë së ndonjë komuniteti fetar.¹⁴

¹³ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi". 46/10, Diskriminimi në fushën e punës, neni 16

¹⁴ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi". 46/10, Diskriminimi në bazë të fesë dhe bindjes, neni 17

3.11.1. Një shembull i diskriminimit në bazë të fesë dhe bindjeve

Q.Z. është një person i konfesionit islam dhe ka punuar në një ndërmarrje tregtare. Gjatë punës së tij trevjeçare në ndërmarrje anjëherë nuk ka mundur të fitojë ditë të lira në mënyrë që të kremtojë festat e veta fetare. Ai çdo vit nga dy here, paraprakisht, para festave fetare, ka njoftuar eprorin e vet për kohën e kremtimit të festave fetare, duke kërkuar ditët e lira në pajtim me ligjin, mirëpo asnjëherë nuk e ka fituar lejen. Njëheri, pjesëtarët e religjionit shumicë çdo vit nga tre herë gjatë vitit kanë shfrytëzuar ditët e lira për të kremtuar festat e veta fetare. Pas tri vitesh Q.Z. ka gjetur një punë tjetër (tek pjesëtari i së njëjtës bashkësi fetare) ku ka pasur mundësinë të shfrytëzojë të drejtën për kremtimin e festave fetare.

Q.Z. në këtë rast është dashur t'i drejtohet sindikatës së cilës i takon, pastaj inspekcionit të punës, të nisë një proces penal për diskriminim në bazë të përkatësisë fetare, pastaj një proces gjyqësor për dëmshpërblim, e gjithashtu, ka mundur të nisë një proces para Agjencionit për zgjidhjen paqësore të konflikteve në punë. Q.Z. ka mundur t'i drejtohet me ankesë edhe Mbrojtësit të të Drejtave të Njeriut.



3.12. Diskriminimi në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual

Gjithkush ka të drejtë të shprehë identitetin e vet gjinor dhe orientimin seksual. Identiteti gjinor dhe orientimi seksual janë çështje private e çdo personi dhe askush nuk mund të ftohet që të deklarohet publikisht për identitetin e vet gjinor dhe orientimin seksual.

Çdo bërje e dallimit, trajtim i pabarabartë ose çuarje në pozitë të pabarabartë të një personi në bazë të identitetit gjinor ose orientimit seksual, konsiderohet diskriminim.¹⁵

¹⁵ Neni 17 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Diskriminimi në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual, Neni 19

3.12.1. Një shembull i diskriminimit në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual

R.D. është një mashkull me arsim të lartë, i cili ka punuar në një gazetë ditore ku ka pasur gjasa për një karrierë të suksesshme derisa kolegu i tij eprorëve nuk u ka paraqitur atë çfarë ka kuptuar duke hapur dokumentacionin në kompjuterin e tij në punë. Djali i ri, pra, është homoseksual, që nga frika se do ta paragjykojnë, ka fshehur prej kolegëve orientimin e vet seksual. Shefi pastaj tërë redaksisë i ka nisë një e-mail me të cilin për këtë i ka njoftuar kolegët dhe pastaj e ka ftuar djalin e ri në bisedë, me ç'rast i ka drejtuar një varg ofendimesh. Drejtori i ka thënë haptas se kurrë nuk do ta kishte punësuar sikur të kishte ditur për orientimin e tij seksual. R.D., për shkak të ofendimeve nga ana e kolegëve, ka qenë i detyruar për të braktisur punën, e pastaj është zhvendosur në një qytet tjetër.

Hapat që R.D. është dashur t'i marrë në drejtim të mbrojtjes së të drejtave të veta janë: t'i drejtohet sindikatës së cilës i takon, pastaj inspektionit të punës, të nisë një proces penal për diskriminim lidhur me orientimin seksual, pastaj një proces gjyqësor për kompensimin e dëmit dhe, gjithashtu, një proces pranë Agjencisë për zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve në punë. R.D. ka

mundur t'i drejtohet me një ankesë Mbrojtësit të të drejtave të njeriut.

3.13. Format e rënda të diskriminimit

Me formë të rëndë të diskriminimit, për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale, konsiderohet diskriminimi:

1) i kryer ndaj të njëjtit person apo grupi personash në bazë të më shumë se njëres nga bazat e përmendura (për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi

ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale) (**diskriminimi i shumëfishtë**);¹⁶



3.13.1. Një shembull i diskriminimit të shumëfishtë

Z.R. është pjesëtare e bashkësisë etnike dhe fetare pakicë, e moshës deri 35 vjeçare, e cila ka punuar në një ndërmarrje tregtare. Ka qenë shumë e suksesshme në punë dhe gjatë vitit të kaluar është shpërblyer nga ana e ndërmarrjes si i punësuari me rezultatet më të mira. Ndërmarrja për shkak të vështirësive financiare ka qenë e detyruar të fillojë me zvogëlimin e numrit të të punësuarve dhe Këshilli Drejtues ka vendosur të largojë nga puna pesë të punësuar. Drejtori është autorizuar që të bëjë përzgjedhjen e të punësuarve që do të largohen nga puna. Në listën e pesë të punësuarve

të cilëve u ka pushuar marrëdhënia e punës, ka qenë edhe Z.R.. Eprori i saj kur ka marrë vesh për këtë ka kërkuar të bisedojë me drejtorin. Gjatë bisedës ka shfaqur dyshimin lidhur me korrektësinë e vendimit të drejtorit për pushimin nga puna të Z.R. për shkak të përkushtimit të saj në punë dhe kualitetit të punës. Drejtori i ka përgjigjur me konstatimin se Z.R. është martuar, se së shpejti do të lindë dhe se bashkëshorti i saj do t'ia dijë për nderë sepse pjesëtarët e bashkësisë së saj etnike nuk duan që gratë e tyre të punojnë. Vendimi i marrë në këtë mënyrë tregon qartë se vendimi për pushimin nga puna ka pasur të paktën tri baza, përkatësinë gjinisë femërore, statusin bashkëshortor dhe përkatësinë etnike.

3.13.2. Një shembull i diskriminimit të përsëritur

Si një shembull të diskriminimit të përsëritur mund ta marrim shembullin i cili është përmendur në pjesën e tekstit mbi diskriminimin në bazë të fesë dhe bindjeve. Ky shembull, rasti Q.Z. hyn në shembujt e diskriminimit të përsëritur sepse pjesëtarit të besimit pakicë nuk i ka lejuar të kremtojë festën e vetë fetare për më shumë se një herë.

