


UDHËZUES PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË
NACIONALE PËR BARAZI DHE MOSDISKRIMINIM
NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE, MOSHËS,
AFTËSISË SË KUFIZUAR MENTALE DHE FIZIKE
DHE NË BAZË TË GJINISË



**UDHËZUES PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË NACIONALE
PËR BARAZI DHE MOSDISKRIMINIM NË BAZË TË
PËRKATËSISË ETNIKE, MOSHËS, AFTËSISË SË KUFIZUAR
MENTALE DHE FIZIKE DHE NË BAZË TË GJINISË**

Shkup,
2013

Udhëzuesi për zbatim të strategjisë nacionale për barazi dhe mosdiskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, pengesave mentale dhe fizike dhe në bazë të gjinisë është përgatitur në suazat e projektit “Ndërtim i kapaciteteve të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale për implementim të Strategjisë për Barazi dhe Mosdiskriminim”. Projektin e zbaton Këshilli Britanik në partneritet me Ministrinë e Punës dhe Politikës Sociale dhe është financuar me mjete të Ambasadës së Mbretërisë së Bashkuar në Republikën e Maqedonisë.

Botues:

Këshilli Britanik në Maqedoni

Autorë (sipas rendit alfabetik):

Violeta Vllahoviq, Anita Vojnovska Naumovska, mr. Elena Grozdanova, Atulla Kasumi, Tanja Kikerekova, Biljana Sajkovska, Zorica Stamenkovska, Vladimir Stojanoviq, mr. Jovana Trençevska, Ipek Useinova, Nermina Fakoviq, Svetllana Cvetkovska

Redaktor:

mr. Elena Grozdanova

Recensent:

dr. Zoran Mihajlovski

Lektor:

Jasminka Janeva

Përkthimi në shqip:

Jordana Shemko

Dizajni dhe shtypja:

Datapons

Tirazhi:

1000

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

342.724(497.7)(036)

UDHËZUES për zbatim e strategjisë nacionale për barazi dhe mosdiskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike dhe në bazë të gjinisë / autorë (sipas rendit alfabetik) Violeta Vllahoviq ... [и др.]; përkthimi në shqip Jordana Shemko]. - Shkup : Këshilli Britanik në Maqedoni, 2013. - 58 стр. ; 24 см

Превод на делото: Водич за спроведување на националната стратегија за еднаквост и недискриминација врз етничка припадност, возраст, ментална и телесна попреченост и врз полова основа / [автори (по азбучен ред) Виолета Влаховиќ ... и др.]. - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 57-58

ISBN 978-608-65560-2-0

1. Vlahovik, Violeta [автор]

а) Недискриминација - Стратегија - Македонија - Водичи

COBISS.MK-ID 94102538

Përmbajtja

Recension i Udhëzuesit për Zbatim të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim në bazë të Përkatësisë Etnike, Moshës, Pengesës Mentale dhe Fizike dhe në bazë të Gjinisë (SNBM)	5
Hyrje.....	11
Respektimi i të drejtave të njeriut në bazë të mosdiskriminimit	12
Korniza ligjore: Kushtetuta, ligjet dhe konventat ndërkombëtare.....	13
Kapitulli i parë.....	19
Diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike.....	20
Fusha të diskriminimit.....	21
Diskriminim i shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe përkatësisë etnike	23
Studime të rasteve të diskriminimit në bazë të përkatësisë etnike	25
Hapa për përparimin e mosdiskriminimit në bazë të përkatësisë etnike	29
Kapitulli i dytë.....	31
Diskriminimi në bazë të moshës	32
Fusha të diskriminimit në bazë të moshës	33
Studime të rasteve të diskriminimit në bazë të moshës.....	38
Hapa për përparimin e mosdiskriminimit në bazë të moshës.....	39
Kapitulli i tretë.....	42
Diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike	43
Fusha të diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike	44
Diskriminim i shumëfishtë në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale	51
Studime të rasteve të diskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale	52
Hapa për përparimin e mosdiskriminimit në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale	54
Bibliografia	56

Lista e shkurtesave

NjVL	Njësitë e Vetëqeverisjes Lokale
KERJ	Komisioni Evropian kundër Racizmit dhe Jotolerancës
LPMD	Ligji për Pengim dhe për Mbrojtje nga Diskriminimi
KP	Kodi Penal
KMD	Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi
AP	Avokati i Popullit
SNBM	Strategjia nacionale për barazi dhe mosdiskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale dhe në bazë të gjinisë
RM	Republika e Maqedonisë

Recensionin i Udhëzuesit për Zbatim të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim në bazë të Përkatësisë Etnike, Moshës, Aftësisë së Kufizuar Mentale dhe Fizike dhe në bazë të Gjinisë (SNBM)

Udhëzuesi për zbatim të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim është mjet praktik që i dedikohet publikut ekspert për identifikim të rasteve të diskriminimit në baza të ndryshme dhe për veprim në raste të diskriminimit, por edhe palëve të prekura të cilat kanë nevojë për mbrojtje dhe për realizim të së drejtës së barabartë dhe të mosdiskriminimit. Do të shërbejë edhe si mjet plotësues në zbatimin e trajnimeve për nëpunësit shtetërorë dhe publikë, për administratën gjyqësore, për partnerët socialë dhe për organizatat qytetare për identifikim dhe për veprim në raste të diskriminimit.

I përgatitur nga ekspertë të shumë Ministrive, nga Avokati i Popullit, nga Agjencia për Realizim të të Drejtave të Bashkësive dhe nga Agjencia për të Rinjtë dhe Sportin, ky udhëzues është një kompilim i përmbajtjeve përkatëse nga fusha e legjislacionit dhe respektimit të të drejtave të njeriut në bazë të përkatësisë etnike, moshës, aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike dhe në bazë të gjinisë. Me një gjuhë profesionale dhe të kuptueshme, autorët, secili në domenin e vet, arritën në këtë doracak t'i vendosin informacionet e domosdoshme për diskriminimin sipas çdo baze, që në thelb është edhe objekt i SNBM-së.

Përmbajtjet në këtë Udhëzues janë strukturuar në tri tërësi. Pas hyrjes, ku theksohet se doracaku është mjet i cili do të ndihmojë në zbatimin e Strategjisë Nacionale për Barazi dhe për Mosdiskriminim, është elaboruar korniza juridike: Kushtetua e Republikës së Maqedonisë, ligjet dhe konventat ndërkombëtare të ratifikuara.

Pas theksimit të vlerave themelore të rendit kushtetues në Republikën e Maqedonisë, të lirive dhe të drejtave themelore të njeriut dhe qytetarit të njohura me të drejtën ndërkombëtare dhe të përcaktuara me Kushtetutë, janë analizuar nenet përkatëse të ligjeve me të cilat rregullohet e drejta e barazisë dhe mosdiskriminimit: Ligji për Gjykatat, Ligji për Mbrojtjen e të Drejtave të Pacientëve, Ligji për Mbrojtje Sociale, Ligji për Mbrojtjen e Fëmijëve, Ligji për Marrëdhëniet e Punës, Ligji për Mundësi të Barabarta të Burrave dhe të Grave, Ligji për Ndalimin dhe për Mbrojtje nga Diskriminimi mbi cilëndo Bazë dhe Mbrojtje prej Diskriminimit në Realizimin e të Drejtave të Garantuara me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë.

Është theksuar kompetenca e Avokatit të Popullit në mbrojtje të antidiskriminimit dhe Ligji i Avokatit të Popullit. Me Kodin Penal është garantuar mbrojtja penale juridike prej diskriminimit dhe barazia.

Si pjesë integruese e rrjetit juridik vendas për barazi dhe për mosdiskriminim në doracak janë vendosur edhe përmbajtje nga marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuara në përputhje me Kushtetutën. Duhet të theksohet aftësia e autorëve nga kjo fushë e gjerë dhe komplekse, që të bëjnë përzgjedhje të informacioneve më përkatëse, të domosdoshme për kuptim dhe për zbatim të dispozitave për mbrojtje të të drejtës së mosdiskriminimit, që përmbahen në Kushtetutë, në ligje dhe në konventat ndërkombëtare të ratifikuara.

Pas arsytimit të suksesshëm të kornizës juridike për barazi dhe për mosdiskriminim, përmbajtjet në Udhëzues janë prezantuar në tri pjesë, të strukturuar sipas metodologjisë përkatëse.

Në pjesën e parë, nën titullin **Diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike**, autorët e përkufizojnë termin si lloj të diskriminimit në bazë të përkatësisë etnike. Në nëntitullin *Fusha të diskriminimit për shkak të përkatësisë etnike*, theksojnë se sipas të dhënave të avokatit të popullit dhe sipas hulumtimeve të deritanishme të kryera në Republikën e Maqedonisë, fushat ku më shpesh mund të ndodhë ky lloj diskriminimi janë: fusha e punësimit dhe marrëdhëniet e punës, e arsimit, e shkencës dhe sportit, e sigurisë sociale, duke përfshirë dhe fushën e mbrojtjes sociale, sigurimit pensional dhe invalidor, sigurimit shëndetësor dhe mbrojtjes shëndetësore. Në mënyrë të veçantë është theksuar se ky lloj diskriminimi mund t'i rrënojë seriozisht marrëdhëniet midis përfaqësuesve të bashkësive të ndryshme etnike.

Autorët e kanë përpunuar edhe çështjen e *diskriminimit të shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe të përkatësisë etnike*, duke theksuar mundësinë për diskriminim mbi këtë bazë në të gjitha fushat më të rëndësishme: punë dhe marrëdhënie pune, arsim, shkencë dhe sport dhe mbrojtje sociale. Theksohet se në të gjitha këto fushat femrat e bashkësive etnike janë të diskriminuara gjithnjë dhe më shpesh, përkatësisht, numri i grave nga bashkësitë etnike në fushën e punësimit është më i vogël në raport me burrat, më e vogël është edhe përfshirja fëmijëve, vajzave, në procesin e arsimit. Është theksuar edhe diskriminimi në bazë të gjinisë dhe në aspektin e përdorimit të të drejtës së ndihmës sociale, në të holla, dhe gjatë kësaj jepet mendimi se burrat dhe gratë nuk kanë qasje të barabartë si mbartës të ndihmës sociale në të holla. Ky lloj i diskriminimit të shumëfishtë është veçanërisht i pranishëm tek gratë e bashkësisë etnike rome. Një pjesë e shkaqeve për diskriminimin e shumëfishtë të grave, autorët e vendosin tek ndikimi i vlerave tradicionale në shoqëri. Për lehtësimin e këtyre problemeve autorët rekomandojnë fillim të hulumtimeve të cilat duhet t'i identifikojnë nevojat gjinore dhe etnike dhe interesat e përdoruesve, që të krijohet një mjedis me mundësi të barabarta për të gjithë qytetarët, pa marrë parasysh gjininë dhe përkatësinë etnike.

Duke pasur parasysh se ky Udhëzues para së gjithash ka zbatim praktik, autorët prezantojnë studime të rasteve të diskriminimit në bazë të përkatësisë etnike dhe diskriminimit të shumëfishtë në këtë fushë, sipas ankesave të dorëzuara në Komisionin për Mbrojtje nga Diskriminimi dhe të mënyrave të rasteve të zgjidhura me sukses nga praktika e Avokatit të Popullit.

Në fund, prezantimin e përmbajtjeve në lidhje me këtë lloj diskriminimi, autorët e përfundojnë me rekomandime të dobishme, të quajtura si *hapa për përparim të mosdiskriminimit në bazë të përkatësisë etnike*, duke dhënë masat të cilat janë paraparë në Strategjinë Nacionale dhe kanë të bëjnë me mbrojtjen dhe me pengimin e diskriminimit në bazë të përkatësisë etnike, të përfshira në pesë qëllimet strategjike.

Në pjesën e dytë janë vendosur përmbajtje në lidhje me **diskriminimin në bazë të moshës**. Duke e përkufizuar këtë lloj diskriminimi si sjellje me të cilën ndonjë individ, në bazë të moshës së vet, në mënyrë direkte apo indirekte janë përjashtuar, ose i kufizohet shfrytëzimi i një të drejte të caktuar, autorët me të drejtë theksojnë se për shkak të karakteristikave të caktuara specifike të moshës të cilat e bëjnë specifike dhe të ndryshme prej bazave të tjera diskriminuese, ky lloj diskriminimi dëshmohet me vështirësi.

Përmbajtja që vijon ka të bëjë me *fushën e diskriminimit në bazë të moshës*. Janë dhënë fushat që vijnë: diskriminimi në bazë të moshës në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës, në fushën e arsimit, shkencës dhe sportit, në fushën e sigurisë sociale, duke përfshirë edhe fushën e mbrojtjes sociale dhe mbrojtjes shëndetësore, në fushën e qasjes tek të mirat dhe shërbimet dhe diskriminimi i shumëfishtë në bazë të moshës dhe gjinisë.

Është e njohur edhe dukuria e *diskriminimit të shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe moshës*. Diskriminimi në bazë të moshës dhe gjinisë është formë e diskriminimit të dyfishtë, e cila mund të ketë efekt në të gjitha fushat e jetës, por ajo është më e qartë kur gratë kërkojnë punësim dhe vende të qëndrueshme pune. Amësia dhe mundësia që të mungojnë më shpesh në punë për gratë e reja është shkak i shpeshtë për diskriminim të tyre gjatë punësimit. Është theksuar edhe diskriminimi i grave që i përkasin popullatës më të madhe në moshë, përqindja e të cilave në këtë grup të popullatës në moshë më madhore është më e madhe në raport me përqindjen e burrave. Në Strategjinë për të Moshuarit dallohet nevoja e aktiviteteve specifike në drejtim të të dy gjinive më vete dhe theksohet se pikërisht për shkak të përfaqësimit gjinor procentual të ndryshëm në vjetërsi një çështje e veçantë e rëndësishme është barazia e gjinive, kështu që burrave dhe grave nga cilado moshë duhet t'u mundësohet mundësi dhe qasje e barabartë tek të gjitha të mirat dhe shërbimet, me qëllim që të përmbushen të gjitha nevojat e tyre.

Duke pasur parasysh vështirësitë në dëshmimin e këtij lloji diskriminimi, që të ndihmojnë për njohjen e tij më të mirë, autorët prezantojnë shembuj dhe studime të rasteve për diskriminim në bazë të moshës dhe raste të diskriminimit të shumëfishtë në bazë të moshës dhe gjinisë në çdo fushë të diskriminimit.

Pjesa e dytë, si dhe pjesa e mëparshme, përfundon me *dhënien e hapave për përparim të mosdiskriminimit në bazë të moshës*. Me të drejtë theksohet se për pengim të diskriminimit në bazë të moshës, në tregun e hapur të punës me rëndësi të veçantë është përparimi i mundësive për punësim dhe punë për të gjitha grupmoshat, sigurim i arsimit dhe dobive të cilat dalin prej tij për personat më të rritur dhe sigurim i qasjes përkatëse tek të mirat dhe shërbimet për të gjitha grupmoshat të të dy gjinive në bazë të barabartë.

Në pjesën e tretë të Udhëzuesit elaborohet çështja për **diskriminimin në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale**. Personat me aftësi të kufizuar, theksojnë autorët, ballafaqohen me shumë pengesa në luftën e tyre për barazi. Pas përkufizimit të gjerë dhe gjithëpërfshirës të këtij termi, autorët japin përkufizim të diferencimit midis termeve – diskriminim direkt dhe indirekt në bazë të aftësive të kufizuara mentale dhe fizike.

Përmbajtja që vijon në këtë pjesë ka të bëjë me *fushat e diskriminimit në bazë të aftësive të kufizuara mentale dhe fizike*. Janë analizuar fushat që vijojnë: diskriminimi në bazë të aftësive të kufizuara mentale dhe fizike në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës, në fushën e arsimit (në arsimin parashkollor, sidomos në arsimin tetëvjeçar dhe në arsimin e mesëm të veçantë), në fushën e sferës sociale (sigurisë sociale, duke përfshirë edhe fushën e mbrojtjes sociale, sigurimit pensional dhe invalidor, sigurimit shëndetësor dhe mbrojtjes shëndetësore), në fushën qasjes tek të mirat dhe shërbimet.

Mundësia për *diskriminim të shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe aftësive të kufizuara mentale dhe fizike*, është e pranishme sidomos tek personat me hendikep mental dhe fizik.

Edhe pse edhe burrat edhe gratë me hendikep janë objekt i diskriminimit, për shkak të aftësive të veta të kufizuara, gratë mund të gjenden në pozitë më të pavolitshme, për shkak të mundësisë për diskriminim të shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe aftësisë së kufizuar. Problemet më të mëdha me të cilat ballafaqohen këto gra janë: varfëria dhe pabarazia, çështjet që lidhen me ndihmën dhe me kujdesin shëndetësor, qasja në tregun e punës dhe te trajnimet, të drejtat riprodiktive dhe barrierat komunikative.

Duke dhënë shembuj të diskriminimit në bazë të aftësive të kufizuara mentale dhe fizike dhe shembuj të diskriminimit të shumëfishtë dhe duke përpunuar studime përkatëse të rasteve të shkeljes së të drejtës së mosdiskriminimit në këtë bazë, autorët arritën që kjo përmbajtje të ketë qasje të gjerë për kuptim dhe të ketë përdorim të gjerë.

Në fund të shpjegimeve për këtë fushë, janë prezantuar *hapat për përparim të mosdiskriminimit në bazë të aftësive të kufizuara mentale*

dhe fizike. Janë dhënë hapat specifike për përparim të mosdiskriminimit të këtyre personave në fushën e punësimit, arsimit dhe qasjes tek të mirat dhe shërbimet.

Përfundim

Duke pasur parasysh atë që është parashtruar në lidhje me përkatësinë e përmbajtjeve të përzgjedhura dhe të prezantuara, pasqyrimi praktik i shembujve të diskriminimit, mënyrat e zgjidhjes së tyre, si dhe hapat e përzgjedhur me sukses për përparim të mosdiskriminimit në cilëndo bazë, besoj se udhëzuesi do të jetë një mjet i rëndësishëm praktik i cili do t'i ndihmojë praktikuesit, opinionin ekspert, por edhe palët e prekura, si dhe opinionin më të gjerë që t'i sqarojnë dilemat dhe të dallojnë dhe identifikojnë më lehtë rastet e diskriminimit.

Konstatimet e dhëna e arsyetojnë publikimin e Udhëzuesit për Zbatim të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim në bazë të Përkatësisë Etnike, Moshës, Aftësisë së Kufizuar Mentale dhe Fizike dhe në bazë të Gjinisë, publikimin e të cilit e përshëndes dhe rekomandoj me kënaqësi.

