



YOUTH INITIATIVE FOR HUMAN RIGHTS  
NISMA E TË RINJVE PËR TË DREJTAT E NJERIUT  
INICIJATIVA MLADIH ZA LJUDSKA PRAVA

# Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Ku publikim është përkrahur nga  
Zyra e Komisionerit të Lartë për të  
Drejtat e Njeriut



Prishtinë,  
Korrik 2013

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

**Botues:**

Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë

**Redaktore:**

Raba Gjoshi

**Përgatitur nga:**

Natyra Avdiu

**Lektura:**

Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë

**Dizajni & shtypi:**

PrintingPress

**Tirazhi:**

500 copë

© Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë

[www.ks.yihr.org](http://www.ks.yihr.org)

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### Përmbajtja

Parathënie .....	5
<b>1. Rastet e raportuara .....</b>	<b>8</b>
a. Njësitë për të Drejtat e Njeriut në nivel qendror .....	8
b. Njësitë për të Drejtat e Njeriut në nivel lokal .....	9
c. Institucionet e pavarura/Agjencitë e Specializuara .....	10
<b>2. Analizë e rasteve të raportuara në Institucione .....</b>	<b>11</b>
a. Njësia për të Drejtat e Njeriut, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë .....	11
b. Institucioni i Avokatit të Popullit .....	14
c. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës (KPM) .....	27
<b>3. Analizë e rasteve të referuara nga OJQ-të .....</b>	<b>28</b>
a. Diskriminimi i bazuar në gjuhë .....	28
b. Segregacioni në baza etnike nëpër shkolla .....	30
c. Diskriminimi i bazuar në përkatësinë etnike .....	31
d. Diskriminimi i bazuar në religjion apo besim .....	33
<b>4. Analizë e rasteve individuale .....</b>	<b>34</b>
a. Gjuha/origjina etnike .....	34
b. Seksi/Gjinia .....	37
c. Orientimi seksual .....	43
<b>5. Analizë e konkurseve për punë .....</b>	<b>45</b>
a. Institucionet Publike (përfshirë ndërmarrjet) .....	45
b. Ndërmarrjet private .....	45
<b>6. Përfundim .....</b>	<b>46</b>

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### Parathënie

Parimi i trajtimit të barabartë, i mishëruar në Ligjin Kundër Diskriminimit<sup>1</sup> ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë dhe të tërthortë ndaj secilit person apo personave në një sërë bazash.<sup>2</sup> Ndalimi i diskriminimit gjithashtu ka një fushë të gjerë të zbatimit, pasi që zbatohet në sektorin publik dhe privat në një sërë fushash duke përfshirë, ndër të tjera, punësimin, qasjen në banim dhe qasje në vende publike.<sup>3</sup> Një ankues që pretendon se është diskriminuar, ndihmohet më tej nga parimi i zhvendosjes së barrës së provës. Kjo për shkak se ankuesi vetëm duhet të vërtetojë faktet nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim, ndërsa pala e akuzuar duhet të dëshmojë se nuk ka pasur shkelje.<sup>4</sup>

Promovimi i këtij ligji, si dhe të Ligjit për Barazi Gjinore,<sup>5</sup> gjatë viteve, megjithatë, ka qenë i pamjaftueshëm. Është e rëndësishme të theksohet se organet për promovimin e barazisë siç është e specifikuar në Ligjin Kundër Diskriminimit nuk kanë qenë të themeluara. Përveç kësaj, mungesa e saktësisë në lidhje me procedurat duket se shkakton dekurajim për ankesat e inicuar.<sup>6</sup> Si rezultat, numri i ankesave të diskriminimit është i kufizuar, pa asnjë statistikë zyrtare të mbledhur. Nga ana tjetër, diskriminimi vazhdon dhe prek një gamë të gjërë personash, duke përfshirë ato/ata që janë më të marginalizuarit, si: femrat, personat me aftësi të kufizuara, minoritetet dhe komunitetin LGBT.<sup>7</sup>

Komisioni Parlamentar për të Drejtat e Njeriut, Barazi Gjinore, për Persona të Pagjetur dhe Peticione, ka monitoruar zbatimin e Ligjit Kundër Diskriminimit dhe ka vërejtur shumë nga mangësitë e cekura më lart.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Ligji Nr. 2004/3, ka hyrë në fuqi më 20 shtator 2004

<sup>2</sup> Neni 2 (a) Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>3</sup> Neni 4 ibid

<sup>4</sup> Neni 8 (1) ibid

<sup>5</sup> Ligji Nr. 2004/2, ka hyrë në fuqi më 07 qershor 2004

<sup>6</sup> Kapitulli II Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>7</sup> Lidhur me zbatimin e përgjithshëm të Ligjit Kundër Diskriminimit shih: Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë ‘Ligji Kundër Diskriminimit në Kosovë – shtatë vjet pas’, Prishtinë, dhjetor 2011, në dispozicion <http://ks.yihr.org/ks/article/111/Anti-Discrimination-Law-in-Kosovo-seven-years-on> qasur më 10/04/2013

<sup>8</sup> Draft Raporti me Rekomandime mbi Monitorimin e Zbatimit të Ligjit Kundër Diskriminimit

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Është inkurajuese që Qeveria në fund të vitit 2012 përfshiu Ligjin Kundër Diskriminimit në programin e saj legjislativ për vitin 2013, që ka rezultuar në një draft të parë të ligjit të ndryshuar. Megjithatë, procesi nuk ka qenë transparent dhe shumë çështje të rëndësishme nuk janë adresuar. Shpresohet se do të ketë transparencë në fazat e mëtejme në procesin e vazhdueshëm dhe se ndryshimet shumë të nevojshme do të adresohen si duhet.

Qëllimi i këtij raporti është që të dokumentojë rastet e diskriminimit të cilat janë adresuar tek autoritetet e caktuara apo ato që nuk janë adresuar, në mënyrë që të ngrisë ndërgjegjësimin lidhur me rastet e diskriminimit në Kosovë. Përveç kësaj, gjetjet do të përdoren me qëllim të fuqizimit të gjithë akterëve që janë duke punuar në promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut, për të identifikuar dhe trajtuar në mënyrë efektive rastet e diskriminimit, qoftë brenda një institucioni ose të sektorit të OJQ-ve.

Raporti është i organizuar në pesë pjesë kryesore. Pjesa e parë dhe të dytë ofron statistikat e rasteve të trajtuara nga institucionet dhe analiza të këtyre rasteve. Pjesa e tretë merret me rastet të cilat janë referuar nga organizatat jo-qeveritare, ndërsa pjesa e katërt i shqyrton rastet individuale që i janë referuar Nismës së të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë (YIHR-KS), pas publikimit të shpalljes publike. Në pjesën e pestë, janë analizuar disa konkurse të punës të përzgjedhura sipas rastësisë, para përfundimit të nxjerrur.

## **Metodologjia**

Në sigurimin e dokumentimit efektiv të sa më shumë rasteve që është e mundur, hapi i parë ishte që të kërkohen rastet e diskriminimit nga institucionet që merren me mbrojtjen e të drejtave të njeriut. Kjo u bë përmes një kërkesë me shkrim në bazë të Ligjit Qasje në Dokumente Publike.<sup>9</sup> Në mënyrë të ngjashme, duke kontaktuar OJQ-të, janë bërë kërkesa me shkrim, me qëllim të bashkëpunimit me to në identifikimin e rasteve të tilla.

Sa i përket kontaktit me individët, kjo është bërë me anë të mjeteve të ndryshme. Fillimisht, një shpallje ishte publikuar në një gazetë të përditshme për individët që do ti ngrisin rastet e diskriminimit. Përveç kësaj, është regjistruar një mesazh promovues, që është transmetuar vazhdimisht në Radio Televizionin e Kosovës. Thelbi i mesazhit që u përcoll ishte për të raportuar diskriminimin, me detajet e kontaktit të ofruara. Mjetet e tjera të përdorura përfshinin përdorimin e mediave sociale, kontakti me të gjitha radio-stacionet e komuniteteve dhe ofrimin e intervistave me qëllim të ngritjes së ndërgjegjësimit.

Një numër i rasteve në këtë raport janë të referuara vetëm me iniciale. Kjo ka qenë e domosdoshme në mënyrë që të ruhet konfidencialiteti i atyre personave të cilët janë paraqitur duke besuar se kanë qenë të diskriminuar. Përveç kësaj, në raste të caktuara informacionet lidhur me shkelësit e dyshuar, qoftë kur është një institucion publik apo biznes privat, janë gjithashtu të kufizuara, pasi që këto nuk mund të hetohen hollësisht për qëllime të këtij publikimi.<sup>10</sup> Në mënyrë të ngjashme, ato raste të cilat aktualisht janë duke u proceduar nga një organ administrativ ose gjyqësor nuk do të analizohen në këtë raport pasi rezultati është ende në pritje.<sup>11</sup> Duhet gjithashtu të theksohet se për raste të caktuara, analiza nuk është dhënë për shkak të informatave të pamjaftueshme të ofruara, qoftë nga një ankuesi apo institucioni, gjë që e pamundëson analizimin.

---

<sup>9</sup> Ligji Nr. 03/L-215, ka hyrë në fuqi më 10 djetor 2010

<sup>10</sup> Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut –Kosovë (YIHR-KS) rezervon të drejtën për ti përcjellur këto raste, aty ku e sheh të nevojshme

<sup>11</sup> Ibid

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Megjithatë, kjo linjë e rasteve është përfshirë në këtë publikim, në mënyrë që të pasqyrojë situatën në terren, posqërisht duke u fokusuar në mënyrën se si është perceptuar ose kuptuar diskriminimi nga ankuesit dhe institucione gjithashtu.

### 1. Rastet e Raportuara

Në sigurimin e dokumentimit efektiv të sa më shumë rasteve, janë bërë kërkesa me shkrim drejtuar institucioneve që merrem me mbrojtjen e të drejtave të njeriut, lidhur me rastet e diskriminimit të ngritura, apo ato që janë trajtuar. Rezultatet e këtij hulumtimi do të prezantohen më poshtë, duke u dhënë me analiza të rasteve, ku ishin në dispozicion.

#### a. Njësitë për të Drejtat e Njeriut në nivel qendror

Ministria	Numri i Rasteve për 2012-13
Kulturë, Rini dhe Sport	0
Administratë Publike	0
Tregti dhe Industri	0
Mjedis dhe Planifikim Hapësinor	0
Financa	0
Punë dhe Mirëqenie Sociale	X <sup>12</sup>
Shëndetësi	X
Drejtësi	0
Administrim i Pushtetit Lokal	X
Bujqësi, Pylltari dhe Zhvillim Rural	0
Zhvillim Ekonomik	0
Punë të Brendshme	0
Infrastrukturë	X
Forca e Sigurisë	0
Arsim, Shkencë dhe Teknologji	14
Diasporë	X
Integrim Evropian	/// <sup>13</sup>
Punë të Jashtme	0
Komunitete dhe Kthim	X

<sup>12</sup> Kjo tregon që institucionet përkarëse kanë dështuar të japin përgjigje në kërkesën e bërë nga Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë (YIHR-KS)

<sup>13</sup> Kjo tregon që Ministria nuk e konsideron veten kompetente për trajtimin e këtyre ankesave



## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### b. Njësitë për të Drejtat e Njeriut në nivel lokal

Komuna	Numri i Rasteve për 2012-13
Shtime	0
Prizren	0
Fushë Kosovë	0
Podujevë	0
Mitrovicë	0
Vushtrri	0
Skenderaj	0
Ferizaj	0
Lipjan	X
Malishevë	0
Drenas	X
Prishtinë	0
Novobërdë	X
Kamenicë	X
Gjilan	0
Rahovec	0
Gjakovë	0
Deçan	0
Kaçanik	0
Viti	0
Dragash	X
Pejë	0
Istog	0
Klinë	0
Suharekë	0
Shtërpcë	0
Junik	X
Leposaviç	X
Zubin Potok	X
Zveçan	X
Hani i Elezit	X
Mamushë	0
Klllokot	X
Graçanicë	X
Ranillugë	X
Partesh	X
Obiliq	X

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### c. Institucionet e Pavarura/Agjencitë e Specializuara

Institucionet e Pavarura /Agjencitë Specializuara	Numri i Rasteve
Avokati i Popullit	12 <sup>14</sup>
Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbim Civil të Kosovës (KPM)	4
Agjencia për Barazi Gjinore	X
Agjencia për Ndihmë Juridike	X
Komisioneri i Gjuhëve	6
Inspektorati i Punës <sup>15</sup>	0
Departamenti i Inspeksionit <sup>16</sup>	0

---

<sup>14</sup> 2 nga rastet janë Raporte Ex Officio dhe 1 Raport sipas Rekomandimit

<sup>15</sup> Brenda Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale

<sup>16</sup> Brenda Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

## 2. Analizë e rasteve të raportuara nga Institucionet

Siç mund të shihet nga statistikat e mësipërme, numri i rasteve të diskriminimit të raportuara tek institucionet relevante është relativisht i ulët. Përveç kësaj, duhet të theksohet se statistikat e tilla nuk janë duke u mbledhur, prandaj është vështirë që këto raste të identifikohen. Si rezultat i kësaj, disa raste që janë referuar, në fakt nuk ishin raste të diskriminimit.

### a. Njësia për të Drejtat e Njeriut, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë

Kjo njësi e të drejtave të njeriut ka raportuar se kanë gjithsej 14 raste gjatë vitit 2012, kopjet e të cilave janë siguruar. Nga këto, 10 ishin ankesa të bëra nga Institucioni i Avokatit të Popullit, zakonisht që kërkonte informacion të mëtejshëm në lidhje me ankesa të caktuara dhe vetëm dy ishin ankesa individuale. Natyra e ankesave ndryshon dhe kjo do të theksohet më poshtë, megjithatë, është e qartë se shumica nuk kanë të bëjnë me pretendimet për diskriminim. Me pak fjalë, bazuar në informatat në dispozicion vetëm një ankesë i referohet trajtimit diskriminues të pretenduar.

Ankesa Nr.	Natyra e Ankesës
1	Një student i vitit të dytë në një universitet privat ka kërkuar transkriptin e notave të vitit të parë, pasi ai dëshiron të tërhiqet nga ky institucion arsimor. Megjithatë, iu tha se kjo mund të bëhet vetëm nëse ai paguan tarifat për vitin e dytë. Studenti beson se kjo është e pajustificueshme dhe i shkruan ministrisë për ndihmë të mëtejshme. <sup>17</sup>
2	Ankesë nga Avokati i Popullit <sup>18</sup> - ankuesi punon në qendër për akomodimin e studentëve në njërin prej universiteteve publike, që nuk i është dhënë paga e tij. Informacioni lidhur me marrëveshjet përkatëse institucionale në këtë rast i është dhënë Avokatit të Popullit. Megjithatë, nuk ka asnjë tregues të trajtimit diskriminues.

<sup>17</sup> Nuk është se çfarë ishte rezultati, edhe pse nuk kishte as ndonjë tregues që ankuesi pretendonte se kishte trajtim diskriminues

<sup>18</sup> Të gjitha ankesat nga Avokatit i Popullit kërkojnë informata të mëtejme nga Ministria, me qëllim që Avokati i Popullit të procedonte me ankesat individuale që i trajtonin

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

3	Ankesë nga Avokati i Popullit - ankuesi nuk u përzgjedh për të marrë pjesë në një program trajnimi për mësuesit, edhe pse kjo nuk është plotësisht e qartë për çfarë arsye. Ministria informoi Avokatin e Popullit që ky program i veçantë është në dispozicion vetëm për ata mësues të cilët kanë lindur në vitet 1960 e tutje. Pasi që ankuesi nuk i ka plotësuar të gjitha kushtet, ai nuk ishte përfshirë, edhe pse kjo nuk është e qartë nëse kjo ishte vetëm në bazë të moshës së tij. Vendosija e një kufiri të caktuar moshe mund të përbëjë trajtim diskriminues, <sup>19</sup> i cili është në kundërshtim me Ligjin Kundër Diskriminimit. Megjithatë, trajtimi i tillë gjithashtu mund të përbëjë një kriter të vërtetë dhe përcaktues, me kusht që të jëtë i ligjshëm dhe proporcional. <sup>20</sup> Në këtë rast specifik, pasi që nuk janë të njohura të gjitha faktet, nuk është e qartë nëse një ankesë e tillë është proceduar dhe si është vendosur.
4	Ankesë nga Avokati i Popullit - ankuesi dëshironte që i biri i tij të regjistrohej në një klasë të caktuar në shkollën e tij lokale, edhe pse kjo nuk u bë e mundur nga Drejtoria Komunale e Arsimit. Avokati i Popullit është informuar se si e rregullojnë këtë çështje komunat dhe ministria. Nuk ka asnjë çështje të ngritur të trajtimit diskriminues.
5	Ankesë nga Avokati i Popullit - një numër ankuesish nuk kishin qenë në gjendje të merrnin certifikatat për kualifikimet e tyre, pasi që institucioni arsimor nuk e ka licencën për programin përkatës. Ministria e informoi Avokatin e Popullit lidhur me procedurat në raste të tilla p.sh. diplomat do të vulosen por do të theksohet që institucioni nuk ka qenë i akredituar. Përderisa, nuk është ngritur ndonjë çështje për trajtim diskriminues, çshtjet e ngritura ishin lidhur me atë se si ishte e mundur që një institucion të pranojë mbi 100 studentë pa pasur një licencë të duhur.
6	Ankesë nga Avokati i Popullit – ankesa ka të bëjë me një konkurs pune të komunës, për të cilin është ankuar një individ pasiqë është rishpallur, megjithëse nuk dihen arsyet. Kjo ka të bëjë me një komunë në veri të Kosovës dhe ministria informoi Avokatin e Popullit lidhur me hapat që janë ndërmarrë në situatën konkrete. Pasiqë nuk është deklaruar, nuk është e qartë nëse ekziston ndonjë çështje të trajtimit diskriminues.
7	Ankesë nga Avokati i Popullit – ankesa i referohet procedurave të rekrutimit në një komunë për një pozitë në arsim. Ankesa është adresuar nga Avokati i Popullit, pasi që nuk ka pranuar përgjigje nga Drejtoria e Arsimit, Ministria i ofroi përgjigje Avokatit të Popullit, edhe pse nuk është e qartë nëse janë ngritur pretendime për diskriminim.
8	Ankesë nga Avokati i Popullit – ankesë lidhur me një trajnim profesional i ofruar nga një institucion që nuk është i licencuar. Edhe një here ministria informoi lidhur me gjendjen dhe hapat e ndërmarrë, por nuk janë ngritur pretendime për diskriminim. Megjithatë, edhe njëhere ngriten pyetje lidhur me institucione arsimore të tilla, dhe si mund të shpallin konkurse për programe të tilla.
9	Ankesë nga Avokati i Popullit – kjo ankesë ka të bëjë me pagat e mësuesve në një komunë të caktuar, në të cilën është e qartë se nxënësit e tyre janë nga pakicat etnike. Ministria ofroi informata lidhur me procedurat për përcaktimin e pagave. Nuk janë ngritur çështje të diskriminimit dhe nuk është e qartë nëse janë të pranishme.

<sup>19</sup> Neni 2 (a) dhe neni 3 (a), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>20</sup> Neni 5, Ligji Kundër Diskriminimit

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

10	Ankesë nga Avokati i Popullit – ankesa ka të bëjë me dështimin për të ekzekutuar një vendim, i cili pezulloi një punonjës të ministrisë me pagë të plotë deri sat ë përfundojë procedura disiplinore. Megjithatë, punonjësi nuk ka marrë pagën e tij. Nuk është e qartë se lidhur me çfarë procedura disiplinore bëhet fjalë dhe nuk janë ngritur çështje të diskriminimit.
11	Ankesë nga Avokati i Popullit – ankuesit nuk i është mundësuar të marrë pjesë në një program arsimor për mësuesit, lidhur me të cilën ai është ankuar se nuk ka marrë përgjigje. Përderisa, nuk është e qartë se pse i është pamundëuar pjesëmarrja, trajtimi diskriminues nuk është ngritur si çështje.
12	Ankesa është referuar nga një sindikatë e institucioneve parashkollore të një komune. Ajo i referohet trajtimit diskriminues të motrave akushere që punojnë në një institucion parashkollor. Pasi që kjo kategori nuk është përfshirë në Udhëzimin Administrativ 13/2011, ato janë të paguar më pak, edhe pse kanë kualifikimet e njëjta si personeli tjetër, siç janë edukatorët. Trajtim diskriminues i pretenduar këtu duket të jetë në bazë të përgaditjes arsimore, i cili rezulton në trajtim të ndryshëm. Megjithatë, nuk është plotësisht e qartë nëse kjo në fakt është diskriminuese. Kjo është për shkak se 'përgaditja arsimore' nuk është një karakteristikë e mbrojtur në bazë të Ligjit Kundër Diskriminimit, <sup>21</sup> Ligjin e Punës <sup>22</sup> apo Ligjin për Arsimin Parauniversitar. <sup>23</sup> Pasi që kjo çështje nuk duket të jetë e rregulluar mirë nga ministria përkatëse në pajtim me ligjin në fuqi, <sup>24</sup> Njësi për të Drejtat e Njeriut ka rekomanduar që kjo çështje të zgjidhet dhe Urdhërsa Administrative është në proces të amendamentimit. Megjithatë, pasi që të gjitha faktet nuk janë të njohura në këtë rast, është mjaft e vështirë për të përcaktuar nëse ekziston trajtim diskriminues apo në fakt rekomandimi ishte bërë mbi bazën e pranisë së trajtimit diskriminues.

<sup>21</sup> Neni 2 (a)

<sup>22</sup> Ligji Nr. 03/L-212, ka hyrë në fuqi më 01 dhjetor 2010, neni 3 (1.1.17)

<sup>23</sup> Ligji Nr. 04/L-32, ka hyrë në fuqi më 16 shtator 2011, neni 35 (1) dhe neni 36 (3.3.2)

<sup>24</sup> Neni 35 (10) i Ligjit për Arsimin Parauniversitar specifikon që gradat e pagave dhe kushtet e punës për të gjithë personelin duhet të rregullohen me akte nënligjore

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### **b. Institucioni i Avokatit të Popullit<sup>25</sup>**

Përmes bashkëpunimit me Avokatin e Popullit, janë identifikuar gjithsejt 12 raste të diskriminimit, prej të cilëve 9 raste individuale, 2 raste ex officio dhe 1 raport me rekomandime. Pasi që rastet i referohen diskriminimit të bazuar në baza të mbrojtura të veçanta, ato do të grupohen si të tilla dhe do të diskutohen në këtë mënyrë.

Diskriminimi i pretenduar në bazë të seksit  
Numri i Rastit 515/2011

Faktet kryesore:

- Ankuesja ka punuar për një spital privat, si recepsioniste. Pas fillimit të shtatzënisë, asaj iu tha nga punëdhënësi i saj se ajo nuk dukej mirë, për punë në recepsion, si një grua shtatzënë. Më vonë ajo u shkarkua nga punëdhënësi i saj në bazë të sjelljes së saj dhe të ankesave të pranuar.

- Ankuesja besonte se një arsyetim i tillë është duke u bërë si një pretekst dhe kërkoi ndihmën e kolegëve të saj duke filluar një peticion për të dëshmuar se ankesat e tilla nuk ekzistonin.

- Ankuesja kontaktoi Institucionin e Avokatit të Popullit, si dhe Inspektoratin e punës, pasi që ajo ndihej e diskriminuar për shkak të shtatzënisë së saj.

Përfundimi

- Ky rast u raportua në Raportin Vjetor të Avokatit të Popullit për vitin 2011 si rast i diskriminimit mbi bazën e të drejtës në punë.<sup>26</sup> Pas shqyrtimit të shkresave të lëndës, u kuptua se pas një hetimi nga Inspektorati i Punës dhe intervenimit të Avokatit të Popullit, ankueses iu mundësua kthimi në vendin e mëparshëm të punës dhe si rezultat Avokati i Popullit e mbylli rastin.