2) I kryer një periudhë kohore të gjatë ndaj të njëjtit person ose grupi personash (diskriminim i zgjatur);

16 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Format e rënda të diskriminimit, Neni 20

3.13.3. Një shembull i diskriminimit të zgjatur

Një shembull i diskriminimit të zgjatur mund të konsiderohet rasti i D.T., përmendur në pjesën kur flasim për mobingun. Ky rast i takon kategorisë së diskriminimit të zgjatur, për shkak se është kryer në një periudhë kohore të gjatë, gjegjësisht gjatë dy viteve sa D.T. ka punuar në një organizatë joqeveritare.

3) në programet publicitare/propagandimin në media publike, si dhe shkruarjen dhe paraqitjen e përmbajtjeve dhe simboleve me përmbajtje diskriminuese në vendet publike;



të nëntëdhjeta kur përmes mediave dhe përmes përmbajtjeve të tjera ofenduese në të cilat opinioni ka qasje (grafitet, pllakatet, fletushkat etj.) kanë përlur pjesëtarët e pakicave nacionale, pakicave politike dhe të gjithë ata të cilët nuk kanë qenë në pajtim me politikën e atëhershme aktuale, politikën e luftës. Sot një lloj i diskriminimit të tillë paraqitet në shtypin ditor, në reklamat dhe përmbajtjet që kanë të bëjnë me grupet e pambrojtura/të rrezikuara, ku gazetarët ose personat që i kanë përgatitur përmbajtjet nuk janë mjaft të përgatitur, me qëllim që të ngjallin dhembshuri/empati ose mbështetje të lexuesve të cilët u takojnë këtyre grupeve, i prezantojnë si të palumtur dhe të paafte që të kujdesën për veten, çka në të vërtetë i diskriminon edhe më tepër.

4) që ka pasoja të rënda për një person, një grup personash të diskriminuar ose pasurinë e tyre.

3.13.4. Një shembull i diskriminimit me propagandim (programe publicitare) në media publike

Diskriminimi me propagandim përmes mediave publike ka qenë një dukuri e shpeshtë në mediat malazeze gjatë viteve



3.14. Studimi i rastit M.M. vs Kryeqyteti

Marijana Mugosha është e punësuar në Administratën e Kuvendit të Kryeqytetit – Podgoricës, si juriste e diplomuar. Ardhjes së qenit të parë „udhërrëfyes“ tek ne, i ka paraprirë iniciativa e Shoqatës së të rinjve me handicap të Malit të Zi (OJQ), anëtare e së cilës është ajo, që të drejtat e shfytëzuesve të këtyre qenve të rregullohen juridikisht, çka është bërë më 4 mars 2008, kur Parlamenti i Malit të Zi ka miratuar Ligjin për qarkullimin e personit të verbër me ndihmën e qenit „udhërrëfyes“. Marija e ka fituar qenin udhërrëfyes pas hyrjes në fuqi të ligjit në fjalë, pra më 8 korrik 2008.

Në Ditën Ndërkombëtare të të Drejtave të Njeriut, më 10 dhjetor 2008, i është

paraqitur urdhëresa e Kryebashkiakut të Podgoricës që në të ardhmen nuk guxon të hyjë dhe qëndrojë në vendin e punës me qenin udhërrëfyes, Ksenën. Urdhëresën ia ka përcjellë i punësuar i te hyrja e ndërtesës (portiri) gjatë orarit të punës, kur Marijana është kthyer nga pauza dhe i është ofruar godinës së Kryeqytetit. Përulja për një veprim të tillë, ka qenë aq më e madhe, për shkak të asaj që vetëm pas insistimit të saj, i është mundësuar të shkojë të marrë gjërat personale në zyrë. Të njëjtën ditë, nuk i është lejuar që të presë përfundimin e orarit të punës, por ka qenë e detyruar që të largohet rreth orës 13. Për shkak të veprimit të tillë të punëdhënësit të saj, mu të njëjtën ditë, ka kërkuar sqarimin për këtë veprim të papërshtatshëm dhe të paligjshëm. Përgjigjja e punëdhënësit ka mbërritur të nesërmen (11 dhjetor 2008) me telefon dhe ka qenë e shkurtër, se ky është vendimi përfundimtar i Kryebashkiakut të Podgoricës dhe se për këtë nuk ka diskutim.

Për shkallën e respektit ndaj paraqitësit të Ankesës nga ana e punëdhënësit, flet fakti se as ndalesa – e as sqarimi i ndalesës, nuk kanë gjurmë të shkruara, e as që eprorët kanë zhvilluar çfarëdo bisedë me të. Sqarimi përmes deklaratave në media të kreut të qytetit, ka qenë se qeni udhërrëfyes u pengon kolegeve nga zyra e Marijanës (zonjave Knezheviq dhe Gjuranoviç), si dhe të punësuarve të tjerë në godinën e Kryeqytetit në Rr. Njegosheva 13. Ky sqarim nuk ka qenë bindës, meqenëse në godinën e Komunës

punojnë më shumë se njëqind persona dhe një numër i tyre ka kanakarë qenë dhe maca, me të cilat ndajnë hapësirat në të cilat jetojnë, shtëpitë ose banesat dhe për këtë është krejtësisht e pazakonshme që qeni udhërrëfyes mund t'u pengojë edhe personave të cilët në jetën private kanë kanakarë.

Pas sqarimit të këtillë, Marijana ka vazhduar që rregullisht të paraqitet në punë deri më 29 dhjetor, mirëpo nuk ka pasur mundësi të ketë qasje përtej hyrjes. Pasi që nuk i është mundësuar të hyjë në godinë, Marijana me shpresë se do të ndryshohet vendimi, qëndronte rreth një orë para godinës ku gjindet vendi i saj i punës, me bashkëshortin e vet (i cili po ashtu është person me invaliditet, shfrytëzues i karros për invalidë) dhe miqtë, të cilët i kanë ofruar mbështetje. Edhe krahas mbështetjes së fuqishme të opinionit, organizatave joqeveritare, mediave, përfaqësive, intelektualëve të pavarur dhe të tjerëve, për shkak të pushtetit politik të Kryebashkiakut të Podgoricës, i cili është anëtar dhe funksionar i partisë në pushtet, ka munguar reagimi konkret, i paraparë me ligj, i organeve shtetërore (Ministritë së Punës dhe Përkujdesjes Sociale, Ministritë për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave, Inspektionit të Punës, Drejtorisë së Inspektionit). Këto institucione dhe inspekcione janë shpallur jokompetente, ose i kanë mveshur përgjegjësinë njëra tjetrës dhe kështu në rreth.