Prof. dr. Verica Stamenkova Trajkova
Fakulteti i Psikologjisë në
Institutin Ndërkombëtar Sllav

HYRJE

Qeveria e Republikës së Maqedonisë në maj të vitit 2012 e ka miratuar **Strategjinë Nacionale për Barazi dhe për Mosdiskriminim**. Qëllimi themelor i Strategjisë së përparimit të statusit të kategorive më të lëndueshme të qytetarëve në Republikën e Maqedonisë është sigurimi i zhvillimit të vazhdueshëm në realizimin e barazisë dhe mosdiskriminimit.

Ky dokument në të njëjtën kohë është edhe përgjigje për obligimet ndërkombëtare dhe e shpreh përgatitjen e Republikës së Maqedonisë që t'i bashkojë të gjitha qëndrimet, aktivitetet dhe resurset në një kornizë koherente dhe qasje të vetme për zhvillim të qëndrueshëm, për përparim të të drejtave të njeriut dhe për vendosje të mundësive të barabarta. Strategjia nacionale fokusohet në katër baza të diskriminimit: aftësia e kufizuar mentale dhe fizike, përkatësia etnike, mosha dhe gjinia, kurse kjo është transferuar në qëllimet dhe aktivitetet strategjike për zbatim dhe për përparim të indikatorëve dhe palëve përgjegjëse për zbatimin e saj.

Në drejtim të zbatimit të Strategjisë, janë miratuar dhe po zbatohen plane aksionare në të cilat janë përcaktuar prioritetet njëvjeçare, mënyra e zbatimit, korniza konkrete kohore, institucionet kompetente, buxheti i parashikuar, rezultatet e pritura, si edhe indikatorët kualitativë dhe kuantitativë për suksesin e arritur.

Ky udhëzues doli si pjesë e aktiviteteve të cilat realizohen nga Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në bashkëpunim dhe me mbështetjen e Këshillit Britanik në R. Maqedonisë në suazat e projektit qëllimi themelor i të cilit është përforsimi i kapaciteteve të institucioneve qeveritare për harmonizim të aktiviteteve për zbatim të Strategjisë.

Udhëzuesi është përpunuar nga ekspertë të disa ministrive dhe institucioneve,¹ dhe do të jetë mjet plotësues në zbatimin e trajnimeve të planifikuara të 600 nëpunësve publikë dhe shtetërorë, të administratës gjyqësore, të punëtorëve socialë dhe të organizatave qytetare për identifikim dhe veprim në raste të diskriminimit.

Megjithatë, ai në të njëjtën kohë u përkushtohet edhe qytetarëve të Republikës së Maqedonisë të cilët kanë nevojë për mbrojtje dhe për realizim të të drejtës së mosdiskriminimit dhe të barazisë.

Besojmë se udhëzuesi do të japë kontribut shtesë në parandalimin dhe ballafaqimin me diskriminimin dhe pabarazinë në RM, si qëllim me prioritet në këtë Strategji.

¹ Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Arsimit, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi, Avokati i Popullit, Agjencia për Realizim të të Drejtave të Bashkësive dhe Agjencia e të Rinjve dhe Sportit.

Respektimi i të drejtave të njeriut bazë e mosdiskriminimit

Të drejtat e njeriut u takojnë të gjitha qenieve njerëzore pavarësisht nga kombësia, vendqëndrimi, gjinia, prejardhja nacionale dhe etnike, ngjyra e lëkurës, feja, gjuha, apo ndonjë status tjetër. Të drejtat e njeriut janë të ndërlidhura midis tyre dhe të padukshme.

Ato janë universale dhe garantohen me ligj, me konventa, me të drejtën ndërkombëtare dhe zakonore, me parime të përgjithshme dhe me burime të tjera të të drejtës ndërkombëtare. Parimi i **universalizmit** të të drejtave të njeriut është bazë e të drejtës ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Ky princip, i cili për herë të parë është vendosur në Deklaratën Universale të të Drejtave të Njeriut të vitit 1948 është vendosur në shumicën e konventave ndërkombëtare, në deklaratat dhe në rezolutat për të drejtat e njeriut. Konferenca e vitit 1993 në Vjenë u jep obligimin shteteve që të promovojnë dhe të mbrojnë të gjitha të drejtat e njeriut, pavarësisht nga sistemet e tyre politike, ekonomike dhe kulturore.

Të drejtat e njeriut janë të patjetërsueshme. Ato nuk mund të merren përveç se në raste të jashtëzakonshme në kushte të caktuara me ligj. Për shembull: e drejta e lirisë mund të kufizohet, nëse personi është shpallur fajtor për një vepër penale të përcaktuar me ligj.

Të gjitha të drejtat e njeriut janë të pandashme, pavarësisht nga fakti se a janë ato politike, apo qytetare, siç janë e drejta e jetës, e barazisë para ligjit dhe liria e shprehjes; të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore, pastaj e drejta e punës, e sigurisë sociale dhe e arsimit, apo të drejtat kolektive siç janë të drejtat e zhvillimit dhe të vetëvendimit.

Ato gjithashtu janë të ndërlidhura dhe të varura ndërmjet tyre. Përparimi i një të drejte e lehtëson përparimin e të tjerave. Gjithashtu, privimi nga një e drejtë, reflektohet negativisht mbi të drejtat e tjera.

Në nivel individual si mbartës të të drejtave, ne gjithashtu kemi obligim t'i respektojmë edhe të drejtat e të tjerëve.

“Së bashku me barazinë para ligjit dhe mbrojtjen e barabartë me ligj pa diskriminim, mosdiskriminimi përbën bazën për realizim (plotësim) të të drejtave të njeriut.”² Parimi i mosdiskriminimit plotësohet me parimin e barazisë, ashtu siç është përcaktuar në nenin 1 të Deklaratës Universale të të Drejtave të Njeriut: “Të gjitha qeniet njerëzore lindin të lira dhe të barabarta në dinjitet dhe në të drejtave.”

Mosdiskriminimi është princip gjithëpërfshirës (cross cutting) në të drejtën ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Ky princip përmbahet në të gjitha konventat kryesore për të drejtat e njeriut, siç janë Konventa për Ndërprerje të të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor dhe Konventa për Eliminim të Diskriminimit ndaj Gruas.

Ai zbatohet ndaj të gjithëve në raport me të gjitha të drejtat dhe liritë e njeriut dhe ndalon diskriminim në bazë të kategorive të pashtershme, siç janë gjinia, rasa, ngjyra e lëkurës e të tjera.

² Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law : Li Weiwei-Research Notes 03/2004;

KORNIZA LIGJORE: KUSHTETUTA, LIGJI DHE KONVENTAT NDËRKOMBËTARE

Në Republikën e Maqedonisë kornizën ligjore për mosdiskriminim dhe për barazi e përbëjnë: **Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, ligjet dhe konventat ndërkombëtare të ratifikuara.**

Vlerat themelore të rendit kushtetues në Republikën e Maqedonisë janë: liritë dhe të drejtat themelore të njeriut dhe të qytetarit të njohura me të drejtën ndërkombëtare dhe të përcaktuara me Kushtetutë.

E drejta e mosdiskriminimit dhe e barazisë përmbahet në Nenin 9 të **Kushtetutës së Republikës së Maqedonisë**, ku përmbahen liritë dhe të drejtat themelore të njeriut dhe qytetarit: “Qytetarët e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në liritë dhe të drejtat, pavarësisht nga gjinia, raca, ngjyra e lëkurës, nga prejardhja kombëtare dhe sociale, nga besimi politik dhe fetar, nga pozita shoqërore dhe e pasurisë”.

Kjo dispozitë kushtetuese përmbahet në shumicën e ligjeve të fushave përkatëse: Ligji për Gjykatat, Ligji për Marrëdhëniet e Punës, Ligji për Mundësi të Barabarta midis Burrave dhe Grave, Ligji për Familje, Ligji për Mbrojtjen e Fëmijëve, Ligji për Arsimin Tetëvjeçar, Ligji për Arsimin e Mesëm, Ligji për Arsimin e Lartë, Ligjin për Vullnetarizëm, Ligjin për Shëndetin Publik, Ligjin për Shoqatat dhe Fondacionet, Ligjin për Partitë Politike dhe në ligje të tjera.

Kështu, në nenet nga 3 deri në 6 të **Ligjit për Gjykatat** përcaktohet se qëllimet dhe funksionet e pushtetit gjyqësor, midis të tjerash, përfshijnë: sigurim të barazisë, mosdiskriminimit në cilëndo bazë dhe sigurim të sigurisë juridike në bazë të mbizotërimit të së drejtës. Secili ka të drejtë të qasja e barabartë para gjykatës në mbrojtje të të drejtave të tij dhe interesave ligjore.

Në realizimin e të drejtave të pacientëve, në përputhje me **Ligjin për Mbrojtjen e të Drejtave të Pacientëve** ndalohet diskriminimi i bazuar mbi gjininë, racën, ngjyrën e lëkurës, gjuhën, fenë, apo mbi mendimin politik apo cilindo mendim tjetër, mbi prejardhjen kombëtare apo sociale, mbi përkatësinë në pakicë kombëtare, mbi pozitën materiale, mbi prejardhjen sipas lindjes, mbi orientimin seksual, apo ndonjë status tjetër.

Gjithashtu, në realizimin e të drejtave të mbrojtjes sociale të përcaktuara me **Ligjin për Mbrojtje Sociale**, ndalohet diskriminimi direkt apo indirekt në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë kombëtare, etnike, sociale, politike, fetare, kulturore, gjuhësore, shoqërore dhe pasurisë, të paaftësisë apo të prejardhjes.

Ndalohet çdo lloj diskriminimi dhe keqtrajtimi direkt apo indirekt në realizimin e të drejtave dhe formave të mbrojtjes së fëmijëve, kurse ato janë të përcaktuara me **Ligjin për Mbrojtjen e Fëmijëve**.

Në **Ligjin për Marrëdhënie Pune** janë vendosur dispozitat për **ndalim të diskriminimit** (neni 6 i Ligjit) me çka përcaktohet shvlefshmëria e dispozitave të marrëveshjeve kolektive dhe marrëveshjeve për punësim me të cilat përcaktohet diskriminimi i ndonjë prej bazave të këtij neni. Përcaktohen diskriminimi direkt dhe indirekt, si dhe përjashtimet prej ndalimit të diskriminimit, kurse përkufizohet edhe termi ngacmim dhe ngacmim seksual. Në rastet e diskriminimit nga neni 6 i këtij ligji, kandidati për punësim, apo punëtori, kanë të drejtë të **kompensimit të dëmit** në përputhje me Ligjin për Marrëdhëniet e Detyrimeve.

Qëllimi i **Ligjit për Mundësi të Barabarta midis Burrave dhe Grave** është vendosja e mundësive të barabarta për gratë dhe burrat në fushën e politikës, ekonomisë, sociale, arsimore, kulturore, shëndetësore, qytetare dhe cilëndo fushë të jetës shoqërore. Në këtë ligj janë vendosur përkufizimet për: mundësi të barabarta të burrave dhe grave, për trajnim të barabartë, për diskriminim në bazë të gjinisë, diskriminim direkt në bazë të gjinisë, diskriminim indirekt në bazë të gjinisë, barazi e tërësishme e grave dhe burrave, përfaqësim dhe përfshirje e barabartë në rrjedhat kryesore të perspektivave gjinore.

Me Marrëveshjen Kornizë dhe me Amendamentet e Kushtetutës të vitit 2001, është e theksuar kompetenca e **Avokatit të Popullit** në mbrojtjen e antidiskriminimit. Domethënë, në përputhje me Amendamentin 11 të Kushtetutës: “Avokati i Popullit i përkushton vëmendje të veçantë mbrojtjes së parimeve të mosdiskriminimit dhe përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të pjesëtarëve të bashkësive në organet e pushtetit shtetëror, në organet e njësive të vetëqeverisjes lokale dhe në shërbimet publike.”

Në funksion të operacionalizimit të kompetencës kushtetuese, në vitin 2003 është miratuar ligj i ri **Ligji për Avokatin e Popullit**. Në përputhje me nenin 2 të këtij Ligji: “Avokati i Popullit është organ i Republikës së Maqedonisë i cili i mbron të drejtat ligjore dhe kushtetuese të qytetarëve dhe gjithë personave të tjerë kur u janë shkelur me akte, me veprime dhe lëshime të veprimeve të organeve të administratës shtetërore dhe të organeve të tjera dhe prej organizatave që kanë autorizime publike dhe i cili merr veprime dhe masa për mbrojtjen e parimeve të mosdiskriminimit dhe përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të përfaqësuesve të bashkësive në organet e pushtetit shtetëror, organet e njësive të vetëqeverisjes lokale dhe institucionet dhe shërbimet publike.”

Me ligjin për Pengim dhe Mbrojtje prej Diskriminimit të vitit 2010 sigurohet pengim dhe mbrojtje nga diskriminimi në realizimin e të drejtave të garantuara me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë, me ligj dhe me marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuara.

Ligji ndalon çdo diskriminim të direkt apo indirekt, thirrje dhe nxitje për diskriminim dhe ndihmë për veprim diskriminues bazë të: gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, seksit, përkatësisë në grupe të marginalizuara, përkatësisë etnike, nënshkësisë, prejardhjes sociale, fesë apo besimit fetar, arsimit, përkatësisë politike,

statusit personal apo shoqëror, aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike, moshës, gjendjes familjare apo martesore, statusit të pronës gjendjes shëndetësore apo cilësdo baze tjetër e cila është paraparë me ligj, apo me marrëveshje ndërkombëtare të ratifikuar. Ligji, njëkohësisht i përcakton dhe ndalon format më të rënda siç janë diskriminimi i bërë ndaj një personi të caktuar në baza të shumta diskriminuese, përkatësisht diskriminimin e shumëfishtë.

Me Kodin Penal garantohet **mbrojtja juridike penale prej diskriminimit dhe barazia**. Domethënë, në Kodin Penal përmbahen këto vepra penale: Neni 137; Lëndimi i barazisë së qytetarëve, Neni 144; Rrezikimi i sigurisë, Neni 319; Nxitje e urrejtjes racore dhe fetare, ndarjes dhe mostolerancës.

Me ndryshimet e Kodit Penal të miratuara në shtator të vitit 2009 është vendosur një vepër e re penale në nenin 394-g: Shpërndarje e materialit racor dhe racist nëpërmjet sistemit kompjuter. Gjithashtu, duke ndjekur rekomandimet e raportit të katërt të Komisionit Evropian kundër racizmit dhe mostolerancës (KERM) me të cilat, midis të tjerash, kërkohet diskriminimi racor të parashikohet si rrethanë vështirësuese në legjislacionin penal, me miratimin e Ligjit për Ndryshim dhe Plotësim të Kodit Penal në shtator të vitit 2009, në nenin 39 në të cilin përmbahen dispozitat për matjen e dënimit, miratohen ndryshime në paragrafin 5, ku thuhet: “Gjatë matjes së dënimit gjykata duhet të ketë parasysh sidomos se a është bërë vepër penale kundër një personi, apo një grup personash, apo pronës, në mënyrë direkte apo indirekte, për shkak të prejardhjes së tij apo të tyre nacionale dhe sociale, për shkak të bindjes politike dhe fetare, për shkak të pozitës shoqërore dhe pronësore, gjinisë, racës apo ngjyrës së lëkurës.”

Në nivel kushtetues, **garancitë e lirive dhe të drejtave themelore** gjenden në nenet 50-54. Në përputhje me nenin 50, çdo qytetar mund, në procedurë të bazuar mbi parimet e prioritetit dhe urgjencës, të bëjë thirrje për mbrojtje të lirive dhe të drejtave të përcaktuara me Kushtetutë para gjykatave dhe para Gjykatës Kushtetuese së Republikës së Maqedonisë. Garantohet mbrojtja gjyqësore e ligjshmërisë së akteve të veçanta të administratës shtetërore dhe të institucioneve të tjera që kryejnë autorizime publike. Qytetari ka të drejtë të njihet me të drejtat e njeriut dhe me liritë themelore dhe aktivisht të kontribuojë, vetë apo së bashku me të tjerët në përparimin dhe mbrojtjen e tyre. Gjithashtu është e rëndësishme dispozita kushtetuese e nenit 54 paragrafi 3: “Kufizimi i lirive dhe të drejtave mund të jetë diskriminues në bazë të gjinisë, racës, ngjyrës së lëkurës, fesë, prejardhjes nacionale dhe sociale, pozitës shoqërore dhe pronësore.”

Pjesë integruese e kornizës juridike vendase për mosdiskriminim dhe barazi janë edhe **marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara**. Dispozita kushtetuese për statusin e marrëveshjeve ndërkombëtare të ratifikuara në rendin juridik përmbahet në nenin 118 të Kushtetutës: “Marrëveshjet ndërkombëtare që janë ratifikuar në përputhje me Kushtetutën janë pjesë e rendit juridik të brendshëm dhe nuk mund të ndryshohen me ligj.”

Republika e Maqedonisë, si anëtare e Kombeve të Bashkuara dhe e Këshillit të Evropës, i ka ratifikuar pothuajse të gjitha konventat ndërkombëtare për të drejtat e njeriut. Me qëllim që të mundësohet zbatim efikas i konventave ndërkombëtare për të drejtat e njeriut, periudha nga nënshkrimi deri në ratifikim të konventave ndërkombëtare shfrytëzohet për harmonizim të legjislacionit vendas.

E drejta e mosdiskriminimit dhe e barazisë përmbahet në dispozitat e mëposhtme të dokumenteve ndërkombëtare të ratifikuara.

- **Deklarata Ndërkombëtare për të Drejtat e Njeriut**

Neni 2:

Të gjitha të drejtat dhe liritë e dhëna në këtë Deklaratë u takojnë të gjithë njerëzve, pa marrë parasysh dallimet e tyre, siç janë: raca, ngjyra, gjinia, gjuha, religjioni, bindja politike apo tjetër bindje, prejardhja nacionale dhe shoqërore, pronësia, lindja, apo ndonjë status tjetër.

Mandej, nuk do të merret parasysh statusi politik, juridik apo ndërkombëtar i vendit, apo territori të cilit i përket personi, pa dallim se a është vendi i pavarur, nën kujdestari, pa pushtet të vet juridik, apo nën cilëndo formë të kufizimit të sovranitetit të vet.

- **Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**

Neni 3: Shtetet – palët e këtij Pakti ndërmarrin obligimin t'u sigurojnë të drejtë të barabartë burrave dhe grave, që ata t'i gëzojnë të gjitha të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore që janë vendosur në këtë pakt.

