

LIGJ
Nr.10 221, datë 4.2.2010

PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI^[1]

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

KUVENDI
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

KREU I
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1
Objekti

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

Neni 2
Qëllimi

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

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

Neni 3
Përkufizimet

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

2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person apo

^[1] Përafruar plotësisht me:

1. 32000L0043, Direktivën e Këshillit 2004/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”.
2. 32000L0078, Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”.
3. 32004L0113, Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”.
4. 32006L0054, Direktivën e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, apo një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

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

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

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

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

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

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

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

Neni 4

Subjektet

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

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

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

Neni 5

Ndalimi i diskriminimit

1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

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

Neni 6

Trajtimi i ndryshëm i përligjur

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

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

Neni 7

Mbrojtja nga diskriminimi

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

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

Neni 8

Reklamat diskriminuese

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

Neni 9

Pjesëmarrja në politikë

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

Neni 10

Ndërgjegjja dhe feja

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

2. Përjashtimi nga kjo dispozitë mund të lejohet vetëm kur ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive. Megjithatë, në çdo rast, lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë mund të vendoset vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Përjashtimi për këtë shkak duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminim. Në çdo rast lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.

Neni 11

Veprime pozitive

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

KREU II MBROJTA NGA DISKRIMINIMI NË PUNËSIM

Neni 12

Ndalimi i diskriminimit

1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:

- a) shpalljen e vendeve të lira të punës;
- b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;
- c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërbllimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;
- ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

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

3. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përsheptimin e barazisë në fushën e punësimit, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpritën kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

Neni 13

Detyrimet e punëdhënësit

1. Punëdhënësi është i detyruar:

- a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;
- b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive;
- c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

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

Neni 14

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

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

- a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj te punëmarrësit dhe punëdhënësit, ndër të tjera, duke dhënë informacion për këtë ligj;
- b) vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura

në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuar.

Neni 15

Të drejtat e punëmarrësit

1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për atë kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

Neni 16

Zbatimi i ligjit për personat e vetëpunësuar

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

KREU III

MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË FUSHËN E ARSIMIMIT

Neni 17

Ndalimi i diskriminimit

1. Ndalohet çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:

a) krijimin e institucioneve publike ose private që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;
b) financimin e institucioneve publike që ofrojnë shërbime arsimore ose profesionale;
c) përmbajtjen e parimeve dhe kritereve të veprimtarisë arsimore, duke përfshirë programet mësimore dhe metodat e mësimdhënies;

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

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

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

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

Neni 18

Detyrat e Këshillit të Ministrave dhe Ministrit të Arsimit dhe Shkencës

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

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

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

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

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

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

Neni 19

Detyrat e drejtuesit të institucionit arsimor

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

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

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

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

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

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

KREU IV

NDALIMI I DISKRIMINIMIT NË FUSHËN E TË MIRAVE DHE TË SHËRBIMEVE

Neni 20

Të mirat dhe shërbimet

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

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

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

2. Pika 1 e këtij neni zbatohet veçanërisht për:

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

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

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

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

d) sistemimin në një vend ku ofrohet strehim;

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

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

ë) lehtësi për argëtim, çlodhje e freskim;

f) lehtësi për transport ose udhëtim;

g) shërbimet e profesioneve të lira.

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

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

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

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

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

KREU V KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Neni 21

Komisioneri

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, më poshtë komisioneri, siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri është person juridik publik.

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

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

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

Neni 22

Statusi

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

Neni 23

Mënyra e zgjedhjes së komisionerit

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

2. Kandidatët e mundshëm për komisioner i propozohen Kuvendit nga një grup deputetësh.
3. Para marrjes ose rimarrjes së detyrës, komisioneri bën betimin para Kuvendit.
4. Formula e betimit është: “Betohe se gjatë kryerjes së detyrave të mia do të mbroj kurdoherë parimin e barazisë, në përputhje me Kushtetutën dhe me ligjet e Republikës së Shqipërisë”.

Neni 24

Kushtet për t’u zgjedhur komisioner

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

- a) të ketë cilësi të larta morale e veprimtari të shquar në komunitet;
- b) të ketë një diplomë universitare;
- c) të ketë njohuri dhe veprimtari të shquara në fushën e lirive dhe të drejtave të njeriut dhe të ligjit;
- ç) të mos jetë dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;
- d) të mos jetë deputet në legjislaturën e Kuvendit që bën propozimin ose zgjedhjen e tij.