I vetmi institucion që nuk është shpallur jokompetent, ishte Mbrojtësi i të

drejtave dhe lirive të njeriut. Reagimi i Institucionit të Mbrojtësit të të drejtave dhe lirive të njeriut ka shkuar në dëm të paraqitësit të ankesës, duke e konsideruar si të pasaktë dhe i ka dhënë „legjitimitet“ deklaratës së punëdhënësit të Marijanës se ligji ekzistues nuk i mundëson qëndrimin në zyrë me qenin udhërrëfyes, gjatë orarit të punës, çka më vonë në procesin gjyqësor është treguar si e panevojshme.

Me Kushtetutën e Malit të Zi është definuar se kontratat ndërkombëtare të ratifikuara dhe të botuara dhe normat e përgjithshme të së drejtës ndërkombëtare të pranuara, janë pjesë përbërëse e rregullimit të brendshëm juridik, kanë primat mbi legjislacionin vendas dhe zbatohen drejtëpërdrejt kur raportet i rregullojnë ndryshe nga legjislacioni i brendshëm.

Pas i që shkuarja për çdo ditë dhe përpjekja për të hyrë në vendin e punës, nga ana e parashtruesit të ankesës, si formë paqësore e protestës, nuk ka dhënë rezultat, Marijana i është drejtuar gjykatës gjegjëse, me ndihmën e avokates Dalliborka Knezheviq, e cila i ka ofruar ndihmën juridike falas.

Më datën 29 dhjetor 2008, Gjykatës themelore i është dorëzuar ankesa për shkak të shkeljes së Ligjit të Punës – dispozita për diskriminim dhe Ligjit për qarkullim të personit të verbër me ndihmën e qenit udhërrëfyes. Kërkesa në bazë të ankesës ka qenë që punëdhënësi, Kryeqyteti-Podgorica, të obligohet që zonjës Marijana Mugosha t'i

mundësojë që në përcjellje të qenit të saj udhërrëfyes të mund t'i kryejë obligimet e punës, në pajtim me Vendimin e punës në afat të pacaktuar, pa diskriminim dhe në pajtim me aktet e përmendura vendase dhe ndërkombëtare.

Gjykata themelore në Podgoricë, me datën 02.02. 2008 ka marrë **masën e përkohshme** dhe i ka urdhëruar punëdhënësit që zonjës Marijanës Mugosha t'i mundësojë, pa shtyrje, qasje në vendin e punës, gjegjësisht qarkullimin deri në vendin e punës me ndihmën e qenit udhërrëfyes. Në arsyetimin e masës së përkohshme, thuhet se „punëdhënësi ka shkelur dispozitat materiale pozitive, Kushtetutën e Malit të Zi, Ligjin e Punës, si dhe Kartën e OKB-së mbi të Drejtat e Personave me Invaliditet dhe Ligjin për qarkullimin e personave të verbër me ndihmën e qenit udhërrëfyes, me të cilët janë të rregulluara të drejtat e personit të verbër në qarkullim me qenin udhërrëfyes. Parashtruesi i ankesës, pas marrjes së masës së përkohshme, përsëri, për fat të keq - pa sukses, ka provuar të hyjë në vendin e vet të punës. Meqenëse masa e përkohshme ka qenë në fuqi, parashtruesi i ankesës ka provuar që në pajtim me Ligjin për zbatimin e procedurës, të shërbehet me të drejtën nga i njëjti, për çka është zhvilluar procesi për zbatim. Punëdhënësi, si zbatim të masës së përkohshme, parashtruesit të ankesës i ka ofruar zyrën jashtë godinës ku është e vendosur administrata e saj amzë dhe në të cilën Marijana ka punuar katër

vjet e gjysëm para datës 10 dhjetor 2008, e cila është rreth 1 km larg nga godina në Rr.Njegosheva nr. 14 dhe gjendet në Rr.Vuka Karaxhiq nr. 16, në Podgoricë. Në këtë rast, parashtruesi i ankesës do të ishte i izoluar nga kolegët e tjerë në shërbimin amzë, me të cilët ka ekzistuar mundësia e komunikimit të drejtëpërdrejtë, konsultimit, punës në ekip, e do të ishte e larguar nga të gjitha takimet dhe marrëveshjet e përbashkëta. Me rëndësi është të theksohet edhe kjo, se punëdhënësi i Marijanës ka dashur t'a zhvendosë vetëm atë në atë godinën tjetër, e ajo një vendim të tillë e ka refuzuar, duke e cilësuar si një diskriminim të ri, gjegjësisht si veprë të segregacionit në bazë të invaliditetit. Ky vendim nuk është marrë nga nevoja e procesit të punës, por ka qenë një veprim i punëdhënësit në formë të hakmarrjes, lidhur me përkushtimin e saj të hapur për mbrojtjen e të drejtave elementare të njeriut. Këtë e dëshmon fakti, që pasi që me ftesë të punëdhënësit ka parë lokalin e ofruar, ka provuar të hyjë tek eprorët e vet në Rr. Njegosheva nr. 13 që t'ua kumtojë personalisht qëndrimin e vet, gjegjësisht mospranimin e segregacionit, përsëri nuk i është lejuat që të hyjë në këtë godinë.

Gjykata themelore në Podgoricë, pas dy seancave dëgjimore, më 29.05.2009 dhe 07.07.2009, me datën 27.07.2009 sjelli gjykimin me të cilin aprovohet/miratohet kërkesa e parashtruesit të ankesës. Lidhur me vendimin e përmendur të shkallës së parë pranë

Gjykatës themelore në Podgoricë, punëdhënësi – Kryeqyteti Podgorica në afatin kohor të paraparë me ligj paraqiti ankesën, me çka lënda u dërgua për vendimarrje në Gjykatën e lartë në Podgoricë. Pastaj më 4 qershor 2010, këshilli i përbërë prej tre anëtarëve të Gjykatës së lartë, shpalli gjykimin e shkallës së dytë, me të cilin u vërtetua vendimi i shkallës së parë pranë Gjykatës themelore. Në arsyetimin e gjykimit të Gjykatës së lartë, definohet qartë se ku gjindet vendi i punës i parashtruesit të ankesës dhe se çdo zhvendosje e bazuar në ndihmesën të cilën përdor Marijana Mugosha, e jo nga nevoja e procesit të punës, paraqet diskriminim. Në gjykim thuhet më tutje se veprimi i punëdhënësit të saj është akt diskriminimi, me të cilin i njëjti ka dashur të sigurojë vend pune pa kafshë për personat të cilëve u pengojnë kafshët, dhe se nuk ka karakter justifikimi të arsyeshëm dhe objektiv, sepse qëllimi i cili është arritur në këtë mënyrë nuk është proporcional me të drejtën legjitime të Marijana Mugoshës, si person me invaliditet, që me ndihmën e qenit udhërrëfyes të ketë qasje në vendin e saj të punës dhe të kalojë kohën në hapësirën për punë në prezencë të qenit.