---

<sup>25</sup> Qasja në këto raste është kryer në premisat e Institucionit të Avokatit të Popullit apo perms informative që ishin në dispozicion të publikut

<sup>26</sup> Institucioni i Avokatit të Popullit, 'Raporti Vjetor i Njëmbëdhjetë 2011', Prishtinë 2012 shih. f. 24-25, në dispozicion [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976\\_RAPORTI%202011%20shqip.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976_RAPORTI%202011%20shqip.pdf), qasur më 05/07/2013

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Rasti Numër 341/2011

Faktet kryesore:

- Ankuesja punonte si mësuese me një kontratë vjetore, që rinovohej çdo vit për pesë vite me radhë. Pasi që mbeti shtatëzënë, u informua gojarisht nga drejtori i shkollës se kishte vendosur që të mos i rinovohej kontrata për shkak të shtatëzanësisë së saj. Ankuesja ndihej e diskriminuar për shkak të shtatëzanësisë dhe raportoi rastin në Inspektoratin e Punës dhe në Institucionin e Avokatit të Popullit.

Përfundimi:

- Institucioni i Avokatit të Popullit e raportoi këtë rast ne Raportin Vjetor 2011 si një rast i diskriminimit në bazë ta pabarazisë në fushën e punësimit.<sup>27</sup> Të dhënat në dosjen e lëndës tregojnë se pas një hetimi nga ana e Avokatit të Popullit, institucioni u informua se arsyeja për mosrinovimin e kontratës së ankuesit ishte për shkak të mungesave. Megjithatë, për shkak të numrit të nxënësve të regjistruar më të lartë të se sa pritej, kontrata ishte rinovuar nga shkolla dhe ankuesja ka vazhduar të punojë në pozicionin e saj të mëparshëm.

Faktet kryesore të këtyre dy rasteve ngrisin një pyetje të rëndësishme, nëse largimi nga puna i një të punësuarit në bazë të shtatëzanësisë përbën diskriminim. Jurisprudenca e Gjykatës Evropiane të Drejtësisë (GJED)<sup>28</sup> la konstatuar se diskriminimi i një gruaje për shkak se është shtatëzënë përbën diskriminim gjinor. Ne rastin Dekker kundër Stichting VJV,<sup>29</sup> GJED vendosi se mos-punësimi i një gruaje për shkak se ishte shtatëzënë përbëntë diskriminim gjinor dhe se ishte jorelevante që sigurimi i kompanisë nuk mbulonte pushimin e lehonisë. Ngjashëm, Gjykata ka vendosur që mos-rinovimi i një kontrate fikse mbi bazen e shtatëzanësisë së një gruaje gjithashtu përbëntë diskriminim.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Ibid f. 20

<sup>28</sup> Ju lutem, keni para sysh se me hyrjen në fuqi të Traktatit të Lisbonës, kjo gjykatë njihet si Gjykata e Unionit Evropian (GJUE)

<sup>29</sup> [1990] ECR I-3941

<sup>30</sup> Jimenez Melgar kundër Ayuntamiento de los Barrios [2001] ECR I-6915

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Sa i përket përjashtimit nga puna, GJED ka vendosur që punëmarrëset nuk mund të përjashtohen kur mbeten shtatëzëna, edhe nëse janë punësuar që pjesërisht<sup>31</sup> ose ekskluzivisht<sup>32</sup> të mbulojnë pushimin e lehonisë për një punonjëse tjetër.

Në të gjitha këto raste Direktiva e Trajtimit të Barabartë<sup>33</sup> ishte bazë ligjore për të sfiduar trajtimin e shfaqur nga ankuesit respektivë. Pasiqë Ligji Kundër Diskriminimit është në pajtim me Direktivën e Trajtimit të Barabartë, dy rastet<sup>34</sup> që i janë adresuar Institucionit të Avokatit të Popullit paraqesin fakte nga te cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim gjinor dhe jurisprudenca e GJED-se do të mund të ndihmonte në procedimin e këtyre rasteve. Përderisa rezultatet e raportuara në këto dy raste tregojnë që ankueseve iu mundësia rikthimi në vendin e punës, kur kemi të bëjmë me raste të ngjashme mund të bëhen përmirësime të mëtutjeshme duke e shfrytëzuar jurisprudencën e lartpërmendur për ta ilustruar diskriminimin e bazuar në Ligjin Kundër Diskriminimit<sup>35</sup> dhe nga ana tjetër duke zhvilluar jurisprudencën kombëtare qoftë përmes rekomandimeve, apo përmes gjykimeve.

Rasti Numër 99/2011

Faktet kryesore:

- Ankuesja ishte e martuar dhe kishte katër fëmijë. Bashkëshorti i saj filloi të ishte abuziv ndaj saj duke e sulmuar fizikisht dhe duke i shkaktuar dëm psikik. Ankuesja pohon se edhe vëllezërit e bashkëshortit ishin pjesë e një abuzimit të tillë. Më vonë, bashkëshorti i saj filloi të bëhej i dhunshëm edhe ndaj fëmijëve. Ankuesja raportoi incidentin në polici dhe iu ofrua urdhër mbrojtjeje. Fillimisht nuk mbështetej nga familja e saj, por më vonë ajo shkoi për të jetuar me ta, edhe pse asaj i nuk i është ofruar qasje në fëmijët e saj.

<sup>31</sup> Webb kundër EMO Air Cargo (UK) Ltd. [1994] ECR I-3562

<sup>32</sup> Teledanmark kundër Handels og Konforfunktionaeremes Forbund I Danmark [2001] ECR I=6993

<sup>33</sup> Direktiva e Këshillit 76/207/EEC, Direktiva e Këshillit 2000/78/EC (e dyta është në fuqi)

<sup>34</sup> Ju lutem, keni para sysh se është e pamundur të shqyrtohen keto dy raste, pasi që edhe Institucioni i Avokatit të Popullit edhe Inspektorati i Punës janë marrur me rastet. YIHR KS i ka drejtuar një kërkesë të përgjithshme për rastet e diskriminimit Inspektoratit të Punës, por nuk ka pranuar ndonjë përgjigje

<sup>35</sup> Neni 2 (a), Neni 3 (a) dhe 4 (c)



## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Gjatë kësaj kohe zhvillohej një procedurë gjyqësore në lidhje me shkurorëzimin dhe kujdestarinë e fëmijëve. Për shkak të kohëzgjatjes së procedurës, ankuesja iu drejtua Institucionit të Avokatit të Popullit.

Përfundimi:

- Institucioni i Avokatit të Popullit e raportoi këtë rast në Raportin Vjetor 2011 në bazë të së drejtës për martesë dhe familje dhe u takua me gjykatën përkatëse me qëllim të trajtimit të çështjes së zgjatjes së procedurave. Për më tepër, rezultati i raportuar është rasti i zgjidhur në favor të ankuesit, duke ia besuar asaj kujdestarinë e fëmijëve.<sup>36</sup>

Sidoqoftë, një aspekt tjetër i rëndësishëm për tu konsideruar këtë është vlerësimi dhe rekomandimet e ofruara nga shërbimi social që merrej me rastin. Pas diskutimit më të gjithë palët relevante në këtë rast ata rekomanduan këto mundësi:

- o Ankuesja të kthehej të bashkëshorti i saj;
- o Ankuesja të kërkonte edhe një herë urdhër mbrojtje;
- o Fëmijët të ndaheshin, dy të jetonin me ankusen, ndërsa dy të tjerë të jetonin me babain e tyre.

Këto çështje janë të rëndësishme të theksohen pasi që dhuna në familje në rrethana të caktuara kur nuk menaxhohet në mënyrë adekuate nga autoritetet mund të shkaktojë trajtim diskriminues.<sup>37</sup> GjEDNj në rastin Eremia dhe të Tjerët kundër Moldavisë,<sup>38</sup> rishtazi ka theksuar se është provë e bazuar mirë se dhuna në familje ka një ndikim joproporcional dhe të ndryshëm ndaj femrave. Për më tepër, në atë rast konkret autoritetet jo vetëm që dështuan ta trajtojnë dhunëm ndaj ankuses, por qëndrimi ndaj ankuses si femër ishte diskriminues.<sup>39</sup> Përderisa nuk është e qartë nga informatat në dispozicion, nëse në këtë rast, rekomandimet e bëra ishin jo të duhura.

---

<sup>36</sup> Institucioni i Avokatit të Popullit, 'Raporti Vjetor i Njëmbëdhjetë 2011', Prishtinë 2012 shih. f. 53, në dispozicion [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976\\_RAPORTI%202011%20shqip.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976_RAPORTI%202011%20shqip.pdf), qasur më 05/07/2013

<sup>37</sup> Opuz kundër Turqisë, Aplikacioni No. 33401/02, 9 qershor 2009, Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GjEDNj). Kjo është drejtpërdrejtë e aplikueshme në bazë të Kushtetutës së Kosovës, që ka hyrë në fuqi më 15 qershor 2008

<sup>38</sup> Aplikacioni Nr. 3564/11, 28 maj 2013, GjEDNj

<sup>39</sup> Ibid para. 89

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Kjo, për shkak se nuk merret parasysh mirëqenja e ankueses dhe raporti me fëmijët, pasi që çka është në interesin më të mirë të fëmijes nuk u trajtua si parim mbi-zotërues.<sup>40</sup>

Raporti Ex Officio 48/05

- Instutacioni i Avokatit të Popullit (IAP) hapi një rast ex officio lidhur me konkurset për punë në sektorin publik. Në raportin e mëvonshëm, IAP gjeti se një numër i institucioneve diskriminonin në bazë të gjinisë kur vendosnin shpalljet për pozita të caktuara. Kjo, për shkak se shpalljet për disa pozita të nivelit të ultë, tregonin se vetëm kandidatet femra ishin të përshtatshme, si:

o Ministria e Transportit dhe Telekomunikacionit shpalli konkurs për 7 femra pastruese

o Ministria e Bujqësisë shpalli konkurs për një asistente administrative femër  
o Post-Telekomi i Kosovës shpalli konkurs për një recepcionise dhe një pastruese femër

o Ministria e Energjisë dhe Minierave shpalli konkurs për një edituese femëe të web-faqes

o Termokosi shpalli konkurs për një sekretareshe femër

Përfundimi:

- Në secilin rast Instutacioni i Avokatit të Popullit i shkroi institucioneve respektive duke i treguar se praktikat e tilla mund të shkaktojnë diskiminim gjinor. Megjithatë, kjo është raportuar edhe në Raportin Vjetor 2011 për të treguar se diskiminimi mund të shfaqet edhe gjatë procesit të rekrutimit.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Neni 3 (1), Konventa për të Drejtat e Fëmijës 1989, ka hyrë në fuqi më 2 shtator 1990. Kjo është drejtpërdrejtë e aplikueshme në bazë të nenit 22 të Kushtetutës së Kosovës

<sup>41</sup> Institucioni i Avokatit të Popullit, 'Raporti Vjetor i Njëmbëdhjetë 2011', Prishtinë 2012 shih. f. 24, në dispozicion [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976\\_RAPORTI%202011%20shqip.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/91976_RAPORTI%202011%20shqip.pdf), qasur më 05/07/2013

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Lidhur me këtë rast, një institucion publik apo një biznes mund të ketë nevojë të specifikojë kritere të veçanta për një pozitë, mirëpo kjo duhet të bazohet në 'kriter të vërtetë përcaktues profesional' dhe një institucion/biznes i tillë duhet të sigurojë që objektivi është legjitim dhe kriteri është proporcional.<sup>42</sup> Siç përcaktoi Institucioni i Avokatit të Popullit në këto raste nuk kishte asnjë kriter të vërtetë përcaktues dhe profesional sa i përket gjinisë.

Diskriminimi i bazuar në religjion

5 raste<sup>43</sup>

Faktet kryesore:

- Ankuesit në secilin rast janë nxënëse femra nën moshën 18 vjeçare, që kanë shprehur interesim për të vendosur shami në kokë, përfshirë edhe gjatë kohës që janë në shkollë. Megjithatë, kjo nuk është lejuar nga shkollat përkatëse duke u bazuar në Udhëzimin Administrativ 6/2010.<sup>44</sup> Si rezultat, ankueseve i është kërkuar ti hiqnin shamitë në mënyrë që të lejoheshin të futeshin në premiset shkollore dhe nëse refuzonin do të mund vetëm të ndjeknin provimet në fund të vitit shkollor. Këto raste konsistojnë në 4 ankesa individuale dhe një kërkesë e përbashkët që i referohet 38 nxënëseve femra, 24 prej të cilave vijnë nga 6 komuna të ndryshme. Secila ankuese apo dikush në emër të tyre ka ngritur ankesa të diskriminimit në bazë të përkatësisë fetare në shkollat përkatëse, si dhe në drejtorinë lokale për arsim apo në Institucionin e Avokatit të Popullit.

Përfundimi:

- Avokati i Popullit ka monitoruar këto rast dhe ka ofruar këshilla për përgaditjen e ankesave në institucionet përkatëse, atëherë kur ishte e nevojshme.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Neni 5, Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>43</sup> Këto raste datojnë nga vitet 2008, 2010, 2011 dhe 2012

<sup>44</sup> Neni 4 (1.13) ndalon veshjen fetare tek nxënësit. Paraprakisht kjo rregullohej nga Udhëzimi Administrativ 7/2009

<sup>45</sup> Rezultati përfundimtar nuk është paraqitur, pasi që nuk është i njohur për secilin rast

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Këto raste ngrisin një sërë çështesh të rëndësishme, që do të konsiderohen më tej. Së pari, liria e besimit, ndërgjegjes dhe fesë është e garantuar në Kosovë, përfshirë të drejtën për manifestimin e fesë, si dhe të drejtën për të shprehur besimet individuale.<sup>46</sup> Sidoqoftë, kjo nuk është e drejtë absolute, pasi që 'mund të kufizohet me ligj, nëse një gjë e tillë është e domosdoshme për mbrojtjen e sigurisë dhe rendit publik, të shëndetit, ose të të drejtave të personave të tjerë'.<sup>47</sup> Së dyti Kosova është 'shtet laik dhe neutral në çështje të besimeve fetare',<sup>48</sup> që është dispozitë kushtetuese e rëndësishme së veçantë dhe jo lehtë për tu barazpeshuar me lirinë themelore të fesë që është e garantuar.

Pikërisht këto janë çështje shqyrtuar nga Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut në rastin e Leyla Sahin kundër Turqisë.<sup>49</sup> Gjykata u shpreh se ndalimi i veshjes fetare (shamisë) në një institucion të arsimit të lartë nuk e shkel lirinë e fesë.<sup>50</sup> Kjo për shkak se Gjykata konstatoi se një ndalim i tillë është i bazuar mbi parimin e barazisë, sekularizmit dhe nevojës së shoqërisë për të "mbrojtur të drejtat dhe liritë e të tjerëve" dhe "ruajtjen e rendit publik",<sup>51</sup> dhe që të gjitha janë legjitime. Përveç kësaj, Gjykata Kushtetuese e Kosovës ka trajtuar këtë çështje në rastin e Arjeta Halimit,<sup>52</sup> ku Gjykata rikujton jurisprudencën e Gjykatës Evropiane të të Drejtave të Njeriut duke përfshirë ndër të tjera rastin e Leyla Sahin. Megjithatë, në rastin Hudoyberganova kundër Uzbekistanit,<sup>53</sup> Komiteti për të Drejtat e Njeriut konsideroi që liria për të manifestuar religjionin përfshin të drejtën për të veshje apo rroba në pajtim me besimet e individit dhe ndalimi i individit për të bërë këtë mund të shkaktojë shkelje të nenit 18 paragrafi 2 i Konventës Ndërkombëtare për të Drejtat Civile dhe Politike (KNDPCP). Edhe pse, Komiteti gjithashtu rikujtoi që e drejta e manifestimit të religjionit nuk është absolute dhe se mund ti nënshtrohet kufizimeve, por pasi që shteti anëtar në këtë rast nuk është thirrur në ndonjë bazë për ta arsyetuar kufizimin e tillë, kishte gjetur shkelje të nenit 18 (3) të KNDPCP.

---

<sup>46</sup> Neni 38 (1 and 2), Kushtetuta e Kosovës

<sup>47</sup> Neni 38 (4) ibid

<sup>48</sup> Neni 8 ibid

<sup>49</sup> Aplikacioni No. 44774/98, 10 nëntor 2005, GjEDNj [Dhoma e Lartë]

<sup>50</sup> Neni 9, Konventa Evropiane për të Drejtat e Njeriut

<sup>51</sup> Leyla Sahin kundër Turqisë, GjEDNj [Dhoma e Lartë], tek para. 115 and 116

<sup>52</sup> Aktvendim për Papranueshmëri, Rasti KI 36/11, 30 shtator 2011, Gjykata Kushtetuese e Republikës së Kosovës

<sup>53</sup> Komunikatë e Komitetit për të Drejtat e Njeriut Nr. 931/2000, 5 nëntor 2004

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Megjithatë, faktet e 5 rasteve që iu drejtuan Institucionit të Avokatit të Popullit janë të rëndësia të veçantë, pasi ankuesit janë të gjithë nën moshën 18 vjeç. Mund të argumentohet se një ndalim i tillë është i nevojshëm për shkak se ankuesit nuk janë të moshës së mjaftueshme për të vendosur për veten e tyre, posaqërisht pasi një ndalim i tillë nuk ekziston për studentët universitarë në universitetin publik. Edhe pse kjo është mjaft e paqartë pasi që fëmijët manifestojnë fenë e tyre në mënyra të ndryshme në sferën publike, para se të arrijnë moshën 18 vjeç, pa kufizime të tilla. Përveç kësaj, nuk është e qartë nëse ky kufizim zbatohet vazhdimisht për të gjitha grupet fetare, dhe në një rast të tillë mund të rezultojë në trajtim diskriminues.

Ndikimi i një kufizimi të tillë që ka mbi një gjini është një tjetër çështje e rëndësishme, pasi që nuk është e qartë se një kufizim i tillë në fakt siguron barazinë Ky aspekt është posaqërisht i rëndësishëm kur merren para sysh alternativat e ofruara për këto nxënës. Nëse është e vetmja alternativë për ti mbajtur provimet, atëherë kjo nuk mund të konsiderohet të jetë një alternative kuptimplotë.

Së fundi, një tjetër çështje e diskutueshme që lind është legjitimiteti e masës së ndërmarrë, në këtë rast Udhëzimit Administrativ 6/2010, i cili e kufizon veshjen fetare në shkolla. Kjo për shkak se kufizohet liria e fesë dhe sipas Kushtetutës mund të kufizohet me ligj,<sup>55</sup> ndërsa instrumenti që është përdorur nuk është në përputhje me këtë standard. Përveç kësaj, arsyet e specifikuar për një kufizim të tillë nuk janë përmendur në udhëzimin administrativ, në vend të kësaj ajo i referohet një kompetencë të përgjithshme të qeverisë për të nxjerrë akte nënligjore të nevojshme për zbatimin e ligjeve.<sup>56</sup> Kjo ngrit një problem tjetër, sepse një nga ligjet kryesore të cilat udhëzimi administrativ i referohet nuk është më në fuqi.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> Pikërisht këto çështje ishin ngritur në Opinionin Mospajtues të Gjyqtarit Tulkens në Leyla Sahin kundër Turqisë

<sup>55</sup> Neni 38 (4), Kushtetuta e Kosovës

<sup>56</sup> Neni 93 (4), Kushtetuta e Kosovës

<sup>57</sup> Udhëzimi Administrativ thekson se është në pajtim me nenin 31 (5) të Ligjit për Arsim Fillor dhe të Mesëm. Megjithatë Ligji për Arsim Para-Universitar, që ka hyrë në fuqi më 11 shtator 2011, e shfuqizon Ligjin për Arsim Fillor dhe të Mesëm (neni 50) dhe Brenda ligjit në fuqi dispozita përkatëse (neni 31.5) nuk ekziston më

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Është raportuar së fundmi se qeveria ka themeluar një komision këshillëdhënës për ti shqyrtuar këto çështje të rëndësishme,<sup>58</sup> që është inkurajuese dhe për tu përshëndetur. Megjithatë, një komision i tillë duhet të jetë inkluziv, në menyrë që të gjitha palet relevante të ngrisin shqetësime e tyre të rëndësishme.

Trajtimi diskriminues lidhur me qasjen në furnizim me energji elektrike

### Rasti 1

Faktet kryesore:

- Ankuesi beson se është duke u diskriminuar sa i përket qasjes dhe furnizimit me energji elektrike për shkak të kategorizimit të konsumatorëve në grupe, të cilat përdoren për të përcaktuar reduktimet në furnizimin me energji elektrike. Ankuesi pohon se kjo është diskriminuese sepse furnizuesi nuk përdor vetëm kriteret objektive në kategorizimin e konsumatorëve, përkatësisht janë duke u përmbushur apo jo detyrimet e konsumatorëve ndaj furnizuesit.

Përfundimi:

- Institucioni i Avokatit të Popullit kërkoi informata nga furnizuesi lidhur me kategorizimin në grupe dhe furnizuesi u përgjigj duke ofruar informacionet e kërkuara, përfshirë hollësi të plota lidhur me kriteret/formulat që përdoren për kategorizim. Sa i përket ankuesit konkret, ata theksojnë se borxhi i përgjithshëm i zonës ku ankuesi jeton kalon shumë prej 1 milion Euro. Si rezultat i kësaj, ankuesi është i kategorizuar në grupin e caktuar dhe përballet me reduktime të caktuara. Institucioni i Avokatit të Popullit e informoi ankuesin lidhur me përgjigjen që është ofruar.

---

<sup>58</sup> Neziri, M, Gazeta Zëri, 'Komision për shami', 01 qershor 2013, në dispozicion <http://www.zeri.info/artikulli/6894/komision-per-shami> qasur më 03/06/2013

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Ky është një rast interesant pasi që përdor fushën e zbatimit të ofruar në Ligjin Anti-diskriminim lidhur me 'qasje në furnizim të mallrave dhe shërbimeve, të cilat janë në dispozicion të publikut'.<sup>59</sup> Megjithatë, ankuesi nuk specifikon se mbi cilat baza të mbrojtura beson se është duke u diskriminuar ose çfarë kriteri tjetër beson se është duke u aplikuar, që është problematik. Kjo për shkak se, përderisa barra e provës nuk bie mbi ankuesin, megjithatë ai duhet të vërtetojë faktet nga të cilat mund të supozohet se ka pasur diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë.<sup>60</sup>

Diskriminimi i pretenduar në bazë të gjuhës

Raporti me rekomandime<sup>61</sup>

- Avokati i Popullit pranoi një numer ankesash nga qytetarët e Kosovës, kërkesat e të cilëve ishin refuzuar nga Dhoma e Posaqme e Gjykatës Supreme pasi që ankuesit kishin dështuar ti dorëzonin ankesat e tyre në gjuhën angleze.<sup>62</sup> . Sipas nenit 25 (8) ankuesi mund të dorëzojë ankesën dhe dokumentet përcjellëse në shqip apo serbisht, të shoqëruar nga përkthimi në anglisht. Shpenzimet e përkthimit i përkasin personit apo grupit të personave që e dorëzojnë ankesën e tillë.

- Nëse kerkohet lirim nga ky detyrim, atëherë personi fizik mund të dorëzojë një aplikacion të tillë pranë Gjyqtarit Kryesues më kërkesë dhe një deklaratë mbi mjetet financiare dhe çdo provë mbështetëse që ata dëshirojnë të merren parasysh.<sup>63</sup>

- Gjyqtari Kryesues mund të vendos që përkthimi të bëhet me shpenzime të Dhomës së Posaqme, kur ai apo ajo përcakton se është e arsyeshme, duke pasur parasysh mjetet financiare të personit fizik.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Neni 4 (i) Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>60</sup> Neni 8 (1) Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>61</sup> Ky raport është publikuar më 2 nëntor 2012 më Numër të Referencës 1966/12, edhe pse aktualisht nuk është në dispozicion online.

<sup>62</sup> Ligji për Dhomën e Posaqme të Gjykatës Supreme të Kosovës për Çështjet lidhur me Agjencinë Kosovare të Privatizimit, Ligji Nr. 04/L-033, ka hyrë në fuqi më 1 janar 2012. Neni 25 ofron kushtet për dorëzimin e padive, përfshirë gjuhën në të cilën duhet dorëzuar dokumentacioni.

