

Marijana Llaković
Negjelka Sindik

GUIDË E LIGJIT MBI NDALIMIN E DISKRIMINIMIT

Podgoricë
2012

GUIDË E LIGJIT MBI NDALIMIN E DISKRIMINIMIT

me shembuj

AUTOREË:

Marijana Llaković (Marijana Lakovic)
Negjelka Sindik (Nedjeljka Sindik)

BOTUES:

CEDEM – Qendra për demokraci dhe të drejtat e njeriut

PËR BOTUESIN:

Nenad Koprivica

PËRKTHYES:

Leon Gjokaj

LEKTOR:

Anton Gojčaj

DONATOR:

Ky publikim u mbështet nga
Balkan Trust for Democracy

TIRAZHI:

300

SHTYPI:

Studio Mouse, Podgorica

PËRMBAJTJA

HYRJA	5
1. PJESA E PËRGJITHSHME.....	5
1.1 STEREOTIPET, PARAGJYKIMET, TOLERANCA.....	5
1.2 PËR DISKRIMINIMIN.....	7
1.3 SONDAZHI I MINISTRISË PËR TË DREJTAT E NJERIUT DHE TË PAKICAVE DHE I ORGANIZATËS JOQEVERITARE CEDEM.....	8
1.4 KORNIZA NORMATIVE E NDALIMIT DHE MBROJTJES NGA DISKRIMINIMI NË SISTEMIN JURIDIK TË MALIT TË ZI.....	9
2. NGA LIGJI MBI NDALIMININ E DISKRIMINIMIT – SHEMBUJ DHE KOMENTE	11
2.1 Ç’ ËSHTË DISKRIMINIMI.....	11
2.1.1 Ç’ është diskriminimi i drejtëpërdrejtë si formë iminimit?.....	12
2.1.2 Ç’ është diskriminimi i tërthortë si formë e diskriminimit?	12
2.1.3 Me diskriminim nënkuptojmë edhe sjelljet në vijim.....	13
2.2 FORMAT E DISKRIMINIMIT’	13
2.2.1 Çfarë thotë Ligji mbi konceptin e shqetësimit	13
2.2.2 Ç’ është mobingu?	14
2.2.3 Ç’ është segregacioni	16
2.2.4 A ndalohet me Ligj diskriminimi në shfrytëzimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik	17
2.2.5 Si është përcaktuar me Ligj diskriminimi në ofrimin e shërbimeve publike.....	18

2.2.6 A mund të ekzistojë diskriminimi në bazë të gjendjes shëndetësore	20
2.2.7 Çfarë nënkuptojmë me diskriminimin në bazë të moshës?	21
2.2.8 Çfarë nënkuptohet me diskriminimin politik?	22
2.2.9 Diskriminimi në fushën e edukimit, arsimit dhe përgatitjes profesionale	23
2.2.10 Çfarë thotë Ligji për diskriminim në fushën e punës?	24
2.2.11 Çfarë nënkupton diskriminimi në bazë të besimit dhe bindjes?	25
2.2.12 Çfarë nënkupton diskriminimi i personave me invaliditet?	26
2.2.13 A ndalohet me Ligj diskriminimi në bazë të identitetit gjinor dhe orientimit seksual?	27
2.2.14 Format e rënda të diskriminimit	28
 2.3. MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI DHE MEKANIZMAT INSTITUCIONALË TË MBROJTJES	30
2.3.1 Mbrojtja nga diskriminimi	30
2.3.2 Institucionet kompetente për veprim në rastet e diskriminimit	31
2.3.2.1 Mbrojtësi/-ja e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut i/e Malit të Zi	31
2.3.2.2 Si është siguruar mbrojtja pranë Gjykatës në pajtim me Ligjin mbi ndalimin e diskriminimit?	35
2.3.2.3 Kush tjetër mund të kontribuojë në zgjidhjen e problemit të diskriminimit sipas Ligjit mbi ndalimin e diskriminimit	37
 Literatura	41

HYRJA

Në mënyrë që qytetarët e Malit të Zi, si autorë dhe/ose viktime potenciale të veprave të diskriminimit, të cilëve u dedikohet Guida, të ndërjegjësohen lidhur me rrezikun shoqëror dhe konkret të cilin sjell ai dhe të mësojnë të luftojnë kundër tij, është e domosdoshme që të fitojnë njohuri sa më të plota mbi diskriminimin, shkaqet dhe pasojat e tij. Fakt është se ekziston një numër i madh i qytetarëve të Malit të Zi që nuk janë në gjendje të njohin diskriminimin, gjegjësisht veprimin diskriminues, i cili fatkeqësisht është shumë prezent në Mal të Zi. Qëllimi i Guidës është që të zgjerohet rrethi i qytetarëve/-eve, të cilët/-at do të jenë të aftë/-a për të njohur veprimin diskriminues dhe të fitojnë njohuri të domosdoshme se si duhet vepruar në mënyrë që lufta për zhdukjen e tij të jetë sa më e suksesshme. Realizimit të këtij qëllimi do t'i kontribuojë koncepti i Guidës, që bazohet në një numër të madh të shembujve konkretë nga Mali i Zi dhe vendet e tjera, si dhe shembuj të projektuar nga ana e autorëve për t'u ofruar në mënyrën më të mirë lexuesve/-eve (përdoruesve/-eve) problematikën që e trajton kjo guidë.

1. PJESA E PËRGJITHSHME

1.1 STEREOTIPET, PARAGJYKIMET, TOLERANCA

Njohja e thelbit të stereotipeve dhe paragjytimeve, si motiveve më të shpeshta të diskriminimit, ka një kuptim të plotë, si dhe njohja e përfitimeve nga toleranca si dukuri të cilat i bëjnë aktet e diskriminimit më pak të mundshme.

Stereotipet janë zakonisht qëndrime të përgjithshme për ndonjë grup, që bazohen në supozime dhe jo në bazë të të menduarit me kujdes, se të gjithë pjesëtarët e këtij, ose të ndonjë grupi tjetër, kanë veti të caktuara, të cilat janë karakteristikë vetëm e tyre dhe sipas të cilave ata dallohen nga të tjerët.

Me rastin e krijimit të stereotipeve, personat shumë shpesh grupohen sipas ndonjë diversiteti, gjegjësisht atributit personal. Kështu zakonisht vjen deri tek një përfytyrim i gabuar për një person ose një grup të caktuar. Të përmendim disa shembuj realë të stereotipeve prezente: malazezët janë përtacë; skocezët janë koprracë; romët janë të parregulltë; finlandezët përfundojnë të premteve në lokalet për kthjellje nga të dehurit; etj.

Për paragjykimin mund të thuhet se është një gjykim ose mendim i fituar më parë lidhur me diçka që nuk e njohim mjaft dhe as që është shqyrtuar në mënyrë rrënjësore. Zakonisht, paragjykimet shoqërohen nga emocione të forta. Në luftën e cila ndodhi në territorin e ish RSFJ-së, paragjykimi më i shpeshtë është vlerësimi i krejt një populli si kriminel, për shkak të krimeve të cilat i kanë kryer individë të caktuar të këtij populli ndaj të tjerëve. Paragjykimi mund të krijohet, për shembull, ashtu që në bazë të përvojave negative personale me anëtarë të partive të ndryshme nga ajo së cilës i takon vetë dhe e cila është për zgjidhjen paqësore të të gjitha problemeve (p.sh. përshtypja se këta anëtarë e mbështesin zgjidhjen e problemit me ndonjë shtet nëpërmjet luftës), mund të konkludosh se kjo parti dhe të gjithë anëtarët e saj mbështesin zgjidhjen e problemit me luftë, çfarë çon deri te jotoleranca partiake, që ndonjëherë manifestohet si mosdurim i theksuar dhe një motiv i fuqishëm potencial për një veprim diskriminues

Stereotipet dhe paragjykimet i kanë disa karakteristika të përbashkëta, prandaj shpesh përzihen. Sidoqoftë, paragjykimet mund të jenë karakteristike e një personi, pra individ.

Lufta kundër paragjykrimeve dhe stereotipeve, përmes edukimit mbi rëndësinë e diversitetit, paraqet një parakusht të rëndësishëm për eliminimin e dis-

kriminimit, fatkeqësisht në masë të pamjaftuar dhe si pasojë e akteve të kryera të diskriminimit.

Definicioni i tolerancës, të cilin e ka dhënë UNESCO, paraqet thelbin e asaj çfarë preferon civilizimi bashkëkohor, kurse lidhur me vendosjen e modelit respektimi i tij në masë të madhe i kontribuon mbrojtjes nga diskriminimi. Definicioni përbëhet nga katër pika.

1. Toleranca është respektimi, pranimi dhe vlerësimi i diversitetit si pasuri në kulturat tona botërore, forma jonë e të shprehurit dhe mënyra që të jemi njerëz në kuptim të plotë. Ajo bazohet te dija, çiltërsia, komunikimi dhe të menduarit, ndërgjegjja dhe bindja e lirë. Toleranca është harmoni e diversiteteve. Kjo nuk është vetëm obligim moral, kjo është gjithashtu kërkesë politike dhe ligjore. Toleranca është virtyt i cili mund ta bëjë paqen të mundshme, të kontribuojë në transformimin e kulturës së luftës në kulturë të paqes.
2. Toleranca nuk është lejueshmëri, zemërbardhësi ose përkulje. Toleranca është mbi të gjitha një qëndrim aktiv i stimuluar me pranimin universal të drejtave të njeriut dhe lirive themelore të tjetrit. Në asnjë mënyrë nuk mund të përdoret si arsytim për shkeljen e vlerave themelore. Toleranca duhet të jetë e zbatueshme nga individ, grupi dhe shteti.