- **Pakti Ndërkombëtar për të drejtat qytetare dhe politike**

Neni 3: Shtetet-palët në këtë pakt ndërmarrin obligimin t'u sigurojnë të drejtë të barabartë burrave dhe grave, që ata t'i gëzojnë të gjitha të drejtat qytetare dhe politike të dhëna në këtë pakt.

Neni 26: Të gjithë personat janë të barabartë para ligjit dhe kanë të drejtë, pa asnjë lloj diskriminimi, të mbrojtjes së barabartë para ligjit. Në këtë kuptim, ligji duhet të ndalojë me patjetër çdo diskriminim dhe të gjithë personave t'u sigurojë mbrojtje të barabartë dhe të suksesshme kundër çdo diskriminimi, sidomos në aspekt të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, bindjes politike apo ndonjë bindje tjetër, prejardhjes nacionale apo sociale, gjendjes pronësore, lindjes apo cilësdo gjendjeje tjetër.

- **Konventa për Abrogimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor**

Neni 1:

Në këtë konventë shprehja “diskriminim racor” ka të bëjë me çdo dallim, përjashtim, kufizim apo dhënie përparësi që bazohen mbi racën, ngjyrën, paraardhësit, prejardhjes nacionale apo etnike që kanë për qëllim, apo rezultat ta shkelin, apo ta komprometojnë nën kushte të barabarta njohjen, gëzimin apo kryerjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, sociale dhe kulturore, apo në ndonjë fushë tjetër të jetës publike.

- **Konventa për Abrogimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas**

Neni 1: Për qëllimet e kësaj konvente, shprehja “diskriminim i grave” shënon çdo dallim, përjashtim, apo kufizim në aspektin e gjinisë, që ka si pasojë, apo për qëllim grave t’ua kërcënojnë, apo t’ua pamundësojnë njohjen, realizimin apo kryerjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, qytetare apo në ndonjë fushë tjetër, pa marrë parasysh gjendjen e tyre martesore, dhe në bazë të barazisë së burrave dhe grave.

- **Konventa për të Drejtat e Fëmijëve**

Neni 2 :

1. Shtetet anëtare të kësaj konvente i respektojnë dhe i sigurojnë të drejtat e kësaj Konvente çdo fëmije nën juridiksionin e tyre, pa asnjë lloj diskriminimi dhe pa marrë parasysh racën, ngjyrën e lëkurës, gjininë, gjuhën, fenë, bindjen politike apo ndonjë bindje tjetër, prejardhjen nacionale, etnike apo sociale, gjendjen pronësore, paaftësinë pas lindjes, apo ndonjë status tjetër të fëmijës, apo të prindërve të tij, apo të anëtarëve të familjes së fëmijës.

2. Shtetet anëtare i prezantojnë të gjitha masat e nevojshme që të sigurohet mbrojtja e fëmijës nga të gjitha format e diskriminimit apo dënimit të bazuar në statusin, aktivitetet, mendimin e dhënë apo bindjen e prindërve, kujdestarëve të ligjshëm apo të anëtarëve të familjes së fëmijës.

- **Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe të Lirive Themelore**

Neni 14: Ndalim i diskriminimit

Gëzimi i të drejtave dhe lirive të njohura me këtë Konventë duhet të sigurohen pa asnjë lloj diskriminimi të bazuar në gjini, racë, ngjyrë të lëkurës, gjuhë, besim, mendim politik apo tjetër, prejardhje nacionale apo sociale, përkatësinë e pakicës kombëtare, pozitë materiale, prejardhje sipas lindjes, apo cilitdo status.

- **Protokolli 12 i Konventës Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore**

Neni 1 :

1. Gëzimi i çdo të drejte të paraparë me ligj do të sigurohet pa diskriminim në cilëndo bazë siç janë: gjinia, raca, ngjyra, religjioni, mendimi politika apo ndonjë mendim tjetër, prejardhja nacionale apo sociale, lidhja me ndonjë pakicë kombëtare, pronë, prejardhje sipas lindjes apo status tjetër.

2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga organi publik në cilëndo bazë të dhënë në paragrafin 1.

- **Konventa Kornizë për Mbrojtjen e Pakicave Kombëtare**

Neni 4:

1. Palët marrin obligimin çdo përfaqësuesi të pakicës kombëtare t’i garantojnë

të drejtën e barazisë para ligjit dhe të mbrojtjes së barabartë ligjore. Në këtë aspekt, ndalohet çfarëdolloj diskriminimi i bazuar mbi përkatësinë në ndonjë pakicë kombëtare.

2. Palët marrin obligim, nëse nevojitet, të miratojnë masat përkatëse për përparim në të gjitha fushat e jetës ekonomike, shoqërore, politike dhe kulturore, mandej barazi e tërësishme dhe efikase midis përfaqësuesve të pakicave kombëtare dhe të përfaqësuesve të shumicës. Në këtë aspekt ato do të kenë parasysh kushtet specifike të përfaqësuesve të pakicave kombëtare.

3. Masat e pranuar në përputhje me nenin 2 nuk konsiderohen për akt të diskriminimit.



KAPITULLI I PARË

DISKRIMINIMI NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

FUSHA TË DISKRIMINIMIT

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË BAZË TË GJINISË DHE PËRKATËSISË ETNIKE

STUDIME TË RASTIT TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

HAPA PËR PËRPARIMIN E MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

DISKRIMINIMI NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

Me diskriminim etnik nënkuptohet çdo lloj diskriminimi për shkak të përkatësisë etnike të një personi. Lloji i tillë i diskriminimit është pengesë për marrëdhëniet miqësore midis popujve.³ Në fillim duhet të përmendim se edhe Republika e Maqedonisë, si edhe shtetet e tjera të cilat kanë qenë pjesë e sistemeve të tjera politike, ka trashëguar një situatë në fushën e diskriminimit e cila ka ndikim edhe në ditët e sotme, sidomos në fushën e përfshirjes së bashkësive joshumicë në institucionet shtetërore dhe kjo disbalancë vazhdon edhe sot⁴.

Diskriminimi për shkak të përkatësisë etnike mund të ndodhë në fusha të ndryshme, siç janë: punësimi, mbrojtja sociale, arsimit etj. Nga përvoja 20-vjeçare e pavarësisë dhe sovranitetit të Republikës së Maqedonisë, mund të nxirret përfundimi se nëse ekziston diskriminim në bazë etnike, ai mund t'i rrënojë marrëdhëniet midis bashkësive etnike dhe të jetë pengesë serioze për zhvillim e tërësishëm të shtetit. Pikërisht për këtë arsye në Republikën e Maqedonisë rëndësi e veçantë u jepet politikave të mosdiskriminimit dhe janë ratifikuar edhe traktatet dhe marrëveshjet ndërkombëtare nga kjo fushë.

Rëndësia e ndalimit të diskriminimit në bazë etnike njihet edhe në Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë dhe ajo parashikon se qytetarët e Republikës së Maqedonisë janë të barabartë në lidhje me të drejtat dhe liritë e tyre, pa dallim të përkatësisë së tyre etnike⁵. Një sërë tjetër Ligjesh kanë dispozita të cilat kanë të bëjnë me diskriminimin siç është Ligji për Marrëdhëniet e Punës, Ligji për Nëpunësit Shtetërorë, Ligji për Mbrojtjen Sociale etj.

Me miratimin e Ligjit për Ndalimin dhe për Mbrojtje nga Diskriminimi jepet një impuls shtesë dhe shumë i rëndësishëm për pengimin e diskriminimit. Rëndësia e këtij Ligji nuk qëndron vetëm në dispozitat që ndalojnë çdo lloj diskriminimi, por edhe në rolin e tij aktiv, pa të cilin dispozitat antidiskriminuese nuk do ta kenë të njëjtën fuqi në zbatimin praktik. Ligji parashikon dispozita procesuale për dëshmimin e diskriminimit. Rëndësia e këtij Ligji vërtetohet me themelimin e organit shtetëror detyra kryesore e të cilit është pengimi dhe mbrojtja prej diskriminimit – Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë me qëllim që të përforcohen politikat antidiskriminuese e miratoi Strategjinë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim qëllimi kryesor i të cilës është në shoqëri të përmirësohet statusi i kategorive më të lëndueshme të qytetarëve dhe të sigurojë zhvillim të vazhdueshëm në realizimin e barazisë dhe mosdiskriminimit⁶. Në këtë strategji jepet një përshkrim i veçantë

³ International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N. GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966;

⁴ Të gjithë numrat e deritanishëm për përqindjen e përfaqësuesve të bashkësive etnike të cilët janë mbledhur nga Sekretariati për Zbatimin e Marrëveshjes Kornizë dëshmojnë se në ndërmarrjet shtetërore dhe publike përfaqësimi adekuat dhe i drejtë nuk është arritur ende.

⁵ Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, Neni 9

⁶ Strategjia Nacionale për Barazi dhe për Mosdiskriminim 2012-2015

i diskriminimit mbi bazë etnike dhe propozohen masa dhe aktivitete konkrete, siç janë përforsimi i kapaciteteve të institucioneve, përpunimi i të drejtave të bashkësive të cilat janë nën 20% e popullsisë së përgjithshme në Republikën e Maqedonisë. Zbatimi i kësaj strategjie është shumë i rëndësishëm për masat antidiskriminuese që duhet të ndërmerren nga institucionet.

FUSHA TË DISKRIMINIMIT

Diskriminimi në bazë etnike sipas të dhënave të Avokatit të Popullit dhe të hulumtimeve të deritanishme të kryera në Republikën e Maqedonisë më shpesh shfaqet në fushat vijuese:

- **Diskriminim në bazë të përkatësisë etnike në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës**

Në administratën publike dhe shtetërore shfaqet disbalancë në përqindjen e përfaqësuesve të bashkësive etnike në institucione. Rastet e deritanishme të ankesave para Avokatit të Popullit e vërtetojnë këtë. Përqindja e përfaqësuesve në organet e administratës shtetërore dhe në ndërmarrjet publike nuk ka arritur nivelin prej 25%⁷.

Në aspektin e obligimeve ndërkombëtare të Republikës së Maqedonisë në këtë fushë mund të përmenden: International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966; Karta Evropiane Sociale (European Social Charter), entered into force on 1. July 1999. etj.

Për tejkalimin e kësaj situatë në Republikën e Maqedonisë, në Marrëveshjen Kornizë të Ohrit si një prej parimeve themelore, është parimi i mosdiskriminimit dhe i përfaqësimit adekuat dhe të drejtë. Në ligjet me të cilat rregullohen punësimet në administratën publike, do të përmbahen masat me të cilat do të sigurohet përfaqësimi i drejtë i bashkësive në të gjitha organet qendrore dhe lokale publike dhe në të gjitha nivelet e punësimit në ato organe, njëkohësisht duke i respektuar rregullat për kompetencë dhe për integritet sipas të cilave udhëhiqet administrata publike⁸.

Në Ligjet nga fusha e marrëdhënieve të punës siç është Ligji për Marrëdhënie Pune, Ligji për Nëpunësit Shtetërorë dhe Ligji për Nëpunës Publikë ka dispozita me të cilat rregullohet përfaqësimi adekuat dhe i drejtë. Kjo është një mënyrë praktike sesi të mund të pengohet diskriminimi gjatë punësimit në organet e administratës shtetërore dhe në ndërmarrjet publike.

Trendi i diskriminimit pozitiv në fushën e punësimit në administratën shtetërore dhe publike vazhdon edhe mandej.

⁷ Raport për përfaqësimin e drejtë, Sekretariati për Zbatimin e Marrëveshjes Kornizë, 2011

⁸ Marrëveshja Kornizë e Ohrit, parimet themelore, pika 4.2

Çdo vit prej institucioneve përgatitet Plan vjetor për përfaqësimin e drejtë në bazë të atyre planeve, Sekretariati për Zbatimin e Marrëveshjes Kornizë, nëpërmjet Agjencisë për Administratë bën shpallje për punësim të nëpunësve shtetërorë. Nëpunësit shtetërorë të pranuar në punë nëpërmjet Sekretariatit, me vendim Qeverie vendosen në administratën shtetërore dhe publike, duke mundësuar përfshirje të gjerë në të gjitha institucionet që është në përputhje me përcaktimet e shtetit për integrim të përfaqësuesve të bashkësive etnike në institucionet e sistemit. Në këto shpallje për punësim u jepet përparësi kandidatëve të bashkësive etnike, normalisht, gjatë kësaj kalohen të gjitha procedurat ligjore. Në praktikën e deritanishme ka edhe rast të shpalljes për punësim, në të cilën përparësi e veçantë u jepet përfaqësuesve të bashkësive më të vogla etnike, përkatësisht, ato që janë nën 20% të popullsisë së përgjithshme në Republikën e Maqedonisë.⁹

Në Buxhetin e Republikës së Maqedonisë për vitin 2013 janë paraparë mjete për punësim të 500 përfaqësuesve të bashkësive joshumicë, kurse nëpërmjet programit K-5 për përfaqësim të drejtë. Strategjia Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim 2011-2015 parashikon disa masa, siç janë analiza e gjendjeve, mbledhja sistematike e të dhënave për përfaqësim të drejtë etj.¹⁰, të cilat do të kontribuojnë për zbatim më efikas të parimit për përfaqësim adekuat dhe të drejtë.

- **Qasje tek të mirat dhe shërbimet**

Qasja tek të mirat dhe shërbimet është një fushë në të cilën mundësia për diskriminim në bazë etnike është e mundshme për shkak të përfshirjes së madhe të fushave të cilat e përmbajnë këtë term. Lloji i tillë diskriminimi mund të shfaqet në qasjen tek informacionet, në transportin publik, në strehim etj. Njëkohësisht ky lloj diskriminimi është më i vështiri për t'u dëshmuar dhe pikërisht për këtë arsye nuk ka kaq të dhëna për shfaqjen e saj në Republikën e Maqedonisë. Normativa ligjore në Republikën e Maqedonisë mundëson mbrojtje prej diskriminimit në qasjen tek të mirat dhe shërbimet¹¹.

Ligji përcakton se dispozitat zbatohen nga organet shtetërore, nga organet e vetëqeverisjes lokale, nga juristët me autorizime juridike publike dhe nga personat fizikë¹² që mundëson mbrojtje dhe ndalim të diskriminimit në të gjitha fushat e jetës publike. Diskriminimi për qasje tek të mirat dhe shërbimet shfaqet edhe në mënyrë indirekte, prandaj përfaqësuesit e bashkësive etnike mund të mos jenë të vetëdijshëm se janë të diskriminuar.

Strategjia Nacionale për Barazi dhe për Mosdiskriminim 2011-2015, parashikon masa për analizë të gjendjeve të deritanishme.

Nevojitet përfshirje sa më e madhe e të gjithë faktorëve relevantë me qëllim të njohjes me fushat në të cilat shfaqet lloji i tillë diskriminimi. Në bazë

⁹ Shpallja numër 138/2010 Sekretariati për Zbatimin e Marrëveshjes Kornizë

¹⁰ Strategjia Nacionale për barazi dhe mosdiskriminim në bazë të përkatësisë etnike, moshës, aftësive të kufizuara mentale dhe fizike dhe në bazë gjinore

¹¹ Ligji për pengim dhe mbrojtje prej diskriminimit, Gazeta Zyrtare e RM-së, nr. 50/2010 – Neni 4.7

¹² Ligji për Pengim dhe për Mbrojtje nga diskriminimi (G. Zyrtare e RM-së, nr. 50/2010 – neni 4)

të atyre të dhënave duhet të ndërmerren masa për pengim dhe për mbrojtje. Një aspekt shumë i rëndësishëm është njohja e të punësuarve në institucionet publike me dispozitat ligjore të cilat ndalojnë një lloj të tillë diskriminimi, si dhe njohja e përfaqësuesve të bashkësive etnike me të drejtat e tyre të garantuara me Kushtetutë dhe Ligj. Përfshirja e sektorit qytetar mund të jetë një ndihmë e madhe.

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË BAZË TË GJINISË DHE PËRKATËSISË ETNIKE

- **Puna dhe marrëdhëniet e punës;**

Në drejtim të integritit të koncepteve gjinore në politikat e punësimit, në përputhje me marrëveshjet, standardet dhe praktikat e mira evropiane edhe Republika e Maqedonisë bën përpjekje për integrimin dhe përfshirjen e tyre në të gjitha dokumentet strategjike dhe programore në shtet.

Strategjia Nacionale për Punësim zbatohet nëpërmjet përgatitjes dhe realizimit të Planit Operativ për programe aktive dhe për masa për punësim, i cili përgatitet çdo vit. Një pjesë e masave janë të drejtuara qartë kah përcaktimeve për përfshirje më të madhe të grave prej bashkësive etnike, në përputhje me dokumentet e tjera strategjike¹³.

Ajo që duhet të përmendet është se masat për punësim kanë të bëjnë vetëm me qytetarët ekonomikisht aktivë, kurse ekziston dallim i dukshëm midis grave dhe burrave në raport me shkallën e aktivitetit. Shkaqet për pjesëmarrjen e madhe të grave në popullatën joaktive, shpesh ndodh për shkak të vlerave dhe normave tradicionale në shoqëri, rolit të gruas në shtëpi dhe kujdesi ndaj fëmijëve, sidomos në mjediset rurale dhe suburbane dhe tek bashkësitë e caktuara etnike, para së gjithash shqiptare dhe rome.

Pjesëmarrja e grave në ekonominë e zezë vërehet, gjithashtu, sidomos tek bashkësia etnike rome, si ndihmë në familje (pastrim, kujdes për fëmijët etj.) kujdes për fëmijët dhe të moshuarit, për të sëmurët, si dhe ndihmë në bujqësi dhe zejtari.

Në procesin e krijimit, implementimit dhe ndjekjes së politikave aktive në punësim është jashtëzakonisht e rëndësishme të merren parasysh diskriminimi i dyfishtë dhe vështirësitë me të cilat ballafaqohen gratë e mjedisëve rurale dhe gratë nga grupet etnike në tregun e punës.