Pas skadimit të afatit për zbatim të vullnetshëm të gjykimit, parashtruesi i ankesës me avokaten e vet, Dalliborka Knezheviq, më 19.07.2010, ka provuar edhe një herë që të hyjë në vendin e vet të punës. As kësaj here nuk i është

lejuar të shkojë më tej sesa të hyrja. Kur ka kërkuar që të bisedojë me eprorët e vet, hyrja i është mundësuar vetëm avokates së saj. Fakt është edhe ajo se Marijana, si dhe çdo person tjetër me invaliditetet i cili shfrytëzon asistencën e qenit udhërrëfyes ose ndihmues, prej më 10 dhjetor 2008, nuk ka pasur mundësi që të hyjë si qytetar/-e në godinën e Kryeqytetit në Rr. Njegosheva nr. 13. Me qëllim të mirëkuptimit më të mirë të asaj që thuhet në ankesë, në godinën e Kryeqytetit (Rr. Njegosheva nr. 13), janë të vendosura zyrat e disa shërbimeve dhe administratës së këtij institucioni. Këto janë disa nga ato: Shërbimi i Kryebashkiakut, Shërbimi i Kuvendit, Sekretariati i Financave, Administrata e të ardhurave lokale të Podgoricës. Për t'u vështirësuar situata e parashtruesit të ankesës, e cila gjatë dy vjetëve të kaluara ka bërë përpjekje të mëdha para gjykatave vendore, si zbatim i gjykimit të plotfuqishëm edhe më tutje i ofrohet zyra në Rr. Vuka Karaxhiq nr.16, si e vetmja zgjidhje në të cilën pranon punëdhënësi dhe e cila sipas gjykimit të Gjykatës së lartë dhe deklaratave të parashtruesit të ankesës është diskrimunese dhe joadekuate.

Ka pasuar zbatim me forcë. Edhe pas skadimit të afatit prej afër gjashtë muaj, gjykimi i plotfuqishëm deri më sot nuk është zbatuar. Gjatë procesit të zbatimit, Gjykata e lartë në Podgoricë me vendimin Gzh.nr.4441/10-10 prej më 22.10.2010, e ka shfuqizuar

vendimin për zbatim të Gjykatës themelore në Podgoricë I.nr.4835/10 prej më 15.09.2010.

Duke bërë arsyetimin e vendimit të shfuqizuar, Gjykata e lartë deklaron: „Sipas vlerësimit të kësaj gjykate, gjykata e shkallës së parë, në përputhje me dispozitën e nenit 27, paragrafi 2i LZP-së (Ligjit për zbatimin e procedurës), është dashur të vlerësoj nevojën për mbajtjen e seancës dëgjimore, gjatë së cilës do të sqaroheshin çështjet me rëndësi për vlerësimin se a ka vepruar sipas gjykimit të plotfuqishëm pala e cila ka për obligim të zbatojë gjykimin. Kështu, obligimi i gjykatës së shkallës së parë ka qenë të përcaktojë se debitori/ borxhlija ekzekutiv (Kryeqyteti), në hapësirat e shërbimit të Kuvendit në Rr.Vuka Karaxhiqa nr.16, kreditorit ekzekutiv (Marijana Mugoshës) t'i sigurojë kushtet adekuate për punë, të përshtatura nevojave të saj, në të cilat do të sigurohej qasje e papenguar dhe qëndrim i palës së pakompensuar, me qenin udhëzues, gjatë gjithë orarit të punës. **Kështu gjykata e shkallës së parë ka lënë pa e përcaktuar se debitori ekzekutiv (Kryeqyteti) „në këto lokale a e ka organizuar punën e shërbimit të vet dhe se a punon në të njëjtat edhe ndonjëri nga personat e punësuar tek debitori ekzekutiv. Kjo për arsye se orari i kreditorit ekzekutiv (Marijana Mugosha) në lokalet ku nuk është i organizuar Shërbimi i**

kreditorit ekzekutiv/borxhliisë, aty nuk ka të punësuar të tjerë, gjegjësisht ku kreditori ekzekutiv do të ishte vetëm, nuk do të thotë së debitori ekzekutiv ka vepruar sipas gjykimit të plotfuqishëm“.

Nga kjo shihet qartë se Gjykata e lartë, gjegjësisht këshilli ekzekutiv i Gjykatës së lartë, as që i ka shikuar shkresat e lëndës, e para së gjithash, gjykimin e dt. 4 qershor 2010, me çka janë shkelur rregullat e vendimmarrjes. Me vendimin anulues kërkohet nga Gjykata themelore të përcaktojë faktet të cilat vetëm janë vërtetuar më parë me gjykimin e plotfuqishëm, e çka është në kundërshtim me parimet juridike. Një arsyetim i tillë i vendimit anulues, është në kundërtënie me vetë arsyet e anulimit. Kështu, me këtë konstatim, veprimi i këshillit të Gjykatës së lartë, gjithashtu, diskriminon, parashtruesin e ankesës, sepse me arsyet për anulimin përmend që Gjykata themelore duhet të shqyrtojë mundësinë e shfrytëzimit të lokaleve të tjera, për të cilat është vendosur në mënyrë të plotfuqishme.

IV MBROJTJA



4.1. E drejta për mbrojtje

E drejta për mbrojtje nga diskriminimi u **takon të gjithë personave fizikë dhe juridikë ndaj të cilëve zbatohen dispozitat e Malit të Zi, nëse janë të diskriminuar** për shkak të: racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë nacionale, prejardhjes shoqërore apo etnike, lidhur me ndonjë popull pakicë ose bashkësi nacionale pakicë, gjuhës, fesë apo bindjes, mendimit politik apo një mendimi tjetër, seksit, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjendjes shëndetësore, invaliditetit, moshës, gjendjes materiale, gjendjes martesore apo familjare, përkatësisë një grupi ose supozimit mbi përkatësinë ndonjë grupi, partie politike ose ndonjë organizate tjetër, si dhe karakteristikat e tjera personale.¹⁷

