

# RAPORT NËN HIJE PËR ANTI-DISKRIMINIM

Shkup, 2012

Shkëmbim i praktikave më të mira në sferën e zbatimit të legjislacionit për anti-diskriminim

Projekti është i financuar nga Bashkimi Evropian

# **RAPORT NËN HIJE PËR ANTI-DISKRIMINIM**

Shkup, 2012

Shkëmbim i praktikave më të mira në sferën e zbatimit të legjislacionit  
për anti-diskriminim

Projekti është i financuar nga Bashkimi Evropian

*Raport nën hije për anti-diskriminimin,*

*hartuar nga Qendra Për Hulumtim Dhe Krijim Të Politikave, Shkup dhe Qendra Për Zhvillim Ekonomik, Sofje*

Autor dhe kontribuues:

Znj. Risteska, Marija

Znj. Mickova-Raleva, Ana

Znj. Dimitrijevska, Tamara

Znj. Risteska, Bozhana

Znj. Kadunkova, Darina

Znj. Georgieva, Rositsa

Znj. Prohaska, Maria

Z. Slavov, Stanislav

Hulumtues:

Znj. Gerazova, Iskra

Znj. Cvetkovikj, Irena

Përkthyes:

Nagip Shala

© Qendra Për Hulumtim Dhe Krijim Të Politikave, 2012

6-2/9, Cico Popovic Rr., 1000 Skopje

Tel: + 389 2 3109 932; Faks: + 389 2 3109 932

[www.crpm.org.mk](http://www.crpm.org.mk); [crpm@crpm.org.mk](mailto:crpm@crpm.org.mk)

© Qendra Për Zhvillim Ekonomik, 2012

46, Chervena Stena Rr., 1421 Sofje

Tel: + 359 2 8190 777; Faks: + 359 2 8190 776

[www.ced.bg](http://www.ced.bg); [ced@ced.bg](mailto:ced@ced.bg)

ISBN: 978-954-9821-45-1

Dizajn dhe para-shtypje: Factor Advertising Ltd.

Shtypur: LITO BALKAN

„Ky publikim është i hartuar me ndihmën e Bashkimit Evropian. Përmbajtja e publikimit është përgjegjësi vetëm e QZHE/QHKP dhe në as një mënyrë nuk mund të shihet si pasqyrim i qëndrimeve të Bashkimit Evropian.“

## Përmbajtje

Lista e shkurtesave .....	5
Hyrje .....	6
1. Përgatitje për zbatim të politikave për mos-diskriminim në Maqedoni .....	9
1.1. Korniza ligjore.....	9
1.1.1. Objektivat që duhet të realizohen: shqyrtim të legjislacionit kryesore të BE-së për mos-diskriminim.....	9
1.1.2. Niveli i zhvillimit të legjislacionit për anti-diskriminim të Maqedonisë .....	14
1.2. Korniza institucionale për zbatimin e mbrojtjes nga diskriminimi në Maqedoni.....	23
1.2.1. Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi.....	23
1.2.2. Avokati i popullit.....	23
1.2.3. Mbrojtës të mundësive të barabarta .....	24
1.2.4. Gjykatat .....	25
1.3. Politika për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi .....	25
1.3.1. Aktorët shtetëror .....	25
1.3.2. Aktorët jo-shtetëror.....	28
2. Zbatimi i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi.....	30
2.1. Sfidat që dalin nga korniza ligjore .....	30
Përfshirje nga ligji.....	30
Paqartësitë e ligjit .....	32
2.2. Sfidat institucionale.....	32
2.2.1. Procedurat pranë Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi.....	32
2.2.2. Kapacitetet e Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi....	33
2.2.3. Kapacitetet e makinerisë për mundësi të barabarta në nivel lokal.....	34
2.2.4. Kapacitetet e organizatave të shoqërisë civile në sferën e anti-diskriminimit .....	36

3. Studim të rasteve për zbatimin e legjislacionit për anti-diskriminim .....	38
3.1. Diskriminimi në sferën e arsimit.....	38
3.1.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial .....	38
3.1.2. Anti-diskriminimi në praktik.....	41
3.2. Diskriminimi në sferën e shëndetësisë.....	49
3.2.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial .....	49
3.2.2. Anti-diskriminimi në praktik.....	53
3.3. Diskriminimi në sferën e dhunës familjare.....	55
3.3.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial .....	55
3.3.2. Anti-diskriminimi në praktik.....	57
3.4. Diskriminimi në sferën e punësimit.....	62
3.4.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial .....	62
3.4.2. Anti-diskriminimi në praktik.....	64
4. Konkluzione dhe Rekomandime .....	72

## Lista e shkurtesave

- CRPM.....Qendra për hulumtime dhe krijim të politikave
- DMB.....Departamenti për mundësi të barabarta
- FS.....Federata e sindikatave
- ISHA.....Inspektorati shtetëror për arsim
- KE.....Këshilli i Evropës
- KEDNJ .....Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut
- KMBGB ....Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave
- KMD.....Koalicioni Maqedonia pa diskriminim
- KMD.....Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi,  
(Komisioni kundër diskriminimit)
- KMN.....Komisioni për marrëdhënie ndëretnike
- LGBT .....Lezbiane, Homoseksual, Biseksual, Transeksual
- LPMD .....Ligji për parandalim dhe mbrojtje kundër diskriminimit
- MASH .....Ministria për arsim dhe shkencë
- MKO.....Marrëveshja Kornizë e Ohrit
- MPPS .....Ministria për punë dhe politik sociale
- NVA.....Nevoja të veçanta arsimore
- ONP .....Organizata ndërkombëtare e punës
- OPM.....Organizata e punëdhënësve të Maqedonisë
- OSHC.....Organizata të shoqërisë civile
- OSBE .....Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë
- PFGJ.....Pikat fokale gjinore
- QZHE .....Qendra për zhvillim ekonomik

# Hyrje

E drejta për mos-diskriminim është e njohur *inter alia* nga instrumentet kryesore ndërkombëtare si Deklarata Universale për të Drejtat e Njeriut, Konventa e KB-së për të drejtat civile dhe politike, Konventa e KB-së për të drejtat ekonomike, sociale dhe politike, Konventa e KB-së për eliminim të diskriminimit racor dhe Konventa e ONP Nr. 111. Masat për mos-diskriminim që i përmban Konventa Evropiane për të drejtat e njeriut dhe të drejtat fundamentale kanë qenë të përforcuara me hyrjen në fuqi të Protokollit të ri 12<sup>1</sup> të Konventës, i cili mundëson trajtim të barabartë. Gjithashtu ka pasur interes të konsiderueshëm ndërkombëtarë për disa ndodhi në BE-në, legjislacion aktual i saj për mos-diskriminim është një nga më të përparuar në botë dhe konsiderohet gjerësisht si model efikas.

Parimet për trajtim të barabartë dhe mos-diskriminim janë në qendër të Modelit Evropian Social. Ata përfaqësojnë gur themelin e të drejtave dhe vlerave fundamentale që e mbështesin Bashkimin Evropian. Shumë çka është arritur në një afat të shkurtër kohor prej kur shtetet anëtare të BE-së janë pajtuar për nevojën për të vepruar në mënyrë të përbashkët në nivel Evropian për të trajtuar diskriminimin në baza racore ose etnike, religjioze ose të besimit, moshës, paaftësisë dhe orientim seksual. Legjislacioni Evropian në masa të konsiderueshme e ka ngritur nivelin e mbrojtjes nga diskriminimin në gjithë Bashkimin Evropian. Ka vepruar si katalizator për zhvillimin e një qasjeje më koherente, të bazuar mbi të drejtat për barazi dhe mos-diskriminim.

Deri më sot, agjenda e BE-së për anti-diskriminim ka përfituar nga kontributet e një numër të madh të palëve të interesuar, përfshirë edhe autoritetet nacionale, Parlamentin Evropian, organizatat e punës dhe drejtuese, OJQ-të, autoritetet rajonal dhe lokal, Komitetet e rajoneve, ekspert akademik dhe nga Qendra e Bashkimit Evropian për monitorim të racizmit dhe ksenofobisë.

Republika e Maqedonisë – së bashku me shtetet tjera të Ballkanit Perëndimor – është identifikuar si kandidat potencial për anëtarësim në BE gjatë samitit të Këshillit Evropian të mbajtur në Selanik në vitin 2003. Vendi në mars të vitit 2004 aplikoi për anëtarësim në BE. Komisioni ka publikuar mendim të favorshëm në nëntor të vitit 2005, ndërsa në dhjetor të vitit 2005 Këshilli vendosi që vendi ta fitoj statusin kandidat. Në tetor të vitit 2009, Komisioni rekomandoi që të hapen negociatat për aderim. Prej atij momenti BE-ja u ofron autoriteteve nacionale udhëzime të vazhdueshme për reformat kryesore përmes **Partneritetit për Aderim dhe Raportet e Progresit të KE-së**. Në bazë të kësaj, Qeveria e ka miratuar revizionin vjetor të programeve nacionale për miratimin e legjislacionit të BE-së (*acquis*). Me këtë program për implementim,

---

<sup>1</sup> Protokoli 12 i Konventës Evropiane për të drejtat e njeriut dhe liritë fundamentale ka hyrë në fuqi më 1 prill të vitit 2005.

Qeveria e Maqedonisë është angazhuar për harmonizim të legjislacionit nacional me atë të KE-së në kontekst të negociatave për anëtarësim në BE. Sfera e politikave për mos-diskriminim është pjesë e kriterëve politike të EK-së (të drejtat e njeriut dhe mbrojtja e të drejtave ekonomike dhe sociale të majoriteteve) dhe aftësia e vendit që të përballet me presionin e konkurrencës dhe forcën e tregut në suaza të BE-së (Kapitulli 16 Taksat, Kapitulli 19 Politika sociale dhe punësimi, Kapitulli 23 Gjyqësia dhe të drejtat fundamentale).

Prej kur ka filluar procesi i Euro integritimeve, çështja e mos-diskriminimit, si pjesë e përpjekjeve të Maqedonisë për të përmbushë kriteret politike të BE-së për anëtarësim, ka pasur përparim të ngadalshëm në agjendën e Qeverisë dhe kryesisht ka qenë i nxitur nga perspektiva dhe progresi drejtë anëtarësimit në BE. Në dekadat e kaluara vendi ka pasur përparim të konsiderueshëm në sferën e mbrojtjes të të drejtave të majoriteteve. Veçanërisht të drejtat që dalin nga Marrëveshjen Kornizë të Ohrit e kanë përmirësuar legjislacionin nacional dhe kornizën institucionale për mundësitë e barabarta të anëtarëve të grupeve të ndryshme etnike, ndërsa Ligji për mundësi të barabarta dhe strategjitë përkatëse e kanë përforcuar krijimin e politikave në bazë të gjinisë. Megjithatë ekzistonin disa ligje të cilat në mënyrë eksplicite ose implicite e kanë parandaluar diskriminimin, vendit i ka munguar ligj i veçantë i cili në mënyrë ekskluzive e trajton mos-diskriminimin.

Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminim {në vazhdim: LPBD ose Ligji kundër diskriminim} është miratuar në vitin 2010 pas kritikave të Bashkimit Evropian për mungesë të përpjekjeve qeveritare për të rregulluar këtë sferë. Ligji kundër diskriminim ka parashikuar themelimin të Komisionit të pavarur për mbrojtje nga diskriminim {në vazhdim: Komision kundër diskriminim ose KKD } me qëllim të themelimit të një mekanizmi plotësues për mbrojtje. Qëllimi i këtij raporti është të siguroj shqyrtim kritik të amendamenteve ligjore në legjislacionin nacional të Maqedonisë përball atij Evropian dhe të analizoj të gjitha institucionet dhe organet kompetente për të pranuar dhe vepruar mbi ankesat individuale, dhe të rishqyrtoj gjendjen e politikave për anti-diskriminim dhe zbatimin e tyre në katër sektor (arsim, shëndetësi, dhuna familjare dhe punësim). Duke pranuar rëndësinë për politika të mirëfillta për mbrojtje nga diskriminim dhe mekanizma efikase për mbrojtjen e të drejtave, ky raport përqendrohet në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminim, niveli i harmonizimit të tij me direktivat dhe politikat e KE-së, si edhe efikasiteti i zbatimit praktik.

Raporti përmban katër pjesë kryesore. Pjesa e parë ofron pasqyrë të legjislacionit Evropian në sferën e mos-diskriminimit. Ajo gjithashtu trajton kornizën nacionale juridike dhe institucionale për mos-diskriminim dhe për së afërmi i analizon ligjet specifike nacionale të cilat përmbajnë masa për mos-diskriminim si edhe institucionet dhe organet kompetente për të vepruar pas ankesave individuale. Pjesa e dytë koncentrohet kryesisht në Ligjin për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminim dhe i analizon sfidat ligjore dhe institucionale vis-à-vis harmonizimin e tij me direktivat dhe politikat e KE-së në këtë sferë dhe zbatimit të përgjithshëm. Pjesa e tretë mbulon



katër modele të politikave sektoriale dhe elemente të ndërlidhura të pasqyruara në sferën e përfshirjes gjinore dhe sociale, të përkrahura nga studime individuale të rasteve. Pjesa e fundit i përmbledh të gjitha gjetjet kryesore dhe konkluzionet e autorëve në suaza të elaborimit të raportit dhe ofron gjithashtu një varg të rekomandimeve të targetuara politike për palë të ndryshëm nacional të përfshirë në procesin e zbatimit dhe përmirësimit të legjislacionit nacional për mos-diskriminim.

Raporti u shërben objektivave në vijim:

- *Të bëhen analiza thelbësore kryqëzuese*, nga perspektiva e përfshirjes gjinore dhe sociale, të legjislacionit, praktikës, shoqërisë dhe sektoriale në lidhje me katër sferat nacionale politik siç është arsimi, punësimi, shëndetësia dhe dhuna në familje ku më së shpeshti janë të regjistruara rastet e diskriminimit në baza të ndryshme.
- *Të analizohen niveli i kapaciteteve operative të autoriteteve* në nivel qendror dhe lokal, OJQ-të, kompanitë private, organizatat e punëdhënësve dhe Komisionin nacional kundër diskriminimit që të ndihmohet harmonizimi i plotë i ligjit nacional për mos-diskriminim me legjislacionin e EK-së, legjislacionin sekondar dhe politikat dhe ta avancoj zbatimin e përgjithshëm.
- *Të zhvillojnë rekomandime politike* për krijuesit e politikave, ligjdhënësit, institucionet private dhe qytetarëve individual se si ti përmirësojnë dhe koordinojnë iniciativat nacionale për zbatim më efikas të ligjit nacional për mos-diskriminim.

Metodologjia e raportit kombinon një përzierje të veglave për analize me efikasitet të dëshmuar, që ndër tjerash përfshinë:

- *Hulumtime të dokumenteve*: Shqyrtim i legjislacionit Evropian dhe nacional për mos-diskriminim. Analizë të dokumenteve kryesore të Këshillit të Evropës dhe të BE-së: Traktate, Karta, Konventa, Direktiva si dhe analizë kritike të kornizës nacionale ligjore, raporte vjetore të institucioneve.
- *Intervista individuale*: Hulumtimi është kryer në tetë rajonet e vendit, janë vizituar 13 komuna, ndërsa komunikime elektronike janë kryer me tre komuna rurale. 39 intervista janë zbatuar me: Kryetarë të Gjykatave Rajonale, Zyre Rajonale të Avokatit të Popullit, Koordinator/anëtar të komisioneve komunale për mundësi të barabarta (midis grave dhe burrave), Koordinator/anëtar të komisioneve komunale për marrëdhënie ndëretnike, përfaqësues të organizatave lokale joqeveritare dhe përfaqësues të degëve të sindikatave. Pyetësorët përbëheshin nga 36 pyetje, të strukturuar në katër pjesë të cilat kërkonin: të dhëna personale, njohuri për institucionet nacionale dhe kornizën ligjore, eksperiencia personale dhe perceptime për diskriminim.

- *Konsultime me palët e interesuar:* Janë organizuar 10 konsultime me përfaqësues të Ministrisë për punë dhe politik sociale, Qeverinë e Republikës së Maqedonisë: Sekretariati për Çështje Evropiane, Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, Komisioni kundër diskriminim, Zyra e Avokatit të Popullit, sindikatat, Organizata e punëdhënësve të Maqedonisë si edhe organizata jo-qeveritare.
- *Kërkesë për informacione:* Janë dërguar kërkesa deri te Komisioni kundër diskriminim, përfaqësuesit juridik të Ministrisë për Punë dhe Politik Sociale, si edhe te Ministria për Drejtësi dhe Ministria për Arsim dhe Shkencë.
- *Lokacioni i hulumtim:* Hulumtimi u zbatua në tetë rajonet të territorit të Republikës së Maqedonisë: Lindor, Verilindor, Pellagoni, Pollog, Shkup, Juglindor, Jugperëndimor dhe rajoni i Vardarit. Të dhënat nga hulumtimi janë mbledhur, analizuar dhe konsoliduar në periudhën shkurt – maj 2012.

## 1. Përgatitje për zbatim të politikave për mos-diskriminim në Maqedoni

### 1.1. Korniza ligjore

#### 1.1.1. Objektivat që duhet të realizohen: shqyrtim të legjislacionit kryesore të BE-së për mos-diskriminim

Burimet kryesore të ligjit evropian për mos-diskriminim janë Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNJ) dhe ligji i BE-së. Këto dy sisteme kanë origjinë të ndarë si nga këndvështrimi kur janë krijuar dhe pse. KEDNJ-ja mbrohet individët në suaza të juridikcionit të 47 shteteve, kurse direktivat e BE-së për mos-diskriminim ofrojnë vetëm mbrojtje për qytetarët e 27 shteteve anëtare të BE-së.

#### ***Konventa Evropiane për të drejtat e njeriut***

Moslejimi i diskriminimit garantohet me **Nenin 14 të KEDNJ**, e cila garanton trajtim të barabartë në gëzimin e të drejtave të tjera të përcaktuara me Konventën. **Protokolli 12 (2000)** i KEDNJ-së, e zgjeron fushëveprimin e moslejimit të diskriminimit duke garantuar trajtim të barabartë në gëzimin e çdo të drejte (përfshirë edhe të drejtat nga ligji nacional). Në bazë të Raportit Shpjegues të Protokollit, ai është krijuar pas dëshirës për forcim të mbrojtjes nga diskriminimi i cili është konsideruar të formoj element thelbësor për garantimin e të drejtave njerëzore.

Parimi për mos-diskriminim është parim qeverisës në numër të madh të dokumenteve të Këshillit të Evropës (KiE). Versioni i vitit 1996 i Kartës sociale evropiane i përfshin edhe të drejtën për mundësi dhe trajtim të barabartë për punësim dhe profesion, mbrojtje nga diskriminimi në bazë të gjinisë (Neni 20 dhe Neni E në Pjesën V). Mbrojtje plotësuese kundër diskriminimit mund të dëshmohet në **Konventën kornizë për mbrojtjen e majoriteteve nacionale** (Neni 4, 6(2) dhe 9), në **Konventën e KiE-së për Aktivitete kundër trafikimit të qenieve njerëzore** (Neni 2(1)) dhe në **Konventën e**

**KE-së për qasje në dokumente zyrtare. Protokollin plotësues për krim kibernetik** gjithashtu përmban masa për mbrojtje nga diskriminim. Mos-diskriminimi padyshim ndikon në krijimin e ligjeve të prodhuara nga KiE dhe shihet si liri fundamentale e cila duhet të mbrohet.

### ***Bashkimi Evropian dhe direktivat për mos-diskriminim***

Dy direktiva kanë qenë të miratuar në vitin 2000: **Direktiva 2000/78/KE** e ndalon diskriminimin në bazë të *orientimit seksual, besimit, moshës dhe invaliditetit* në sferën e punësimit; **Direktiva 2000/43/KE** ndalon diskriminim në baza *racore* ose *etnike* në kontekst të punësimit, por edhe në qasje të sistemit të mirëqenies dhe sigurisë sociale, dhe mallrat dhe shërbimet. Kjo është një zgjerim i rëndësishëm i fushëveprimit të ligjit për mos-diskriminim në suaza të BE-së, i cili pranon që me qëllim që individëve t'u lejohet ta arrijnë potencialin e plotë në tregun e punës, është me rëndësi t'u garantohet qasje të barabartë në sferat sikur që janë shëndetësia, arsimim dhe vendbanim. Në vitin 2004, **Direktiva 2004/113/KE** e zgjeroi fushëveprimin e *diskriminimit gjinor në sferën e* mallrave dhe shërbimeve. Megjithatë, mbrojtja në bazë të gjinisë nuk është në pajtim me fushëveprimin e Direktivës për barazi racore, pasi që **Direktiva 79/7/KE** garanton trajtim të barabartë vetëm për sigurinë sociale e jo edhe për sistemin e mirëqenies, siç është mbrojtja sociale dhe qasja në mbrojtje shëndetësore dhe arsim.

Edhe pse orientimi seksual, besimi fetar, paaftësitë dhe mosha janë baza për mbrojtje vetëm në kontekst të punësimit, në institucionet e BE-së debatohet zgjerimi mbrojtjes në këto baza edhe në sferën në qasjen e mallrave dhe shërbimeve (njohur si 'Direktiva horizontale').

Duke e kuptuar faktin se politikat e saja kanë ndikim mbi të drejtat e njeriut, BE-ja dhe shtetet anëtare të saja në **vitin 2000 e shpallën Kartën e BE-së për të drejtat e njeriut**. Karta përmban një listë të të drejtave njerëzore që burojnë nga kushtetutat e shteteve anëtare, KEDNJ dhe nga traktatet universale për të drejtat e njeriut siç është Konventa e KB për të drejtat e fëmijëve. Kur në vitin 2009 hyri në fuqi Traktati i Lisbonës, u ndryshua statusi i Kartës së të drejtave të njeriut me që u shëndrua në dokument ligjërish të obligueshëm. Si rezultat i kësaj, institucionet e BE-së janë të obliguar të harmonizohen me të. Shtetet anëtare janë gjithashtu të obliguar të harmonizohen me Kartën, po vetëm pasi që ta implementojnë legjislacinin e BE-së.

Qëllimi i ligjit për mos-diskriminim është që t'ju mundësoj të gjithë individëve mundësi të barabartë për qasje në mundësitë që i ofron shoqëria. Së pari, ligji përcakton që individët që janë në gjendje të ngjashme të kenë trajtim të ngjashëm dhe mos të trajtohen në mënyrë më pak të favorshme vetëm se posedojnë një karakteristikë të 'mbrojtur'. Kjo njihet si diskriminim 'direkt'. Së dyti, ligji për mos-diskriminim përcakton që ata individ që gjinden në situata të ndryshme duhet të trajtohen në mënyrë të ndryshme në masë që tu lejohet atyre të gëzojnë mundësi të caktuara në bazë të njëjtë si të tjerët. Andaj, ato 'baza për mbrojtje' duhet të merren parasysh kur parashihen praktika të caktuara ose krijohen rregull përkatëse.

Kjo njihet si diskriminim 'indirekt'. (**Direktiva për punësim të barabartë, Neni 2(2)(a); Direktiva për barazi gjinore, Neni 2(1)(a); Direktiva për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime, Neni 2(a)**). Në zemër të diskriminimit direkt është dallimi në trajtimin e individëve. Rrjedhimisht, tipari i pare i diskriminimit direkt është dëshmia për trajtim të pa-favorshëm. Për shembull – refuzimi i hyrjes në restorant ose shitore; pension ose pagë më të ulët; të jesh subjekt i i keqpërdorimit verbal ose dhunë. Trajtimi i pa-favorshëm është relevant që të përcaktohet diskriminimi ku është i pa-favorshëm duke bërë krahasim me dike në situatë të ngjashme. Ankesë për pagë të 'ulët' nuk është dëshmi veç nëse mund të tregohet se paga është më e ulët se sa ndonjë individ tjetër i cili përmbush detyra të ngjashme tek punëdhënësi i njëjtë. Andaj nevojitet 'krahasim': e ajo është, person në situatë të ngjashme, ku dallimi i vetëm i personave janë 'bazat për mbrojtje': *gjinia, orientimi seksual, paaftësia, mosha, raca, origjina etnike, origjina nacionale dhe, religjioni ose besimi*.

Ligji i BE-së pranon se diskriminimi mund të rezultojë jo vetëm nga trajtimi i personave në mënyrë të ndryshme në situata të njëjta, por gjithashtu me ofrimin e trajtimit të njëjtë të njerëzve që janë në situata të ndryshme. Kjo njihet si diskriminim 'indirekt' pasi që nuk bëhet fjalë për trajtimin e ndryshëm por nga efekti i trajtimit, i cili mund të përjetohet në mënyrë të ndryshme nga njerëz me karakteristika të ndryshme. **Neni 2(2)(b) nga Direktiva për barazi gjinore** thotë se 'diskriminimi indirekt mund të ndodh kur një dispozitë në dukje neutrale, kriter ose praktik do të vendos persona nga një origjinë etnike ose racore në disavantazh në krahasim me persona të tjerë' (**Direktiva për barazi në punësim, Neni 2(2)(b); Direktiva për barazi gjinore, Neni 2(1)(b); Direktiva për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime, Neni 2(b)**.) Përcaktimi i pare identifikues është rregull, kriter ose praktik neutral. Me fjalë të tjera, duhet të ekzistoj një formë të përcaktimeve që do të u takojnë të gjithëve. Përcaktimi i dytë identifikues paraqet rregull, kriter ose praktik neutral i cila e përcakton 'grupin e mbrojtur' në disavantazh të caktuar. Ky është dallimi midis diskriminimit direkt nga ai indirekt pasi që përqendrimi nuk është në trajtimin e ndryshëm por në pasojat e trajtimit. Tek diskriminimi direkt nevojitet krahasim me qëllim që të përcaktohet se vallë pasoja nga një rregull, kriter ose praktik të caktuar është në masë të madhe më negativ se sa eksperiencat e individëve të tjerë në situata të ngjashme.

### ***Ngacmim dhe udhëzime për ekzistim të diskriminimit sipas direktivave të BE-së për mos-diskriminim***

Moslejimi i ngacmimit dhe udhëzime për ekzistim të diskriminimit si pjesë të ligjit të BE-së për mos-diskriminim janë zhvillime relativisht të reja, të cilat janë përcaktuar për mbrojtje gjithëpërfshirëse. Ngacmimi është paraqitur si lloj i veçantë i diskriminimit nga direktiva e BE-së për mos-diskriminim. Në të kaluarën është trajtuar si diskriminim direkt. Ndarja e saj si trajtim të veçantë në suaza të direktivave është bazuar më shumë mbi rëndësinë për ta veçuar këtë formë të dëmshme të trajtimit diskriminues, se sa në ndryshim të mendimit konceptual. Direktivat për barazi gjinore e përcaktojnë edhe *ngacmimin seksual* si lloj të veçantë të diskriminimit, ku sjellja e padëshirueshme 'verbale, jo-verbale, ose psikike' ka

natyrë 'seksuale' (**Direktiva për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime, Neni 2(d); Direktiva për barazi gjinore, Neni 2(1)(d)**). Sipas këtij definicioni, nuk ka nevojë për krahasim që të dëshmohet ngacmimi. Kjo në thelb reflekton faktin se ngacmimi në vete është i dëmshëm për arsye të formave që i përmban (keqpërdorim verbal, jo-verbal ose psikik) dhe pasojat e mundshme që mund ti përmban (shkelja e dinjitetit njerëzor). Edhe pse direktivat për mos-diskriminim nuk i obligojnë shtetet anëtare të BE-së ta aplikojnë kodin penal për adresimin e veprimeve që rezultojnë me diskriminim, Vendimi Kornizë i Këshillit të Evropës i obligon të gjitha shtetet anëtare të BE-së të zbatojnë sanksione penale për dhunë e nxitur nga baza racore, të ngjyrës, nga prejardhja, religjion ose fe, si edhe për shpërndarje të materialeve raciste ose ksenofobike dhe mohim ose marginalizim dhe genocit, krime të luftës dhe krime kundër njerëzimit të drejtuara grupeve të tilla (**Vendimi Kornizë i Këshillit 2008/913/JHA më 28 nëntor për luftë kundër formave dhe shprehjeve të ndryshme të racizmit dhe ksenofobisë me anë të kodit penal**). Shtetet anëtare janë gjithashtu të obliguar ta konsiderojnë synimin racist ose ksenofobik si rrethanë të rëndueshme. Andaj, ngacmimi dhe nxitjet për diskriminim mund të përfshihen nga kodi penal nacional, sidomos kur kanë të bëjnë me racën ose kombin. Shembull: në proces para gjykatave të Bullgarisë, anëtar i Parlamentit dha disa deklarata me të cilat në mënyrë verbale e ka sulmuar bashkësinë Rome, Hebre dhe Turke si edhe në përgjithësi të 'huajt'. Ata deklaruan se këto bashkësi i kanë penguar Bullgarët në udhëheqjen e shtetit të tyre, duke bërë krime me moslejimin e Bullgarëve të gëzojnë mbrojtje adekuate shëndetësore, dhe u apelonin njerëzve mos të lejojnë vendin të bëhet 'koloni' të këtyre grupeve. Gjykata Rajonale e Sofjes se këtu bëhet fjalë për ngacmim dhe thirrje për diskriminim (Vendimi Nr. 164 për Procesin civil Nr. 2860/2006, më 21 qershor të vitit 2006 i Gjykatës Rajonale të Sofjes).

### **'Aktivitete pozitive'**

Siç është cekur më lartë, në raste të diskriminimit indirekt, arsyeja pse është determinuar diskriminim është për arsye të faktit se rregullat të njëjta janë të zbatuara për të gjithë pa konsiderim të ndryshimeve relevante. Me qëllim që të përmirësohen dhe parandalohen situata të këtilla, qeveritë, punëdhënësit dhe ofrues të shërbimeve duhet të sigurojnë se ndërmarrin hapa që ti harmonizojnë rregullat dhe praktika e tyre me qëllim që ti marrin në konsiderim dallimet e tilla – pra, ata duhet të bëjnë diçka që ti përshtatin masat dhe politikat aktuale. Ligji i BE-së këtë e emëron si 'aktivitet pozitiv'. Duke ndërmarrë masa speciale, qeveritë janë në gjendje të sigurojnë 'barazi esenciale', e kjo është, gëzim të barabartë të mundësive për qasje në përfitimet që janë në dispozicion në shoqëri, në vend të barazisë formale' (**Direktiva për barazi racore, Neni 5; Direktiva për barazi në punësim, Neni 7; Direktiva për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime, Neni 6; Direktiva për barazi gjinore, Neni 3.**) Neni 5 i Direktivës për punësim të barabartë përmban artikulime të veçanta të rregullave të përgjithshme të masave specifike në lidhje me njerëzit me invaliditet (paaftësi), e cila përcakton që punëdhënësit të krijojnë kushte të pranueshme që t'ju mundësohet personave me paaftësi fizike ose mentale të kenë mundësi të barabarta. Kjo definohet si '*masa e përshtatura, të cilat*

*përdoren që personave me invaliditet të ju mundësohet qasje, të marrin pjesë në, ose të kenë avantazh gjatë punësimit, ose të trajnohen, në ato raste ku masa të tilla nuk do të imponojnë barrë jo proporcionale për punëdhënësit'. Në këto raste mund të përfshihen masa siç janë ndërtimi i ashensorëve ose rampë ose tualet për persona me invaliditet në vendin e punës me qëllim që të mundësohet qasje me karrocë për invalid.*

### **Mbrojtja nga diskriminimi në bazë të direktivave të BE-së për mos-diskriminim**

Mbrojtja nga diskriminimi sipas direktivave të BE-së për mos-diskriminim ka një fushëveprim të madh. Ai shtrihet në tre fusha: *punësim*, dhe *sistemi i mirëqenies*, dhe *mallrat dhe shërbimet*. Për momentin, **Direktiva 2000/43/KE** i përfshin të tre sferat. **Direktiva për barazi gjinore** dhe **Direktiva për mallra dhe shërbime** e përfshin punësimin dhe qasjen në mallra dhe shërbime por jo edhe qasjen në sistemin për mirëqenie.

Mbrojtja nga diskriminim në sferën e punësimit zgjerohet në të gjithë bazat për mbrojtje të përcaktuara nga direktivat për mos-diskriminim dhe e përfshin qasjen në punësim. (Koncepti për 'qasje në punësim' është interpretuar nga ECJ (ECJ, *Meyers v. Adjudication Officer*, Rasti C-116/94 [1995] ECR I-2131, 13 korrik 1995.): Kushtet për punësim, përfshirë shkarkimet dhe pagat, Qasje në udhëzim për profesion dhe trajnim, Organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve. I fundit jo vetëm që merret me anëtarësim dhe qasje në organizatat e punëtorëve ose punëdhënësve por i përfshin edhe involvimin e personave në këto organizata.