<sup>63</sup> Neni 25 (9) ibid

<sup>64</sup> Neni 25 (10) ibid

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Nëse Gjyqtari Kryesues e refuzon aplikacionin, ai apo ajo duhet të informojë personin fizik me shkrim dhe ti urdhërojë atij apo asaj të ofroje dokumentet e përkthyer me shpenzime të tyre brenda nje periudhe të caktuar kohore, pastaj Dhoma e Posaqme duhet të urdhërojë përkthimin e dokumenteve dhe shpenzimet ti ngarkohen ankuesit.<sup>65</sup>

- Avokati i Popullit në raportin e tij thekson se, përkundër mundësisë për te aplikuar për lirim nga detyrimi, kjo nuk është e mjaftueshme pasi që Gjyqtari Kryesues nuk mundet që gjithmone të përcaktojë në mënyrë të drejtë gjendjen ekonomike dhe sociale të ankuesit. Përveç kësaj, vendimin varet tërësisht në opinionin e Gjyqtarit Kryesues, që në rast se nuk ka kritere specifike, mund të jetë arbitrar. Për më tepër, Avokati i Popullit thekson se gjuhët zyrtare në Kosovë janë vetëm shqip dhe serbisht.<sup>66</sup> Përveç kësaj, të gjithë janë të barabartë para ligjit, secili gëzon të drejtën për mbrojtje të barabartë ligjore pa diskriminim<sup>67</sup> dhe që askush nuk bën të diskriminohet në bazë të gjuhës.<sup>68</sup> Prandaj, refuzimi i aplikacionit në bazë të asaj se dokumentet nuk janë përkthyer është i paarsyetueshëm dhe dispozitat e këtij ligji nuk janë në përputhje me nenin 5 të Kushtetutës së Kosovës.

Rekomandimi:

- Avokati i Popullit i rekomandon<sup>69</sup> Komisionit për Legjislacion të ndryshojë dispozitat e përmendura, në mënyrë që të harmonizohen me Kushtetutën e Kosovës. Përveç kësaj, rekomandon që Dhoma e Posaqme e Sjykatës Supreme të pushojë së refuzuari ankesat mbi këtë bazë dhe të ofrojë shërbime të përkthimit brenda Gjykatës.

Pasiqë mandati i Avokatit të Popullit përfshin bërjen e rekomandimeve të tilla, në këto rrethana, një intevenim i tillë është për tu përshëndetur, meqenëse kërkesa për përkthimin e dokumenteve ngrit pengesa në qasjen në gjykata dhe mund të shkaktojë trajtim diskriminues.

---

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Neni 5, Kushtetuta e Kosovës

<sup>67</sup> Neni 24 (1) ibid

<sup>68</sup> Neni 24 (2) ibid

<sup>69</sup> Neni 16 (1.6) i Ligjit për Institucionin e Avokatit të Popullit, Ligji Nr. 03/L-195, ka hyrë në fuqi më 27 gusht 2010



## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Edhe pse, të gjeturat nga Avokati i Popullit që vendimet mund të bëhen arbitrarisht nuk janë shtjelluar dhe se ekzistojnë disa garanci procedurale pasi që Gjyqtari Kryesues mundet të vazhdojë rastin edhe atëherë kur dokumentet e kërkuara nuk ofrohen në anglisht. Megjithatë, nëse situata e tillë ngritet që një kërkesë për asistencë për përkthim nuk i bëhet Gjyqtarit Kryesues dhe kërkesa refuzohet, qartazi kjo është problematike, posaqërisht për ankuesit e marginalizuar. Prandaj, rekomandimin për ndryshim drejtuar Komisionit për Legjislacion është për tu përshëndetur, megjithëse në dritë të faktit që ky ligj konkret është ndryshuar rishtazi më 2011, ky rekomandim do të duhej të vinte më herët. Sa i përket rekomandimit për Gjykatën, kjo nuk do të duhej përfshirë, pasi që nuk mund ti kërkohet Gjykatës të mos zbatojë ligjin që është ende në fuqi.

Raporti ex officio 275/2012 - mbi përdorimin e gjuhëve<sup>70</sup>

- Avokati i Popullit në dhjetor 2012 pranoi një ankesë nga një OJQ lidhur me gjithsejt 12 komuna, që kanë dështuar të zbatojnë dispozitat e Ligjit për Përdorimin e Gjuhëve.<sup>71</sup> Ankesa ka të bëjë me shkeljen e statusit të barabartë të dy gjuhëve zyrtare në institucionet publike.<sup>72</sup> Përmes hulumtimit, OJQ-ja gjeti se disa komuna përkatëse nuk zbatonin statusin e barabartë të gjuhëve zyrtare në ëeb-faqet e tyre dhe nuk ofronin rregulloret dhe aktet nënligjore në gjuhët zyrtare të komunës.<sup>73</sup>

- Duke hulumtuar këtë ankesë, Avokati i Popullit zgjeroni hetimin duke shikuar edhe komuna tjera dhe shndërroi këtë ankesë në një hetim dhe raport ex officio. Avokati i Popullit gjeti se:

o 3 komuna respektojnë dhe zbatojnë statusin e barabartë të gjuhëve zyrtare dhe ofrojnë informata të përditësuara në ëeb-faqet e tyre në këto gjuhë;

o 9 komuna nuk zbatojnë statusin e të dy gjuhëve zyrtare, pasi që informatat janë në dispozicion vetëm në një gjuhë zyrtare;

o 6 komuna pjesërisht zbatonin statusin e barabartë të të dy gjuhëve zyrtare, me informata në dispozicion kryesisht në një gjuhë zyrtare dhe pjesërisht në gjuhën tjetër zyrtare.

<sup>70</sup> Aktualisht ky Raport Ex Officio nuk është në dispozicion online

<sup>71</sup> Ligji Nr. 02/L37, ka hyrë në fuqi më 20 tetor 2006

<sup>72</sup> Neni 2, Ligji për Përdorimin e Gjuhëve

<sup>73</sup> Neni 7 (1) dhe (6) ibid

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

- Avokati i Popullit theksoi se gjuhë zyrtare në Kosovë janë gjuha shqipe dhe serbe.<sup>74</sup> Duke qenë e mundur të pranojnë informata në gjuhën që e kupton është një aspekt i rëndësishëm në lirinë e shprehjes, të cilën çdokush duhet ta ushtrojë pa diskriminim.<sup>75</sup> Ngjashëm, Ligji Kundër Diskriminimit ndalon diskriminimin e bazuar në gjuhë.<sup>76</sup> Përderisa Ligji për Përdorimin e Gjuhëve<sup>77</sup> dhe Ligji për Mbrojtjen dhe Promovimin e të Drejtave të Pakicave dhe Pjesëtarëve të Tyre në Kosovë,<sup>78</sup> në mënyrë specifike njeh statusin e barabartë të dy gjuhëve zyrtare dhe qasjen në informacione në secilën nga gjuhët zyrtare. Avokati i Popullit konstaton se komunat që nuk e zbatojnë statusin e barabartë të gjuhëve zyrtare të njohura me Kushtetutë dhe me Ligjin për Përdorimin e Gjuhëve janë në kundërshtim me dispozitat përkatëse, dhe përbëjnë shkelje të të drejtave të njeriut.

Rekomandimi:

- Avokati i Popullit rekomandon që komunat të ndërmarrin të gjitha hapat e nevojshëm në mënyrë që të zbatojnë të gjitha dispozitat ligjore në lidhje me përdorimin e gjuhëve zyrtare, që web-faqet e tyre janë të përditësuara në gjuhët zyrtare<sup>79</sup> dhe të mirëmbahen rregullisht.

Ky është një hetim/raport ex officio i rëndësishëm, që sjell dritë mbi praktikat diskriminuese të institucioneve publike dhe që mund të prekin një grup të madh të njerëzve. Përveç kësaj, është për tu përhëndetur që Avokati i Popullit e zgjeroi ankesën fillestare në një hetim dhe raport ex officio me qëllim të theksimit të problemit të gjërë në zbatimin e dispozitave ligjore përkatëse. Pasi që numri i rasteve të diskriminimit vazhdoi të jetë i ultë dhe ankuesit individual nuk janë të gatshëm të shkojnë tutje, Avokati i Popullit duhet të konsiderojë rritjen e numrit të hetimeve të tilla në lidhje me praktikat diskriminuese.

---

<sup>74</sup> Neni 5, Kushtetuta e Kosovës

<sup>75</sup> Neni 10 I lidhur me nenin 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut dhe Protokollin 12 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut

<sup>76</sup> Neni 2 (a)

<sup>77</sup> Neni 2 dhe neni 7

<sup>78</sup> Ligji Nr. 03/L-47, ka hyrë në fuqi më 08 qershor 2008, neni 4

<sup>79</sup> Përfshirë ato gjuhë që janë zyrtar në komuna të veçanta si ajo turke, boshnjake apo roma

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

### **c. Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Sherbimin Civil të Kosovës (KPM)**

Përmes një kërkesë zyrtare për qasje në rastet e diskriminimit, u pranuan 4 raste të pretenduara diskriminimit, 3 prej të cilave në fakt nuk janë lidhur me diskriminim dhe nuk është e nevojshme të dokumentohen këtu. Sidoqoftë, duhet theksuar se me kalimin e viteve ky institucion ka trajtuar shumë më shume raste të diskriminimit, edhe pse këto statistika nuk janë mbledhur mbi këtë bazë, edhe identifikimi i tyre ishte posaqërisht i vështirë.

#### Rasti 1

##### Faktet Kryesore

- Ankuesja është praktikuese e fesë Muslimane, e cila bartë shami. Ajo aplikoi për një pozitë mësimdhënësi në një shkollë në vitin 2009. Pasi që nuk ishte zgjedhur ajo ushtroi ankesë në drejtorinë lokale për arsim ngase besonte se ishte diskriminuar në bazë të gjinisë dhe besimit fetar.<sup>80</sup> Drejtoria lokale e kishte refuzuar ankesën e saj duke argumentuar që ligji në atë kohe ndalonte institucione publike të arsimit nga udhëzimet religjioze apo ndonjë aktivitet tjetër që promovonte ndonjë religjion.<sup>81</sup>

- Ankuesja ushtroi ankesë në KPM, sërish duke pretenduar diskriminim në bazë të gjinisë dhe besimit fetar të saj dhe duke kërkuar që të emërohet në pozitën e punës për të cilën kishte aplikuar.

#### Përfundimi:

- KPM pjesërisht kishte aprovuar kërkesën e ankueses mbi bazën që drejtoria lokale e arsimit do të duhet ta ftonte ankuesen në interviste dhe ta vlerësonte si të gjithë kandidatët tjerë. Nëse do të zgjedhej, atëherë drejtoria do të duhej të kërkonte nga ankuesja informata nëse ajo do ti pranonte rregullat e punës në institucion publik pa bërë ndonjë referencë në ndonjë feligjion specifik.

---

<sup>80</sup> Nga faktet në dispozicion për qëllim të këtij raporti, nuk ishte e qartë se ajo nuk është ftuar në intervistë dhe kjo ishte arsyeja pse ajo ndihej e diskriminuar

<sup>81</sup> Neni 4 (7), Ligji për Shkollim Fillor dhe të Mesën, Ligji Nr. 2002/2, ka hyrë në fuqi më 31 tetor 2002

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Mbi këtë bazë drejtorja do të mund ti zbatonte dispozitat ligjore përkatëse.

Prandaj, për shkak të padrejtësive procedurale ndaj ankueses, KPM urdhëroi përsëritjen e konkursit për punë. Edhe pse ankuesja nuk kishte marrur atë që kishte kërkuar, ky është një rast i rëndësishëm pasi që KPM vendosi ë drejtësia në procedura është e rëndësishme, në mungesë të së cilës mund të shfaqet diskriminimi.

### **3. Analizë e rastit të referuar nga OJQ-të**

Për qëllime të këtij hulumtimi një numër i OJQ-ve ishin kontaktuar me qëllim të bashkëpunimit në identifikimin e rasteve të diskriminimit. Fatkeqësisht, përgjigjet ishin të kufizuara për arsye si në vijim: mungesa e rasteve të identifikuara apo shqetësimete për ti ndarë këto informata, pasi që mund të kishte ndikim negativ në punën e tyre me institucionet. Përkundër kesaj, disa nga kërkesat, ku faktet tregojnë diskriminim janë zgjedhur dhe do të përshkruhen shkurtimisht.

#### **a. Diskriminimi në bazë të gjuhës**

Rasti 1

Faktet kryesore:

- Kjo ankesë ishte referuar nga një OJQ, që lidhet me mungesën e zbatimit të Ligjit për përdorimin e Gjuhës nga institucionet qendrore.<sup>82</sup> Institucione të ndryshme përmes web-faqeve të tyre nuk sigurojnë statusin e barabartë të gjuhëve zyrtare pasi që jo të gjitha materialet janë në dispozicion në dy gjuhët zyrtare. Pothohet se është diskriminuese, pasi që pa të drejtë i kufizon personat e një etnie për qasje në informata publike në një gjuhë zyrtare. Shkeljet e pretenduara i referohen shkeljeve të nenit 2 dhe 4 të Ligjit për Përdorimin e Gjuhëve nga institucionet qendrore.

---

<sup>82</sup> Nisma e të Rinjve për të Drejtat e Njeriut – Kosovë (YIHR KS) është mirënjohës për bashkëpunimin me Qendrën Evropiane për Çështje të Pakicave (ECMI) lidhur me këtë rast

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Përveç kësaj, sa i përket ndërmarrjeve shoqërore, shkeljet e pretenduara janë në lidhje me nenin 2 dhe 11 të Ligjit për Përdorimin e Gjuhëve. Ngjashëm, një numër i institucioneve të pavarura që nuk i përmbushin obligimet ligjore, thuhet se janë në shkelje të nenit 2 të Ligjit për Përdorimn e Gjuhëve.

Përfundimi:

- Këto ankesa tanimë janë i dorëzuar Institucionin e Avokatit të Popullit, pasi që Komisioni për Gjuhë nuk ishte funksional. Aktualisht, rekomandimet lidhur me këto shkelje të pretenduara nuk janë bërë, edhe pse një qasje më e thellë siç është parë në Raportin Ex Officio i diskutuar më larte, do të ishte i mirëseardhur në trajtimin e këtyre shkeljeve të vazhdueshme.

Duhet theksuar se, megjithatë, pamundësia e përdorimit të një gjuhe të caktuar nuk përbën diskriminim në mënyre automatike. Në Rastin Gjuhësor Belg.<sup>83</sup> GjEDNj vendosi se Konventa nuk u garanton prindërve të drejtën për të zgjedhur se në cilën gjuhë do të shkolloheshin fëmijët e tyre, pasi që kjo do të dërgonte në rezultate absurde. Edhe pse, Gjykata tha që e drejta për shkollim dhe e drejta për respektim të jetës familjare duhet të sigurohet për secilin pa diskriminim në bazë të gjuhës. Ngjashëm në Oršuš dhe të Tjerët kundër Kroacisë.<sup>84</sup> Është vendosur që dallimi në bazë të gjuhës nuk është automatikisht shkelje e nenit 14 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut (KEDNj). Megjithatë, kur masat e tilla ndikojnë në mënyre joproporcionale ose ekskluzive ndaj vetëm një grupi atëhere duhet të sigurohet garancitë e duhura,<sup>85</sup> dhe se në lidhje me segregacionin garancitë e tilla nuk ekzistojnë. Në anën tjetër në rastin Diergaardt kundër Namibisë,<sup>86</sup> autori argumentoi se shteti pati dështuar të nxirrte legjislacion për përdorimin e gjuhës dhe kjo parandalonte autorit të përdorte gjuhën e tij në administratë. Për më tepër, shteti kishte udhëzuar shërbyesit civilë të mos përgjigjen në shkresa në gjuhë tjetër, përpos asaj angleze.

---

<sup>83</sup> Aplikacioni Nr. 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23 korrik 1968, GjEDNj

<sup>84</sup> Aplikacioni Nr. 15766/06, 6 mars 2010 GjEDNj (Dhoma e Madhe)

<sup>85</sup> Ibid para. 157

<sup>86</sup> Komiteti për të Drejtat e Njeriut, Aplikacioni Nr. 760/1997, 6 shtator 2000

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Në këtë rast Komiteti aprovoi pikëpamjen që shteti kishte ndikua në mënyrë joproportionale në folësit e gjuhës afrikaans, pasi që ata ishin diskriminuar në mënyrë të tërthortë, neni 26 i KNDCP ishte shkelur.

### **b. Segregacioni në baze të përkatiësisë etnike nëpër shkolla**

Rasti 2

Faktet kryesore:

- Qendra Evropiane për Çështje të Pakicave (ECMI) në vitin 2013 ushtroi padi në Gjykatën Themelore në Gjakovë, në emër të prindërve të fëmijëve romë ashkali dhe egjiptianë që ishin vendosur në një klasë të ndarë, veçuar nga moshatarët e tyre shqiptarë në një shkollë në Gjakovë. Është lënë të kuptohet se pikërisht kjo shkollë edhe më herët kishte klasë të ndara që ose ishin shpërbërë ose thjesht nuk pranoheshin. Megjithatë sa i përket këtyrë nxënësve konkretisht, është konkluduar se ata shkonin në shkollë në një klasë të ndarë.

Përfundimi:

- Gjykata ka mbajtur dy seanca deri më tani dhe rasti është në vazhdim e sipër.

Diskriminimi në bazë të përkatiësisë etnike në shkollim<sup>87</sup> dhe segregacioni<sup>88</sup> janë të ndaluara me Ligjin Kundër Diskriminimit. Përveç kësaj, Gjykata Evropiane për të Drejtat e Njeriut në disa raste ka vendosur që segregacioni i fëmijëve romë përbën trajtim diskriminues.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> Neni 2 (a) dhe neni 4 (g)

<sup>88</sup> Neni 3 (f)

<sup>89</sup> Shih rstat: D.H. dhe të Tjerët kundër Republikës Çeke, Aplikacioni Nr. 57325/00, 13 nëntor 2007 GjEDNj [Dhoma e Lartë]; Sampanis dhe të Tjerët kundër Greqisë, Aplikacioni Nr. 32526/05, 05 qershor 2006, GjEDNj; Orsus dhe të Tjerët kundër Kroacisë, Aplikacioni Nr. 15766/03, 16 mars 2010, GjEDNj [Dhoma e Lartë] dhe Lavida dhe të Tjerët kundër Greqisë, Aplikacioni Nr.7973/10, 30 maj 2013, GjEDNj

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Është raportuar nga OJQ të ndryshme që klasët e ndara ekzistojnë edhe në shkolla tjera, posaqërisht lidhur me nxënësit romë, ashkali dhe egjiptianë. Megjithatë, në një rast një OJQ nuk shfaqti gatishmëri për ndarjen e informatave që kishin lidhur me këtë praktikë sepse besonin që është më e frytshme të punohet me shkollat konkrete, se sa të inicoheshin procedura gjyqësore. Dukshëm, kjo është e vështirë për të arritur një ekuilibër në këto lloje të situatave sidomos kur procedura gjyqësore mund të zgjasin gjatë. Megjithatë, me ECMI-në që ka marrë rolin udhëheqës duke filluar me këtë rast strategjik, udhëzime të rëndësishme nga gjykata përkatëse mund të sigurohet për të gjitha palët e përfshira.

### **c. Diskriminimi në bazë të përkatësisë etnike**

Rasti i Z<sup>90</sup>

Faktet kryesore:

- Ankuesi është nga komuniteti ashkali, që kishte qenë i punësuar nga punëdhënës të ndryshëm në industrinë e ndërtimitarisë. Gjatë kësaj kohe që punonte për punëdhënës të ndryshëm, në disa raste nuk ishte paguar aq sa i ishte premtuar nga punëdhënësi. Përveç kësaj, në të gjitha rastet kur ishte punësuar, ishte larguar nga puna pas 2-3 muajsh pa iu dhënë ndonjë arsye e veçantë.

- Ai beson se ishte trajtuar në këtë mënyrë pasiqë i përket komunitetit shkali; megjithatë, nuk ka ushtruar ndonjë ankesë lidhur me këtë.

Përderisa faktet në këtë rast mund të ngrisin se ka supozime se ankuesi është duke u diskriminuar, informata shtesë janë të nevojshme. Në veçanti, do të ishte ndihmesë për rastin e ankuesit të vërtetojë arsyet se pse ndihet se është diskriminuar.

---

<sup>90</sup> YIHR KS I është mirënjohës Grupi Kosovar për Avokim që I ka referuar 4 rastet në vazhdim. Ankuesit nuk janë pajtuar që të dhënat e tyre personale të përdoren për këtë publikim dhe si rezultat initiale sipas rastit janë përdorur

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

- Një komunë ishte duke shtruar me kubëza rruget në zona të banuara. Në një nga zonat e banuara, dy rruge janë të banuar me komunitete romë, ashkali dhe egjiptianë (RAE). Nga këto dy rrugë, vetëm një pjesë e vogël e tyre ishte shtruar nga komuna.

- Pjesëtarët e komunitetit RAE u takuan me zyrtarët e komunës në disa raste për të diskutuar këtë çështje, por atyre i është thënë se rrugët nuk janë shtruar për shkak të kufizimeve buxhetore.

- Ekziston edhe një rrugë tjetër në të njëjtën komunë, që ishte e banuar me shqiptarë, që gjithashtu nuk ishte shtruar. Sidoqoftë, këtij komuniteti i është thënë nga komuna që rruga e tyre nuk ishte shtruar për shkak të një kontesti me komunitetin RAE dhe vreshtave të tyre.

- Pjesëtarët e komunitetit RAE janë të bindur që janë duke u diskriminuar nga Komuna.

Ky është një rast interesant, pasi që faktet paraqesin një krahasim, që mund të përdoret në këtë rast. Është e rëndësishëm pasi që ky element i trajtimit të ndryshëm ndërmjet komuniteteve të ndryshme ndihmon në vërtetimin e fakteve që do të mund të ngrisin supozime se kishte diskriminim.

Rasti i Z.H

Faktet kryesore:

- Ankuesja është nga komuniteti rom, gjendja ekonomike e së cilës është shumë e vështirë. Ankuesja ka aplikuar për ndihmë sociale në bazë të aftësisë së kufizuar. Megjithatë, aplikacioni i saj ishte refuzuar, edhe pse ajo mendon se i ka plotësuar të gjitha kriteret.

- Ankuesja beson se asaj i ishte refuzuar përkrahja e tillë pasi që i përket komunitetit rom.



## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Ky rast ofron një mundësi të shqyrtimit të pretendimit që ngritet nga ankuesja, si dhe çështjes së aftësisë së kufizuar. Sa i përket kësaj të dytës, është posaqërisht e rëndësishme të shqyrtohet se si trajtohen kërkesat e tilla dhe nesë ka diskriminim në bazë të aftësisë së kufizuar apo vetëm të përkatësisë etnike. Sidoqofte, informata faktike shtesë do të ishin të nevojshme për një ankesë, që ankuesja në rastin konkret nuk i kishte ofruar.

### **d. Diskriminimi në bazë të religjionit apo besimit**

Një sërë rastesh që ishin referuar nga aktivistët e OJQ-ve ishin rastet kur vajzat që donin të bartnin shami përfshirë edhe në shkolle, ishin përjashtuar. Pasi që faktet e rasteve janë të ngjashme me ato të trajtuara paraprakisht, nuk është e nevojshme të risjellim ato informata. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet s kjo çështje ka nevojë të debatohet nga perspektiva e të drejtave të njeriut. Kjo është e nevojshme sepse do të lejonte të merren para sysh të gjitha pikëpamjet.

## 4. Analizë e rasteve individuale<sup>91</sup>

### a. Gjuha/origjina etnike

Rasti i A.C<sup>92</sup>

Faktet kryesore:

- Ankuesja është studente nga komuniteti boshnjak dhe ka aplikuar për një program të praktikës në një institucion të nivelit qendror në Kosovë, që ishte i dizajnuar specifikisht për studentë universitarë. Programi organizohej prej një institucioni në bashkëpunim me një orhanizatë jo-qeveritare ndërkombëtare. Konkursi për këtë program ishte shpallur në dy gjuhë zyrtare, shqip dhe serbisht, dhe theksonte se kandidatet femra dhe kandidatet nga komunitetet pakicë inkurajoheshin të aplikojnë. Aplikimet për këtë program mund të bëheshin duke dërguar këto dokumente: curriculum vitae (CV), letër motivimi, diploma/çertifikata dhe transkripti i notave. Megjithatë, gjuhët e specifikuara ishin vetëm shqip dhe anglisht. Pas një shqyrtimi, aplikuesit e zgjedhur duhej ti nënshtroheshin një testi më shkrim dhe mund të ftoheshin në një intervistë para se të bëhej përzgjedhja përfundimtare.