¹⁷ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Mbrojtja nga dis-

Personat që denoncojnë diskriminimin nuk guxojnë të përjetojnë dëme për shkak të denoncimit të diskriminimit. **Askush nuk mund të dëmtohet për shkak të denoncimit të rastit të diskriminimit, deklarimit para organit kompetent ose ofrimit të dëshmive në procesin në të cilin hetohet rasti i diskriminimit.**¹⁸

4.2. Masat e veçanta

Masat e veçanta që janë të orientuara në krijimin e kushteve për realizimin e barazisë nacionale, gjinore dhe të barazisë së plotë, si dhe mbrojtjen e personave që në çfarëdo baze janë në pozitë të pabarabartë mund t'i marrin organet shtetërore, organet e administratës shtetërore, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale, ndërmarrjet publike dhe personat e tjerë juridikë që kryejnë kompetencat publike (në tekstin e mëtejshëm: organet), si dhe personat e tjerë juridikë dhe fizikë. Masat nga paragrafi 1 i këtij neni zbatohen në përputhshmëri me nevojat dhe mundësitë dhe zgjasin deri në realizimin e qëllimeve që janë përcaktuar me këto masa.¹⁹

kriminimi, Neni 3

¹⁸ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Personat të cilët paraqesin diskriminimin, Neni 4

¹⁹ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Masat e veçanta, Neni 5

4.3. Pëlqimi

Në rastin kur një person pajtohet që të jetë i diskriminuar kjo **nuk e liron nga përgjegjësia personin që kryen diskriminimin, jep instruksione ose nxit kryerjen e diskriminimit.**²⁰

V INSTITUCIONET KOMPETENTE PËR TË VEPRUAR NË RASTE TË DISKRIMINIMIT

5.1. Mbrojtësi/-ja e të drejtave të njeriut

Mbrojtësi/-ja është një mekanizëm institucional për mbrojtjen nga diskriminimi. Mbrojtësi/-ja, me pëlqimin e personit të diskriminuar, vepron dhe merr masa për mbrojtjen nga diskriminimi, në pajtim me këtë ligj dhe ligjin e posaçëm me të cilin është rregulluar ndalimi i diskriminimit.²¹

Krahas kompetencave dhe autorizimeve

20 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Pëlqimi, Neni 6

21 Ligji për Mbrojtësin/en e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut, "Gazeta Zyrtare e MZ". 41/03, Kompetencat e veçanta, paragrafi 1, Neni 27

të parapara me ligj të veçantë, Mbrojtësi/-ja e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut (në tekstin e mëtejme: Mbrojtësi/-ja) është kompetent edhe që:

- 1) Parashtruesit/-es së ankesës i/e cili/a mendon se është i/e diskriminuar nga ana e pesonit fizik ose juridik t'i japë lajmërimet e nevojshme për të drejtat dhe obligimet e tij/saj, si dhe mundësitë e mbrojtjes gjyqësore dhe mbrojtjeve të tjera;
- 2) Të zbatojë procesin e pajtimit, me pëlqimin e personit i cili vlerëson se është diskriminuar dhe organit, personit tjetër juridik ose fizik, për të cilin ai vlerëson se ka bërë diskriminimin, me mundësinë e përfundimit të barazimit (marrëveshjes) jashtëgjyqësore, në pajtim me ligjin i cili përcakton procedurën e ndërmjetësimit;
- 3) Të nisë procesin për mbrojtjen nga diskriminimi kur të vlerësojë se kjo është e domosdoshme, me pëlqimin e personit të diskriminuar, ose që në këtë proces, si i përzier, t'i bashkangjitet personit të diskriminuar;
- 4) Të informojë opinionin për dukuritë e rëndësishme të diskriminimit;
- 5) Sipas nevojës, të kryejë hulumtime në fushën e diskriminimit;
- 6) Të mbajë evidencë të veçantë mbi ankesat e parashtruara lidhur me diskriminimin;
- 7) Të grumbullojë dhe analizojë të dhënat statistikore për rastet e diskriminimit;
- 8) Të ndërmarrë aktivitete me qëllim të

rritjes së vetëdijes për çështjet lidhur me diskriminimin;²²

Mbrojtësi/ja, në pjesën e veçantë të raportit vjetor, informon Kuvendin e Malit të Zi mbi dukuritë/fenomenet e vërejtura të diskriminimit dhe aktivitetet e ndërmarra dhe propozon rekomandimet dhe masat për eliminimin e diskriminimit.

Për dukuritë e vëna të re të diskriminimit Mbrojtësi/ja mund t'i paraqesë Kuvendit të Malit të Zi raport të veçantë, nëse këtë nga ai e kërkon organi punues kompetent i Kuvendit të Malit të Zi ose nëse Mbrojtësi/ja vlerëson se këtë e kërkojnë arsyet posaçërisht të rëndësishme.²³



5.2 Gjykatat

Secili qe vlerëson se ka përjetuar shkelje me veprimin diskriminues të organit, personit tjetër juridik dhe fizik ka të drejtë të kërkojë mbrojtje para gjyqit, në pajtim me ligj. Procesi nisët me ankesë/aktpadi. Në proces zbatohet dispozitat e ligjit me të cilat rregullohet procesi kontestues²⁴, nëse me këtë ligj kjo nuk është rregullaur ndryshe. Procesi është urgjentë. Në mosmarrëveshje për mbrojtje nga diskriminimi revidimi²⁵, është gjithmonë i lejuar. Në procesin për mbrojtje nga diskriminimi në mënyre vendore është kompetent, krahas gjykatës së përgjithshme me kompetenca vendore, edhe gjykata në rajonin e të

22 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Kompetencat e Mbrojtësit/es, Neni 21

23 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Raportet e Mbrojtësit/es, Neni 23

24 Procesi gjyqësor është ankesa qytetare me qëllim të mbrojtjes së të drejtës të caktuar të njeriut të bazuar në ligje

25 Revizioni është ilaç i jashtëzakonshëm juridikë i cili shfrytëzohet në rast se pala nuk është e kënaqur me gjykimin i cili është i plotëfuqishëm (me të cilën procesi ka përfunduar). Atëherë pala ka të drejtë që ti drejtohet Gjykatës Supreme të Malit të Zi

cilit është vendbanimi, gjegjësisht selia e prokurorit/es.

5.3. Mbikëqyrja inspektionuese

Mbikqyrja inspektionuese mbi zbatimin e këtij ligji në raport me diskriminimin në fushën e punës dhe të punësimit, mbrojtjes në punë, mbrojtjes shëndetësore, arsimimit, ndërtimtarisë, komunikacionit, turizmit dhe në fushat e tjera e kryejnë inspektionet gjegjëse për këto fusha, në pajtim me ligjin.