3. Toleranca është përgjegjësi e cila përmban të drejtat e njeriut, pluralizmin (përfshirë edhe pluralizmin kulturor), demokracinë dhe sundimin e ligjit. Ajo përfshin hedhjen poshtë të dogmatizmit dhe absolutizmit dhe vërteton standardet e vendosura në instrumentet ndërkombëtare të të drejtave të njeriut.
4. Respektimi konsekuent i të drejtave të njeriut – të jesh tolerant – nuk do të thotë të tolerosh padrejtësinë sociale ose refuzimin (flakjen) apo dobësim i bindjeve të tjetrit. Kjo do të thotë të jesh i lirë, që në mënyrë të vendosur të qëndrosh te bindjet e veta dhe të pranosh se edhe të tjerët kanë të drejtë t'i mbajnë bindjet e veta. Kjo nënkupton pranimin e faktit se qeniet njerëzore, për nga natyra janë të ndryshme në paraqitjet, situatat, të folurit, sjelljet dhe vlera e tyre, kanë të drejtë të jetojnë në paqe dhe të jenë të tillë siç janë. Gjithashtu, kjo do të thotë se pikëpamjet e dikujt nuk duhet t'u imponohen të tjerëve.

1.2 PËR DISKRIMINIMIN

Diskriminimi paraqet një fenomen të përhapur, të padëshiruar social dhe ne jemi ndonjëherë, potencialisht ose faktikisht, me vetëdije ose pa vetëdije, autorë të akteve të diskriminimit. Sig-

urisht, shembujt e diskriminimit do t'i marrim drejtëpërdrejtë nga mjedisi ynë. Të gjithë ne të paktën një herë kemi qenë dëshmitarë që shitësja në vetëshërbim më parë shërben zonjën e rregulluar bukur, edhe pse radhën e ka pasur një djalosh zeshkan. Po ashtu, shumë rrallë takohemi me faktin që si edukator në kopshtin e femijëve të jetë i punësuar një mashkull. Në disa mjedise mbizotëron mendimi se disa grupe të caktuara të njerëzve, të përcaktuar me atributet personale, e jo me sjelljen e vet, duhet të kenë më pak, kurse disa të tjera më shumë të drejta. Diskriminim është kur dikush qëndrimet e tilla provon t'i zbatojë në realitet, pra që individëve ose grupeve të caktuara të njerëzve t'u mohojë disa të drejta të cilat u përkasin vetëm në bazë të attributeve, karakteristikeve ose bindjeve të tyre personale.

Diskriminim (lat. *discriminare*) do të thotë të bësh ndarje ose dallime. Mirëpo pavarësisht nga thjeshtësia që vihet re pas interpretimit të drejtëpërdrejtë, nocioni i diskriminimit fsheh një dukuri komplekse, para së gjithash sociale, së cilës i janë dedikuar hulumtime dhe një legjislacion shumë i gjerë, si dhe një numër i madh i institucioneve të sistemit me detyrë që ta luftojnë diskriminimin.

1.3 HULUMTIMI I MINISTRISË PËR TË DREJTAT E NJERIUT DHE TË PAKICAVE DHE I ORGANIZATËS JOQEVERITARE CEDEM

Organizata joqeveritare “Qendra për demokraci dhe të drejtat e njeriut nga Podgorica - CEDEM” më 13 qershor 2011 ka prezantuar hulumtimin me temë „Diskriminimi i popujve pakicë dhe grupeve të marginalizuara shoqërore“. Grupet shoqërore referente të cilat janë trajtuar në këtë hulumtim janë: femrat (gratë), pjesëtarët me orientimin seksual ndryshe, pjesëtarët e pakicave etnike, personat e moshuar, romët dhe personat me invaliditet. Sipas këtij hulumtimi, mbi 63% e qytetarëve të anketuar janë të mendimit se diskriminimi i romëve është shumë ose kryesisht i theksuar, vijnë personat me invaliditet, persona LGBT, personat e moshuar, pakicat nacionale, derisa çdo i treti ose 33%, janë të mendimit se më shumti janë të diskriminuara femrat.

Hulumtimi ka treguar se 56% e qytetarëve të anketuar mendojnë se diskriminimi i grupeve shoqërore të përmendura më së shumti shprehet në rastin e punësimit, derisa 25% e të anketuarve janë të mendimit se më së pakti është e shprehur në procedurat gjyqësore.

Mbi 76% e të anketuarve nuk i dëshirojnë për fqinjë narkomanët, 57% personat LGBT, 54% personat e infektuar me AIDS, kurse çdo i pesti i anketuar nuk do të dëshironte që fqinji i tij i parë të jetë personi i kombësisë shqiptare.

Sipas hulumtimit, më së paku sukses gjatë punësimit kanë romët dhe personat me invaliditet, vijnë personat e moshuar, personat LGBT, popujt pakicë dhe në fund femrat.

Romët dhe personat me invaliditet janë më shumë të diskriminuar edhe kur bëhet fjalë për përkujdesjen (mbrojtjen) shëndetësore dhe qasjen në arsim.

Mendimi i 58% të anketuarve është se institucionet e sistemit kanë dhënë kontributin më të madh për mbrojtjen dhe promovimin e të drejtave të femrave, derisa 48% e të anketuarve janë të mendimit se më së paku është punuar në parandalimin e diskriminimit të personave me orientim homoseksual.

Rreth 62% e të anketuarve janë kundër mbajtjes së “Gej paradës” në Mal të Zi, çka sipas vlerësimit të metodologut dr Millosh Beshiq tregon se opinioni “intimisht është i orientuar në mënyrë diskriminuese ndaj personave LGBT”¹.

1 Sondazhi mbi diskriminimin e popujve pakicë dhe grupeve të tjera të marginalizuara, CEDEM, 2011.

1.4 KORNIZA NORMATIVE PËR NDALIMIN DHE MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI NË SISTEMIN LIGJOR (JURIDIK) TË MALIT TË ZI

Mali i Zi në korrik të vitit 2010 ka miratuar Ligjin mbi ndalimin e diskriminimit ("Gazeta zyrtare e MZ", numër 46/10), me çka fusha e mbrojtjes nga diskriminimi është rregulluar në mënyrë sistemore. Me këtë Ligj është përpunuar ndalimi i diskriminimit, është konkretizuar mbrojtja nga diskriminimi dhe janë rregulluar mekanizmat e mbrojtjes. Miratimi i Ligjit mbi ndalimin e diskriminimit paraqet një hap të rëndësishëm në zhvillimin e demokracisë në Mal të Zi.

Me Kushtetutën e Malit të Zi ("Gazeta zyrtare e MZ", numër 1/07), e cila është miratuar në vitin 2007, ndalohet çdo diskriminim i drejtëpërdrejtë ose i tërthortë mbi cilëndo bazë. Gjithashtu, futja e masave të veçanta, të cilat drejtohen në krijimin e kushteve për realizimin e barazisë së plotë nacionale, gjinore dhe barazisë në përgjithësi dhe mbrojtjes së personave që janë në pozitë të pabarabartë në cilëndo bazë, sipas Kushtetutës së Malit të Zi nuk do të trajtohet si diskriminim. Të drejtat dhe liritë realizohen në bazë të Kushtetutës dhe marrëveshjeve ndërkombëtare të vërtetuara. Pastaj, me Kushtetutë garantohej barazia e qytetarëve, pavarësisht

nga çdo veçanti ose atribut (karakteristikë) personal.

Mali i Zi ka ratifikuar kontratat ndërkombëtare nga fusha e të drejtave të njeriut, me çka është obliguar të respektojë parimet e ndalimit të diskriminimit për të gjithë qytetarët në kuadër të kompetencave të veta, siç janë: Konventa Ndërkombëtare për të drejtat civile dhe politike; Konventa ndërkombëtare për të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore; Konventa për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas; Konventa e OKB-së mbi të drejtat e personave me invaliditet; Konventa mbi të drejtat e fëmijës; Konventa evropiane për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, etj.

Të rëndësishme janë edhe komentet dhe rekomandimet e palëve kontraktuese të Kombeve të Bashkuara dhe organeve të Këshillit të Evropës, përgjegjëse që të përkujdesen që palët kontraktuese të respektojnë kontratën. Posaçërisht duhet theksuar rëndësinë e qëndrimeve dhe praktikës së Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, si dhe Gjykatës Evropiane të Drejtësisë, si organi suprem gjyqësor i Bashkimit Evropian, vendimet e të cilit duhet t'i miratojmë si referente në procesin e aderimit në Bashkimin Evropian.