Gjithashtu duhet të vërehet se në Raportin Vjetor të Avokatit të Popullit për vitin 2010 dhe për vitin 2011¹⁴ ku analizohet shkalla e respektimit të parimit të

¹³ Analiza gjinore e buxhetit e mbrojtjes sociale dhe politikave aktive për punësim në Republikën e Maqedonisë, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Ekipi i autorëve: prof.dr. Amalija Jovanoviç, Vesna Jovanova, Neda Maleska-Saçmaroska, prof. dr. Silobodanka Markovska, <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20Analiza%20Makedonski%2023%2002%202010.pdf>

¹⁴ http://www.ombudsman.mk/comp_includes/webdata/documents/lzvestaj%202010-MK.pdf dhe <http://www.ombudsman.mk/ombudsman/upload/documents/2012/lzvestaj%202011-MK.pdf>

përfaqësimit adekuat dhe të drejtë, jepet informacion për shpalljet e realizuara për punësim të përfaqësuesve të bashkësive etnike për vitin e kaluar. Për fat të keq, si dhe në shumë institucione të tjera të cilat sipas Ligjit për Mundësi të Barabarta janë të obliguar të dhënat të cilat i grumbullojnë të jenë të ndara sipas përkatësisë gjinore, edhe këtu këto të dhëna nuk e përmbajnë dimensionin gjinor. Prandaj, nuk mund të shihet struktura gjinore në punësimet e reja të përfaqësuesve të bashkësive etnike, kurse prej këndej nuk mund të përcaktohet se a vlen në mënyrë të njëjtë si për burrat edhe për gratë parimi i përfaqësimit adekuat dhe i drejtë.

- **Arsimi, shkenca dhe sporti**

Në shumë raporte vendase dhe ndërkombëtare theksohet se gratë e mjediseve rurale si dhe gratë e pakicave kombëtare, sidomos romet dhe shqiptaret, mbeten në pozitë të marginalizuar dhe të lëndueshme, sidomos në raport me qasjen në arsim, shëndetësi, punësim dhe pjesëmarrje në jetën politike dhe publike. Shqetëson shkalla e lartë e nxënësve midis vajzave romë dhe vajzat të cilat jetojnë në rajone rurale të cilat e lënë shkollën. Martesat e paregjistruara të miturve, të vajzave, është një problem i hidhur. Prindërit i çregjistrojnë vajzat nga shkolla me arsytim se u martuan.

Krijimi i politikave për përparim të procesit të arsimit si dhe zmadhimi i përfshirjes së fëmijëve në procesin e arsimit është pjesë e aktiviteteve në suazat e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës. Pikërisht kjo Ministri, me qëllim që të përmirësohet procesi i arsimor, ka miratuar Programin Nacional për Zhvillim të Arsimit për vitin 2005-2015.¹⁵

Në drejtim të zbatimit të masave efektive në fushën e arsimit, zbatohen shumë aktivitete dhe masa stimuluese siç janë dhënia e bursave dhe monitorimi i gjimnazistëve romë në Republikën e Maqedonisë. Gjithashtu, që të ngrihet vetëdija publike për zmadhimin e përfshirjes në procesin e arsimit të vajzave të bashkësive etnike dhe të mjediseve rurale, janë mbajtur një numër i madh fushatash dhe aktiviteteve të tjera.

Edhe përkrah progresit të dukshëm, ende ekzistojnë sfida në raport me arsimin e vajzave romë.

- **Siguria sociale, duke përfshirë edhe fushën e mbrojtjes sociale, sigurimit invalidor dhe pensional, sigurimit shëndetësor dhe mbrojtjes shëndetësore**

Në disa komuna në vend nuk ekzistojnë ordinancat gjinekologjike, që përbën problem në realizimin e mbrojtjes shëndetësore të grave, sidomos në mjediset rurale dhe në bashkësitë etnike. Përçindja e lindjeve në prani të punëtorit shëndetësor edhe pse është e lartë (98%), tek popullata romë është shumë më e vogël dhe arrin vetëm 82%.

¹⁵ Programi Nacional për Zhvillim të Arsimit 2005 -2015, Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Nga ana tjetër nëse analizohet e drejta e ndihmës sociale në të holla, arrihen rezultate interesante.

Në analizën gjinore të buxhetit¹⁶ të përmendur më sipër është dhënë pasqyrim i shfrytëzuesve të kësaj të drejte::

Ndihma sociale në të holla: Numri i shfrytëzuesve sipas gjinisë

Viti	Numri i amvisësive			Pjesëmarrja në përqindje	
	Gjithsej	Gra	Burra	Gra	Burra
2004	67.260	13.803	53.457	21%	79%
2005	66.918	12.939	53.979	19 %	81%
2006	66.336	13.011	53.325	20 %	80 %

Burim EShS

Në raport, përsëri, prej hulumtimit Diskriminimi në bazë të Përkatësisë Etnike¹⁷, është vendosur se vetë 30% e shfrytëzuesve janë me kombësi maqedonase, kurse shfrytëzuesit e tjerë janë nga grupet e tjera etnike (40% e shfrytëzuesve janë shqiptarë, 15% janë romë etj.).

Ky është një shembull i jashtëzakonshëm se diskriminimi i shumëfishtë ndonjëherë është i fshehur thellë dhe nuk mund të dallohet. Më saktë, kemi situatë ku bashkësitë joshumicë do të duhej të ndjeheshin të padiskriminuara, por në të vërtetë gratë e bashkësive joshumicë janë më të diskriminuara në raport me realizimin e kësaj të drejte, për shkak të disbalancës enorme gjinore në raport me mbartësit e të drejtës.

Në këtë drejtim, duke pasur parasysh ekzistencën e disparitetit enorm në bazë të gjinisë tek shfrytëzuesit e ndihmës sociale në të holla i cili ndikon në mendimin se burrat dhe gratë nuk kanë qasje të barabartë si mbartës të ndihmës sociale në të holla, përkatësia etnike duhet të jetë një prej parametrave kryesorë gjatë përcaktimit të drejtë dhe adekuat të mbartësit të kësaj të drejte.

Prandaj, nevojitet inicim i mëtejshëm i hulumtimeve të cilat duhet ta ndriçojnë profilin e grupeve qëllimore, t'i detektojnë nevojat dhe interesat gjinore dhe etnike të shfrytëzuesve që të krijohet rrethim i mundësive të barabarta për të gjithë qytetarët¹⁸.

¹⁶ Shiko fusnotën 13

¹⁷ Aleksandar Kërzhhalovski, Elena Andreevska, Veton Latifi, Rexhep Ali Çupi, Mabera Kamberi, Vladimir Misev, Diskriminimi në bazë të Përkatësisë Etnike, raport i hulumtimit, Shkup, OSBE, 2010

¹⁸ Analiza e Diskriminimit të Shumëfishtë në bazë të: gjinisë dhe përkatësisë etnike, gjinisë dhe aftësisë së kufizuar mentale dhe etnike, gjinisë dhe moshës në Republikën e Maqedonisë e përpunuar nga Vesna Jovanova, 2011

STUDIME TË RASTEVE TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

Studime të rasteve para Komisionit për Mbrojtje prej Diskriminimit

Në Komisionin për Mbrojtje prej Diskriminimit gjatë vitit 2011 është dorëzuar vetëm një ankesë për diskriminim në bazë të përkatësisë etnike.

Ankesa është dorëzuar nga një banor i Radovishit. Dorëzuesi i ankesës thotë se Shkolla Tetëvjeçare “Kërste Petkov Misirkov” nga Radovishi dhe Shkolla e Mesme “Kosta Susinov” nga Radovishi gjatë zbatimit të shpalljeve për punësim, të shpallura për të dyja shkollat, e kanë shkëlur procedurën për zgjedhje të ushtruesit për vendet e punës për të cilat është botuar shpallja, kurse me këtë kanë kryer diskriminim në bazë të përkatësisë etnike.

Pas pranimit të ankesës, që të kryhet përcaktim i drejtë i gjendjes faktive Komisioni ka ndër marrë aktivitetet e mëposhtme:

- Ankesa është dërguar për të marrë përgjigje në Shkollën Tetëvjeçare “Kërste Petkov Misirkov”, nga Radovishi.

- Ankesa është dërguar për të marrë përgjigje në Shkollën e Mesme “Kosta Susinov”, nga Radovishi.

- Është kryer mbikëqyrje mbi përgjigjet për supozimet e dhëna në ankesë.

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi ka konstatuar gjendjen vijuese faktive:

Në Shkollën Tetëvjeçare “Kërste Petkov Misirkov” nga Radovishi e ka anuluar shpalljen për dy arsimtarët për edukim fizik, për shkak se nuk mund të ndaheshin orët në paralelet ku mësimi mbahet në gjuhën turke, kurse me këtë edhe kushtet për ushtrim të cilat duhet t’i përmbushë kandidati. Në Shkollën e Mesme “Kosta Susinov” nga Radovishi, dorëzuesi i ankesës ka ngritur procedurë para gjykatës në të cilën është paditur shkolla.

Pasi është konstatuar gjendja faktive nga ana e Komisionit është dhënë mendimi i mëposhtëm:

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi konstatoi se sipas sugjerimit nga Komisioni, Shkolla Tetëvjeçare “Kërste Petkov Misirkov” nga Radovishi e ka anuluar shpallje në bazë të së cilës dorëzuesi i ankesës kërkon të përcaktohet diskriminimi, Komisioni është i mendimit ta ndërpresë përcaktimin e diskriminimit, sepse procedura mbeti pa objekt.

Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi është i mendimit ta ndërpresë procedurën e përcaktimit të diskriminimit për ankesën për Shkollën e Mesme “Kosta Susinov” nga Radovishi, sepse për të njëjtën gjë është ngritur procedurë para gjykatës.

Studime të rastit nga praktika e Avokatit të Popullit

Avokati i Popullit në suazat e aktiviteteve të veta dhe duke i shfrytëzuar mundësitë e veta ligjore, institucioneve në Republikën e Maqedonisë u sugjeron ndalim të të gjitha formave të diskriminimit, duke përfshirë edhe diskriminimin në bazë etnike.

- Gjatë vitit 2007 Avokati i Popullit, me iniciativën e vet ngriti procedurë në bazë të një artikulli të botuar në shtypin ditor dhe informacionit të lëshuar nga radio-stacioni lokal për përcaktimin e ekzistencës së diskriminimit mbi një numër të caktuar romësh, të cilëve nuk u është lejuar hyrja në objektet hotelierike në Shtip. Gjatë procedurës, Avokati i Popullit ka dërguar tek Prokuroria Themelore Publike në Shtip kërkesë për përcaktim të përgjegjësive penale, përkatësisht, të përcaktohet përgjegjësia penale kundër pronarëve të objekteve në Shtip të cilët me sjelljen e vet kanë kryer veprë penale kundër lirive dhe të drejtave të njeriut dhe qytetarit që është paraparë dhe sanksionohet me nenin 137 të Kodit Penal.

Duke vepruar sipas kërkesës së Avokatit të Popullit, Prokuroria Themelore Publike – Shtip ka marrë vendim për rrëzim të kallëzimit penal kundër personave përgjegjës në objektet në Shtip, sepse nuk ka vërtetuar që në veprimet e të paraqiturve ka elementë të veprës së dhënë penale. Avokati i Popullit qytetarëve të cilët ishin diskriminuar u rekomandoi që ndjekjen penale ta vazhdojnë me padi private, kurse gjithashtu ua rekomandoi dhe mundësinë për mbrojtje ndërkombëtare gjyqësore para Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut.

Megjithatë, në këtë periudhë ende nuk ishte miratuar Ligji për Pengim dhe për Mbrojtje nga Diskriminimi, (Ligji për Ndalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi hyri në fuqi më 13.04.2010), dhe mbeti përpjekja e pasuksesshme që të vërtetohet ekzistenca e diskriminimit dhe kryerësit të sanksionohen.

- Gjatë vitit 2009 një person i punësuar në Ministrinë e Mbrojtjes si ushtarak aktiv ka dorëzuar ankesë te Avokati i Popullit në të cilën ka shënuar se është diskriminuar në bazë të përkatësisë etnike, përkatësisht se përkatësia e tij etnike ka qenë pengesë për realizimin e masave stimuluese. Avokati i Popullit duke vepruar në bazë të ankesës rekomandoi ndalimin e diskriminimit në të gjitha bazat, si dhe të drejtën kushtetuese dhe ligjore të barazisë të garantuar për të gjithë qytetarët e Republikës së Maqedonisë. Pas rekomandimit të Avokatit të Popullit, parashtruesi i ankesës ka fituar 7 ditë lejë pune si shpërbim për mundin e dhënë dhe rezultatet e realizuara bë funksionimin dhe përgatitjen luftarake të njësisë së tij.

- Në vitin 2011 një banore e Kërçovës ka parashtruar ankesë tek Avokati i Popullit sepse nuk kishte mundësi ta regjistrojë fëmijën e vet të porsalindur në shërbimin e amzës për Komunën e Çairit me emër të shkruar me alfabetin e gjuhës shqipe sepse shërbimi nuk posedon libra të amzës edhe në gjuhën shqipe. Duke vepruar sipas ankesës, Avokati i Popullit i është drejtuar Drejtorisë për Mbajtjen e Librave të Amzës, duke rekomanduar respektimin e Ligjit për Evidencë të Amzës.

Më vonë Drejtorja e ka informuar Avokatin e Popullit se ka dërguar urdhër tek njësia e gjendjes civile në komunat e Çairit dhe Butelit me të cilin të punësuarve në njësitë e gjendjes civile u është urdhëruar që fëmijët e bashkësisë shqiptare duhet të shkruhen edhe në gjuhën shqipe.

- Sjellje diskriminuese është moszbatimi i aneksit të marrëveshjes për punësim ndaj gazetares në Televizionin e Maqedonisë. Gazetarja që ka parashtruar ankesë për diskriminim në bazë të përkatësisë etnike ka parashtruar se personat përgjegjës në shërbimin publik refuzojnë të zbatojnë aneksin e marrëveshjes për punësim me të cilin gazetarja është avancuar. Moszbatimi i aneksit është arsyetuar me faktin se akti është miratuar në kohën e fushatës së zgjedhjeve parlamentare. Edhe pse në fillim personat përgjegjës në televizion moszbatimin e aneksit të marrëveshjes e kanë arsyetuar me shkresën e marrë nga Komisioni Shtetëror për Ndalim të Korrupsionit për ndalim të angazhimit të mjeteve të buxhetit gjatë kohës së procesit zgjedhor, pas veprimtarive të ndërmarra nga Avokati i Popullit dhe pas konstatimit të zbatimit të gabuar të të drejtës materiale, nga menaxhmenti i televizionit është pranuar rekomandimi dhe parashtruesja e ka realizuar të drejtën e vet.

Aksione afirmative

Termi aksion afirmativ (affirmative action) për herë të është përdorur në Shtetet e Bashkuara të Amerikës me urdhrin Nr. 1146 të Presidentit Xhon Kenedi me të cilin kërkohet të ndërmerren masat afirmative për punësim të njerëzve pa marrë parasysh racën, fenë dhe prejardhjen kombëtare.

Aksionet afirmative njihen edhe me termin diskriminim pozitiv dhe shfrytëzohen për nxitjen e mundësive të përbashkëta për përfshirjen në grupe të caktuara në shoqëri nëpërmjet përfshirjes së tyre në institucione dhe në programet e një shteti të caktuar.

Në normativën e Maqedonisë masat afirmative përkufizohen si aktivitete të organeve kompetente shtetërore të cilat janë të drejtuara kah ndalimit dhe mbrojtjes prej diskriminimit, përkatësisht kah uljes apo eliminimit të pabarazisë faktive e cila ka ndodhur si rezultat i diskriminimit të mëparshëm¹⁹. Qëllimi i këtyre aktiviteteve është të eliminohen pabarazitë e vazhdueshme. Masat e tilla mund të ndërmerren në fusha të ndryshme siç është qasja tek të mirat dhe shërbimet, punësimet etj.

Përparësia e masave afirmative është se ato, kryesisht, janë proaktive, domethënë nëpërmjet tyre mund të sigurohet ndalim i diskriminimit nëpërmjet strategjive të ndryshme, programeve, planeve aksionare etj., pa u bërë diskriminim ndaj grupeve të tjera etnike të cilat nuk janë përfshirë nëpërmjet këtyre aksioneve.

Në Republikën e Maqedonisë qasja kah masave afirmative duhet të zhvillohet ende, por ekzistojnë zgjidhje ligjore (të dhëna më lart) të cilat në vetvete

¹⁹ Ligji për Pengim dhe për Mbrojtje prej Diskriminimit (G. Zyrtare e RM-së, nr.50/2010, neni 5)

përmbajnë masa afirmative. Duhet të ndërmerren masa për ngritjen e vetëdijes dhe në sektorin privat për vlerën e përmirësimit të shumëllojshmërisë në biznese. Kjo do të thotë – më tepër mundësi për përfaqësuesit e bashkësive etnike për integrimin e tyre në sektorin e biznesit.

Ngritja e vetëdijes më të gjerë publike dhe kuptimi i vlerës së aksionit afirmativ në Maqedoni dhe ulja e frikës dhe armiqësisë ndaj aksionit afirmativ nga publiku, duke qenë të vetëdijshëm se ato nuk janë specifike për Republikën e Maqedonisë, por janë zbatuar me sukses në disa shtete gjatë një periudhe të gjatë kohore.

Një prej mënyrave për zhvillim të masave afirmative është vendosja e lidhjes së ngushtë dhe dialogut me shtetet e përzgjedhura të cilat posedojnë njësi aksioni afirmativ, me qëllim që të mësohet nga praktikat më të mira, të cilat me të vërtetë kanë dhënë rezultate pozitive.

HAPA PËR PËRPARIMIN E MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË TË PËRKATËSISË ETNIKE

Masat të cilat janë paraparë në strategjinë nacionale dhe kanë të bëjnë me Mbrojtjen dhe Ndalimin e Diskriminimit në bazë të përkatësisë etnike janë përfshirë në pesë qëllime strategjike:

Përparimi në realizimin e të drejtave të bashkësive të përfaqësuar me më pak se 20% e popullatës në R. Maqedoni në nivel nacional dhe lokal.

- Evidencë e përmirësuar në bazë të përkatësisë etnike në të gjitha fushat, duke siguruar njëkohësisht mbrojtje të të dhënave personale të qytetarëve.
- Zbatim i tërësishëm i parimit të përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të përfaqësuesve të të gjitha bashkësive, si në nivel nacional ashtu edhe në atë lokal.
- Përmirësim i statusit të përfaqësuesve të bashkësive (me fokus të veçantë mbi bashkësinë rome) përdorues të ndihmës sociale, duke përfshirë edhe qasjen te shërbimet shëndetësore.
- T'u sigurohen mundësi të barabarta bashkësive etnike për strehim me qasje të njëjtë në infrastrukturë (rrugë, ujë dhe energji elektrike), punësim dhe arsim.

Për arritjen e këtyre qëllimeve strategjike janë paraparë edhe aktivitete realizimi i të cilave do të kontribuojë në zmadhimin e shkallës së barazisë dhe mosdiskriminimit në bazë të përkatësisë etnike dhe gjinore.