VI VEPRIMI NË RASTET E DISKRIMINIMIT

6.1. Ankesa

Me ankesë mund të kërkohet edhe:

- 1) përcaktimi që i/e akuzuari/a ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj parashtruesit/-es të ankesës;
- 2) ndalimi i kryerjes së punës që kërcënon diskriminim, gjegjësisht ndalimi i përsëritjes së veprës diskriminuese;
- 3) dëmshpërblimi i dëmit, në pajtim me ligjin;
- 4) publikimi i vendimit me të cilin është përcaktuar diskriminimi me shpenzimet e të pandehurit/-ës në

media, nëse diskriminimi është kryer nëpërmjet mediave;

Në rastet kur kërkohet: përcaktimi që i/e akuzuari/a ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj parashtruesit/es të ankesës dhe ndalimi i kryerjes së punës që kërcënon diskriminim, gjegjësisht ndalimi i përsëritjes së veprës diskriminuese; kërkesa për ankesë paraqitet së bashku me kërkesën për mbrojtjen e të drejtave për të cilat vendoset në procesin gjyqësor, nëse këto kërkesa janë të ndërlidhura dhe kanë bazë të njëjtë faktike dhe juridike. Ankesa në të cilën kërkohet: përcaktimi që i/e akuzuari/a ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj paraqitësit/es të ankesës dhe ndalimi i kryerjes së punës që kërcënon diskriminim, gjegjësisht ndalimi i përsëritjes së veprës diskriminuese; mund të paraqitet në mënyrë të pavarur vetëm nëse akti ose veprimi diskriminues nuk ka pasur si pasojë humbjen ose shkeljen e ndonjë të drejte.²⁶

Afati për parashtrimin e ankesës është 90 ditë nga dita e njoftimit për diskriminimin e kryer.²⁷

6.1.1. Masat e përkohshme

Para fillimit ose gjatë procesit sipas ankesës nga neni 24 i këtij ligji, gjykata mundet, me propozimin e palës, të përcaktojë masat e përkohshme. Në propozimin për të dhënë masat e përkohshme duhet

²⁶ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Neni 26

²⁷ Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Neni 27

të bëhet e besueshme se masa është e nevojshme për të parandaluar rrezikun e shfaqjes së dëmit të pashlyeshëm, sidomos shkeljen e rëndë të të drejtave për trajtim të barabartë ose parandalim të dhunës. Lidhur me propozimin për të dhënë masën e përkohshme, gjykata është e obliguar që të marrë një vendim pa shtyrje.²⁸

6.1.2. Barra e argumentimit

Nëse paraqshtruesi/-ja e kërkesës vërteton se i/e akuzuara/a e ka kryer aktin e diskriminimit, barra e argumentimit që për arsye të këtij akti nuk ka çuar tek shkelja e barazisë së të drejtave edhe para ligjit, kalon mbi të akuzuarin/-en. Kjo nuk ka të bëjë me kundërvajtje dhe procedura penale.²⁹

6.1.3. Personat e tjerë që mund të parashtrojnë ankesë

Ankesën në rastet kur kërkohet:

- a) përcaktimi që i/e akuzuari/a ka vepruar në mënyrë diskriminuese ndaj parashtruesit/-es të ankesës;
- b) ndalimi i kryerjes së punës nga e cila kërcënohet diskriminimi, gjegjësisht ndalimi i përsëritjes së veprës diskriminuese;
- c) publikimi i vendimit me të cilin është përcaktuar diskriminimi me shpenzimet

e të pandehurit/-ës në mediae, nëse diskriminimi është kryer nëpërmjet mediaeve;

Në emër të personit të diskriminuar, ankesën mund ta parashtrojnë edhe organizatat apo individët që merren me mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Ankesa mund të parashtrohet vetëm me pëlqimin me shkrim të personit ose grupit të personave të diskriminuar.³⁰

6.1.4. Njoftimi/informimi i Mbrojtësit/-es

Personi i cili ia parashtrohet ankesën Mbrojtësit/-es është i obliguar që në formë të shkruar të njoftojë Mbrojtësin/-en për nisjen e procesit gjyqësor.³¹

6.2. Parashtrimi i ankesës të Mbrojtësi/-ja i të drejtave të njeriut

Secili që vlerëson se është diskriminuar me ndonjë akt, veprim ose mosveprim të organit dhe personave të tjerë juridikë dhe fizikë, ka të drejtë t'i drejtohet me ankesë Mbrojtësit/-es.

Ankesë pranë Mbrojtësit/-es **mund të parashtrojnë edhe organizatat ose individët/et të cilët/-at merren me mbrojtjen e të drejtave të njeriut, me**

28 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Neni 28

29 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Neni 29

30 Ligji për ndalimin e diskriminimit, "Gazeta Zyrtare e MZ". 46/10, Neni 30

31 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 29.

pëlqimin e personit ose një grupi personash të diskriminuar. Veprimi sipas ankesës zbatohet në pajtim me dispozitat me të cilat rregullohet mënyra e punës së Mbrojtësit/-es, nëse me këtë ligj nuk është përcaktuar ndryshe.

6.2.1. Besueshmëria³²

Procesi para Mbrojtësit është i besueshëm. Personat të cilët paraqesin ankesat ose marrin pjesë në cilëndo mënyrë në hulumtimin të cilin e zbaton Mbrojtësi, nuk mundet për këtë të thirret në përgjegjësi e as, në këtë bazë, të bihet në pozitë të pavoritshme.

6.2.2. Parashtrimi i ankesës³³

Secili që vlerëson se me akt, veprim ose mosveprim të organit janë shkelur të drejtat dhe liritë e njeriut mund t'i drejtohet Mbrojtësit me ankesë. Nëse bëhet fjalë për shkeljen e të drejtave të fëmijëve, ankesën në emër të fëmijës mund t'a paraqesë prindi i tij, gjegjësisht kujdestari ose përfaqësuesi ligjor. Nëse e drejta e fëmijës është shkelur nga ana e prindit të tij, gjegjësisht kujdestari ose përfaqësuesi ligjor ankesën mund t'a paraqesë organizara ose organi i cili merret me mbrojtjen e të drejtave të fëmijës.

Secili që vlerëson se me akt, veprim ose mosveprim të organit janë shkelur të drejtat dhe liritë e njeriut mund t'i drejtohet Mbrojtësit dhe përmes avokatit/ personit të autorizuar, përfaqësuesit ligjor, deputetit, si dhe organizatës e cila merret me mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Ankesa mund të paraqitet edhe në mënyrë verbale në procesverbalin e Mbrojtësit. Personi të cilit i është privuar liria ka të drejtë që Mbrojtësit t'i paraqesë ankesën në zarf të mbyllur. Drejtorja e organit, organizatës ose institucionit në të cilën qendron personi të cilit i është privuar liria është i obliguar që ankesat dhe shkresat e tjera të këtij personi menjëherë t'ia përcjell Mbrojtësit, të pahapura dhe të palexuara.