Nga direktivat për mos-diskriminim, vetëm **Direktiva 2000/43/EK** ofron mbrojtje më të gjerë nga diskriminimi në qasjen e *sistemit të mirëqenies dhe format të tjera të sigurimit social*. Si pjesë të kësaj është qasja në përfitimet që ofrohen nga shtetet siç janë mbrojtja shëndetësore publike, arsim dhe sistemi për sigurim sociale. Megjithatë, **Direktiva për siguri sociale gjinore** e përcakton të drejtën për trajtim të barabartë në bazë të gjinisë në sferën e cila e rregullon sigurimin social. Mbrojtja nga diskriminimi në sferën e **qasjes për furnizim të mallrave dhe shërbime**, përfshirë edhe vendbanimin, e përfshin racën me **Direktivën 2000/43/EK**, dhe në gjininë me **Direktivën për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime. Neni 3(1) i Direktivës për barazi gjinore në qasjen në mallra dhe shërbime** ofron saktësi më të mëdha të këtij provizioni, me përcaktimin se ka të bëjë me të gjitha mallrat dhe shërbimet 'të cilat janë në dispozicion për popullatën pavarësisht të personit si nga sektori publik ashtu edhe nga sektori privat, përfshirë edhe organet publike dhe të atillë që ofrohen jashtë familjes ose jetës private dhe transaksionet e kryera për këtë kontekst'. Në Paragrafin 13 të Preambulës, përjashtohet 'përmbajtja e mediave ose reklamimi' dhe 'arsimi privat ose publik', edhe pse përjashtimi i fundit nuk e ngushton fushëveprimin e **Direktivës për barazi racore**, e cila e qartë e mbulon arsimin.

**Direktiva për sigurim social me barazi gjinore** ofron trajtim të barabartë në bazë të gjinisë në lidhje me 'skema statusore të sigurimit social'. Neni 1(3) e definon këtë si skemë e cila ofron mbrojtje nga sëmundjet, invaliditetet, moshës më të vjetër,

aksidentet në punë dhe sëmundjet që burojnë nga profesioni, dhe papunësia krahas 'asistimit social, për aq sa është paraparë për zëvendësim ose plotësim' të skemës së mëparshme.

Fushëveprimi i mbrojtjes nga diskriminimi në sferën e mbrojtjes shëndetësore ka të bëjë me qasjen në mbrojtjen e ofruar shëndetësore në pikën e furnizimit, siç janë tretmanët nga stafi administrativ dhe mjekësor. Me sa duket, kjo gjithashtu do të aplikohet edhe në sigurimin ku shërbimet shëndetësore mundësohen nga institucione private, por pacientët kompensohen përmes skemës për sigurim të detyrueshëm.

KEDNJ përmban listë të bazave për mbrojtje. Çdo kush mund të thirret në KEDNJ para autoritetet dhe gjykatat e vendit. Nënshtetas të shteteve të treta gjithashtu e gëzojnë të drejtën për trajtim të barabartë në sfera të ngjashme të cilat përfshihen nga direktivat e BE-së për mos-diskriminim nëse e kanë statusin e 'rezident afat gjatë' sipas **Direktivës 2003/109/EK**. Nëse nënshtetas të shteteve të treta nuk kanë status të 'rezidentit afat gjatë', gëzojnë mbrojtje të kufizuar sipas direktivave për mos-diskriminim në baza të *orientimit seksual, moshës, invaliditetit, besimit ose religjionit* për të drejtën për trajnim profesional dhe kushtet për punë. Megjithatë, ata nuk gëzojnë të drejtë të barabartë për qasje në punësim. Sipas **Direktivës 2004/113/EK** dhe **Direktiva për barazi gjinore**, nënshtetas të shteteve të treta gëzojnë mbrojtje nga diskriminim gjinor për qasjen në punësim, mallra dhe shërbime.

### **1.1.2. Niveli i zhvillimit të legjislacionit për anti-diskriminim të Maqedonisë**

Para vitit 2010 nuk ekzistonte ligj të veçantë kundër diskriminimit. Kjo nuk do të thotë se diskriminimi ka qenë i lejuar. Parimi për mos-diskriminim i shpërndarë në akte të ndryshme legjislative, me status të ndryshëm, ka qenë i përfshirë në kornizën ligjore nacionale. Pjesa në vazhdim analizon aktet të ndryshme nacionale të cilat kanë përmbajtur provizion për mos-diskriminim, shumica e të cilëve kanë qenë të përcaktuar edhe para miratimit të LPMD-së.

#### ***Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë***

Moslejimi i diskriminimit dhe promovimi i barazisë luajnë rol të rëndësishëm në zbatimin e sistemit për mbrojtje të të drejtave njerëzore. Në Republikën e Maqedonisë moslejimi i diskriminimit është vendosur në nivel më të lartë të kornizës ligjore. Parimi i barazisë është i vendosur në Preambulën e Kushtetutës së Maqedonisë {në vazhdim: Kushtetuta }, si edhe në Nenin 9 i cili thotë se qytetarët janë të barabartë në liritë dhe të drejtat pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, prejardhja kombëtare dhe sociale, bindja politike dhe fetare, pozita pronësore dhe shoqërore qytetarët janë të barabartë para Kushtetutës dhe ligjeve. Kushtetuta si akt më i lartë ligjorë gjithashtu përcakton gëzim të plotë të lirive dhe të drejtave themelore për

personat të huaj të cilat gjinden në territorin e Republikës së Maqedonisë<sup>2</sup>. Krahas dispozitave të përgjithshme për mbrojtje nga diskriminimi, Kushtetuta gjithashtu garanton barazi për qasje në çdo vend pune<sup>3</sup> si edhe qasje të barabartë në arsim.<sup>4</sup> Kushtetuta, gjithashtu ofron mbrojtje për kategori të caktuar të njerëzve, gratë gjatë shtatzënisë, fëmijëve, fëmijët pa kujdes të prindërve, majoriteteve, etj.<sup>5</sup> Në rast të shkeljes të këtyre të drejtave dhe lirive, të gjithë qytetarët kanë të drejtë për mbrojtje ligjore para gjykatave dhe Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Maqedonisë, në procedura të mbështetura mbi parimet e prioritetit dhe urgjencës.<sup>6</sup> Të drejtat dhe liritë të garantuara me kushtetutë mund të kufizohen por kjo nuk mund të bëhet në mënyrë diskriminuese në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, gjuhës, fesë, prejardhjes kombëtare ose sociale, pozitës pronësore ose shoqërore.<sup>7</sup> Dispozita e Kushtetutës e cila parandalon diskriminimin në baza të ndryshme përmban një listë të bazave diskriminuese. Kjo mund të imponoj kufizime në implementimin e dispozitave për mbrojtje nga diskriminimi. Dispozitat kushtetuese të cilat i garantojnë edhe të drejtat edhe liritë të individit, dhe barazinë, janë më tej të rregulluara me ligje dhe nënligje specifike në disa sfera. Çdo ligj i miratuar duhet të jetë në pajtim me Kushtetutën. Kjo nënkupton se një ligj nuk mund të siguroj mbrojtje më të ulët se sa Kushtetuta por mund të garantoj një listë më të gjerë të lirive dhe të drejtave nga ato të përcaktuara në Kushtetutë. Kjo pjesë e raportit analizon ligje specifike të cilat përmbajnë një listë më të gjerë të bazave të mbrojtura nga diskriminimi; disa janë lista të hapura dhe u referojnë dokumenteve të tjerë ligjore të cilat e parandalojnë diskriminimin.

### ***Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi***

Me qëllim që të forcohet moslejimin e diskriminimit dhe harmonizim të legjislacionit kombëtar me atë të Bashkimit Evropian, në prill të vitit 2010 u miratua Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, ndërsa më 1 janar të vitit 2011 i njëjti hyri në fuqi. Në fazën përgatitore të ligjit, para miratimit të tij, kishte shumë debate për cilësinë e tij, pajtueshmërinë me Kushtetutën dhe dokumentet ndërkombëtare si edhe me legjislacionin e BE-së. Në kohë kur Maqedonia për herë të parë miratoi ligj kundër diskriminimit, në proces në të cilin shumë qëndrime ishin të shprehur, mbetet e paqartë se a do ta plotësoj ky ligj objektivin e tij gjegjësisht a do të siguroj efikasitet, efekt dhe mbrojtje të paanshme nga diskriminimi. Që të jepet përgjigje në këtë pyetje, është e domosdoshme të analizohen dispozitat e ligjit.

Qëllimi i ligjit është të siguroj parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi në pajtim me të drejtat të garantuara me Kushtetutën, ligjet nacionale dhe marrëveshjet e

<sup>2</sup> Neni 29, Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë

<sup>3</sup> Ibid., Neni 32.

<sup>4</sup> Ibid., Neni 44, (2).

<sup>5</sup> Ibid., Neni 40, Neni 42, Neni 48

<sup>6</sup> Ibid, Neni 50.

<sup>7</sup> Ibid., Neni 54.



nënshkruara ndërkombëtare.<sup>8</sup> Dispozita e cila e rregullon zbatimin e ligjit përcakton: “mbrojtja dhe ndalimi nga diskriminimi ka të bëjë me të gjithë personat fizik dhe juridik, në procedurën e realizimit të drejtave dhe lirive të garantuara me Kushtetutën dhe me ligjet e Republikës së Maqedonisë”.<sup>9</sup> Dispozita e kufizon zbatimin e ligjit vetëm në raste të numëruara në Kushtetutën dhe ligjet, dhe nuk jep mundësi të aplikohen dokumentet e ratifikuar ndërkombëtarë dhe as vendimet gjyqësore të Gjykatës Evropiane për të drejtat e njeriut. Më tej, Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi e zgjeron fushëveprimin të dispozitave kundër diskriminimit për të gjitha personat fizik dhe juridik, pa marrë parasysh se a janë ata organe ose institucione publike me autoritete publike.<sup>10</sup> Para se të miratohej ligji, Kushtetuta ofronte vetëm mbrojtje gjyqësore për ligjshmërinë e akteve individuale të administratës shtetërore ose institucione të tjera me autoritete publike.<sup>11</sup>

Opinionin publik ishte i drejtuar më së shumti në bazat kundër diskriminimit të përcaktuara në LPMD. Neni 3 ndalon çdo diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, thirrje dhe nxitje të diskriminimit dhe ndihma në veprim diskriminim në baze të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, origjinës, përkatësisë në grupin e marginalizuar, përkatësisë etnike, gjuhës, shtetësisë, prejardhjes sociale, religjionit ose bindjes fetare, llojeve tjera të bindjeve, arsimit, përkatësisë politike, statusit personal ose shoqëror, pengesës mentale dhe trupore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, statusit pronësor, gjendjes shëndetësore ose cilësdo baze tjetër, e cila është parapare me ligj ose marrëveshje të ratifikuar ndërkombëtare.<sup>12</sup> Kjo dispozitë i përfshin marrëveshjet e ratifikuar ndërkombëtarë, që nuk janë të përmendura nga ligji. Megjithatë, një pengesë e madhe të kornizës ligjore kundër diskriminimit ishte përjashtimi i qëllimshëm i orientimit seksual nga lista e bazave diskriminuese në draftin final të ligjit i cili më vonë u miratua. Me rëndësi është të theksohet se Parlamenti, në vitin 2008 e miratoi Ligjin për të drejtat e pacientëve ku Neni 5 krahas bazave të tjera diskriminuese, e përfshin edhe orientimin seksual si të tillë.<sup>13</sup> Miratimi i LPMD bën pjesë në procesin e harmonizimit të legjisllacionit nacional me atë të BE-së. Republika e Maqedonisë ka obligim të miratojë Direktivat e BE-së<sup>14</sup>, të cilat garantojnë mbrojtje nga diskriminim në baza të orientimit seksual. Direktivat theksojnë se për barazi të plotë në praktik, nevojitet shumë më tepër se sa ndalim të thjeshtë të diskriminimit aktual ose të ardhshëm. Direktivat u mundësojnë shteteve anëtare të BE-së të aplikojnë masa të veçanta për të parandaluar ose kompensuar disavantazhet të cilat i kanë pësuar grupet në bazë të gjinisë, racës, origjinës kombëtare, moshës

<sup>8</sup> Neni 1, Ligji për mbrojtje dhe parandalim të diskriminimit, Gazeta zyrtare e RM-së, 50/2010.

<sup>9</sup> Ibid., Neni 2.

<sup>10</sup> Ibid., Neni 2 dhe Neni 4.

<sup>11</sup> Neni 50, Kushtetuta e R. Maqedonisë.

<sup>12</sup> Neni 3, Ligji për mbrojtje dhe parandalim nga diskriminimi.

<sup>13</sup> Neni 5 5 (2), Ligji për mbrojtje të të drejtave të pacientëve, Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 82/08 nga 08.07.2008.

<sup>14</sup> Neni 13 i Marrëveshjes për krijimin e Bashkësisë Evropiane, e cila e autorizon BE-në të ndërmerr masa kundër diskriminimit në baza të gjinore, fesë ose besimit, invaliditetit, moshës ose orientimit seksual. Diskriminim direkt ose indirekt në baza të orientimit seksual në punësim, trajnimin profesional, janë të ndaluara me Direktivën 2000/78/EK.

ose orientimit seksual. Përfshirja e orientimit seksual si bazë diskriminuese është një nga kushtet për anëtarësim në BE, andaj është e domosdoshme të zgjerohet lista e bazës diskriminuese dhe të përfshihet kjo bazë në LPMD.<sup>15</sup> Gjithashtu është e domosdoshme të përfshihet identiteti gjinor dhe shprehja gjinore, si bazë për mbrojtje nga diskriminimi me qëllim që të mundësohet njohja e komunitetit LGBT<sup>16</sup> në kornizën ligjore kundër diskriminimit në Maqedoni. Megjithatë, ky ligj, për herë të parë e definon bashkësinë e marginalizuar dhe ofron mundësi për mbrojtje nga diskriminimi në baza të përkatësisë së grupit të marginalizuar.

### ***Ligji për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave***

Në vitin 2006 u miratua ligji i cili rregullon masat e përgjithshme dhe të veçanta për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave.<sup>17</sup> Në vitin 2009 ligji pësoi disa ndryshime të cilat përcaktuan definicionin e diskriminimit direkt dhe indirekt, ngacmimit dhe ngacmimi seksual, e me këtë i harmonizuan këto termine me definicionin e direktivave të BE-së të cilat i rregullojnë të drejtat e barabarta midis grave dhe burrave. Si plotësim i kësaj, u plotësuan dispozitat kundërvajtjet penale dhe kriminale. Në vitin 2011, Ministria për punë dhe politik sociale inicio proces për ndryshim të ligjit aktual por për arsye të amendamenteve dhe plotësimeve të shumta të ligjit aktual, filloi zhvillimi i ligjit të ri. Në vitin 2012, u miratua ligji i ri për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave dhe përfshinte mbrojtje nga diskriminimi në më shumë situata. Sipas ligjit, diskriminimi në baza gjinore ka shumë diferencime, përjashtim ose kufizim në baza gjinore e rrezikon ose e pamundëson njohjen, plotësimi ose ushtrim të të drejtave të njeriut dhe liritë themelore në baza të barazisë midis grave dhe burrave në sferën kulturore, ekonomike, sociale dhe civile dhe në sferat tjera. Definicioni për diskriminim përmban një listë të bazave e cila përcakton se gratë dhe burrat mund të diskriminohen në sfera të ndryshme. Ky ligj, gjithashtu e përmban trendin për mos inkuadrimin orientimin seksual dhe identitetin gjinor. Ligji për mundësi të barabarta nuk ofron mundësi për mbrojtje të drejtpërdrejtë në baza të orientimit seksual ose identitetin gjinor. Krahas diskriminimit, ligji i ri, nuk e lejon ngacmimin dhe ngacmimin seksual në baza gjinore.

Ligji për mundësi të barabarta ofron kornizë të përgjithshme juridike për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave në të gjithë fushat. Andaj, është e domosdoshme të përfshihet dispozitë e cila do të zbatoj obligim për harmonizim të ligjeve aktuale dhe të ardhshme i cili do ta zgjeroj Ligjin për mundësi të barabarta midis grave

<sup>15</sup> Raportin e progresit për Maqedoninë për vitin 2010 përcakton “Ka pasur përparim parcial në sferën e politikave për mos-diskriminim. Është miratuar ligj i cili përmban një listë të bazave ose diskriminim i ndaluar dhe formon komision për mbrojtje nga diskriminimi. Megjithatë, ligji nuk e përfshin ‘orientimin seksual’ si bazë për diskriminim dhe ligji nuk është i harmonizuar plotësisht me legjislacionin e BE-së”. Raporti i progresit 2011 të EK-së për Maqedoninë thotë “megjithatë, ligji për mos-diskriminim duhet që plotësisht të harmonizohet me legjislacionin e BE-së. Diskriminimi në baza të orientimit seksual duhet të përfshihet.”

<sup>16</sup> Akronim që përdoret për personat lezbej-homoseksual-biseksual-transeksual.

<sup>17</sup> Ligji për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, Gazeta zyrtare e R. Maqedonisë nr. 66/06 nga 29.05.2006.

dhe burrave. Në këtë mënyrë korniza ligjore do të kompletohet, do të përfshihet perspektiva gjinore dhe do të përfundoj plotësimi i legjislacionit për barazi gjinore në Maqedoni.

### ***Ligji për mbrojtje sociale***

Sistemi i mbrojtjes sociale në Republikën e Maqedonisë bazohet në parimet e humanizmit, drejtësisë sociale dhe solidariteti i përcaktuar me Kushtetutën. Sipas Nenit 2 i Ligjit për mbrojtje sociale, mbrojtja sociale definohet si sistem i masave, aktiviteteve dhe politikave për parandalim dhe tejkalimin rreziqeve themelore sociale në të cilët janë të ekspozuar qytetarët gjatë jetës së tyre; dhe synon ulje të varfërisë dhe përjashtimin social dhe forcim të kapaciteteve për mbrojtjen e tyre. Ligji ndalon diskriminimin direkt ose indirekt në baza të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, nacionalitetit, etnikumit, përkatësisë sociale, politike, fetare, kulturore, gjuhësore, pronësore dhe sociale, invaliditetit dhe të origjinës për mbrojtje sociale. Në raste të shkeljes së provizioneve të ligjit që e ndalon diskriminimin, personi i cili e konsideron vetveten si viktimë të diskriminimit mund të filloj procedurë para gjykatat kompetente dhe të kërkoj kompensim për dëmtimet.<sup>18</sup> Pësha për sigurimin e dëshmisë bie në palën për të cilën ka fakte dhe akuza për veprime që kanë shkaktuar diskriminim.<sup>19</sup>

Të drejtat e përcaktuara në Ligjin për mbrojtje sociale u garantohen grupeve të veçanta të grupeve të cënueshme. Në nenin 58, ndër tjerash, nënat e vetmuara gjatë shtatzënisë një muaj para lindjes dhe prindërit e vetmuar që kanë fëmijë në moshë deri në tre vjet<sup>20</sup>, konsiderohen si persona të paaft për punë (në kontekst të ligjit). Në raste kur nuk ekzistojnë kushte adekuate që ata të jetojnë me familjet e tyre, ose nevojite akomodim për arsye të tjera<sup>21</sup>, atëherë ata mund të akomodohen në institucion për mbrojtje sociale. Për arsye të natyrës afat shkurtër, kufizimi imponohet për nënat e vetmuara në muajin e fundit të shtatzënisë si edhe për prindërit e vetmuar të cilat janë zakonisht femra. Gjegjësisht, për gratë shtatzëne dhe prindërit e vetmuar shfrytëzues të ndihmës së zgjeruar financiare ekzistojnë kufizime të këto të drejta. Prindërit femra të vetmuara, gjatë shtatzënisë, një muaj para lindjes, dhe prindërit e vetmuar që kanë fëmijë në moshë jo më të madhe se tre vjet mund të shfrytëzojnë kompensim permanent financiar. Këto persona mund të marrin kompensim financiar në tre vitet e para të jetës së foshnjës dhe vetëm për tre fëmijë. Pas kësaj periudhe ata e humbin të drejtën për ndihmë të tillë. Këtu gjithashtu përfshihen rastet kur gjendja e tyre sociale nuk ka ndryshuar, dhe kjo vlen edhe për gratë edhe për burrat. Nëse statuti social nuk është përmirësuar ata kanë mundësi të përfitojnë nga e drejta për ndihmë sociale me shumë e cila është mjaft më e ulët se sa ndihma permanente financiare. E drejta për ndihmë permanente financiare është e kufizuar dhe bazohet në numrin e fëmijëve. Gjegjësisht, e drejta për kompensim

<sup>18</sup> Ligi për mbrojtje sociale, Gazeta zyrtare e RM-së, 79/2009, Article 22.

<sup>19</sup> Ibid., Neni 22 (2).

<sup>20</sup> Ibid., Neni 58.

<sup>21</sup> Ibid., Neni 43.

permanent financiar u sigurohet grave shtatzëne të vetmuara dhe prindër të vetmuar por vetëm për fëmijën e tyre të tretë.<sup>22</sup> Përfituesit e këtyre kompensimeve janë kategoritë më të rrezikuara të njerëzve, të cilat për arsye të ndryshme nuk janë në gjendje të punojnë dhe ta sigurojnë ekzistencën.<sup>23</sup> Prandaj, ligjdhënësit e kufizojnë qasjen në ndihmën permanente financiare për gratë shtatzëne të vetmuara që kanë 4 ose më shumë fëmijë dhe për prindër të vetmuar që kanë mbi 3 fëmijë. Me Ligjin e ri për mbrojtje sociale, nëna e cila ka lindur katër fëmijë pas 1 janarit të vitit 2009, dhe i ka ritur dhe ruajtur deri në moshën e tyre 18 vjeçare, është e papunësuar, dhe nuk ka të drejtë për pension, pas moshës 62 vjeçare ka të drejtë të përfitoj kompensim ose ndihmë financiare permanente.<sup>24</sup>

### ***Ligji për marrëdhënie pune***

E drejta për punësim dhe zgjedhja për punësim është e drejtë e cila e garanton Kushtetuta dhe më tej e rregulluar me Ligji për marrëdhënie pune. Ky Ligj është i rëndësishëm pasi që i rregullon marrëdhëniet ndërmjet të punësuarit dhe punëdhënësit me nënshkrimin e marrëveshjes për punë. Ky ligj është i harmonizuar me direktivat e BE-së. Sipas Nenit 6(1) të Ligjit, punëdhënësi nuk duhet ta trajtoj kërkuesin për punë (aplikuesin për punë) ose të punësuarin në mënyrë jo të barabartë për arsye të origjinës së tij racore ose etnike, ngjyrës, moshës, gjendjes shëndetësore, invaliditet, religjionit, përkatësisë politike ose fetare, anëtarësim në unione, origjinë nacionale ose sociale, statusi familjar, statusi pronësor ose financiar, orientim seksual ose rrethana të tjera personale. Parimi i trajtimit të barabartë të grave dhe burrave u përcaktua me marrëveshjen e Bashkësisë Evropiane, sidomos me Direktivën 76/2007/EEC me të cilën rregullohet trajtimi i barabartë i grave dhe burrave në lidhje me qasjen në punësim, trajnimin profesional, promovimit dhe kushtet për punë. Sipas direktivës, shtetet anëtare të BE-së duhet të përpiqen që ti largojnë jobarazitë dhe të promovojnë barazi midis grave dhe burrave, sidomos duke e marrë në konsideratë faktin se gratë shpesh janë viktime të formave të ndryshme të diskriminimit. Republika e Maqedonisë me hyrjen në fuqi të Ligji për marrëdhënie pune e ka transponuar këtë Direktivë.<sup>25</sup>

Sipas Nenit 24 të Ligjit, punëdhënësit nuk duhet të shpallin pushim vetëm për gra ose vetëm për burra, vetëm nëse grupi i caktuar është kërkesë esenciale për kryerjen e punës. Për herë të parë në legjisllacionin e Maqedonisë, Në Ligj u vendos dispozita e cila përcakton gjuhë senzitive gjinore dhe terminet punëdhënës dhe i punësuar të shkruar në gjini mashkullore, morën kuptim neutral edhe për gratë edhe për burrat<sup>26</sup>. Krahas ndalimit të diskriminimit të përgjithshëm, dispozitat e ligjit

<sup>22</sup> Neni 66, Ligji për mbrojtje sociale, Gazeta zyrtare e RM-së, 79/2009.

<sup>23</sup> Ibid., Neni 57.

<sup>24</sup> Ibid., Neni 70.

<sup>25</sup> Parimi për mundësi të barabarta u vendos në tekstin e Ligjit dhe përcakton se edhe grat edhe burrat duhet të kenë mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë për qasje në punësim, përfshirë edhe promovimin, dhe trajnime profesionale për punë, kushte për punë, pagë të barabartë për punë të njëjtë, skema për sigurim social, pushim, ndërprerje të kontratës për punësim, Neni 6.

<sup>26</sup> Ligji për marrëdhënie pune i RM-së, 158/2010 Neni 5(2).

e ndalojnë gjithashtu ngacmimin, ngacmimin seksual dhe mobingun të cilat ligji i klasifikon si ngacmim psikik në vendin e punës.<sup>27</sup>

Dispozitat e ligjit u referohen mbrojtjes dhe asistencës për kategori specifike të punëtorëve, sidomos mbrojtjen e personave me invaliditet, punëtorët më të moshuar, gratë shtatzëne dhe gratë që gëzojnë ndonjë të drejtë për mbrojtje të amësisë, si edhe dispozitat për të drejta të veçanta të prindërve, prindër kujdestarë ose adoptues, të cilat nuk konsiderohen si diskriminim as si bazë për diskriminim.<sup>28</sup> Në rrugën drejt anëtarësimit në BE dhe në procesin e harmonizimit të legjislacionit, Republika e Maqedonisë ka obligim ta transponoj Direktivën 2000/78/EK<sup>29</sup> e cila garanton mbrojtje nga diskriminimi gjatë punësimit e cila në veçanti e rregullon mbrojtjen nga diskriminimi në bazë të orientimit seksual. Në Ligjin për marrëdhënie të punës<sup>30</sup> dispozita për mbrojtje nga diskriminim fjalët “orientim gjinor” – në gjuhën Maqedonase ‘*polova nasocenost*’ – u përcaktua si bazë e cila mbrohet nga diskriminimi. Përcaktimi i “drejtimit gjinor”, shkaktoi reagime të aktivistëve për të drejtat e njeriut, sidomos të popullatës LGBT, pasi që dispozita e tillë e ngushton kuptimin dhe zbatimin të terminit orientim gjinor. Orientimi seksual përmban interpretim më të gjerë i cili përmban aspekte të ndryshme të gjinisë, me që ky termin i përdorur nuk ofron rregullim të plotë të diskriminimit në bazë të orientimit gjinor në sferën e punës. Si rezultat të terminit të pa definuar “drejtimi gjinor” bashkësia LGBT mund të bazohen në mbrojtjen e ofruar nga ligji, në bazë të “karakteristikave të tjera personale”.<sup>31</sup> Në ndërkohë, ekzistonin përpjekje për përfshirjen e orientimit gjinor në bazat të mbrojtura nga diskriminim, si edhe plotësime të ligjeve të tjera, sidomos në sferën e mbrojtjes sociale dhe shëndetësore. Por, nuk ka pasur vullnet për ta rregulluar këtë çështje në legjislacionin nacional.

### **Kodi penal**

Ndalimi i diskriminimit është i artikuluar në një numër të madh të ligjeve të cilat i përcaktojnë bazat e ndryshme të diskriminimit sipas të cilëve viktimat mund të kërkon mbrojtje. Kushtetuta i përcakton liritë dhe të drejtat për mbrojtjen nga diskriminimi, por nuk i sanksionon ato të cilat i shkelin të drejtat më lartë të përmendur. Kodi penal ofron mbrojtje sipas kërcënimit për sanksionim të të drejtave të deklaruara të përcaktuara me Kushtetutë. Neni 417 i përshkruan karakteristikat e krimit: racor ose diskriminim tjetër. Ky krim ka tre forma të veçanta: shkelje të të drejtave dhe lirive themelore njerëzore, të njohura nga bashkësi ndërkombëtare në bazë të

<sup>27</sup> Ibid., Neni 9 dhe 9A.

<sup>28</sup> Ibid., Neni 8.

<sup>29</sup> Direktiva 2000/78/EK e Këshillit nga 27 tetor të vitit 2000, për implementimin e kornizës themelore për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion.

<sup>30</sup> Neni 6 i Ligjit për marrëdhënie pune, thotë se punëdhënësi nuk duhet ta trajtoj kërkuesin për punë (aplikuesin për punë) ose të punësuarin në mënyrë jo të barabartë për arsye të origjinës së tij racore ose etnike, ngjyrës, moshës, gjendjes shëndetësore, invaliditet, religjionit, përkatësisë politike ose fetare, anëtarësim në unione, origjin nacionale ose sociale, statusi familjar, statusi pronësor ose financiar, orientim seksual ose rrethana të tjera personale.

<sup>31</sup> Raporti i Asociacionit të Maqedonisë për orientim të lirë seksual, Shkup 2008.

dallimeve racore, të ngjyrës, origjinës kombëtare ose etnike (Neni 417 (1)), ndjekja e organizatave ose individëve për arsye të përpjekjeve të tyre për barazi midis njerëzve (417 (2)) dhe shpërndarja e ideve për superioritetin e një race mbi një tjetër, ose ata të cilat thërrasin urrejtje ose nxisin diskriminim racor (417 (3)). Autorët e akteve kriminale të përshkruar në pikën 1 dhe 2 do të dënohen me burg në kohëzgjatje prej 6 muaj deri 5 vjet, përderisa për shkeljen e pikës 3 – burgim prej 6 muaj deri në 3 vjet.

Akuzimi indirekt për diskriminim mund të gjendet në Kodin penal, në përshkrimin e Veprimeve të tjera kriminale. Për shembull, në përshkrimin për veprimin penal torturë dhe për veprimet tjera çnjerëzore ose poshtëruese dhe dënime ai përcakton: gjatë kryerjes së një detyre, si edhe secili i numëruar si person zyrtar ose me pëlqimin e tij, përdor forcë, kërcënohet ose përdor ndonjë tjetër instrument ose veprim të palejuar me qëllim që të nxjerrë pohim ose ndonjë tjetër deklaratë nga i dënuari, nga dëshmitari, ekspertit ose ndonjë tjetër person, i cili të tjetrit i shkakton vuajtje fizike ose mentale për arsye të dënimit për akt penal për të cilin ai ose ndonjë tjetër person është i akuzuar, ose ta frikoj apo detyroj që të heq dorë nga të drejtat e tij, ose çdo kush i cili shkakton vuajtje të tilla si pasojë të çfarë do diskriminimi, do të dënohet me burgim nga 3 deri në 5 vjet.<sup>32</sup> Më tej, në përshkrimin e veprimeve penale, krimet kundër njerëzimit në Nenin 403-a ndër tjerash e akuzon diskriminimin dhe ndarjen në bazë të racës, kombit, etnikumit, politike, kulturore ose në baza të tjera. Në raste të mospranimit, minimizimit, aprovimit ose justifikimit të gjenocidit, të krimeve kundër njerëzimit, krime të luftës me qëllim të nxitjes së urrejtjes, diskriminim ose dhunë kundër një personi ose grup të personave për arsye të origjinës së tyre etnike, nacionale, fetare ose racore, kryesi do të dënohet me burgim në kohëzgjatje jo më të shkurtër se katër vjet.<sup>33</sup>

Nga aspekti i përgjegjësisë penale ligjoren raste të diskriminimit ligji ka mungesë të listës më të gjerë të bazave për mbrojtje nga diskriminimi për të cilat mund të kërkohet mbrojtje ose përgjegjësi nga kryesit. Duke marrë parasysh se Maqedonia ka nënshkruar marrëveshje ndërkombëtare të cilat përfshinë listë më të gjerë të bazave diskriminuese si edhe standarde ndërkombëtare për mbrojtje nga diskriminim të cilat vazhdimisht zhvillohen, është e domosdoshme të përcjellen praktikatat dhe të zgjerohet përgjegjësia ligjore për forma të tjera të diskriminimit.

### ***Ligji për mbrojtjen e fëmijëve***

Deri në miratimin e Ligjit për mbrojtje të fëmijëve në vitin 2000, vetëm Kushtetuta dhe marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuar nga vendi, e mbulonin diskriminimin mbi njerëzit më të ri se 18 vjet. Ndryshimet e Ligjit për mbrojtjen e fëmijëve të vitit 2009 përfshinin dispozita të cilat e ndalonin diskriminimin e fëmijëve në plotësimin e të drejtave të tyre dhe e rregullonin natyrën e mbrojtjes së tyre. Një nga parimet kryesore për implementimin e ligjit është përjashtimi i çdo lloji të diskriminimit.<sup>34</sup>

<sup>32</sup> Kodi penal i Republikës së Maqedonisë, Neni 143.

<sup>33</sup> Ibid., Neni 407.

<sup>34</sup> Ndryshime dhe plotësime të Ligjit për mbrojtje të fëmijëve, Neni 3-a.