- Ankuesja i përcjelli udhëzimet dhe dërgoi aplikacionin në anglisht. Ajo u ftua të bënte testin me shkrim, edhe pse ishte pjesëtare e komunitetit boshnjak, asaj nuk iu ofrua ta bënte testin në gjuhën amtare boshnjake/serbe, në vend të kësaj asaj iu ofrua testi në shqip. Ankuesja gjithashtu u ftua në intervistë, që u mbajt në shqip dhe ankuesja thotë se nuk iu ofrua kohë e mjaftueshme. Kjo për shkak se posa filloi intervista, ajo u pyet 'prej ciles anë të Mitrovicës vinte' dhe 'pse i është financuar shkollimi privat'. Pasi që i komplettoi të gjitha këto faza dhe përkundër faktit se ishte e përgaditur mirë, ajo nuk u përzgjedh për praktikë dhe ajo beson se ka qenë e diskriminuar.

---

<sup>91</sup> Këto janë raste individuale që i janë referuar YIHR KS-së pas publikimit të shpalljes publike për raste të tilla

<sup>92</sup> Ankuesja u pajtua që vetëm inicialet ti përdoren për këtë publikim

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Ky është një rast i rëndësishëm pasi që tregon fushëveprimin e gjërë të zbatimit të Ligjit Kundër Diskriminimit. Kjo për shkak se pretendimi i ngritur këtu nuk është lidhur me një pozitë që kompenzohet/paguhet. Megjithatë, sipas Ligjit Kundër Diskriminimit, qasja në përvojë në punë praktike<sup>93</sup> gjithashtu duhet siguruar të bëhet pa diskriminim. Përveç kësaj, faktet janë interesante sepse ky mund të përbëjë rast të diskriminimit në shumë baza/karakteristika të mbrojtura përfshirë gjuhën, përkatësinë etnike dhe gjininë. Megjithatë, Informata shtesë do të duheshin, si statistika të personave që janë zgjedhur, në mënyrë që të fuqizohen faktet prej të cilave mund të ngriten supozimet se ka pasur diskriminim.

Rasti i A.M<sup>94</sup>

Faktet kryesore:

- Ankuesja është nga komuniteti boshnjak. Ajo parapakisht kishte bërë një punë praktike në një ndërmarrje shoqërore. Pas kësaj pune praktike, kishte parë online/ne internet një konkurs pune nga e njëjta kompani. Ankuesja vendosi të aplikojë dhe ishte ftuar në intervistë. Kur u paraqit në intervistë, ajo kuptoi se të gjithë personat në panel ishin të përkatësisë etnike shqiptare dhe asnjë prej tyre nuk fliste gjuhën boshnjake/serbe, edhe pse pohuan se e kuptojnë. Paneli vendoi të procedojë me intervistë duke i shtruar pyetjet në gjuhën angleze dhe ankuesja përgjigjej në gjuhën boshnjake/serbe. Kah fundi i intervistës, paneli pyti ankuesen se çka punonin anëtarët tjerë të familjes. Ankuesja nuk u kontaktua më lidhur me këtë pozitë.

- Ankuesja pa një konkurs tjetër për një pozitë tjetër nga e njëjta kompani dhe vendosi të aplikojë sërish, ku prapë u ftua në intervistë. Kur ankuesja u parasit për intervistë, edhe një herë të gjithë anëtarët e panelit ishin të përkatësisë etnike shqiptare. Përveç kësaj, ankueses iu tha se nuk kuptonin gjuhën boshnjake/serbe dhe që ajo duhej të sillte përkthyesin e vet personal. Intervista u vazhdua ashtu që paneli i shtroi pyetjet në shqip dhe ankuesja u përgjigj në gjuhën boshnjake/serbe. Ankuesja nuk u përzgjedh për këtë vend pune.

---

<sup>93</sup> Neni 4 (b), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>94</sup> Ankuesja u pajtua që vetëm inicialet ti përdoren për këtë publikim

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

- Ankuesja më vonë aplikoi për një pozitë të tretë në të njejtën kompani dhe sërisht u ftua në intervistë. Në këtë intervistë, ankuesja është pyetur nëse i duhej përkthyes dhe ajo tha se i nevojitej. Megjithatë, një nga anëtarët e panelit tha se zotëronte gjuhën boshnjake/serbe dhe mund të përkthente. Intervista filloi me dy anëtarë të panelit, të cilëve iu bashkuan edhe 3 të tjerë që ishin vonuar. Ankueses iu duk veshtirë të përgjigjej të gjitha pyetjeve, pasi që anëtari i panelit që përkthente, në fakt nuk fliste mirë gjuhën boshnjake/serbe.

- Ankuesja shpjegon se ishte pyetur nëse e njihnte ndonjë person që punonte në kompani, në të cilën pikë ajo pyeti se cka donte të thoshe kjo pyetje. Ankuesja thotë se intervistuesi i tha 'është më mirë që të thuash po', në të cilën pikë ajo tha se nuk e kuptonte se çfarë pyetje iu bë. Ankuesja thote se iu tha nga një intervistues tjetër së pozita në të cilën kishte aplikuar ishte e veshtirë, për të cilën kishin shpallur konkurs çdo tre muaj dhe se 'ajo nuk do të duhej të aplikonte'.

- Gjatë periudhës kohore kur ankuesja aplikone për pozita të ndryshme, ajo kishte kërkuar formën e aplikimit në gjuhën boshnjake/serbe, e cila nuk i është ofruar.

### Përfundimi

- Ankuesja i kishte shkruar ankesa kompanisë lidhur me trajtimin që i ishte bërë, por nuk kishte pranuar përgjigje. Megjithatë, ajo nuk ka iniciuar ndonjë ankesë tjetër

Përderisa faktet e këtij rasti janë mjaft ekstreme, dëshmojnë diskriminimin e vazhdueshëm me të cilin përballen pjesëtarët e pakicave. Përveç kësaj, faktet tregojnë një rast prima facie të diskriminimit të drejtpërdrejtë bazuar në gjuhë dhe përkatësi etnike<sup>95</sup> lidhur me kushtet për qasje në punësim, posaqërisht kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit.<sup>96</sup> Përkitazi me gjuhën, Ligji për Përdorimin e Gjuhëve vërteton 'statusin e barabartë të gjuhës shqipe dhe serbe si gjuhë zyrtare në Kosovë dhe të drejtat e barabarta në përdorimin e tyre në të gjitha institucionet në Kosovë'.<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> Neni 2 (a) dhe neni 3 (a), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>96</sup> Neni 4 (a), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>97</sup> Neni 1 (f), Ligji për Përdorimin e Gjuhëve

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Përveç kësaj, ndërmarrjet publike janë nën detyrim të zbatojnë barazinë e gjuhëve zyrtare përfshirë të se “çdo person mund të komunikojë dhe të marrë shërbime dhe dokumente në secilën gjuhë zyrtare”.<sup>98</sup> Në dritë të këtyre detyrimeve, duke refuzuar intervistimin e një kandidati në një nga dy gjuhët zyrtare, është e argumentueshme që kjo përbën diskriminim.

### **b. Seksi/Gjinia**

Rasti i E.A

Faktet kryesore:

- Ankuesja ka aplikuar për pozitën e Asistentit Administrativ në Policinë e Kosovës, që ishte bërë përmes një forme të aplikimit, ku kërkohet të specifikojë nëse ishte e martuar. Pas kësaj faze, ankuesja u ftua në test me shkrim, të cilin e kreu. Faza e tretë ishte intervistimi i kandidatëve të zgjedhur dhe ankuesja ishte një ndër ta. Në atë kohë, ankuesja ishte shtatzënë dhe kjo gjë vërehej.

- Përzgjedhja përfundimtare e kandidatëve prej 30 personash u vendos duke kalkuluar rezultatet e testit dhe pikët që u dhanë gjatë intervistës. Ankuesja kishte arritur 72.5 pikë në testin me shkrim dhe 69.8 në intervistë, që i jepte asaj gjithsej 71.15%. Megjithatë, sipas testit me shkrim, ajo kishte dale e 11-ta në liste, ndërsa në radhitjen përfundimtare kishte dalë e 49-ta.

- Pasi që pikët e dhëna në intervistë duket se e kishin reduktuar rezultatin e përgjithshëm, ajo vendosi të hulumtojë më tej.

- Ankuesja gjeti se një numër i individëve që kishin performuar dobët në testin me shkrim, notat e tyre ishin rritur shumë gjatë intervistës, që kishte një ndikim shumë të madh në listën e përgjithshme dhe kjo rezultoi me përzgjedhjen e tyre:

o Kandidati 1: në bazë të testit me shkrim ishte i renditur në vendin 618 por në renditjen e përgjithshme ishte i 14-ti.

o Kandidati 2: : në bazë të testit me shkrim ishte i renditur në vendin 527 por në renditjen e përgjithshme ishte i 25-ti

o Kandidati 3: : në bazë të testit me shkrim ishte i renditur në vendin 421 por në renditjen e përgjithshme ishte i 20-ti

---

<sup>98</sup> Article 11 (3) ibid

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

o Kandidati 4: : në bazë të testit me shkrim ishte i renditur ne vendin 366 por në renditjen e përgjithshme ishte i 23-ti

- Përveç kësaj, ankuesja zbuloi se tre kandidatë tjerë që kishin ngjashëm renditje të ultë në bazë të testit me shkrim ishin përzgjedhur, dhe gjithashtu kishin pjesëtarë të familjes të punësuar në Policinë e Kosovës:

o Kandidati 1: : në bazë të testit me shkrim ishte i renditur ne vendin 198 por në renditjen e përgjithshme ishte i 9-ti. Ankuesja zbuloi se babai i këtij kandidati punonte në Policinë e Kosovës dhe ankuesja beson se ishte pjesë e panelit intervistues;

o Kandidati 2: : në bazë të testit me shkrim ishte i renditur ne vendin 180 por në renditjen e përgjithshme ishte i 12-ti. Ankuesja gjithashtu zbuloi se nëna e këtij kandidati punonte në Policinë e Kosovës dhe ankuesja beson se ishte pjesë e panelit intervistues;

o Kandidati 3: :në bazë të testit me shkrim ishte i renditur ne vendin 44th por në renditjen e përgjithshme ishte i 16-ti. Lidhur me këtë kandidat ankesja zbuloi se babai i këtij kandidati punonte në Policinë e Kosovës dhe se ishte pjesë e panelit intervistues.

Përfundimi:

- Në bazë të informatat e mësipërme, ankuesja u ankua në Drejtorinë e Përgjithshme të Policisë, duke kërkuar rishqyrtimin e rezultateve të saj. Megjithatë, ankesa e saj u refuzua sepse Drejtoria konsideroi se nuk kishte bazë për ankesë.

- Ankuesja gjithashtu u ankue në KPM duke pretenduar se procesi i rekrutimit nuk ishte transparent apo objektiv dhe që ishte diskriminues duke u mbështetur në informatat e mësipërme. Megjithatë, edhe një herë ankesa ishte refuzuar si e pabazuar. Kjo ishte sfiduar nga ankuesja edhe si një konflikt administrativ.

- Përveç kesaj, ankuesja bëri një kërkesë tjetër në Inspektoratin e Pavarur të Policisë duke pretenduar se anëtarët e forces policore që, siç pretendohet, i kishin ndihmuar fëmijëve të tyre të fitonin pozitat, duhet të hetohen për konflikt të interesit dhe keqpërdorim të pozitës zyrtare sipas Kodit Penal të Kosovës. Ankuesja lidhur me këtë ka njoftuar gjithashtu edhe Agjencine Kundër Korrupsionit dhe

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

prokurorin lokal. Sidoqoftë, në të gjitha këto ankesa, ankuesja nuk ka pranuar ndonjë përgjigje.

Sa i përket diskriminimit, ankuesja do të mund të arkumentonte diskriminimin në bazë të seksit, posaqërisht pasi që në atë kohë ishte shtatzënë dhe kjo mund të ishte marrur para sysh.<sup>99</sup> Megjithatë, ky argument nuk ishte paraqitur gjatë ankesës fillestare dhe si e tillë nuk është konsideruar.

Rasti i M.C

Faktet kryesore:

- Ankuesja është avokate. Derisa e përfaqësonte një klient në gjykatë gjatë një diskutimi ndërmjet gjyqtarit kryesues dhe një nga avokatët tjerë, ankuesja dhe avokatët tjerë prezentë folën ndërmjet veti.

- Gjyqtari kryesues mandej filloi të bërtiste dhe i tha ankueses të lëshonte gjykaturën duke i thënë asaj ‘baju, baju, baju’.

- Ankuesja nuk desh të krijonte skena por i tregoi gjyqtarit që kjo ishte tejet joprofesionale para se ta lëshonte gjykatoren.

- Pas këtij incidenti, ankuesja beson se gjyqtari kishte provuar ti bindte të paditurit se duhet të merrnin një avokat tjetër dhe pas kësaj të paditurit e bënë këtë.

- Ankuesja beson se gjyqtari jo vetëm që kishte sjellje tejet joprofesionale, ai gjithashtu e diskriminoi avokaten në bazë të asaj se ajo ishte femër. Ankuesja beson se për shkak se ajo ishte e vetmja avokate femër prezente që u përball me një trajtim të tillë, përderisa nuk i ishte thënë asgjë homologëve të saj meshkuj në rrethana të njejta.

Përfundimi:

- Ankuesja ka bërë ankesë pranë Zyres së Prokurorit Dicipinor brenda Këshillit Gjyqësor të Kosovës lidhur me sjelljen e gjyqtarit, por nuk ka pranuar ndonjë përgjigje.

---

<sup>99</sup> Neni 2 (a), Ligji Kundër Diskriminimit

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Nëse faktet konstatojnë se ankuesja ishte diskriminuar në bazë të seksit së saj atëherë ajo do të mund të ngriste ankesë,<sup>100</sup> por pasi që është e diskutueshme nëse trajtimi i saj ishte i lidhur me kushtet e saj të punës.<sup>101</sup>

Rasti i M.M

Faktet kryesore:

- Ankuesja ishte e punësuar si këshilltare ligjore në një OJQ për më shumë se një vite me kontrata 6 mujore dhe kontrata e fundit ishte 3 mujore, e që ishte nënshkruar më 15 tetor 2012. Në këtë kohë ankuesja ishte shtatzënë dhe një muaj më vonë ajo lindi para kohe. Si rezultat, ajo u desh ta braktiste punën dhe të kujdesej për fëmijën e saj. Në fillim të nëntorit 2012, drejtori ekzekutiv i organizatës i shkruajti ankueses duke e informuar atë që do të merrte 70% të pagës së saj gjatë periudhës nëntor dhe dhjetor. Përveç kësaj, ai sugjeronte që pas këtyre dy muajve, ankuesja mund të zgjedhte ose të kthehej në punë me orar të plotë në janar 2013 ose kontrata e saj do të përfundonte në fund të dhjetorit 2012.

- Drejtori ekzekutiv, gjithashtu kishte përmendur që donatori kishte specifikuar se 2 këshilltarë ligjorë me orar të plotë duhet të punonin për implementimin e projektit dhe se kanë deklaruar se nuk ka dispozita për mbulimin e pushimit të lehonisë. Ankuesja gjithashtu kishte pasur një diskutim me menagjerin e saj, që e siguroi se njoftimi i lartpërmendur nuk donte të thoshte se ajo do ta humbiste punën. Por nga janari 2013 ajo do të paguhej 50% dhe 50% tjera do të përdoren për angazhimin e një këshilltari ligjor tjetër. Më pastaj ankuesja kontaktoi donatorin duke kërkuar qëndrimin e tyre lidhur me këtë çështje, si dhe i kishte shkruar bordit të OJQ-së. Sa i përket donatorit, ankuesja kishte pranuar një përgjigje në të cilën donatori thoshte se është vendim i brendshëm i OJQ-së dhe mohuan se kanë ndonjë njohuri lidhur me këtë çështje apo se e pranonin përmbajtjen e letrës që ishte dërguar.

- Në përgjithësi, ankuesja kuptoi se gjendja financiar e OJQ-së ishte ajo që nuk mund ti ofronte asaj pushim të plotë të lehonisë.

---

<sup>100</sup> Article 2 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>101</sup> Article 4 (a) ibid



## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Megjithatë, pasi që kjo ishte diskutuar përbrenda, ajo besonte se mund të arrihej një marrëveshje në mënyrë që ajo të mund të përfitonte një pjesë të pushimit të lehonisë. Përveç kësaj, pasi që lindja ishte e parakohshme, pushimi i lehonisë ishte posaqërisht i rëndësishëm pasi që fëmija i ankueses kishte nevojë për vëmendje të posaqme për një periudhë më të gjatë kohore. Prandaj në rrethana të tilla ankuesja beson se ishte diskriminuar bazuar në seksit të saj.

Përfundimi:

- Ankuesja bëri ankesë në Inspektoratin e Punës lidhur me trajtimin që kishte pranuar. Fillimisht ishte zhvilluar një inspektim dhe raporti zyrtar i referohej shkeljes së Ligjit të Punës, edhe pse vendimi përfundimtar i Inspektoratit të Punës vendosi se nuk kishte shkelje. Ankuesja apeloj këtë vendim dhe iu aprovua, dhe Inspektorati i Punës urdhëroi të zhvillohet një hetim tjetër.

Është e diskutabile nëse faktet e këtij rasti përbëjnë rast prima facie të diskriminimit në bazë të seksit në punësim.<sup>102</sup> Kjo për shkak se punëshënësi e kuptoi se kishin obligim të ofronin pushimin e lehonisë dhe fillimisht e ofruan. Megjithatë, më vonë ata ndërruan mendje dhe provuan të arsyetojnë sjelljen e tyre duke i referuar ‘instruksioneve nga donatori’, që mund të shkaktontë diskriminim.<sup>103</sup> Aspekti financiar në kushte të përgjithshme është i rëndësishëm për tu përmendur, pasi që bizneset e vogla dhe OJQ-të mund ta kenë të vështirë ofrimin e pushimit të lehonisë, megjithëse në vehte nuk përbën arsyetim për të mos zbatuar ligjin. Përveç kësaj, në bazë të Ligjit të Punës dispozita lidhur me lehoninë zbatohet për të gjithë të punësuar, pa dallim nëse bëhet fjalë për kontrata permanente apo të përkohshme.<sup>104</sup> Për më tepër, përfundimi i kontratës gjatë shtatëzanësisë apo pushimit të lehonisë është i ndaluar në mënyrë strikte<sup>105</sup> Fatkeqësisht, shume punëtorë kanë arritur marrëveshje private me punëdhënësit lidhur me pushimin e lehonisë, posaqërisht në sektorin privat.

---

<sup>102</sup> Neni 2 (a) dhe neni 4 (c), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>103</sup> Neni 3 (d), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>104</sup> Neni 49, Ligji i Punës, 03/L-212, ka hyrë në fuqi më 15 dhjetor 2010

<sup>105</sup> Article 53, ibid

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Megjithatë, siç dëshmon ky rast kjo është e paqëndrueshme ngase nuk janë ligjër-isht të zbatueshme dhe i lënë punëtorët në një pozitë veçanarisht të cenueshme me mundësinë të eksploatohen nga ana e punëdhënësve të tyre.

Rasti i H.M

Faktet kryesore:

- Ankuesja ishte e punësuar si Menagjer i Furnizimit në një ndërmarrje shoqërore për katër vite. Gjatë vitit 2012 ankuesja ishte punësuar me një kontratë njëvjeçare dhe nga 21 menagjerët në tërë Kosovës, ajo ishte e vetmja femër. Përgjegjësitet e saj ishin për përmirësimin e organizimit të brendshëm dhe menagjimi me qëllim të mbledhjes së borgjeve nga konsumatorët, ngritjen e numrit të faturave dhe pagesave nga konsumatorët dhe zvogëlimin e humbjeve komerciale. Rezultatet e divizionit që ajo e menagjonte tregonin përmirësim të qartë në raport me indikatorët e përmendur më lartë. Prandaj, kishte përmirësimi vit pas viti brenda komunës, e gjithashtu krahasuar me divizionet tjerë komunalë në tërë Kosovën.

- Sidoqoftë, në fillim të dhjetorit 2012, ankuesja u informua se pasi që kontrata e saj skadon më 31 dhjetor 2012, ajo nuk do të jetë më e punësuar, dhe se punëdhënësi nuk specifikon ndonje arsye për këtë. Ankuesja beson se divizioni ku ajo kishte qenë e punësuar do të vazhdoje të ketë nevojë për një Menagjer të Furnizimit dhe pasi që nuk ka arsye të justifikueshme për mos-vazhdimin e kontratës, beson se është për shkak të seksit së saj dhe rrjedhimisht diskriminues.

Përfundimi:

- Ankuesja ia bëri të ditura pikëpamjet e saj punëdhënësit përmes një ankese me shkrim, por nuk pranoi përgjigje dhe nuk ushtroi ndonje ankesë shtesë.

Pasi që punëdhënësi nuk kishte ofruar ndonje arsye të veçantë për mosrinovimin e kontratës dhe nëse pozita është ende në dispozicion/rishpallur mund të argumentohet diskriminimi në bazë të gjinisë. Përveç kësaj, fakti që ishte e vetmja femër e punësuar në këtë pozitë nga 21 persona të punësuar, është statistikë e

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

rëndësishme për tu marrur para sysh, që mund ti ndihmojë në krijimin e një rasti prima facie.

### **c. Orientimi Seksual**

Rasti i B.B<sup>106</sup>

Faktet kryesore:

- Ankuesi është përfaqësuesi ligjor i një OJQ-je lokale, që nënshkroi një kontratë qiraje për zyre me një agjent të patundshmërive. Përfaqësuesi ligjor gjithashtu u takua edhe me pronarin e pronës.

- Para se të dorësoheshin qelësat e pronës tek përfaqësuesi ligjor, pronari i pronës vendosi të hulumtojë përfaqësuesin ligjor dhe OJQ-në. Ai gjeti se përfaqësuesi ligjor kishte folur lidhur me të drejtat e njeriut të komunitetit LGBT dhe që OJQ-ja kishte avokuar për çështjen e njejtë.

- Si rezultat, pronari vendosi të informojë agjentët e patundshmërice se nuk mund ti dorëzonin qelësat pasi që nuk pajtohet me këtë dhe se nuk do të lejonte që prona e tij të përdoret për qëllime të tilla, përkundër nënshkrimit të kontratës.

- Duke vepruar në bazë të udhëzimeve të pronarit, agjenti i patundshmërive informoi përfaqësuesin ligjor të OJQ-së që qelësat nuk mund të dorëzoheshin pasi që pronari kishte ndërruar mendje dhe si rezultat OJQ-ja nuk mundi ta marrë me qera atë zyre.

Faktet në këtë rast janë kryesore në krijimin e një rasti prima facie të diskriminimit të drejtpërdrejtë në bazë të orientimit seksual<sup>107</sup> dhe në ofrimin e qasjes në forma tjera të pronës.<sup>108</sup> Përderisa, agjenti i patundshmërive mund të argumentojë se në fakt nuk ishte besimi i tij, dhe se vetëm përcjellte udhëzimet dhe nuk do të duhej të mbaheshin përgjegjës. Sidoqoftë, nuk është arsyetim valid pasi që udhëzimi për të diskriminuar gjithashtu përbën diskriminim.<sup>109</sup>

---

<sup>106</sup> Ankuesi nuk u pajtua që identiteti i tij dhe i OJQ-së të përdoret për këtë publikim

<sup>107</sup> Neni 2 (a) dhe neni 3 (a), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>108</sup> Neni 4 (h), Ligji Kundër Diskriminimit

<sup>109</sup> Neni 3 (d), Ligji Kundër Diskriminimit

## Rastet e diskriminimit në Kosovë – a ekzistojnë?

Sidoqoftë, gjithashtu duhet të shqyrtohet ndërmarrja e masave edhe kundër pronarit, posaqërisht nëse agjenti i patundshmërive pohon se nuk ishin në gjendje të përmbushin obligimet e tyre, pasi që nuk kishin më qasje në pronën.

Rasti i C.D

Faktet kryesore:

- Ankuesi kishte lindur në Kosovë si femër, por është transeksual me statut të banorit në një vend të Evropës perendimore. Pasi që ankuesi është në tranzicion gjinor, është interesuar ose të nxjerrë dokumente që i njohin ligjërisht statusin gjinor ose ta ndërrojë emrin.