Një pjesë e aktiviteteve do të jenë hulumtime dhe analiza që të përcaktohet gjendja e përfaqësimit adekuat dhe të drejtë të përfaqësuesve të bashkësive etnike atje ku janë më pak se 20% e popullatës në Maqedoni në:

- organet e administratës shtetërore dhe në institucionet publike
- arsim
- të dhënat për të gjitha format e mbështetjes shtetërore (subvencione në bujqësi, ndihmë sociale, statistikë e nxënësve në të gjitha shkallët e procesit arsimor, evidencë e shërbimeve shëndetësore etj.) për përfaqësuesit e bashkësive.
- gjendjen në të gjitha bashkësitë etnike në nivel nacional dhe lokal, sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike.
- shkallën e njëtrajtshmërisë në zhvillimin e lagjeve me bashkësi etnike homogjene

Raportet e dala nga analizat e zbatuara do të prezantohen para organeve përkatëse (Qeveri, Parlament, ministri etj.) me qëllim që të përmirësohet dhe eventualisht të tejkalohet trajtimi jo i barabartë i përfaqësuesve të bashkësive etnike më të vogla sidomos të grave.

Gjithashtu, Strategjia Nationale parashikon **forume participative, konferenca dhe fushata** me të gjitha palët e prekura për:

- përparimin dhe mbrojtjen më të madhe të të drejtave për bashkësitë në bazë të njëjtë me të gjithë,
- arsimin e obliguar si dhe për shkaqet për lënien e procesit arsimor,
- lehtësimin e qasjes te shërbimet shëndetësore, sidomos për gratë nga mjediset rurale.

Nuk mungojnë as aktivitetet për krijimin e masave afirmative për qasje më të lehtë të përfaqësuesve të **bashkësive joshumicë në programet shtetërore për strehim, shëndetësi, arsim, punësim ndihmë sociale, infrastrukturë etj.**

Në realizimin e qëllimeve të dhëna do të kontribuojë edhe vendosja e bashkëpunimit midis NjVL-së dhe pushtetit qendror për përpunim të projekteve dhe për sigurim të mjeteve financiare për përmirësim të gjendjes dhe për tejkalim të problemeve të përfaqësuesve të bashkësive.



KAPITULLI I DYTË

DISKRIMINIMI NË BAZË TË MOSHËS

FUSHA TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

STUDIME TË RASTEVE TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

HAPA PËR PËRPARIMIN E MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

DISKRIMINIMI NË BAZË TË MOSHËS

Legjislacioni i Republikës së Maqedonisë moshën si bazë për diskriminim ka filluar ta njohë dhe ta renditë në një prej shkaqeve për trajtim të pabarabartë të qytetarëve jo para shumë kohe. Vetëm do të përmendim se Kushtetua e Republikës së Maqedonisë e vitit 1991 nuk e ka njohur dhe nuk e ka numëruar në bazat të cilat çojnë në sjellje e cila konsiderohet për diskriminim.

Diskriminimi në bazë të moshës është sjellje me të cilën çdo individ në bazë të moshës së vet, në mënyrë direkte apo indirekte, përjashtohet ose atij i kufizohet përdorimi i një të drejte të caktuar.

Diskriminimi në bazë të moshës është problem edhe për më të moshuarit, por edhe për më të rinjtë. Një pjesë e madhe e diskriminimit mbi këtë bazë del prej stereotipave negativë. Ai shpesh lidhet me personat më të vjetër, me stereotipat për aftësitë e tyre të zvogëluara, pamundësinë që të mësojnë edhe mandej gjëra të reja, kurse për të rinjtë, të cilët shpesh konsiderohen se nuk kanë përvojë të mjaftueshme, kurse me këtë edhe njohje të mjaftueshme për një fushë të caktuar.

Si dhe format e tjera të diskriminimit, edhe ky ndikon mbi personat mbi të cilët ushtrohet, duke ndikuar negativisht mbi të gjithë shoqërinë, por edhe mbi respektimin e të drejtave të njeriut si koncept themelor në jetesën e përditshme.

Mosha ka karakteristika të caktuara të cilat e bëjnë specifike dhe të ndryshme prej formave të tjera diskriminuese. Një specifikë e tillë është fakti që sipas moshës individët nuk krijojnë grup të veçantë, si për shembull, kur baza është përkatësia etnike apo gjinore. Mosha e individit është kategori fluide dhe e ndryshueshme, sepse njerëzit vazhdimisht kalojnë nga një grupmoshe tek tjetra. Kjo specifikë ka efekt negativ mbi mundësinë e dëshmimit të diskriminimit në bazë të moshës.

Diskriminimi në bazë të moshës, edhe pse në legjislacionin tonë antidiskriminues është rregulluar, duhet të theksojnë se në praktikë zbatimi i tij është në nivel shumë të ulët.

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë dhe ligjet përcaktojnë të drejta të caktuara të cilat individit mund t'i gëzojë pasi të arrijë një moshë të caktuar në jetë. E drejta e lidhjes së martesës, e drejta e punësimit, e drejta e votës, e drejta e blerjes së pijeve alkoolike, e drejta një person i caktuar të marrë kredit në bankë, këto janë vetëm një pjesë e atyre të drejtave. Pamundësimi i këtyre të drejtave për të gjithë ata të cilët nuk e plotësojnë kufirin e moshës, nuk do të thotë diskriminim. Ligji jep gjithmonë qëllim legjitim dhe të argumentueshëm pse ligjvënësi dikë e kufizon në përdorimin e një të drejte të caktuar. Prandaj dhe themi se çdo kufizim apo pamundësim i një individit apo një grupi në përdorimin e një të drejte të caktuar, automatikisht nuk do të thotë dhe diskriminim.

FUSHA TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

• Diskriminimi në bazë të moshës në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës

Marrëdhëniet e punës janë fushë ku praktika dëshmon se shpesh kryhet diskriminim në bazë të moshës. Shumë shpesh në shpalljet për punësim në shtypin ditor si një prej kushteve për punësim mund të shihet se është dhënë edhe moshën. Praktika e tillë më shpesh është diskriminuese sepse vitet e vjetërsisë mund të jenë kusht themelor për punësim vetëm në një numër të vogël vende pune. Por, edhe pse në shtypin ditor ka një numër të madh të shpalljeve të tilla për punësim, tek gjykatat, apo mekanizmat e mbrojtjes nga diskriminimi nuk ka raste të paraqitura nga qytetarët, që shpjegohet edhe me mosnjohjen e diskriminimit nga qytetarët. Përveç se për punësim moshën si kriter përdoret edhe për mbarim të marrëdhënies së punës. Për profesione të caktuara në Republikën e Maqedonisë ligjvënësi rekomandon përfundim të marrëveshjes së punës pas kalimit të një moshe të caktuar. Një shembull i tillë klasik në R. e Maqedonisë shfaqet tek ushtarët profesionistë, të cilët sipas Ligjit për Shërbim në Armatën e R. Maqedonisë, nuk mund të lidhin marrëveshje pune pasi të kenë mbushur 38 vjet. Sipas dispozitave të këtij ligji, ushtarët profesionistë lidhin marrëveshje për punësim në kohë të caktuar deri në 3 vjet, marrëveshje të cilën ushtari profesionist në asnjë rast nuk mund ta vazhdojë pasi të ketë mbushur 38 vjet.

Sipas disa ekspertëve në këtë fushë, ajo që është problematike në këtë rast është supozimi i ligjit se ushtarët profesionistë, me përkufizim, pasi të kenë mbushur 38 vjet nuk janë më të aftë të kryejnë detyrat punës të cilat ua jep profesioni dhe konsiderojnë se ky kriter është diskriminues. Sipas tyre, zgjidhja më e mirë, është ligji të parashikojë kufi më të lartë moshe dhe të merret parasysh aftësia e ushtarëve profesionistë²⁰.

Dhe e drejta e daljes në pension lidhet me një moshë të caktuar të punëtorit. E drejta e daljes në pension pas mbushjes së një moshe të caktuar është paraparë si me Ligjin për Marrëdhënie Pune, ashtu edhe me një sërë ligjesh të cilat kanë të bëjnë me sektorin publik.

Shembuj:

- Në intervistë për punësim kandidat i paraqitur dëshmon se i ka fituar kualifikimet e veta profesionale para 30 vjetësh. Edhe pse i ka të gjitha aftësitë dhe mundësitë e nevojshme që ta fitojë vendin e punës, punëdhënësi vendos të mos e punësojë për shkak të moshës.

- Kandidatja më e mirë në intervistë nuk e ka fituar punën sepse punëdhënësi mendon se është shumë e vjetër dhe se, ndoshta nuk do të "inkuadrohet" me personelin ekzistues, prandaj ai punëson një kandidate më të re por më pak të aftë.

²⁰ Analiza e diskriminimit në bazë të moshës në republikën e Maqedonisë është përpunuar nga dr. Bekim Kadriu, 2011

• Shpallje për punësim në butik në të cilën, një prej kushteve për aplikim, është se punëdhënësi kërkon “person të ri, energjik dhe dinamik”.

• **Diskriminimi në bazë të arsimit, shkencës dhe sportit**

Mosha si kriter haset edhe në fushën e arsimit. Ligjet të cilat e rregullojnë fushën e arsimit, përjashtojnë grupmosha të caktuara të gëzojnë beneficione të caktuara nga procesi i arsimit. E tillë është e drejta për marrje të bursës për studime të magjistraturës. Bursë mund të marrë studenti i cili nuk ka më tepër 27 vjet në vitin e parë dhe 28 vjet në vitin e dytë të studimeve. Ndhmën e njëfishtë në të holla të cilën e ofron Ministria e Arsimit dhe Shkencës gjithashtu e kufizon me një moshë të caktuar, përkatësisht kërkohet që ditën e dorëzimit të fletëparaqitjes kandidati të mos jetë më i vjetër se 30 vjet për përgatitjen e magjistraturës, përkatësisht 38 vjet për doktoraturën. Shteti e promovon arsimin e të rriturve me qëllim të harmonizimit me nevojat e reja të tregut të punës, por në të njëjtën kohë për shfrytëzim të beneficioneve vendos kufij moshe shumë të ulët. Këto kufizime të tilla shumë lehtë mund të çojnë në diskriminim.

Shembuj:

Në Fakultetin Juridik është organizuar trajnim ku kanë të drejtë të marrin pjesë vetëm studentët e vitit të tretë dhe të katërt. Kur janë pyetur organizatorët për shkaqet pse është marrë ky vendim, përgjigja e shërbimit të fakultetit ishte se studentët më të rinj nuk e kuptojnë sa duhet tematikën e paraparë për trajnim.

Filipi (21 vjeç) stërvitet në një klub hendbolli. Gjatë përzgjedhjes së lojtarëve të ekipit të parë të cilët do të marrin pjesë në ndeshje, sipas trajnerit të tij, Filipi nuk mund të ketë shans të marrë pjesë kundër ekipeve të tjera në ligë, sepse trajneri i tij beson se, edhe pse është lojtar i mirë, ai është shumë i ri që të jetë pjesë e ekipit.

• **Diskriminimi në bazë të moshës në fushën e sigurisë sociale, duke përfshirë këtu edhe fushën e mbrojtjes sociale, sigurimin pensional dhe invalidor, sigurimin shëndetësor dhe mbrojtjen shëndetësore**

Edhe në fushën e shëndetësisë dhe të shërbimeve shëndetësore nuk është e panjohur dukuria e diskriminimit në bazë të moshës. Jo rrallë mund të shihet diskriminim i pacientëve të rritur nga ana e personelit mjekësor në ambulanca. Këtu duhet të kihet parasysh mendimi stereotip se investimi duhet të jetë në ndalimin e sëmundjeve tek të rinjtë, kurse jo tek të moshuarit, duke pasur parasysh faktin se ata kanë përjetuar mjaft gjëra. Sipas analizave ekzistuese formë drastike e diskriminimit në bazë të moshës në këtë fushë është mënyra e ndërhyrjes së shërbimit të ndihmës së shpejtë. Sipas informacioneve të mbledhura në terren prej organizatave joqeveritare, gjatë thirrjes që bëjnë qytetarët, një prej pyetjeve që u bëhet është mosha e pacientit. Nëse pacienti është më i moshuar se 65 vjet, shërbimi ose nuk reagon fare, ose insiston pacienti të çohet në spital. Nëse

ky është rast i vërtetë, atëherë ai përbën një rast klasik të diskriminimit në bazë të moshës dhe në të ardhmen nuk duhet të lejohet. Sjellja e tillë nuk i trajton në mënyrë të barabartë dhe e nënçmon jetën e pacientëve me mbi 65 vjet.

Shembull:

Doktoresha në një klinikë ka refuzuar të pranojë pacient 75-vjeçar për kontroll mjekësor me pohimin se nuk mund ta ndihmojë, sepse është shumë i vjetër.

Gjithashtu, shpesh në ShBA, hemoterapia anashkalohet tek personat më të moshuar se 65 vjet.

• Diskriminimi në bazë të moshës në fushën e të mirave dhe shërbimeve

Mosha si kriter përdoret shpesh nga ana e subjekteve juridike gjatë dhënies së shërbimeve konkrete me karakter publik. Mosha, sidomos përdoret gjatë dhënies së shërbimeve të caktuara financiare, gjatë shërbimeve bankare dhe shërbimeve të sigurimit. Kështu në sferën e shërbimeve bankare, ndodh shpesh përfaqësuesit e grupmoshave të caktuara, më të rinj apo më të vjetër, të përjashtohen nga mundësia e marrjes së kredisë. Kështu, sipas rregullave të “Stopanska Bankës” Sh.A. Shkup, që të marrë kredi për automobil, kërkuesi i kredisë si dhe bashkëkërkuesi i kredisë, duhet që deri në momentin e maturimit të kredisë të mos kenë mbushur 67 vjet. Për të marrë kredi banesore, kërkuesi i kredisë duhet që ditën e shlyerjes së kredisë të mos ketë më shumë se 70 vjet. Vitet maksimale si kritere janë vendosur edhe tek kredia e konsumit, dhe kjo është mosha 67 vjeçare gjatë shlyerjes së kredisë. E njëjta bankë për kreditë e dhëna parashikon dhe vite minimale për mundësi për aplikim, Kështu kufiri i poshtëm është vendosur në 20 vjet. Kjo do të thotë se personat nën 20 vjet nuk mund të aplikojnë për kredi konsumi, për kredi për automobil me hipotekë të automobilin dhe për kredi banesore. Ajo që na habit gjatë përdorimit të këtij kriteri (moshë) është fakti se në Maqedoni mosha minimale për punësim është 15 vjet. Kjo do të thotë se person në moshë 20 vjeçare, i cili është i punësuar dhe është financiarisht i përgatitur që të paguajë kredinë, nuk mund të marrë kredi. Kjo mund të kuptojë diskriminim të tyre për shkak të moshës së tyre.

Mosha shpesh përdoret si kriter për dhënien e shërbimeve të sigurimit. Në dhënien e shërbimeve të tilla, mosha përdoret për vlerësim të mundësisë për shfaqje të rrezikut. Kështu, në Maqedoni Kompania “Vardar osiguruvanje” Sh.A. Shkup, për sigurimin shëndetësor të udhëtarëve (që përfshin edhe mbulesë të shpenzimeve për ndihmë mjekësore për qëndrim jashtë) për personat mbi 65 vjet parashikon obligim për pagim prej 100% të vlerës së premisë bazë.

Ky kriter, definitivisht, bazohet në stereotipin se të moshuarit mund të sëmuren dhe mund t’u ndodhin fatkeqësi më shpesh. Megjithatë, duhet të theksohet se individët shpesh kanë gjendje shëndetësore të ndryshme prej asaj

që del nga disa supozimet e përgjithshme dhe prej stereotipave. Me miratimin e LPMD-së, kriteret e tilla nga kjo fushë mund të trajtohen si diskriminuese. Në këtë mënyrë bankat dhe kompanitë e sigurimit do të duhet t'i vërtetojnë këto kriteret si të arsyetueshme dhe të domosdoshme për matjen e rrezikut, apo për mundësinë e pagimit të kredisë.

Vitet e fundit nga shteti po ndërmerren masa të caktuara pozitive me qëllim që të përmirësohet jeta e të moshuarve dhe t'u mundësohet qasje më e lehtë tek shërbime dhe të mira të caktuara. Kështu me masat e Qeverisë së RM-së pensionistët fituan të drejtën për qëndrim shtatëditor në një prej llixhave në Republikën e Maqedonisë. Gjithashtu një masë e tillë është edhe transporti qytetar pa pagesë për pensionistët në ditë të caktuara të javës. Masat e tilla mund t'i shfrytëzojnë pensionistët në Republikën e Maqedonisë.

Shembuj:

Markoja është 19 vjeçar. Ai u përpoq të hyjë në disko me miqtë e vet, por mori përgjigje se hyrja është e ndaluar për persona më të vegjël se 20 vjet. Ky është vendim i klubit, pa ndonjë arsye të veçantë për të.

Ose, pagimet shitesë në sigurim të cilat janë paraparë për personat mbi 65 vjet.

Dejani dhe miqtë e tij u përpoqën të marrin me qira një vend për jetesë në qendër të qytetit. Kur u takuan me pronarin e një banese, ai u ka thënë se banesa e tij nuk mund të merret me qira prej personash me moshë nën 22 vjet – për shkak të dëmit që mund të shkaktojnë prej mbrëmjeve të shpeshta dhe prej sjelljes të papërgjegjshme.

• Shembull për diskriminim në bazë të moshës në fushën e informimit publik dhe mediave

Transmetimi i informacioneve vetëm për sukseset e më të rinjve, por jo dhe për sukseset e arritura nga personat më të rritur. Ose në lidhje me mënyrën se si paraqiten personat më të rritur në emisione të caktuara televizive, ku ata tregohen si të dobët, të harruar dhe të pafuqishëm.

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË BAZË TË GJINISË DHE MOSHËS

Diskriminimi i grave është temë e shpeshtë në shumë shoqëri. Diskriminimi në raport me moshën mbi gra më të reja dhe më të moshuara është formë e dyfishtë, apo e shumëfishtë e diskriminimit me të cilën ballafaqohen shumë gra.

• Puna dhe marrëdhëniet e punës

Diskriminimi në bazë të moshës dhe gjinisë është formë e diskriminimit të dyfishtë që mund të ketë efekt mbi të gjitha fushat e jetës, por ai është më i dukshëm kur gratë kërkojnë punësim dhe vende pune të qëndrueshme.