Përcakimi Kushtetues për ndalimin e diskriminimit është përpunuar në një varg ligjesh, me të cilët rregullohen fusha të ndryshme të jetës shoqërore, siç

janë: marrëdhëniet e punës, mbrojtja në punë, sigurimi pensionist dhe invalidor, mbrojtja shëndetësore dhe sociale, barazia gjinore, arsimi, mediat, marrëdhëniet familjare, etj. dhe këto si në vijim:

- Ligji për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 42/11);
- Ligjin për ndalimin e diskriminimit të personave me invaliditet (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 39/11);
- Ligji për barazinë gjinore (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 46/07);
- Ligji për lëvizjen e personave me invaliditet me ndihmën e qenit për asistencë (“Gazeta zyrtare MZ”, numër 18/08 i 76/09);
- Ligji për rehabilitimin profesional dhe punësimin e personave me invaliditet (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 49/08, 73/10 i 39/11);
- Ligji për mbrojtjen dhe realizimin e të drejtave të personave me sëmundje mendore (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 32/05);
- Ligji për mbrojtjen shëndetësore (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 39/04 i 14/10);
- Ligji për mbrojtjen sociale të fëmijëve (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 78/05);
- Ligji për sigurimin pensionist dhe invalidor (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 79/08, 14/10, 78/10, i 34/11);
- Ligji i punës (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 49/08 i 26/09);
- Ligji për zyrtarët dhe nëpunësit shtetërorë (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër broj 50/08, 86/09 i 49/10);
- Ligji për punësim dhe realizimin e të drejtës nga sigurimi prej papunësisë (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 14/10);
- Ligji për arsimin dhe edukimin e përgjithshëm (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 64/02, 31/05, 49/07 i 45/10);
- Ligji për mediat (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 51/02);
- Ligji për mediat elektronike (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 46/10);
- Kodi penal (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 71/03, 47/06, 40/08, 25/10 i 32/11);
- Ligji për mbrojtjen nga dhuna në familje (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 46/10);
- Ligji për ndihmë juridike falas – zbatimi prej më 1 Qershor 2012 (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 20/11), si dhe ligje të tjera.

Në ligjet e përmendura të sistemit ligjor (juridik) të Malit të Zi, edhe para miratimit të Ligjit për ndalimin e diskriminimit, përfshihen dispozitat që kanë të bëjnë me ndalimin e diskriminimit. Rëndësi ka që të përmendet se mes tyre ekzistojnë edhe ligje të cilat janë miratuar pas miratimit të Ligjit për ndalimin e diskriminimit si ligj ombrellë, siç janë Ligji për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 42/11) dhe Ligji për ndalimin e diskriminimit të perso-

nave me invaliditet (“Gazeta zyrtare e MZ”, numër 39/2011).

Me miratimin e Ligjit të ri për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi, i cili ka hyrë në fuqi më 23 Gusht 2011, janë përcaktuar plotësisht kompetencat e Mbrojtësit të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi, si mekanizmit qendror institucional të mbrojtjes nga të gjitha format e diskriminimit. Domethënë, kompetencat e Mbrojtësit, krahas diskriminimit i cili është kryer nga ana e organit shtetëror, organit të vetëqeverisjes lokale, shërbi-meve publike dhe bartësve të tjerë të kompetencave publike, janë zgjeruar edhe në diskriminimin e kryer nga ana e personit juridik dhe fizik, çka kërkon qasje të veçantë nga ana e Mbrojtësit, si në veprimtarinë parandaluese ashtu edhe në eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit. Një risi e rëndësishme në këtë ligj është se, kur ta vlerësojë se është e domosdoshme, Mbrojtësi/-ja nisë pranë Gjykatës procedurën për mbrojtjen nga diskriminimi, ose në atë procedurë, si palë e përzier, i bashkangjitet personit të diskriminuar.

Edhe krahas faktit se diskriminimi ndalohet me Kushtetutë dhe ligje, kjo ende nuk do të thotë se ai është çrrënjësuar në realitet. Përkundrazi, manifestimi i diskriminimit të hapur ose të fshehur është i pranishëm në jetën e përditshme. Lidhur me këtë, pas miratimit të Ligjit për ndalimin e

diskriminimit, si dhe të Ligjit për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi, është i domosdoshëm edhe hapi tjetër, jo më pak i rëndësishëm që ka të bëjë me implementimin, respektivisht me zbatimin e tij real. Për këtë arsye, Guida duhet të shërbejë që këto ligje të kup-tohen më mirë nga ana e qytetarëve, gjegjësisht disa grupeve „të brishta“ shoqërore dhe të tjerëve, në mënyrë që t’i kontribuojë zgjidhjes së disa dilemave që mund të shfaqen gjatë zbatimit të tyre të drejtëpërdrejtë.

2. NGA LIGJI KUNDËR DISKRIMINIMIT - SHEMBUJ DHE KOMENTE

2.1 Ç’ ËSHTË DISKRIMINIMI

Diskriminimi është bërja e çdo lloj dallimi të paarsyeshëm juridik apo faktik, të drejtëpërdrejtë apo 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 e përparësisë 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 një 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.

Pasusi i mësipërm paraqet definicionin e përgjithshëm të diskriminimit në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit, kurse pjesa e dhënë me shkronjat italic, paraqet të ashtuquajturat attribute (karakteristika) personale që janë bazë e çfo diskriminimi.

2.1.1 Ç' është diskriminimi i drejtëpërdrejtë si formë e diskriminimit?

Diskriminimi i drejtëpërdrejtë ekziston nëse me një akt, veprim ose mosveprim, një person ose një grup personash, në situatë të njëjtë ose të ngjashme, vihet ose është vënë, gjegjësisht mund të vihet në pozitë të pabarabartë në raport me një tjetër person apo grup personash sipas ndonjëres nga bazat e paragrafit 2 të këtij neni, përveç atëherë kur ky akt, veprim ose mosveprim, është objektiv dhe i justifikuar qartë me qëllime

ligjore, me përdorimin e mjeteve të përshtatshme dhe të domosdoshme për arritjen e qëllimit, gjegjësisht në raport të pranueshëm proporcional me qëllimin që dëshirohet të arrihet.

Shembulli

Në shpalljen për vendin e punës të ekonomistit të diplomuar në shoqërinë ekonomike "LIMA" sh.p.k. nga kandidatët për vendin e punës kërkohet të plotësojnë tre kushte: 7 vjet përvojë pune, të jetë shtetas i Malit të Zi, me kombësi malazeze dhe të jetë i gjinisë mashkullore. Derisa kushti i parë (përvoja e punës) nuk mund të trajtohet si diskriminues, dy të tjerat janë shembuj të qartë të diskriminimit të drejtëpërdrejtë, gjegjësisht dallimit të paarsyeshëm që bazohet në karakteristikat personale të kandidatëve potencialë (kombësia dhe seksi).

2.1.2 Ç' është diskriminimi i tërthortë si formë e diskriminimit?

Diskriminimi i tërthortë ekziston nëse rregullorja e dispozitës ose aktit të përgjithshëm, kriteri apo praktika, sa për sy e faqe neutrale, vënë ose do të mund të vënë një person ose një grup personash në pozitë të pabarabartë në raport me një person apo grup tjetër personash, në bazë të karakteristikave personale të përmendura në definicionin e përgjithshëm, përveç nëse kjo dispozitë, kriter ose praktikë është objektiv

dhe i justifikuar qartë me qëllimin ligjor, me përdorimin e mjeteve që janë të përshtatshme dhe të domosdoshme për arritjen e qëllimit, gjegjësisht në raport të pranueshëm proporcional me qëllimin që synohet të arrihet.

Shembulli

Me Rregulloren për njësitë speciale të një ministrie është paraparë që pjesëtarë të njërive speciale mund të jenë persona (meshkuj dhe femra) të gjendjes shëndetësore adekuate që e kanë kaluar testin e shkathtësive fizike dhe janë më të gjatë se 180 centimetra. Me sa duket, kushtet e përmendura nuk paraqesin diskriminim. Do të thotë se fjala është për një lloj pune specifike, e cila nënkupton plotësimin e kriterëve të ndryshme, mes tjerash edhe gjendjen shëndetësore adekuate dhe aftësitë fizike. Mirëpo, kriteri i gjatësisë së personit të caktuar nuk duhet të jetë i domosdoshëm dhe duket se është një formë e diskriminimit të tërthortë, para së gjithash në bazë të gjinisë, sepse një numër relativisht i vogël i femrave posedon gjatësinë mbi „kufirin“ e përcaktuar edhe pse Rregullorja përcakton „formalisht“ mundësitë e barabarta për pjesëtarët e të dy gjinive.

2.1.3 Me diskriminim nënkuptojmë edhe sjelljet në vijim

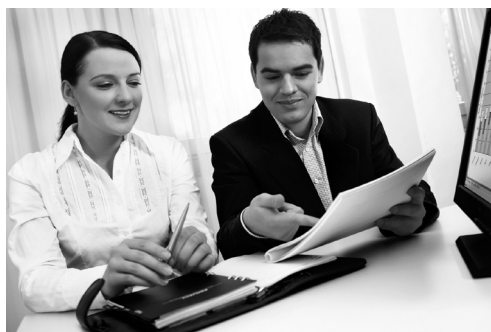
Diskriminim konsiderohet edhe nxitja ose dhënia e instruksioneve për diskriminimin e një personi ose një grupi të caktuar personash në bazë të karakter-

istikave personale të përmendura në definicionin e përgjithshëm.

Shembulli

M.N., i cili ka punuar më parë në një objekt hotelier, i ka sygjeruar pronarit të hotelit „Diva“, se si të shmangë situatën që personat me invaliditet, që përdorin karrocën, të mos vinë në hotelin e tij, duke e udhëzuar që secilën herë që ata të qëndrojnë në këtë hotel t’u kërkojë të paguajnë dëmin e bërë me rastin e prekjes së karrocës me objektet dhe elementet e enterierit të hotelit.

2.2 FORMAT E DISKRIMINIMIT



2.2.1 Çfarë thotë Ligji për nocionin e shqetësimit?

Shqetësimi, në bazë të ndonjë karakteristike (atributi) personal, paraqet një sjellje ose 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.