- Përmes një përfaqësuesit ka pyetur lidhur me procedurën që duhet ta ndjek në mënyrë që ta ndërroje emrin apo të nxjerrë dokumente që njohin ligjërisht statusin gjinor duke kontaktuar ambasadën përkatëse të Kosovës në vendin ku jeton. Megjithatë, ambasada e Kosovës nuk ishte bashkëpunuese në ofrimin e kësaj informate.

Nëse faktet konstatojnë se ambasada përkatëse e Kosovës nuk i ka ofruar ndihmë një qytetari të Kosovës për shkak të orientimit të tij seksual, kjo do të përbente diskriminim,<sup>110</sup> posaqërisht lidhur me ndërrimin e emrit, që është e lejuar të bëhet.<sup>111</sup> Megjithatë, çështja e njohjes ligjore të statusit gjinor nuk parashihet me ligjin përkatës dhe nuk mbulohet nga Ligji Kundër Diskriminimit. Kjo mund të krijojë probleme praktike në zbatimin e një sërë të drejtash të njeriut, si dhe parandalimin e diskriminimit. Për më tepër, GjEDNj në rastin Christine Goodëin kundër Mbretërisë së Bashkuar<sup>112</sup> ka vendosur që shteti pa për detyrim t'ia respektojë ankueses të drejtën për jetë private duke i njohur zyrtarisht asaj gjininë e ndërruar.

---

<sup>110</sup> Neni 2 (a) dhe neni 4 (n), Ligji Kundër Diskriminimit. Çdo e drejtë tjetër e mbrojtur me ligj në këtë rast i referohet të drejtës së qytetarëve për tu asistuar nga Ambasada e Kosovës në vendin përkatës, ku ata nuk janë qytetarë të vendit, gjithashtu neni 6 (1), i Ligjit për Shërbime Konsullore të Misioneve Diplommatike dhe Konsullorë të Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-125, ka hyrë në fuqi më 30 janar 2009

<sup>111</sup> Neni 12, Ligji për Emrin Personal, Ligji Nr. 02/L-188, ka hyrë në fuqi më 22 shkurt 2008

<sup>112</sup> Aplikacioni Nr. 28957/95, 11 korrik 2002, GjEDNj [Dhoma e Madhe]

## **5. Analiza e konkurseve të punës**

Gjatë hulumtimit të këtij raporti, një numër i ankuesve ishin dokumentuar lidhur me diskriminimin në punësim. Si rezultat, janë zgjedhur sipas rastësisë konkurse të punës nga sektori publik dhe privat për tu shqyrtuar nëse kishte kritere diskriminuese që zbatoheshin dhe rezultatet janë të prezantuara më poshtë.

### **a. Institucionet Publike (përfshirë ndërmarrjet)**

Emri i institucionit	Pozita e Shpallur	Vërejtje
Agjencia për Ndihmë Juridike	Shofer – në dy raste i referohet vetëm meshkujve	Konkursi thekson se i ofrojnë mundësi të barabarta meshkujve dhe femrave. Megjithatë gjuhë inkluzive duhet të përdoret në tërë konkursin.
Komuna e Vitisë	Arsimtar i Gjuhës Angleze	I referohet vetëm meshkujve
Banka Qendrore e Kosovës	Drejtor i Departamentit	I referohet vetëm meshkujve
Stacioni i Autobusave SH A Prishtina <sup>113</sup>	Drejtor Ekzekutiv	I referohet vetëm meshkujve

### **b. Ndërmarrje Private**

Emri i institucionit	Pozita e Shpallur	Vërejtje
ADA	Promotere/Shitëse	I referohet vetëm femrave
Banka NLB Prishtina	Vlerësues i Kolateralit / Menagjimi i rrezikut	I referohet vetëm femrave
Mob In	2 Pozita të Menagjerit	I referohet vetëm femrave
Lesna	Menagjer i përgjithshëm	I referohet vetëm femrave

Prej numrit të kufizuar të konkurseve të zgjedhura është e qartë institucionet dhe biznese shpallin konkurse duke përdorur gjuhë që mund ti dekurajojë kandidatet ferma për të aplikuar në pozita të larta dhe anasjelltas për meshkujt. Bazuar në Ligjin për Barazi Gjinore, konkurset duhet të jenë në dispozicion barabartë për meshkujt dhe femrat dhe se konkurset e punës nuk duhet të përmbajnë fjalë apo shprehje, që mund të shkaktojnë diskriminim.<sup>114</sup> Siç është theksuar më pare, Institucioni i Avokatit të Popullit ka shqyrtuar këtë çështje disa vite më pare, edhe pse me një hulumtim të kufizuar, nuk ka shihet sa ka ndonjë përmirësim në këtë fushë.

<sup>113</sup> Ndërmarrje Shoqërore Lokale

<sup>114</sup> Neni 13 (2) dhe 13 (3), Ligji për Barazi Gjinore, 2004/2, ka hyrë në fuqi më 7 qershor 2004

## **6. Përfundim**

Në përfundim, rastet e theksuar tregojnë që diskriminim është duke ndodhur në shoqërinë kosovare në një sërë fushash. Grupe të caktuara si pakicat etnike, femrat dhe pakicat seksuale janë të prekura negativisht nga praktikat diskriminuese në sektorin publik dhe privat. Përveç kësaj, gjatë viteve disa nga institucione të caktuara janë marrur me disa nga këto ankesa.

Mëgjithatë, nga rastet e prezantuara në këtë raport, nuk është e mundur të thuhet që paraqesin një pasqyrë reale të diskriminimit në Kosovë, pasi që në të shumtën e rasteve nuk raportohen. Përveç kësaj, edhe nëse raportohen, mbledhja e këtyre të dhënave është tepër e vështirë pasi që nuk mblidhen statistika zyrtare. Ngjashëm, vetëdija lidhur me praktikat diskriminuese nuk është e mjaftueshme dhe kjo mund të ndikojë në ankesat e ngritura.

Asistenca për viktimat e diskriminimit akoma nuk ofrohet në mënyre konsistente, sepse institucionet që merren me ankesat e tilla mbeten të shpërndara dhe struktura të caktuara nuk janë efektive në promovimin apo sigurimin e zbatimit të Ligjit Kundër Diskriminimit. Në përgjithësi, viktimave të diskriminimit duhet tu ofrohet përfaqësim adekuat dhe mbështetje për ti ngritur rastet e tyre dhe në mënyrë që të arrihet kjo, duhet të bëhen të gjitha përpjekjet e nevojshme nga institucionet respektive të bëjnë ndryshimet e nevojshme në këtë fushë të ligjit.

Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?



YOUTH INITIATIVE FOR HUMAN RIGHTS  
NISMA E TË RINJVE PËR TË DREJTAT E NJERIUT  
INICIJATIVA MLADIH ZA LJUDSKA PRAVA

# Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ova publikacija je podržana od strane  
Ured Visokog Komesara za Ljudska  
Prava



Priština,  
Jul 2013

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

**Izdavač:**

Inicijativa Mladih za Ljudska Prava - Kosovo

**Urednik:**

Raba Gjoshi

**Izveštaj pripremila:**

Natyra Avdiu

**Lektura:**

Inicijativa Mladih za Ljudska Prava - Kosovo

**Dizajni & štampa:**

PrintingPress

**Primeraka:**

500

© Inicijativa Mladih za Ljudska Prava - Kosovo

[www.ks.yihr.org](http://www.ks.yihr.org)



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### Sadržaj

Uvod .....	5
<b>1. Prijavljeni slučajevi .....</b>	<b>8</b>
a.    Jedinice za ljudska prava na centralnom nivou .....	8
b.    Jedinice za ljudska prava na lokalnom nivou .....	9
c.    Nezavisne institucije/Specializovane agencije .....	10
<b>2. Analiza slučajeva koji su prijavljeni Institucijama .....</b>	<b>11</b>
a.    Jedinica za ljudska prava, Ministarstvo za obrazovanje, nauku i tehnologiju .....	11
b.    Institucija Ombudsmana .....	14
c.    Nezavisni savet za nadzor civilne službe Kosova (NSN) .....	27
<b>3. Analiza slučajeva prijavljenih od strane NVO .....</b>	<b>28</b>
a.    Diskriminacija na osnovu jezika .....	28
b.    Segregacija na osnovu nacionalnosti u školama .....	30
c.    Diskriminacija na osnovu nacionalnosti .....	31
d.    Diskriminacija na osnovu vere ili uverenja .....	32
<b>4. Analiza pojedinačnih slučajeva .....</b>	<b>33</b>
a.    Jezik/etničko poreklo .....	33
b.    Pol/Rod .....	36
c.    Seksualna orijentacija .....	42
<b>5. Analiza oglasa za posao .....</b>	<b>44</b>
a.    Javne institucije (uključujući i preduzeća) .....	44
b.    Privatna preduzeća .....	44
<b>6. Zaključak .....</b>	<b>45</b>

Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### Uvod

Princip jednakog tretmana oličen u Zakonu protiv diskriminacije<sup>1</sup> zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju bilo koje osobe ili osoba na nizu osnova.<sup>2</sup> Zabrana diskriminacije takođe ima širok spektar primene jer se odnosi na javni i privatni sektor u nizu oblasti, uključujući; zapošljavanje, pristup stanovanju i pristup javnim mestima, između ostalog.<sup>3</sup> Žalilac koji tvrdi diskriminaciju se dodatno pomaže principom obrnutog tereta dokazivanja. To je zato što žalilac samo utvrđuje činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo diskriminacije, a na tuženoj strani je da dokaže da nije bilo povrede.<sup>4</sup>

Promocija ovog zakona, kao i Zakona o ravnopravnosti polova,<sup>5</sup> tokom godina, međutim, nije bila dovoljna. Važno je napomenuti da organi za promovisanje ravnopravnosti kao što je navedeno u Zakonu protiv diskriminacije nisu bili utemeljeni. Pored toga, nedostatak preciznosti u vezi sa postupcima izgleda da izaziva odvratanje od pokretanja žalbi.<sup>6</sup> Kao rezultat toga, broj žalbi o diskriminaciji je ograničen, bez prikupljanja zvanične statistike. Sa druge strane, diskriminacija i dalje postoji i to utiče na niz ljudi, uključujući one koji su najviše marginalizovani, kao što su žene, osobe sa invaliditetom, nacionalne manjine i LGBT zajednica.<sup>7</sup>

Komisija za ljudska prava, ravnopravnost polova, nestala lica i peticije, je nadgledala sprovođenje Zakona protiv diskriminacije i primetio je mnoge od gore navedenih nedostataka.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Zakon br. 2004/3, stupio na snagu 20. septembra 2004.

<sup>2</sup> Član 2 (a) Zakon o zabrani diskriminacije.

<sup>3</sup> Član 4 ibid

<sup>4</sup> Član 8 (1) ibid

<sup>5</sup> Zakon br. 2004/2, stupio na snagu 07. juna 2004

<sup>6</sup> Poglavlje II Zakon protiv diskriminacije

<sup>7</sup> Što se tiče opšteg sprovođenja Zakona protiv diskriminacije vidi: Inicijativa mladih za ljudska prava - Kosovo, „Zakon protiv diskriminacije na Kosovu - sedam godina posle“, Priština, decembar 2011, dostupno na <http://ks.yihr.org/ks/Član/111/Anti-Discrimination-Law-in-Kosovo-seven-years-on> pristupljeno 10/04/2013.

<sup>8</sup> Nacrt izveštaja sa preporukama o praćenju sprovođenja Zakona o zabrani diskriminacije.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ohrabrujuće je da je Vlada tokom kraja 2012 uključila Zakon protiv diskriminacije u svom zakonodavnom programu za 2013, što je dovelo do prvog nacрта izmenjenog zakona. Međutim, proces nije bio transparentan i mnogi bitni problemi nisu razmatrani. Nadamo se da će biti još transparentnosti u procesu koji se vodi i da će se preko potrebne izmene adekvatno adresirati.

Cilj ovog izveštaja je da se dokumentuju slučajevi diskriminacije koji su upućeni pojedinim organima ili oni koji nisu, kako bi se podigla svest o slučajevima diskriminacije na Kosovu. Pored toga, nalazi će se koristiti u cilju da se osnaže svi oni koji rade u promovisanju i zaštiti ljudskih prava, da identifikuju i efektivno se bave slučajevima diskriminacije u okviru institucije ili NVO sektora.

Izveštaj je organizovan u pet glavnih delova. Prvi i drugi deo daje statistiku predmeta kojima su se bavile institucije i analizu tih slučajeva. Treći deo se bavi slučajevima koji su prosleđeni od strane nevladinih organizacija, dok četvrti deo razmatra pojedinačne slučajeve koji su dostavljeni Inicijativi Mladih za Ljudska Prava – Kosovo (IMLJP KS) posle javnog oglasa. U petom delu, daje se analiza slučajno odabranih oglasa za posao, pre nego što se predstavlja zaključak.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### Metodologija

U obezbeđivanju efikasnog dokumentiranja što je moguće većeg broja slučajeva, prvi korak je bio da se traže slučajevi diskriminacije od institucija koje se bave zaštitom ljudskih prava. To se sastojalo od pismenog zahteva na osnovu Zakona o pristupu javnim dokumentima.<sup>9</sup> Slično tome, u kontaktu sa NVO, izrađeni su pismeni zahtevi da bi se sa njima sarađivalo u identifikovanju takvih slučajeva.

Što se tiče dopiranja do pojedinaca, to je učinjeno kroz različite načine. U početku, oglas za prijavu od strane pojedinaca slučajeva diskriminacije je objavljen u dnevnim novinama. Pored toga, snimljen je promotivni oglas, koji je kontinuirano emitovan na Radio-Televiziji Kosova. Suštinska poruka koja je preneti je bila da se slučajevi diskriminacije prijave, sa pruženim kontakt informacijama. Druga sredstva su obuhvatala korišćenje društvenih medija, kontaktiranje radio stanice svih zajednica i davanje intervjua i cilju podizanja svesti.

Jedan broj slučajeva se u ovom izveštaju pominje samo po inicijalima. Ovo je bilo neophodno kako bi se očuvala privatnost tih lica koji ih prijavili i veruju da su bili diskriminirani. Pored toga, u nekim slučajevima informacije o navodnim počinocima, bilo da su javna institucija ili privatni biznis, su takođe ograničene, jer nisu mogle biti detaljno ispitane za potrebe ove publikacije.<sup>10</sup> Slično tome, oni slučajevi koji se trenutno obrađuju od strane administrativnog organa ili suda neće biti analizirani u ovom izveštaju, jer se još uvek čeka na njihov ishod.<sup>11</sup> Takođe treba napomenuti da za određene slučajeve, analiza nije data zbog toga što nije pruženo dovoljno informacija ili od strane žalilaca ili institucije, što je istu učinilo nemogućom. Ipak, ova linija slučajeva je obuhvaćena ovom publikacijom kako bi se odražavala situacija na terenu, posebno se fokusirajući na to kako se diskriminacija doživljava ili razume od žalilaca i institucije podjednako.

---

<sup>9</sup> Zakon br 03/L-215, stupio je na snagu 10. decembra 2010.

<sup>10</sup> Inicijativa Mladih za Ljudska Prava - Kosovo (IMLJP KS), zadržava pravo da se dalje interesuje za ove slučajeve, gde se to oceni potrebnim.

<sup>11</sup> Ibid

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### 1. Prijavljeni slučajevi

U obezbeđivanju efikasne dokumentacije većeg broja slučajeva, podneti su pisani zahtevi svim institucijama koje se bave zaštitom ljudskih prava u vezi sa slučajevima diskriminacije koje su nastali ili kojim su se bavile. Rezultati ovog istraživanja biće predstavljeni u nastavku, uz analizu slučajeva, gde je to moguće.

#### a. Jedinice za ljudska prava na centralnom nivou

Ministarstvo	Broj slučajeva za 2012-13
Kultura, omladina i sport	0
Javna uprava	0
Trgovina i industrija	0
Životna sredina i prostorno planiranje	0
Finansije	0
Rad i socijalna zaštita	X <sup>12</sup>
Zdravstvo	X
Pravda	0
Lokalna uprava	X
Poljoprivreda, šumarstvo i ruralni razvoj	0
Ekonomski razvoj	0
Unutrašnji poslovi	0
Infrastruktura	X
Bezbednosne snage	0
Obrazovanje, nauka i tehnologija	14
Dijaspora	X
Evropske integracije	/// <sup>13</sup>
Spoljni poslovi	0
Zajednice i povratak	X

---

<sup>12</sup> Ovo ukazuje da institucija nije uspjela da obezbedi odgovor na zahtev Inicijative mladih za ljudska prava - Kosovo (IMLJP KS)

<sup>13</sup> Ovo ukazuje na to da se Ministarstvo ne smatra kompetentnim da se bavi ovim pritužbama.

---

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### b. Jedinice za ljudska prava na lokalnom nivou

Opština	Broj slučajeva za 2012-13
Štimlje	0
Prizren	0
Kosovo Polje	0
Podujevo	0
Mitrovica	0
Vučitrn	0
Srbica	0
Uroševac	0
Lipljan	X
Mališevo	0
Glogovac	X
Priština	0
Novo Brdo	X
Kamenica	X
Gnjilane	0
Orahovac	0
Đakovica	0
Dečan	0
Kačanik	0
Vitina	0
Dragaš	X
Peć	0
Istok	0
Klina	0
Suva Reka	0
Štrpce	0
Junik	X
Leposavić	X
Zubin Potok	X
Zvečan	X
Elez Han	X
Mamuša	0
Klokot	X
Gračanica	X
Ranilug	X
Parteš	X
Obilić	X

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### c. Nezavisne institucije/Specijalizovane agencije

Nezavisne institucije/Specijalizovane agencije	Broj slučajeva
Ombudsman	12 <sup>14</sup>
Nezavisni savet za nadzor civilne službe Kosova (NSN)	4
Agencija za ravnopravnost polova	X
Agencija za pravnu pomoć	X
Komisioner za jezike	6
Inspektorat rada <sup>15</sup>	0
Odeljenje za inspekcije <sup>16</sup>	0

---

<sup>14</sup> 2 od ovih slučajeva su izveštaji po službenoj dužnosti i 1 je izveštaj sa preporukama.

<sup>15</sup> U okviru Ministarstva za rad i socijalnu zaštitu.

<sup>16</sup> U okviru Ministarstva za obrazovanje, nauku i tehnologiju.



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### 2. Analiza slučajeva koji su prijavljeni od Institucija

Kao što se može videti iz navedenih statistika, broj slučajeva diskriminacije koji se prijavljuju nadležnim institucijama je relativno nizak. Pored toga, treba napomenuti da se statistički podaci ne prikupljaju, i veoma je teško identifikovati ove slučajeve. Kao rezultat toga, neki slučajevi koji su navedeni nisu bili u stvari slučajevi diskriminacije.

#### a. Jedinica za ljudska prava, Ministarstvo za obrazovanje, nauku i tehnologiju

Ova Jedinica za ljudska prava je izvestila da je ukupno razmatrala 14 slučajeva tokom 2012, čije su kopije dostavljene. Od toga, 10 slučajeva su bile žalbe od strane Institucije Ombudsmana, što obično zahteva dodatne informacije u vezi sa konkretnim žalbama, a samo dva slučaja su bile pojedinačne žalbe. Priroda žalbi varira i to će biti istaknuto u nastavku, međutim, jasno je da se većina ne odnosi na navode o diskriminaciji. Sve u svemu, prema dostupnim informacijama samo jedna žalba se odnosi na navodno diskriminatorско postupanje.

Žalba br.	Prirode žalbe
1	Student druge godine na privatnom univerzitetu je zatražio prepis ocena prve godine, jer želi da se ispiše iz ove obrazovne ustanove. Međutim, rečeno mu je da to može da se uradi samo ako on plati naknadu za drugu godinu. Student veruje da je to neopravdano i obraća se Ministarstvu za dalju pomoć. <sup>17</sup>
2	Žalba iz Ombudsmana <sup>18</sup> - žalilac radi za smeštaj studenata u jednom od javnih univerziteta, kojem nije plaćen lični dohodak. Informacije o relevantnim institucionalnim sporazumima u ovom slučaju se dostavljaju Ombudsmanu. Međutim, nema naznaka o diskriminatorском postupanju.

---

<sup>17</sup> Nije jasno kakav je bio ishod, mada nije bilo naznaka da je žalilac tvrdio diskriminatorско postupanje.

<sup>18</sup> Sve žalbe Ombudsmana zahtevaju dodatne informacije od Ministarstva u cilju da Ombudsman nastavi da se bavi pojedinačnim tužbama.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

3	Žalba iz Ombudsmana – Žalilac nije bio izabran da učestvuje u programu obuke za nastavnike, iako nije u potpunosti jasno zbog čega. Ministarstvo obaveštava Ombudsmana da je ovaj program dostupan samo za one nastavnike koji su rođeni od 1960 pa nadalje. Kako žalilac nije ispunio sve uslove, on nije bio uključen, iako nije jasno da li je to bilo samo na osnovu njegove starosti. Postavljanje određene starosne granice može predstavljati diskriminatorско postupanje, <sup>19</sup> što je u suprotnosti sa Zakonom o zabrani diskriminacije. Međutim, takav tretman može takođe da predstavlja stvarni i determinišući zahtev, pod uslovom da je legitiman i proporcionalan. <sup>20</sup> U ovom konkretnom slučaju, pošto sve činjenice nisu poznate, nije jasno da li takva žalba podneta i kako je odlučeno.
4	Žalba iz Ombudsmana – Žalilac želi da mu sin bude upisan u određeni razred u svojoj lokalnoj školi, iako to nije omogućeno od strane lokalne Direkcije za obrazovanje. Ombudsman je obavešten kako Opština i Ministarstvo regulišu ovo pitanje. Ne postoji problem diskriminatorскоg postupanja koji je prijavljen.
5	Žalba iz Ombudsmana – jedan broj žalilaca nisu bili u stanju da dobiju sertifikate za svoje diplome, jer obrazovna institucija ne poseduje licencu za određeni program. Ministarstvo obaveštava Ombudsmana o pitanju postupanja u takvim slučajevima, odnosno da će diploma biti overena, ali će se navesti da ustanova nije akreditovana. Iako, ne postoji pitanje o diskriminatorскоm postupanju, ima pitanja o tome kako je takva institucija bila u stanju da regrutuje preko 100 studenata bez odgovarajuće dozvole.
6	Žalba iz Ombudsmana – žalba se odnosi na oglas za zapošljavanje od strane opštine, na koji se pojedinac žalio i tražio je da se ponovo izda, mada nije jasno zašto. Ovo se odnosi na opštinu na severu Kosova i ministarstvo obaveštava Ombudsmana o poduzetim koracima i trenutnoj situaciji. Nije jasno da li postoji problem diskriminatorскоg postupanja, jer to nije navedeno.
7	Žalba iz Ombudsmana – Žalba se odnosi na procedure zapošljavanja nastavnika u opštini. Žalba je upućena Ombudsmanu jer nije dobiven odgovor od Direkcije za obrazovanje. Ministarstvo daje odgovor Ombudsmanu, iako nije jasno da li su podignute tvrdnje o diskriminaciji.
8	Žalba iz Ombudsmana – žalba je u vezi stručnog usavršavanja omogućenog od institucije koja nije licencirana. Još jednom ministarstvo obaveštava o situaciji i daljim koracima, ali nema navoda o diskriminaciji. Još jednom se ipak postavljaju pitanja o ovakvim obrazovnim ustanovama i kako one mogu reklamirati takve programe.
9	Žalba iz Ombudsmana – ova žalba se odnosi na plate nastavnika u određenoj opštini, gde je jasno da su njihovi učenici iz etničkih manjina. Ministarstvo pruža informacije u vezi sa postupkom za utvrđivanje plate. Pitanja diskriminacije se ne postavljaju i nije jasno da li takva pitanja postoje.