Më tej, ligji e ndalon diskriminimin direkt dhe indirekt<sup>35</sup> në baza racore, ngjyrën e lëkurës, gjinisë, gjuhës, fesë, përkatësisë politike, kombëtare, origjinë etnike ose social, pronësore, invaliditet, lindje ose status tjetër të fëmijë prindërit e saj/tij, ose kujdestarëve ligjorë.<sup>36</sup> Çdo qytetar është i obliguar ta lajmëroj institucionin kompetent në rast të çdo forme të diskriminimit mbi ndonjë fëmijë.<sup>37</sup> Sipas Nenit 9b (2) ndalimi i diskriminimit direkt ose indirekt të fëmijëve, është i lidhur me të gjitha institucionet për mbrojtje sociale dhe sigurim social, institucionet publike për fëmijë të financuara nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë, institucionet publike të financuara nga komunat, komunat e Qytetit të Shkupit dhe institucionet private për fëmijë të financuara nga persona fizik ose juridik, persona juridik të regjistruar si agjenci të cilat ofrojnë shërbime telefonike, si edhe persona fizik të cilat kryejnë aktivitete të caktuara për rruajtjen ose arsimimin e fëmijëve si aktivitet profesional. Kjo dispozitë mund të imponoj kufizime për mbrojtjen e kundër diskriminimit në lidhje me persona të tretë të cilat nuk janë të përfshirë në listën e personave fizik ose juridik të përcaktuara me ligj. Në këtë kontekst Neni 9 (d), përcakton procedurë administrative si procedurë për mbrojtjen e nga diskriminimi duke ditur se procedurat administrative përdoren vetëm kundër akteve të organeve të administratës shtetërore, ndërmarrje publik, komunat etj. Krahas procedurave administrative, sipas Ligjit për mbrojtje të fëmijëve, viktima e diskriminimit mund të kërkoj mbrojtje në proces të veçantë para gjykatës kompetente ku mund të kërkoj përcaktim të diskriminimit, largim ose ndalim të veprimeve diskriminuese dhe kompensim për dëmet.<sup>38</sup> Dispozitë e rëndësishme e cila mundëson mbrojtje nga diskriminimi dhe përkrahje të viktimave në proceset para gjykatat kompetente është mundësia që asociacionet, institucionet dhe organizatat të tjera të krijuara në pajtim me ligjin, të cilat kanë interes legjitim për mbrojtjen e interesave kolektive të grupeve të caktuara, ose mbrojtje të aktiviteteve të tyre lidhur me të drejtën për trajtim të barabartë, kanë të drejtë të paraqesin akt padi kundër para ligjit kompetent kundër personit i cili e ka shkelur të drejtën për trajtim të barabartë.<sup>39</sup>

Edhe pse ndalimi i përgjithshëm kundër diskriminimit përmban më shumë baza të diskriminimit, definicioni i diskriminimit sipas Nenit 2b dhe diskriminimi indirekt në pikën (2) të Nenit të njëjtë, i numëron vetëm racën, etnikumin dhe përkatësi të tjera. Kjo mund ta kufizon aplikimin e dispozitës. Sipas dispozitës kundërvajtës, gjobë prej 500 – 1000 euro, në denarë, do të përcaktohet për person i cili ka vepruar në mënyrë diskriminuese dhe i ka shkelur të drejtat e fëmijëve, të përcaktuara me këtë ligj.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> Ibid., Neni 9-a.

<sup>36</sup> Ligji për mbrojtje të fëmijëve, Gazeta zyrtare e R. të Maqedonisë nr. 170/2010, Neni 9

<sup>37</sup> Ibid., Neni 9 (7).

<sup>38</sup> Ligji për mbrojtje të fëmijëve, Gazeta zyrtare e R. të Maqedonisë nr. 170/2010, Neni 9(e).

<sup>39</sup> Ibid., Neni 9-k (1).

<sup>40</sup> Ibid., Neni 129, (1).

## **1.2. Korniza institucionale për zbatimin e mbrojtjes nga diskriminimi në Maqedoni**

### **1.2.1. Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi**

Organi kryesor për mbrojtje nga diskriminimi është Komisioni për mbrojtje nga diskriminimi, i themeluar me seksioni IV të Ligjit për mbrojtje nga diskriminimi. I parashikuar si një entitet autonom dhe i pavarur KMD është kompetente për të reaguar në ankesat të çdo personi fizik ose juridik. E themeluar në Shkup por me mandat për të pranuar ankesa nga krejt territori i vendit, KMD është organi i parë i themeluar për të vepruar vetëm për çështje të diskriminimit. Me 60 peticione individuale të pranuar në vitin e parë, KMD i tejkaloi kritikata dhe i tejkaloi numrin e peticioneve të pranuar nga Avokati i popullit në baza të “mos-diskriminimit dhe përfaqësimit të barabartë”. Krahas disa vështirësive fillestare, puna e Komisionit ka hasur në një numër të madh të pengesave ligjore dhe institucionale për të cilat do të diskutojmë më vonë në pjesën 2.2.2.

### **1.2.2. Avokati i popullit**

Zyra e Avokatit të popullit si institucion është themeluar para Komisionit kundër diskriminimit, dhe si e tillë njihet më mirë për popullin, me qasje më të mirë lokale për arsye të gjashtë zyrave rajonale, sektor të specializuar për mos-diskriminim dhe përfaqësim të barabartë, por me kufizim të punës vetëm për veprim pas shkeljeve të bëra nga organet shtetërore, organe të tjera dhe organizata të cilat kanë autorizime publik.<sup>41</sup>

Avokati i popullit nuk ka jurisdikcion të vepror në raste ku supozohet se ka diskriminim nga subjekt privat. Në raste të tilla personi mund të dërgoj peticion në KMD ose të përfaqësuesi juridik. Megjithatë, ekzistojnë disa raste ku Avokati i popullit me vullnetin e tij ka dërguar rekomandim tek personi fizik që i është ndaluar hyrja në një vend për arsye etnike dhe rekomandimi i tij është zbatuar.

Raporti vjetor i Avokatit të popullit për vitin 2011 tregon tendencë të rritjes të numrit të përgjithshëm të peticioneve si dhe rritje të peticioneve për diskriminim. Në vitin 2010 në baza të mos-diskriminimit dhe përfaqësimit barabartë janë pranuar gjithsej 16 peticione ndërsa në vitin 2011 42.

Duhet të përmendet se Avokati i popullit ka 6 zyre rajonale në: Tetovë, Kumanovë, Kërçovë, Manastir, Shtip dhe Strumicë. Sipas disa përfaqësuesve të zyrave rajonale, hapja e zyrave rajonale ka mundësuar që ky institucion tu afrohet qytetarëve. Me aktivitetet e ndërmarra, dhe fushatave të shumta të organizuara, ka rritje të besimit të popullatës – e me këtë edhe rritje të peticioneve të ngritura.

<sup>41</sup> Ligji për Avokatin e popullit, Gazeta zyrtare e RM-së 60/2003.



Megjithatë, mangësi është procesi i regjistrimit të rasteve. Të dhënat statistikore nuk janë plotësisht të sakta pasi që bazat dhe sferat për klasifikim janë të përziera dhe shpesh rastet e diskriminimit në marrëdhëniet e punës numërohen si raste për marrëdhënie pune e jo si diskriminim. Gjithashtu duhet të theksohet se 50% të peticioneve të pranura nga KMD vinë nga sfera e punës dhe Raporti vjetor i Avokatit të popullit për vitin 2011 konkludon se ka nevojë urgjente për miratimin e ligjit kundër mobingut.<sup>42</sup>

### **1.2.3. Mbrojtës të mundësive të barabarta**

Neni 20 i Ligji për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat përcakton se kur shkelet parimi për trajtim të barabartë, viktimat kanë mundësi të dërgojnë peticion në KMD, Avokati i popullit, gjykatat dhe përfaqësuesi ligjor i përcaktuar me ligj. Ligji thotë se përfaqësuesi ligjor është i punësuar në Ministrinë për punë dhe politik sociale dhe paraqet organ në të cilin personi mund të dërgoj peticion kur atij/asaj i është shkelur e drejta për trajtim të barabartë në baza gjinore. Me fjalë të tjera, kjo është edhe një mundësi për personat që kanë qenë të diskriminuar në bazë gjinore. Në vitin 2010 dhe 2011 kanë qenë të pranura vetëm 3 peticione. Njëra nuk është shqyrtuar pasi që diskriminimi nuk ka qenë gjinor; në dy rastet tjera përfaqësuesi nuk ka gjetur diskriminim.

\*\*\*\*\*

Të gjitha mekanizmat për mbrojtje më lart të përmendur janë falas.<sup>43</sup> Avokati i popullit ka mandate të veproj kur diskriminuesi i supozuar është organ shtetëror ose organ me autorizim shtetëror; Përfaqësuesi shtetëror kur baza e diskriminimit është gjinore ma marrë parasysh a është diskriminuesi i mundshëm është subjekt shtetëror, privat ose fizik; dhe KMD ka mandat të veproj pamarre parasysh të bazave diskriminuese dhe statusi i diskriminuesit të mundshëm. Megjithatë, të gjithë këto organe kanë të drejtë të japin vetëm mendime dhe rekomandime. I vetmi institucion i cili mund të sjellë vendime obliguese është Gjykata.

### **1.2.4. Gjykatat**

Deri në momentin e hartimit të këtij raporti nuk ka pasur vendime obliguese gjyqësore të ngritur sipas LPMD. Mbi 2/3 të personave të intervistuar kanë deklaruar se procedurat gjyqësore janë të shtrenjta dhe afatgjate me që i deinkurajon njerëzit të nisin procedurë gjyqësore. Faktor plotësues është rasti se disa grupe të

---

<sup>42</sup> Raporti vjetor i Avokatit të popullit, 2011, faqe34.

<sup>43</sup> Ligji për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave, Neni 22 (^).

margjinalizuar besojnë se shumica e rasteve të nisura nga grupet e marginalizuar dërgohen të një gjykatës i cili gati çdo herë sjellë vendime kundër tyre. Duhet të përmendet një rast në Gjykatën rajonale të Manastirit në bata të LPMD, por i njëjti është refuzuar me arsyetimin se është ngritur para hyrjes në forcë të ligjit. Gjithashtu, ka disa deklarata nga organizatat jo-qeveritare për disa raste kundër diskriminimit të cilat janë në procedurat gjyqësore por në këtë moment as gjë nuk mund të bëhet për pos të pritët zgjidhja e tyre.

Gjatë intervistave të bëra me 8 Kryetarë të Gjykatave rajonale, as njëri nuk ka deklaruar se ka pasur trajnim të veçantë për zbatimin e Ligjit kundër diskriminimit. Akademia për trajnimin e gjykatësve dhe prokurorëve nuk ka mbajtur trajnim për LPMD. Duke njohur nevojën për bashkëpunim më të mirë midis KMD dhe gjykatat, më 27 qershor KMD dhe Akademia nënshkruan memorandum për bashkëpunim i cili synon ta forcoj bashkëpunimin me degën gjyqësore.

### **1.3. Politika për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi**

#### **1.3.1 Aktorët shtetëror**

##### **1.3.1.1. Ministria për punë dhe politik sociale dhe Qeveria e Maqedonisë**

Ministria për punë dhe politik sociale është lojtari kryesor në sferën e legjislacionit për anti-diskriminim dhe mundësi të barabarta. Hapat fillestare për themelimin e subjekteve qeveritare me mandat për çështje lidhur me barabarësinë u ndërmorën në vitin 1997 me themelimin e Njësia për promovim të barazisë gjinore në suaza të Ministrisë për punë dhe politik sociale. Dhjet vjet më vonë, në vitin 2007, kjo njësi u ndrua në Departament për mundësi të barabarta i përbërë nga Njësia për barazi gjinore dhe Njësia për parandalim dhe mbrojtje nga çdo lloj të diskriminimit.<sup>44</sup> Në suaza të Ministrisë, në vitin 1999, u miratua Plani i parë kombëtar akcional për barazi gjinore dhe i dyti në për periudhën 2007 – 2012 për barazi gjinore.

Ministria ka ndërmarr rol aktiv në sferën gjinore në kapacitetet lokale, deri më tani në bashkëpunim me Këshillin Britanik të vitit 2011 u mbajtën 20 trajnime për mbi 300 persona nga 30 komuna të vendit.

Makineria është e përbërë nga institucionet dhe mekanizmat në vazhdim:

- Departamenti për mundësi të barabarta (DMB) në kuadër të Ministrisë për punë dhe politik sociale i themeluar në mars të vitit 2007 i përbërë nga njësi barazi gjinore dhe njësisë për parandalim dhe mbrojtje nga çdo lloj diskriminimi.

<sup>44</sup> [http://www.mts.gov.mk/WBStorage/Files/Sektor\\_za\\_Ednakvi\\_moznosti\\_ENG\[1\].pdf](http://www.mts.gov.mk/WBStorage/Files/Sektor_za_Ednakvi_moznosti_ENG[1].pdf) p.3, (analiza e fundit më 13 qershor, 2012)

- Pikat fokale gjinore (PFGJ) të përcaktuara në ministrinë kompetente të njohura si Koordinator për mundësi të barabarta. Ata janë të rregulluar me Nenin 13, Paragrafi 3 - 5.
- Komisioni parlamentar për mundësi të barabarta, i themeluar me Ligjin për mundësi të barabarta në kuadër të Parlamentit të Maqedonisë në shtator të vitin 2006 dhe i monitoron propozimet ligjore të Qeverisë me bazë gjinore
- Komisioni për mundësi të barabarta të grave dhe burrave, i themeluar në 75 njësi të vetëqeverisjes lokale me Ligjin për mundësi të barabarta. Anëtarët e komisioneve kanë mandat 4 vjeçar dhe janë këshilltarë komunal nga parti të ndryshme. Komisionet hartojnë dhe miratojnë plane akcionale për barazi gjinore.

### **1.3.1.2. Makineria për mundësi të barabarta në qeverinë e nivelit qendror**

Me Ligjin për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave çdo ministri duhet të emëroj koordinator për mundësi të barabarta. Edhe pse në ueb faqet e shumë ministrive ky informacion nuk është bërë publik as nuk janë publikuar raportet e tyre vjetore, pas dërgimit të kërkesës edhe Ministria e drejtësisë edhe Ministra për punë të brendshme kanë siguruar informacione për aktivitetet e tyre. Është me rëndësi të theksohet se të dy ministrinë kanë shprehur se kanë bashkëpunim të mirë me Ministrinë për punë dhe politik sociale.

### **1.3.1.3. Parlamenti**

Ka dy trupa punuese parlamentare me mandat për çështje për të drejtat njerëzore: Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave dhe Komiteti për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive civile. Në përbërjen e tyre aktuale, Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave ka rol aktiv në sferën e anti-diskriminimit ndërsa Komiteti për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive civile ka qenë mjaft pasiv.

Deri më tani, Komiteti për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive civile ka mbajtur tre takime. I pari është mbajtur më 13.10.2011 dhe është miratuar marrëveshja për punë e Komitetit. I dyti është mbajtur më 18.10.2011 dhe është diskutuar Raporti i progresit për Maqedoninë për vitin 2011. Dy takimet e fundit janë mbajtur më 17.04.2012 dhe është diskutuar Raporti vjetor i Avokatit të popullit dhe Drejtorisë për mbrojtjen e të dhënave personale. Vazhdimi i seancës është përcaktuar më 25.04.2012 por prej 9/06 nuk ka as një informacion.<sup>45</sup>

<sup>45</sup> <http://www.sobranie.mk/ext/workingbodysessions.aspx?Id=47F95433-B52C-465A-AA84-43187C262B4C>, (Analizuar më, 13.6.2012).

Nga ana tjetër, Komisioni për mundësi të barabarta për gratë ka mbajtur 13 takime dhe një është caktuar. Sipas agjendës së tyre, janë diskutuar shumë çështje, dhe në takimin e shtatë, i mbajtur më 29.12.2011, u nënshkrua Memorandum për bashkëpunim me institucionet dhe organizatat për mbrojtje nga diskriminim.

Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave ka treguar shumë interes për çështje të mos-diskriminimit, është i hapur për bashkëpunim edhe me organizatat qeveritare edhe me ata joqeveritare si edhe me organet të pavarura. Nga ana tjetër, në përbërjen aktuale Komiteti për mbrojtjen e të drejtave dhe lirive civile, nuk ka treguar as pak interes për të bashkëpunim me projektin tonë, nuk është përgjigjur në telefonatat dhe e-mailat të cilat i kemi dërguar. Nga informacionet që i ka marrë ekipi jonë hulumtues edhe disa organizata të tjera joqeveritare si edhe organe qeveritare janë takuar me problemin e njëjtë.

#### **1.3.1.4. Makinaria për mundësi të barabarta në nivel të qeverisë lokale me mandate për mos-diskriminim**

Me procesin e decentralizimit të vendit roli i komunës u ndryshua në mënyrë drastike. Në lidhje me çështje për mos-diskriminim dhe roli i komunës, me rëndësi është të theksohet ekzistimi i komisionit komunal për marrëdhënie ndëretnike {në vazhdim: KMN } themeluar me Ligjin për vetëqeverisje lokale<sup>46</sup> në komunat ku 20% të popullsisë i takon bashkësisë jo-shumicë dhe komisionet komunale për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave. Në këtë drejtim, me rëndësi është të përmendet se të dy komisionet në përgjithësi janë joaktive, KMN vepron kur ka ndonjë problem ndërsa KMBGB kur ka nxitje nga Ministria për punë dhe politik sociale. Nga intervistat e kryera me përfaqësues të këtyre komisioneve nga tetë rajone të vendit mund të përfundohet se ka dallim të madh në përbërjen e tyre, njohurit e tyre për mos-diskriminimin ndryshon por zakonisht janë të pamjaftueshme, dhe aktivitetet e zbatuara në nivel lokal janë mjaft të dobëta.

Në përgjithësi, shumica e këtyre komisioneve lokale, janë të përbërë nga anëtar të këshillave komunale, përveç disa komisione të cilat kanë anëtar të jashtëm, por të gjithë ata janë përfaqësues të partive politike. Arsimi i anëtarëve të komisionit ndryshon, të gjithë kanë tjetër punë/burim të të hyrave dhe shumica nuk marrin kompensim për anëtarësimin e tyre në komision, përveç atë për anëtarësim në këshillin komunal.

Dy problemet kryesore në punën e këtyre dy komisioneve janë mungesa e ndjeshmërisë gjinore dhe motivacioni i pamjaftueshëm financiar. Shumica e anëtarëve nuk kanë njohuri të mjaftueshme për këtë çështje. Me identifikimin e këtij problemi, Ministria për punë dhe politik sociale ka organizuar trajnime për koordinatorët/anëtarët në komisionet komunale. Megjithatë, për arsye të kursimeve financiare, jo të gjithë koordinatorët kanë përcjell trajnim të duhur. Duke marrë parasysh se viti i ardhshëm është vit zgjedhor, ka pak vullnet nga Ministria për të shpenzuar mjete dhe resurse për

<sup>46</sup> Ligji për vetëqeverisje lokale, Gazeta zyrtare e RM-së, 5/2002

ndërtimin e kapaciteteve të nivelit lokal. Si rezultat i kësaj, shumë komisione nuk kanë barazi gjinore dhe mundësinë e barabartë e kuptojnë vetëm si përfaqësim formal të grave në organet e komunës.

### **1.3.2. Aktorët jo-shtetëror**

Edhe pse përpjekjet e para për hartimin e legjislacionit gjithëpërfshirës nacional për mos-diskriminim kanë filluar në vitin 2004, si iniciativa sporadike dhe të izoluar nga përfaqësuesit të sektorit të fragmentuar joqeveritarë, në atë kohë ato nuk arritën ta tërheqin vëmendjen e Qeverisë për ta rregulluar këtë çështje mjaft delikate dhe senzitive. Çështja e mos-diskriminimit hyri në legjislacionin nacional dhe në agjendën politike pas kritikave të hartuara në Raportin e progresit të KE për Republikën e Maqedonisë nga viti 2008 në përgatitjet për anëtarësim në BE. Raporti deklaroj se “në sferën e politikave për mos-diskriminim, kornizë ligjore për mos-diskriminim nuk është akoma zbatuar as nuk është qartë rregulluar kjo çështje në dispozitat juridike ekzistuese dhe nuk ekzistojnë mekanizma për identifikim, ndjekje dhe penalizmi të të gjitha format të diskriminimit nga organet shtetërore dhe jo-shtetërore kundër individëve ose grupeve”. Kjo kritik shërbeu si nxitje për aktorët shtetëror dhe jo-shtetëror për të filluar hartimin e ligjit të veçantë për këtë sferë dhe më tej ti konsolidojnë politikat nacionale sektoriale nga aspekti i tyre jo-diskriminues.

#### **1.3.2.1. Sindikatat**

Federata e sindikatave {në vazhdim :FS } nuk ndërmerr aktivitete në bazë të LPMD por fokusohet në parandalimin dhe ndihmën e punonjësve të cilët janë viktimë të mobingut. Përfaqësuesit rajonal të FS-së kanë njohuri shumë të kufizuara për ligjin për mos-diskriminim dhe procedurat e KMD-së por nga ana tjetër ata kanë njohuri për mobingun dhe për procedurat që mund të ngrihen para gjykatat. Pasi që shpesh viktimat e mobingut janë edhe viktima të diskriminimit, me rëndësi është të identifikohet serioziteti i problemit. FS-ja ka qenë e involvuar në mënyrë aktive në aktivitetet për promovimin mobingut dhe ka qenë shumë i zëshëm për promovimin e nevojës për miratim të ligjit të veçantë kundër mobingut. Përpjekjet për krijimin e ligjit të veçantë për mobingun nuk kanë qenë të frytshme pasi që nuk është miratuar ligj gjithëpërfshirës por është plotësuar vetëm Ligj për marrëdhënie pune në të cilin janë inkuadruar disa dispozita për mobingun.

FS-ja ka vazhduar me aktivitetet për promovimin e konceptit të mobingut i cili ishte mjaft i panjohur për shumicën e punëtorëve. Me qëllim të arritjes së rezultateve më të mira, FS-ja ka hartuar një broshurë dhe libër të cilët kanë dhënë shpjegim për mobingun, si të regjistrohesh, përballet dhe si të nisesh procedura. Në vitin 2011/12, ekipi i FS-së ka realizuar një hulumtim për mobingun dhe rezultatet e tij kanë treguar se ekziston nevojë e madhe mirë miratim të një ligji të veçantë. Viti 2012, nga FS-ja u

shpallë si Viti i FS-së kundër mobingut, ndërsa nga 1 maji janë organizuar trajnime për 20 -25 përfaqësues të çdo dege të FS-së. Në qershor, u miratua draft ligji për mobing nga organet më të larta politik bërës të FS-së dhe ata planifikojnë ta fillojnë procesin për miratimin e këtij ligji të veçantë.

### **1.3.2.2. Asociacioni i punëdhënësve**

Interesi i punëdhënësve për çështjet e mos-diskriminimit, mobingut, parimi për page të njëjtë për punë të njëjtë pothuajse nuk ekziston. Gjatë periudhës së hulumtimit, ekipi jonë është refuzuar nga një numër të madh të menaxherëve të sektorit për resurse njerëzore të cilët nuk kanë dashur ti ndajnë eksperiencat e tyre profesionale edhe pse kanë qenë të informuar se emir i tyre ose emir i kompanisë së tyre nuk do të jetë i përmendur. Organizata e punëdhënësve të Maqedonisë {në vazhdim: OPM} nuk ka identifikuar as një trajnim specifik për mos-diskriminimin ose mobingun. OPM pohon se përfaqësuesit/anëtarët e tyre marrin pjesë në seminarët e organizuara nga organizatat e shoqërisë civile dhe sindikatat dhe anëtarët e tyre kryesisht i respektojnë parimet e mos-diskriminimit. Megjithatë, pasi që mungon interesi nga vetë punëdhënësit, me rëndësi është të përmendet se kodet e tyre etike nuk janë të shpallura publikisht në ueb faqet e tyre. Sidoqoftë, duhet të theksohet se disa kode etike, sidomos të kompanive të mëdha e marrin parasysh barazinë. Për shembull, kodi etik i kompanisë 'Alkaloid' (kompani farmaceutike), e respekton parimin për "mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë për të gjithë", gjithashtu përmban dispozita të cilat e ndalojnë mobingun dhe e inkurajon diversitetin.<sup>47</sup> Duke pasur parasysh se shumica e praktikave diskriminuese, të identifikuar nga hulumtimi në teren janë në marrëdhëniet pune dhe nga njohurit të pamjaftueshme të punëtorëve për çështje që kanë të bëjnë me mos-diskriminim, ka nevojë të jashtëzakonshme për aktivitete për ngritjen e vetëdijes të punëdhënësve.

### **1.3.2.3. Koalicioni i OIQ-ve kundër diskriminimit**

Në procesin e hartimit fillestar të LPMD, të udhëhequr nga ideja për ta liruar vendin nga diskriminimi dhe për ti mbrojt qytetarët nga çdo aktivitet diskriminues kundër tyre, shoqëria civile e Maqedonisë u gjend në një moment i cili rezultoi me mobilizim dhe konsolidim të fuqishëm të resurseve. Gjatë kësaj periudhe historike, në qershor të vitit 2009, u themelua Koalicioni Maqedonia pa diskriminim {gjithashtu e njohur si Koalicioni për mundësi të barabarta në Maqedoni, në vazhdim: MPD} i përbërë nga 12 organizata joqeveritare. Qëllimi i koalicionit ishte: të kontribuoj në ndërtimin e shoqërisë maqedonase si një shoqëri të drejtë pa diskriminime, ku të gjithë njerëzit i gëzojnë të drejtat për trajtim të barabartë dhe përfitojnë nga diversiteti".<sup>48</sup> Pas miratimit të ligjit, edhe pse zyrtarisht ky koalicion nuk është i shpërndarë, ai nuk funksionon më dhe shumica e organizatave vazhduan në zbatimin e agjendave të tyre të pavarura.

<sup>47</sup> Kodi për sjellje etike dhe afariste [http://www.alkaloid.com.mk/content/Pdf/Kod\\_na\\_eticko\\_i\\_biznis\\_odnesuvanje.pdf](http://www.alkaloid.com.mk/content/Pdf/Kod_na_eticko_i_biznis_odnesuvanje.pdf) pg.20-24. (Analizuar më 21 qershor, 2012).

<sup>48</sup> <http://www.equal.org.mk/UK/Welcome.html>. (Analizuar më 6 qershor, 2012).

Pas miratimit të LPMD, shumica e përfaqësuesve joqeveritar, edhe pse të kënaqur nga rezultatet e aktiviteti i parë për mbrojtje, u ballafaquan me demoralizim pas që nuk e morën ligjin të cilin ata e dëshironin. Pavarësisht nga miratimi i ligjit, shumë organizata joqeveritare e vazhduan advokimin dhe punën e tyre të fuqishme eksperte për këtë çështje. Disa siguruan ndërtim të kapaciteteve për anëtarët e ri të KMD-së, të tjerët siguruan aktivitete promovuese, disa filluan ta hulumtojnë efikasitetin e mekanizmave të krijuara dhe të fundit promovonin multikulturalizmin dhe tolerancën.

## **2. Zbatimi i Ligjit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi**

### **2.1. Sfidat që dalin nga korniza ligjore**

I miratuar në vitin 2010, pas një debatit të gjatë midis zyrtarëve qeveritar dhe përfaqësues joqeveritar në një proces të hapur konsultativ, por i ‘masakruar’ në procedurën legjislative ku draft ligji ishte në masë të madhe i ndryshuar, Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi është përpjekja e parë e Maqedonisë që në mënyrë sistematike ti trajton problemet e shumta të diskriminimit. Ligji relativisht konciz, i strukturuar në tetë kapituj dhe 46 nene, la shumë pyetje të pazgjedhura legjislative dhe institucionale, la vend për spekulime dhe peshë të madhe për Komisionin të cilin u themelua nga ligji, dhe nuk siguroj mbrojtje adekuate ligjore dhe sociale për viktimat. Para shqyrtimit më të thellë të përmbajtjes të ligjit, me rëndësi është të theksohet se edhe pse ligji ka mangësi dhe gabime, ai është një hap përpara pasi që për herë të parë është përcaktuar mbrojtje ligjore nga diskriminimi. Megjithatë, nevojiten përpjekje të mëtejshme për harmonizimin e ligjit me legjisllacionin e BE-së, legjisllacionin sekondar dhe politikat të kësaj sfere.

### **Përjashtime nga ligji**

Gati në të gjitha intervistat e kryera, bile edhe me ata që kanë njohuri bazore të ligjit, kritikata fillestare dhe kryesore, është mos përfshirja e ‘orientimit seksual’ në tekstin final të ligjit si bazë për diskriminim. I mbrojtur në mënyrë direkte në Nenin 5(2) të Ligjit të pacientëve<sup>49</sup> dhe në mënyrë indirekte referohet në Nenin 6 të Ligjit për marrëdhënie pune<sup>50</sup> LPMD e përjashton këtë bazë. Neni 3 i Ligjit kundër diskriminim nuk e përfshin orientimin seksual, megjithatë, ka listë të bazave për diskriminim për të cilat sigurohet mbrojtje për: “çdo bazë tjetër e përcaktuar me ligj ose nga marrëveshje të ratifikuar ndërkombëtare”. Fakt i habitshëm është se orientimi seksual ishte i fshirë nga draft teksti në rrugën legjislative nga Qeveria në Parlament. Sipas Koço Andonovskit<sup>51</sup>, koordinues i projektit në Komitetin e Helsinkit për të drejtat e njeriut fakti se orientimi seksual është fshirë e demonstroi pikëpamjen konformiste të Qeverisë dhe e tregon diskriminimin mbi grupin LGBT. Edhe pse de jure mbrojtja mungon, ky grup është i

<sup>49</sup> Gazeta zyrtare nr. 82/08 nga 08.07.2008.

<sup>50</sup> Gazeta zyrtare nr. 158 nga 09.12.2010 me përdorimin e fjalëve “polova nasocenost”, [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/PT\\_Zakon\\_za\\_Rabotnite\\_odnosi\\_158\\_09122010.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/PT_Zakon_za_Rabotnite_odnosi_158_09122010.pdf). (Analizuar më 12 qershor, 2012).

<sup>51</sup> Intervista të mbajtura më 8 qershor, 2012.

mbrojtur de fakto në rekomandimet e publikuara nga Komisioni kundër diskriminimit<sup>52</sup> si edhe me qëndrimet publike të Kryetarit të Komisionit z. Dushko Minovski, i cili ishte shumë i zëshëm se ky grup edhe pse nuk është drejtpërdrejtë i numëruar do të jetë i pranuar dhe Komisioni do ta merr parasysht.

Pengesë plotësuese është mungesa e rregullativave midis KMD dhe organet tjera që kanë mandat për anti-diskriminim. Në këtë kuptim ligji nuk i rregullon marrëdhëniet midis KMD dhe Përfaqësuesit juridik të Ministrisë për punë dhe politik sociale i cili ka mandat të pranoj peticione kur shkelet e drejta për trajtim të barabartë në baza gjinore. Më tej, në Nenin 33, ligji mundëson hapësirë për bashkëpunim me Avokatin e popullit “për raste të caktuara të diskriminimit” pa elaborim plotësues për natyrën e bashkëpunimit midis këto dy organe të pavarura. Në këtë drejtim, nëse diskriminuesi i supozuar është organ shtetëror ose organ me autorizim publik, viktimja ka të drejtë ligjore të inicioj procedurë para KMD dhe Avokatit të popullit. Ligji nuk specifikon çfarë ndodhë nëse viktimja hapë procedura pranë të dy organet në të njëjtën kohë; ose pas vendimit të njërit organ, aplikuesi inicioj procedurë pranë organit tjetër; ose nëse këto dy organe sjellin konkuza/rekomandime. Më tej, nuk ekziston dispozitë e cila ndalon inicim të procedurës tek një organ nëse është ngritur procedurë pranë organit tjetër. Mungesa e dispozitave të tilla u mundëson viktimave të mundshëm të iniciojnë procedura pranë një nga dy institucionet dhe nëse nuk është i kënaqur mund të inicioj procedurë pranë institucionit tjetër, dhe kjo do të thotë dyfishim i resurseve njerëzore, kohës dhe përpjekjeve. Një rastë është iniciuar pranë Zyrës rajonale të Avokatit të popullit në Shtip ku një person i pakënaqur nga mendimi i KMD-it filloj procedurë pranë Avokatit të popullit. Megjithatë, kur aplikuesi vendosi të inicioj procedurë gjyqësore, sipas Nenit 23 të Ligjit për Avokatin e popullit, procedura pranë Avokatit të popullit është ndërprerë.

Nga informacionet e Avokatit të popullit dhe KMD, mund të përfundohet se deri më tani nuk është keqpërdorur kjo mundësi e dyfishtë. Megjithatë, për ta larguar mundësin për marrjen e dy rezultateve të ndryshme, me ndihmën e OSBE-së Misioni në Shkup do të marrin pjesë në trajnime tematike lidhur me diskriminimin.

Sa i përket marrëdhënieve me Gjykatën, LPMD në Nenin 26 thotë se KMD nuk do të veproj nëse rasti është iniciuar ose ka përfunduar në proces gjyqësor. Megjithatë, nuk përcaktohet çfarë mund të ndodhë nëse një person, pa marrë parasysht a është i kënaqur ose nuk është i kënaqur me rekomandimet e KMD-së, fillon procedurë gjyqësore. Është e paqartë se a do ta hetoj gjykata çështjen e diskriminimit në mënyrë të pavarur ose në mënyrë automatike do ti pranoj rekomandimet e KMD.

Është me rëndësi të theksohet se Komisioni ka mundësi të inkuadrohet në procedurën gjyqësore por duhet vet ti mbuloj shpenzimet financiare. Deri më tani, mungesa e resurseve financiare është një nga problemet kryesor me të cilin përballlet Komisioni dhe pengesë potenciale për punën e KMD.

---

<sup>52</sup> Rast pranë KMD – Libër Pedagogjik.