Në raport me qasjen e grave të reja në tregun e punës dhe në punësim, ekzistojnë indikacione se në shoqërinë tonë po shfaqet një lloj i ri diskriminimi mbi gratë dhe moshën e tyre, më saktë diskriminimi në bazë të shtatzënisë. Kështu, nëse punëdhënësi i shkurton dhe kufizon mundësitë për punësim të grave të reja, përkatësisht konsideron se një grua mund të mbetet shtatzënë dhe e refuzon (shkurton apo kushtëzon) punësimin e saj. Megjithatë, për fat të keq gjithnjë dhe më shpesh jemi dëshmitarë të një diskriminimi të tillë në shoqërinë tonë. Kurse ai shpesh shfaqet me këto dy forma:

- Edhe pse është e jashtëligjshme, punëdhënësit i pushojnë nga puna gratë gjatë shtatzënisë ose për shkak të shtatzënisë (si tepricë teknologjike, apo e shfrytëzojnë largimin e saj në pushim lindjeje që të arsyetojnë pushimin e saj).

- Kandidateve gjatë intervistës për punë u bëhen pyetje për obligimet e tyre shtëpiake dhe për kujdesin ndaj fëmijëve të tyre, si dhe a planifikojnë të mbeten shtatzëna, kështu që punëdhënësit udhëhiqen nga supozimi diskriminues direkt se për këtë arsye gruaja nuk do të jetë e aftë ta kryejë punën.

• **Diskriminimi i shumëfishtë në bazë të gjinisë dhe personat më të moshuar**

Struktura gjinore e popullatës së vjetër është segment i rëndësishëm për përcaktimin e raportit kuantitativ të popullatës së burrave dhe grave. Ajo ka rëndësi të madhe jo vetëm për hulumtimet demografike të popullsisë, por edhe për ato ekonomike, më përputhje me problemet dhe nevojat e popullatës së moshuar të grave dhe burrave.

Duhet të theksohet se në Strategjinë për Personat e Moshuar dallohet nevoja për aktivitete specifike për këto dy gjini më vete dhe theksohet se “pikërisht për shkak të përfaqësimit gjinor procentual të ndryshëm në pleqëri çështje e veçantë me rëndësi është barazia midis gjinive, me të cilën burrave dhe grave të cilësdo moshë duhet t’u mundësohet qasje dhe mundësi e barabartë për të gjitha të mirat dhe shërbimet që të plotësohen nevojat e tyre”. Për fat të keq, edhe pse strategjia i jep fushat e interesit, nuk u drejtohet aktiviteteve të cilat kanë drejtim specifik kah grave (dhe/apo burrave). Duke pasur parasysh se popullatën më të moshuar në një masë më të madhe e përbëjnë gratë, është e nevojshme që të fitohet dimension i përkatës, ku do të theksohen nevojat dhe prioritetet e çdo gjinie më vete.

Pengimi i keqpërdorimit dhe dhunës mbi personat më të moshuar është një problem tjetër. Në raport me pasojat e keqpërdorimit të të moshuarve, ato mund të jenë serioze, sepse kockat e tyre janë më të thyeshme dhe shërimi zgjat më gjatë. Kuptohet se edhe burrat, ashtu edhe gratë, janë të ekspozuara ndaj të njëjtit rrezik prej keqtrajtimit. Por, në kulturat ku gratë kanë status social inferior, gratë më të moshuara janë nën një rrezik më të veçantë prej lëshimit dhe humbjes së pronës kur mbeten të veja. Në institucionet për kujdes për të moshuarit, është më e mundshme të ndodhë keqpërdorim aty ku standardet janë

të ulëta, personeli është ose i trajnuar dobët ose ka shumë punë, interaksioni midis personelit dhe banorëve në institucion është i vështirësuar, kurse mjedisi fizik është i pakënaqshëm. Në këtë drejtim është edhe nevoja për edukim dhe ngritje të vetëdijes tek publiku, që janë edhe elementë të rëndësishëm për pengim të keqtrajtimit dhe shpërfilljes. Qëllimi i përpjekjeve të tilla është informimi i mjekëve dhe opinionit të gjerë për llojet e ndryshme të keqpërdorimit, si të vërtetohen shenjat dhe simptomat e keqpërdorimit dhe ku mund të merret ndihmë.

STUDIME TË RASTEVE TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

Studim i rastit: Përrjashtim

Një burrë, në moshë 60-vjeçare, punon me një ekip kolegësh të cilët janë në moshë 20 dhe 30 vjet. Ekipi, duke përfshirë edhe udhëheqësin, shpesh shoqërohen, por nuk e ftojnë edhe kolegun në moshë 60-vjeçare. Ai mëson se në ato shoqërime të tyre ata shpesh bisedojnë për çështje që lidhen me punën, prandaj ndjehet i nënvlerësuar dhe i përrjashtuar.

Rezultat: ky është ngacim edhe pse është i paqëllimshëm. Udhëheqësi duhet të organizojë mbledhje pune që punëtori i tij më i moshuar të mos ndjehet i përrjashtuar.

Studim i rastit: Pensionim

Një kompani ndërtimi ka vendosur kufi moshe për pensionim prej 60 vjetësh për shkak të punës fizike të mundimshme, por një 60-vjeçar dëshiron ta kundërshtojë këtë.

Rezultat: Ai mund të parashtrijë ankesë për pushim të pandershëm, nëse mund t'i kundërvihet “arsyetimit objektiv” të firmës për pensionim në moshë 60-vjeçare.

Firma nuk mund të thotë se kjo është kështu për shkak të natyrës së punës; ata do të duhet t'i shpjegojnë në mënyrë të detajuar gjykatës pse konkretisht ky punëtor, nuk mund t'i plotësojë nevojat e punës pasi të mbushë 60 vjet.

Studim i rastit: Diskriminim i shumëfishtë

Te Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi është drejtuar një person, i cili në ankesë ka vendosur se në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës është diskriminuar në bazë të gjinisë dhe moshës. Parashtruesi shpjegon se i është ofruar marrëveshje e re pune, me të cilën është transferuar në vend pune i cili është 150 km. larg vendbanimit të tij dhe kështu deri në përfundim të marrëdhënies së punës, përkatësisht plotësimin të kushteve për pension, ka edhe një vit dhe 2 muaj.

Që të përcaktojë drejt gjendjen faktive Komisioni ankesën e ka dërguar për të marrë përgjigje tek diskriminuesi potencial, i shqyrtoi dëshmitë e dorëzuara nga parashtruesi i ankesës, por kreu edhe mbikëqyrje të përgjigjes së diskriminuesit potencial. Gjithashtu, nëpërmjet angazhimit të vetë komisionit, u dërgua rekomandim te diskriminuesi potencial se, eventualisht, ekziston ndonjë shkelje e të drejtave të parashtruesit. Në këtë kontekst, personi kundër të cilit është parashtruar ankesa dhe parashtruesi kanë rënë dakord për mënyrën e anashkalimit të shkeljes së të drejtës.

Rezultat: Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi e ka ndaluar procedurën, sepse me kërkesë të parashtruesit të ankesës, është nënshkruar vendim për dorëheqje të Marrëveshjes së punës për shkak të plotësimit të pensionit në bazë të moshës.

Studim i rastit: Shqetësim në bazë të moshës

Te Komisioni për Mbrojtje prej Diskriminimit është paraqitur një person i cili thotë se në fushën e punës dhe marrëdhënieve të punës është diskriminuar në bazë të gjinisë dhe të moshës. Parashtruesi shpjegon se i është ofruar marrëveshje e re për punësim me të cilën është transferuar në vend pune i cili është 170 km. larg vendbanimit të tij dhe se deri në përfundim të marrëdhënies së punës, përkatësisht deri në plotësimin e kushteve për pensionim ka akoma një vit dhe 7 muaj.

Që të përcaktojë drejt gjendjen faktive, Komisioni ankesën e ka dërguar për të marrë përgjigje tek diskriminuesi potencial, i shqyrtoi dëshmitë e dorëzuara nga parashtruesi i ankesës, por kreu bisedë telefonike me parashtruesin e ankesës, por kreu edhe mbikëqyrje të përgjigjes së dorëzuar nga diskriminuesi potencial.

Rezultat: Duke marrë parasysh të gjitha faktet, Komisioni vërtetoi ekzistencën e ngacmimit në bazë të moshës. Si rezultat i kësaj, është bërë një marrëveshje pune e re e ndryshuar, me të cilën parashtruesi i ankesës kthehet në vendin e mëparshëm të punës në filialin në vendin e jetesës.

HAPA PËR PËRPARIM TË MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË TË MOSHËS

Përparimi i shoqërisë nënkupton edhe ngritje të vazhdueshme të standardeve në realizimin e të drejtave të njeriut të vendosura në konventat, në rekomandimet direkte apo indirekte të cilat janë të obligueshme për bashkësinë ndërkombëtare. Në këtë drejtim nevojitet ndjekje e zhvillimit të standardeve ndërkombëtare nga aspekti i pengimit të diskriminimit në bazë të moshës dhe përfshirjes së tyre në politikat dhe praktikat vendase në fushën e mosdiskriminimit.

Vendosja e sistemit për monitorim dhe evalvim të zbatimit të normativës ligjore dhe politikave për barazi dhe mosdiskriminim në bazë të moshës.

Me qëllim që të pengohet diskriminimi në bazë të moshës, është e nevojshme të mundësohet përparimi i mundësive për punësim dhe punë për të gjitha grupmoshat në bazë të barabartë me të tjerët. Kjo do të mundësohet nëpërmjet krijimit të kushteve për punësim të të gjitha grupmoshave në tregun e punës, kështu që do të zmadhohet numri i personave më të rritur të punësuar (sidomos ata mbi 50 apo 55 vjet), si edhe do të rritet numri i të punësuarve të rinj. Është e nevojshme që të zbatohen hulumtime për pensionimin e obliguar, me çka do të merren të dhëna relevante dhe përfundime konkrete - se a ekzistojnë mundësitë që të lehtësohet sistemi i pensionimit të obligueshëm në R. Maqedonisë (sipas Gjykatës Evropiane të Drejtësisë, pensionimi i obliguar duhet të jetë i arsyetuar dhe të mos zbatohet në mënyrë të paarsyetuar); të kryen hulumtime dhe masa përkatëse të cilat kanë të bëjnë me qasjen dhe përfshirjen e grave më të reja dhe më të moshuara, aty ku mosha është kriter; në masat aktive për punësim gjatë të cilave me vendosjen e masave afirmative do të rritej numri i grave më të reja dhe më të moshuara në tregun e hapur të punës, si dhe do të zmadhohej numri i grave më të reja dhe më të moshuara të cilat i shfrytëzojnë masat aktive për punësim; hulumtime për përfaqësim të diskriminimit në lidhje me shtatzëninë, që është i dukshëm në sektorin publik dhe privat, si dhe propozim masa për tejkalimin e tyre.

Sigurim i arsimit dobia që del prej tij për personat më të moshuar, ndërsa në bazë të barabartë me të tjerët nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të programeve për promovim të arsimit për të rritur dhe zbatim të Ligjit për Arsim të të Rriturve; zvogëlim i përjashtimit të përfaqësuesve të grupmoshave të caktuara prej mundësisë për shfrytëzim të beneficioneve të caktuara në vetë procesin e arsimit, nëpërmjet zmadhimit të kufijve të moshës për dhënie të bursës për studime të magjistraturës në shtet, apo jashtë shtetit dhe dhënie të ndihmës së njëfishtë për përpunim të magjistraturës, përkatësisht të doktoraturës.

Sigurim i qasjes përkatëse tek të mirat dhe shërbimet për të gjitha grupmoshat nëpërmjet: zbatimit të hulumtimit me qëllim që të përcaktohet diskriminimi dhe ngacmimi, eventual, nga personeli në institucionet shëndetësore me rekomandime për tejkalim të gjendjes; përmirësimit të kushteve të jetesës në institucionet të cilat kryejnë shërbime të strehimit dhe të mbrojtjes të të gjitha grupmoshave duke siguruar vendosje të trajtimit të barabartë të të gjithë përdoruesve pa dallim moshe; zbatimit të hulumtimit me qëllim që të vërtetohet diskriminimi eventual në bazë të moshës (personat e moshuar) në kompanitë private, sidomos në banka dhe në shoqëritë e sigurimit, gjatë dhënies së kredive financiare dhe polisave të sigurimit me rekomandim për tejkalim të gjendjes. Gjithashtu nevojitet edhe krijimi i kushteve për hapjen e shërbimeve dhe qendrave për ndihmë dhe mbështetje të personave të rritur, zbatimi i hulumtimeve shtesë, si dhe mundësi për beneficione shtesë (kontrolle të rregullta të obliguar dhe skringing,

lirim prej participimit etj.) për sëmundjet dhe medikamentet që shpesh janë të ndara sipas përkatësisë gjinore (si osteoporozë tek gratë, tumor në grykën e mitrës tek gratë, tumor në gjoks tek gratë dhe/apo tumor në prostatë tek burrat), me rekomandime konkrete për tejkallim të gjendjes. Duhet të shqyrtohet mundësia për zgjerim të masave që përdoren në transportin publik dhe shfrytëzimit të llixhave prej personave më të moshuar, ndërsa jo vetëm për marrësit e pensionit.

Kuvendi i Republikës së Maqedonisë, Qeveria e Republikës së Maqedonisë, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, Agjencia e të Rinjve dhe Sportit, Agjencia e Punësimit, Njësitë e Vetëqeverisjes Lokale, Dhomat Ekonomike, Sindikatat dhe sektori qytetar, Ministria e Arsimit dhe Shkencës, Byroja e Zhvillimit të Arsimit, Ministria e Shëndetësisë, Instituti për Shëndet Publik në Republikën e Maqedonisë, Fondi i Sigurimit Shëndetësor, institucionet publike dhe private në nivel lokal, institucionet e specializuara shëndetësore nga fusha e shëndetit riprodhues dhe seksualiteti, shërbimi patronazh, të gjitha këto institucione dhe subjekte janë aktorë relevantë prej të cilëve pritet që të japin kontribut të theksuar në drejtim të ndërmarrjes së hapave konkretë për përparim të mosdiskriminimit në bazë të moshës.



KAPITULLI I TRETË

DISKRIMINIMI NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

FUSHA TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR MENTALE DHE FIZIKE

STUDIME TË RASTEVE TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR MENTALE DHE FIZIKE

HAPA PËR PËRPARIMIN E MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

DISKRIMINIM NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

Diskriminim është çdo dallim i paarsyetuar juridik apo faktiv i bërë drejtpërdrejtë apo indirekt, apo veprim në mënyrë të pabarabartë, përkatësisht lëshim (përjashtim, kufizim apo dhënie përparësi) në raport me persona, apo grupe, i cili bazohet në aftësitë e kufizuara mentale dhe fizike.

Sjellje dhe veprim diskriminues është çdo sjellje aktive apo pasive ndaj çdo personi prej pushtetit, si dhe prej personave juridikë dhe fizikë të sektorit privat dhe publik në jetën publike që krijon baza për privilegj, apo deprivilegjim të ndonjë personi në mënyrë të paarsyetueshme apo i cili e pasqyron në raport të padrejtë dhe degradues në krahasim me persona të tjerë në situata të ngjashme, duke u bazuar në aftësinë e kufizuar fizike dhe mentale.

Diskriminim direkt në bazë të aftësive të kufizuara fizike dhe mentale është çdo veprim i papërshtatshëm, dallim, përjashtim apo kufizim i cili si pasojë ka ose mund të ketë marrjen, cenimin apo kufizimin e njohjes dhe gëzimit të barabartë të të drejtave dhe lirive themelore të njeriut, në krahasim me trajtimin të cilin e ka ose mund ta ketë ndonjë person tjetër në kushte të njëjta apo të ngjashme.

Diskriminim indirekt në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale është çdo vendosje e një personi apo grupi në pozitë të papërshtatshme me persona të tjerë, me miratim të dispozitave neutraleve, kriterëve apo me ndërmarrjen e praktikave të caktuara, përveç se kur dispozitat, kriteret apo praktikat e tilla, dalin nga qëllimi i arsyetuar, kurse mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të domosdoshme dhe përkatëse.

Me diskriminim të personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike nënkuptohet pamundësim i qëllimshëm, apo qasje e vështirësuar të mbrojtja shëndetësore, përkatësisht shkurtim i të drejtave të mbrojtjes shëndetësore, trajtimit të rregullt mjekësor dhe të medikamenteve, mjeteve rehabilituese dhe masave në përputhje me nevojat e tyre, shkurtimit të së drejtës së martesës dhe marrëdhënieve familjare, shkurtimit të të drejtës së arsimit, të punës dhe të drejtave të marrëdhënieve të punës. Diskriminimi i personave me aftësi të kufizuara fizike dhe mentale ekziston edhe atëherë kur nuk ndërmerren masat për tejkalim të kufizimeve, përkatësisht përshtatje e infrastrukturës dhe hapësirës, përdorimi i resurseve publike, apo pjesëmarrje në jetën shoqërore dhe publike.

FUSHA TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË AFTËSIVE TË KUFIZUARA FIZIKE DHE MENTALE

• Diskriminimi në bazë të aftësive të kufizuara fizike dhe mentale në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës

Personat me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale janë mjaft të lëndueshëm në fushën e punësimit dhe marrëdhënieve të punës ku hapen mundësi të shumta për diskriminim e tyre. Duke pasur parasysh rëndësinë vitale të kësaj fushe për ekzistencën e personave, kjo është rregulluar me shumë akte ligjore dhe nënligjore me të cilat jo vetëm që ndalohet diskriminimi, por edhe parashikohet mundësia për zbatim të masave pozitive të cilat kanë të bëjnë me mbrojtjen e veçantë si edhe me kompensimin, përkatësisht kompensim për shkak të diskriminimit të personave viktimat të diskriminimit.

Punësimi i personave me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale është rregulluar nëpërmjet ligjit të veçantë, Ligji për Punësim të Personave Invalidë²¹, si *lex specialis* i Ligjit për Marrëdhënie Pune dhe përfaqëson një masë afirmative me qëllim të promovimit të parimit të trajtimit të njëjtë në tregun e punës të personave me hendikep dhe është konkretizuar me akte nënligjore²².

Megjithatë, papunësia e personave me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale është e madhe, kurse nëse janë të punësuar, këta persona punojnë në vende pune joatraktive dhe janë të paguar pak. Shkalla e punësimit të personave me invaliditet trupor që janë të aftë për punë është e ulët dhe përbën 30,3%²³.

Sipas hulumtimit të kryer nga shoqata “Ergos”²⁴ prej 170 ndërmarrjeve të anketuara, vetëm 9% e tyre kanë punësuar persona me hendikep. Në këtë anketë është konstatuar se më shumë janë punësuar persona me hendikep fizik, madje 69%, pastaj vijnë personat me dëgjim të dëmtuar, 19%, dhe personat me aftësi të kufizuar intelektuale, 13%. Sipas raportit të veprimtarive ekonomike ku janë punësuar personat me hendikep dominojnë: industria grafike-botuese, ushqimore dhe tekstile.