<sup>19</sup> Član 2 (a) i člana 3 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>20</sup> Član 5, Zakon o zabrani diskriminacije

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

10	Žalba iz Ombudsmana – žalba se odnosi na propust da se izvrši odluka, kojom je radnik Ministarstva suspendovan sa punom platom dok se disciplinski postupak ne zaključi. Međutim, zaposleni ne dobija platu. Nije jasno o čemu se vodi disciplinski postupak, i nema tvrdnji o diskriminaciji.
11	Žalba iz Ombudsmana – Žalilac nije bio u mogućnosti da učestvuje u obrazovnom programu za nastavnike, o čemu se on žalio, ali nije dobio odgovor. Iako nije jasno zbog čega nije bio u mogućnosti da učestvuje, diskriminatorno postupanje se ne postavlja kao pitanje.
12	Žalba je upućena od strane sindikata predškolskih ustanova u opštini. Žalba se odnosi na diskriminatorno postupanje medicinskih sestara akušera koje rade u predškolskoj ustanovi. Pošto ova kategorija nije uključena u Administrativnom Uputstvu 13/2011, one su plaćene manje, iako imaju iste kvalifikacije kao drugo osoblje, kao što su vaspitačice. Diskriminatorno postupanje koje se ovde navodi, čini se da nastaje na osnovu stručne spreme, koja vodi različitom tretmanu. Međutim, nije sasvim jasno da li je to, u stvari, diskriminatorno. To je zato što „školska sprema“ nije zaštićena karakteristika prema zakonu protiv diskriminacije, <sup>21</sup> Zakonu o radu <sup>22</sup> ili Zakonu o pred-univerzitetskom obrazovanju. <sup>23</sup> Budući da ovo pitanje nije regulisano od strane nadležnog ministarstva u skladu sa zakonom na snazi, <sup>24</sup> Jedinica za ljudska prava je preporučila da to pitanje treba da bude rešeno i da je Administrativno uputstvo u procesu izmena. Ipak, pošto sve činjenice nisu poznate u ovom slučaju, teško je dostatno odrediti da li postoji diskriminatorno postupanje ili su u stvari preporuke date na osnovu prisutnog diskriminatornog postupanja.

<sup>21</sup> Član 2 (a)

<sup>22</sup> Zakon 03/L-212, stupio je na snagu 01. decembra 2010, član 3 (1.1.17).

<sup>23</sup> Zakon br. 04/L-32, stupio na snagu 16. septembra 2011, član 35 (1) i član 36. (3.3.2)

<sup>24</sup> Član 35. (10), Zakon o pred-univerzitetskom obrazovanju navodi da nivo plata i uslovi za sve zaposlene trebaju se regulisati podzakonskim aktima.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### **b. Institucija Ombudsmana** <sup>25</sup>

Kroz saradnju sa Ombudsmanom, identifikovano je ukupno 12 slučajeva diskriminacije, koji se sastoje od 9 pojedinačnih slučajeva, 2 slučaja po službenoj dužnosti i 1 izveštaju sa preporukama. Pošto se slučajevi odnose na diskriminaciju na osnovu posebnih zaštićenih osnova, oni će biti grupisani na taj način i shodno tome analizirani.

Navodna diskriminacija na osnovu pola

Slučaj broj 515/2011

Glavne činjenice:

- Žalilac je radio za jednu privatnu bolnicu kao recepcionista. Nakon trudnoće, rečeno joj je od strane poslodavca da ne izgleda dobro da radi na recepciji kao trudnica. Kasnije je izbačena od strane poslodavca, na osnovu njenog ponašanja i prigovora koji su pristigli. Žalilac smatra da je takvo obrazloženje bilo korišćeno kao izgovor i tražila je pomoć od svojih kolega pokretanjem peticije o tome da takve pritužbe ne postoje. Žalilac kontaktira Ombudsmana, kao i inspekciju rada, jer ona oseća da je diskriminisana zbog njene trudnoće.

Ishod:

- Ovaj slučaj je prijavljen u godišnjem izveštaju Ombudsmana za 2011, kao slučaj diskriminacije na osnovu prava na rad.<sup>26</sup> Nakon razmatranja spisa predmeta, saznaje se da je posle istrage od strane Inspekcije rada i intervencije Ombudsmana, žalilac uspeo da se vrati na mesto prethodnog zaposlenja, i kao rezultat toga Ombudsman je zatvorio slučaj.

---

<sup>25</sup> Pristup ovim slučajevima je omogućen u prostorijama Institucije Ombudsmana ili kroz informacije koje su dostupne javnosti.

<sup>26</sup> Institucija Ombudsmana, "Jedanaesti Godišnji Izveštaj 2011", Priština 2012, vidi strane 24 – 25, dostupno na [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) posećeno 05/07/2013.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

- Žalilac je radila kao profesor sa godišnjim ugovorom, koji je obnavljan svake godine za pet godina. Kada je ostala u drugom stanju, ona je usmeno obavještena da je direktor škole odlučio da njen ugovor neće biti obnovljen zbog njene trudnoće. Žalilac je smatrala da je bila diskriminirana zbog njene trudnoće i prijavila je slučaj inspekciji rada i Ombudsmanu.

Ishod:

- Institucija Ombudsmana je izvestila o ovom slučaju u Godišnjem Izveštaju 2011 kao slučaj diskriminacije pod nejednakosti u oblasti zapošljavanja.<sup>27</sup> Detalji slučaja ukazuju da je posle istrage od strane Ombudsmana, institucija obavještena da je razlog za ne-obnavljanje ugovora žalioca njeni česti izostanci. Međutim, zbog većeg broja upisanih učenika nego što se očekivalo, ugovor je obnovljen od strane škole i žalilac je nastavila da radi na svojoj prethodnoj poziciji.

Osnovne činjenice iz ova dva slučaja pokreću važno pitanje da li otpuštanje zaposlenog po osnovu trudnoće predstavlja diskriminaciju. Sudska praksa Evropskog suda pravde (ESP)<sup>28</sup> je utvrdila da diskriminacija žena na osnovu trudnoće, predstavlja rodnu diskriminaciju. U slučaju Dekker protiv Stichting VJV,<sup>29</sup> ESP je smatrao da ne zapošljavanje žene zbog njene trudnoće predstavlja rodnu diskriminaciju i da je nebitno da osiguranje kompanije ne pokriva porodijsko odsustvo. Slično tome, Sud je smatrao da ne obnavljanje ugovora na određeno vreme na osnovu trudnoće žene isto tako predstavlja rodnu diskriminaciju.<sup>30</sup> Što se tiče otpuštanja, ESP je utvrdio da zaposleni ne mogu biti otpušteni kada ostanu u drugom stanju, čak i ako su bili angažovani da delimično<sup>31</sup> ose ili u potpunosti<sup>32</sup> pokrivaju porodijsko odsustvo drugom zaposlenom.

---

<sup>27</sup> Ibid, str. 20.

<sup>28</sup> Napominjemo da je stupanjem na snagu Lisabonskog Ugovora, sud preimenovan u Sud Pravde Evropske Unije (SPEU).

<sup>29</sup> [1990] ECR I-3941.

<sup>30</sup> Jimenez Melgar v Ayuntamiento de los Barrios [2001] ECR I-6915.

<sup>31</sup> Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd. [1994] ECR I-3567.

<sup>32</sup> Teledanmark v Handels og Konforfunktionaerernes Forbund I Danmark [2001] ECR I-6993.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

U svim ovim slučajevima Direktiva o jednakom tretmanu<sup>33</sup> je bila pravni osnov korišćen da ospori tretman pretrpljen od strane žalilaca. Pošto je trenutni Zakon o zabrani diskriminacije u skladu sa Direktivom o jednakom tretmanu, oba slučaja<sup>34</sup> koja su dostavljena Instituciji Ombudsmana utvrđuju činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo rodne diskriminacije i da sudska praksa ESP može da bude od pomoći u obradi ovih slučajeva. Dok iskazani rezultati u ova dva slučaja pokazuju da su žalioци mogli da se vrata na posao, kada se radi o sličnim slučajevima može doći do daljnih poboljšanja korišćenjem gore pomenute sudske prakse da ilustruje diskriminaciju na osnovu Zakona o zabrani diskriminacije,<sup>35</sup> i zauzvrat stvoriti nacionalnu sudska praksu bilo putem preporuka ili sudskih presuda.

Slučaj broj 99/2001

Glavne činjenice:

- Žalilac je oženjen i ima četvoro dece. Njen muž je počeo biti agresivan prema njoj tako da je fizički je napao i izazivao joj psihološke traume. Žalilac navodi da je su muževa braća takođe deo takvih napada. Kasnije je njen muž počeo da bude nasilan prema deci. Žalilac je slučaj prijavila policiji i dobila je nalog za zaštitu. U početku je njena porodica nije podržala, ali se ona kasnije preselila da živi sa njima, iako joj nije omogućen pristup deci. U tom periodu je došlo do brakorazvodne parnice i postupka za određivanje starateljstva nad decom. Zbog dužine trajanja postupka, žalilac se obratio Instituciji Ombudsmana.

---

<sup>33</sup> Direktiva Saveta 76/207/EEC, Direktiva Saveta 2000/78/EC (druga je trenutno važeća)

<sup>34</sup> Molimo vas da imate u vidu da nije bilo moguće dalje razmatrati ova dva slučaja jer su se Institucija Ombudsmana i Inspekcija rada bavile ovim slučajevima. IMLJP KS je podnela opšti zahtev za slučajeve diskriminacije Inspekciji rada ali nije dobila odgovor.

<sup>35</sup> Član 2 (a), Član 3 (a) i 4 (c).

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ishod:

- Institucija Ombudsmana je izvestila o ovom slučaju u Godišnjem Izveštaju 2011, pod pravom nabrak i porodicu i sastala se sa relevantnim sudom kako bi razmatrala pitanje trajanja postupka. Osim toga, izveštjeni ishod je bio u korist žalioaca, kojoj je dato pravo na starateljstvo.<sup>36</sup>

Međutim, još jedan važan aspekt koji se ovde razmatra je procena i preporuke pružene od strane Centra za socijalni rad koji se bavi slučajem. Nakon razgovora sa svim relevantnim stranama u ovom slučaju Centar preporučuje sledeće mogućnosti:

- o Da se žalilac vrati svom mužu;
- o Da žalilac ponovo podnese zahtev za zaštitu;
- o Da se deca razdvoje, dvoje da živi sa žaliocem a druga dva sa ocem.

Važno je naglasiti ov pitanja jer nasilje u porodici u određenim okolnostima, kada nije adekvatno obrađeno od strane vlasti, može predstavljati diskriminatorno postupanje.<sup>37</sup> ESLJP je nedavno u slučaju Eremia i drugi protiv Republike Moldavije,<sup>38</sup> je istakao da postoje čvrsti dokazi da nasilje u porodici ima nesrazmeran i različit uticaj na žene. Dalje, da u tom slučaju vlasti ne samo da nisu uspele da se nose sa nasiljem protiv žalioaca, već je i njihov odnos prema žalioacu kao ženi bili diskriminatorni.<sup>39</sup> Iako iz dostupnih informacija nije jasno da li je to ovde slučaj, date preporuke su neprikladne. To je zato što ne uzimaju u obzir dobrobit žalioaca i u odnosu prema deci, šta je u najboljem interesu deteta se ne tretira kao najvažniji princip.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Institucija Ombudsmana, "Jedanaesti Godišnji Izveštaj 2011", Priština 2012, vidi stranu 53, dostupno na [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) posećeno 05/07/2013.

<sup>37</sup> Opuz protiv Turske, Slučaj br. 33401/02, 9 jun 2009, Evropski Sud za Ljudska Prava (ESLJP). To se direktno primenjuje na osnovu člana 53 Ustava Kosova, koji je stupio na snagu 15 juna 2008.

<sup>38</sup> Slučaj br. 3564/11, 28 maj 2013, ESLJP.

<sup>39</sup> Ibid, par. 89.

<sup>40</sup> Član 3 (1), Konvencije o Pravima Deteta 1989, koja je stupila na snagu 2 septembra 1990. To je direktno primenjivo na Kosovu na osnovu člana 22 Ustava Kosova.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Izveštaj po službenoj dužnosti 48/05

- Institucija Ombudsmana je otvorila slučaj po službenoj dužnosti, gde su razmatrani oglasi za posao u javnom sektoru. Nastali izveštaj je utvrdio da je jedan broj javnih institucija diskriminisao na osnovu pola prilikom postavljanja oglasa za određenu poziciju. To je zato što većina pozicija niskog nivoa ističe da su u potrazi za ženama kandidatima, kao što su:

- o Ministarstvo transporta i komunikacija je oglašavalo za 7 čistačica
- o Ministarstvo poljoprivrede je oglašavalo za administrativnu asistenticu
- o Pošta i Telekom Kosova je oglašavala za ženskog recepcionara i čistačicu
- o Ministarstvo rudarstva i energetike je oglašavalo za ženskog urednika internet stranice
- o Termokos je oglašavao za sekretaricu

Ishod:

- U svakom slučaju je Institucija Ombudsmana pisala odgovarajućoj ustanovi ukazujući da takva praksa predstavlja diskriminaciju na osnovu pola. Međutim, to je isto tako izvešteno u Godišnjem Izveštaju 2011, da bi naznačilo da do diskriminacije može doći tokom procesa regrutovanja.<sup>41</sup>

U vezi sa ovim slučajem, javna ustanova ili preduzeće mora da navede određene kriterijume za radno mesto, ali to mora da se zasniva na „prave i utvrđene zahteve zanimanja“ i kao takve institucija/preduzeće mora osigurati da je cilj legitiman i zahtev srazmeran.<sup>42</sup> Institucija Ombudsmana je utvrdila da u ovim slučajevima nije bilo realnih i utvrđenih zahteva zanimanja u pogledu pola.

---

<sup>41</sup> Institucija Ombudsmana, "Jedanaesti Godišnji Izveštaj 2011", Priština 2012, vidi stranu 24, dostupno na [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) posećeno 05/07/2013

<sup>42</sup> Član 5, Zakon o zabrani diskriminacije



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Navodna diskriminacija zasnovana na religiji

5 Slučajeva<sup>43</sup>

Glavne činjenice:

- Žalioци su učenice mlađe od 18 godina, koje su želele da nose maramu tokom nastave. Međutim, to nije dozvoljeno od strane škola u pitanju, na osnovu Administrativnog Uputstva 6/2010.bazuar në Udhëzimin Administrativ 6/2010.<sup>44</sup> Kao rezultat toga, od žalioца je traženo da uklone marame kako bi im se dozvolio ulazak u školu, i ako odbiju mogu samo polagati ispite na kraju školske godine. Ovi slučajevi se sastoje od 4 pojedinačne žalbe i 1 zajedničke žalbe koje se odnose na 38 učenica, 24 od kojih su imenovane od 6 različitih opština. Svaki žalilac ili neko u njihovo ime su podigli tvrdnje diskriminacije na osnovu njihove religije pred odgovarajućom školom, kao i lokalnom Direkcijom za obrazovanje ili Institucijom Ombudsmana.

Ishod:

- Institucija Ombudsmana je pratila ove predmete i davala je savete da se žale odgovarajućim institucijama na opštinskom nivou, gde je to potrebno.<sup>45</sup>

Ovi slučajevi su pokrenuli niz važnih pitanja, koje će se razmatrati u nastavku. Prvo, sloboda veroispovesti, savesti i religije je zagarantovana na Kosovu, što uključuje i pravo na ispoljavanje svoje vere, kao i pravo na ispoljavanje ličnih uvjerenja.<sup>46</sup> Međutim, ovo nije apsolutno pravo, jer „može se ograničiti zakonom, ako je to neophodno radi zaštite javnog reda i mira, zdravlja ili zaštite prava drugih“.<sup>47</sup>

---

<sup>43</sup> Ovi slučajevi su od 2008, 2010, 2011 i 2012

<sup>44</sup> Član 4 (1.13) zabranjuje nošenje verske odore od strane učenika. Ranije je to regulisano administrativnim uputstvom 7/2009

<sup>45</sup> Krajnji ishod u svakom slučaju nije dat jer je to nepoznato za svakog žalioца.

<sup>46</sup> Član 38 (1 i 2), Ustav Kosova

<sup>47</sup> Član 38 (4) ibid

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Drugo, Kosovo je „sekularna država i neutralna je po pitanju religije“,<sup>48</sup> što je posebno važna ustavna odredba i nije lako pomirljiva sa zajamčenim osnovnim slobodama veroispovesti. što je posebno važna ustavna odredba i nije lako pomirljiva sa zajamčenim osnovnim slobodama veroispovesti.

Ova ista pitanja su razmatrana od strane Evropskog suda za ljudska prava u predmetu Lejla Šahin protiv Turske.<sup>49</sup> Sud je smatrao da zabrana nošenja verskih odora (marama) u visokoškolskoj ustanovi ne krši slobodu veroispovesti.<sup>50</sup> To je zbog toga što je sud utvrdio da se takva zabrana zasniva na principu sekularizma, jednakosti i hitne društvene potrebe da se „zaštite prava i sloboda drugih“ i „održavanje javnog reda“,<sup>51</sup> svi od kojih su legitimni ciljevi. Pored toga, Ustavni sud Kosova se bavio ovim pitanjem u slučaju Arjete Halimi,<sup>52</sup> gde Sud podseća na sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava, uključujući slučaj Lejle Šahin, između ostalih. Međutim, u slučaju Hudoiberganova protiv Uzbekistana,<sup>53</sup> Komisija za ljudska prava je smatrala da sloboda ispoljavanja vere obuhvata pravo nošenja odela ili odeće u skladu sa nečijim uverenjima i sprečavanje osobe u tome može predstavljati kršenje člana 18. stav 2. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima (PGP). Mada, Komisija je takođe podsetila da pravo na ispoljavanje vere nije apsolutno i može biti predmet ograničenja, međutim pošto se u ovom slučaju država potpisnica nije pozvala na specifične osnove da opravda ograničenje, došlo je do povrede člana 18 (3) PGP.

Ipak, činjenice 5 slučajeva upućenih Instituciji Ombudsmana su važan faktor, jer su žalioци mlađi od 18 godina. Može se reći da je takva zabrana neophodna jer žalioци nisu dovoljno stari da odlučuju za sebe, pogotovo što takva zabrana ne postoji za studente univerziteta na javnom univerzitetu. Iako je to prilično nejasno jer deca ispoljavaju svoju veru na različite načine u javnoj sferi, do navršenih 18 godina, bez takvih ograničenja.

---

<sup>48</sup> Član 8 ibid

<sup>49</sup> Aplikacija br 44774/98, 10. novembar 2005, ESLJP [Veliko veće]

<sup>50</sup> Član 9, Evropska konvencija o ljudskim pravima

<sup>51</sup> Lejla Šahin protiv Turske, ESLJP [GC], par. 115 i 116

<sup>52</sup> Rešenje o neprihvatljivosti u slučaju br, 36/1, 30. septembar 2011, Ustavni sud Kosova.

<sup>53</sup> Saopštenje Komisije za Ljudska Prava nr. 931/2000, 5 novembar 2004.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Pored toga, nije jasno da li se ovo ograničenje dosledno primenjuje na sve verske grupe, u kom slučaju to može dovesti do diskriminatorskog postupanja.

Uticao takvog ograničenja prema jednom polu je isto tako važno razmotriti, jer nije jasno kako takvo ograničenje u stvari obezbeđuje jednakost polova, kada stvara prepreke u pristupu obrazovanju za učenice.<sup>54</sup> Ovaj aspekt je posebno važan kada se razmatraju alternative koje se nude za ove učenice. Ako je jedina alternativa da se pohađaju ispiti, onda se to ne može smatrati da ima smisla.

Konačno, još jedno sporno pitanje koje se nameće je legalnost mera, u ovom slučaju Administrativnog Uputstva 6/2010, koje ograničava versku odoru u školama. To je zato što ograničavanje slobode veroispovesti u skladu sa Ustavom, se može ograničiti zakonom,<sup>55</sup> dok instrument koji se koristi nije u skladu sa ovim standardom. Pored toga, razlozi za takvo ograničenje se ne pominju u administrativnom uputstvu, ono se samo odnosi na opšte nadležnosti vlade da donese pravne akte potrebne za sprovođenje zakona.<sup>56</sup> Ovo postavlja dalje pitanje zbog toga što jedan od osnovnih zakona na koji se odnosi administrativno uputstvo nije više na snazi.<sup>57</sup>

Nedavno je izvešteno da je vlada osnovala savetodavni odbor da razmatra ova razna pitanja,<sup>58</sup> što je ohrabrujuće i treba pozdraviti. Međutim, takav odbor treba da bude sveobuhvatan kako bi svim zainteresovanim stranama bilo omogućeno da predstave svoje relevantne zabrinutosti.

Navodni diskriminatorski tretman u pogledu pristupa i snabdevanja električnom energijom

---

<sup>54</sup> Ova pitanja su podignuta u izdvojenom mišljenju sudije Tulkens u slučaju Lejla Šahin protiv Turske

<sup>55</sup> Član 38 (4), Ustav Kosova

<sup>56</sup> Član 93 (4), Ustav Kosova

<sup>57</sup> Administrativno uputstvo propisuje da je to u skladu sa članom 31 (5) Zakona o osnovnom i srednjem obrazovanju. Međutim, Zakon o pred-univerzitetskom obrazovanju, koji je stupio na snagu 11. septembra 2011, stavlja van snage Zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju (član 50), a u okviru važećeg zakona na snazi odgovarajuća odredba (član 31.5) više ne postoji.

<sup>58</sup> Neziri, M., Zeri novine, „Odbor za maramu“, 01. jun 2013, dostupno na <http://www.zeri.info/artikulli/6894/komision-per-shami> pristupljeno 03/06/2013

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### Slučaj 1

#### Glavne činjenice:

- Žalilac smatra da je diskriminisan u pogledu pristupa i snabdevanja električnom energijom zbog kategorizacije potrošača u grupama, koje se koriste za određivanje isporuke električne energije. Žalilac navodi da je to diskriminatorско jer snabdevač ne koristi samo objektivne kriterijume za kategorizaciju potrošača, odnosno, da li oni ispunjavaju svoje obaveze prema snabdevaču.

#### Ishod:

- Institucija Ombudsmana zahteva informacije od snabdevača u pogledu kategorizacije grupa i snabdevač odgovara sa takvim informacijama, uključujući i sve detalje o kriterijumima/formulama koje se koriste za kategorizaciju. U vezi sa ovom žalbom oni primećuju da ukupan dug oblasti u kojoj živi žalilac iznosi preko 1 milion evra. Kao rezultat toga, žalilac je svrstan u određenu grupu i suočava se odgovarajućim redukcijama. Institucija Ombudsmana obaveštava žalioca o datom odgovoru.

Ovo je zanimljiv slučaj jer koristi opseg primene zakona predviđenom u Zakonu protiv diskriminacije u vezi „pristupa i prometa dobara i usluga, koji su dostupni javnosti“.<sup>59</sup> Međutim, žalilac nije odredio koji je zaštićen osnov za koji veruje da je diskriminisan ili koji drugi kriterijumi on veruje da se primenjuju, a koji su problematični. To je zato što dok teret dokazivanja ne pada na žalioca, ipak on mora utvrditi činjenice na osnovu kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektnе diskriminacije.<sup>60</sup>

#### Navodna diskriminacija po osnovu jezika

---

<sup>59</sup> Član 4 (i) Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>60</sup> Član 8 (1) Zakon o zabrani diskriminacije

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Izveštaj sa preporukama<sup>61</sup>

- Ombudsman je dobio jedan broj žalbi građana Kosova, čije žalbe su odbijene od strane Posebne komore Vrhovnog suda, jer žalioци nisu uspeli da podnesu žalbu na engleskom jeziku.<sup>62</sup> Shodno članu 25 (8) žalilac može da podnese žalbu i propratna dokumenta na albanskom ili srpskom jeziku, uz prevod na engleski jezik. Troškove prevođenja snosi lice ili lica koja podnose takve podneske.