Shembulli

R.S. ka punuar në një agjenci, në vendin e punës së këshilltares. Pas katër viteve të kaluara në vendin e punës, është ndër-ruar drejtori i Agjencisë. 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 sekretarëshen e tij. Pas kësaj, për shkak „të rëndësisë së punës së përbashkët“, ka insistuar që të kalojë më shumë kohë në zyrën e tij dhe pas një gjysmë viti ka tentuar që të vendosë kontakt fizik me të. 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 në të vërtetë është 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 Agjencinë.

Komenti

R.S. është dashur t'i drejtohet Mbrojtësi/-es së të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi (në tekstin e mëtejme Mbrojtësi) me ankesë. Pas pranimit të ankesës Mbrojtësi do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht do të konstatonte veprimin diskriminues nga ana e drejtorit, do t'i dorëzonte Agjencisë mendimin bashkangjitur me një rekomandim për atë çfarë duhet ndërmarrë në mënyrë që

kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj. Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetenete, në emër të R.S., ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e R.S. Me ankesë mund të kërkohet që të përcaktohet se a ka vepruar drejtori në mënyrë diskriminuese ndaj R.S., ndërprerja e veprimit nga i cili kërcënohet diskriminimi. Gjithashtu, Mbrojtësi mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. R.S. ka mundur në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë pranë gjykatës ankesën për shqetësim në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit. Krahës kësaj, do të duhej t'i kushtojë kujdes afatit për parashtrimin e ankesës. Ky afat është 90 ditë prej ditës së kuptimit për diskriminimin e kryer. Njëheri ka mundur t'i drejtohet edhe Inspektoriatit të Punës.

2.2.2 Ç' është mobingu?

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 përuhin sistematikisht një person tjetër duke e fyer, nënçmuar, shqetësuar dhe me veprime të tjera duke e sjellë atë person në pozitë të pabarabartë në bazë të ndonjë karakteristike nga definicioni i përgjithshëm i diskriminimit, 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, psiko-somatike dhe shoqërore, ose të sjellë në pyetje ardhmërinë profesionale të personit që është viktimë e mobingut.



Shembulli

D.T. është një person që ka të dëmtuar shqisën e të dëgjuarit. Është punësuar në një organ të vetëqeverisjes lokale në punët administrative. Eprori, qysh nga dita e parë e punës, e qortonte se nuk punon mjaft megjithëse ajo fitonte më shumë detyrime sesa të gjithë koleget/ët e zyrës dhe shumë shpesh rrinte në punë edhe shumë orë pas përfundimit të orarit të punës. Eprori gjatë gjithë kohës i thoshte asaj se me punën e saj të dobët prish imazhin e këtij organi, ç'gjë pati ndikime në gjendjen e saj psikike, pas së cilës D.T. filloi të vërejë pasoja të caktuara psikike dhe për këtë shkoi te mjeku, i cili konstatoi një formë të depresionit. Pas kohës së kaluar në pushim mjekësor, ajo e ka braktisur punën.

Komenti

Nëse D.T. nuk ka fituar mbrojtje në organin ku punonte, është dashur t'i paraqitet Mbrojtësit, me një ankesë. Pas marrjes së ankesës, Mbrojtësi do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht konstatohet veprimi diskriminues nga ana e eprorit, do ta dorëzonte mendimin bashkangjitur me një rekomandim për atë që duhet ndërmarrë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj. Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetente, në emër të D.T., ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e D.T. Me ankesë mund të kërkohet të përcaktohet se a ka ushtruar eprori mobing ndaj D.T. të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi, gjegjësisht të ndalohet përsëritja e veprës diskriminuese, si dhe kompensimi i dëmit në pajtim me ligjin. Gjithashtu, Mbrojtësi mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. D.T. ka mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë pranë gjykatës një ankesë për shqetësimin, në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit dhe/ose rastin t'i paraqesë Inspeksionit të Punës. Krahas kësaj do të duhej t'i kushtonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës, i cili është 90 ditë prej ditës së ndërgjegjësimit për diskriminimin e bërë.

2.2.3 Ç' është 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 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 supozimit 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.



Shembulli

Në periudhën e fluksit të madh të refugjatëve dhe personave të zhvendosur në Mal të Zi, në rajonin e Podgoricës,

në lagjen Konik (viti 1999) janë formuar kampet e 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 potencialë 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 ulët 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 shtuar.

Komenti

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 mësimet i kanë ndjekur 263 nxënës të komunitetit RAE.

Sipas të dhënave në raportin e Komisionit Evropian kundër racizmit dhe joutolerancës (ECRI) “shkolla është hapur vetëm një orë çdo ditë dhe mësimin e ndjekin vetëm fëmijë të komunitetit RAE, nga kampi”². 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 kontribuon në vazhdimësinë e arritjes së rezultateve të dobëta në arsimim, 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.

2.2.4 A ndalohet me Ligj diskriminimi në përdorimin e objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik?

Kufizimi ose parandalimi i shfrytëzimit të objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik për një person ose një grup personash, sipas ndonjë baze nga

defincioni i përgjithshëm i diskriminimit, konsiderohet si diskriminim.

E drejta e shfrytëzimit të objekteve dhe sipërfaqeve në përdorim publik mund të kufizohet vetëm në pajtim me ligjin.



Shembulli

S.M. është një person me invaliditet që për shkak të plotësimit të detyrimeve për sigurimin e dokumentacioneve të caktuara përkatëse, është detyruar të vizitojë njërin 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 e posaçme 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. që të

2 Raporti i Komisioni Evropian për luftë kundër racizmit dhe mostolerancës, 2012.

vijë deri te zyra në të cilën është dashur të kryejë sigurimin e dokumentacionit, por kjo për të gjithë ka qenë një ngarkesë më shumë. Në pyetjen përse institucioni nuk e ka siguruar një kalim të veçantë për karrocën, 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.

Komenti

Shumë institucione publike në Mal të Zi nuk janë përshtatur për personat me invaliditet. Në këtë mënyrë, praktikisht, këta persona në shtetin tonë janë nga dita në ditë të diskriminuar. Afati për adaptimin e objekteve në përdorim publik kalon pesë vjet pas hyrjes në fuqi të Ligjit për ndërtimin e objekteve dhe rregullimin hapsinor (gushti i vitit 2008), gjegjësisht kah mesi i muajit gusht të vitit 2013. Kjo nuk do të thotë se ky është afati deri kur tolerohet kjo formë e diskriminimit. S.M. në rastin konkret është dashur t'i drejtohet Mbrojtësit/es me një ankesë. Pas pranimit të ankesës, Mbrojtësi do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht nëse konstatohet veprimi diskriminues, do të dorëzonte mendimin bashkangjitur me një rekomandim për atë çka duhet ndërmarrë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohet, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj.

Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetente, në emër të S.M. ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e S.M. Me ankesë mund të kërkohet të konstatohet se a ka vepruar drejtori në mënyrë diskriminuese ndaj S.M., të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi, gjegjësisht të ndalohet përsëritja e veprës diskriminuese, si dhe kompensimi i dëmit në pajtim me ligjin. Gjithashtu, Mbrojtësi mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. S.M. ka mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë një ankesë për shqetësimin në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit pranë gjykatës dhe/ose rastin t'ia paraqesë Inspeksionit të Punës. Krahas kësaj do të duhej t'i kushtonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës, që është 90 ditë prej ditë së ndërgjegjësimit për diskriminimin e bërë.

2.2.5 Si është përcaktuar me Ligj diskrimini në ofrimin e shërbimeve publike?

Diskriminim në fushën e ofrimit të shërbimeve publike, sipas ndonjë baze nga definicioni i përgjithshëm i diskriminimit, 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 u kërkojnë personave ose grupeve të tjera të personave;
- 4) të vonuarit 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.



Shembulli

Mbrojtësit të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut i Malit të Zi, në fund të vitit 2010, i është drejtuar me ankesë të OJQ-së – Shoqata e të rinjve me hendikep, në emër të anëtarit të tyre A.S., person ky që ka të dëmtuar shqisën e të parit, i cili për ndihmesë përdor qenin udhërrëfyes. Ankesa ka pasur të bëjë me veprimin diskriminues të objektit hotelier “Pod plocom” në Podgoricë, ndaj tij dhe anëtarëve të familjes së tij.

Komenti

Mbrojtësi ka kërkuar nga Inspeksioni i Turizmit që të zbatojë mbikëqyrjen e objektit në fjalë. Meqenëse Inspeksioni nuk ka vepruar në afatin e përcaktuar nga Mbrojtësi, Mbrojtësi i është drejtuar me kërkesë Ministrisë së Turizmit, si organit të parë më të lartë, që të ndërmarrë veprime dhe masa në mënyrë që Inspeksioni i Turizmit ta kryejë mbikëqyrjen inspektive dhe ta njoftojë Mbrojtësin me rezultatet e veprimit. Ministria e Turizmit e njoftoi Mbrojtësin se Inspeksioni i Ministrisë së Turizmit, me datën 17 nëntor 2010 ka kryer mbikëqyrjen inspektuese në objektin në fjalë dhe ka konstatuar shkeljen e nenit 2 të Ligjit për ndalimin e diskriminimit, nenit 4 të Ligjit për qarkullimin e personave me invaliditet me ndihmën e qenit udhërrëfyes (“Gazeta zyrtare e MZ”, nr. 76/09), si dhe nenit 101 të Ligjit për turizmin (“Gazeta zyrtare e MZ”, nr. 61/10), nga ana e sipërmarrësit; Inspeksioni i Turizmit ka marrë masat nga korniza e kompetencave të veta dhe kundër kryerësit të kundërvajtjes ka paraqitur kërkesën për nisjen e procedurës për kundërvajtje në afatin e paraparë me ligj. Inspeksioni i Turizmit i ka dorëzuar Mbrojtësit edhe kopjen e kësaj kërkesë, më 25 janar 2011.