Diskriminimi i personave me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale mund të ndodhë nëse:

- vendosen kushte për punësim dhe përzgjedhje të kandidatëve për një punë të caktuar të cilat bëjnë të pamundur punësimin e këtyre personave edhe pse natyra e punës nuk e kërkon këtë gjë;

²¹ Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë” nr. 44/2000, 16/2004, 622005, 29/ 2007, 88/2008, 161/ 2008, 99/2009).

²² Rregullorja për aftësim për punë të personave invalidë (G. Zyrtare e RM-së, nr. 54/2004), Rregullorja për vlerësim të nevojave specifike të personave me aftësi të kufizuara në zhvillimin fizik apo psikik, (G. Zyrtare e RM-së, nr. 30/2000), Rregullore për kriteret dhe mënyra për ndarje të mjeteve jokthyese prej Fondit të Veçantë (G. Zyrtare e RM-së, nr. 156/2008).

²³ Pozita e personave me invaliditet trupor në tregun e punës, Lidhja e Personave me Invaliditet Trupor në Maqedoni, autorë: Vesna Jovanova, Sunçica Dimitrijovska, Stevan Tomovski, Miodrag Ignjatović, 2009

²⁴ Punësimi i personave me hendikep në kushte të tranzicionit,, Shoqata e qytetarëve ERGOS, anketë e kryer nga BSC ESTEK – Shkup 2003

- kushtet e punës dhe të gjitha të drejtat e marrëdhënies së punës i vendosin në pozitë të pavolitshme këta persona. Kjo do të thotë se nuk bëhet adaptim teknik me të cilin do të mundësohej kryerje efikase e detyrave të punës, nëse shpenzimet nuk janë të ngarkesë së punëdhënësit, ose janë proporcionale me fitimin e punëdhënësit;

- nuk mundësohen mundësi të barabarta për arsim, trajnim dhe zhvillim.

Me Ligjin për Punësim të Personave Invalidë, mundësohet, gjithashtu, një sërë masash për përmirësim të kushteve për punësim dhe për punë të personit me invaliditet, siç janë: dhënia e mjeteve të pakthyeshme për punësim me kohë të pacaktuar të një personi të papunësuar me invaliditet, adaptim i vendit të punës ku do të punojë personi me invaliditet nëse kjo gjë është e nevojshme dhe furnizimi me pajisje sipas kriterëve dhe mënyrës të përcaktuar me akt nga ministri i punës dhe politikës sociale, lirim prej tatimeve dhe sigurim i mjeteve për kontribute dhe për mbështetje financiare në punë.

Përshtatja e vendit të punës me nevojat e personave me invaliditet ka rëndësi të veçantë, si për këta persona ashtu edhe për punëdhënësin. Kjo nënkupton se punëdhënësi duhet të ndërmarrë masa përkatëse që t'i përshtatë procedurat normale, proceset apo infrastrukturën, me qëllim që t'i mundësojë personit me invaliditet të ketë qasje, përkatësisht të marrë pjesë në përzgjedhjen e vendit të punës, si dhe t'i mundësojë trajnim. Megjithatë, kjo përshtatje duhet të jetë e arsyeshme, përkatësisht të mos jetë peshë disproporcionale për punëdhënësin (shpenzime të cilat punëdhënësi mund t'i realizojë pa rrezikuar rentabilitetin e punës).

Për nxitjen e punësimit të personave me hendikep Qeveria e Republikës së Maqedonisë në vitin 2009 ka marrë Vendim në çdo institucion publik të ketë të punësuar minimum tre persona me hendikep.

Këto masa pozitive apo afirmative kërkojnë të promovohet mundësia e barabartë dhe qëllimi është tejkalimi i vështirësive strukturale (rrethana vështirësuese). Këto masa janë të përkohshme dhe qëllimi është që të qëndrojnë derisa nevojiten, përkatësisht derisa të tejkalohen vështirësitë strukturale dhe të krijohet sistem i drejtë (i barabartë).

Paragjykimet dhe stereotipat luajnë ende rol të rëndësishëm gjatë punësimit të personave me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale dhe çojnë në diskriminim të këtyre personave. Edhe pse shumicës së personave nuk i pengon që në vendin e punës të bashkëpunojnë me person me hendikep (72,3%), megjithatë 29,8% e të anketuarve nuk do të pranonin që një person me hendikep të jetë mbikëqyrës i tyre në vendin e punës.²⁵ Personat me hendikep nuk pranohen si të punësuar në të njëjtën bazë me të tjerët, që manifestohet nëpërmjet rrogës më të vogël për të njëjtën punë, shanseve më të vogla për trajnim dhe përparim në vendin e punës²⁶.

²⁵ „Sa është inkluzive shoqëria e Maqedonisë“ Fondacioni Institut Shoqëria e Hapur – Maqedoni, 2008.

²⁶ Punësimi personave me hendikep në kushtet e tranzicionit“ Shoqata e qytetarëve ERGOS, Anketë e kryer nga BSC ESTEK - Shkup 2003

Shembull

- Person i cili përdor karrocë invalidi dhe ka kualifikime përkatëse, paraqitet për punë. Ai është në gjendje ta kryejë punën, por punëdhënësi mendon se karroca e invalidit do të jetë pengesë në kancelari. Ai vendin e punës ia jep një personi tjetër që ka kualifikime më të vogla për këtë vend pune, por nuk përdor karrocë invalidi.

- Trajnimet e nevojshme për vendin e punës mbahen në sallën e mbledhjeve në katin e dytë të ndërtesës. Ndërtesa nuk ka ashensor dhe punëtori, i cili përdor karrocë invalidi, është i përjashtuar nga trajnimi.

Diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale në fushën e arsimit

Vendosja e konceptuar aktuale e arsimit dhe edukimit të fëmijëve dhe të rinjve me nevoja të veçanta arsimore është rregulluar dhe integruar në Ligjin për Arsim Tetëvjeçar, në Ligjin për Arsim Profesional të Mesëm dhe globalisht mund të prezantohet si:

- qëllimi përfundimtar i edukimit dhe arsimit të fëmijëve dhe të rinjve me nevoja të veçanta arsimore është ai, apo i ngjashëm me atë të të ashtuquajturës “popullatë e rregullt”;
- edukimi dhe arsimit i fëmijëve dhe të rinjve me nevoja të veçanta arsimore është organizuar në institucione dhe shkolla të veçanta, me paralele të veçanta në shkollat e rregullta, si edhe në “klasat e rregullta” së bashku me moshatarët e tyre;
- arsimit dhe edukimit tetëvjeçar i obliguar është edhe për fëmijët dhe të rinjtë me nevoja të veçanta arsimore, përveçse për ata me aftësi të kufizuara mesatare dhe të rënda të zhvillimit psikik për të cilët, gjithashtu, organizohet proces edukativ-arsimor, i programuar dhe adaptuar sipas nevojave dhe mundësive individuale;
- planet dhe programet mësimore janë adaptuar (modifikuar, reduktuar, çliruar) në masë të ndryshme, në përputhje me llojin dhe shkallën e aftësisë së kufizuar;
- angazhimi ligjor dhe profesional është që këta nxënës gjithnjë dhe më shumë të arsimohen në vendin e jetesës, që do të thotë kushtet të afrohen tek ta dhe jo ata tek kushtet, në rastet kur kjo është e mundshme;
- fëmijët me nevoja të veçanta arsimore i kanë të njëjtat të drejta të arsimit si edhe të tjerët, në përputhje me mundësitë, ambiciet dhe interesat e veta intelektuale.

Vendosja e tillë normative e edukimit dhe arsimit të fëmijëve dhe të rinjve me nevoja të veçanta arsimore është bazë e mirë për ndërtimin dhe zhvillimin e tyre të mëtejshme.

Në Republikën e Maqedonisë në Ligjin për Arsim Tetëvjeçar dhe Ligjin për Arsim të Mesëm, operohet me termin “nxënës me nevoja të veçanta” të cilët janë përfshirë në arsimin e veçantë, kurse ata janë fëmijë dhe të rinj me shikim të dëmtuar, me dëgjim të dëmtuar, fëmijë me invaliditet trupor, me aftësi të kufizuara në zhvillimin psikik, me probleme në sjellje, fëmijë dhe të rinj me autizëm, si edhe fëmijë dhe të rinj me aftësi të kufizuara të kombinuara (multihendikep).

Arsim dhe edukim i veçantë parashkollor

Në suazat e arsimit parashkollor, në suazat e shkollave të veçanta tetëvjeçare dhe paralelet e veçanta në shkollat e rregullta, ekzistojnë klasa përgatitëse për fëmijët me:

- shikim të dëmtuar;
- dëgjim të dëmtuar;
- aftësi të kufizuara në zhvillimin psikik;
- invaliditet trupor;
- të sëmurë kronikë;
- autizëm.

Arsim tetëvjeçar i veçantë

Në vendin tonë ekzistojnë shkolla tetëvjeçare të veçanta dhe paralele të veçanta në shkollat e rregullta ku edukohen nxënës me:

- shikim të dëmtuar;
- dëgjim të dëmtuar;
- aftësi të kufizuara në zhvillimin psikik;
- autizëm;
- sjellje sociale të shkatërruar.

Arsim profesional i mesëm i veçantë

Arsimi profesional i mesëm i veçantë realizohet në shkolla të mesme profesionale të veçanta me nxënës me:

- shikim të dëmtuar;
- dëgjim të dëmtuar;
- aftësi të kufizuara në zhvillimin psikik;

Diskriminimi në bazë të aftësive të kufizuara fizike dhe mentale në fushën e sferës sociale (siguri sociale, duke përfshirë edhe fushën e mbrojtjes sociale, sigurimit pensional dhe invalidor, sigurimit shëndetësor dhe mbrojtjes sociale)

Në përputhje me Ligjin për Mbrojtje Sociale²⁷ të drejtë të kompensimit në të holla për ndihmë dhe kujdesi prej një personi tjetër ka personi me moshë mbi 26 vjet, me aftësi të kufizuara, mesatare, të rënda dhe të thella në zhvillimin mental,

²⁷ Ligji për Mbrojtje Sociale, “Gazeta Zyrtare e RM-së, nr.79/09

person me aftësi të kufizuara fizike, më të rënda dhe shumë të rënda, personi krejtësisht i verbuar, si dhe personi me ndryshime të përhershme në gjendjen shëndetësore, të cilit i nevojitet ndihmë dhe kujdes i domosdoshëm nga një tjetër person sepse nuk mund t'i realizojë vetë nevojat themelore jetësore, nëse kjo e drejtë nuk mund të realizohet në bazë të dispozitave të tjera. Komisioni për Diagnozë dhe Vlerësim jep vlerësim për periudhën e rinovimit të dokumenteve dhe në këtë sferë hapet mundësi për diskriminim duke pasur parasysh se personat me invaliditet të përhershëm duhet t'i rinovojnë dokumentet edhe pse nuk ekzistojnë kurrfarë shansesh për përmirësim të gjendjes së tyre.

Shfrytëzimi i të drejtës së kompensimit në të holla për ndihmë dhe kujdes prej një personi tjetër²⁸ dhe kushtet e veçanta për kontroll tek personat me hendikep të cilët shfrytëzojnë të drejtën për kujdes të huaj përbën një rrethanë tjetër rënduese për personat me invaliditet të përhershëm sepse ata barazohen me personat të cilët kanë nevojë për ndihmë me karakter të përkohshëm (lëndim nga një aksident rrugor, goditje në tru etj.). Personat me hendikep të përhershëm duhet të dorëzojnë dokumentacion në qendrat për ndihmë sociale njëherë në vit për të realizuar të drejtën për ndihmë të përhershme në të holla dhe pse nuk ka kurrfarë shansesh për përmirësim të gjendjes së tyre.

Një prej pyetjeve të diskutueshme, që parashtron familja biologjike e cila kujdeset për fëmijën e vet me hendikep, është fakti se s'kanë të drejtë për kompensim në të holla të cilin e marrin familjet kujdestare. Përveç vendosjes në pozitë të papërshtatshme të familjeve biologjike, kjo njëkohësisht përbën dhe ngadalësim të procesit të deinstitutionalizimit, përkatësisht për shkak të mjeteve të pamjaftueshme për ekzistencë familjet biologjike nxiten që t'i vendosin personat me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale në institucione.

Jetesa e pavarur e personave me hendikep përkatësisht realizimi i kësaj të drejtë është e kufizuar si nga shkaqet objektive ashtu edhe nga ato subjektive. Shpesh paragjykimet tek ata që japin me qira banesa bëjnë që të refuzojnë t'ia lëshojnë me qira banesën një personi me hendikep, por kjo ndodh edhe për shkak të barrierave të arkitekturës, përkatësisht qasjes dhe lokacionit të vetë banesave. Gjendja e tillë e nxit segregacionin dhe përjashtimin social të personave me hendikep.

Në Ligjin për Mbrojtje Sociale janë paraparë dispozita me të cilat mundësohet mbrojtja jashtë institucionale e cila është një prej prioriteteve të Strategjisë Nacionale për deinstitutionalizim. Në bashkëpunim me sektorin qeveritar në procesin e decentralizimit janë hapur dhe funksionojnë 8 njësi banesash për jetesë të pavarur me ndihmë të personave me aftësi të kufizuar intelektuale ku janë strehuar 28 persona të Entit Special – Demir Kapi.

Realizimi i shërbimeve të pakos themelore shëndetësore për personat

²⁸ Rregullore për mënyrën dhe kushtet për realizim të të drejtës për kompensim në të holla për ndihmë dhe kujdes nga një person tjetër, "Gazeta Zyrtare e R Maqedonisë" nr. 102/2006 dhe 79/09,

me hendikep është minimale, kurse ata kanë nevojë specifike për realizim të kujdesit shtesë shëndetësor, për intervenim, medikamente, mjete ortopedike ndihmëse etj. Realizimi i të drejtës për lirim prej participimit për mbrojtje shëndetësore për personat me hendikep kufizohet me moshë deri në 26 vjet. Në rehabilitim, personat me hendikep nuk kanë të drejtë të rehabilitimit periodik në kushte klimatike të llixhave, por vetëm si mjekim i vazhduar traumatologjik dhe postoperativ për një periudhë kohore të kufizuar. Marrja e medikamenteve të domosdoshme, të lëshuara me recetë nga lista pozitive e medikamenteve, është e vështirë të kryhet pa participim, prandaj më shpesh personat me hendikep janë të detyruar t'i blejnë si privat, me çka rrezikohet gjendja shëndetësore, por edhe sociale e këtyre personave.

Shembull

Në procesin e deinstitutionalizimit dhe hapjes së shtëpive të vogla grupore për jetesë të pavarur të personave të Entit Special – Demir Kapi ka ndodhur të refuzohet t'u lëshohet me qira banesë këtyre personave. Gjithashtu, në fillim fqinjët kanë shfaqur rezistencë, frikë dhe mosbesim që personat me aftësi të kufizuar intelektuale të jenë fqinjë të tyre.

Diskriminimi në bazë të aftësisë së kufizuar fizike dhe mentale në fushën e qasjes të të mirat dhe shërbimet

Qasja të të mirat dhe shërbimet

Sipas Konventës për të Drejtat e Personave me Invaliditet, neni 20, duhet të sigurohen pajisje ndihmëse me të cilat sigurohen kushte për këta anëtarë të shoqërisë. Duhet t'u mundësohet qasje më e madhe të transporti publik, komunikacioni si dhe shërbimet të cilat i kanë të gjithë qytetarët. Është e rëndësishme të thuhet dhe të theksohet se barrierat nuk janë vetëm fizike, por ato shpesh mund të jenë edhe informuese, komunikuese, sociale dhe ekonomike.

Për këtë qëllim parashikohet një sërë dispozitash me të cilat do të hiqen të gjitha llojet e barrierave, pa dallim se a janë ato fizike apo të ndonjë lloji tjetër. Gjithashtu parashikohet dhe zhvillim i teknologjive komunikuese-informuese dhe qasja e tyre më e madhe.

Strehim dhe qasje

Që dikush të mund të përfshihet në të gjitha aktivitetet që i ofron shoqëria dhe bashkësia, strehimi dhe qasja janë midis prioriteteve. Ata janë parakushti themelor për një jetë normale. Për këtë qëllim këmbëngulet në zhvillim dhe mbështetje të standardeve që të rregullohet kjo problematikë. Janë parashikuar një numër i madh projektesh në zgjidhjet e ardhshme të arkitekturës. Pragje të ulura, semaforë me tingull, paralajmërime vizuale në transportin publik, qasje të të gjitha institucionet publike janë një pjesë e projekteve për përmirësim të

mundësive për personat me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale. Si shembull ekuivalent janë autobusët me dysheme të ulët të cilët kanë parmakë për personat me invaliditet trupor, si dhe vende të parapara për ta. Gjithashtu në të gjitha parkingjet në shtet bëhen vende për personat me nevoja të veçanta, me qëllim që t'u lehtësohet parkimi.

Këtu është e rëndësishme të thuhet se një prej mbartësve dhe mbështetësve kryesorë të këtyre projekteve është Ministria e Transportit dhe Lidhjeve, e cila së bashku me Qeverinë e Republikës së Maqedonisë të marrin pjesë me qëllim që të zgjidhen këto probleme.

Rregullore për sigurim të qasjes, lëvizjes, qëndrimit dhe punës pa pengesë të personave me invaliditet deri dhe te ndërtesat

Ministria e Transportit dhe Lidhjeve përgatiti rregullore me të cilën jepet mënyrë e sigurimit të qasjes, lëvizjes dhe qëndrimit pa pengesa në punë e personave me invaliditet deri dhe te ndërtesat publike, afariste, banesore si dhe ndërtesat banesore-afariste. Kjo rregullore ka 51 nene ku janë përfshirë rregulla dhe dispozita të ndryshme me të cilat duhet të ballafaqohen pronarët e ardhshëm dhe të tashëm, si edhe institucionet, pa dallim se a janë ato shtetërore apo private.

Me nenin 2 të kësaj rregulloreje parashikohet përshtatje e ndërtesave në fazën e projektimit dhe përgatitjes me qëllim që të plotësojnë kushtet për përdorim të mjeteve të cilat i përdorin personat me invaliditet. Qasja duhet të jetë e qëndrueshme, e dukshme dhe të jetë e kapshme që të përdoret nga personat me invaliditet.