- Ako se traži izuzeće od obeveze, onda fizičko lice može da podnese takav zahtev predsedavajućem sudiji sa podnescima i izjavom o finansijskim sredstvima i bilo koji dokaz koji oni žele da budu uzeti u obzir.<sup>63</sup>

- Predsedavajući sudija može da naredi da se prevod uradi na teret Specijalne komore, gde on ili ona smatra da je razumno s obzirom na finansijsku situaciju fizičkog lica.<sup>64</sup> Ukoliko predsedavajući sudija odbije zahtev, on ili ona će obavestiti fizičko lice u pisanom obliku i narediti mu da obezbedi prevedene dokumente na njegov trošak u određenom vremenu. Ako prevedeni dokumenti nisu obezbeđeni u okviru određenog vremena, onda će Specijalna komora narediti da se dokumenta prevedu i troškovi će biti dodeljeni podnosiocu žalbe.<sup>65</sup>

- Ombudsman u svom izveštaju ističe da uprkos mogućnosti da se prijave za izuzeće, to nije dovoljno, jer predsedavajući sudija ne može biti u stanju da uvek pravilno odredi ekonomsku i socijalnu situaciju žalioца. Pored toga, odluka zavisi isključivo od mišljenja predsedavajućeg sudije, koja bez ikakvih zadatih kriterijuma može biti proizvoljna. Osim toga, Ombudsman primećuje da su zvanični jezici na Kosovu samo albanski i srpski.<sup>66</sup>

---

<sup>61</sup> Ovaj izveštaj je objavljen 2 novembra 2012, sa referentnim brojem 1966/12, iako trenutno nije dostupan na internetu.

<sup>62</sup> Zakon o Posebnoj komori Vrhovnog suda Kosova za pitanja koja se odnose na Agenciju za privatizaciju, Zakon br. 04/L-033, stupio na snagu 01. januara 2012. Član 25. propisuje uslove za podnošenje podnesaka, uključujući i jezike na kojima se dokumenti moraju obezbediti.

<sup>63</sup> Član 25 (9) ibid

<sup>64</sup> Član 25 (10) ibid

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Član 5, Ustav Kosova

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Pored toga da su svi jednaki pred zakonom, svako ima pravo na jednaku zakonsku zaštitu, bez diskriminacije<sup>67</sup> i niko ne sme biti diskriminisan na osnovu jezika.<sup>68</sup> Stoga, odbijanje žalbe na osnovu da dokumenti nisu prevedeni je neopravdano i odredbe ovog zakona nisu u skladu sa članom 5. Ustava Kosova.

Preporuka:

- Ombudsman preporučuje<sup>69</sup> Odboru za zakonodavstvo da se gore navedene odredbe ovog zakona trebaju izmeniti kako bi se uskladile sa Ustavom Kosova. Pored toga, Posebna komora Vrhovnog suda treba prekinuti praksu odbijanja žalbu po ovom osnovu i pružiti usluge prevođenja u sudu.

Pošto mandat Ombudsmana obuhvata izradu takve preporuke, u tim okolnostima takva intervencija se treba pozdraviti, jer zahtev za prevođenje dokumenata podiže prepreke u pristupu sudu, i može izazvati diskriminaciju. Mada, nalaz Ombudsmana da se odluke mogu donositi proizvoljno nije izmišljen i neke proceduralne zaštitne mere postoje, jer predsedavajući sudija može da nastavi postupak, čak i kada traženi dokumenti nisu prevedeni na engleski jezik. Međutim, ako dođe do situacije da zahtev za pomoć u vezi sa prevodom nije dostavljen predsedavajućem sudiji, a žalba se odbija, jasno je da je ovo problem, posebno za marginalizovane žaliocce. Dakle, preporuku za izmenu Odboru za zakonodavstvo treba pozdraviti, mada u svetlu činjenice da je taj zakon izmenjen u 2011, ta je preporuka trebalo da dođe ranije. Što se tiče preporuke Sudu, to nije trebalo da bude obuhvaćeno, jer se ne može tražiti od Suda da ne primenjuje zakon koji je i danas na snazi.

Izveštaj po službenoj dužnosti 275/2012 - o upotrebi jezika<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Član 24 (1) ibid

<sup>68</sup> Član 24 (2) ibid

<sup>69</sup> Član 16 (1.6) Zakona o Ombudsmanu, Zakon br. 03/L-195, stupio je na snagu 27. avgusta 2010.

<sup>70</sup> Trenutno ovaj izveštaj nije dostupan na internetu.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

- Ombudsman je u decembru 2012, primio žalbu od jedne nevladine organizacije u vezi sa ukupno 12 opština, koji ne primenjuju odredbe Zakona o upotrebi jezika.<sup>71</sup> Žalba se odnosi na kršenje ravnopravnog statusa oba službena jezika u javnim ustanovama.<sup>72</sup> Kroz istraživanje, NVO je konstatovala da dotične opštine ne sprovode ravnopravan status oba jezika na svojim internet stranicama i ne pružaju propise i pod zakonske akte na službenim jezicima opštine.<sup>73</sup>

- U istrazi ove žalbe, Ombudsman je proširio istragu na druge opštine, i preneo je žalbu na istragu i izveštaj po službenoj dužnosti. Ombudsman je utvrdio da:

o 3 opštine poštuju i sprovode ravnopravan status oba službena jezika i pružaju ažurirane informacije na svojim internet stranicama i na tim jezicima;

o 9 opština ne sprovode ravnopravan status oba službena jezika, jer su informacije dostupne samo na jednom od službenih jezika;

o 6 opština delimično sprovode ravnopravan status oba službena jezika, sa informacijama koje se uglavnom daju na jednom službenom jeziku i ograničenim informacijama na drugom jeziku.

- Ombudsman navodi da su zvanični jezici na Kosovu albanski i srpski.<sup>74</sup> Biti u stanju primiti informacije na jeziku koji mogu da razumeju je važan aspekt slobode izražavanja, koji svi treba da budu u mogućnosti da ostvare bez diskriminacije.<sup>75</sup> Slično tome, Zakon o zabrani diskriminacije zabranjuje diskriminaciju na osnovu jezika.<sup>76</sup> Dok Zakon o upotrebi jezika<sup>77</sup> i Zakon o zaštiti i promovisanju prava zajednica i njihovih pripadnika na Kosovu,<sup>78</sup> posebno priznaju ravnopravan status oba jezika i pristup informacijama na bilo kom službenom jeziku. Ombudsman smatra da opštine koje ne primenjuju ravnopravan status zvaničnih jezika priznatih Ustavom i Zakonom o upotrebi jezika su u suprotnosti sa odgovarajućim odredbama, što dovodi do kršenja ljudskih prava.

---

<sup>71</sup> Zakon br. 02/L37, stupio je na snagu 20. oktobra 2006

<sup>72</sup> Član 2, Zakon o upotrebi jezika

<sup>73</sup> Član 7 (1) i (6) ibid

<sup>74</sup> Član 5, Ustav Kosova

<sup>75</sup> Član 10. u vezi sa članom 14 Evropske konvencije o ljudskim pravima i Protokol 12 Evropske konvencije o ljudskim pravima.

<sup>76</sup> Član 2 (a)

<sup>77</sup> Član 2 i Član 7

<sup>78</sup> Zakon br 03/L-47, stupio je na snagu 08. juna 2008, Član 4.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Preporuka:

- Ombudsman preporučuje opštinama da preduzmu sve neophodne korake kako bi se sprovele sve zakonske odredbe u vezi sa upotrebom službenih jezika, da su njihove internet stranice ažurirane na službenim jezicima<sup>79</sup> di da se redovno održavaju.

Ovo je važna istraga/izveštaj po službenoj dužnosti, koji baca svetlo na diskriminatorne prakse javnih institucija i koje mogu da utiču na veliku grupu ljudi. Pored toga, treba pozdraviti činjenicu da je Ombudsman proširio početnu žalbu u istragu i izveštaj po službenoj dužnosti, kako bi ukazao na široke probleme u primeni odgovarajućih zakonskih odredbi. Pošto je broj slučajeva diskriminacije i dalje nizak i individualni žalioци nisu spremni da istupe, Ombudsman treba da razmotri povećanje broja takvih istraga u odnosu na diskriminatorne prakse.

---

<sup>79</sup> Uključujući i one jezike koji su zvanični u određenoj opštini, kao što su turski, bosanski i romski.



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### **c. Nezavisni savet za nadzor civilne službe Kosova (NSN)**

Kroz zvaničan zahtev za pristup slučajevima diskriminacije, primljeno je 4 navodna slučajeva diskriminacije. 3 od ovih slučaja se u stvari ne odnose na diskriminaciju i ne trebaju biti ovde dokumentovani. Međutim, treba napomenuti da se tokom godina ova institucija možda bavila sa mnogo više slučajeva diskriminacije, iako pošto statistički podaci nisu prikupljeni na osnovu toga, identifikacija je bila posebno teška.

#### Slučaj 1

Glavne činjenice:

- Žalilac je muslimanka koja nosi maramu. Ona je 2009. godine, konkurisala za mesto nastavnika u školi. Pošto nije bila izabrana ona je uložila žalbu lokalnoj Direkciji za obrazovanje, jer je verovala da je bila diskriminisana po osnovu pola i verskog uverenja.<sup>80</sup> Lokalna Direkcija je odbila njenu žalbu, jer je u to vreme zakon zabranjivao javnim obrazovnim institucijama da daju verska uputstva ili druge aktivnosti koje promovišu bilo koju religiju.<sup>81</sup>

- Žalilac je podnela žalbu pred NSN ponovo navodeći diskriminaciju na osnovu pola i verskog uverenja i zahtevajući da ona bude imenovana na poziciju na koju je konkurisala.

Ishod:

- NSN delimično usvaja zahtev žalioaca na osnovu da je opštinska direkcija za obrazovanje trebala pozvati žalioaca na razgovor i oceniti je na isti način kao i ostale kandidate. Ako bi bila izabrana, onda bi Direkcija mogla da zatraži od žalioaca informaciju da li će se ona pridržavati pravila rada u javnoj instituciji bez naznaka pripadnosti određenoj religiji. Na osnovu toga, Direkcija može da primeni relevantne zakonske odredbe.

---

<sup>80</sup> Na osnovu raspoloživih činjenica za potrebe ovog izveštaja, nije bilo jasno da ona nije bila pozvana na intervju i to je bio razlog da se ona oseti diskriminisano

<sup>81</sup> Član 4 (7), Zakon o osnovnom i srednjem obrazovanju, Zakon br 2002/2, stupio je na snagu 31. oktobra 2002.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Stoga, zbog proceduralnih nepravilnosti prema žalioocu, NSN je naredio da se oglas za radno mesto ponovi. Iako žalilac nije dobio ishod koji je tražila, to je važan slučaj jer je NSN odlučio da je pravičnost postupka važna, bez čega može doći do diskriminacije.

### **3. Analiza slučajeva prijavljenih od strane NVO**

Za potrebe ovog istraživanja, kontaktiran je jedan broj NVO u cilju saradnje u identifikovanju slučajeva diskriminacije. Nažalost, odgovor je bio ograničen iz sledećih razloga: nedostatak identifikovanih slučajeva ili zabrinutosti o podeli ovih informacija, jer to može imati negativan uticaj na njihov rad sa institucijama. Ipak, odabrani su prijavljeni slučajevi gde činjenice ukazuju na diskriminaciju, koji će biti ukratko istaknuti.

#### **a. Diskriminacija na osnovu jezika**

##### Slučaj 1

Glavne činjenice:

- Ova žalba je upućena od strane jedne nevladine organizacije, a koja se odnosi na nedostatak primene Zakona o upotrebi jezika od strane centralnih institucija.<sup>82</sup> Različite institucije preko njihovih internet stranica ne obezbeđuju ravnopravan status službenih jezika jer svi materijali nisu dostupni na oba zvanična jezika. Tvrdi se da je to diskriminatorско jer neopravdano ograničava lice jedne nacionalnosti u pristupu javnim informacijama na službenom jeziku. Navodna povreda se odnosi na kršenje člana 2. i 4. Zakona o upotrebi jezika u pogledu centralnih institucija. Pored toga, u pogledu društvenih preduzeća, navodni prekršaj su u vezi sa članom 2. i 11. Zakona o upotrebi jezika. Slično tome, broj nezavisnih institucija koje ne ispunjavaju svoje obaveze se smatra da krše član 2. Zakona o upotrebi jezika.

---

<sup>82</sup> Inicijativa mladih za ljudska prava - Kosovo (IMLJP KS) je zahvalan na saradnji Evropskom centru za manjinska pitanja (ECMI) u vezi sa ovim slučajem. Evroplane pë Çështje të Pakicave (ECMI) lidhur me këtë rast

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ishod:

- Ove žalbe su već dostavljene Instituciji Ombudsmana, jer Komisija za jezike nije bila funkcionalna. Trenutno, nema preporuka u vezi sa ovim navodnim kršenjima, iako se gore pomenuti ozbiljan pristup u gore pomenutom izveštaju po službenoj dužnosti 275/2012 vidi kao dobrodošao u vezi sa ovim kontinuiranim povredama.

Treba napomenuti, međutim, da nemogućnost korišćenja određenog jezika nije automatski tretirana kao diskriminacija. U belgijskom lingvističkom slučaju,<sup>83</sup> ESLJP je smatrao da Konvencija ne garantuje pravo roditelja da izaberu jezik na kojem će njihova deca da se školuju, jer bi to dovelo do apsurdnih rezultata. Mada, Sud je rekao da pravo na obrazovanje i pravo na poštovanje porodičnog života mora biti osigurano svakome, bez diskriminacije na osnovu jezika. Slično tome, u Oršuš i drugi protiv Hrvatske,<sup>84</sup> Sud je smatrao da razlika na osnovu jezika nije automatsko kršenje člana 14 Evropske konvencije o ljudskim pravima (EKLJP). Međutim, kada takve mere nesrazmerno ili isključivo utiču samo na jednu grupu, tada moraju postojati odgovarajuće mere zaštite,<sup>85</sup> iako u odnosu na segregaciju takve mere zaštite ne postoje. S druge strane, u slučaju Diergaardt protiv Namibije,<sup>86</sup> autor tvrdi da država nije uspjela da usvoji zakon o upotrebi jezika i to je onemogućilo autoru upotrebljava svoj jezik u komunikaciji sa administracijom. Dalje, država je naložila državnim službenicima da ne odgovaraju na pisma osim na engleskom jeziku. U ovom slučaju, Komisija je usvojila stav da je država neproporcionalno pogodila osobe koje govore jezikom Afrikaans, jer su posredno diskriminirani i zbog toga, član 26 PGP je povređen.

---

<sup>83</sup> Slučaj br. 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23 jul 1968, ESLJP.

<sup>84</sup> Slučaj br. 15766/03, 06 mart 2010, ESLJP [Veliko Veće]

<sup>85</sup> Ibid, par. 157.

<sup>86</sup> Zahtev Komisiji za Ljudska Prava br. 760/1997, 6 septembar 2000.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### **b. Segregacija na osnovu nacionalnosti u školama**

#### Slučaj 2

#### Glavne činjenice

-Evropski centar za pitanja manjina (ECMI) je u 2013 pokrenuo tužbu pred Osnovnim Sudom u Đakovici u ime osam roditelja dece Roma, Aškalija i Egipćana koja su bila smeštena u odvojenom odeljenju, odvojeni od svojih albanskih vršnjaka u školi u Đakovici. Saznaje se da je ta škola i prethodno imala odvojena odeljenja, koja su bila privremeno raspuštena ili jednostavno nisu priznata. Ipak, u vezi sa ovim konkretnim učenicima, utvrđeno je da su oni pohađaju odvojeni razred.

#### Ishod:

- Sud je održao dva ročišta i slučaj je i dalje u proceduri.

Diskriminacija u obrazovanju na osnovu nacionalnosti<sup>87</sup> i segregacija<sup>88</sup> su zabranjene prema Zakonu protiv diskriminacije. Pored toga, Evropski sud za ljudska prava je više puta utvrdio da segregacija romske dece predstavlja diskriminatorno postupanje.<sup>89</sup>

Izveštavano je od strane raznih nevladinih organizacija da odvojena odeljenja postoje u drugim školama, naročito u pogledu učenika Roma, Aškalija i Egipćana. Međutim, u jednom slučaju NVO nije bila voljna da deli informacije u vezi sa ovom praksom, jer su verovali da je korisnije da saraduju sa školom u pitanju, a ne inicirati neku vrstu postupka. Očigledno je teško postići ravnotežu u ovakvim situacijama, posebno kada presuda prema tužbi može da potraje dugo vremena. Ipak, dok ECMI preuzima vođstvo počevši sa ovim strateškim slučajem, važne smernice od strane nadležnog suda se mogu obezbediti za sve uključene učesnike.

---

<sup>87</sup> Član 2 (a) i Član 4 (g)

<sup>88</sup> Član 3 (f)

<sup>89</sup> Vidite slučajeve: DH i drugi protiv Češke, aplikacija broj 57325/00 13, Novembar 2007 ESLJP [VV]; Sampanis i drugi protiv Grčke, aplikacija broj 32526/05, 05. jun 2006, Evropski sud, Orsus i drugi protiv Hrvatska, aplikacija broj 15766/03, 16. mart 2010, ESLJP [VV] i Lavida, a drugi protiv Grčke, predstavka br 7973/10, 30. maj 2013, ESLJP.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### c. Diskriminacija na osnovu nacionalnosti

Slučaj Z<sup>90</sup>

Glavne činjenice:

- Žalilac je iz zajednice Aškalija, koji je bio zaposlen kod nekoliko poslodavaca u građevinarstvu. Za vreme dok je radio za ove različite poslodavce, u više navrata mu nije isplaćena zarada koje mu je obećana od strane poslodavca. Pored toga, u svim slučajevima gde je on bio zaposlen, on je otpušten nakon 2 do 3 meseca bez ikakvog posebnog datog razloga.

- On veruje da ga tretiraju na ovaj način jer je pripadnik zajednice Aškalija; međutim, nije podneo pritužbu o ovom pitanju.

Dok činjenice u ovom slučaju mogu utemeljiti da ima pretpostavke da je žalilac diskriminisan, postoji potreba za više informacija. Konkretno, bilo bi korisno za slučaj žalioaca da se utvrde razlozi zašto se on oseća diskriminisanim.

Slučaj H. E

Glavne činjenice:

- Opština je postavljala kaldrmu na ulicama u stambenim oblastima. U jednoj od stambenih naselja, dve ulice su naseljavali pripadnici zajednica Roma, Aškalija i Egipćana (RAE). Od ove dve ulice, samo je mali deo njih popločan od strane opštine. Pripadnici RAE zajednice su se u više navrata sastali sa predstavnicima opštine da bi razgovarali o tom pitanju, ali im je rečeno da ulice nisu popločane zbog budžetskih ograničenja.

- Postoji još jedna ulica u okviru iste opštine, koja je naseljena Albancima, i koja takođe nije popločana. Međutim, ovoj zajednici je rečeno od strane opštine da njihova ulica nije popločana zbog spora oko zemljišta sa RAE zajednicom i njihovim grobljem.

---

<sup>90</sup> YIHR KS I është mirënjohës Grupi Kosovar për Avokim që I ka referuar 4 rastet në vazhdim. Ankuesit nuk janë pajtuar që të dhënat e tyre personale të përdoren për këtë publikim dhe si rezultat iniciale sipas rastit janë përdorur

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

- Pripadnici zajednica RAE su uvereni da su diskriminirani od strane opštine.

Ovo je zanimljiv slučaj, jer činjenice predstavljaju poređenje koje se može koristiti u ovom slučaju. To je važno jer ovaj element različitog tretmana između različitih zajednica pomaže u ustanovljenju činjenica kroz koje se može pretpostaviti da je bilo diskriminacije.

Slučaj Z.H

Glavne činjenice:

- Žalilac je iz romske zajednice, čija je ekonomska situacija veoma teška. Žalilac je podnela zahtev za socijalnu zaštitu na osnovu svog invaliditeta. Međutim, njen zahtev je odbijen, iako je verovala da je ispunila sve kriterijume. Žalilac smatra da je njoj odbijena takva podrška jer ona pripada romskoj zajednici.

Ovaj slučaj pruža mogućnost da se razmotre tvrdnje koje žalilac podiže, kao i pitanja invalidnosti. Što se tiče ovog drugog, naročito je važno da se razmotri kako se takvi zahtevi rešavaju i da li postoji diskriminacija po osnovu invaliditeta, a ne samo po osnovu etničke pripadnosti. Međutim, dodatne činjenične informacije će biti potrebne za žalbu, koje ovaj žalilac ne pruža.

### **d. Diskriminacija na osnovu vere ili uverenja**

Druga linija slučajeva koji su upućeni od strane NVO su slučajevi gde su devojke koje žele da nose maramu, uključujući i u školu, bili isključene. Pošto su činjenice slučajeva slične slučajevima koji su već ranije razmatrani, nije neophodno da se vratimo tim informacijama. Međutim, važno je napomenuti da ovo pitanje treba da se raspravlja iz perspektive ljudskih prava. Ovo je važno jer će omogućiti da se razmotre svi pogledi na to pitanje.

## 4. Analiza pojedinačnih slučajeva<sup>91</sup>

### a. Jezik/etničko poreklo

Slučaj A.C<sup>92</sup>

Glavne činjenice:

- Žalilac je student iz Bošnjačke zajednice i konkurisala je za program stažiranja u kosovskoj instituciji na centralnom nivou, koji je posebno dizajniran za univerzitetske studente. Program je organizovan od strane jedne od institucija u saradnji sa međunarodnom nevladinom organizacijom. Oglas za ovaj program je bio na dva službena jezika, albanskom i srpskom jeziku, i podsticao je prijavu od strane žena kandidata i kandidata iz manjinskih zajednica. Prijave za ovaj program su bile moguće slanjem sledećih dokumenata: biografija, motivaciono pismo, diploma i prepis ocena. Međutim, navedeni su samo albanski i engleski jezik. Nakon pregleda, izabrani kandidati su morali da polažu pismeni test i mogli su biti pozvani na razgovor pre konačnog izbora.

- Žalilac je pratila instrukcije i poslala je svoju aplikaciju na engleskom jeziku. Ona je pozvana da se podvrgne pismenom testu, iako joj kao pripadniku Bošnjačke zajednice nije bilo ponuđeno da test uradi na svom maternjem jeziku, Bosanskom/Srpskom, već je morala da test uradi na Albanskom. Žalilac je takođe pozvana na intervju, koji je sproveden na albanskom jeziku, i žalilac tvrdi da joj nije dato dovoljno vremena. To je zato što čim je intervju počeo ona je upitana „sa koje strane u Mitrovici dolazi“ i „zašto je njeno privatno obrazovanje finansirano“. Po završetku svih ovih koraka i uprkos tome što je bila dobro pripremljena, ona nije bila izabrana za praksu i ona veruje da je bila diskriminisana.

---

<sup>91</sup> Ovo su slučajevi koje su osobe podnele IMLJP KS posle javnog oglasa za takve slučajeve.

<sup>92</sup> Žalilac je samo pristala na korišćenje njenih inicijala za ovu publikaciju.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ovo je važan slučaj jer pokazuje širok opseg primene Zakona protiv diskriminacije. To je zbog toga što se ovde navedena tvrdnja ne odnosi na plaćeni položaj. Međutim, prema Zakonu protiv diskriminacije, pristup praktičnom radu<sup>93</sup> isto tako treba obezbediti bez diskriminacije. Pored toga, činjenice su interesantne jer to može biti slučaj diskriminacije po više osnova/zaštićenih karakteristika, uključujući jezik, etničku pripadnost i pol. Međutim, potrebne su dodatne informacije kao što su statistike osoba koje su odabrane, sa ciljem da se osnaže činjenice od kojih se može pretpostaviti da je došlo do diskriminacije.

Slučaj A.M<sup>94</sup>

Faktet kryesore:

Glavne činjenice:

- Žalilac pripada Bošnjačkoj zajednici. Ona je prethodno završila praksu u društvenom preduzeću. Nakon ove prakse, izdat je oglas za radno mesto u istom preduzeću koji je žalilac videla na internetu. Žalilac je odlučila da se prijavi i pozvana je na intervju. Kada je žalilac intervjuisan, ona je saznala da su svi članovi panela bili albanske nacionalnosti i niko od njih govorio Bosanski/Srpski, iako su rekli da ga mogu razumeti. Panel je odlučio da nastavi intervju postavljanjem pitanja na engleskom jeziku, a žalilac je odgovarala na bosanskom/srpskom. Pri kraju razgovora, panel je pitao žalioca koja je profesija ostalih članova njene porodice. Žalilac dalje nije kontaktirana u vezi sa ovim položajem.

- Žalilac je videla oglas za drugu poziciju u istom preduzeću i odlučila je da se ponovo prijavi, gde je opet bila pozvana na intervju. Kada je žalilac stigla na intervju, još jednom je videla da su svi članovi panela bili albanske nacionalnosti. Pored toga, žaliocu je rečeno da oni ne razumeju bosanski/srpski i da je trebalo da dovede svog ličnog prevodioca. Intervju se odvijao tako da su članovi panela postavljali pitanja na albanskom jeziku a žalilac je odgovarala na bosanskom/srpskom. Što se tiče ovog položaja, žalilac nije bila izabrana.