## **Paqartësitë e ligjit**

Komisioni e përcakton mënyrën me të cilën mund të eliminohet shkelja e të drejtave, megjithatë, Neni 29 është i paqartë me thënien “nëse personi për të cilin është dhënë rekomandimi, nuk vepron në pajtueshmëri me rekomandimin ose nuk e eliminon shkeljen e të drejtës, Komisioni mund të filloj iniciativë për fillimin e procedurës pranë organit kompetent për përcaktimin e përgjegjësisë”. Ky nen nuk përcakton cili është ky organ kompetent e me këtë mundëson hapësirë për spekulime dhe interpretime. KMD nuk ka e ka shfrytëzuar paqartësinë e ligjit dhe deri më tani nuk ka procedura pranë gjykatave për përcaktimin e përgjegjësisë. Nga ana tjetër, në raportin e saj vjetor, Komisioni thotë se 80% të vendimeve të Komisionit janë të respektuara. Kjo është debatuar nga sektori joqeveritar ku thuhet se jo të gjithë rekomandimet e Komisionit respektohen. Në këtë kuptim, thuhet se libri për pedagogji i cili është ndryshuar me vendim të Komisionit akoma është në fuqi. Nëse supozohet se këto pretendime janë të sakta, atëherë mbetet e paqartë se cili organ është kompetent pranë të cilit duhet të fillohet procedurë për përcaktim të përgjegjësisë.

## **2.2. Sfidat institucionale**

### **2.2.1. Procedurat pranë Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi**

#### ***Barra për sigurimin e provave***

Një nga problemet kryesore në lidhje me procedurat që janë në dispozicion pranë Komisionit të cilat kanë qenë të nënvizuara nga pothuajse të gjithë përfaqësuesit të FS-së dhe nga shumica e organizatave qeveritare është barra për sigurimin e provave. Neni 38 kërkon që aplikuesi të dërgoj ‘fakte dhe prova të cilat do ta justifikojnë dëshminë e saj/tij. Obligimin për të siguruar se nuk ka diskriminim e ka pala kundërshtarë”. Në rastet lidhur me diskriminimin zakonisht pala më e dobët është ajo e cila thotë se ka diskriminim, zakonisht nga grupet të marginalizuara, të cënueshme e cila nuk posedon njohuri as dituri për mbledhjen e dëshmive. Viktimat zakonisht janë të pozicionuar nga pikëpamja sociale dhe ekonomike më ulët se sa diskriminuesit, dhe si të tillë nuk kanë resurse ti mbledhin provat. Direktivat Evropiane kërkojnë nga viktimat e mundshëm të prezantojnë vetëm fakte, dhe nëse ka diskriminim prima facie diskriminuesi i mundshëm duhet ti siguroj provat. Edhe nëse dikush supozon se viktimat arrin ti mbledh të gjitha provat, nuk ka as një nxitje që personi të filloj procedurë pranë Komisionit e cila mund të jep vetëm mendim/rekomandim përderisa ajo/ai mund të filloj procedurë gjyqësore e cila mundëson mbrojtje më të plotë.

#### ***Mbrojtje adekuate të viktimave***

Krahas problemit për sigurimin e provave, një disavantazh serioz buron nga fakti se Neni i LPMD jep vetëm mendime dhe rekomandime. Në krahasim me disa Komisione të vendeve tjera, siç është rasti i Bullgarisë, Komisioni i themeluar në Maqedoni ka fuqi të kufizuar dhe si rezultat i kësaj nuk është në gjendje të siguroj

mbrojtje adekuate për viktimën. Është e pamundur të sigurohet mbrojtje të plotë dhe adekuate pa iniciuar procedurë gjyqësore. Prandaj, ligji ka potencial për të penalizuar diskriminuesit, por viktimave nuk u mundëson mbrojtje të mjaftueshme.

## **2.2.2. Kapacitetet e Komisionit për mbrojtje nga diskriminimi**

### ***Përbërja***

Një nga kritikant kryesore kundër Komisionit është mënyra e përbërjes së saj. Neni 18 i numëron kushtet për tu bërë anëtarë i Komisionit, dhe kërkon që aplikuesi të jetë nënshkruar i Republikës së Maqedonisë dhe ka qëndrim permanent në vendin, të ketë arsim të lartë dhe eksperiencë në sferën e të drejtave njerëzore ose shkencat sociale. Procedura zgjedhore për emërimin e anëtarëve ishte në pajtueshmëri me ligjin, por akoma ka kritika se kërkesat për tu bërë anëtar i Komisionit nevojiten të bëhen më të rrepta. Për shembull, Neni 8 i Ligjit për avokatin e popullit thotë: “Funksioni i Avokatit të popullit nuk është kompatible me kryerjen e ndonjë tjetër funksioni publik ose profesioni ose me anëtarësim në parti politike”. Dispozitë e tillë nuk ekziston në Ligjin kundër diskriminim. Andaj me qëllim që të rritet besimi publik me rëndësi është të ndryshohen kushtet për anëtarësim në Komision dhe të imponohet ndalim për punësim paralel në institucione të tjera shtetërore. Ky hulumtim vjen deri në përfundim se shumica e njerëzve besojnë se personi i cili punon në procesin e krijimit të ligjit ose mbikëqyrje nuk do të jetë i njëjti në procesin e zbatimit të ligjit.

### ***Profesionalizimi dhe sekretariati***

Strukturën aktuale të KMD-së nuk është e profesionalizuar pasi që komisarët nuk janë njerëz të punësuar në KMD por kanë profesione të tjera dhe vetëm një herë në javë takohen në KMD-së. Me qëllim që të krijohet Komision i cili do të plotësoj detyrat e veta me rëndësi është të ketë komisar me marrëdhënie pune të plota puna e të cilit do të jetë vetëm të jetë komisar. Është e prelatë të pritet nga Komisioni i cila është ekonomikisht i dobët, komisarët e të cilit takohen një herë në javë të jetë organ efikas.

Neni 30 i LPMD thotë se: “çështjet eksperte-administrative dhe teknike të Komisionit ekzekutohen nga komisarëve” që është barrë për komisarëve të cilët janë të emëruar për pozitë e cila nuk është detyrë e tyre primare. Si rezultat i kësaj doli nevoja për sekretariat teknik në KMD dhe për momentin ka dy persona të cilët e ndihmojnë punën e KMD. Një nga këto persona është i punësuar pranë Ministrisë për punë dhe politik sociale ndërsa tjetri është vullnetar. Në këtë drejtim me rëndësi është të sigurohet ndihmë teknike për Komisionin pasi që deri më tani puna ditore varet vetën nga dy personat nga i cili njëri është i punësuar na MPPS ndërsa tjetri është vullnetar. Komisioni kundër diskriminimit nuk mund të jetë mekanizëm efikase për mbrojtje pa komisar profesional dhe ndihmë relevante teknike.

## ***Organizimi***

Komisioni është i vendosur në Shkup, nuk ka zyra rajonale, kapacitetet lokale nuk përdoren për promovimin e rolit të KMD dhe Komisioni nuk ka resurse të mjaftueshme për ta bërë këtë. Me rëndësi është të promovohet roli i Komisionit në nivel lokal, themelim të Komisionit për të cilin njerëzit lokal nuk janë të vetëdijshëm nuk është mekanizëm efikas për mbrojtjen e të drejtave të tyre. Në këtë drejtim ndoshta është mirë të përcillet shembulli i Avokatit të popullit i cili në vitin 2004 hapi 6 zyra rajonale. Andaj, është me rëndësi është të përmendet se nuk ka nevojë të dyfishohen resurset. Për këtë qëllim zyrat rajonale të Avokatit të popullit ose të komisionit komunal mund të shfrytëzohet nga se çdo koordinator komunal duhet të jetë i informuar dhe i përfshirë në promovimin e këtij mekanizmi mbrojtës.

## ***Pengesat financiare***

Në vitin e parë të ekzistimit të tij, barrierat financiare me të cilat është përball Komisioni kanë qenë pengesat më serioze për implementimin e të gjithë aktivitetet e Komisionit. Buxheti i kufizuar i KMD ishte një nga arsyt kryesore për mungesën e aktiviteteve promovuese dhe hulumtimeve të pavarura të kryera nga Komisioni. Sigurimi i pajisjeve për funksionim të mirëfilltë të KMD është varur në masë të madhe nga sektori joqeveritar.

Edhe pse anëtarët e komisionit janë shumë të hapur për çdo lloj të pyetjeve, lehtë mund të merren me telefon, ose me e-mail dhe ata marrin pjesë pothuajse në çdo eveniment për të drejtat e njeriut, ata kanë mungesë të parave për fushata aktive për promovimin e rolit të tyre. Por broshura nuk mjafton, nuk u është dhënë atyre që kanë nevojë për informacione të tilla.

Hulumtimi tregon se mungesa e njohurisë për ligjin ekzistues kundër diskriminimit dhe aktivitetet e komisionit është shumë e lartë.

### **2.2.3. Kapacitetet e makinerisë për mundësi të barabarta në nivel lokal**

#### ***Njohja e diskriminimit dhe njohuritë për mekanizmat mbrojtëse anti-diskriminuese***

Njohuria për përbërjen e diskriminimit në mesin e koordinatorëve të Komisionit për mundësi të barabarta dhe Komisionit për marrëdhënie ndëretnike dallohet shumë. Edhe pse të gjithë përfaqësuesve të komisionit ishin të informuar për terminin, por shumica e tyre nuk kishin barazi gjinore.

Duhet theksuar se një numër alarmues i anëtarëve të komisioneve lokale nuk kanë qenë të vetëdijshëm as për ekzistimin e Ligjit kundër diskriminim as për procedurat që janë në dispozicion pranë Komisionit kundër diskriminim. Shumica e anëtarëve të KMBGB dhe KMN për herë të parë kanë qenë të informuar për LPMD dhe KMD gjatë diskutimeve me hulumtuesit e QHKP.

Edhe pse nuk kanë pasur njohuri për ligjin, të gjithë kanë menduar se kanë njohuri për diskriminimin, por kur janë pyetur a kanë qenë viktime të diskriminimit, shumica kanë dhënë përshtetë raste të cilat nuk mund të klasifikohen si raste të diskriminimit. Kjo tregon se edhe njerëzit puna e të cilëve ka të bëjë me këtë çështje nuk janë mjaft të informuar për të këtë çështje delikate. Më pak janë të informuar për të drejtat e punëtorëve dhe diskriminimi i tyre dhe mendojnë se çdo shkelje e të drejtave të punës është çështje e diskriminimit. Shembujt më shpesh të prezantuar nga personat e intervistuar ishin: orët e gjata të punës, punë pak e paguar, dhe poshtërimi në vendin e punës. Një numër të madh të njerëzve të punësuar në administratën lokale nuk janë të informuar për procedurat që mund të iniciohen pranë KMD. Duke e marrë parasysh faktin se komunitat lokale janë autoritetet e para me të cilat takohen njerëzit, me rëndësi është që çdo komunë të ketë një të punësuar i cili është i informuar për çështjet e mos-diskriminimit dhe që do të mundet të jep informacione të sakta dhe ndihmë të caktuar.

Një konkluzion interesant që del nga ky hulumtim është kuptimi i pamjaftueshëm për masat afirmative dhe pakënaqësia e madhe për funksionimin e tyre. Një numër të madh të njerëzve e kuptojnë diskriminimin si privilegj për disa njerëz në krahasim me njerëzit të tjerë. Është qartë se parimi i mos-diskriminimit dhe kuptimi i masave afirmative duhet të transferohet në nivel lokal, përmes komunikimeve dhe kanaleve të ndryshme si edhe me masa të ndryshme për informim.

### ***Aktivitetet në nivel lokal***

Aktivitetet e komisioneve lokale dallohen sipas problemeve të identifikuar nga komisionet lokale. Duhet të theksohet se ka komisione që nuk janë as pak aktive, dhe nuk kanë zbatuar as një aktivitet; të tjerët kanë zbatuar vetëm disa aktivitete të planifikuara por as një komision të cilin e kemi vizituar nuk i ka zbatuar të gjitha aktivitetet e planifikuara.

Planet akcionale të zhvilluara nga komisionet përmbajnë një numër të madh të aktiviteteve; duke filluar nga aktivitetet arsimore në shkollat, kontrollet gjinekologjike, deri në organizimin e koncerteve, promovimi i aktiviteteve sportive dhe mbrojtjen e natyrës. Duhet të theksohet se edhe pse LPMD nuk imponon obligime plotësuese drejtë komisionet e komunave për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave as për Komisionin për marrëdhënie ndëretnike, në disa komuna ka tendenca për ti ndryshuar funksionet e tyre nga Komisioni për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave dhe Komisioni për mundësi të barabarta. Shembull i tillë është Komisioni për mundësi të barabarta në Manastir, i cili ka rol proaktiv në sferën e diskriminimit.

Komisionet lokale për marrëdhënie ndëretnike veprojnë vetëm kur ka nevojë për të vepruar. Për shembull, Komisioni për marrëdhënie ndëretnike në Rostush ka vepruar vetëm disa herë kur ka pasur nevojë për të vepruar. Një nga shembujt ishte kur u paraqitën tensione etnike në një shkollë lokale. Që të tejkalohet problemi, Komisioni, në bashkëpunim me prindërit dhe Ministrinë për punë të brendshme i kombinuan përpjekjet e tyre dhe kanë vepruar në mënyrë të përbashkët. Megjithatë, anëtarët e KMN-së besojnë se nëse ritet numri i takimeve të tyre dhe më shumë para ndahen

për punën e tyre me siguri që do të rriten kapacitetet e tyre dhe do të ndërmarrin aktivitete të menjëhershme dhe do të përmirësohet roli i tyre për ngritjen vetëdijes në kuptimin lokal.

### ***Komunikimi me institucionet tjera***

Koordinatorët komunal të KMGB kanë obligim ti raportojnë Ministrisë për punë dhe politik sociale. Sipas Elena Grozdanova nga Ministria për punë dhe politik sociale çdo komunë e respekton obligimin dhe dërgon raporte vjetore në Ministri. Koordinator i komisionit lokal pranoi se funksionimi i këtyre komisioneve është i vështirë dhe se ballafaqohen me problem për zbatimin e aktiviteteve të tyre, megjithatë e respektojnë obligimin për raportim në Ministrinë. Sipas koordinimit vertikal me MPPS, komunat kanë praktika të ndryshme, disa thonë se komunikimi me Ministrinë për punë dhe politik sociale është mjaft i dobët, të tjerët thonë se ka komunikim kur njësitë lokale përballen me probleme ose vetëm kur janë të ftuar nga Ministria që të plotësojnë pyetësor ose të marrin pjesë në trajnime. Këto komisione lokale nuk kanë komunikim horizontal me komisionet të tjera për mundësi të barabarta midis grave dhe burrave.

### ***Njohuritë për legjislacionin anti-diskriminues të BE-së***

Njohuria e komisarëve lokal për legjislacionin anti-diskriminues të BE-së është mjaft i ulët dhe zakonisht përdoret në korniza të përgjithshme për gjithçka çka funksionon më mirë se sa në Maqedoni, në lidhje me fushën hulumtuese. Zakonisht, pa pasur njohuri për institucionet e BE-së, për rolin e tyre dhe legjislacionin dhe institucionet evropiane, njerëzisht zakonisht thonë: “gjithçka është më lehtë aty”, “punët janë ndryshe aty”, “nuk mund të bëhemi si ata”. Megjithatë, duke marrë parasysh se të punësuarit në administratën publike si edhe popullata në përgjithësi, kanë shumë pak njohuri për legjislacionin vendor, përpjekjet duhet kryesisht të përqendrohen në promovimin e parimit të politikës për mos-diskriminim dhe mekanizmat vendor ligjor dhe institucional mbrojtës.

#### **2.2.4. Kapacitetet e organizatave të shoqërisë civile në sferën e anti-diskriminimit**

Pas shqyrtimit të kujdesshëm të kornizës nacionale ligjore kundër diskriminimit, organet kryesore për mbrojtje kundër diskriminimit, dhe studimet sektoriale të rastit të zgjedhur për qëllime të këtij raporti në hije, duhet të shihet më afër roli i sektorit joqeveritar, sindikatat dhe punëdhënësit në sferën e andri-diskriminimit. Pas rezultatet e intervistave të kryera me përfaqësuesit më lart të përmendur dhe nga analiza e aktiviteteve të tyre mund të përfundohet se sektori joqeveritar ka rol proaktiv në sferën e anti-diskriminimit, Federata e sindikatave ka punuar në mënyrë aktive për zhvillimin e Ligjit të veçantë për mobingun ndërsa pronarët e bizneseve në përgjithësi kanë qenë të painteresuar dhe pasiv lidhur me çështjen e anti-diskriminimit dhe trajtim të barabartë. Kjo pjesë do ti nënvizon aktivitetet kryesore

të ndërmarrë nga aktorët më lartë të përmendur dhe kështu do të ndihmoj për kompletimin e fotografisë për legjislacionin dhe praktikën anti-diskriminuese.

Organi i pavarur i KMD, i lënë nga Qeveria me buxhet të prerë dhe zyre të zbrasta nuk do të bëheshe funksional pa vullnetin e fuqishëm të disa komisarëve dhe ndihmën e sektorit joqeveritar dhe organizatave joqeveritare. Në këtë drejtim, roli i misionit të OSBE-së në Shkup dhe Qendrës maqedonase për bashkëpunim ndërkombëtarë {në vazhdim: QMBN} kanë pasur rol kryesor për nisjen e punës së Komisionit. Në lidhje me këtë, QMBN-ja i pajisi zyrat e KMD me pajisje teknike dhe mobile. Gjithashtu e ndihmoi dizajnimin dhe nisjen e ueb faqes të Komisionit [www.kzd.mk](http://www.kzd.mk).

KMD ka nënshkruar Memorandum për bashkëpunim me Misionin e OSBE-së në Shkup dhe me ndihmën financiare të OSBE-së janë organizuar tre punëtori dhe katër trajnime për anëtarët e KMD. Punëtorit janë organizuar në periudhën tetor – dhjetor të vitit 2011 dhe synonte ta zgjeron bashkëpunimin inter-institucional dhe ndërtim të partneritetit. Duke pasur parasysh se ky komision i ri së pari duhet të prezantohet dhe ti promovoj funksionet e saja tek palët kompetente, punëtorit e organizuar e promovuan nevojën për ndërtimin e kapaciteteve për ngritjen dhe përmirësimin e kapaciteteve ndër-institucionale me komunat dhe me aktorët lokal. Punëtorit e dytë në shënjestër e kishte bashkëpunimin me pushtetin qendror, ndërsa punëtorit e tretë u përqendrua në bashkëpunimin midis KMD, partnerët social dhe me shoqërinë civile. Mjete plotësuese financiare për trajnim të komisarëve për atë se si ti kryejnë detyrat e tyre u siguruan nga OSBE-ja. Gjithashtu janë përkrahur aktivitetet për ngritjen vetëdijes në lidhje me strukturën e komisionit, përgjegjësit, procedurat gjyqësore që mund ti inicioj, hartim dhe ndarje të broshurave në gjuhën Maqedonase dhe Shqipe. Për më tepër, Polio Plus hartoi një broshurë “Unë, Komisar” e cila përmbante informacione për KMD, për komisarët dhe mekanizmat mbrojtës.

Krahas këtyre aktiviteteve për promovimin e KMD-së, gjithashtu janë ndërmarrë aktivitete për vlerësimin e efikasitetit të punës së Komisionit, një nga ato ishte hulumtimi i i FOSIM me të cilin është analizuar në detaje puna e Komisionit.<sup>53</sup> Një organizatë tjetër -STUDIORUM – për momentin punon në një projekt me të cilin e hulumton modelin më të mirë për organ nacional për mbrojtjen e të drejtave të njeriut.<sup>54</sup>

Organizata të tjera kanë punuar në mënyrë aktive për të siguruar ndihmë viktimave, sikur që është Komiteti i Helsinkut për të drejtat e njeriut ose “Bairska svetlina” nga Manastiri, të cilët mjaft njihen nga njerëzit dhe ka edhe raste kur vetë administrata dërgon njerëz për të kërkuar këshilla nga këto organizata.

<sup>53</sup> FOSM, raport në hije për Komisionin në hije, në dispozicion online në <http://soros.org.mk/dokumenti/izvestaj-vo-senka-za-komisija-vo-senka-MKD.pdf>

<sup>54</sup> Studiorum, në dispozicion online në <http://studiorum.org.mk/en/?cat=9>

Gjithashtu është interesant të përmendet se ka një numër të madh të organizatave të cilat promovojnë tolerance, bashkëpunim dhe mirëkuptim midis grupeve të ndryshme etnike, gjinore nga mosha. Një nga këto shembuj është “Multi-kulti” nga Kumanova e cila i targeton dhe i afron më afër vlerave të hapura shoqërore.

Me rëndësi është të përmendet se organizatat më lartë të përmendura nuk janë organizata që punojnë vetëm për çështje që kanë lidhje me diskriminimin në vendin. Kanë kryer iniciativa të ndryshme për ngritjen e vetëdijes, hulumtuese, për rrjetim dhe ndërtim të kapaciteteve të ndërmarra nga aktor të ndryshëm. Edhe pse jo të gjithë janë të përmendur me rëndësi është të përmendet se ekzistojnë shumë organizata që janë të gatshëm ta dedikojnë punën e tyre, kohën dhe resurse që ta vendosin anti-diskriminimin në agjendën e institucioneve dhe qytetarëve dhe ti nxisin aktorët tjerë drejtë ndërtimit të një shoqërie tolerante dhe multietnike.

### 3. Studim të rasteve për zbatimin e legjislacionit për anti-diskriminim

#### 3.1. Diskriminimi në sferën e arsimit

##### 3.1.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial

Ligji kryesor për arsim i cili e rregullon arsimin primar, sekondar dhe terciar përfshin dispozita për ndalimin e diskriminimit në baza të ndryshme. Ligji për **arsim primar<sup>55</sup> dhe sekondar<sup>56</sup>** saktë thotë se ‘çdo fëmijë ka të drejtë për arsim bazor’ dhe ‘çdo kush, në rrethana të barabarta ka të drejtë për arsim sekondar’. Vazhdon duke deklaruar ‘diskriminimi në baza gjinore, racore, ngjyrës së lëkurës, kombit, politik, religjioz, pasurisë dhe përkatësisë sociale ndalohet’.

Gji për arsim primar përfshin dispozita për grupe të caktuara cenueshme të fëmijëve, siç është dispozita për nxënësit me nevoja të veçanta për arsim të cilave duhet të ju mundësohen kushte për ta përfunduar shkollën fillore në shkolla të rregullta dhe speciale dhe kanë të drejtë për ndihmë individuale gjatë procesit të arsimit.<sup>57</sup>

Më tutje, mundësitë për arsim në gjuhën amtare janë të mundësuar për bashkësinë pakicë.<sup>58</sup> Megjithatë, në praktik, vetëm bashkësia Shqiptare, Turke dhe Serbe kanë mundësi të mësim në gjuhën e tyre amtare<sup>59</sup>, ndërsa fëmijët nga bashkësia Rome, Vlleh dhe Boshnjake (si edhe të tjerët) kanë mundësi alternative – të përcjellin klasa selektive të quajtura ‘Gjuha dhe kultura e (Romëve/Vllehve/Boshnjake) bashkësive’. Që nga viti akademik 2010/11 në tre shkolla fillore është implementuar program eksperimental në gjuhën Boshnjake.<sup>60</sup>

<sup>55</sup> Ligji për arsim primar, Gazeta zyrtare e RM-së 103/2008, Neni 2.

<sup>56</sup> Ligji për arsim sekondar, Gazeta zyrtare e RM-së, 2002 tekst i qartësuar/clarified text, Neni 3.

<sup>57</sup> Ligji për arsim primar, Gazeta zyrtare e RM-së, 103/2008, Neni 6.

<sup>58</sup> Ibid., Neni 7.

<sup>59</sup> <http://www.stat.gov.mk/pdf/2012/2.1.11.08.pdf>, p.3.

<sup>60</sup> <http://www.pravda.gov.mk/documents/izvestaj.pdf>.

Ligji për arsim sekondar siguron gjithashtu arsim special për student me nevoja speciale për arsim në shkollat speciale VET.<sup>61</sup> Përfaqësuesve të bashkësive që nuk janë shumicë gjithashtu u mundësohet mundësi ta përcjellin mësimin në gjuhën e tyre amtare, edhe pse në realitet mësimi ofrohet vetëm në gjuhën Shqipe, Turke dhe Serbe<sup>62</sup>.

Pagat për shkollat ku është raportuar për diskriminim janë të përcaktuar me Ligjin për arsim primar, sipas të cilit shkolla mund të dënohet prej 2500 – 3000 euro nëse vlerësohet nga Inspektorati shtetëror për arsim (ISHA) nëse ka diskriminim mbi ndonjë bazë më lart të përmendur.<sup>63</sup>

Për deri sa Ligi për arsim të lartë nuk përfshin dispozita specifike për bazat për anti-diskriminim, përfshin dispozitë e cila thotë se roli i institucionit për arsim të lartë është ‘të siguroj mundësi për të gjithë nën rrethana të barabarta të përcjellin arsim të lartë dhe arsim gjatë jetës së saj/tij.’<sup>64</sup>

Në **Konceptin** për arsim primar<sup>65</sup>, Parimi i mos-diskriminimit është qartë i theksuar në me deklarin se ‘shkolla di ti ndërmerr ti gjitha masat e domosdoshme me qëllim që ti mbron nxënësit nga çdo lloj të diskriminimit gjatë qëndrimit të tyre në shkollë. I (...)’.

Për më tepër, **Parimi për hartimin dhe vlerësimin e librave shkollorë**<sup>66</sup> përfshin disa elemente për vlerësimin e librave shkollorë të cilat e inkorporojnë konceptin për ‘respektimin e të drejtave njerëzore’ dhe ‘mos-diskriminimin’. Në mënyrë specifike është deklaruar se ‘librat shkollorë duhet ta ndalojnë diskriminimin, jotolerancën dhe sjelljen negative të grupeve individuale dhe sociale në lidhje me gjininë, moshën, orientimi seksual, racor, etnik dhe religjioz. Vazhdon duke elaboruar se teksti, shembujt vizual, gjuha të përdorura në librat shkollorë kontribuon në përmirësimin e ndjeshmërisë për barazinë gjinore dhe të drejtat e njeriut dhe liritë në përgjithësi. Përderisa koncepti për respektimin e të drejtave njerëzore është i inkorporuar si parim i përgjithshëm, instruksionet për librin e biologjisë, në mënyrë të veçantë deklaruar se kuptimi biologjik duhet të shpjegohet për të gjithë personat, e me këtë të ndikohet mbi vlerat që kanë të bëjnë me mos-diskriminimin dhe barazinë. Para miratimit të Konceptit, ekzistonin një numër të madh të kritikave se libri ka prezantuar disa grupe (p.sh. Romët, gratë) në mënyrë stereotipe dhe më pas paraqet shqetësime për diskriminim. Parimi për mos-diskriminim i përcaktuar si në Konceptin për arsim primar ashtu edhe për Konceptin për librat shkollorë pritet që ti zvogëlon mundësitë për paragjykime dhe diskriminim në librat shkollorë, përkrahur gjithashtu fuqimisht nga përgjegjësia e Komisionit për vlerësimin e librave shkollorë,

<sup>61</sup> Ligji për arsim sekondar, Gazeta zyrtare e RM-së, 2002, Neni 50.

<sup>62</sup> <http://www.stat.gov.mk/pdf/2012/2.1.11.08.pdf>, p.5.

<sup>63</sup> Ligi për arsim primar, Gazeta zyrtare e RM-së, 103/2008, Neni 172.

<sup>64</sup> Ligji për arsim të lartë, Gazeta zyrtare e RM-së, 35/2008, Neni 3.

<sup>65</sup> Koncepti për arsim primar, BDE, 2009.

<sup>66</sup> <http://bro.gov.mk/docs/Biro%20za%20obrazovanie%20-%20konceptcija%20za%20izrabotka%20na%20ucebnik%20mk%20-%20za%20na%20web.pdf>



të theksuara në amendamentet e fundit të ligjit. Për më tepër, **Ligji i ndryshuar për libra shkollore**, mund të tërhiqet nga përdorimi nëse determinohet se në disa pjesë është fyes për kulturën, historinë ose për vlerat të tjera të qytetarëve të Republikës së Maqedonisë.<sup>67</sup>

Me qëllim që Inspektorati shtetëror për arsim (ISHA) të ketë mundësi ta vlerësoj nivelin e respektimit të dispozitave për mos-diskriminim dhe trajtim të barabartë, janë zhvilluar indikator specifik, si pjesë të **Indikatorëve për vlerësimin e cilësisë të shkollave**.<sup>68</sup> Për shembull, ai vlerëson se a kanë shkollat procedura për punë me nxënës me hendikep psikik, a kanë kushte speciale për akomodimin e këtyre nxënësve, etj.; procedurë për vlerësimin e nxënësve me nivel të ulët të statusit social dhe niveli i zbatimit të procedurave. ISHA gjithashtu e vlerëson stafin arsimor se a i trajton nxënësit në mënyrë të barabartë pa i marrë parasysh karakteristikat e tyre biologjike, psikologjike dhe sociologjike, de a mësohen nxënësit se si ta 'njohin dhe si të përballen me situata specifike që kanë të bëjnë me diskriminimin në shkollë'. Shkollat i përdorin indikatorët e njëjtë për vetëvlerësimin e shkollës, i cili zbatohet çdo tre vjet. Disa shkolla e përfshinë aspektin e anti-diskriminimit në kodin e sjelljes së tyre.<sup>69</sup>

Me qëllim që të sensibilizohen palët kompetent të arsimit për njohjen dhe për të vepruar në raste të diskriminimit, MASH, në bashkëpunim me Centrum nacional të Romëve (NRC) kanë zhvilluar **Doracak për mos-diskriminim në arsim**<sup>70</sup> i cili përfshin: shqyrtim i kornizës të politikave për mos-diskriminim në arsim; vlerësim i gjendjes aktuale për studime të terrenit; indikator dhe përshkrues të diskriminimit; rolet dhe përgjegjësit të palëve të interesuar në procesin e arsimit dhe procedurat për arritjen dhe mirëmbajtjen e kulturës për mos-diskriminim. Përderisa ky doracak, si instrument për politikën në arsim, është masë e cila mund të ofron udhëzime specifike dhe të motivoj aktivitete, duhet të bëhen disa ndryshime me qëllim që palëve të interesuar të ju mundësohet që në mënyrë të drejtë të identifikojnë aktivitete diskriminuese nga aktivitete të tjera të cilat mund të rezultojnë me shkelje të të drejtave të tjera, por nuk mund të vlerësohen si akte diskriminuese. Për shembull, 'përjashtim nga aktivitetet mësimore ose jashtë mësimore', situatë në të cilën 'nxënësit nuk janë vlerësuar ose nuk janë shpërblyer për të arriturat e tyre pavarësisht nga aftësitë e tyre', që në esencën e tyre nuk është akt diskriminues vetëm nëse një grup të nxënësve (p.sh. Maqedonas, vajza, etj.) janë të vlerësuar ndërsa të tjerët (p.sh. djem, Romë) – nuk është. Disa raste si ky janë të përshkruar dhe si të tillë mund të shkaktojnë konfuzion në mesin e punonjësve në arsim se nga çka përbëhet akti për diskriminim.

<sup>67</sup> Ligji për plotësimin e ligjit për librat shkollor në arsimin primar dhe sekondar, Gazeta zyrtare e RM-së. Nr. 46, 5.04.2012

<sup>68</sup> Mund ta gjeni në: [http://www.mon.gov.mk/DPI/download/Indikator\\_i\\_mk.pdf](http://www.mon.gov.mk/DPI/download/Indikator_i_mk.pdf)

<sup>69</sup> E.g. [http://gorginaumov.edu.mk/?page\\_id=19](http://gorginaumov.edu.mk/?page_id=19); [www.marijakirisklodovska.mt.net.mk/download/kodeks\\_uculiste.pdf](http://www.marijakirisklodovska.mt.net.mk/download/kodeks_uculiste.pdf)

<sup>70</sup> [http://static.nationalromacentrum.org/pdf/obrazovanie\(2\).pdf](http://static.nationalromacentrum.org/pdf/obrazovanie(2).pdf)

Aspekti i anti-diskriminimit dhe respekti i të drejtave njerëzore është gjithashtu i përfshirë në **programin mësimor për arsim civil**, i cili është lëndë obligueshme në shkollat fillore (klasa e 7 dhe 8). Nga nxënësit pritet të: 'dinë dhe kuptojnë të drejtat themelore të njeriut; të jenë në gjendje të detektojnë shembuj të mosrespektimit të të drejtave njerëzore në shkollë dhe në shoqëri; të dinë si mund të mbrohen të drejtat e njeriut'<sup>71</sup>; etj.