6.2.3. Përmbajtja e ankesës³⁴

Ankesa përmban emrin e organit me punën e të cilit ka të bëjë, përshkrimin e shkeljes së të drejtave dhe lirive të njeriut, faktet dhe dëshmitë që e konfirmojnë ankesën, të dhënat për atë se cilat janë mjetet e përdorura juridike, emrin personal dhe adresën e parashtruesit së ankesës dhe shënimin se a është parashtruesi dakord me zbulimin e emrit të tij gjatë procedurës.

32 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 32.

33 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 34.

34 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 35.

6.2.4. Plotësimi i ankesës³⁵

Nëse ankesa nuk i përmban të gjitha të dhënat e nevojshme ose është e pakuptueshme, Mbrojtësi mund të kërkojë nga parashtruesi që ta plotësojë brenda një afati të caktuar.

6.2.5. Afati për dorëzimin e ankesës³⁶

Ankesa dorëzohet në afatin brenda gjashtë muajve nga dita kur është marrë vesh për shkeljen. e të drejtave dhe lirive të njeriut, gjegjësisht brenda afatit prej një viti nga dita e kryerjes së shkeljes. Në raste të jashtëzakonshme, Mbrojtësi mund të veprojë edhe pas skadimit të afatit nga paragrafi 1 i këtij neni, nëse vlerëson se rëndësia e rastit e kërkon këtë.

6.2.6. Mjetet e tjera juridike³⁷

Mbrojtësi/-ja mundet, gjatë procedurës së hetimit të ankesës, ta udhëzojë parashtruesin/-en që të shfrytëzojë mjetet e tjera juridike për mënjanimin e shkeljes për të cilën dëshmon, nëse vlerëson se shkelja mund të mënjanohet me këto mjete ose në mënyrë që mënjanimi i shkeljes të jetë më efikas.

6.2.7. Mosveprimi sipas ankesës³⁸

Mbrojtësi/ja nuk do të veprojë sipas ankesës, nëse:

- 1) nuk është kompetent/-e;
- 2) ankesa është anonime, përveç nëse vlerëson se ka bazë për të vepruar sipas iniciativës së tij në pajtim me Nenin 28 paragrafi 2 i këtij ligji;
- 3) është dorëzuar pas përfundimit të afatit të paraparë;
- 4) nuk i përmban të dhënat e nevojshme, ndërsa parashtruesi/-ja nuk i dorëzon brenda afatit të paraparë;
- 5) parashtruesi/-ja i/e ankesës e tërheq të njëjtën para fillimit të procedurës;
- 6) parashtruesi/-ja i/e ankesës nuk vepron në pajtim me Nenin 33 të këtij ligji;
- 7) ankesa është ripërsëritur, por nuk janë parashtruar dëshmi të reja;
- 8) bëhet fjalë për keqpërdorim të qartë të së drejtës për parashtrim të ankesës;

Mbrojtësi e njofton parashtruesin për arsyet e mosveprimit sipas ankesës dhe tregon për mundësinë e realizimit eventual të mbrojtjes së të drejtave të tij/saj para organit tjetër.

35 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 36.

36 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 39.

37 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 42.

38 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 40.

6.2.8. Deklarimi mbi ankesën³⁹

Kur Mbrojtësi të vlerësojë se ankesa plotëson kushtet për veprim, për këtë e njofton parashtruesin e ankesës dhe kryesuesin, gjegjësisht udhëheqësin e organit, me aktin, veprimin ose mosveprimin e të cilit ka të bëjë ankesa. Në njoftimin dërguar kryesuesit, gjegjësisht udhëheqësit të organit, Mbrojtësi përmend përmbajtjen e ankesës.

Kryesuesi, gjegjësisht personi i cili udhëheq organin, është i obliguar që të deklarohet mbi deklaratën nga ankesa brenda afatit që do t'ia caktojë Mbrojtësi, i cili nuk mund jetë më i shkurtër se tetë ditë. Nëse Mbrojtësi vlerëson se deklarimi nuk i përmban të gjitha të dhënat e nevojshme, mund të kërkojë plotësimin e deklarimit.

6.2.9. Obligimet e organit⁴⁰

Organet janë të obliguara që Mbrojtësit, me kërkesën e tij, t'i ofrojnë ndihmesë adekuate. Organi është i obliguar që t'ia vëjë Mbrojtësit, me kërkesën e tij, në dispozicion të gjitha të dhënat nga kompetencat e organit të cilin e udhëheq, pa marrë parasysh shkallën e sekretit (fshehtësisë) dhe t'i mundësojë qasje të lirë në të gjitha lokalet.

Organi është i obliguar që t'i mundësojë

39 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 41.

40 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 44.

Mbrojtësit/-es, me kërkesën e tij, qasje të drejtëpërdrejtë në aktet zyrtare, dokumentacionin, të dhënat, si dhe t'ia dorëzojë kopjen e akteve dhe dokumentacionit të kërkuar, në pajtim me dispozitat me të cilat rregullohet fshehtësia e të dhënave dhe mbrojtja e të dhënave personale, si dhe përdorimi i akteve dhe dokumentacionit.

Nëse organi nuk vepron sipas kërkesës së Mbrojtësit në afat të caktuar, është i obliguar që pa shtyrje t'i njoftojë arsyet për shkak të të cilave nuk ka vepruar sipas kërkesës. **Mosveprimi sipas kërkesës trajtohet si cungim i punës së Mbrojtësit/-es, i cili për këtë mund ta njoftojë drejtëpërdrejt organin më të lartë ose Kuvendin, ose ta njoftojë opinionin.**

6.2.10. Ndërprerja e marrjes në pyetje⁴¹

Mbrojtësi/-ja e ndërpret procesin, nëse:

- 1) konstaton se pas dorëzimit të ankesës është nisur një proces gjyqësor;
- 2) parashtruesi i ankesës nuk bashkëpunon në proces;
- 3) parashtruesi e tërheq ankesën;
- 4) organi ndërkohë e shlyen dëmin e kryer;
- 5) parashtruesi i ankesës vdes, përveç nëse trashëgimtarët kërkojnë që të vazhdohet procesi.

41 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 45.