Meqenëse Mbrojtësi nuk kishte kompetenca të drejtëpërdrejta (tani i ka), sepse ngjarja ka ndodhur para hyrjes në fuqi të Ligjit të ri për Mbrojtësin e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të

Malit të Zi, sepse është bërë fjalë për një objekt hotelier privat, Inspeksioni i Turizmit në rastin konkret ka marrë të gjitha masat ligjore nga kompetencat e veta. Sipas informatave të Mbrojtësit, në vazhdim e sipër është procedura sipas ankesës së Këshillit për Kundërvajtje të Malit të Zi. Gjithashtu, në këtë lëndë, Mbrojtësit të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut, Qendra për antidiskriminim “EKVISTA” nga Podgorica i ka dorëzuar njoftimin se në emër të A.S., ka ngritur aktpadi pranë Gjykatës Themelore në Podgoricë, për diskriminim në bazë të invaliditetit. Sipas informatave që ka në dijeni Mbrojtësi, procedura ka përfunduar me kompensim.

2.2.6 A mund të ekzistojë 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.

Shembulli

Fëmija shtatëvjeçar M.P. ka nisur shkollën fillore. Prindërit e fëmijës i kanë thënë mësueses se fëmija është i infektuar me virusin HIV. Mësuesja më pas të dhënat lidhur me gjendjen shëndetësore të fëmijës i ka ndarë me mësuesit/et dhe

prindërit e fëmijëve të kësaj paraleleje. Prindërit kanë ndërprerë dërgimin e fëmijëve në shkollë, duke kërkuar që M.P. të mos e ndjekë mësimin. Fëmija në këtë mënyrë është shënjestruar dhe turpëruar para bashkëmoshatarëve të vet. Ministria e Shëndetësisë nuk ka dalë me ndonjë njoftim lidhur me këtë rast dhe as nuk e ka mbrojtur këtë fëmijë. Fëmija ka vazhduar të ndjekë mësimin i izoluar prej fëmijëve të tjerë. Është në gjendje të mirë shëndetësore. Disa arsimtarë nuk dëshirojnë t'i japin mësim dhe nuk mbajnë asnjë lloj përgjegjësie për një sjellje të tillë. Një numër i vogël i fëmijëve, të cilët nga prindërit kanë marrë lejen të luajnë me të, po ashtu kanë mbetur pa shokë/miq, njësoj edhe prindërit e tyre. „Për shkak të këtij shembulli, i këshillojmë prindërit e fëmijëve HIV pozitiv që këtë të dhënë ta mbajnë në fshehtësi“, ka thënë nëna e fëmijës.



Komenti

Në këtë rast, nëna e fëmijës, në emër të fëmijës, është dashur t'i drejtohet Mbrojtësit, i cili do të ndërmerre veprime dhe masa në kuadër të kompetencave të veta ligjore, që janë sqaruar në shembujt e mësipërm.

2.2.7 Çfarë nënkuptojmë me diskriminim në bazë të moshës?

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

**Shembulli**

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, t'i shkarkojë nga puna të punësuarit mbi moshën 45 vjeçare. Drejtori i ka dorëzuar vendimet për shkarkim nga puna me premtimin se do t'i kthejë në punë menjëherë kur 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 e ka shfrytëzuar mundësinë e ankesës, e as që ka ngritur padi kundër ndërmarrjes për shkak të diskriminimit në bazë të moshës.

Komenti

Të punësuarit është dashur t'i drejtohen Mbrojtësit/es bashkë me një ankesë. Pas marrjes së ankesës Mbrojtësi do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht nëse konstatohet veprimi diskriminues nga ana e drejtorit, do t'i dorëzonte mendimin bashkangjitur me një rekomandim për atë çfarë duhet bërë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj. Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës

kompetente, në emër të punëtorëve të punësuar ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e tyre. Me ankesë mund të kërkohet të përcaktohet se a ka vepruar drejtori në mënyrë diskriminuese ndaj tyre, të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi. Gjithashtu, Mbrojtësi mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. Të punësuarit kanë mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesin pranë gjykatës një ankesë për shqetësimin, në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit. Krahës kësaj, do të duhej t'i kushtonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës. Ky afat është 90 ditë prej ditë së ndërgjegjësimit për diskriminimin e bërë. Njëheri ka mundur t'i drejtohet edhe Inspeksionit të Punës.

2.2.8 Çfarë nënkuptohet me diskriminimin politik?

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 në një organizatë tjetër.

Shembulli

Pesë praktikantë 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 të gjeneratës u ka mundësuar kryerjen e stazhit të prak-

tikantit 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 të tjerët janë 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 të tjerët kanë ardhur kohë pas kohe, nuk i kanë kryerë obligimet në punë dhe bile obligimet e veta ia kanë kaluar S.S.-së. Pas kalimit të stazhit të praktikantit, drejtori ka mundur të vendosë se cilët katër praktikantë do t'i pranojë me punësim të përhershëm, në pajtim me Rregulloren mbi organizimin dhe sistematizimin e vendeve të punës. Drejtori ka vendosur t'i pranojë të gjithë, përveç S.S. Kur ndihmësi i drejtorit ka vënë re se kandidatët e tjerë në raport me S.S. nuk i plotësojnë kushtet që të punësohem dhe se S.S. është kandidati i duhur për punësim, drejtori i ka përgjigjur: "Po, por ai nuk është anëtar i partisë sonë". S.S. nuk ka parashtruar ankesë dhe as që ka nisur fare ndonjë proces pranë gjykatës.



Komenti

S.S. është dashur t'i ankohet Mbrojtësit dhe/ose të parashtrojë një ankesë pranë gjykatës kompetente, dhe/ose rastin t'ia paraqesë Inspeksionit të Punës, në pajtim me procedurat e dhëna në komentimin e shembullit të mobingut.

2.2.9 Diskriminimi në fushën e edukimit, arsimit dhe aftësisë profesionale

Diskriminim në fushën e edukimit, arsimit dhe aftësisë profesionale 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 arsimit, përjashtimi nga këto institucione, vështirësimi ose mohimi i mundësisë për ndjekjen e mësimi 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 i tyre, sipas ndonjë baze nga definicioni i përgjithshëm i diskriminimit.

Shembulli

Në Nikshiq, komunë kjo në të cilën jetojnë një numër i konsideruar i romëve, me rastin e regjistrimit në vitin 2001 dhe 2002 është 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 SHF “Milleva Llallovic- Lallatovic” me arsyetimin se kjo do të bëhet në fillim të vitit shkollor “sepse fëmijët kalojnë kufirin e grupmoshës, nuk e kanë dokumentacionin e nevojshëm, si dhe për shkak të numrit jo të mjaftueshëm të vendeve në shkollë²”. 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 mësonjëtoare ka më shumë se dy romë”³, këtë e ilustron shumë mirë. Kjo organizatë pastaj e ka njoftuar opinionin lidhur me veprimin ndaj fëmijëve të popullatës RAE në shkollën në fjalë. Pas kësaj ka patur më shumë intervenime nga ana e organizatave dhe institucioneve të ndryshme dhe me përpjekjet e përbashkëta edhe sjellja e kuadrit arsimor në raport me fëmijët e popullatës RAE në këtë shkollë është përmirësuar.

3 Aleksandar S. Zekovic (Aleksandar S. Zekovic), Të Drejtat e Njeriut dhe të Pakicave në praktikë, CGO (Qendra për Arsimim Qytetar) dhe CRNVO (Qendra për Zhvillimin OJQ-ve), Podgoricë, 2006.



Komenti

Meqenëse rasti ka ndodhur në kohën para miratimit të Ligjit për ndalimin e diskriminimit dhe para themelimit të institucionit të Mbrojtësit/es të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut, mundësitë për të vepruar kanë qenë shumë të kufizuara. Po të ndodhte një rast i tillë në rrethanat e sotme, prindërit, ose në bazë të autorizimit të prindërve: përfaqësuesit e organizatave joqeveritare të cilat merren me të drejtat e fëmijës dhe të drejtat e popullatës RAE ose Këshilli i romëve dhe egjiptianëve, do të mund të parashtronin ankesë pranë Mbrojtësit, i cili do të ndërmernte veprimet dhe masat në pajtim me procedurat e dhëna në shembullin e mobingut.

2.2.10 Çfarë thotë Ligji lidhur me diskriminimin në fushën e punës?

Krahas rasteve të diskriminimit të përcaktuara me ligjin me të cilin rregullohet fusha e punës dhe punësimit, diskri-

minim në punë konsiderohet edhe pagesa e pabarabartë e rrogës, gjegjësisht shpërblimet për punë me vlerë të barabartë një personi apo një grupi personash, sipas ndonjë baze nga definicioni i përgjithshëm i diskriminimit.

Të drejtën për mbrojtjen nga diskriminimi sipas pasusit të mësipërm e gëzojnë 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 çfarëdo baze marrin pjesë në punë tek punëdhënësi.

Shembulli

S.R. e ka filluar punën në një ndërmarrje njëkohësisht me kolegun e saj J.R. Nga momenti i fillimit të marrëdhënies 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 për 15% më të ultë sesa 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.