Në shkollat e mesme, aspekti i të drejtave njerëzore nuk eleborohet në mënyrë të veçantë në programet mësimore, edhe pse janë pjesërisht të përfshira në lëndën e Sociologjisë, me qëllim që nxënësit të: 'të zhvillojnë ndjenjë për tolerancë, koekzistim paqësor dhe respekt për të gjithë qytetarët pa marrë parasysh fesë, kombit dhe dallimet sociale të tyre'.<sup>72</sup>

Mund të përfundohet se në nivel të politikës zyrtare, çështja e diskriminimit është marrë në mënyrë serioze dhe koncepti i mos-diskriminimit dhe barazia kanë qenë të përfshirë në të gjitha dokumentet politike. Megjithatë, krahas deklaratimit të qartë të vlerave për barazi dhe trajtim të barabartë, sistemi duhet të forcohet me zhvillimin e mekanizmave më të mirë për transparencë dhe përgjegjësi. Për shembull, gjopa financiare janë përshkruar vetëm për shkollat fillore ku është detektuar diskriminimi, por jo edhe për shkollat e mesme dhe të larta. Për më tepër, është i diskutueshëm fakti se sa efikase mund të jenë gjopat financiare në këtë rast, duke ditur se diskriminimi shpesh mund të jetë indirekt dhe i kryer pa qëllim. Në lidhje me këtë, rekomandimet e ofruara nga ISHA për identifikimin e diskriminimit në shkollat mund të jetë i dobishëm nëse organizohen fushata për ngritjen e vetëdijes, përmirësimi i njohurisë për atë se çfarë do të thotë diskriminimi (direkt dhe indirekt), në vend që të shtyhet pa siguruar alternativ.

Një tjetër aspekt diskutabil është niveli i profesionalizmit të disa palë kompetente që në mënyrë të drejtë ta identifikojnë diskriminimin. Për shembull, inspektorët e ISHA ndoshta nuk kanë mundësi të identifikojnë diskriminim në disa shkolla të caktuara gjatë vizitës së tyre dy ose tre ditore, pasi që ajo mund të jetë indirekte ose nuk mund të identifikohet që të jetë e paraqitur nga nxënësit dhe stafit të shkollës. Gjithashtu është i diskutueshëm fakti se sa përfaqësuesit e Komisionit për vlerësimin dhe aprovimin e librave shkollorë janë të kualifikuar ta identifikojnë diskriminimin dhe të tregojnë sensibilitet për disa lloje të diskriminimit.

### **3.1.2. Anti-diskriminimi në praktik**

Siç është përmendur më lartë, Inspektorati shtetëror për arsim është përgjegjës për vlerësimin e arritjeve të shkollave fillore dhe të mesme në bazë të indikatorëve të ndryshëm. Një nga indikatorët ka të bëjë me aspektin e barazisë dhe drejtësisë, duke

<sup>71</sup> <http://bro.gov.mk/docs/osnovno-obrazovanie/VII%20oddelenie/Microsoft%20Word%20-%20gragansko%20obrazovanie.pdf>

<sup>72</sup> <http://bro.gov.mk/docs/gimnazisko/zadolzitenipredmeti/Sociologija.pdf>

synuar identifikimin nivelin e respektimit të të drejtave të fëmijëve, të vlerësoj a trajtohen të gjithë nxënësit në mënyrë të barabartë pavarësisht nga përkatësia dhe karakteristikat e tyre. Në raportin për cilësinë e procesit arsimor, ISHA konkludon se ‘në shumicën e shkollave (...) nuk ka ngacmim psikologjik ose fizik të fëmijëve ose diskriminim në ndonjë bazë. (...) Shumica dërmuese e shkollave kanë trajtim të barabartë dhe të drejtë ndaj fëmijëve me përkatësi të ndryshme gjinore, etnike ose sociale.’<sup>73</sup> Këto rezultate plotësohen me të dhënat e Doracakut për mos-diskriminim në arsim, ku hulumtimi cilësor i mësimdhënësve dhe administratës së shkollës konfirmon se ata nuk e perceptojnë diskriminimin si diçka që ndodh shpesh. Mësimdhënësit zakonisht e paraqesin diskriminimin në baza të statusit social, i cili kryesisht ndikon mbi nxënësit Romë.<sup>74</sup>

Përderisa të dhënat e ISHA e portretizojnë klimën e shkollës për respektimin e të drejtave njerëzore dhe mjedis pa diskriminim, sondazhi i zbatuar nga Ambasada e fëmijëve ‘Megjashi’ tregon se gati 40% të fëmijëve të shkollave fillore dhe të mesme janë ndjerë të diskriminuar, zakonisht në lidhje me moshën e tyre, por edhe për gjuhën, përkatësinë etnike, gjinisë dhe religjionit.<sup>75</sup> Gjithashtu, 44% të nxënësve të cilët janë ndjerë të diskriminuar në baza të përkatësisë sociale, kanë njoftuar se diskriminuesi ka qenë mësimdhënësi. Edhe pse njohuria e nxënësve se çfarë është diskriminimi mund të jetë e paqartë dhe e pasaktë, këto janë të dhëna indikative, të cilat në kombinim me të dhënat tjera flasin për ndikimin e fuqishëm që mund ta kenë mësimdhënësit në procesin e formimit të perceptimit dhe sjelljes mbi nxënësit tjerë. Studimi i OSBE-së<sup>76</sup> i kryer mbi nxënësit e shkollave të mesme tregon se gati gjysma e të anketuarve kanë raportuar se kanë dëgjuar komente fyese nga mësimdhënësit për bashkësitë tjera etnike. Për më tepër, rreth 40% të nxënësve kanë thënë se mësimdhënësit se fjalët e mësimdhënësve kanë ndikim për perceptcionit të tyre ndaj të tjerëve. Studimi i njëjtë tregon se rreth një të tretat e nxënësve se grupi i tyre etnik nuk është i përfshirë në mënyrë adekuate të në librat shkollor. Edhe pse perceptimi negativ nuk do të thotë sjellje diskriminuese, ai prapë mund të jetë nxitës për aktivitete diskriminuese.

Prandaj, me rëndësi të jashtëzakonshme për shkollat është të planifikojnë aktivitete që do të synojnë uljen e paragjykimeve dhe do të inkurajojnë aktivitete të përbashkëta të fëmijëve me prejardhje të ndryshme etnike dhe sociale. Hulumtimi i kryer me qëllim të hartimit të Doracakut ka rezultuar me gjetje se shkollat shumë rrallë planifikojnë aktivitete të tilla. Ndonëse pritët nga shkollat multietnike të jenë më senzitive për këto çështje ata gjithashtu rrallë organizojnë aktivitete të tilla. Siç thekson edhe një tjetër studim<sup>77</sup> i cili e analizon programin

<sup>73</sup> [http://dpi.mon.gov.mk/images/stories/MK\\_Broshura\\_Kvalitetot\\_na\\_vospitno-obrazovniot\\_proces.pdf](http://dpi.mon.gov.mk/images/stories/MK_Broshura_Kvalitetot_na_vospitno-obrazovniot_proces.pdf), (analizuar më 26.08.2012).

<sup>74</sup> [http://static.nationalromacentrum.org/pdf/obrazovanie\(2\).pdf](http://static.nationalromacentrum.org/pdf/obrazovanie(2).pdf), (analizuar më 26.08.2012).

<sup>75</sup> Shih: <http://www.childrensembassy.org.mk/WBStorage/Files/istrazuvanje%20za%20prvata%20na%20decata%20vo%20skolite%202009.pdf>, (nalaizuar më 26.08.2012).

<sup>76</sup> <http://www.osce.org/mk/skopje/41445?download=true>, (analizuar më 26.08.2012).

<sup>77</sup> Raport bazor: Përforcimi i bashkëpunimit ndëretnik në komunat, MCEC, 2011.

vjetor për vitin 2011/2012 të 6 shkollave fillore multietnike, formalisht gati të gjithë shkollat e identifikojnë nevojën për komunikim më të madh midis përfaqësuesve të bashkësive të ndryshme, jo të gjithë e përkrahin këtë kërkesë për aktivitete specifike.

### 3.1.2.1. Grupe të rrezikuara ndaj diskriminimit në arsim

Informacionet ekzistuese tregojnë se grupet më cenueshme ndaj diskriminimit në arsim janë: fëmijët Romë, fëmijët me nevoja të veçanta për arsim (në veçanti me paaftësi fizike dhe intelektuale), vajzat nga bashkësitë tradicionale myslimane (pavarësisht nga përkatësia etnike).

Popullsia **Rome** është veçanërisht e pambrojtur pasi që ajo shpesh është viktimë e diskriminimit të shumëfishtë (kryesisht për shkak të statusit social, por edhe përkatësia etnike dhe besimet fetare). Trajtimi i pabarabartë fillon me regjistrimin në arsimin fillor, kur shumë studentë romë janë diagnostikuar me nevoja të veçanta arsimore dhe dërgohen në shkolla ose klasa të veçanta me paaftësi intelektuale.<sup>78</sup> Përafërsisht një e treta e të gjithë nxënësve në shkollat speciale janë romë<sup>79</sup>, që paraqet një numër jashtëzakonisht disproporcionale dhe në shumicën e rasteve - Efekti i neglizhencës social dhe njohuri të pamjaftueshme të gjuhës, në vend të paaftësisë aktuale intelektuale. Si pasojë, këta fëmijë janë duke u penguar për ta arritur potencialin e tyre të vërtetë dhe mund të mbetet në „rrethin“ e arsimit special gjatë gjithë jetës së tyre.

Përveç kësaj, pasi që romët jetojnë në bashkësi të segreruar edhe shkollat e tyre janë gjithashtu të segreguar (shiko Studimin e rastit 1). Pasi që kjo vetvetiu ndoshta nuk është diskriminim, mund të paraqiten probleme kur mësimdhënësit cilësor refuzojnë të japin mësim në këto shkolla dhe mësimdhënësit më të dobët dërgohen në shkollat me shumicë rome si 'dënim'.<sup>80</sup> Motivimi i ulët i mësimdhënësve kontribuon në fillimin e ulët të nxënësve romë në lidhje me shkathtësitë bazore alfabetike dhe rezulton mbi arritjet e ulëta të këtyre nxënësve (ose shkollat me shumicë të nxënësve romë), aftësi të pamjaftueshme për përcjelljen e materialeve mësimore me kalimin e tyre në klasat e ardhshme dhe përfundimisht – shkallë të lartë të braktisjes të shkollimit.<sup>81</sup>

<sup>78</sup> [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OSCE%20AP\\_Roma%20and%20Sinti%20\\_MK-FINAL.pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/OSCE%20AP_Roma%20and%20Sinti%20_MK-FINAL.pdf), (Analizuar më 26.08.2012).

<sup>79</sup> [http://www.unicef.org/tfyrmacedonia/macedonian/RECI-Macedonia-English-WEB\(3\).pdf](http://www.unicef.org/tfyrmacedonia/macedonian/RECI-Macedonia-English-WEB(3).pdf), (Analizuar më 26.08.2012).

<sup>80</sup> [http://www.soros.org/sites/default/files/macedonia2\\_20071217\\_0.pdf](http://www.soros.org/sites/default/files/macedonia2_20071217_0.pdf), (Analizuar më 03.09.2012).

<sup>81</sup> Ibid.

## Studim i rastit 1

### *Segregacioni i fëmijëve romë në shkollat fillore*

Në Manastir, marrëveshja 'Bair' është e njohur tek shumica e popullatës Rome. Rrjedhimisht, shumica e nxënësve që e përcjellin shkollimin në shkollën fillore 'Georgi Sugare' janë Romë (500 nga gjithsej 600). Fëmijët tjerë kanë shkuar në këtë shkollë pasi që ka qenë e vendosur në lagjen e tyre. Megjithatë, në vitin 2009 disa prindër i kanë çregjistruar nga shkolla<sup>82</sup> me këtë është rritur interesi publik dhe nga sektori joqeveritarë ky veprim është vlerësuar si diskriminues mbi fëmijët Romë. Komiteti i Helsinkit Maqedonas për mbrojtjen e të drejtave të njeriut ka dërguar ankesë për këtë rast tek Komisioni për anti-diskriminim, por rasti nuk është zgjedhur ende. Institucioni kompetent – Inspektorati shtetëror për arsim, në vlerësimin e tij integral të shkollës nuk ka identifikuar diskriminim. Për më tepër, raporti thotë se 'shkolla njihet për trajtim të barabartë të të gjithë nxënësve pavarësisht të dallimeve sociale, gjinore, etnike ose intelektuale', megjithatë, vazhdon me përfundimin se 'shkolla nuk organizon aktivitete mësimore dhe jashtë-mësimore për grupe të përziera kulturore.'<sup>83</sup>

Shkolla, nga aspekti ligjor, nuk mund të bëjë asgjë tjetër përveç se të veprojë në mënyrë edukative mbi prindërit, për të parandaluar ndonjë formë të diskriminimit. Prandaj, si masë për parandalimin e segregacionit, Ministria për arsim dhe shkencë miratoi një përjashtim të rregullës për regjistrimin e nxënësve në shkollat fillore sipas vendbanimit të tyre, me që u është lejuar prindërve të nxënësve Romë ti regjistrojnë ata në shkolla të tjera të komunës dhe u mundëson transport falas deri në shkollë. Megjithatë, prindërit nuk ishin aq të gatshëm ti regjistrojnë fëmijët e tyre në shkolla të tjera duke thënë arsimimi në një shkollë të caktuar ka qenë traditë familjare.<sup>84</sup>

Edhe pse ky rast ka qenë i regjistruar si diskriminim, hulumtimet e kryera kanë treguar se kur bëhet fjalë për veprime diskriminuese nga mësimdhënësit/administratës shkollore ose moshatarëve mbi nxënësit Romë, shkollat me shumicë të fëmijëve Romë janë më pak të rrezikuara nga diskriminimi përderisa shkollat me student Romë pakicë janë më shumë të rrezikuara ndaj diskriminimit.<sup>85</sup>

Situata të ngjashme me atë të Manastirit kanë qenë të regjistruara edhe në komuna të tjera (Kumanovë, Shtip). Për shembull, përfaqësuesit të Avokatit të popullit në Kumanovë kanë deklaruar se kanë marrë informacione se nxënës

<sup>82</sup> <http://static.nationalromacentrum.org/pdf/NRC-EUMAP.Rountables.MK2.pdf>; Intervistë me Remzi Medik nga OJQ-ja Bairska Svetlina

<sup>83</sup> [http://dpi.mon.gov.mk/images/stories/OU\\_GORGI.pdf](http://dpi.mon.gov.mk/images/stories/OU_GORGI.pdf), (Analizuar më 20.05.2012).

<sup>84</sup> Intervistën me Rexhep Ali Çupi, mund ta gjeni në: <http://www.scribd.com/doc/68759217/%D0%9E%D1%85%D1%80%D0%B8%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%B8-%D1%80%D0%B0%D0%BC%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%BD-%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80-%D0%98%D0%9D%D0%A2%D0%95%D0%A0%D0%92%D0%88%D0%A3%D0%90>

<sup>85</sup> [http://www.soros.org/sites/default/files/macedonia2\\_20071217\\_0.pdf](http://www.soros.org/sites/default/files/macedonia2_20071217_0.pdf), p.169.

Romë kanë qenë të ndaluar që të regjistrohen në shkolla të caktuara pasi që kujdestari i klasës nuk e ka bërë shkollën e njohur si 'shkollë të magjupve'. Pas reagimit nga Avokatit të popullit ka reaguar në shkollë, janë ndërmarrë aktivitete të mirëfillta. Për momentin, Avokati i popullit në Kumanovë mban takime të rregullta me personelin e shkollës, organizon trajnime dhe sondazhe me qëllim që të zbulohen dhe parandalohen diskriminimet e mundshme.<sup>86</sup>

**Fëmijët me nevoja të veçanta** janë një tjetër kategori e rrezikuar ndaj diskriminimit dhe përjashtimit nga arsimi. Ata tradicionalisht shkojnë në shkolla speciale, të cilat mund të jenë: për fëmijë me aftësi të kufizuara auditive, paaftësi vizuale dhe intelektuale. Politikat për përfshirje më të madhe të këtyre fëmijëve në shkollat e rregullta kanë filluar të zbatohen para 15 vite, edhe pse përfitimet e tyre akoma nuk janë të mirëfillta. Përcaktimi strategjik i Qeverisë është fuqimisht në favor të përfshirjes<sup>87</sup>, megjithatë dispozitat aktuale të Ligjit për arsim primar të cilat mundësojnë regjistrim të këtyre fëmijëve në shkolla të rregullta, janë mjaft të paqarta dhe të hapura për interpretime. Shkollat e rregullta zakonisht reagojnë se nuk kanë resurse të mjaftueshme për inkuadrimitin e fëmijëve me nevoja të veçanta, siç është mungesa e resurseve njerëzore (nuk ka nevoja të veçanta arsimore), trajnim joadekuat i arsimtarëve për punë me nxënësit dhe materiale të pamjaftueshme dhe kushte hapësinore (për fëmijë me aftësi vizuale ose fizike<sup>88</sup>-shih Studimin e rastit 2).

### Studim i rastit 2

*Nxënës me aftësi të kufizuara fizike që u është penguar mësimi në shkolla të rregullta*

Shoqata e studentëve dhe personave të ri me aftësi të kufizuara – Shkup ka raportuar për një rast të një studenti me aftësi të kufizuara fizike i cili nuk ka pasur mundësi të mësojë në shkollë të mesme pasi që të gjitha shkollat e mesme nuk kanë qasje për persona me hendikep fizik. Edhe pse vajza ka qenë plotësisht e aftë të mësojë, ajo është përballë me shumë pengesa arkitektonike. Orët e mësimi janë mbajtur në disa klasa, në kate të ndryshme në ndërtesën e shkollës. Edhe pse Shoqata ka reaguar me propozime drejtuar shkollës që ta harmonizohen procesin mësimor me mbajtjen e orëve të mësimi në një klasë por nuk janë pajtuar me këtë.

<sup>86</sup> Intervistë me Naser Veseli, Përfaqësuesi i Zyrës së Avokatit të popullit në Kumanovë.

<sup>87</sup> Shih: Strategjia e Ministrisë për punë – mundësi të barabarta, pjesa për aftësi të kufizuara.

<sup>88</sup> [http://jser.fzf.ukim.edu.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=48%3A200412&id=280%3Ainclusive-education-of-children-with-special-needs-in-republic-of-macedonia&Itemid=58](http://jser.fzf.ukim.edu.mk/index.php?option=com_content&view=article&catid=48%3A200412&id=280%3Ainclusive-education-of-children-with-special-needs-in-republic-of-macedonia&Itemid=58)

Për më tepër, mundësit për arsim të jashtëzakonshëm ('vonredno') sekondar nuk është i mundur pasi që dispozitat e Ligjit për arsim sekondar ofrojnë mundësi për arsim të jashtëzakonshëm vetëm për persona mbi 17 vjet.

Pengesat e shumta i detyruan prindërit të marrin kredi nga banka me qëllim që ta regjistrojnë vajzën në shkollë të mesme private, ku kushtet hapësinore nuk paraqesin problem për përcjelljen e mësimit nga vajza. Megjithatë, pasi që kjo paraqet një barrë të konsiderueshme mbi buxhetin e familjes, pasi që mbushi 17 vjet ajo u regjistrua në shkollë publike.

Por u paraqit edhe një tjetër paradoks. Si student në shkollën e veçantë ajo nuk kishte mundësi të merr libra shkollore falas.

Burimi: Intervistë me Daniela Stojanovska, Shoqata e studentëve dhe personave të ri me aftësi të kufizuara – Shkup.

Në praktikë, përfshirja dhe trajtimi i këtyre fëmijëve varet nga sjellja e shkollës. Pasi që rrallë shkollat punësojnë arsimtarë për arsim special, ata hezitojnë për ta regjistruar nxënësin me nevoja të veçanta, sidomos me aftësi të kufizuara intelektuale. Prandaj, prindërit në mënyrë indirekte mund të 'refuzohen' që ta regjistrojnë fëmijën e tyre në shkollë të rregullt me shpjegimin se shkolla nuk i ka kapacitetet e duhura dhe nuk mund të siguroj arsimim adekuat. Sipas sondazhit, shkollat të cilat janë më të hapur për inkluzion konsiderojnë se fëmijët me nevoja të veçanta kanë nevojë për asistim plotësues nga një arsimtar special (konfirmuar nga 75% të arsimtarëve të anketuar dhe 77% të prindërve). Kur bëhet fjalë për politikën për përfshirje, arsimtarët janë më të hapur se sa prindërit. Megjithatë, kur bëhet fjalë për pranimin e fëmijëve me nevoja të veçanta nga shokët e klasës, prindërit janë më pesimist, vetëm 26% besojnë se fëmijët e tyre janë të pranuar, ndërsa për kontrast 61% të arsimtarëve e ndajnë këtë mendim.<sup>89</sup>

Pasi që MASH nuk ishte në mundësi ta siguroj buxhetin e duhur për punësim të arsimtarëve për arsim special në çdo shkollë, një model alternativ të arsimtarëve special të komunave është zbatuar në disa komuna. Një shkollë fillore në Komunën e Karposhit është e njohur për nga përfshirja e saj në drejtim të pranimit të nxënësve me nevoja speciale. Megjithatë, nxënësit nuk do të kishin mundësi për përcjelljen e procesit mësimor pa ndihmën e prindërve (shih Studimin e rastit 3).

<sup>89</sup> Gazeta për edukim dhe rehabilitim special, ARSIM PËRFSHIRËS PËR FËMIJË ME NEVOJA TË VEÇANTA NË REPUBLIKN E MAQEDONISË, Zora JACHOVA.  
[http://jser.fzf.ukim.edu.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&catid=48%3A200412&id=280%3Ainclusive-education-of-children-with-special-needs-in-republic-of-macedonia&Itemid=58](http://jser.fzf.ukim.edu.mk/index.php?option=com_content&view=article&catid=48%3A200412&id=280%3Ainclusive-education-of-children-with-special-needs-in-republic-of-macedonia&Itemid=58)

### Studimi i rastit 3

#### *Përfshirja është bërë e mundshme me të hollat plotësuese të prindërve*

Shkolla fillore „Dimo Dimov Hadzhi“ në Shkup aktualisht ka 40 nxënës me nevoja të veçanta arsimore (NVA). Edhe pse shkolla është e gatshme ti pranoj këto nxënës, arsimtarët pranojnë se nuk ndihen mjaft të aftë për të siguruar asistimin e duhur, dhe do të kishin pasur përfitim të madh nga punësimin e edukuesit special. Pasi që shkolla nuk ishte në gjendje ta siguroj këtë, disa prindër të fëmijëve NVA, në Këshillin e prindërve punësuan një edukatës special që të punoj më afër me arsimtarët. Prandaj, vendimi i tyre që ti regjistrojnë fëmijët në shkollë të rregullta u ka kushtuar më shumë se sa ti regjistrojnë fëmijët e tyre në shkolla speciale.

Edukuesi ka punuar me 12 fëmijë me lloje të ndryshme të kufizimeve, zakonisht para dhe pas orëve të rregullta të mësimin. Për më tepër, ajo i ka përkrahur arsimtarët për ti harmonizuar materialet shkollore për fëmijët me nevoja të veçanta arsimore. Ajo pranon informacione të ndryshme nga arsimtarët; për deri sa disa janë të hapur dhe të gatshëm për harmonizim të ligjërit të tyre, të tjerët janë më pak të gatshëm. Shërbimi psikologjik dhe pedagogjik të shkollës kanë marrë pjesë në trajnime për punë me fëmijë NVA., edhe pse zakonisht këto trajnime përbëhen nga këshilla për arsimtarët në nivel më të përgjithshëm.

Duke filluar nga viti i ardhshëm shkollor, disa prindër të tjerë dëshirojnë ti inkuadrojnë fëmijët e tyre në grupin i cili merë mbështetje, megjithatë, edukuesi special thotë se në rast të rritjes së numrit të fëmijëve do të nevojiten më shumë edukues special me qëllim që të akomodohen të gjithë fëmijët dhe të mundësohet përkrahja e duhur.

Burim: Rosica Koleva, Kryetar i Asociacionit për përkrahjen e perosnave me Sindormon Doun ‘Sinolicka’

#### **3.1.2.2 Iniciativat rajonale**

Vetëm disa komuna kanë përfshirë aktivitete për trajtimin e diskriminimit në arsim për grupet specifike. Komuna e Manastirit në Strategjinë për përfshirjen e Romëve identifikon masa për rritjen e përfshirjes së fëmijëve Romë në arsimin parashkollor dhe në shkollimin fillor. Megjithatë, me determinizmin se komuna nuk ka fonde të mjaftueshme për qëndrueshmëri të aktiviteteve, ajo ka apeluar për iniciativa nga ana e sektorit civil dhe donator të interesuar.<sup>90</sup>

Komuna e Strumicës, si pjesë të aktiviteteve të parapara me Planin aksional për barazi gjinore ka implementuar projekt për forcimin e kapaciteteve të institucioneve

<sup>90</sup> Strategjia për përfshirjen e Romëve në Komunën e Manastirit.



arsimore në komunën për trajtimin e paragjykimeve gjinore, në bashkëpunim me Komitetit për mundësi të barabarta.<sup>91</sup>

### 3.1.2.3 Mekanizmat për përfshirje sociale

Siç u përmend më lart, Ligji për arsimin primar u mundëson fëmijëve me nevoja të veçanta të regjistrohen dhe të mësojnë në shkollë të rregullta, përveç në raste kur nevojat e fëmijë nuk e lejon këtë.<sup>92</sup> Përveç kësaj, prindërit të fëmijëve me nevoja të veçanta janë të përjashtuar nga obligimi për ta regjistruar fëmijën në shkollën filllore ku ata banojnë<sup>93</sup> me qëllim të mundësohet ta zgjedhin shkollën e cila do të jetë më e përshtatshme për fëmijën. Ngjashëm me këtë, si një aktivitet afirmativ, fëmijët Romë kanë të drejtë të regjistrohen në shkollë të mesme pa i marrë parasysh notat e tyre nga shkollën filllore, gjë që nuk aplikohet për fëmijët të grupeve të tjera etnike.

Për më tepër, ndërkohë që nxënësit të shkollave filllore dhe të mesme kanë të drejtë për transport falas deri në shkollë nëse jetojnë së paku dy kilometra nga shkollë më e afër; fëmijëve me NVA u mundësohet transport falas pa marrë parasysh të largësisë të shkollës së tyre.<sup>94</sup> Gjithashtu, ekziston obligim ligjor i cili thotë se për çdo fëmijë në klasë me nevoja të veçanta, numri i nxënësve në atë klasë duhet të ulet për tre nxënës, por kjo rrallë respektohet në praktikë.<sup>95</sup> Gjithashtu për rritjen e përfshirjes kërkohet edhe rritje të buxhetit të shkollës, d.m.th. kostoja për çdo nxënës me nevoja të veçanta arsimore është dy herë më e madhe se sa kostoja për fëmijë të rregullt.

Masë plotësuese për përkrahje është dispozita për libra shkollor falas (për arsimin fillor dhe të mesëm) për të gjithë nxënësit, qëllimi i të cilës është të ulen kostot për shkollim. Megjithatë, pasi që disa fëmijë nga familje të varfra, krahas ndihmës së ofruar, nuk kanë qenë në gjendje të mbulojnë shpenzimet<sup>96</sup> disa OJQ në disa raste kanë siguruar disa materiale siç janë fletore, lapsa etj. Por, kjo ende nuk është shëndruar në procedurë sistematike dhe varet nda përkrahja e donatorëve.

Sa i përket ndihmave financiare, Transferi i kushtëzuar i parave (TKP) janë më të mëdhatë për fëmijët familja e të cilëve merr ndihmë sociale dhe të kushtëzuar nga 'sjellja' të pranuesve, që nënkupton qëndrim të rregullt në shkollë. Nxënës Romë të shkollave të mesme (400 - 600 në vit) kanë të drejtë për bursa dhe ndihmë nga mentorët i cili kontrollojnë a shkon në shkollë nxënësi dhe të kenë notë mesatare mbi 3.00. Ky mekanizëm i cili u iniciua nga donatorët, u integrua në sistem në vitin 2009/10 kur MASH mori përgjegjësi për sigurimin e një pjesë të mjeteve për bursa.

<sup>91</sup> [http://www.strumica.gov.mk/index.php?option=com\\_content&view=article&id=678:2010-2-10&catid=186:--2010&lang=mk](http://www.strumica.gov.mk/index.php?option=com_content&view=article&id=678:2010-2-10&catid=186:--2010&lang=mk)

<sup>92</sup> Ligji për arsimin primar, Gazeta zyrtare e RM-së, 103/2008, Neni 51.

<sup>93</sup> Ibid. Neni 50.

<sup>94</sup> Ibid. Neni e 61.

<sup>95</sup> Intervistë me Rosica Koleva, Kryetar i Asociacionit për përkrahjen e personave me Sindromin Doun 'Sinolicka'.

<sup>96</sup> Shih më tepër: Si të arrihet 100% regjistrim në shkollë të mesme?, QHQP, 2009.

Masat për përfshirja sociale përfshin edhe revizion të librave shkollorë, me Konceptin e ri për hartimin dhe vlerësimin e librave shkollor së bashku me udhëheqësin për përfshirje më të madhe në lidhje me gjininë dhe kombit. Krahas përpjekjeve për të siguruar mos-diskriminim dhe përfshirje, studimet tregojnë se disa libra shkollorë akoma kanë mungesë për perspektivat gjinore dhe etnike.<sup>97</sup> Për më tepër, aspekti i sensitivitetit ndaj njerëzve me aftësi të kufizuara nuk është mjaft i përfshirë, edhe pse është planifikuar me Strategjinë nacionale për mundësi të barabarta.<sup>98</sup>

Sa i përket arsimit të lartë, disa mekanizma për përfshirje janë të ofruar. Më saktë, ndryshimet e fundit të Ligjit për arsim të lartë<sup>99</sup> ka një dispozitë e cila i përjashton: fëmijët pa prindër, persona me aftësi të kufizuara të nivelit të parë dhe të dytë, invalidët ushtarak si dhe fëmijët të ngritur në jetimore nga pagimi i participacionit në universitetet. Një tjetër mekanizëm për përfshirjen e studentëve nga bashkësitë jo shumicë janë 'kuotat' për pakicat, të cilët u mundëson këtyre studentëve të regjistrohen në fakultet me më pak 'pikë' (të kalkuluar nga notat nga shkollën e mesme dhe notat nga testi shtetëror për maturantë) në krahasim me studentë nga lista e 'rregullt'. Së fundi, një skemë e gjerë për bursa dhe mentorim është zhvilluar për përkrahjen e shkollimit të lartë të studentëve Romë.

## **3.2. Diskriminimi në sferën e shëndetësisë**

### **3.2.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial**

Neni 4 i **Ligjit për mbrojtje shëndetësore**, për të drejtat e njeriut dhe vlerat në mbrojtjen shëndetësore përcakton se "Çdo qytetar ka të drejtë për mbrojtje shëndetësore duke i respektuar standardet dhe vlerat më të larta të të drejtave të njeriut, d.m.th. ajo/ai ka të drejtë për integritet fizik dhe psikologjik dhe mbrojtje të personalitetit të tij, si edhe respektim të moralit të tij, bindjes kulturore, religjioze dhe filozofike."<sup>100</sup>

Parimi i barazisë në mbrojtjen shëndetësore arrihet me ndalimin e diskriminimit përmjet dispozitat për mbrojtje shëndetësore në lidhje me racën, gjininë, moshën, kombit, origjinës sociale, religjioni, bindjes politike ose bindje të tjera, statuti i pronës, kulturës, gjuhës, lloje të sëmundjeve, paaftësive mentale ose fizike.<sup>101</sup> Këto sfera janë të kufizuara dhe nuk janë gjithëpërfshirëse. Dispozita për anti-diskriminim nuk është në harmonizim me Ligjin për mbrojtjen e të drejtave të pacientëve i cili është më gjithëpërfshirës, i cili e përfshin orientimin seksual si bazë për mbrojtje.

<sup>97</sup> Tulaha Tahir, Arsimi primar në Maqedoni nga aspekti i barazisë gjinore dhe multikulturalizmi, MA Thesis, Euro Balkan Institute, 2011.

<sup>98</sup> MTSO, Strategji nacionale për mundësi të barabarta

<sup>99</sup> Gazeta zyrtare e RM-së, 35/2008, Neni 87.

<sup>100</sup> ligji për mbrojtje shëndetësore, gazeta zyrtare e RM-së, 43/2012, Neni 4.

<sup>101</sup> Ibid., Neni 9.

Pjesa për aktivitetet shëndetësore në nivel të mbrojtjes primare shëndetësore në këtë ligj përfshin çështje për anti-diskriminimin në sfera të veçanta dhe grupe siç janë: implementim të programeve speciale për personat me sëmundje kronike dhe personat më të vjetër; aktivitete shëndetësore në sferën e shëndetësisë seksuale dhe reproduktuese; aktivitete shëndetësore për fëmijë dhe për të ritë në shkolla; aktivitete shëndetësore në sferën e shëndetësisë dhe sigurisë në punë; implementim i masave preventive dhe programe për fëmijë, rininë, gratë, punëtorët dhe të vjetrit dhe grupe të tjera cenueshme siç janë grupe të cilët janë të ekspozuar në disa rreze shëndetësore; programe për detektimin e faktorëve të rrezikuar të sëmundjeve, skringing dhe detektim të shenjave të sëmundjes, përveç të skringingjet të cilët janë të spitalet e specializuara në nivele të tjera të mbrojtës shëndetësore janë përgjegjëse; trajtim mjekësor dhe rehabilitim mjekësor për persona të rritur, fëmijë dhe të ri me nevoja speciale; imunizim.<sup>102</sup> Fatkeqësisht, të drejtat shëndetësore të punëtorët seksual nuk mbrohen me as një ligj, edhe pse ata përballen me rrezik për diskriminim, dhunë dhe përjashtim social. Të drejtat e LGBT gjithashtu duhet të përmirësohen me ligj për mbrojtje shëndetësore, duke dhënë edhe definicion për kornizën ligjore për personat transgjendër, procedura për trajtimin e personave që dëshirojnë ta ndryshojnë gjininë.