6.2.11. Ekspertët dhe dëshmitarët⁴²

Mbrojtësi/-ja mund të ftojë me qëllim të marrjes në pyetje për dëshmitar çdo person, i cili posedon informacione mbi deklaratat nga ankesa ose ta angazhojë një ekspert, gjegjësisht një person që posedon njohuri të përshtatshme. Personat të cilët janë të ftuar në rolin e dëshmitarit ose ekspertit janë të obliguar që t'i përgjigjen ftesës dhe kanë të drejtë në shpërblim, gjegjësisht kompensim të shpenzimeve, në pajtim me dispozitat me të cilat janë të rregulluara shpërblimet dhe kompensimet e shpenzimeve në proceset gjyqësore, të cilat paguhen nga mjetet e Mbrojtësit.

6.2.12. Mendimi përfundimtar⁴³

Pas përfundimit të hulumtimit të procesit sipas ankesës ose iniciativës së vet, Mbrojtësi jep mendimin.

Mendimi përmban rezultatet mbi atë se a janë shkelur, në cilën mënyrë dhe në cilën masë janë shkelur të drejtat dhe liritë e njeriut.

Kur Mbrojtësi të konstatojë se ka shkelje të të drejtave dhe lirive të njeriut, mendimi përmban edhe rekomandimin për atë se çka duhet ndërmarrë për të mënjeluar shkeljen, si dhe afatin për veprimin e organit.

42 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 46.

43 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 46.

6.2.13. Veprimi në bazë të rekomandimit⁴⁴

Organi me të cilin ka të bëjë rekomandimi është i obliguar që Mbrojtësit, në afatin e përcaktuar, t'ia dorëzojë raportin mbi masat që janë marrë për përmbushjen e rekomandimi të dhënë në mendimin përfundimtar.

Nëse organi nuk vepron sipas rekomandimit, Mbrojtësi mund ta njoftojë drejtpërdrejt organin më të lartë, opinionin ose të parashtrojë një raport të veçantë.

Mbrojtësi njofton parashtruesin e ankesës me përfundimin e procesit.

6.2.14. Formulari i ankesës

Ankesa pranë Mbrojtësit të të drejtave dhe lirive të njeriut dorëzohet në një formular të veçantë, i cili duhet të përmbajë të dhëna të caktuara mbi personin i cili parashtron ankesën, mbi kryerësin e diskriminimit, mbi vetë procesin e diskriminimit. Gjithashtu është e nevojshme që të përmenden të gjitha faktet që e konfirmojnë ankesën, të dhënat për atë se a është nisur procesi para organit tjetër dhe se a është parashtruesi i ankesës i gatshëm të zbulojë identitetin e vet apo jo.

44 Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut i Malit të Zi, "Gazeta zyrtare e Malit të Zi" nr. 41/03, neni 47.

MBROJTËSI I TË DREJTAVE DHE LIRIVE TË NJERIUT
81000 Podgoricë, Rruga Atinska (e Athinës) 42

ANKESA

1. TË DHËNAT PERSONALE

Emri: _____

Mbiemri: _____

Profesioni: _____

Adresa: _____

Qyteti: _____

Telefoni/Telefoni celular: _____

Faxi/E-maili: _____

Emri dhe mbiemri i avokatit, adresa e tij dhe numri i telefonit _____

(Nëse ankesa paraqitet përmes avokatit, është e domosdoshme që të bashkangjitet autorizimi i vërtetuar/verifikuar)

2. EMRI DHE SELIA E ORGANIT ME TË CILIN KA TË BËJË ANKESA JUAJ

3. PËRSHKRIMI I SHKELJES SË TË DREJTAVE DHE LIRIVE TUAJA

(Duhet të shkruani lexueshëm dhe të sqaroni problemin tuaj shkurtimisht dhe sa më qartë, duke përmendur rrethanat, veprimet dhe dëshmitë që mbështesin pohimet tuaja mbi shkeljen e të drejtave dhe parregullsinë e organit. Nëse ju mungon hapësirë në këtë formë, mund të bashkangjitni një letër të veçantë)

4. FAKTET DHE PROVAT TË CILAT KONFIRMOJNË ANKESËN TUAJ

1.

2.

3.

4.

5.

6.

(Bashkangjitni fotokopjen e dokumentave adekuate të cilat dëshmojnë pohimet Tuaja)

5. A KENI NISUR PROCEDURË PARA NDONJË ORGANI TJETËR? TREGONITE CILI ORGAN?

6. A PAJTOHENI QË EMRI JUAJTË ZBULOHET GJATË PROCESIT?

Po Jo

(Rrethoni njëren nga dy përgjigjet)

**Nënshkrimi i parashtruesit të ankesës
ose personit të autorizuar/avokatit**

Data: _____

VËREJTJE ME RËNDËSI:

- Procedura pranë Mbrojtësit është falas.
- Ankesa parashtrohet në afatin prej gjashtë muaj nga dita kur kanë mësuar për shkeljen e të drejtave dhe lirive të njeriut, gjegjësisht në afatin prej një viti nga kryerja e veprimit (shkeljes).
- Parashtrimi i ankesës pranë Mbrojtësit nuk Ju parandalon që të shfrytëzoni procedurat e rregullta ligjore me qëllim të realizimit të të drejtave Tuaja para gjykatës kompetente, gjegjësisht organit të administratës, nuk ndërpret afatet e përcaktuara në ligjin për paraqitjen e ankesës, apelit, kërkesës ose masave të tjera juridike pranë gjykatave ose organeve të administratës.
- Për të gjitha fazat e procedurës pranë Mbrojtësit do të njoftoheni rregullisht.

VII BURIMET

- Aleksandar S. Zeković, (2006), *Ljudska i manjinska prava u praksi (Të drejtat e njeriut dhe të pakicave në praktikë)*, Podgoricë, CGO (Qendra për Arsimim Qytetar) dhe CRNVO (Qendra për Zhvillimin OJQ-ve)
- Nada Drobnjak, Slavica Bajić, (2011), *Rodna ravnopravnost u teoriji i praksi (Barazia gjinore në teori dhe praktikë)*, Podgoricë, Ministri për të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave, Departamenti për çështet e barazisë gjinore
- Rregullat e punës së Mbrojtësit të Drejtave të Njeriut, “Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi”, nr.41/03
- Ligji për ndalimin e diskriminimit, “Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi”, numër 41/03
- Ligji për Mbrojtësin/en e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut “Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi”, numër 41/03
- Ligji i Punës, “Gazeta Zyrtare e Republikës së Malit të Zi”, 048/08-1, 026/09-39

Ndalimi i diskriminimit

Ndalimi i diskriminimit