Komenti

S.R. është dashur t'i paraqitet Mbrojtësit me një ankesë. Pas marrjes së ankesës, Mbrojtësi do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht nëse konstatohet veprimi diskriminues nga ana e eprorit, do të dorëzonte mendimin bashkangjitur me rekomandimin lidhur me atë se çfarë duhet ndërmarrë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj. Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetente, në emër të S.R. ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e S.R. Me ankesë mund të kërkohet të përcaktohet se a ka ushtruar eprori mobing ndaj S.R., të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi,

gjegjësisht të ndalohet përsëritja e veprës diskriminuese, si dhe kompensimi i dëmit në pajtim me ligjin. Gjithashtu, Mbrojtësi mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. S.R. ka mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë pranë gjykatës një ankesë për shqetësimin, në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit. Krahës kësaj, do të duhej t'i kushtonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës. Ky afat është 90 ditë prej ditës së kuptimit për diskriminimin e kryer. Njëheri ka mundur t'i drejtohet edhe Inspeksionit të Punës.

2.2.11 Çfarë nënkuptohet me diskriminimin në bazë të besimit dhe 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.

Shembulli

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 herë, 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.



Komenti

Q.Z. është dashur t'i paraqitet Mbrojtësit me një ankesë. Pas marrjes së ankesës, Mbrojtësi/ja do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht nëse konstatohet veprimi diskriminues nga ana e eprorit, do të dorëzonte mendimin bashkangjitur me rekomandimin për atë çka duhet ndërmarrë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj. Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetente, në emër të R.D.,

ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e R.D. Me ankesë mund të kërkohet të përcaktohet se a ka ushtruar eprori mobing ndaj R.D., të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi, gjegjësisht të ndalohet përsëritja e veprës diskriminuese, si dhe kompensimi i dëmit në pajtim me ligjin. Gjithashtu, Mbrojtësi/-ja mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. R.D. ka mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë pranë gjykatës një ankesë për shqetësimin në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit. Krahas kësaj, do të duhej t'i kush-tonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës. Ky afat është 90 ditë prej ditës së ndërgjegjësimit për diskriminimin e kryer. Njëheri ka mundur t'i drejtohet edhe Inspeksionit të Punës.

2.2.12 Çfarë nënkuptojmë me diskriminim të personit me invaliditet?

Me diskriminim të personit me invaliditet konsiderohet, sidomos: pamundësia ose vështirësimi i përfshirjes në mbrojtjen shëndetësore, gjegjësisht mohimi i të drejtës së mbrojtjes shëndetësore, trajtimeve të rregullta mjekësore dhe ilaçet, mjetet dhe masat për rehabilitim; mohimi i të drejtës së shkollimit, gjegjësisht arsimimit; mohimi i të drejtës së punës dhe të drejtave në bazë të punësimit, në pajtim me nevojat e këtij personi; mohimi i të drejtës së

martësës, në krijimin e familjes dhe të drejtave të tjera në fushën e raporteve martesore dhe familjare;

Mosofrimi i mundësisë së qasjes në objektet dhe sipërfaqet në përdorim publik i personave me lëvizshmëri të kufizuar dhe personave me invaliditet, gjegjësisht parandalimi, kufizimi dhe vështirësimi i shfrytëzimit të objekteve të përmendura, në mënyrën që paraqet ngarkesë joproporcionale për personin juridik ose fizik i cili është i detyruar ta sigurojë këtë, konsiderohet diskriminim.

Diskriminimi i personave me invaliditet ekziston edhe në rastin kur nuk merren masat e posaçme për të mënjeluar kufizimet, gjegjësisht pozitën e pabarabartë në të cilën gjenden ata persona.

Shembulli

S.R. është një person që ka të dëmtuar shqisën e dëgjimit. Ka punuar në Shtëpinë për fëmijë dhe të rinj me pengesa në zhvillim prej datës 23 janar 2009 deri në dhjetor të vitit 2011, me ndërprerje. Është angazhuar me kontratë në afat të caktuar prej 30 ditësh. Pa kësaj, drejtoresha ka marrë vendimin për ndërprerjen e marrëdhënies së punës dhe më nuk është angazhuar. S.R. është e mendimit se është e diskriminuar nga ana e drejtoreshës në bazë të invaliditetit dhe se e vetmja arsye për marrjen e një vendimi për ndërprerjen e kontratës së saj të punës është invaliditeti.

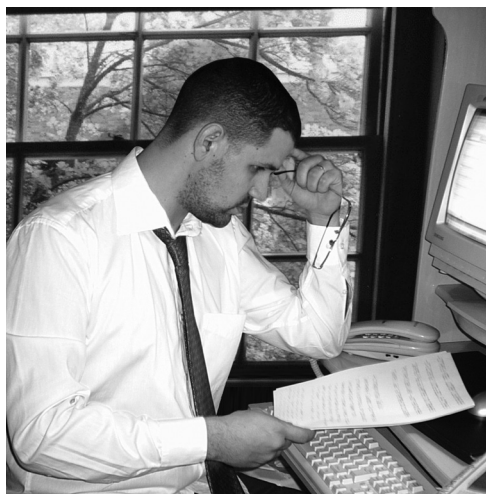
Komenti

S.R. është dashur t'u drejtohet institucioneve në pajtim me procedurat e dhëna në shembujt e mësipërm.

2.2.13 A ndalohet me Ligj 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 vënie në pozitë të pabarabartë e një personi në bazë të identitetit gjinor ose orientimit seksual të tij, konsiderohet diskriminim.



Shembulli

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 i cili, 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 i ka njoftuar kolegët për këtë gjë dhe pastaj e ka ftuar djalin e ri në bisedë, me ç'rast i ka drejtuar një varg ofendimesh. Drejtori i ka thënë hap-tazi 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.

Komenti

R.D. është dashur t'i paraqitet Mbrojtësit/-es me ankesë. Pas marrjes së ankesës, Mbrojtësi/-ja do të zhvillonte procedurën e hetimeve dhe nëse pas kësaj procedure do të konstatonte se në këtë rast ankesa ka bazë, gjegjësisht nëse konstatohet veprimi diskriminues nga ana e eprorit, do të dorëzonte mendimin bashkangjitur me rekomandimin për atë çka duhet ndërmarrë në mënyrë që kjo shkelje e ligjit të mënjanohej, si dhe të përcaktohet afati për mënjanimin e saj.

Nëse do ta vlerësonte të domosdoshme, Mbrojtësi do të mund të parashtronte një ankesë antidiskriminuese pranë gjykatës kompetente, në emër të R.D., ose të paraqitej në rolin e personit të përzier në procedurën gjyqësore në anën e R.D. Me ankesë mund të kërkohej të përcaktohet se a ka ushtruar eprori mobing ndaj R.D., të ndërpritet veprimi nga i cili kërcënohet diskriminimi, gjegjësisht të ndalohet përsëritja e veprës diskriminuese, si dhe kompensimi i dëmit në pajtim me ligjin. Gjithashtu, Mbrojtësi/-ja mund të zbatojë procesin e ndërmjetësimit. R.D. ka mundur që në mënyrë të pavarur, duke iu drejtuar avokatit, të paraqesë pranë gjykatës një ankesë për shqetësimin në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit. Krahës kësaj, do të duhej t'i kush-tonte kujdes afatit për parashtrimin e ankesës. Ky afat është 90 ditë prej ditës së ndërgjegjësimit për diskriminimin e kryer. Njëheri ka mundur t'i drejtohet edhe Inspeksionit të Punës.

2.2.14 Format e rënda të diskriminimit

Si formë e rëndë e diskriminimit, sipas ndonjëres nga bazat e definicionit të përgjithshëm të diskriminimit, konsiderohet diskriminimi:

1. i kryer ndaj të njëjtit person apo grupi personash sipas shumë bazave të nenit 2, paragrafi 2, të këtij ligji (diskriminimi i shumëfishtë);



Shembulli

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 punësuar 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.

2) i kryer shumë herë ndaj të njëjtit person apo grupi personash (diskriminimi i përsëritur);

Shembulli

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.

3) i kryer në një periudhë të gjatë kohore ndaj të njëjtit person apo grupi personash (diskriminim i vazhduar);

Shembulli

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.

4) me propagandim nëpërmjet mediave publike, si dhe shkrimi ose shfaqja e përmbajtjeve dhe simboleve me përmbajtje diskriminuese në vendet publike;

Shembulli

Shembulli i diskriminimit me propagandim përmes mediave publike ka qenë një dukuri e shpeshtë në mediat

malazeze gjatë viteve të nëntëdhjeta kur përmes mediave dhe mjeteve të ndryshme në të cilat kishte qasje opinioni (grafite, poster, fletëpalosje, etj.) kanë përlulur pjesëtarët e pakicave nacionale, pakicave politike dhe të gjithë ata që nuk kanë qenë në pajtim me politikën aktuale të luftës në atë kohë. Sot një lloj i tillë i diskriminimit paraqitet në postere, grafite dhe ngjashëm në raport me pjesëtarët e grupeve të rrezikuara, p.sh. personat LGBT.

5) që ka veçanërisht pasoja të rënda ndaj personit të diskriminuar, grupit të personave ose pasurisë së tyre.

Shembulli

Në Ditën ndërkombëtare të luftës kundër homofobisë, tre persona të gjinisë mashkullore, me identitet të panjohur, fizikisht kanë sulmuar një person të gjinisë mahkullore, i cili është i njohur në opinion si aktivist LGBT, pasi ka dalë nga shfaqja që është mbajtur me rastin e kësaj dite në Teatër. Ky person ka marrë plagë të rënda nga goditjet e fituara dhe ka rënë në një gjendje shumë të rëndë psikike, e cila është manifestuar me frikën për të dalë nga shtëpia.