Çështjet shëndetësore për të burgosurit bashkë me kushtet për qëndrim dhe numri i madh i të burgosurve, është problemi kryesor me të cilin ballafaqohen. Objektet jo adekuate (spitale), mungesa e pajisjes mjekësore dhe personel mjekësor, personat në institucionet për burgosje kanë probleme të shumta sidomos për mjekë në lidhje me profesionalizmin e tyre dhe qasja e ndihmës urgjente për personat të cilët kanë nevojë. Kjo e përjashton këtë grup të marginalizuar në marrjen e mbrojtjes shëndetësore adekuate mentale dhe fizike.

Neni 17, i Ligjit për mbrojtje shëndetësore e mbulon rrjetin e institucioneve shëndetësore, të përcaktuara nga Qeveria në bazë të kriterëve në vijim: nevoja e popullatës për shërbime shëndetësore; numri, mosha, gjinia, klasa sociale dhe banuesit në rajonin; sigurim qasje të barabartë në shërbimet shëndetësore, sidomos për trajtim në ambullanata dhe ndihmë urgjente mjekësore. Disa persona të varur nga droga përballen me problem gjatë marrjes së terapisë së tyre në qendrat që gjinden shumë larg, pas që nuk ka institucion të tillë në afërsi të vendbanimit të tyre. Planifikohen të hapen qendra të tilla, por deri më tani nuk janë hapur.

Në **Ligjin për mbrojtjen e të drejtave të pacientëve** ekziston një klauzolë për mos-diskriminim e cila e definon të drejtat e pacientëve për kujdes shëndetësor pa diskriminim në bazë të ngjyrës së lëkurës, gjuhës, fesë, bindjes politike ose ndonjë tjetër bindje, origjinës nacionale ose sociale, pakicat kombëtare, pronës, origjina e lindjes, orientimi seksual ose ndonjë tjetër status.<sup>103</sup> Shërbimet shëndetësore janë në dispozicion dhe në qasje të barabartë për të gjithë pacientët pa diskriminim,

---

<sup>102</sup> Ibid., Neni 30.

<sup>103</sup> Ligji për të drejtat e pacientëve, Gazeta zyrtare e RM-së, 82/2008, Neni 5.

dhe procedura të drejta dhe fer (sipas kritereve mjekësore, pa diskriminim) do të punësohen kur zgjidhen pacientë për trajtim me dispozicion të kufizuar. E kundërta e këtij neni, kanë reaguar njerëzit me HIV lidhur me respektimin e të drejtave të tyre në raste kur kujdesi mjekësor është refuzuar dhe e drejta për besimin e të dhënave mjekësore është shkelur. Gjithashtu ka raste në të cilët fëmijët të varur nga droga janë të diskriminuar nga shërbimet shëndetësore, duke i trajtuar ata në institucione të papërshtatshme ose nuk trajtohen aspak.<sup>104</sup>

Ligji për mbrojtjen e të drejtave të pacientëve thotë se duhet të themelohet Komision shtetëror për promovimin e të drejtave të pacientëve i cili do ta kontrollojë implementimin e ligjit në praktik. Nuk ka informacione nga Ministria për shëndetësi për themelimin e Komisionit, i cili duhet të kontrollojë a funksionon sistemi për mbrojtjen e të drejtave të pacientëve siç është paraparë.

Ligji për sigurim shëndetësor paraqet një sistem për sigurim të detyrueshëm shëndetësor vlerat kryesore e të cilit janë barazia dhe solidariteti, si edhe dispozita për përfshirje universale të popullatës me një pako gjithëpërfshirëse shëndetësore. Sigurimi shëndetësor është i rregulluar me Ligjin për sigurim shëndetësor i cili përfshin sigurim shëndetësor në bazë të pagave. Megjithatë, ky ligj gjithashtu siguron sigurim vullnetar shëndetësor të cilin mund ta sigurojnë individët për vetveten.

Çështjet për anti-diskriminim trajtohen nga grupe të cënueshme të cilat janë më të mbrojtur ose u është dhënë stimulime në sferën e sigurimit dhe mbrojtjes shëndetësore.<sup>105</sup>

Me ndryshimet e Ligjit për sigurim shëndetësor në vitin 2011, personat e papunësuar që aktivisht kërkojnë punë, me të hyra familjare mbi 11,000 MKD, e humbin të drejtën për sigurim shëndetësor për persona të papunësuar. Sigurimi shëndetësor për këtë grup të cënueshëm të personave të papunësuar dhe familjet e tyre është rrezikuar. Në pjesën e ligjit për përjashtim nga participimi, shuma mesatare prej 20% nga kostot për shërbime shëndetësore ose barna nuk parashihet për: fëmijë me nevoja të veçanta, sipas rregullat për mbrojtje sociale; shfrytëzuesit të ndihmës sociale, banor në institucione për kujdes social ose në familje kujdestare, përveç për barnat nga lista e barnave e përcaktuar për mbrojtjen shëndetësore primare dhe për trajtimet jashtë vendit; pacient të sëmur mentalisht në spitale mentale dhe persona mentale pa kujdes të prindërve, dhe për personat e siguruar që të hyrat familjare janë më të ulëta se paga mesatare në Maqedoni nga viti i kaluar.<sup>106</sup>

Politikat të tjera për mos-diskriminim të Ligjit për mbrojtje shëndetësore për disa kategori të cënueshme zbatohen përmes programeve preventive për trajtimin e sëmundjeve specifike, duke siguruar mjete për mbulimin e shpenzimeve për ndonjë

<sup>104</sup> Shih më tepër 3.2. Diskriminimi në sferën e shëndetësisë

<sup>105</sup> Ligji për sigurim shëndetësor, gazeta zyrtare e RM-së, 65/2012, Neni 5.

<sup>106</sup> Ibid., Neni 34

sëmundje të caktuar ose kategori të caktuar të sigurimit. Këto programe mund të ndryshohen dhe publikohen një herë në vit.

### ***Programet dhe strategjitë***

Ka shumë programe aktuale dhe strategji në Ministrinë për shëndetësi të cilat përfshinë nevoja speciale për grup specifikë të njerëzve. Ka dokumente strategjike politike të cilat e mbrojnë idenë për masa për mbrojtje dhe preventive dhe rritjen e përfshirjes për kategori të caktuar të njerëzve.<sup>107</sup>

Numri i programeve dhe strategjive të këtyra janë të shumta, por LGBT përsëri nuk janë të përfshirë si grupe të cenueshme. Krahas kësaj, ekzistojnë probleme me implementimin e plotë të strategjive dhe programeve. Në programin për keqpërdorim e drogës, Programi i Ministrisë për vitin 2012 parasheh hapje të një Qendre të re shërbimi për parandalim dhe trajtim të keqpërdorimit të drogës në Republikën e Maqedonisë, gjegjësisht në Veles, Prilep dhe në qytete të tjera. Ata do të financohen nga Programi për mbrojtje shëndetësore të individëve me sëmundje që i bëjnë të varur 2012. Fatkeqësisht, programi mundëson rritje minimale të përqindjes të personave të përfshirë të varur nga droga, që është larg nga numri real dhe nevojat e personave të varur nga droga. Programi për trajtim ballafaqohet me sfida serioze në institucionet e mbyllura. Ka probleme serioze me personat e varur nga droga që kanë më pak se 16 vjet. Ata zakonisht janë të diskriminuar nga shërbimi shëndetësor, si rezultat i kësaj ata trajtohen në institucione shëndetësore të papërshtatshme ose nuk trajtohen as pak.

Në **Programin për mbrojtjen e popullsisë nga HIV / AIDS** në Republikën e Maqedonisë<sup>108</sup>, buxheti është ulur për shoqata dhe fondacione për zbatimin e aktiviteteve parandaluese për HIV / AIDS. Implementimi i suksesshëm i programeve për parandalimin HIV për anëtarët e grupeve të marginalizuar paraqet një çështje reale. Terapia për HIV/AIDS përballet me problem nga natyra e vazhdimësisë e cila e arriti kulmin kur Ministria për shëndetësi u ballafaqua me disa pengesa administrative dhe juridike gjatë procedurës për blerjen e barnave.

<sup>107</sup> Program vjetor nacional i Maqedonisë për shëndetësi publike për vitin 2012; Programi Shëndetësi për të gjithë 2012; Programi për nënën aktive dhe të kujdesit shëndetësor të fëmijëve në Maqedoni për mbrojtjen 2012; Detyrueshme Imunizimit popullsisë Programi 2012; HIV / AIDS program popullsisë mbrojtëse për vitin 2012; Programi për sigurimin shëndetësor të detyrueshëm të popullatës-qytetarëve që nuk janë të detyrueshme shëndetësore të siguruar për vitin 2012; Programi Shëndetësor për njerëzit me varësisë për vitin 2012; mbrojtja shëndetësore Program për individët çrregullim mendor për vitin 2012; Program për kërkime në brucelozën shfaqjes, parandalimin dhe çrënjosjen e popullatës në vitin 2012, Program i trajtimit të sëmundjeve të rralla në Maqedoni për vitin 2012, Programi për sigurimin e kostos së pacientët e trajtuar me dializë dhe aktivitete për pacientët me hemofili në Republikën e Maqedonisë për vitin 2012; Program për organizimin dhe promovimin e dhurimit të gjakut në Maqedoni për vitin 2012; masat Program për parandalimin e tuberkulozit në mesin e popullatës së Maqedonisë për vitin 2012; Program për zbulimin e hershëm të sëmundjeve malinje në Maqedonia për vitin 2012, Programi për studim sistematik shëndetësor të studentëve në Maqedoni për vitin 2012; program për të siguruar insulinë, hala insulinës, Glucagon, kasetë matjen e sheqerit dhe edukimin e trajtimit të diabetit dhe të kontrollit për vitin 2012, Strategjia Kombëtare për shëndetin seksual dhe riprodhues të Republikës së Maqedonia (2010-2020), Strategjia nacionale për promovimin e shëndetit menta në RM2005/2012 etj

<sup>108</sup> Gazeta zyrtare , 7/2011; plotësuar në nëntor, 2011; Gazeta zyrtare 149/2011.

Strategjia nacionale për shëndet seksual dhe riprodhues të Republikës së Maqedonisë u miratua nga Qeveria e RM-së në fror të vitit 2011 (2010-2020). Fatkeqësisht plani aksionar tre vjeçar që i bashkëngjitet kësaj strategjia nuk u miratua me arsyetimin nga Fondi për sigurim shëndetësor se mundësit financiare janë të kufizuara, dhe është e pamundur të planifikohen financa për përcaktimit të minimumit të një kontraceptikut në listën pozitive. Strategjia nacionale siguron qasje më të mirë në kontraceptiv bashkëkohore në listën pozitive të mbuluar nga sistemi i sigurimit dhe edukim seksual për mënyrat moderne për kontracepsion. Ministria për shëndetësi, në të kundërtën të strategjisë, në mënyrë publike ka deklaruar se nuk do të ketë asnjë kontraceptiv oral në listën pozitive. Problemi lidhur me mos ekzistimin e planit aksionar në strategjinë ekziston edhe në Strategjinë për shëndetësi mentale.

### **3.2.2. Anti-diskriminimi në praktik**

Dy raste të [ diskriminimit në sektorin e shëndetësisë të Maqedonisë janë të prezantuar më poshtë. Njëri është i siguruar nga Avokati i popullit (Studim i rastit 4) dhe ka të bëjë me fëmijë që kanë të dëmtuar dëgjimin, ndërsa tjetri nga organizata HOPS (Studim i rastit 5) dhe ka të bëjë me trajtimin e fëmijëve të varur nga droga.

Zgjidhja e problemeve në këto dy nuk ka qenë e plotë. Në rastin e parë nuk ka pasur mjaftë impiante për fëmijët, ndërsa në rastin tjetër, fëmija ka qenë e vendosur në institucion joadekuat.

#### Studim i rastit 4

##### *Trajtim joadekuat të fëmijëve me dëgjim të dëmtuar*

Në vitin 2011. Avokati i popullit ka marrë ankesë lidhur me fëmijë me dëgjim të dëmtuar. Ky grup nuk ka nevojë të paguan participim nga Fondi për sigurim shëndetësor. Sidoqoftë, fondi ka kërkuar që ata të paguajnë 20% për trajtim jashtë vendit, edhe pse kanë certifikatë adekuat për gjendjen e tyre shëndetësore. Avokati e informoi Ministrin për shëndetësi pasi që është përcaktuar se Ministria nuk mund të u a siguroj trajtimin e duhur këtyre fëmijëve në klinikat adekuate, pasi që ajo klinik nuk ka pasur impiant për dëgjim. Si rezultat të aktivitetit të Avokatit të popullit Ministri ka dërguar kërkesë deri tek Bordi i Fondit për të siguruar impiant të tillë në Klinikën e Shkupit për veshë, hundë dhe fyt. Pas kësaj Klinika e ka ekzekutuar intervenimin e duhur për pjesën e fëmijëve që kanë pritur impiante. Fakti se intervenimi është kryer vetëm mbi një pjesë të fëmijëve tregon se ky solucion nuk është zgjedhje afatgjate të problemit. Nevojitet vlerësim dhe zgjidhje sistematike për të siguruar kujdes shëndetësor të qëndrueshëm për këtë grup.

Burim: Raporti vjetor i Avokatit të popullit, 2011

## Studim i rastit 5

### *Trajtim jo i drejtë për fëmijë Romë i varur nga droga*

Më 16 maj, 2011, punëtori social në Klinikën e Shkupit për sëmundje të fëmijëve e ka informuar HOPS se klinika ka pranuar një fëmijë në moshë 12 – 13 vjet nën ndikimin e opiateve, i cili ka qenë pavetëdije nga policia. Fëmija ka qenë 13 vjeç, nën kujdesin e SHFP (Shtëpi për fëmijë pa prindër 25 Maj në Shkup), dhe pas intervenimit mjekësor ka pasur kriza të apstinimit, pa i dhënë terapi adekuate. Stafi mjekësor dhe punëtori social në Klinikën për sëmundje të fëmijëve ka kontaktuar me Klinikën për psikiatri për trajtim të personave adoleshent, por përgjigja e tyre ka qenë se fëmija nuk është në kompetencë të tyre pasi që kjo Klinik nuk ka kushte të trajton fëmijë i cili ka më pak se 14 vjet. Por, HOPS ka marrë informacione nga Klinika e psikiatrisë për aftësitë e tyre për të trajtuar fëmijë nën 14 vjet nga sëmundjet e varësisë. Në ndërkohë, më 30 maj, 2011, HOPS ka marrë informacione nga Klinika e psikiatrisë se Klinika nuk është e regjistruar për trajtimin e sëmundjeve të varësisë, megjithatë ka vullnet për të marrë pjesë në trajtimin konsullor dhe inter-klinike të varësisë për adoleshent nën 14 vjet.

Pasi kontrollit nga psikiatri, dhe përshkrimit të terapisë adekuate për kriza nga apstinimi, fëmija ka qëndruar për trajtim në Departamentin Pulmologji, i cili është nuk është i përshtatshëm për trajtime të këtilla. Pas detoksifikimit nga opiateve, punëtori social është kontaktuar dhe informuar se Departamenti Pulmologjik nuk është adekuate për trajtime të tilla, dhe edhe pse nuk ka nevojë që fëmija të qëndroj në spital, ai është pa strehim, pasi që Shtëpia për fëmijë pa prindër nuk dëshiron ta pranoj prapa. Më 16 nëntor, 2011, punëtori social ka informuar se fëmija është vendosur në Qendrën geriatrike Sue Rider në Shkup për rreth dy muaj. Më 22 dhjetor, 2011, punëtori social është kontaktuar edhe një herë për të organizuar një vizitë të fëmijës në Sue Rider, megjithatë pa pasur informacione se për arsye të gjendjes së keqësuar shëndetësore, fëmija përsëri është transferuar në Klinikën për sëmundje të fëmijëve—Departamenti pulmologjik, pasi që Klinika për operacione dhe ortopedi ka refuzuar ta pranoj fëmijën dhe të kryen operacion. HOPS ka dërguar peticion deri tek Inspektorati shtetëror i shëndetësisë, tek Komisioni për mbrojtjen e të drejtave të pacientëve në kuadër të Fondit për sigurim shëndetësor dhe tek Ministria për shëndetësi që janë kompetente për zbatimin e Ligjit për të drejtat e pacientit, megjithatë ende nuk ka pranuar përgjigje në vitin 2012. Koalicioni tregon se problemi i përdorimit të heroinit nga fëmijë (në veçanti nga popullata Rome) ende është kritik dhe studimi e ka informuar Ministrinë për shëndetësi 109. Koalicioni apelon se rekomandimi “hapja e Qendrës për trajtimin e personave të varur nga droga në Shuto Orizari është me rëndësi të madhe. Autoritetet duhet ti konsiderojnë mundësitë për hapjen e qendrave të tilla në komunat tjera ku popullsia dominate janë Romët”. Koalicioni kërkon që Ministria për shëndetësi ti largoj pengesat ligjore dhe institucionale për trajtimin e fëmijëve ndër 16

vjet dhe të siguroj kushte më të mira për trajtimin e fëmijëve, përfshir edhe programe për re-socializim. Koalicioni e thërret Avokatin e popullit ta hulumtoj rastin të diskriminimit shumëfish të dhe trajtim joadekuat të fëmijës të varur nga droga, duke e ditur përpjekjen e kujdestarit nuk ka rezultuar me përmirësim të shëndetit të fëmijës ose me përmirësim të cilësisë të trajtimit.

Burim: Projekti për mundësit për shëndetësi Shkup, <http://hops.org.mk/>

### **3.3. Diskriminimi në sferën e dhunës familjare**

#### **3.3.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial**

Në dekadën e parë të pavarësisë të vendit, shoqëria civile ishte ofruesi kryesor të mbrojtjes të viktimave të dhunës familjare. Por, me rritjen e numrit të viktimave, ose me popullarizimit të problemit, shteti gradualisht e morri rolin e duhur. Ligjet kryesore nacionale të cilat e rregullojnë sferën e dhunës familjare janë Ligji për familjen dhe Kodi penal. Me përcaktimin e dispozitave të dhunës familjare në ligjet kompetente viktimave u mundësohet mbrojtje ligjore si në procedurat civile ashtu edhe në ato penale. Prandaj, u largua koncepti i mëparshëm se dhuna familjare i takon sferës private dhe u transferua në sferën publike dhe u shëndrua në problem shtetëror. I rregulluar së pari në vitin 2004, me disa amendamente të vazhdueshme në vitin 2006 dhe 2008, mbrojtja nacionale për dhunën familjare u afrua me standardet evropiane. Me rëndësi është të përmendet se në qershor të vitit 2011, Maqedonia e nënshkroi por akoma nuk e ka ratifikuar

Definicioni i dhunës familjare është i përfshirë në pjesën 6a për Ligjin për familje<sup>109</sup> dhe Kodin penal.<sup>110</sup> Megjithatë, definicioni i dhunës familjare i përfshirë në këto dy ligje nuk janë të njëjta dhe si të tillë nuk sigurojnë nivel të njëjtë të aplikimit. Prandaj, ka nevojë për definicion të unifikuar se çfarë do të thotë dhunë familjare.

Edhe pse në shikim të parë dispozitat e përcaktuara në Ligjin për familje duken se kanë spektër të gjerë, ka kritikizëm se nuk ka mbrojtje për njerëz që kanë marrëdhënie me gjininë e njëjtë. Në sistemin juridik të Maqedonisë, martesë është institucion midis gruas dhe burrit, dhe Neni 94b (3) i Ligjit për familje, i cili e rregullon dhunën familjare thotë se në kuadër të “marrëdhënieve të afërta personale” Ligji nënkupton “marrëdhënie personale midis njerëzve të gjinisë së ndryshme ...”. Pasi që mbrojtja e ofruar nuk u takon njerëzve që kanë marrëdhënie të afërta personale me njërës të gjinisë së njëjtë . në maj të vitit 2012, Komiteti i Helsinkit inicio procedurë para Gjykatës Kushtetuese duke thënë se këto dispozita i diskriminon personat që kanë marrëdhënie të afërta personale nga gjinia e njëjtë. Deri sot, Gjykata Kushtetuese nuk ka dhënë mendim për këtë iniciativë.

<sup>109</sup> Ligji për familje, Gazeta zyrtare e RM-së, 84/2008, Neni 94.

<sup>110</sup> Kodi penal, Neni 122 pika 21.



Krahas Ligjit për familje dhe Kodi penal, Strategjia nacionale 2008–2011 për mbrojtjen nga dhuna familjare është “dokumenti kryesor strategjik i republikës së Maqedonisë i krijuar për të determinuar udhëzimet strategjike dhe prioritetet për parandalimin e kësaj dhune dhe për të identifikuar autoritetet kompetente për implementimin e tyre.”<sup>111</sup> Më tej, për periudhën e njëjtë, me aktivitete të kombinuara të Ministrisë për punë dhe politik sociale, dhe pesë agjenci të KB-së: UNDP, UNFA, UNICEF, WHO dhe UNIFEM, programi për ndërtimin e kapaciteteve nacionale për parandalimin e dhunës familjare është implementuar. Raporti i cili i përmbledh aktivitetet e projektit nuk ka qenë i përfunduar kur është shkruar ky raport.

Pasi që njësitë policore janë njësitë të para ku raportojnë viktimat për dhunën me rëndësi është qe ata të bëhen senzitiv ndaj gjinisë dhe të informuar për procedurat për mbrojtje. Siç përmendet në Ligjin për familje, qendrat për punës sociale janë institucionet kryesore të cilat ofrojnë ndihmë të menjëhershme për viktimat, me sigurimin e trajtimeve psikologjike, akomodim, ndihmë shëndetësore dhe juridike, dhe rekomandime për masat mbrojtëse. Është me rëndësi të theksohet se sektori i shoqërisë civile gjithashtu është i autorizuar të ofroj ndihmë psikosociale, akomoduese, shëndetësore dhe ndihmë juridike.

### **Strehim**

Strehimi ose akomodimi i domosdoshëm në vendin në fillim është ofruar nga sektori civil dhe më vonë nga shteti. Në këtë kuptim, MPPS ka zhvilluar rregullore për themelimin dhe funksionimin e Strehimoreve për viktimat e dhunës familjare. Nga viti 2009 ka 7 strehimore dhe 3 strehimore të OJQ-ve për strehim, gjithsej 10 në territorin e Republikës së Maqedonisë. Në këtë drejtim ka dy strehimore të OJQ-ve për strehim afatshkurtër “Qendra për krizë shpresë” që funksionon nga viti 2011 dhe “Shtëpia transit” të organizatave të grave të Qytetit të Shkupit e hapur në vitin 2005, dhe një strehimore gjithashtu e hapur në vitin 2001 për strehim afatgjatë. Nga ana tjetër, katër strehimore shtetërore u hapën në vitin 2004 dhe janë të vendosur në Shkup, Koçani, Strumicë, Manastir; dy janë hapur në Ohër dhe Kumanovë ndërsa në vitin 2009 një strehimore është hapur në Prilep.<sup>112</sup> Kapaciteti i këtyre strehimoreve është 93<sup>113</sup> vende ndërsa numri i rasteve të dhunës familjare është rreth 870 raste. Kapaciteti i ulët i qendrave për strehim rezulton me refuzim të viktimave për strehim dhe kjo rezulton me degradim dhe poshtërim të mëtejshëm të viktimave nga sistemi.<sup>114</sup>

Në vitin 2011, 156 klientë i kanë përdor shërbimet e Qendrës për ndihmë juridike dhe 45 klientë i kanë përdorë objektet për konsultime psikologjike.<sup>115</sup>

<sup>111</sup> [http://nkt.mtsp.gov.mk/nkt/Content/Documents/Nacionalna\\_strategjia\\_zastita\\_od\\_osemejno%20nasilstvo.pdf](http://nkt.mtsp.gov.mk/nkt/Content/Documents/Nacionalna_strategjia_zastita_od_osemejno%20nasilstvo.pdf), p. 71.

<sup>112</sup> [http://www.esem.org.mk/Root/mak/default\\_mak.asp](http://www.esem.org.mk/Root/mak/default_mak.asp), fq. 7

<sup>113</sup> [http://www.esem.org.mk/Root/mak/default\\_mak.asp](http://www.esem.org.mk/Root/mak/default_mak.asp), fq. 7.

<sup>114</sup> [http://www.semejnonasilstvo.org.mk/Root/mak/\\_docs/Analiza%20na%20zasolnista.pdf](http://www.semejnonasilstvo.org.mk/Root/mak/_docs/Analiza%20na%20zasolnista.pdf), fq. 28.

<sup>115</sup> Informacione nga esem, të pranuar më 25 qershor, 2012.

## Viktimat

Një hulumtim i kryer pak para miratimit të Strategjisë Kombëtare tregon se çdo femër e pestë ka qenë viktimë e dhunës fizike dhe çdo femër e 10 ka qenë viktimë të dhunës seksuale.<sup>116</sup> Një fakt rishtues është se në 58,3% të rasteve, fëmijët kanë qenë prezent në skenën e përdorimit të dhunës<sup>117</sup> dhe në 20% - edhe fëmijët kanë qenë subjekt i dhunës.

Statistikat e Qendrës maqedonase për të drejtat e grave – Qendra për strehim – tregon se 2/3 të viktimave janë mbi 40 vjet, shumica nuk kanë arsim të lartë de janë të papunësuar dhe janë nga zonat rurale.<sup>118</sup> Një studim tjetër tregon se gratë Rome janë veçanërisht të ndishëm ndaj dhunës dhe ballafaqohen ne pengesa, për arsye të arsimit të ulët dhe diskriminimit nga institucionet, kur kërkojnë ndihmë nga institucionet.<sup>119</sup> Stereotipet për rolin e grave në shoqëri si edhe në familje reflektohet në numrin e madh respektivisht 28,3% të grave e pranojnë dhunën familjare ndaj tyre.

### 3.3.2. Anti-diskriminimi në praktik

Rastet e zgjedhura më poshtë ilustrojnë raste të ndryshme lidhur me dhunën familjare të paraqitur dhe aktivitetet e ndërmarra me nivel të ndryshëm të suksesit ose raste të diskriminimit në bazë të identitetit gjinor. Krahas specifikat e tyre individuale, të tre rastet demonstrojnë lidhje të fuqishme midis organizatave të shoqërisë civile dhe koalicionit me grupet të ndikuara dhe tregojnë përfaqësim relativisht të suksesshëm të viktimave para autoriteteve kompetente. Megjithatë, të tre rastet janë shembull për papërsosmërisë të procedurave juridike të siguruara me legjislacionin aktual për mbrojtjen e të drejtave të viktimave, të koordinimit të ulët midis autoriteteve kompetente për hetimin dhe zgjidhjen e rastit, dhe të injorancës dhe mungesës së besimit të viktimave ndaj mekanizmave mbrojtës.

#### Studim i rastit 6

##### *Dhuna familjare lidhur me shkeljen e të drejtave seksuale dhe shëndetësore*

Raporti i koalicionit “Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të margjinalizuara” nga viti 2011 ka theksuar dy raste të shkeljeve të shumëfishta të të drejtave të punonjësit seksual. Disa vite më parë, organizata e shoqërisë civile HOPS- Mundësi të shëndoshtë – i ka treguar Qendrës për punë sociale {në vazhdim: QPS} për një rast të dhunës familjare mbi një punëtorë seksual

<sup>116</sup> [http://www.esem.org.mk/Root/mak/default\\_mak.asp](http://www.esem.org.mk/Root/mak/default_mak.asp), fq. 7 dhe 8.

<sup>117</sup> [http://www.esem.org.mk/Root/mak/default\\_mak.asp](http://www.esem.org.mk/Root/mak/default_mak.asp), fq. 12.

<sup>118</sup> Sondazhi i UNDP, në dispozicion në <http://www.undp.org.mk/>

<sup>119</sup> [http://www.unifem.sk/uploads/doc/SN\\_kaj\\_Romska\\_populacija\\_i\\_odgovorot\\_na\\_instituciite\\_na\\_drzavata.pdf](http://www.unifem.sk/uploads/doc/SN_kaj_Romska_populacija_i_odgovorot_na_instituciite_na_drzavata.pdf)

nga partnerit të saj dhe nga personit të tretë. Rasti i komplikua, kur HOPS ka informuar se ka “paaftësi të mundura në zhvillimin psikologjik” dhe se personi nuk është i trajtuar nga ekspert dhe nuk ka mbikëqyrje profesionale.<sup>120</sup>

Në vitin 2008 HOPS dërgoi kërkesë deri tek Qendrën ndër-komunale për punë sociale {në vazhdim: QNKPS} ta hetoj rastin të keqpërdorimit fizik dhe seksual ndaj punëtorit seksual. Nga inspektimi i kryer në shtëpinë e saj dhe me fqinjët e saj, janë konstatuar lëndime fizike. HOPS në vazhdimësi e ka përcjell rastin por QNKPS nuk ka ndërmarrë ndonjë masë përveç njoftimit me shkrim për gjendjen në shtëpinë e viktimës. Gjendja e punëtorit seksual është keqësuar plotësisht në vitin 2011 pas rezultatit të keqpërdorimit seksual nga partneri i saj dhe personit të tretë viktimë është bërë shtatzëne. Edhe pse ka qenë shtatzëne, keqpërdorimi fizik dhe seksual ka vazhduar, dhe ajo është larguar nga vendbanimi i saj ku ka jetuar me partnerin e saj dhe ka mbetur në rrugë. Pasi që ka mbetur në rrugë, ekipi i HOPS-it dhe një herë është munduar ti shfrytëzoi mekanizmat për mbrojtjen e viktimave të dhunës familjare dhe ndihmë për personat të përjashtuar social. Në fillim ata u munduan ta strehojnë viktimën me qëllim që ta nxjerrin nga rruga dhe pastaj ta hetojnë rastin të dhunës familjare dhe të nisin procedurë kundër kryesit të dhunës.

Kërkesë me shkrim është dërguar deri te QNKPS për zgjidhjen e rastit, disa takime janë mbajtur, dhe kontakte me përfaqësues të QNKPS janë bërë, por deri më tani nuk është ngritur as procedurë dhe as një mekanizëm mbrojtës është përdorur për viktimat e dhunës familjare.

QNKPS ka publikuar mendim se “personi nuk është në gjendje të bashkëpunojë me qëllim që ta përmirësojë pozitën e saj”, punëtori seksual i cili ishte viktimë i dhunës familjare është lënë në rrugë pa kujdes adekuate profesionale. Më tej, QNKPS – Shkup ka vazhduar me mbledhjen e deklaratave të punëtorëve seksual vetëm në prezencën e partnerit, dhe ajo atëherë i ka mohuar akuzat për dhunë.<sup>121</sup>

Në raportin e Koalicionit Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të grupeve të marginalizuara për vitin 2011 është shënuar se më 15.04.2011 organizata e shoqërisë civile HOPS ka dërguar peticion deri tek Avokati i popullit për punën e QNKPS dhe mosarritjen të veprave.<sup>122</sup> Peticioni thotë se viktimat e dhunës familjare

<sup>120</sup> Në fund të vitit 2008 HOPS ka kërkuar nga Njësitë për mbrojtjen e njerëzve në qendrën ndër-komunale për punë sociale Shkup të iniciojë procedurë për vlerësimin e gjendjes së saj psikofizike dhe nëse duhet të emëroj kujdestar juridik i cili do të mbroj të drejtat e saja. Deri në vitin 2012 procedura nuk ka përfunduar

<sup>121</sup> Në të kaluarën, gjithashtu, kur është marrë deklaratë në prezencë të partnerit, punëtori seksual i ka mohuar akuzat për dhunë, edhe pse kishte shenja të dukshme të dhunës. Edhe pse, punëtorët social i kanë regjistruar shenjat e dhunës nuk kanë ndërmarrë as një masë.

<sup>122</sup> Në mars 2011, HOPS ka dërguar kërkesë për kompensim për abortim, me qëllim që viktimës të mundësohet abortim të sigurt dhe juridik. Kërkesa është ngritur pasi që gruaje ka qenë viktimë të dhunës shumëvjeçare familjare dhe për arsye të pozitës së saj të rëndë ekonomike dhe sociale dhe si rezultat i kësaj ajo nuk ka qenë në gjendje të mbulojë kostot për abortim. Ky institucion kompetent akoma nuk është përgjigjur mbi kërkesën e viktimës dhe viktimat duhet ta lind foshnjën.