Në suazat e kësaj rregulloreje personave me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale u garantohet qasje te objektet të cilat janë për shërbim publik, afarist dhe banesor-afarist (neni 5). Në këtë nen përpunohen vendet të cilat duhet të kenë qasje për këta persona: objektet tregtare, qendrat tregtare, restorantet, klubet e natës, hotelet, motelet dhe objektet e ndryshme hotelierike dhe industria shërbyese. Objektet e administratës publike nuk janë anashkuar prej këtyre ndryshimeve. Dhe nëse vërehet në vitet e fundit ka përparim në këtë fushë. Pothuajse të gjitha objektet e administratës publike, vetëqeverisjes lokale, qendrat arsimore, qendrat për shëndet publik, klinikat, bibliotekat, si dhe të gjitha institucionet kanë qasje për personat me invaliditet, ose janë në fazën e zgjidhjes së këtij problemi. Këtu përfshihen edhe objektet ku mbahen manifestime sportive, kulturore dhe të tjera me qëllim që të përmirësohet jeta sociale dhe shoqërore.

DISKRIMINIMI I SHUMËFISHTË NË BAZË TË GJINISË DHE AFTËSISË SË KUFIZUAR MENTALE DHE FIZIKE

Personat me aftësi të kufizuar ballafaqohen me shumë pengesa në luftën e tyre për barazi. Edhe pse edhe burrat edhe gratë me hendikep janë objekt i diskriminimit, për shkak të aftësisë së vet të kufizuar, gratë mund të gjenden në pozitë më pak të volitshme, duke pasur parasysh diskriminimin e mundshëm të shumëfishtë edhe në bazë të gjinisë dhe diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar.

Kështu që, edhe në shoqërinë tonë shfaqet nevoja për fokusim më të madh te nevojat e këtyre grave. Për këtë nevojiten hulumtime shtesë të cilat do të fokusohen në problemet (zakonisht) më të mëdha me të cilat ballafaqohen këto gra: varfëri dhe pabarazi; çështje lidhur me ndihmën dhe kujdesin shëndetësor; qasja te tregu i punës dhe te trajnimet, e drejta riprodhuese dhe barrierat komunikative (pengesat)²⁹

Në këtë kontekst është shumë e rëndësishme të kujtojmë se në shoqërinë tonë, edhe pse familjet janë siguruesit e parë të kujdesit për nevojat specifike të fëmijëve të vet, më shpesh gratë, përkatësisht nënat janë mbartësit kryesorë të sistemit të dhënies së kujdesit. Prandaj nuk duhet të harrohet se gratë me aftësi të kufizuar në të njëjtën kohë mund të jenë edhe dhënëse të kujdesit edhe shfrytëzuese të këtij shërbimi. Me qëllim që të mos shikohen si “barrë”, mund të ndodhë që këto gra të heqin dorë nga të drejtat e garantuara me ligj. Përkatësisht, gratë me aftësi të kufizuar mund të heqin dorë nga ndihma praktika dhe mbështetja që ekziston në sistem, me qëllim që të sigurojnë mundësi që të pranohen si dhënës të kujdesit.

Me Ligjin për Mbrojtje Sociale³⁰, janë përcaktuar forma të ndryshme të mbrojtjes jashtë institucionale, siç janë e drejta e kujdesit shtëpiak dhe ndihmës, e drejta e kujdesit ditor dhe i përkohshëm si ndihmë e individit dhe e familjes, si edhe e drejta e strehimit në familje të kujdesit. Megjithatë, pjesa më e madhe e fëmijëve me aftësi të kufizuar, si edhe ata mbi 26 vjet, jetojnë me familjet e veta, kurse kujdesi, siç është thënë më sipër, në masë më të madhe, tradicionalisht bie në barrë të gruas, kurse nuk ka të dhëna nëse ato marrin trajnimet përkatëse dhe si ndikon sistemi i krijuar për mbrojtje në përmirësimin e cilësisë së jetës së tyre personale dhe profesionale.

²⁹ Analiza e Diskriminimit të Shumëfishtë në bazë të: gjinisë dhe përkatësisë etnike, gjinisë dhe aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike, gjinisë dhe moshës në Republikën e Maqedonisë e përpunuar nga Vesna Jovanova, 2011

³⁰ Ligji për mbrojtje sociale, “Gazeta Zyrtare e RM-së”, nr.79, 2009

STUDIME TË RASTEVE TË DISKRIMINIMIT NË BAZË TË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

Gjatë vitit 2009, Avokati i Popullit kishte ankesë të dorëzuar nga Lidhja e Personave të Shurdhët dhe gjysmë të Shurdhët, të cilët kërkuan intervenim para Ndërmarrjes Publike Radio-Televizioni i Maqedonisë sepse në këtë shërbim publik nga muaji qershor 2009 ka ndaluar emitimi i lajmeve për të shurdhët dhe gjysmë të shurdhët. Për shkak të mënyrës së tillë të punës këta persona thanë se janë diskriminuar për shkak të shkurtimit të të drejtës për qasje tek informacionet. Pasi është konstatuar shkelja e të drejtave të këtyre qytetarëve, Avokati i Popullit u rekomandoi Këshillit të Radiodifuzionit të Republikës së Maqedonisë dhe Radio-Televizionit të Maqedonisë se është e nevojshme të respektohen dispozitat e Ligjit për Veprimtari Radiodifuzive, në përputhje me të cilat ky shërbim publik është i obliguar të zhvillojë, të planifikojë dhe të emitojë programe, emisione informative dhe lajme për personat e shurdhët, përkatësisht të përkthyer në gjuhën e shenjave. Rekomandimet e Avokatit të Popullit janë pranuar dhe lajmet për të shurdhit dhe gjysmë të shurdhët u kthyen në këtë program.

Tek Avokati i Populli janë dorëzuar ankesa sipas të cilave në mënyrë të pabazuar refuzohen ankesat për realizim të të drejtës për pension invalidor ku është theksuar veçanërisht se komisionet kompetente janë joobjektive dhe në mënyrë joreale e përcaktojnë gjendjen shëndetësore faktive. Avokati i Popullit, edhe pse nuk është ekspert dhe nuk është kompetent që t'i vlerësojë diagnozat dhe mendimet e komisioneve kompetente, megjithatë në raste të veçanta, ku është e dukshme se qytetari i plotëson kushtet për realizim të së drejtës së pensionit invalidor, sidomos kur bëhet fjalë për persona për të cilët kishte vërtetime se kanë të drejtë të kompensimit për ndihmë dhe kujdes prej një personi tjetër, kurse kjo do të thotë se janë të paaftë të kujdesen për vetveten, ka intervenuar që të rishqyrtohen rezultatet dhe të përcaktohet në mënyrë të drejtë gjendja faktive, por nuk është vepruar gjithmonë pas këtyre rekomandimeve.

Gjithashtu, në lidhje me realizimin e të drejtës për pension invalidor komisionet kompetente kanë nxjerrë rezultatet jopërkatëse për të cilat shpesh ka intervenuar edhe Gjykata Administrative e Republikës së Maqedonisë dhe Avokati i Popullit, sepse në vend që komisioni të vendosë se a është një person i caktuar i aftë për punë apo jo, kanë nxjerrë përfundim se mjekimi nuk ka përfunduar. Duke pasur parasysh se, në përputhje me dispozitat ligjore, invaliditet ekziston kur tek i siguruari për shkak të ndryshimeve të përhershme në gjendjen shëndetësore, do të ndodhë zvogëlim apo humbje e aftësisë së punës, komisionet kompetente duhet të përcaktojnë se a kanë ndodhur tek qytetari ndryshime të përhershme në gjendjen shëndetësore ose jo, kurse kur aftësia shëndetësore dhe aftësia e punës së qytetarit nuk është përcaktuar sepse nuk ka përfunduar mjekimi ose kur nuk mund të vendoset diagnozë për shkak të hulumtimeve mjekësore shtesë, organet kompetente duhet të presin rezultatin e mjekimeve shtesë, përkatësisht

masat e rehabilitimit mjekësor, nëse nevojitet kjo gjë, pastaj në bazë të gjendjes së përcaktuar të vendosin a ekziston, në kuptimin e normativës ligjore, zvogëlim apo humbje e aftësisë së punës dhe se a janë mbushur kushtet për realizim të të drejtës për pension invalidor.

Praktikë e mirë në Republikën e Maqedonisë për mbrojtje nga diskriminimi është Ligji për kryerjen e Punëve Noterike, Kodi Penal, Ligji për Procedurë Qytetare dhe Ligji për Procedurë të Përgjithshme Administrative, të cilët garantojnë status special për personat me dëgjim dhe të folur të dëmtuar përgjithmonë në Republikën e Maqedonisë, d.m.th. mbrojtje speciale për personat me nevoja të veçanta. Në praktikë, kur një person me çrregullim të dëgjimit, shikimit apo të folurit merr pjesë në procedurë gjyqësore apo administrative, ai/ajo e gëzon plotësisht të drejtën e interpretuesve dhe pjesëmarrjes së dëshmitarëve.

Studim i rastit: Punësim i personit i cili përdor karrocë invalidi

“Kur isha nga fundi i viteve të 20-ta, isha në kërkim të diçka të ndryshme, punoja si menaxher për trajnim për IT në një kompani të vogël. Shumë shpejt pasi nisa me punën e kuptova se kisha gabuar. Unë mendoj se ata më punësuan që ta plotësojnë kuotën për personat me aftësi të kufizuar dhe jo se kishin në të vërtetë nevojë për mua.

Asgjë nuk ishte përshtatur për mua dhe kjo ishte sfidë që të ndryshohen gjërat. Unë, gjithashtu, u gjenda në situatë të jem i përjashtuar prej disa mbledhjeve sepse qasja për karrocën time ishte e pamundur. Kjo më nxiti të marr vendim. Në fund i çova në një debat për punësim të personave me aftësi të kufizuara dhe fitova, që ishte stimul për vetëbesimin tim.”

Studim i rastit: Zjarrfikës me diabet

Zjarrfikës i cili ka varësi prej insulinës, diabetik me rekomandim të dhënë nga mjeku që të kthehet në punë. Pasi zjarrfikësi u përpoq të dëshmojë se mund ta kontrollojë diabetin, ai është testuar me kujdes në disa aparate për kontroll se a mund të punojë me siguri. Testet e gjakut vërtetuan se është stabil dhe se nuk ekziston më rrezik prej kolapsit të zjarrfikësit. Ai u kthye në punë me këto përshtatje:

- Restriksione për vozitje të mjeteve për raste urgjente;
- Kontrolle të rregullta të gjendjes shëndetësore;
- Sigurim të frigoriferit për ruajtjen e insulinës.

HAPA PËR PËRPARIM TË MOSDISKRIMINIMIT NË BAZË AFTËSISË SË KUFIZUAR FIZIKE DHE MENTALE

Përparimi i mundësive për punësim dhe punë për personat me aftësi të kufizuar metale dhe fizike në bazë të barabartë me të tjerët duhet të arrihet nëpërmjet përfundimit të kapaciteteve të të gjithë faktorëve për zbatim të adaptimit përkatës të vendit të punës për personat me aftësi të kufizuara mentale dhe fizike. Kjo do të thotë se përveç ndryshimeve dhe plotësimeve të parapara në Ligjin për Punësim të Personave me Invaliditet, duhet të punohet edhe në ngritjen e vetëdijes publike tek punëdhënësit, përkatësisht të promovohet ideja se adaptimi përkatës i vendit të punës për personat me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike çon drejt efikasitetit më të madh në punë, kurse nëpërmjet kësaj dhe drejt efekteve më të mëdha në procesin e punës.

Zvogëlimi i diskriminimit në arsimin e personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike në bazë të njëjtë me të tjerët mund të arrihet me zmadhimin e përfshirjes së numrit të fëmijëve me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike në sistemin e rregullt arsimor, duke përfshirë edhe edukimin shkollor dhe arsimin, nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të programeve për arsim inkluziv. Vendosija e teknologjive bashkëkohore si mbështetje në procesin e arsimit (përdorimi i kompjuterëve me alfabetin e Brajlit etj.), përpunimi i programeve për fitim të arsimit joformal nga personat me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike, duke përfshirë kualifikime dhe rikualifikime, me çka do të mundësohet fitim i kualifikimeve për profesione të cilat kërkohen nga punëdhënësit, kurse kështu do të ketë konkurrencë më të madhe të tyre në tregun e punës. Nëpërmjet përparimit të programeve arsimore ku do të vendosen tema të cilat janë të rëndësishme për personat me aftësi të kufizuar fizike dhe mentale do të ndikohet në ngritjen e vetëdijes për çështjen e personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike dhe për diskriminim e tyre.

Sigurimi i qasjes dhe arritjes së personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike në fushën e transportit dhe lidhjeve duhet, para së gjithash, të mundësohet nëpërmjet vlerësimit të shkallës së shfrytëzimit të shërbimeve prej personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike, kurse kjo do të thotë njohje e të gjitha palëve të prekura, duke përfshirë edhe institucionet. Ndryshimet dhe plotësimet e dispozitave ligjore duhet të mundësojnë qasje dhe lëvizje pa pengesa deri te dhe në ndërtesat për shërbim publik, afarist dhe banesor.

Për realizimin e të drejtës së mobilitetit të personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike duhet të sigurohet transport publik në bazë të barabartë me të tjerët, kurse kjo do të thotë rritje të numrit të automjeteve të përshtatshme në transportin publik të qytetit dhe transportit ndërqtetor.

Me qëllim që të përmirësohet jeta sociale dhe shoqërore e të verbërve dhe e personave të shurdhët është e nevojshme të sigurohet qasje e lehtësuar tek

informacionet me karakter publik, përkatësisht informacionet e institucioneve publike të jenë në format përkatës për personat me aftësi të kufizuar të shqisave, siç janë: qasja në internet-faqet, artikuj me alfabetin e Brajit, emisione të ndjekura me gjuhën e shenjave, zbatim i sintetizuesve të të folurit për personat e verbër etj.

Qasja te të mirat dhe shërbimet të personave me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike nuk duhet, në asnjë mënyrë, t'u bëhet e pamundur. Është e nevojshme të bëhet vlerësim i nivelit të shërbimeve të cilat i shfrytëzojnë personat me aftësi të kufizuar mentale dhe fizike, por edhe problemet me të cilat ballafaqohen. Plus duhet të përforcohet mbikëqyrja në zbatimin e dispozitave ligjore në lidhje me qasjen dhe lëvizjen pa pengesë deri te dhe në ndërtesa e personave me nevoja të veçanta.

Që të zbatohen masat për mosdiskriminim është e nevojshme institucionet përgjegjëse, në bashkëpunim me sektorin qytetar, në nivel nacional dhe lokal, t'i përforcojnë kapacitetet e veta, të bashkëpunojnë dhe të veprojnë në mënyrë të koordinuar ndërmjet tyre.

Bibliografia

Ligji për Marrëdhëniet e Punës (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 16 /2010)

Ligji për punësim të personave me invaliditet (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 44/2000, 16/2004, 622005, 29/ 2007, 88/2008, 161/ 2008, 99/2009)

Ligji për Mbrojtje Sociale (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 79/2009)

Ligji për Përdorim të Gjuhës së Shenjave (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 105/08/2009)

Strategjia Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike, përkatësisë etnike, moshës dhe gjinisë

Strategjia Nacionale për Punësim 2006-2010

Marrëveshja Kornizë e Ohrit

Plani operativ aksionar për zbatim të Strategjisë Nacionale për Mundësi të Barabarta dhe Mosdiskriminim në bazë të Përkatësisë Etnike, Moshës Aftësisë së Kufizuar Mentale dhe Fizike dhe Gjinisë për periudhën 2012 - 2015

Rregullorja për Mënyrën e Sigurimit të Qasjes, Lëvizjes, Qëndrimit dhe Punës të Personave me Invaliditet deri te dhe në Ndërtesat (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 25/2010)

Rregullorja për Aftësim të Personave me Invaliditet (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 54/2004)

Rregullore për Vlerësim të Nevojave Specifike të Personave me Pengesa në Zhvillimin Fizik dhe Psikik (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 30/2000)

Rregullore për Kriteret dhe Mënyrën e Dhënies së Mjeteve të Pakthyeshme nga Fondi i Veçantë (“Gazeta Zyrtare e RM-së” nr. 156/2008;

Konceptimi i Arsimit dhe Edukimit Themelor Nëntëvjeçar, 2007, Ministria e Arsimit dhe Shkencës

Raporti për përfaqësimin adekuat, Sekretariati për Zbatim të marrëveshjes Kornizë, 2011

Mendime në raport me ankesat e dorëzuara te Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi për vitin 2011 – përkatësia etnike, Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi

Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2007

Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2009

Raporti vjetor për punën e Avokatit të Popullit për vitin 2011

Mirjana Najčevska, Bekim Kadriu, Fjalor i shprehjeve lidhur me diskriminimin, Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar, Shkup, 2008

Vesna Jovanova, Analiza e diskriminimit të shumëfishtë në bazë të: gjinisë dhe përkatësisë etnike; gjinisë dhe aftësisë së kufizuar mentale dhe fizike; gjinisë dhe moshës në Republikën e Maqedonisë për përgatitje të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim, 2011

Bekim Kadriu, Analiza për diskriminim në bazë të moshës për përgatitje të Strategjisë Nacionale për Barazi dhe Mosdiskriminim, 2011

Analiza për përpunim të Strategjisë Nacionale për Mundësi të Barabarta për Personat me Hendikep, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2012

Vesna Jovanova, Sunčica Dimirtrijoska, Stevan Tomovski, Miodrag Ignjatović, Pozita e personave me invaliditet trupor në tregun e punës, Lidhja e Personave me Invaliditet Trupor në Maqedoni, 2009

Aleksandër Kërzhallovski, Elena Andreevska, Veton Latifi, Rexhep Ali Çupi, Mabera Kamberi, Vlladimir Misev, Diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike, raport i hulumtimit, Shkup, OBSE, 2010

Prof.dr. Amalija Jovanović, Vesna Jovanova, Neda Maleska-Saçmaroska, prof. dr. Slobodanka Markovska, Analiza gjinore e buxhetit të mbrojtjes sociale dhe politikat aktive për punësim në Republikën e Maqedonisë, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, 2010

Sa është inkluzive shoqëria e Maqedonisë, Fondacioni Institut Shoqëria e Hapur – Maqedoni, 2008;

Punësimi i personave me hendikep në kushte të tranzicionit, Shoqata e Qytetarëve ERGOS, Anketë e zbatuar nga BSC ESTEK – Shkup, 2013

Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law : Li Weiwei-Research Notes 03/2004;

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD), G.A. Res. 2106 (XX), U.N GAOR, Supp. No.14 at 47, U.N. Doc. A/6014, 1966;

Burime nga interneti

www.mtsp.gov.mk

<http://www.ombudsman.mk>

<http://www.kzd.mk/mk/>

<http://www.najc.ca>

<http://www.equality-law.co.uk>

<http://www.state.sc.us>

www.un.org: Human rights: What are the human rights?