2.3. MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI DHE MEKANIZMAT INSTITUCIONALË TË MBROJTJES

2.3.1 Mbrojtja nga diskriminimi

Kush ka të drejtë në mbrojtje nga diskriminimi?

Të drejtën për mbrojtje nga diskriminimi e gëzojnë të gjithë personat 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.

A mund të përjetojë pasoja të dëmshme një person që e denoncon diskriminimin?

Personat që denoncojnë diskriminimin nuk guxojnë të përjetojnë pasoja të dëmshme për shkak të denoncimit të diskriminimit. Askush nuk mund të

ketë pasojë të dëmshme 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.

Kush mund të vendosë masa të veçanta dhe kur ato zbatohen?

Masat e veçanta që janë të orientuara për 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 kompetenca publike (në tekstin e mëtejme: 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.

A lirohet nga përgjegjësia personi që kryen diskriminimin nëse personi pajtohet të jetë i diskriminuar?

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.

2.3.2 Institucionet kompetente për të vepruar në raste të diskriminimit

2.3.2.1 Mbrojtësi/-ja e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut i/e Malit të Zi

Cilat janë kompetencat dhe autorizimet e Mbrojtësit, të përcaktuara me Ligjin për ndalimin e diskriminimit?

Krahas kompetencave dhe autorizimeve 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 të ankesës i/e cili/a mendon se është i/e diskriminuar nga ana e personit fizik ose juridik t'i japë informacionet 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 diskriminim, me mundësinë e përfundimit të kompensimit jashtëgjyqësor, në pajtim me ligjin i cili e 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) Në rast nevojë, 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 ndërmarë aktivitete me qëllim të rritjes së vetëdijes për çështjet lidhur me diskriminimin;

Mbrojtësi/-ja, në pjesën e veçantë të raportit vjetor, e 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.

Mbrojtësi/-ja mund t'i paraqesë Kuvendit të Malit të Zi një raport të veçantë për dukuritë e vërejtura të diskriminimit, nëse këtë e kërkon prej tij organi punues kompetent i Kuvendit të Malit të Zi, ose nëse Mbrojtësi/-ja vlerëson se këtë e kërkojnë arsye posaçërisht të rëndësishme.

Cilat janë gjërat më të rëndësishme që duhet ditur nga Ligji për Mbrojtësi/-en e të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi kur është fjala për diskriminimin?

Mbrojtësi/-ja, në mënyrë sovrane dhe të pavarur, mbi parimet e drejtësisë dhe paanësisë, ndërmerr masat për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut, kur janë të cenuara me një akt, veprim ose mosveprim të organeve

shtetërore, organit të administratës shtetërore dhe vetëqeverisjes lokale, shërbimeve publike dhe bartësve të tjerë të kompetencave publike, si dhe masat për parandalimin e torturës dhe formave të tjera të veprimit çnjerëzor apo poshtërues dhe penalizimit dhe masat për mbrojtjen nga diskriminimi.

Mbrojtësi/-ja nuk ka kompetenca në raport me punën e gjykatave, përveç në rastet e përcaktuara me këtë ligj.

Mbrojtësi/-ja është një mekanizëm institucional për mbrojtjen nga diskriminimi.

Mbrojtësi/-ja, me pëlqimin e personit të diskriminuar, vepron dhe ndërmerr masat për mbrojtjen nga diskriminimi, në pajtim me këtë ligj dhe ligjin e posaçëm me të cilin është rregulluar ndalimi i diskriminimit. Kur të vlerësojë se është e domosdoshme, Mbrojtësi/-ja nis para gjykatës procesin për mbrojtjen nga diskriminimi ose në këtë proces, si intervenues/i përzier, i bashkëngjitet personit të diskriminuar.

Procedurën e hetimeve të shkeljeve të të drejtave dhe lirive të njeriut e nis me rastin e ankesës ose me iniciativën e vet, me pëlqimin i/e të dëmtuarit/-ës.

Kush dhe në cilën mënyrë mund t'i paraqesë ankesë Mbrojtësit/-es?

Ankesë Mbrojtësit/-es së të Drejtave dhe Lirive të Mali të Zi mund t'i paraqesin:

- o Të gjithë personat juridikë dhe fizikë;
- o Prindi, gjegjësisht kujdestari/-ja ose përfaqësuesi/-ja ligjor/-e, në emër të fëmijës;
- o Organizata ose organi që merret me mbrojtjen e të drejtave të fëmijës nëse ankesa ka të bëjë me shkeljen e të drejtave të fëmijës nga ana e prindit, gjegjësisht kujdestarit/-es ose përfaqësuesi/-ja ligjor/-e;
- o Qytetarët përmes deputetit/-es, si dhe organizatës që merret me mbrojtjen e të drejtave dhe lirive të njeriut;
- o Ankesa mund të dorëzohet edhe me postë. Përmes e-mailit, mund të përdoret edhe forma e veçantë (e dhënë në shtojcë) ose mund të merret në web faqen www.ombudsman.co.me, si dhe drejtëpërdrejt me ardhje në lokalet e Mbrojtësit/-es, gojarisht në procesverbal.

Cilat të dhëna duhet t'i përmbajë ankesa?

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 të ankesës dhe shënimin se a është parashtruesi dakord me zbulimin e emrit të tij gjatë procedurës.

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.

Në cilin afat mund të parashtrohet ankesa?

Ankesa parashtrohet në afatin brenda gjashtë muajve nga dita kur është ndërgjegjësuar 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 këtij afati, nëse vlerëson se rëndësia e rastit e kërkon këtë.

Si vepron Mbrojtësi/-ja kur përcakton veprimin diskriminues, gjegjësisht shkeljen e të drejtave dhe lirive të njeriut?

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 konstaton 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.

Cilat janë obligimet e kreut të organit pasi që fiton mendimin bashkangjitur me rekomandimin?

Kreu, gjegjësisht personi i cili udhëheq punën e organit 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 rekomandimit të dhënë në mendimin përfundimtar.

Nëse kreu i organit, gjegjësisht organi, nuk vepron sipas rekomandimit, Mbrojtësi mund ta njoftojë drejtpërdrejt organin më të lartë, opinionin, ose të parashtojë një raport të veçantë.

Mbrojtësi e njofton parashtruesin e ankesës me përfundimin e procesit.

A ka Mbrojtësi/-ja autoritet në raport me punën e gjykatave

Mbrojtësi/-ja nuk ka kompetenca në raport me punën e gjykatave, përveç në rast të zvarritjes së procedurës, keqpërdorimit të autoritetit gjatë procedurës dhe moskryerjes së vendimeve gjyqësore.

A paguhet procedura para Mbrojtësit/-es?

Procedura para Mbrojtësit/-es është falas.

Në cilën mënyrë sigurohet transparenca në punën e Mbrojtësit/-es?

Transparenca në punën e Mbrojtësit/-es sigurohet me paraqitjen dhe botimin e

raportit vjetor dhe të veçantë, si dhe në mënyra të tjera, p.sh. përmes web faqes së tij: www.ombudsman.co.me

Kush në Institucion është përgjegjës për fushën e mbrojtjes nga diskriminimi?

Mbrojtësi/-ja ka një ose më shumë zëvendës/-e.

Njëri nga zëvendësit merret me mbrojtjen nga diskriminimi.

Çka tjetër mund të bëjë Mbrojtësi/-ja?

Mbrojtësi/-ja mund të paraqesë iniciativën për miratimin e ligjit, rregulloreve të tjera dhe akteve të përgjithshme me qëllim të harmonizimit me standardet e pranuara ndërkombëtare në fushën e të drejtave dhe lirive të njeriut. Organi të cilit i është paraqitur iniciativa është i obliguar që të deklarohet për këtë iniciativë.

Nëse mendohet se është e domosdoshme me qëllim të mbrojtjes dhe avancimit të të drejtave dhe lirive të njeriut, Mbrojtësi/-ja jep mendimin në propozim ligjin, rregulloret ose aktet e përgjithshme.

Mbrojtësi/-ja mund të nisë procedurën pranë Gjykatës Kushtetuese të Malit të Zi për vlerësimin e harmonizimit të ligjit me Kushtetutën dhe kontratat ndërkombëtare të ratifikuara/verifikuara dhe të botuara, gjegjësisht përputhshmërinë e rregulloreve dhe akteve të

përgjithshme me Kushtetutën dhe ligjin.

Mbrojtësi/-ja merret edhe me çështje të përgjithshme që janë të rëndësishme për mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave dhe lirive të njeriut dhe bashkëpunon me organizata dhe institucione që merren me të drejtat dhe liritë e njeriut.

A mundet Mbrojtësi/-ja të ndryshojë, shfuqizojë ose anulojë aktet e organeve?

Mbrojtësi/-ja nuk ka kompetenca të përzihet, shfuqizojë ose anulojë aktet e organeve.

2.3.2.2 Si sigurohet mbrojtja në Gjykatë, në pajtim me Ligjin për ndalimin e diskriminimit?

Kush mund të kërkojë mbrojtje para gjyqit?

Të drejtë për të kërkuar mbrojtje pranë gjykatës, në pajtim me ligjin ka çdonjëri që vlerëson se ka përjetuar shkelje nëpërmjet një veprimi diskriminues të organeve, personit tjetër juridik dhe fizik.