është “shtatzëne pa vullnetin e saj si rezultat i keqpërdorimit seksual nga partneri i saj dhe personit të tretë”. Ndërkohë, personi shtazan i cili është punëtor seksual ka mbetur në rrugë, pasi që ka refuzuar të kthehet në shtëpinë e partnerit të saj, duke thënë se ai e keqpërdorë fizikisht, si në të kaluarën kur ajo ka qenë shtatzëne dhe ai e ka goditur në stomakun e saj dhe ka kërkuar nga ajo të del në rrugë dhe të fitoj 6,000 MKD në ditë. Krahas kësaj, HOPS ka alarmuar se kur është pyetur viktimja nga QPS se a ekzistojnë gjasa që ajo të kthehet në shtëpi, ajo është përgjigjur se ajo nuk do të kthehet se “ai e keqpërdorë fizikisht dhe seksualisht, e godet në stomak dhe në trup deri sa ajo është shtatzëne dhe dhunon për të dhënë shërbime seksuale, të fitoj para dhe ti ja jep parat atij”. Por prapë, përfaqësuesit e QNPKS, duke i ignoruar deklaratat e viktimës, nuk kanë arritur ta mbrojnë atë nga dhuna e mëtejshme. Përpjekjet e HOPS për ta akomoduar viktimën nuk kanë qenë të suksesshme. Kushtet e saja ekonomike dhe sociale e kanë bërë atë shumë të ndjeshme, pasi që ajo nuk ka pasur shtëpi të saj dhe shtëpia e vetme që ajo ka mundur ta përdor ka qenë shtëpia e partnerit të saj i cili e ka keqpërdor atë seksualisht dhe fizikisht. Në periudhën kur ajo ka ikur nga ai, ka jetuar në rrugë. Pas disa përpjekjeve të HOPS ta dërgojnë dhe vendosin në institucion adekuat, ajo në fund është vendosur në Strehimoren e QNPKS për persona pa strehim. Megjithatë, punëtorët social kanë parashtruar kushte për ta vendosjen e punëtorit seksual në Qendrën strehimore i cili përbëhet nga ekzistimit të aktit diskriminues. Punëtorët social kanë kërkuar nga HOPS të dërgoj rezultate nga kontrollet mjekësore për gjendjen e saj shëndetësore, duke e ditur faktin se “personi në fjalë i takon kategorisë që ka rrezik të madh për infeksione transmetuese”. Strategjia nacionale për HIV/AIDS 2007-2011 thotë: “përkatësia në një grup të caktuar nuk e rrit rrezikun për infeksion, por sjellja e individit, dhe për shkak të kësaj, rrezik më i madh është vendosja e këtij personi në vend ku ka rrezik më të madh, p.sh. në grup të caktuar i cili është i rrezikuar.” Hops ka treguar dhe i ka informuar punëtorët social në Shkup se një veprim i tillë është diskriminues. Ata e kanë pranuar atëherë viktimën pa insistuar për kontroll plotësues mjekësore. HOPS ka vazhduar ta vizitoj punëtorin seksual në Qendrën për strehim të personave pa strehim dhe ka informuar për gjendjen e saj. Viktimja ka informuar se ka qenë e përdhunuar nga një fshatar nga një fshat të afërt në dhomën e saj. Edhe pse Drejtuesi i Strehimores është informuar për përdhunimin e mundshëm, ajo nuk e ka lajmëruar rastin, dhe as nuk është kontrolluar punëtori shtazan seksual nga doktor që është një procedurë jashtëzakonisht e rëndësishme jo vetëm për shëndetin por edhe për rastin përdhunues. Rasti është lajmëruar në polici pas tre ditëve, por as kush nuk ka kërkuar kontroll adekuat mjekësor . HOPS ka iniciuar kontroll speciale mjekësore që të determinohet a ka pasur përdhunim. Pastaj HOPS është njoftuar se punëtori seksual është kthyer tek partneri i saj me dëshirën e saj, vetëm pas nënshkrimit të deklaratës në prezencë të psikologut, përfaqësuesit juridik dhe punëtorit seksual. deri në atë ditë, as një kontroll mjekësore është kryer. Ditën e ardhshme HOPS ka kontaktuar me punëtorin seksual dhe e ka shoqëruar deri në Institutin për jurisprudencë mjekësore, ku janë informuar se ajo është dashur

të sjellet aty menjëherë. Pasi që kanë kaluar 6 ditë nga ngjarja, rënd ka qenë të merret dëshmi relevante e cila do ta derëmonin përdhunimin. Pas këtë ngjarje, akuza kriminale janë ngritur në Zyrën e prokurorisë publike me qëllim që të hetohet rasti dhe të gjendet kryesit por deri më tani nuk ka përgjigje. Më 7 maj, HOPS ka marrë përgjigje të nënshkruar nga Ministri për punë dhe politik sociale duke thënë se menjëherë janë ndërmarrë “një varg të aktiviteteve për determinizmin e gjendjes aktuale dhe për ti ndihmuar personit të lartpërmendur në bashkëpunim me Stacionin policor të Gjorçe Petrovit”, dhe ajo është “dërguar në kontroll gjinekologjike” dhe se “kontrolli mjekësor nuk ka treguar shenja të dhunës”. Përgjigja gjithashtu ka treguar se deklarata për dhunë familjare kanë qenë të tërhequra dhe se “Qendra për punë sociale nuk ka bazë si organ i shkallës së parë të filloj procedurë për dhunë familjare”.

Burim: Projekti për mundësi shëndetësore Shkup, <http://hops.org.mk/>

## Studim i rastit 7

### *Diskriminim në bazë të identitetit gjinor*

Në raportin e Koalicionit për të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të margjinalizuar (SHRMC) nga viti 2011 një rast i dhunës së shumëfishtë dhe diskriminim në bazë të identitetit gjinor mbi një person transgjitor është dokumentuar në Maqedoni. Personi është prindër i dy fëmijëve të mitur. Fëmijët e tij jetojnë me nënën e tyre dhe me gjyshin e tyre (babai i nënës) në rrethinë ku gjyshi në mënyrë të vazhdueshme përdor kërcënime dhe diskriminime dhe komente ofenduese për personin në fjalë. Personi transgjitor nuk i është lejuar të ketë kontakt me fëmijët e tij, edhe pse ka pasur marrëveshje me shoqen e tij se ai mund ti kaloj fundjavat me fëmijët e tij në shtëpinë e tyre. Koalicioni SHRMC ka dërguar kërkesë deri tek Qendra për punë sociale – QPS ti rregulloj takimet me fëmijët të personit deri sa të përfundoj procedura për divorc. Megjithatë QPS ka miratuar konkluzion për ta suspenduar procedurën për determinizmin e të drejtave princore, deri sa të përfundojnë vlerësimi i gjendjes mentale të fëmijëve. Në ndërkohë, në mungesë të vendimit formal për refuzimin e të drejtës princore, në vend të babës QPS kanë nënshkruar leje për udhëtim të fëmijëve jashtë vendit. Pas kësaj SHRMC dërgoj ankesë për punën e QPS, në lidhje me kufizimin e të drejtave princore dhe diskriminim dhe dhunë me të cilën përballet personi transgjitor në rrethinën e tij dhe familjen, deri tek Ministria për punë dhe politik sociale për keqpërdorimin e pozitës zyrtare nga QPS për nënshkrimin e lejes për fëmijë të prindërit transgjitor për të udhëtuar jashtë vendit, tek Zyra e prokurorisë publike – Tetovë. Zyra e prokurorisë publik – Tetovë është përgjigjur se nuk ka baza për fillimin e një procedure të tillë. Ministria për punë dhe politik sociale nuk ka dhënë përgjigje për këtë ankesë. Të drejtat prindore të personit kanë qenë vazhdimisht të shkelura dhe të kufizuara dhe personit nuk i është lejuar ta vizitoj fëmijën e sëmur në spital. Kur personi transgjitor ka shkuar

në vizitë të fëmijës së bashku me nënën e tij (gjyshen e fëmijës) u është thënë se burrave nuk u është lejuar hyrje në njësinë, dhe vetëm gjyshja ka mundur ta vizitoj. Megjithatë, në datën e njëjtë gjyshi, (babai i nënës) e ka vizituar mbesën. Për arsye të diskriminimit në bazë të identitetit gjinor, për parandalimin e tij ta vizitoj foshnjën e tij në spital, personi i cili ka qenë në përkrahje të Koalicionit SHRMC ka dërguar iniciativë në MPPS – për mundësi të barabarta. Avokati për mundësi të barabarta nuk ka gjetur as një bazë për diskriminim në bazë gjinore, duke shpjeguar se qëllimi i të punësuarve në spital nuk kanë qenë ta diskriminojnë personin transgjitor, por ta mbrojnë interesin e fëmijës së mitur. Pasi që MPPS, nuk ka reaguar ndaj ankesës, në fund të vitit 2011, Koalicioni SHRMC ka ngritur peticion deri te Avokatin e popullit, në të cilën kërkohet ta hetoj punën e QPS, MTSP dhe MOI (në lidhje me ankesat për mosveprimin e policisë).<sup>123</sup> Avokati i popullit e ka informuar Koalicionin SHRMC për aktivitetet e ndërmarra. Ai ka kërkuar informacione dhe ka marrë informacione nga institucionet kompetente siç janë QPS dhe MPPS dhe njësisë për Marrëdhënie ndërkombëtare dhe standarde profesionale ku është dëshmuar se institucionet kanë punuar për të mirën e fëmijës të mitur. Për momentin, ka disa procedura kundër personit transgjitor të ndërmarra nga organet kompetente dhe vendimet merren në mënyrë të shpejtë. Personi ka filluar edhe disa procedura kundër organeve shtetërore dhe persona fizik, por vendimet për këto procedura sillen në mënyrë të ngadalshme, ose organet kompetente nuk komentojnë për këto akuza. Personi ka dërguar peticion deri tek Komisioni kundër diskriminimit por ende pret përgjigje.

Burim: Projekti për mundësi shëndetësore Shkup, <http://hops.org.mk/>

## Studimi i rastit 8

### *Dhunë familjare midis anëtarë të familjes*

Në fillim të vitit 2012 një punëtor seksual ka kontaktuar me organizatën e shoqërisë civile STAR-STAR për dhunë mbi saj nga djali i saj. Anëtar të STAR-STAR, si edhe punëtorët në teren janë të informuar për këtë rast. Disa vite më, punëtori seksual është viktimë të dhunës fizike dhe seksuale nga djali i saj, i cili e detyron atë të jep shërbime seksuale personave të tretë dhe ia ka marrë paratë.

Për arsye të natyrës specifike të rastit punëtori seksual nuk është i motivuar të filloj procedurë para institucionet kompetente, për arsye se kryesi është djali i saj, dhe për arsye të gjendjes të saj të rëndë ekonomike dhe sociale.

<sup>123</sup> Në vitin 2011 personi transgjitor e ka informuar koalicionin se për raste të shumëfishta të dhunës, diskriminimit dhe përjashtim social në rrethinën e tij. Rastet e dhunës kanë vazhduar dhe janë zmadhuar pasi që personi ka dal në media dhe ka folur haptazi, si një person në fazë të ndryshimit të gjinisë. Këto raste të dhunës dhe diskriminimit kanë qenë të paraqitura në Ministrinë për punë të brendshme. Në një moment personi ka paraqitur akutë të dhunës në shtëpinë e tij nga një person i fshatit të tij i cili në të kaluarën ka qenë i paraqitur në polici për dhunë.

Kur viktimi ka kërkuar ndihmë nga STAR-STAR, Ministria për punë dhe politik sociale ka mbajtur fushatë mediave për mbrojtje nga dhuna familjare dhe e promovoi SOS linjen për lajmërimin e rasteve të tilla. Punëtori seksual e ka raportuar rastin në linjën SOS dhe ka kërkuar akomodim në disa strehimore. STAR-STAR në prezencë të punëtorit seksual e ka lajmëruar rastin e dhunës familjare në SOS linjën dhe i ka siguruar të gjitha aspektet e rastit, duke mos fshehur se viktimi është punëtor seksual. Viktimës i kanë treguar të bisedoj me “djalin e saj”. Edhe pse STAR-STAR ka treguar se bëhet fjalë për dhunë shumëvjeçare e cila përfshin dhunë fizike, përdhunim, dhe detyrim për punë seksuale dhe se viktimi ka nevojë për akomodim, përsëri përgjigja ka mbetur e njëjtë – në vend të sigurimit të akomodimit dhe ndihmë psikologjike asaj i është sugjeruar të bisedoj me djalin e saj. Për kërkesën për akomodim personi i punësuar në SOS linjën ka informuar se kapacitetet qendres për strehim kanë qenë plotësisht të mbushura.

Pas bisedës me personin e punësuar në SOS linjën viktimi ka qenë e demotivuar dhe ka refuzuar të filloj procedurë para institucionet tjera. Ajo është kthyer te djali i saj.

Burim: Koalicioni për të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të marginalizuara

### 3.4. Diskriminimi në sferën e punësimit

#### 3.4.1. Anti-diskriminimi në legjislacionin nacional sektorial

Dokumenti kryesor i cili rregullon sferën e punësimit është **Ligji për marrëdhënie pune**.<sup>124</sup> Ai përmban dispozita specifike për anti-diskriminim lidhur me diskriminimin direkt dhe indirekt.<sup>125</sup> Për dallim nga Ligji për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi, Ligji për punë nuk e përfshin bazën për përkatësi politike, e cila shihet nga qytetarët si bazë më frekvente e diskriminimit, sidomos në sektorin e punësimit.<sup>126</sup>

krahas dispozitat e përgjithshme për ndalimin e diskriminimit, Ligji për marrëdhënie pune ofron mbrojtje të veçanta për gratë në plotësimin e të drejtave të tyre për punësim duke i pasur parasysh nevojat speciale të grave. Ligji përcakton mbrojtje të veçantë për gratë gjatë shtatzënisë së tyre dhe detyron obligim për punëdhënësin të implementoj masa për përmirësimin e shëndetësisë dhe sigurisë në punë të punëtores shtatzëne, ose për atë e cila sa po ka lindur ose jep gji.<sup>127</sup> Me qëllim të

<sup>124</sup> Ligji për marrëdhënie pune, Gazeta zyrtare e RM-së, 158/2010.

<sup>125</sup> Neni 6 dhe 7.

<sup>126</sup> Sondazhi i MCMS, Barometri për mundësi të barabarta; CRPM, Si të eliminohet diskriminimi në sektorin public?, 2011.

<sup>127</sup> Ligji për marrëdhënie pune, Gazeta zyrtare e RM-së, 158/2010, Neni 42.

harmonizimit të obligimeve të punës dhe profesionale, në pjesën për Mbrojtje të veçantë, ligjdhënësi më mënyrë të veçantë e ka rregulluar të drejtën e gruas në raste të shtatzënisë dhe pushimit të lindjes si edhe për prindërit që janë të punësuar.<sup>128</sup> Megjithatë, me analizimin e dispozitave të ligjit në mënyrë më të afërt shihen disa aspekte të cilat mund të interpretohen në mënyrë të keqe. Për shembull, Neni 8 thotë nuk do të konsiderohet si diskriminim nëse ndahet ose i jepet prioritet dikujt nëse natyra e punës, ose kushtet për punë, janë të tilla që disa karakteristika të punonjësit përcaktohen si faktor për kryerjen e punës.<sup>129</sup> Neni 24, thotë se punëdhënësi nuk mund të hapë konkurs për ndonjë punë vetëm për gra, përveç në raste ku gjinia është e domosdoshme si parakusht për kryerje e punës. Ne teori këto dispozita janë të domosdoshme, e në praktik mund të jenë të paqarta dhe mund të interpretimi i tyre mund të len vend për manipulime.

Ligji përmban disa dispozita që kanë të bëjnë me sigurimin e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat. Kjo do të thotë se punëdhënësi nuk mund ta prish kontratën në raste të: shtatzënisë, lindjes dhe kujdesit së fëmijëve, mungesë për arsye të ruajtjes së fëmijëve.<sup>130</sup> Burrat dhe gratë duhet të paguhet njësoj kur kryejnë punë të njëjtë me kërkesa të njëjta.<sup>131</sup> Krahas kësaj, gratë duhet të 'mbrohen' duke mos punuar në ndrimin e natës në sektorin e industrisë dhe ndërtimitarisë, me mundësi për punë në ndrim të tretë nëse kushtet ekonomike ose sociale e kërkojnë këtë.<sup>132</sup> Të dizajnuar si rregulla për mbrojtjen e grave, koj mund të shkaktoj edhe diskriminim nëse gratë dëshirojnë të punojnë në ndrimin e natës, për shembull për të fituar ekstra rrogë, pasi që puna gjatë natës zakonisht paguhet më shumë.

Sa u përket të drejtave dhe përgjegjësimit të punëdhënësit, ligji thotë se punëdhënësi nuk ka të drejtë të të kërkoj informacione për statusin familjar të punëtorit potencial dhe nuk mund të punësoj ose të largoj nga puna në bazë të këtyre të drejtave.<sup>133</sup> Gjithashtu, në raste të shtatzënisë dhe prindërimit, punëdhënësi është i obliguar tu mundësoj punëtorëve baraspeshë më të lehtë të përgjegjësive familjare dhe profesionale.<sup>134</sup> Disa nga metodat e mundshme për baraspeshë janë të elaboruar më tej në Ligjin, siç është: nëse punëtorja shtatzëne kryen punë e cila mund të jetë e dëmshme për atë ose për beben, punëdhënësi është i obliguar të përcaktoj tjetër pozitë të përshtatshme<sup>135</sup>; nëna që e ushqen foshnjën me gji ka të drejtë të del nga puna për 1.30 deri sa foshnja ti mbush 1 vjet<sup>136</sup>; gjatë shtatzënisë ose një vit pas lindjes, punëtori nuk duhet të punoj në ndrim të natës ose të punoj jashtë orarit të punës, deri sa fëmija ti bëj tre vjet, ndërsa nëna mund të punoj në ndrim të natës ose jashtë orarit të punës vetëm pas pajtimit të saj me shkrim; babai mund të fiton këto

<sup>128</sup> Ibid., Neni 161.

<sup>129</sup> Përmbledhje falas të Nanit.

<sup>130</sup> Ligji për marrëdhënie pune, Gazeta zyrtare e RM-së, 158/2010, Neni 101.

<sup>131</sup> Ibid, Neni 108.

<sup>132</sup> Ibid, Neni 131.

<sup>133</sup> Ibid., Neni 25.

<sup>134</sup> Ibid., Neni 161.

<sup>135</sup> Ibid., Neni 163.

<sup>136</sup> Ibid., Neni 171.



të drejta vetëm nëse nëna vdes, largohet nga familja, etj.<sup>137</sup> Këto dispozita (përveç ato që kanë të bëjnë me ushqimin e fëmijës nga nëna me gji) gjithashtu mund të jenë problematike pasi që ato nuk sigurojnë mundësi që femra të zgjedh a dëshiron të punojë jashtë orarit të punës ose të punoj në ndrimin e natës. Për më tepër, dispozitë diskriminuese është mos-përfshirja e burrave/babatë si prindër me të drejta për punë fleksibile. Në vend të kësaj vazhdon portretizimi stereotip i grave si prindër roli i të cilit është të kujdeset për fëmijët, përderisa burrat/babatë mund ta marrin këtë rol vetëm kur nënat nuk janë në gjendje (e ka lënë fëmijë ose ka vdekur). Roli tradicional i babës pjesërisht sfidohet nga dispozita e cila mundëson që nëse nëna nuk e përdor pushimin e lindjes, ai mund të përdoret nga babai.<sup>138</sup>

Së fundi, Ligji përmban dispozita të veçanta të cilat un mundëson prindërve të fëmijë me nevoja të veçanta të punojnë me orar të shkurtuar por të paguhen si për orar të plotë, në raste kur fëmija nuk qëndrojnë në institucion special.<sup>139</sup>

Në raste të trajtimit të pabarabartë, aplikuesi për vendin e punës, pra punëtori, ka të drejtë për kompensim në raste të dëmtimeve dhe për procedurat për mbrojtje nga diskriminimi, barrën për dëshmi e ka punëdhënësi, përveç nëse ajo/ai mund të dëshmojë se trajtimi i pabarabartë ka qenë si rezultat të zbatimit të masave të veçanta të cilat nuk paraqesin diskriminim. Punëtorët kanë të drejtë të kërkojnë mbrojtje të të drejtave të tyre përfshirë edhe të drejtën për mbrojtje nga diskriminimi në procedurë para punëdhënësit dhe gjykatës kompetente.

### **3.4.2. Anti-diskriminimi në praktik**

Bazat për diskriminim në sektorin privat dhe publik në sferën e punës dallohen shumë. Deri sa në sektorin publik diskriminimi në bazë të përkatësisë politike dhe etnike perceptohet më gjerë, në sektorin privat mosha dhe gjinia janë bazat kryesore. Pjesa më e madhe e palëve të interesuar që kanë qenë të anketuar e konsiderojnë sektorin privat si tokë më pjellore për diskriminim. Disa madje edhe konsiderojnë se 'inspektionet e tolerojnë sektorin privat'. Një pjesë të palëve të interesuar tregojnë se diskriminimi në sektorin publik zakonisht është i fshehur, për shembull sistematizimi i pozitave hap mundësi për diskriminim, i cili është i lejuar në nivelin formal, por në realitet mund të jetë kërcënim për trajtim të pabarabartë të punëtorëve dhe eventualisht mos të respektohet 'pagë të barabartë për punë të barabartë. Megjithatë, përfaqësues të Avokatit të popullit lokal raportojnë shkelje zakonisht për të drejtat e punësimit, jo për diskriminim, edhe pse disa përfshinë aspekt diskriminues. kjo është ndoshta për mungesë të vetëdijes për parimin e diskriminimit dhe manifestimit të tij.

---

<sup>137</sup> Ibid., Neni 164.

<sup>138</sup> Ibid., Neni 164.

<sup>139</sup> Ibid., Neni 169.

Kërkesat të cilat mund të konsiderohen diskriminuese janë publikuar haptazi në shpalljet për punë, kryesisht në lidhje me kërkesën e punëtorëve të gjinisë të caktuar moshës. Një praktikë tjetër është kërkimi i fotografisë të aplikuesit, së bashku me pjesën tjetër të dokumenteve, të cilat mund të bartin rrezikun e diskriminimit të tërthortë në bazë të gjinisë, moshës, ngjyrës së lëkurës dhe atraktivitetin «». Në mënyrë tipike, institucionet e sektorit publik janë shumë të kujdesshëm kur është fjala për reklamimin e konkursit për punësim dhe nuk përfshijnë aspekte diskriminuese. Megjithatë, punëdhënësit e sektorit privat tregojnë më pak ndjeshmëri ndaj këtyre çështjeve dhe një numër i caktuar mund të përfshijë disa kërkesa diskriminuese.

Kohët e fundit, rastet e njoftimeve janë raportuar kur kompania kërkon specifikisht kandidatë femra, nganjëherë për punë të cilat janë zakonisht perceptohen si «mashkullore». Është e paqartë nëse kompanitë duan të paraqesin veten si të ndjeshëm ndaj gjininë me këto veprime apo në fakt përdorin ato si një masë pozitive për tërheqjen e më shumë gra në profesione tradicionalisht «meshkuj». Një shembull është «XXX Kompania e cila kërkon një inxhinier makinerik, grua, të moshës 25-30, të punoj me pjesë rezervë të automobilave (...)». Pavarësisht nga qëllimi, këto njoftime në fakt mund të prodhojnë efektin e kundërt nëpërmjet deinkurajimit të haptë (dhe kështu diskriminuese) të meshkujve (me kualifikime të duhura).

Është deklaruar qartë se kompanitë multinacionale ë më të pirur për të publikuar njoftime pune me parimin „mundësi të barabarta“. Një shembull është si vijon „XX Kompania ofron mundësi të barabarta për punësim dhe pozitivisht mbështet aplikacionet nga kandidatët e kualifikuar, pavarësisht nga gjinia, raca, paaftësisë, moshës, orientimit seksual, fesë apo besimit. „Kjo është praktikuar kryesisht për shkak se rekrutimin i këtyre kompanive është kryer nga RNJ (HR) / kompanitë për rekrutim, të cilët duhet tu përmbahen standardeve të caktuara kur reklamojnë konkurs për punë. Prandaj, duhet të shihet a respektohet kjo në praktik ose është vetëm deklarative, pasi dëshmi anekdotike tregojnë se kompanitë deklarohen se sigurojnë mundësi të barabarta, por në procesin e përzgjedhjes ata mund të eliminojnë lloj të caktuar të kandidatëve.

Pas punësimit fillestar, praktikat diskriminuese mund të ndryshojnë në lidhje me llojin e kompanisë / institucionit (privat, publik) dhe karakteristikat e punonjësve. Deri sa, marrëveshjet kolektive përfshijnë një klauzolë të drejtpërdrejtë për jo-diskriminimit, ai i referohet mbrojtjes së parashikuar nga ligje të tjera (pa i specifikuar se cilat) dhe mundësinë që punonjësi të rimbursohen në bazë të Ligjit për marrëdhënie e punës. Mungesa e informacionit specifik në artikullin mund ti pengojë të punësuar nga të kuptuarit të formave të mundshme të diskriminimit në vendin e punës dhe mekanizmat në dispozicion për mbrojtjen. Ndoshta kjo është arsyeja pse përfaqësuesit e punëdhënësve informojnë nuk se ka raste të diskriminimit të raportuar në kompanitë e tyre dhe se në përgjithësi, veprimet diskriminuese mund të ndodhë vetëm pa qëllim. Megjithatë, kjo është e diskutueshme se sa vëmendje ata kanë vendosur për këtë çështje dhe se si ata janë të ndjeshme në lidhje me diskriminimin, duke pasur parasysh se ata nuk kanë marrë pjesë në trajnim për anti-diskriminimit / seminare.

## Grupet e cenushme

**Gratë** mund të jenë veçanërisht të ndjeshme ndaj diskriminimit në tregun e punës edhe kur është fjala për arritjen e statusit të punësimit apo për të mbetur të punësuar. Pengesë fillestare është në fazën e rekrutimit, kur shumë (sektori kryesisht privat) punonjës të paraqesë pyetje për statusin e familjes, për rritjen e fëmijëve praktikat dhe planet për të zgjeruar familjen. Ndërsa nuk ka të dhëna zyrtare mbi fushëveprimin e kësaj praktike, një sondazh CRPM<sup>140</sup> përcaktohet se rreth 13% e femrave janë pyetur për planet e tyre për të ngritur një familje, ndërsa 7% raportuan që ata besonin se janë përjashtuar në fazën e përzgjedhjes për shkak që ka në plan të ngrejë një familje. Është e rëndësishme të theksohet se rreth 80% e të anketuarve kanë refuzuar të përgjigjen këtyre pyetjeve, të cilat mund të jetë tregues i frikës së tyre për të folur në lidhje me këto çështje.

Përkundër faktit se dispozitat e Punës Ligji për pagë të barabartë për të dyja gjinitë, në realitet parimi i pagesës së barabartë për punë me vlerë të barabartë nuk është respektuar. Gratë përballen me diskriminim të punësuar në lidhje me pagën e marrë. Sipas Raportit të Zhvillimit Njerëzor të UNDP (2009), paga gjinore hendeku në Maqedoni është 0,49 dhe në krahasim me vendet e tjera të Evropës juglindore është më i lartë. Ndërsa diferenca e pagave janë të lidhura kryesisht me zgjedhjen e profesioneve të ndryshme / profesione midis burrave dhe grave, ata megjithatë theksojnë në vlerën më të ulët e cila është duke u vendosur në profesione tradicionalisht «femra» në krahasim me ato të meshkujve. Në sektorët e njëjta, gratë janë, mesatarisht, paguhen më pak se burrat, një fakt i cili është më i dukshëm në sektorët: ndërtimi, hotelieri, dhe administrata publike<sup>141</sup>. Së fundi, duke punuar në të njëjtën pozitë si burrat ndonjëherë mund të rezultojë në paga të ndryshme, për shkak të roleve tradicionale të grave si kujdestare për familjen dhe praktikat e kompanive të caktuara për të reduktuar pagat në bazë të sëmurë-lë të përdorura (shih Studimi i rastit 9) .

### Studimi i rastit 9

#### Diskriminimi indirekt në industrinë e tekstilit

Bashkimi Dega e punonjësve në industrinë e tekstilit vërehet një diskriminim të tërthortë në lidhje me pagesën e punonjësve meshkuj dhe femra. Në mënyrë të veçantë, punëtorët në fabrikat e tekstilit të caktuara janë paguar një bonus në lidhje me pjesëmarrjen e tyre të rregullt në punë. Rrjedhimisht, nëse një punonjës përdor pushimit mjekësor, ai / ajo do të paguhet më pak për një muaj të caktuar, bazuar në kriteret e ,frekuentimin e rregullt'. Përderisa kjo dispozitë nuk është diskriminues në vetvete, ajo mund të jetë një „kurth“ për diskriminim

<sup>140</sup> Drejtë barazisë gjinore në Maqedoni, CRPM, 2009

<sup>141</sup> Dallimi i pagës sipas gjinisë në irj të Maqedonisë, M.Risteska, M.Schmidt, V, ONP, 2012

gjinor duke pasur parasysh faktin se gratë marrin lë shumë sëmure në krahasim me meshkujt, kur vjen puna për të marrë kujdesin e një fëmije të sëmure apo të ndonjë anëtarit të moshuar të familjes. Kështu, punonjësit femra priren për të marrë pak të holla në bazë të këtij kriteri në krahasim me mashkull e tyre bashkë-punëtorëve. Dallimi në shuma është kushtëzuar me shumën totale të cilat kompania ka vendosur të paguajë, dhe ndryshon në varësi të kompanisë, megjithatë, tendenca e grave marrin më pak se meshkujt është e dukshme në të gjitha kompanitë.

Bashkimi Tekstil ka alarmuar punëdhënësve në lidhje me çështjen dhe i këshilloi ata të rregulluar atë në marrëveshjet kolektive, në mënyrë për të reduktuar efektet mbi dallimin në mes të pagës punonjësve meshkuj dhe femra. Megjithatë, si raportet e Bashkimit Evropian, nuk ka veprime të veçanta janë marrë ende nga punëdhënësit.

Burimi: Elizabeta Gelevska, Sekretari i Përgjithshëm i Bashkimit Dega e punonjësve në industrinë e tekstit (Pjesa e FTU)

**Mosha** është gjithashtu një bazë e shpeshtë e diskriminimit, kryesisht mes punëdhënësve privat por gjithashtu edhe në formë të fshehur mes atyre publike. Kufizimi i moshës është një prej kriterëve më të kërkuara në shpalljet për punë dhe varësisht nga pozita përkatës, ajo mund të lëviz prej 18 (zakonisht 25) vjeç deri më 40, moshë të cilën punëdhënësit e caktojnë për gjithë aplikantët. Në bazë të këtyre llojeve të informatave, ka një perceptim të përgjithshëm në opsionin se të rinjtë gjejnë më lehtë punësim, ndërsa më të moshuarit përballohen me probleme të shumta.<sup>142</sup> Të dhënat tregojnë se ky perceptim është pjesërisht i vërtetë, sepse kërkimet<sup>143</sup> kanë treguar që nëse kontrollohen arsimit dhe faktorët tjerë demografik, mosha është mjaft përcaktuese për punësim, të rinjtë më tepër anojnë drejtë papunësisë. Kërkimi i njëjtë tregon se tranzicioni i drejtpërdrejtë prej arsimit në punë është e zakonshme për një të katërtën e të rinjve. Andaj, të rinjtë drejt prej sistemit arsimor mund të përballohen me diskriminim që është fillimisht i bazuar në ngurrimin e punëdhënësve për të punësuar persona që janë të bindur se kanë pak ose aspak eksperiencë praktike, madje edhe kur kriteret e 'eksperiencës së punës' nuk janë theksuar në shpallen për punë.

Megjithatë, diskriminimi më i madh nënshtrohet në burra dhe gra që janë mbi moshën 50 vjeçare, fillimisht kur bëhet fjalë për kërkimin e punës, por gjithashtu kur vetëm më janë të punësuar, punëdhënësit mund në mënyra të ndryshme të tregojë punonjësit që ai/ajo nuk është e dëshiruar më, për shembull, duke e caktuar për një punë më të largët në distancë (shikoni Studimin e rastit 10).

<sup>142</sup> <http://novamakedonija.com.mk/NewsDetal.asp?vest=21312858219&id=9&prilog=0&setlzdanie=22504>

<sup>143</sup> Rinia dhe tregu i punës, Reaktor – kërkim në aksion, 2012.

## Studimi i rastit 10

### *Diskriminimi në bazë të moshës*

KMD-ja ka pasur një rast kur një person pohon se është diskriminuar në bazë të moshës, në fushën e relacioneve të punës. Në veçanti, personi pohon se i kanë ofruar kontratë pune të re, me të cilën ai është caktuar të punojë në një pozitë 170 km distancë nga vendi i jetesës. Në kohën e njëjtë, ai theksoi se i kanë mbetur vetëm 1 vit dhe 7 muaj deri në pensionim.

Pas analizës së evidencës të grumbulluar, në diskutim me pretenduesin, me informimin e diskriminuesit potencial dhe shqyrtimin e përgjigjes së tij, Komisioni votoi për keqtrajtim në bazë të moshës. Si rezultat, punëdhënësi ishte dakord që të ndryshojë kontratën dhe të kthejë punonjësin në pozitën e tij paraprake, që gjendet në afërsi të banesës së tij.

Burim: Raporti vjetor i punës së KMD-it për 2011

Ndonëse situata e dhënë më lartë, me rekomandimin e Komisionit që ishte respektuar, Ligji i Punës nuk përcakton dënime financiare për punëdhënësit që diskriminojnë në bazë të moshës, motivimi i punëdhënësve për të kushtuar më tepër vëmendje këtij parimi mund të jetë problematik.