Neni 25

Kohëzgjatja në detyrë

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

Neni 26

Raportimi

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

Neni 27

Mbarimi i mandatit

Mandati i komisionerit mbaron kur:

- a) mbaron afati 5-vjeçar;
- b) shkarkohet;
- c) i paraqet Kuvendit dorëheqje me shkrim;
- ç) vdes.

Neni 28

Rastet e shkarkimit nga detyra të komisionerit

1. Komisioneri shkarkohet nga detyra vetëm në rastet kur:
 - a) është dënuar me një vendim gjykatë të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;
 - b) është i paaftë mendërisht ose fizikisht për të ushtruar funksionet e tij;
 - c) kryen veprimtari në kundërshtim me parashikimet e këtij ligji, me Kushtetutën ose me legjisllacionin në fuqi.
2. Mocioni për shkarkimin e komisionerit propozohet nga jo më pak se 1/3 e deputetëve të Kuvendit. Vendimi për shkarkimin nga detyra të komisionerit merret me shumicën e votave të të gjithë anëtarëve të Kuvendit.

Neni 29

Zgjedhja e komisionerit

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

Neni 30

Papajtueshmëria me funksionin e komisionerit

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

Neni 31

Sigurimi i punës së mëvonshme të komisionerit

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

Neni 32

Kompetencat

1. Komisioneri ka kompetencë:

a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj;

b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi;

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

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

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

dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji;

e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Neni 33 **Procedurat**

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

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

3. Ankesa përmban, të paktën:

a) emrin e ankuesit;

b) shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi;

c) subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij;

ç) shpjegimin e diskriminimit të pretenduar;

d) masat që kërkohen nga komisioneri;

dh) datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

4. Ankesa nuk pranohet nëse:

a) është anonime;

b) përmben abuzim me të drejtën e ankimit para komisionerit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;

c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë:
- a) e efektshme dhe parandaluese; dhe
 - b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës. Nëse vendoset gjobë, komisioneri përcakton shumën e gjobës duke marrë parasysh:
 - i) natyrën dhe fushën e veprimit të shkeljes dhe ndikimin mbi viktimën; dhe
 - ii) rrethanat personale e financiare të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara punonjësve;
 - c) nëse e njëjta shkelje diskriminon disa persona, vendoset vetëm një gjobë, por duke marrë parasysh kërkesat e shkronjës “b” të këtij neni.
13. Çdo person që shkel dispozitat e këtij ligji dënohet me gjobë si më poshtë:
- a) personi fizik, nga 10 000 deri në 60 000 lekë;
 - b) personi juridik nga 60 000 deri në 600 000 lekë;
 - c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkelje, nga 30 000 deri në 80 000 lekë;
 - ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkelje në bazë të këtij ligji, nga 30 000 deri në 80 000 lekë.
14. Vendimi për vënien e një mase ndëshkimore me gjobë cakton gjithashtu afatin e arsyeshëm, brenda të cilit paguhet gjoba.
15. Si mjet të fundit, veçanërisht kur subjekti fizik ose juridik nuk i përmbahet vendimit të komisionerit ose nuk e paguan gjobën brenda tre muajve pas afatit të caktuar nga komisioneri dhe sanksioni nuk është kundërshtuar në gjykatë, komisioneri mund t’u kërkojë autoriteteve kompetente heqjen apo pezullimin e lejes ose autorizimit të subjektit fizik ose juridik për ta ushtruar veprimtarinë e tij.
16. Subjekti fizik ose juridik, ndaj të cilit merret masa ndëshkimore me gjobë, ka të drejtë të ankohet në gjykatën kompetente, sipas Kodit të Procedurës Civile.
17. Gjoba derdhet në Buxhetin e Shtetit.

KREU VI PROCEDURAT PËRPARA GJYKATËS

Neni 34

Subjektet që kanë të drejtë të paraqesin padi për diskriminim

1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.
2. Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t’i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.
3. Një organizatë me interes të ligjshëm ose komisioneri mund të paraqesë padi në emër të një personi ose grupi personash, me kusht që komisioneri ose organizata të ketë pëlqimin me prokurë të posaçme ose me deklaram përpara gjykatës të personit ose grupit të personave të dëmtuar nga diskriminimi.

Neni 35

Përgjegjësia individuale

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

Neni 36

Procedura para gjykatës

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

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

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

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

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

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

Neni 37

Vendimi i gjykatës

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

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

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

Neni 38

Dëmshpërblimi

Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

KREU VII

DISPOZITA TË FUNDIT DHE KALIMTARE

Neni 39

Aktet nënligjore

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

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

Neni 40

Hyrja në fuqi

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

**Shpallur me dekretin nr.6433, datë 24.2.2010 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë,
Bamir Topi**