Si fillon procedura dhe cila gjykatë ka juridiksion territorial?

Procesi nisët me një ankesë. Në proces zbatohen dispozitat e ligjit me të cilat rregullohet procesi kontestues³, nëse

4 3 Procedura gjyqësore është një padi civile me qëllim të mbrojtjes së ndonjë të drejte

me këtë ligj kjo nuk është rregulluar ndryshe. Procesi është urgjent. Në kontestin për mbrojtje nga diskriminimi revidimi⁵ është gjithmonë i lejuar. Në procesin për mbrojtje nga diskriminimi, në aspektin e juridiksionit territorial, krahas gjykatës së përgjithshme me kompetenca vendore, kompetente është edhe gjykata në rajonin e të cilit është vendbanimi, gjegjësisht selia e prokurorit/-es (paditësit/-es).

Çfarë mund të kërkohet me ankesë?

Me ankesë mund të kërkohet:

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

të caktuar të njeriut të bazuar në ligje.

- 5 2 Auditimi(revizioni) është një ilaç i jashtëzakonshëm juridik i cili përdoret nëse pala nuk është e kënaqur me gjykimin që është përfundimtar (në të cilin procedura është e përfunduar). Atëherë pala ka të drejtë t'i drejtohet Gjykatës Supreme të Malit të Zi.

ankesës dhe ndalimi i kryerjes së punës që kërcënon diskriminimin, 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 parashtruesit/-es të ankesës dhe ndalimi i kryerjes së veprimit që kërcënon me 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.

A është përcaktuar me Ligj afati për parashtrimin e ankesës?

Afati për parashtrimin e ankesës është 90 ditë nga dita e ndërgjegjësimit për diskriminimin e bërë.

A mundet Gjykata të përcaktojë masa të përkohshme?

Para fillimit ose gjatë procesit, sipas ankesës gjykata mundet, me propozimin e palës, të përcaktojë masat e përkohshme. Në propozimin për të dhënë masat e përkohshme duhet 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.

Mbi cilën palë bie barra e argumentimit?

Nëse parashtruesi/-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.

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 media, nëse diskriminimi është kryer nëpërmjet mediave;

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.

A është parashtruesi/-ja i/e ankesës i/e obliguar ta njoftojë Mbrojtësin/-en për nisjen e procesit gjyqësor?

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

2.3.2.3 Kush tjetër mund të kontribuojë në zgjidhjen e problemit të diskriminimit sipas Ligjit për ndalimin e diskriminimit?

Mbikëqyrjen inpektoriale për zbatimin e këtij ligji në raport me diskriminimin në fushën e punës dhe të punësimit, atë të mbrojtjes në punë, të mbrojtjes shëndetësore, të arsimimit, ndërtimtarisë, komunikacionit, turizmit dhe në fushat e tjera, e kryejnë inpeksionet gjegjëse për këto fusha, në pajtim me ligjin.

MBROJTËSI I TË DREJTAVE DHE LIRIVE TË NJERIUT
81000 Podgorica, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog 1a

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 METË CILIN KATË BËJË ANKESA JUAJ

3. PËRSHKRIMI I SHKELJES SË TË DREJTAVE DHE LIRIVE TUAJA

(Duhet të shkruani lexueshëm dhe ta 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 organeve. 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 dokumenteve adekuate të cilat dëshmojnë pohimet Tuaja)

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

6. A PAJTOHENI QË EMRI JU AJTË ZBULOHET GJATË PROCESIT?

Po

Jo

(Rrethoni njëren nga dy përgjigjet)

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

Data: _____

VËREJTJE TË RËNDËSISHME:

- Procedura te Mbrojtësi/-ja është falas.
- Ankesa parashtrohet në afatin deri gjashtë muaj nga dita e ndërgjegjësimi për shkeljen e të drejtave dhe lirive të njeriut, gjegjësisht brenda një viti nga dita e shkeljes së bërë.
- Parashtrimi i ankesës te Mbrojtësi nuk ju pengon që t'i shfrytëzoni procedurat e rregullta ligjoreo mq qëllim të arritjes së të drejtës Suaj pranë gjykatës kompetente, përkatësisht pranë organit drejtues, as nuk i ndërpret afatet e përcaktuara me ligj për parashtrimin e padisë, ankesës, kërkesës ose mjeteve të tjera juridike pranë gjykatave ose organeve drejtuese.
- Për të gjitha fazat e procedurës te Mbrojtësi/-ja do të informoheni rregullisht.

Literatura:

- Drobnjak, Nada i Bajić, Slavica, Rodna ravnopravnost u teoriji i praksi, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Podgorica, 2011.
- *Investigim mbi diskriminimin e popujve pakicë dhe grupeve të marginalizuara të shoqërisë*, CEDEM, 2011.
- Raporti i Komisionit Europian për luftimin e racizmit dhe jotolerancës, 2012.
- Raporti për punën e Mbrojtësit të të drejtave dhe lirive të njeriut, të Malit të Zi, për vitin 2011.
- Raporti i Mbrojtësit të të drejtave dhe lirive të njeriut, lidhur me mbrojtjen nga diskriminimi në gjysmën e parë të vitit 2011.
- Laković Marijana, Priručnik o postupanju policije u slučaju homofobičnog nasilja, NVO Juventas, Podgorica, maj 2012.
- Laković, Marijana, Rodni identitet i seksualna orijentacija u teoriji i praksi, NVO Juventas, Podgorica, maj 2012.
- Milenković, Dejan, *Vodič kroz zakon o zabrani diskriminacije*, Helsinški odbor za ljudska prava, Beograd, 2010.
- *Kushtetuta e Malit të Zi* (“Gazeta zyrtare e MZ”, nr 1/07)
- Ligji mbi ndalimin e diskriminimit (“Gazeta zyrtare e MZ”, nr 46/10)
- Ligji për Mbrojtësin e të drejtave dhe lirive të njeriut, të Malit të Zi, (“Gazeta zyrtare e MZ”, nr 42/11)
- Zeković S, Aleksandar *Ljudska i manjinska prava u praksi*, CGO i CRNVO, Podgorica, 2006, Podgorica, 2012.

Marijana Llaković (Marijana Lakovic)

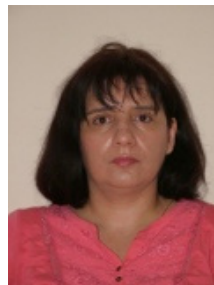


Ka lindur më 11 gusht 1970 në Podgoricë. Ka diplomuar në Fakultetin Juridik në Podgoricë. Ka dhënë provimin e jurisprudence dhe avokacisë. Flet gjuhën angleze.

Prej vitit 1997 deri në vitin 2000 ka punuar si

praktikante te Prokurori Shtetëror i RMZ. Prej vitit 2000 deri në vitin 2004 ka punuar si këshilltare te Prokurori Themelor në Podgoricë. Në maj të vitit 2004, Kuvendi i Malit të Zi e ka zgjedhur anëtare të Këshillit të Prokurorisë të Malit të Zi nga radhët e juristëve të dalluar me mandat 4 vjeçar. Prej vitit 2004 deri në vitin 2007 ka punuar në punët e këshilltares së Mbrojtjes të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut të Malit të Zi. Në vendin e zëvendësës së Mbrojtjes të të Drejtave dhe Lirive të Njeriut është emëruar në vitin 2007. Shumë herë ka qenë në vizita të shkurtra dhe të gjata me qëllim të përsosjes në profesion, siç ka qenë vizita me ftesë të Qeverisë së SHBA-së në Uashington, ku ka vizituar Gjykatën Supreme dhe Gjykatën Federale të Apelit, prej qershorit deri në shtator të vitit 2006. Në kuadër të Programit Internship, ka punuar në Institucionin e Qendrës AIRE në Londër, kurse në më shumë se 20 qytete evropiane ka marrë pjesë në tubime të ndryshme me tematikë nga fusha e të drejtave dhe lirive të njeriut dhe mbrojtja nga diskriminimi. Ka mbajtur prezantime dhe ligjërata në trajnime, punëtori dhe konferenca të shumta në Mal të Zi, me tema nga fusha e të drejtave të njeriut dhe mbrojtja nga diskriminimi në organizimin e institucioneve shtetërore, organizatave ndërkombëtare dhe joqeveritare.

Negjelka Sindik (Nedeljka Sindik)



Negjelka Sindik (Nedeljka Sindik) ka lindur në Kotorr. Shkollën fillore dhe të mesmen i ka përfunduar në Tivat dhe Kotorr. Studimet e gjuhës dhe letërsisë i ka ndjekur në Sarajevë, kurse diplomuar ka në Nikshiq.

Ka punuar në Ministrinë për Mbrojtjen e të Drejtave dhe Lirive të Pakicave Nacionale dhe Grupeve Etnike. Pas kësaj vazhdon punën në sektorin joqeveritar, si këshilltare profesionale në shumë projekte dhe programe që kanë pasur të bëjnë me grupet e rrezikuara (pjesëtarët e popujve pakicë, personat refugjatë dhe të zhvendosur, kategoria e popullsisë së rrezikuar në fushën sociale). Mëse pesëmbëdhjetë vjet merret me avancimin e gjendjes sa i përket respektimit të të drejtave të njeriut dhe është autore dhe bashkautore e mbi njëzet analizave nga kjo fushë. Është kryetare e Komisionit për përmbajtje programore në gjuhën shqipe dhe gjuhët e pjesëtarëve të popujve pakicë dhe bashkësive të tjera nacionale pakicë në Këshillin e RTMZ.