**Personat me invaliditet** gjithashtu përballohen me shumë forma të diskriminimit kur bëhet fjalë për punësim. Në përgjithësi, siç tregon një sondazh<sup>144</sup>, vetëm një e treta e personave me invaliditet fizik janë të punësuar, pothuaj se një e katërta kërkojnë punë në mënyrë aktive ndërsa pjesa tjetër (rreth një gjysmë) nuk kërkojnë punë. Ndonëse Ligji për punësimin e personave me invaliditet ofron përfitime për punëdhënësit që punësojnë persona me invaliditet<sup>145</sup>, pjesa më e madhe e të anketuarve të punësuar theksuan se ka keqpërdorime të këtyre përfitimeve, në formë të: orë joadekuate pune, rrogë joadekuate, etj.

Si pjesëmarrës në një debat publik mbi punësimin e personave me invaliditet, u theksua: 'Ligjet janë të shkëlqyeshme, mirëpo ka raste të abuzimeve në kuptim të zbatimit të tyre (...)Nuk kemi marrë pagesa me muaj, kemi pozita të pavolitshme

<sup>144</sup> [http://www.unifem.sk/uploads/doc/STILMstudy\\_EN.pdf](http://www.unifem.sk/uploads/doc/STILMstudy_EN.pdf)

<sup>145</sup> Dhënia e ndihmës së pakthyeshme në financa për punëdhënësit për të punësuar në kohë të pacaktuar persona me invaliditet deri në 20 rroga mesatare në Republikën e Maqedonisë të vitit paraprak, ose 40 rroga mesatare në Republikën e Maqedonisë në vitin paraprak para punësimit dhe punësimit të personit tërësisht të verbër ose person me invaliditet fizik, i cili, për shkak të lëvizjes, ka nevojë për karrocë, përshtatje të objekteve të punës kur personi me invaliditet do të punojë në shumë deri më 100.000 MKD dhe e njëjta mund të përdoret sërish, nëse proceset teknike-teknologjike ose tjera dhe shkalla e invaliditetit kërkon që, blerja e pajisjeve në shumë deri më 200 rroga mesatare në Republikën e Maqedonisë të vitit paraprak, lirim nga tatimet dhe ofrimi i mbështetjes për tatimet dhe mbështetje financiare gjatë punës.

pune, jemi të regjistruar për një pozitë dhe pastaj kërkohet të punojmë diçka tjetër.<sup>146</sup>

Megjithatë, përkaj perceptimeve të zakonshme të abuzimit të përfitimeve, vetëm një e katërta e të anketuarve të punësuar në sondazhin e Prima Gallup ishin të ndier si të diskriminuar në vendin e punës. Çuditshëm, më tepër se gjysma theksuan se nuk i njohin mekanizmat e mbrojtjes nga diskriminimi në bazë të invaliditetit dhe në përgjithësi nuk besojnë në funksionimin e sistemit për mbrojtje nga diskriminimi në bazë të invaliditetit në fushën e punësimit.<sup>147</sup>

Personat me invaliditet intelektual përballohen edhe me diskriminim më të madh në kuptim të prospektit të tyre për punësim, duke marrë parasysh që sistemi është ndonjëherë i strukturuar në mënyrë që indirekt mbështet trajtimin e pabarabartë. Për shembull, nëse një person merr diagnozën me invaliditet intelektual, familja ka të drejtë për ndihmë financiare sepse personi do të ketë vështirësi të gjejë punësim dhe të fitojë për jetesë. Mirëpo, nëse vlerësohet në kufi me invaliditetin intelektual, familja nuk merr asnjë ndihmë meqë besohet se personi mund të punojë dhe mund të fitojë. Megjithatë, në realitet, punëdhënësit do të hamenden nëse të punësojnë persona me invaliditet intelektual që është në kufi dhe kjo i detyron disa familje të 'keqësojnë' invaliditetin e tyre për të qenë të përshtatshëm për ndihmë.<sup>148</sup>

Siç përmendëm më lartë, në sektorin publik, baza më e shpeshtë e diskriminimit është **përkatësia politika** (ndonjëherë keqësuar me **përkatësinë etnike**, veçanërisht pas MKO-së<sup>149</sup>).<sup>150</sup> Format në të cilat kjo bëhet janë të shumta dhe mund të dëshmohet nga procesi i rekrutimit, kur kriteret e 'përkatësisë politike', ndonëse nuk kërkohen, sërish imponohen; në praktikën e sistematizimit të serishëm kur punonjësit e ndryshëm politikisht mund të caktohen në pozita më të ulëta, pozitë që nuk është në përputhje me eksperiencën arsimore/profesionale dhe madje pushuar nga puna nën pretekstin që pozita e tyre nuk ekziston me sistematizimin e ri.<sup>151</sup> Praktikën e diskriminimit mund të përkeqësohen me mobingun (shikoni Studimin e rastit 11).

<sup>146</sup> <http://www.sakamznammozam.gov.mk/default.aspx?mld=38&eventId=11956&lld=1>

<sup>147</sup> [http://www.unifem.sk/uploads/doc/STILMstudy\\_EN.pdf](http://www.unifem.sk/uploads/doc/STILMstudy_EN.pdf)

<sup>148</sup> Intervistë me Rosica Koleva, kryetare e Shoqatës për Mbështetje të Personave me Daun Sindromën 'Sinolicka', 11.06.2012

<sup>149</sup> Marrëveshja Kornizë e Ohrit që ishte firmosur pas konfliktit të vitit 2001 dhe përfshin aspekte të 'përfaqësimit të barabartë dhe drejtë' të gjitha bashkësive që ka imponuar rritjen e numrit të punonjësve nga bashkësitë jo shumicë në institucionet e sektorit publik.

<sup>150</sup> Raporti vjetor i Avokatit të Popullit për 2011 <http://www.ombudsman.mk/ombudsman/upload/documents/2012/lzvestaj%202011-MK.pdf>

<sup>151</sup> Shihni më tepër në: Si të eliminoni diskriminimin në sektorin publik, CRPM, 2011.

## Studimi i rastit 11

### *Përkatësia politike – shkaku për ri-vendosje*

Një mësimdhënëse e gjuhës maqedonishte në shkollë të mesme ka parashtruar një peticion pranë KMD-it në të cilën pohon se ajo ka qenë e diskriminuar në bazë të përkatësisë politike nga ana e drejtorit të shkollës. Ajo ka qenë e punësuar në vitin 2000, si mësimdhënëse e gjuhës maqedonishte. Megjithatë, pas një kohe të shkurtë, drejtori i ri ka ardhur në shkollë dhe ajo ishte ri-vendosur të punojë në bibliotekën e shkollës. Mësimdhënësja ka pohuar se punon në kushte nën standardet, në dhomë ku gjatë dimrit temperatura ka qenë 6 gradë C, ndërsa gjatë verës – dritaret nuk kanë pasur perde. Përveç kësaj, pretenduesja ka qenë e detyruar të punojë edhe gjatë pushimit veror, ndonëse nxënësit nuk ishin të informuar se biblioteka është e hapur dhe nuk kishte aspak punë.

Drejtori i shkollës ishte kontaktuar për informata gjatë procesit të investigimit, por nuk ishte përgjigjur. KMD-ja, përveç që kishte diskutuar kushtet me pretenduesen, vajti atje për të shkuar kushtet e shkollës dhe ishte e bindur për kushtet paraprakisht të përshkuara.

KMD-ja vendosi që drejtori i shkollës ka bërë një vepër të diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe kërkoi që mësimdhënësja të kthehet në pozitën paraprake. Ata kërkuan nga drejtori që mos të përsëritet kjo në të ardhmen, të ofrojë kushte përkatëse punë dhe të trajtojë pretenduesen njësoj sikur punonjësit tjerë në kuptim të orëve të punës dhe përdorimin e ditëve të lira.

Burimi: Raporti vjetor i punës së KMD-it për 2011

Ndonëse KMD-ja ka zgjedhur shumë raste të diskriminimit në baza të përkatësisë politike në interes të pretenduesve, ata nuk kanë zbuluar diskriminim tjetër, ose të ngjashëm me atë të përmendur më lartë (shikoni Studimin e rastit 12).

## Studimi i rastit 12

### *Përkatësia politike – shkak për ri-vendosje*

Një mësimdhënëse nga shkolla fillore në pjesën lindore të shtetit ishte ri-vendosur në një shkollë në fshatin XX pas zgjidhjeve lokale të vitit 2009. Ajo pohon se largimi i saj nga shkolla është vepër diskriminimi në bazë të përkatësisë politike. Në veçanti, ajo ka qenë shumë e mirë dhe e respektuar me 21 nxënës në klasë, kur një herë pas zgjedhjeve, një ditë para fillimit të vitit shkollor ajo morri një vendim për ndryshim të sistematizimit me të cilën kërkohet që ajo të këmbëjë vendin e punës me mësimdhënësit e shkollës së fshatit, që kishte vetëm 2 nxënës në klasë. Ndonëse formalisht ishte një vepër ligjore, ajo pohoi

se shkaqet për largimin e saj ishin në bazë të përkatësisë politike të birit të saj që gjendet me partinë opozitare. Mësimdhënësi raporton që ka qenë e detyruar me premtim që do t'i jepet kontratë për mbajtje.

Ajo ka parashtruar ankesë në KMD, dhe rezultati ishte se nuk ka diskriminim. E pakënaqur me vendimin, ajo parashtroi ankesë në zyrën e avokatit të popullit në Shtip dhe në kohën e njëjtë edhe në gjyq. Megjithatë, meqë rregullat kërkojnë që avokati i popullit të ndalojë procedurën nëse i njëjti rast është i shqyrtuar edhe nga gjykata, ata nuk vazhduan me përpunimin e ankesës.

Burimi: Zyra e avokatit të popullit në Shtip.

Përskaj shumë rasteve të përpunuara nga avokati i popullit, Komisioni dhe gjykatat, inspektorati i punës raporton që ata nuk kanë pranuar asnjë ankesë gojore dhe me shkrim nga punonjësit dhe personat që kanë qenë të përfshirë në proceset e shpalljes/zgjedhjes së punës në të cilën kanë rënë viktima të diskriminimit. Gjithashtu, gjatë inspektimit të tyre të rregullt të kompanive, ata nuk kanë zbuluar asnjë shkelje të dispozitave të Ligjit për Punë që rregullon diskriminimin.<sup>152</sup>

### Iniciativa rajonale

Diskriminimi në fushën e punësimit është perceptuar si tema më e analizuar në gjitha komunat. Megjithatë, shpeshherë ajo përzihet me dukuritë tjera, si disa aspekte të shkeljes së të drejtave të punonjësve (p.sh. orë të gjata pune, mobing, etj). Në këto raste, baza për diskriminim mungon (p.sh. a qëndrojnë vetëm gratë në industrinë e tekstilit në orët e gjata të punës ose është politikë e përgjithshme e kompanisë pa dallim nga veçoritë e punonjësit). Ky është një fakt mjaft shqetësues duke marrë parasysh faktin se disa intervista ishin bërë me përfaqësues së Komiteteteve për Mundësi të Barabarta (KMB), gjykata dhe organe tjera që kanë në funksion mbrojtjen nga diskriminimi. KMB-ja kryesisht kërkon nëse punësimi i grave dhe burrave është i barabartë (në përqindje) dhe a ka përfaqësues te mjaftueshëm të grave në administratë. Ata shumë rrallë kalojnë jashtë kompetencave të tyre formale për të vlerësuar procedurat e punësimit, praktikat në punë dhe procedurat e përgjithshme të diskriminimit të kompanisë.

### Masat për përfshirje social

Masat më gjithëpërfshirëse për përfshirje social zbatohen nga **Ministria e Punës** dhe **Agjencia për Punësim**, të cilat vazhdimisht përfshijnë masa mbështetëse për grupet e prekshme në Planet e Veprimit. Në veçanti, programi për **subvencionimin e punësimit** përfshin: fëmijët pa prindër, persona më invaliditet, prindër të ndarë (të rinj ose me 3 ose më shumë fëmijë), prindër të fëmijëve SEN, persona në moshë (55-64 vjeç), të rinj dhe viktima të dhunës familjare. Për të minimizuar manipulimet

<sup>152</sup> Informacion i marrë nga Inspektorati i punës më 11.06.2012.



potenciale, planet përfshijnë edhe kritere specifike të cilat duhet të plotësohen nga punëdhënësit për të qenë të përshtatshëm për marrjen e subvencioneve.<sup>153</sup> Përveç kësaj, programi për praktikantë i Agjencisë është një mekanizëm tjetër që synon përvetësimin e shkathtësive të të rinjve (nën 27 vjeç) të cilat janë të nevojshme për tregun e punës.<sup>154</sup> Në fund, ka një plan të veçantë veprimi, në kuadër të **Ministrisë së Punës**, për mbështetjen e grave rome, një pjesë e cila përfshin intervenime për mbështetjen e prospekteve të tyre për punës, me anë të aktiviteteve joformale arsimore.

Sa ju përket iniciativave lokale, komuna e Manastirit në planin e tyre të veprimit për punësim (2009-2010) ka identifikuar dy grupe në nevojë për mbështetje gjatë punësimit, në veçanti personat me invaliditete (duke vlerësuar mundësitë për punësim në industrinë e shtypjes dhe metalike) dhe gratë (nëpërmjet aktiviteteve për zhvillimin e sipërmarrjes).<sup>155</sup> Përveç kësaj komuna e Konçes në strategjinë e tyre për mbrojtje dhe inkluzion social dhe zbutjen e varfërisë, thekson problemet që përballohen me personat me invaliditet për shkak të qasjes së vështirë në vendin e punës dhe masat e propozuara për uljen e barrierave fizike dhe sociale për punësimin e tyre, të shoqëruar me masat aktive për punësim.

Në institucionet publike, masa më e gjerë për inkluzion social është zbatimi i parimit për përfaqësimin e barabartë dhe drejtë të bashkësive jo shumicë.<sup>156</sup>

#### 4. Konkluzione dhe Rekomandime

Pavarësisht nga ndikimi pozitiv i arritura nga miratimi i LPMD-së, ka nevojë për promovimin e saj në nivelin lokal si dhe përforcimin e mbrojtjes që ofrohet për viktimat. Siç sqaruar në seksionin II, **ka mungesë të njohurisë mbi LPMD-në** në mesin e administratës lokale që duhet të konsiderohet seriozisht në strategjitë komunikative të qeverisë dhe shoqërisë civile që merret me çështje lidhur me diskriminimin. Përveç nevojës së perceptuar për aktivitete promovimi dhe vetëdijesimi, LPMD-ja në strukturën momentale nuk mund të ofrojë as mbrojtje të gjithëpërfshirëse dhe as efektive për viktimat. Andaj, ka shumë amendamente të cilat duhet të ndërmerren për të përforcuar mbrojtjen e ofruar për viktimat aktuale si dhe për të avancuar kapacitetet e KMD-it për të mundësuar siguri ligjore dhe efektivitet të veprimeve të saja. Raporti në fjalë synon vendosjen e agjendës politike të qeverive qendrore dhe lokale dhe aktorëve tjerë joqeveritar (shoqëria civile dhe sektori privat) në përpjekjet e tyre të përbashkëta për të plotësuar kriteret për aderim në BE dhe të mbështesin atë proces me analiza më të hollësishme dhe pako

<sup>153</sup> Plan i operativ për masat aktive për punësim 2010, Ministria e Punës dhe Politikës Social.

<sup>154</sup> Planet operative për programe aktive dhe masa për punësim për 2011, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, plani operativ për programe aktive dhe masa për punësim për 2012-13, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.

<sup>155</sup> Plan i veprimit për punësim (2009-10) komuna e Manastirit.

<sup>156</sup> <http://www.ombudsman.mk/ombudsman/upload/documents/2012/Izvestaj%202011-MK.pdf>

politikash dhe rekomandime praktike në favor të qëndrueshmërisë së vlerave të demokracisë, mbisundimit të së drejtës dhe promovimin dhe mbrojtjen të drejtave të njeriut në shoqërinë maqedonase.

Sidoqoftë, raporti shfaq kritika konstruktive ndaj shtrirjes së identifikimit të fushave problematike në zbatimin e legjislaturës kundër diskriminimit duke u munduar të lidh ato me një sërë rekomandimesh mbi praktikën dhe politikën e kapaciteteve shtuese administrative, eksperte dhe të rrjeteve që do të ndërtohen më tutje në institucionet publike, shoqërinë qytetare dhe sektorin privat. Të gjithë ekspertët e përfshirë në përpilimin e raportit aktual besojnë se, sikur që është raportuar nga punëtorët në teren dhe të anketuarit, se çështja e kundër diskriminimit duhet të përfshihet më tutje në agjendën kombëtare legjislative të shtetit dhe të integrohet më pas në të gjitha dokumentet kombëtare strategjike dhe legjislative.

Duke ndjekur analizën e legjislaturës evropiane dhe kombëtare, zhvillimet aktuale dhe kapacitetet e institucioneve kombëtare të përfshira në procesin e zbatimit të ligjit ekzistues kundër diskriminimit, analizën e rasteve individuale të diskriminimit në baza të ndryshme dhe rolin e shoqërisë qytetare dhe sektorit privat, raporti aktual ofroi një sërë rekomandimesh për politika të kombinuara me masa praktike që mund të përdoren më tutje si referencë themelore për të gjitha palët e interesuara (qeverinë, sektorin privat, shoqërinë qytetare, donatorët) në përpjekjet e tyre individuale dhe të koordinuara për të përmirësuar rrethinën ligjësore, institucionale dhe administrative të shtetit për të gjitha çështjet që kanë të bëjnë me mbrojtjen e qytetarëve kundër diskriminimit. Konkluzionet dhe rekomandimet e raportit gjithashtu sinjoralisht synojnë të përkrahin vëzhgimin e përgjithshëm e përparimit të qeverisë së Maqedonisë dhe institucioneve tjera të ndërlidhura ndaj aderimit të plotë të shtetit në BE.

#### **4.1. Rekomandime qeverisë qendrore dhe parlamentit**

Dispozitat e ndryshme kundër diskriminimit të lidhura me mbrojtjen nga diskriminimi në baza të ndryshme, që në rastet më të shumta janë të numëruara në detaje në aktet ligjore, mund seriozisht të hutojnë dhe pengojnë viktimat e mundshme të diskriminimit, mbrojtësit e të drejtave të njeriut dhe autoritet juridike në zbatimin e ligjeve, dhe mund eventualisht të shpien në dështim të mbrojtjes nga diskriminimi. Unifikimi dhe konsolidimi i rregulloreve kombëtare ligjësore duhet të përmirësohet që të lehtësohet procesi i mbrojtjes nga diskriminimi dhe të bëhet e qasshme, kuptueshme dhe zbatueshme. Nevojiten përpjekje të mëtutjeshme, në kontekst të procesit për integrim evropian, për përputhje të plotë të legjislaturës kombëtare me *acquis* në fushën kundër diskriminimit dhe gatishmëri për lidhje të këtij përmirësimi ligjësor me burime njerëzore dhe financiare që do të ndihmojnë ndjekjen e menjëhershme dhe zbatimin efikas të ligjit.

## **Ligji për parandalim dhe mbrojtje kundër diskriminimit:**

Ka kritika të shumta për mungesën e numërimit të hollësishëm e bazave të orientimit seksual në Nenin 3 të LPMD që merret me bazat e mbrojtjes kundër diskriminimit. Sidoqoftë, kjo bazë është de facto e mbrojtur në një mendim nga KMD, nevojitet **përfshirja e bazës së “orientimit seksual”** në Nenin 3 të LPMD. Veç kësaj, teksti i ligjit nuk i rregullon marrëdhëniet mes KMD dhe organeve/gjyqeve tjera me mandat kundër diskriminimi. Që të shmanget dyfishimi i burimeve njerëzore si dhe që të kursehet kohë, Ligji duhet të **saktëson marrëdhëniet e KMD, Avokatit për mundësi të barabarta dhe Gjyqeve**. Gjithashtu, disa **pjesë të pacaktuara të tekstit të Ligjit duhet të qartësohen**. Ligji në disa raste referohet në “organ kompetent ” pa mos qartësuar cili është ky organi. Si i tillë, ky kusht mundëson hedhjen e përgjegjësisë prej një institucioni në tjetër. Dhe në fund, por jo më pak e rëndësishme, barra e provës duhet të rregullohet dhe **kërkesa për viktimën e supozuar që të shfaq prova duhet të fshihet**.

## **Komisioni kundër diskriminimit**

KMD ka të drejtë të jep vetëm mendime dhe rekomandime, ndonëse pohon se pjesa më e madhe e rekomandimeve janë respektuar, ekziston nevoja e perceptuar për **forcimin e fuqive të KMD**. Nga ajo, KMD duhet të fuqizohet që të jep vendime me detyrim ligjor. Veç kësaj, **kërkesat për emërimin e Komisionarit duhet të rriten** dhe dispozitat mbi ndalimin e punësimit paralel në organet shtetërore duhet të përfshihen. **Komisioni duhet të jetë profesional dhe të ketë Sekretariat të përhershëm që do të siguron ndihmë teknike dhe mendim ekspertësh**. Veç kësaj, **duhet të rritet qasja lokale dhe dukshmëria e KMD** duke përdorur struktura lokale vetëm më të themeluara, siç janë zyrat rajonale të Avokatit Popullor ose komisionet komunale për mundësi të barabarta mes grave dhe burrave. Në fund, **Pavarësia financiare e KMD duhet të forcohet dhe ndihma teknike pasuese e lidhur me kapacitetet e mëtutjeshme dhe ndërtimit të vetëdijes duhet të kërkohen nga Komisioni Evropian si pjesë e negociatave për aderim në BE**.

KMD inkurajohet të organizon së paku një herë në vit (preferohet edhe më shpesh) konsultime me OJQ, që përfaqësojnë personat e cënueshëm dhe/ose të ndikuar nga diskriminimi që të merr informata kthyesë mbi rastet e paregjistruara të ndërlidhura me diskriminim, qëndrime të përgjithshme, njohuri dhe vetëdije e gjithë atyre ndaj efikasitetit të zbatimit të legjislaturës kundër diskriminimit në shtet. KMD inkurajohet të vepron si partner i OJQ-ve në zhvillimin e projektit për sigurimin e fondeve shtesë jo-shtetërore për kampanja lokale ose kombëtare të vetëdijes kundër diskriminimit, përfaqësim falas gjyqësor, njësi rajonale me një pikë, nëpërmjet cilëve rastet individuale të diskriminimit, veçanërisht në nivel rural, në baza të ndryshme duhet fillimisht të regjistroheshin, këshillohen dhe ndihmohen me informata dhe këshilla juridike. Gjithashtu rekomandohet që në baza vjetore ose dy-vjetore, një pjesë e KMD buxhetit shtetëror të dedikohet me pajtim, kampanjave kombëtare për ndërtim të vetëdijes që jo vetëm do të risin ndjeshmërinë e punëdhënësve dhe të punësuarve ndaj çështjeve të ndërlidhura diskriminim por gjithashtu përqendrojnë njohuritë e

tyre për të drejtat dhe obligimet mbi ligjet ekzistuese kundër diskriminimit dhe ligjet tjera mbi punën.

Në kontekstin e procesit të integritit evropian, KMD-i inkurajohet që rregullisht të studiojë eksperiencat e korioneve tjera të ngjashme për diskriminimi, veçanërisht në shtetet e reja fqinje të BE-së, me synim të arrihet kompatibiliteti më i gjerë i praktikave të përpilimit dhe zbatimit të ligjeve kombëtare në fushën e diskriminimit me ata të partnerëve nga BE-ja që kanë më tepër eksperiencë.

### **Organe tjera me mandat kundër diskriminimit**

Sistemi aktual për regjistrimin e rasteve të parashtruara tek zyrat e avokatit të popullit si dhe gjykatave duhet të përmirësohen. Për shembull, kur një person supozon diskriminim në vendin e punës, shpeshherë, rasti është regjistruar si rast i “marrëdhënies të punës” dhe nuk është diskriminim. Me mungesën e strukturimit të regjistrave sipas fushave dhe bazave, procesi nuk zbulon numrin e vërtetë të personave që supozohet të jenë të diskriminuar. Më tutje, veprat tjera mbështetëse duhet të përdoren nga aktorët për të lehtësuar dallimin mes rasteve të diskriminimit dhe rasteve të shkeljes së të drejtave tjera njerëzore (punonjës, pacientë, etj).

### **Institucione tjera të angazhuara në procesin e përpilimit të ligjeve kundër diskriminimit, zbatimit dhe promovimit**

Trajnimi i gjykatësve për dispozitat dhe procedurat kundër diskriminimit rekomandohet, nga njëra anë, si ngritje plotësuese të kapaciteteve të stafit gjyqësor të angazhuar në LPMD zbatimin dhe nga ana tjetër, si pjesë e programit të detyrueshëm për Akademinë e Trajnimit të Prokurorëve dhe Gjykatësve. Gjykatësit duhet të njoftohen me ligjet evropiane dhe kombëtare të diskriminimit si dhe praktikën e Gjykatës së Drejtësisë pranë Bashkimit Evropian në Luksemburg lidhur me zbatimin e këtyre rregulloreve ligjore. Mund të fillohet një program special afatgjatë në favor të administratës qendrore, ministrive dhe autoriteteve lokale, organizatave të punëdhënësve dhe përfaqësuesve të mediave që më tepër të ngrihet vetëdija e tyre mbi fushat e diskriminimit si dhe të prezantojnë dispozitat aktuale për diskriminim, rastet kombëtare lidhur me zbatimin e suksesshëm ose relativisht të suksesshëm dhe në fund – perceptimi i përgjithshëm i qytetarëve për këtë fushë të politikave.

## **4.2. Rekomandime për qeverinë lokale**

Përbërja aktuale e komisioneve komunale për mundësi të barabarta, ku pjesa më e madhe e anëtarëve të tyre nuk kanë ndjeshmëri ndaj gjinisë dhe nuk janë të interesuar për çështje gjinore, është joadekuate. Ka nevojë të dukshme për arsim dhe njoftim të anëtarëve të këtyre komisioneve si dhe për fushata për ngritjen e vetëdijes për popullatën e përgjithshme në nivelin lokal. Komisionet lokale duhet të marrin masa proaktive për të promovuar konceptin e barazisë gjinore dhe të e bëjnë më të kuptueshëm për secilin individ. Në këtë drejtim, komisionet komunale duhet

të përforcojnë kapacitetet e tyre, të rritin motivimin dhe të marrin masa aktive për dizajnimin dhe zbatimin e projekteve në këtë fushë në të ardhmen.

#### **4.3. Rekomandime për shoqërinë civile**

Shoqëria civile e shtetit është përfshirë në mënyrë aktive në promovimin e aksioneve kundër diskriminimit dhe të drejtat e njeriut. Megjithatë, shumë prej organizatave të shoqërisë civile janë të vendosura në kryeqytetin dhe qytete tjera më të mëdha. Në atë drejtim, kërkimi në teren ka identifikuar disa rajone, të cilat janë kryesisht rurale, ku nuk ka pothuaj asnjë aktivitet për promovimin e konceptit të barazisë, mos-diskriminimit dhe të drejtat e njeriut. Andaj, OJQ-të duhet të zmadhojnë përfshirjen e tyre me aktivitete në rajonet rurale dhe ato urbane ku nuk ka organizata lokale me kapacitet dhe motivim për të operuar në këtë fushë. OKQ-të, veçanërisht ata që shërbejnë personat e prekur nga diskriminimi, janë të inkurajuar të regjistrojnë rregullisht raste të diskriminimit në baza të ndryshme dhe të dërgojë ata Komisionit kundër diskriminimit për shqyrtim të mëtutjeshëm. OJQ-të gjithashtu inkurajohen të veprojnë në mënyrë më të qëndrueshme dhe dukshme si ndërmjetësues të besueshëm dhe sigurt mes qytetarëve individual të prekur nga diskriminimi dhe organet përkatëse shtetërore për zbatimin e ligjeve kundër diskriminimit. Ky ndërmjetësim mund të përfshijë ngritjen e iniciativave të përbashkëta për vetëdijësim dhe vetëbesim në rastet e promovimit të mbisundimit të së drejtës në përgjithësi dhe potenciali dhe përmbajtja e ligjit aktual kundër diskriminimit, prezantimi i procedurave ligjore për regjistrimin e rasteve për diskriminim para qytetarëve si dhe ofrimi i ndihmës së përfaqësimit ligjor falas

#### **4.4. Rekomandime për sektorin privat dhe sindikatat e punëtorëve**

Sektori privat dhe sindikatat e punëtorëve duhet të përmirësojnë dhe rregullisht të ndërtojnë politikat e tyre të brendshme për RNJ në kuptim të parandalimi të gjitha rasteve të bazat më të shpeshta të diskriminimit si gjinia, mosha, përkatësia etnike, invaliditeti kur bëhet fjalë për punësim. Ata gjithashtu duhet të inkurajojnë punonjësit që të jenë më të vetëdijshëm për të drejtat e tyre të punës si dhe të drejtat që dalin nga ligjet kundër diskriminimit brenda shtetit si dhe të sigurojnë sisteme për menaxhim të qëndrueshëm dhe dukshëm të brendshëm korporativ. Përfaqësuesit e sektorit privat inkurajohen të kërkojnë qasje në ndërmjetësim dhe ndihmë tjetër të ndërmjetësimit jashtë gjyqeve me të cilat do të zgjidheshin rastet e diskriminimit lidhur me punësimin e padrejtë.

Gjithashtu, rekomandohet që punëdhënësit të konsiderojnë diskutimet e përbashkëta dhe iniciativa trajnimi me sindikatat për integrimin e mundësive të barabarta dhe mekanizmat tjera për inkluzion social dhe mbrojtje nga puna me të cilat mund të shmangen dhe/ose rregullohen rastet lidhur me diskriminimin.

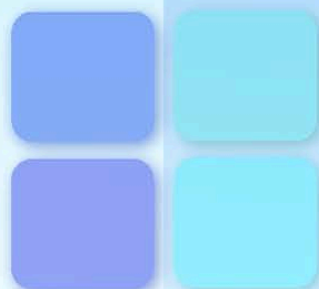
#### **4.5. Rekomandime për qytetarët individual**

Të kesh njohuri për të drejtat personale është parakusht kryesor për zbatimin e ligjeve efektive, mbrojtjes së të drejtave të njeriut dhe parandalimit të shkeljeve, pa dallim nga sektori që e rregullon. Qytetarët individual, veçanërisht ata që jetojnë në viset rurale dhe janë më pak të arsimuar, kanë më pak qasje në informata ose vuajnë nga mungesa tjera sociale, inkurajohen më shumë të njoftohen me ligjet aktuale kundër diskriminimit në shtet dhe të ndërlidhen çdoherë kur e gjejnë veten në situata që mund të shpijnë drejt shkeljes së të drejtave të tyre sociale, ekonomike dhe personale. Me rëndësi është që kenë parasysh faktin se vetë qytetarët janë njësoj përgjegjës për mbrojtjen e të drejtave të njeriut njësoj sikur institucionet, dhe ata duhet të jenë të vetëdijshëm dhe të pajisur mirë me njohurinë përkatëse, informatat ose së paku të posedojnë qëndrim pozitiv ndaj ligjeve aktuale për rregullimin e diskriminimit, që mund të ndihmojë shmangien dhe parandalimin që mos të bien në situata që shpijnë drejt viktimizimit, diskriminimit dhe pabarazisë.

#### **4.6. Rekomandime për donatorët**

Raporti në fjalë gjithashtu synon edhe donatorët kombëtar dhe ndërkombëtar (multi-lateral dhe bilateral) të cilët mbështesin demokratizimin dhe avancimin e institucioneve, ligjeve dhe përfshirjen e qytetarëve. Për shkak të fazës fillestare të vetëdijesimit të qytetarëve për çështje lidhur me diskriminimin, zbatimin e LPMD-së së miratuar, promovimin dhe integrimin e mëtutjeshëm në sistemin ligjor të shtetit, përpjekjet e vazhdueshme për anëtarësim të plotë në BE, rekomandohet për donatorët, përfshirë edhe Komisionin Evropian, të përfshijë një fushë kundër diskriminimit si një fushë eksplicite të mbështetjes si pjesë e prioriteteve strategjike në sferën e mbrojtjes dhe promovimit të të drejtave të njeriut. Gjithashtu dhe në bazë të kërkimit në teren dhe studimit të rasteve të regjistruar, raporti rekomandon donatorëve të lejojnë që organet publike përgjegjëse për zbatimin e legjislaturës përkatëse kombëtare të diskriminimit të veprojnë si partnere e vërtetë ose aplikues kryesorë për projekte eventuale të përbashkëta në të ardhmen. Kjo e dyta mund të merr formën e iniciativave për vetëdijesim, kapacitet, rrjetëzim dhe kërkim që mund të mbulojnë viset qendrore, rurale dhe rraben në përpjekjet e tyre të përbashkëta për të ndërtuar një kuptim më të mirë, koordinimi dhe bashkëpunim mes qytetarëve dhe institucioneve në lidhje me çështjet e diskriminimit.





Qendar Për Zhvillim Ekonomik  
46, Chervena Stena Rr., 1421 Sofia  
[www.ced.bg](http://www.ced.bg); [ced@ced.bg](mailto:ced@ced.bg)

Qendra Për Hulumtim Dhe Krijim Të Politikave  
6-2/9, Cico Popovic Rr., 1000 Skopje  
[www.crpm.org.mk](http://www.crpm.org.mk); [crpm@crpm.org.mk](mailto:crpm@crpm.org.mk)