---

<sup>93</sup> Član 4 (b), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>94</sup> Žalilac je samo pristala na korišćenje njenih inicijala za ovu publikaciju.



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

- Žalilac se potom prijavila za treću poziciju u istom preduzeću, i ponovo bila pozvana na intervju. U ovom intervjuu, žalilac je upitana da li joj je potreban prevodilac i žalilac je rekla da jeste. Međutim, jedan od članova panela je rekao da zna bosanski/srpski i da može prevoditi. Intervju je počeo sa dva člana panela veća, kojima su se kasnije priključili još 3. Žalioću je bilo teško da odgovori na sva pitanja jer član panela koji je prevodio nije dobro vladao bosanskim/srpskim jezikom.

- Žalilac navodi da joj je postavljeno pitanje da li ona zna nekog ko je radio za kompaniju nakon čega je ona rekla da je pitala šta se podrazumeva tim pitanjem. Žalilac navodi da je ispitivač tada rekao „da je bolje da kažeš da“, nakon čega je ona odgovorila da ne razume šta se od nje traži. Žalilac kaže da joj je isto tako rečeno da položaj na koji je žalilac aplicirala težak položaj, za koji oni izdaju oglas na svaka tri meseca i da „nije trebalo da se prijavljuje“.

- U vreme kada je žalilac podnosila prijave za različite pozicije, ona je zatražila prijavu na bosanskom/srpskom, što joj nije bilo omogućeno.

Ishod:

Žalilac je napisala pisma žalbe kompaniji za ovaj tretman, ali nije dobila odgovor. Međutim, ona nije podnela nijednu drugu pritužbu.

Dok su činjenice ovog slučaja veoma ekstremne, one pokazuju upornu diskriminaciju kojom se susreću pripadnici manjinskih zajednica. Pored toga, činjenice pokazuju prima facie slučaj direktne diskriminacije na osnovu jezika i nacionalnosti<sup>95</sup> u odnosu na uslove za pristup zapošljavanju, posebno kriterijumima izbora i uslovima regrutovanja.<sup>96</sup> Što se tiče jezika, Zakon o upotrebi jezika utvrđuje „jednak status albanskog i srpskog jezika kao službenih jezika Kosova, i jednaka prava za njihovu upotrebu u svim institucijama Kosova.“<sup>97</sup>

---

<sup>95</sup> Član 2 (a) i Član 3 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>96</sup> Član 4 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>97</sup> Član 1 (i) Zakon o upotrebi jezika.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Pored toga, društvena preduzeća su u obavezi da primenjuju jednakost službenih jezika, uključujući i obezbeđivanje da „svaka osoba može da komunicira sa i dobije usluge i dokumenta na bilo kom zvaničnom jeziku.“<sup>98</sup> U svetlu ovih obaveza, odbijanje intervjuisanja kandidata na jednom od dva službena jezika, može se reći da predstavlja diskriminaciju.

### **b. Pol/Rod**

Slučaj E.A

Glavne činjenice:

- Žalilac se prijavila za poziciju administrativnog asistenta u Kosovskoj policiji, kroz aplikaciju gde je bilo potrebno da se precizira da li je udata. Nakon ove faze, žalilac je pozvana na pismeni test, koji je završila. Treća faza se sastojala od intervjuisanja odabranih kandidata, a žalilac je bila jedna od njih. U to vreme, žalilac je bila trudna i to je bilo primetno.

Konačni izbor kandidata za 30 mesta je urađen izračunavanjem rezultata testa i bodova tokom intervjua. Žalilac je ostvarila 72.5 poena na pismenom testu i 69,8 na intervjuu, dajući joj ukupno 71,15%. Međutim, prema pismenom testu, ona je zauzela 11 mesto, a ukupno je zauzela 49 mesto. Pošto su joj bodovi tokom intervjua izgleda smanjili ukupnu ocenu, ona je odlučila da to istraži dalje. Žalilac je utvrdila da su broju pojedinaca koji su imali loš rezultat pismenog testa ocene podignute tokom intervjua, što je imalo ogroman uticaj na njihovo ukupno rangiranje i dovelo je do njihovog izbora:

o Kandidat 1: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 618-ta ali je na kraju bila na 14-tom mestu.

o Kandidat 2: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 527-ma ali je na kraju bila na 25-tom mestu.

o Kandidat 3: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 421 -va ali je na kraju bila na 20-tom mestu.

---

<sup>98</sup> Član 11(3) ibid.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

o Kandidat 4: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 366-ta ali je na kraju bila na 23-em mestu.

- Pored toga, žalilac je otkrila da su tri izabrana kandidata koji su imali sličan nizak rang na osnovu pismenog testa, iako su imali i članove porodice zaposlene u policiji:

o Kandidat 1: na osnovu pismenog testa je rangirana kao 198-ma ali je na kraju bila rangirana kao 9-ta. Žalilac je otkrio da otac ovog kandidata radi u Kosovskoj policiji i žalilac veruje da je on bio deo panela intervjua;

o Kandidat 2: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 180-ta, ali je na kraju bila rangirana kao 12-ta. Žalilac je takođe otkrio da majka ovog kandidata radi u Kosovskoj policiji i ona veruje da je bila deo panela intervjua;

o Kandidat 3: na osnovu pismenog testa je bila rangirana kao 44-ta, ali je na kraju rangirana kao 16-ta. U vezi sa ovim kandidatom, žalilac je otkrio da otac ovog kandidata takođe radi za Policiju Kosova i da je učestvovao u panelu anketiranja.

Ishod:

- Na osnovu ovih informacija, žalilac je podneo žalbu Generalnoj direkciji policije, tražeći da se njeni rezultati preispitaju. Međutim, njena žalba je odbijena jer je Direkcija smatrala da je bez osnova.

- Žalilac se isto tako žalio NSN-u tvrdeći da proces zapošljavanja nije bio transparentan i objektivan i da je diskriminatorski, oslanjajući se na gore navedene informacije. Međutim, žalba je ponovo odbijena zbog nedostatka osnova. To je dalje osporeno od žalioca u upravnom sporu.

- Pored toga, žalilac je dostavio još jednu žalbu Nezavisnom Policijskom Inspektoratu tvrdeći da pripadnici policije koji su navodno pomagali da im deca dobiju poziciju, trebaju da se ispituju za sukob interesa i zloupotrebu službenog položaja na osnovu Krivičnog zakonika Kosova. Žalbe u vezi sa tim su dostavljene i Kosovskoj Agenciji za borbu protiv korupcije i lokalnom tužilaštvu. Međutim, u odnosu na sve ove žalbe, žalilac nije dobio odgovor.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

U pogledu diskriminacije, možda je moguće za žalioca da tvrdi diskriminaciju na osnovu pola, pogotovo jer u to vreme je bila trudna, a to može biti uzeto u obzir.<sup>99</sup> Međutim, ovaj argument nije napredovao tokom prvih pritužbi i kao takav se nije mogao razmatrati.

Slučaj M.C

Glavne činjenice:

- Žalilac je advokat. Dok je zastupao klijenta u sudnici tokom razgovora između predsedavajućeg sudije i jednog od drugih advokata, žalilac i drugi prisutni advokati razgovarali su međusobno. Predsedavajući sudija je potom počeo da viče na žalioca rekavši joj da ona mora da napusti sudnicu. Žalilac nije želela da napravi scenu, već je ukazala sudiji, pre napuštanja sudnice, da je ovo vrlo neprofesionalno.

- Posle ovog incidenta, žalilac smatra da je sudija pokušao da ubedi optuženog da bi trebalo da imenuje drugog advokata, što je i na kraju optuženi i učinio.

- Žalilac smatra da ne samo da se sudija veoma neprofesionalno poneo, on ju je takođe diskriminisao na osnovu toga što je žena. Žalilac smatra tako jer je ona bila jedina žena advokat koja se suočila sa ovim tretmanom, a ništa nije rečeno njenim muškim kolegama u istim okolnostima.

Ishod:

- Žalilac je podnela žalbu Kancelariji disciplinskog tužioca u Sudskom savetu Kosova u vezi ponašanja sudije, ali još nije dobila odgovor .

Ako se utvrdi činjenica da je žalilac bila diskriminisana po osnovu svog pola onda ona treba da bude u mogućnosti da podnese žalbu,<sup>100</sup> jer se može tvrditi da se ovaj tretman odnosi na uslove njene profesije.<sup>101</sup>

---

<sup>99</sup> Član 2 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>100</sup> Član 2 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>101</sup> Član 4 (a) ibid

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Slučaj M.M

Glavne činjenice:

- Žalilac je zaposlena kao pravni savetnik za NVO za više od godinu dana, sa ugovorima od po 6 meseci, a poslednji od 3 meseca, koji je potpisan 15. oktobra 2012. U to vreme je žalilac bila trudna i mesec dana kasnije imala je prevremeni porođaj. Kao rezultat toga, ona mora da napusti posao i da se brine za njenu bebú. Početkom novembra 2012, izvršni direktor organizacije piše žaliocu, informišući je da će dobiti 70% od njene plate tokom novembra i decembra. Pored toga, on ukazuje na to da nakon ova dva meseca, žalilac može da izabere da se vrati punom radnom vremenu u januaru 2013 ili će njen ugovor isteći na kraju decembra 2012.

- Izvršni direktor, takođe spominje da je donator precizirao da 2 pravna savetnika moraju biti stalno zaposlena na realizaciji projekta i da su oni izjavili da ne postoje odredbe za pokrivanje porodiljskog odsustva. Žalilac je takođe imala razgovor sa njenim neposrednim menadžerom, koji ju je uverio da gore navedeno obaveštenje ne znači da će izgubiti svoj posao. Umesto toga, od januara 2013 će biti plaćena 50%, a ostalih 50% će se koristiti da se angažuje još jedan pravni savetnik. Žalilac je potom kontaktirala donatora da zatraži njihov stav o ovom pitanju, kao i pisale je Izvršnom odboru NVO. Što se tiče donatora, žalilac dobija odgovor gde donator kaže da je to interna odluka NVO i koji poriče da ima bilo kakva saznanja o ovom pitanju ili da odobrava sadržaj pisma koje je poslano.

- U celini, žalilac je shvatila finansijsku situaciju NVO i činjenicu da oni neće biti u mogućnosti da pruže punu porodiljsko odsustvo. Međutim, pošto je to interno diskutovano, ona je verovala da će dogovor biti postignut, kako bi ona mogla imati koristi od jednog dela porodiljskog odsustva. Pored toga, u svetlu prevremenog porođaja, porodiljsko odsustvo je naročito važno jer je detetu žalioca potrebna posebna pažnja na duži vremenski period. Dakle, u ovim okolnostima, žalilac smatra da je diskriminisana po osnovu svog pola.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Ishod:

- Žalilac je podnela žalbu Inspekciji rada u vezi tretmana koji je dobila. U početku, inspekcija je sprovedena i zvanični izveštaj se odnosi na kršenje Zakona o radu, iako je u konačnoj odluci Inspekcija rada odlučila da nije došlo do kršenja. Žalilac se uspešno žalio na tu odluku, i Inspekciji rada je naloženo da sprovede još jednu istragu.

Može se tvrditi da činjenice u ovom slučaju uspostavljaju prima facie slučaj diskriminacije u zapošljavanju na osnovu pola<sup>102</sup> To je zbog toga što je poslodavac shvatio da ima zakonsku obavezu da obezbedi porodiljsko odsustvo, koje je u početku i obezbeđeno. Međutim, on se kasnije predomislio i pokušao je da opravda ovakvo ponašanje pozivajući se na „instrukcije od donatora“, što takođe može predstavljati diskriminaciju.<sup>103</sup> Važno je napomenuti finansijski aspekt u opštem smislu, jer mala preduzeća i nevladine organizacije teško mogu da obezbede porodiljsko odsustvo, iako to samo po sebi nije izgovor za ne sprovođenje zakona. Pored toga, u skladu sa Zakonom o radu, porodiljsko odredba važi za sve one koji su zaposleni, bez razlike između neodređenih ili privremenih ugovora.<sup>104</sup> Osim toga, raskid ugovora tokom trudnoće ili porodiljskog odsustva je strogo zabranjen.<sup>105</sup> Nažalost, mnogi zaposleni su postigli privatni sporazum sa poslodavcem u vezi porodiljskog odsustva, posebno u privatnom sektoru. Međutim, kao što ovaj slučaj pokazuje, to je neodrživo, jer ti sporazumi nisu zakonski sprovodljivi i ostavljaju zaposlenog u posebno ranjivom položaju, sa mogućnošću da bude iskorišćen od strane poslodavca.

---

<sup>102</sup> Član 2 (a) i Član 4 (c), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>103</sup> Član 3 (d), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>104</sup> Član 49, Zakon o radu, 03/L-212, stupio na snagu 15 decembra 2010.

<sup>105</sup> Član 53, ibid.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

Slučaj H.M

Glavne činjenice:

- Žalilac je četiri godine zaposlena kao menadžer snabdevanja u društvenom preduzeće. Žalilac je u toku 2012 godine bila zaposlena na osnovu godišnjeg ugovora i od 21 menadžera širom Kosova, ona je bila jedina žena. Njene nadležnosti su bile da poboljša unutrašnju organizaciju i upravljanje u cilju prikupljanja dugovanja od potrošača, povećati broj faktura i plaćanja od strane korisnika i smanjenje komercijalnih gubitaka. Rezultati divizije kojom je ona upravljala pokazali su jasna poboljšanja u odnosu na sve gore navedene pokazatelje. Dakle, bilo je poboljšanja iz godine u godinu u okviru opštine, kao i u odnosu na druge opštinske divizije širom Kosova.

- Međutim, početkom decembra 2012, žalilac je obaveštena da njen ugovor ističe 31. decembra 2012, i da ona više neće biti zaposlena, iako poslodavac ne navodi razlog za to. Žalilac smatra da će divizija gde je radila i dalje zahtevati poziciju menadžera snabdevanja i kako ne postoje opravdani razlozi za ne produženje njenog ugovora, ona veruje da je to zbog njenog pola i stoga diskriminatorno.

Ishod:

- Žalilac je njeno mišljenje doznala poslodavcu kroz pismeni prigovor, ali na to nije dobila odgovor, i nije podnela dodatnu pritužbu.

Pošto poslodavac nije dao neke posebne razloge za ne obnavljanje njenog ugovora i ako je pozicija je još uvek dostupna/ponovo objavljena, moguće je tvrditi diskriminaciju na osnovu pola. Pored toga, činjenica da je samo jedna žena bila zaposlena na ovoj poziciji od ukupno 21 zaposlenih, je važan statistički podatak koji treba uzeti u obzir, i koji može biti od pomoći u uspostavljanju slučaja diskriminacije.

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### c. Seksualna orijentacija

Slučaj B.B<sup>106</sup>

Glavne činjenice:

- Žalilac je pravni predstavnik lokalne NVO, koji je potpisao ugovor za iznajmljivanje kancelarije sa agencijom za nekretnine. Pravni zastupnik se takođe sastao sa vlasnikom nepokretnosti. Pre nego što je predao ključeve pravnom zastupniku, vlasnik imovine je odlučio da istraži pravnog zastupnika i NVO. Saznao je da je pravni zastupnik NVO govorio o stanju ljudskih prava LGBT zajednice i da se NVO zalagala o istom pitanju.
- Kao rezultat toga, vlasnik je odlučio da obavesti agenta za nekretnine da ne može predati ključeve, jer se ne slaže sa tim i da neće dozvoliti da se njegova imovina se koristi, pored potpisivanja ugovora.
- Postupajući po nalogu vlasnika, agent je obavestio pravnog predstavnika NVO da se ključevi ne mogu predati jer se vlasnik predomislio i kao rezultat toga NVO nije bila u mogućnosti da iznajmi ovu posebnu kancelariju.

Činjenice u ovom slučaju su od ključnog značaja za uspostavljanje slučaja direktne diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije<sup>107</sup> i u obezbeđivanju pristupa drugim oblicima svojine.<sup>108</sup> Dok agent za nekretnine može tvrditi da je to, u stvari, njihovo verovanje, da su oni samo pratili uputstva i ne bi trebalo da budu odgovorni, to međutim nije valjan izgovor, jer instrukcija da se diskriminiše isto tako predstavlja diskriminaciju.<sup>109</sup> U svakom slučaju, mora se razmotriti preduzimanje akcije protiv vlasnika, naročito ako agent tvrdi da oni nisu bili u stanju da ispune svoje obaveze, jer više nisu imali pristup imovini.

---

<sup>106</sup> Žalilac nije dao pristanak za korišćenje njegovog identiteta ili identiteta NVO za ovu publikaciju.

<sup>107</sup> Član 2 (a) i Član 3 (a), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>108</sup> Član 4 (h), Zakon o zabrani diskriminacije

<sup>109</sup> Član 3 (d), Zakon o zabrani diskriminacije



## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### Slučaj C.D

- Žalilac je rođen kao ženski kosovski državljanin, mada je transseksualac sa statusom boravka u zapadnoevropskoj zemlji. Kako žalilac prolazi kroz tranziciju, on je zainteresovan za dobijanje pravnog ili rodnog priznanja ili bi promenio svoje ime.
- On se preko zastupnika raspitivao o proceduri koju treba da sledi kako bi promeno svoje ime ili dobio pravno priznanje svog pola kontaktiranjem odgovarajuće ambasade Kosova u zemlji svog prebivališta. Odgovarajuća ambasada, međutim, nije bila kooperativna u pružanju ove informacije.

Ako se utvrde činjenice da dotična Ambasada Kosova nije pružila pomoć građaninu Kosova zbog njegove seksualne orijentacije, to bi predstavljalo diskriminaciju,<sup>110</sup> posebno u vezi sa promenom svoga ličnog imena, što je dozvoljeno.<sup>111</sup> Međutim, pitanje pravnog priznavanja pola nije predviđeno odgovarajućim zakonom i nije obuhvaćeno Zakonom o zabrani diskriminacije. To može dovesti do praktičnih problema u primeni niza ljudskih prava, kao i u sprečavanju diskriminacije. Osim toga, ESLJP je u slučaju Christine Goodwin protiv Velike Britanije<sup>112</sup> smatrao da država ima obavezu da poštuje pravo na privatni život žalioca, tako da zvanično prizna promenjeni pol.

---

<sup>110</sup> Član 2 (a) i Član 4 (n), Zakon o zabrani diskriminacije. Svaka druga prava zaštićena zakonom, u ovom slučaju se odnose na pravo građana na pomoć Ambasade Kosova u datoj zemlji, gde oni nisu i državljani te zemlje - Član 6 (1), Zakon o konzularnoj i diplomatskoj službi i konzularnim predstavništvima Republike Kosova, Zakon br. 03/L-125, stupio na snagu 30. januara 2009.

<sup>111</sup> Član 12, Zakon o ličnom imenu, Zakon br 02/L-188, stupio je na snagu 22. februara 2008.

<sup>112</sup> Slučaj br. 28957/95, 11 jul 2002, ESLJP [Veliko Veće]

## Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?

### 5. Analiza oglasa za posao

Tokom istraživanja ovog izveštaja, dokumentovan je jedan broj pritužbi u pogledu diskriminacije u zapošljavanju. Kao rezultat toga, oglasi za posao su nasumično izabrani iz javnog i privatnog sektora da se razmotre u smislu postojanja primene diskriminatorских kriterijuma, i ovi rezultati će biti predstavljeni u nastavku

#### a. Javne institucije (uključujući i preduzeća)

Naziv institucije	Oglašena pozicija	Napomene
Agencija za pravnu pomoc	Vozač - u dva slučaja se odnosi samo na muškarce.	Oglas kaže da oni nude jednake mogućnosti za muškarce i žene. Međutim, obuhvatajući jezik treba da se koristi u celom oglasu.
Opština Vitina	Nastavnik engleskog	Odnosi se samo na muškarce
Centralna Banka Kosova	Direktor sektora	Odnosi se samo na muškarce
Autobuska stanica DD Priština <sup>113</sup>	Izvršni direktor	Odnosi se samo na muškarce

#### b. Privatna preduzeća

Naziv institucije	Oglašena pozicija	Napomene
ADA	Promoteri/Pomoćnici prodaje	Odnosi se samo na žene
Banka NLB Priština	Ocenjivač kolaterala/upravljanje rizikom	Odnosi se samo na muškarce
Mob In	2 Pozicije Menadžera	Odnosi se samo na muškarce
Lesna	Generalni direktor	Odnosi se samo na muškarce

Od ograničenog broja izabranih oglasa jasno je da institucije i preduzeća objavljuju oglase za posao koristeći jezik koji može obeshrabriti kandidatkinje da se prijave na visoke pozicijama i obrnuto za muškarce. Prema Zakonu o ravnopravnosti polova, slobodna mesta će biti na raspolaganju podjednako muškarcima i ženama i oglasi za posao ne smeju da sadrže reči ili izraze koji mogu izazvati diskriminaciju.<sup>114</sup> Kao što je ranije pomenuto, Institucija Ombudsmana je razmatrala ovo pre dosta godina, mada sa ograničenim istraživanja, i nema nekih prikazanih poboljšanja.

<sup>113</sup> Lokalno društveno preduzeće.

<sup>114</sup> Član 13 (2) i 13 (3), Zakon o ravnopravnosti polova, 2004/2, stupio na snagu 7 juna 2004.

## 6. Zaključak

U zaključku se može reći da slučajevi koji su ovde istaknuti pokazuju da se diskriminacija dešava u kosovskom društvu u različitim oblastima. Određene grupe, kao što su etničke manjine, žene i seksualne manjine su pogođene nepovoljnim diskriminatornim praksama u javnom i privatnom sektoru. Pored toga, tokom godina neke od institucija su se bavile nekim od tih žalbi.

Međutim, iz slučaja koje su ovde istaknuti, nije moguće reći da oni pružaju pregled diskriminacije koja se odvija na Kosovu, jer se u mnogo slučajeva ona ne prijavljuje. Pored toga, čak i ako je prijavljena, prikupljanje ovih podataka je neverovatno teško jer se ne prikupljaju zvanični statistički podaci. Slično tome, svest o diskriminatornim praksama je nedovoljna i to može uticati da se tvrdnje ne prijavljuju.

Pomoć žrtvama diskriminacije se još ne pruža dosledno, jer su institucije koje se bave ovim tvrdnjama raštrkane i određene strukture nisu efikasne u promovisanju ili obezbeđivanju sprovođenja Zakona protiv diskriminacije. U celini, žrtvama diskriminacije treba ponuditi adekvatnu zastupljenost i podršku da prijave svoje slučajeve i treba preduzeti sve potrebne napore da se izvrše potrebne promene u ovoj oblasti prava, kako bi se ovo postiglo.

Slučajevi diskriminacije na Kosovu - da li oni postoje?



YOUTH INITIATIVE FOR HUMAN RIGHTS  
NISMA E TË RINJVE PËR TË DREJTAT E NJERIUT  
INICIJATIVA MLADIH ZA LJUDSKA PRAVA

# Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

This publication is supported by the  
Office of the High Commissioner for Human  
Rights



Pristina,  
July 2013

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

**Publisher:**

Youth Initiative for Human Rights - Kosovo

**Editor:**

Raba Gjoshi

**Written by:**

Natyra Avdiu

**Proofreading:**

Youth Initiative for Human Rights - Kosovo

**Design & print:**

PrintingPress

**Copies:**

500

© Youth Initiative for Human Rights - Kosovo  
[www.ks.yihr.org](http://www.ks.yihr.org)

Contents Page

Introduction .....	5
<b>1. Reported cases .....</b>	<b>8</b>
a. Human Rights Units at central level .....	8
b. Human Rights Units at local level .....	9
c. Independent Institutions/Specialised Agencies .....	10
<b>2. Analysis of cases reported to Institutions .....</b>	<b>11</b>
a. Human Rights Unit, Ministry of Education, Science and Technology .....	11
b. Ombudsperson Institution .....	14
c. Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo (IOB) .....	27
<b>3. Analysis of cases referred by NGOs .....</b>	<b>28</b>
a. Discrimination on the basis of language .....	28
b. Segregation on the basis of ethnicity in schools .....	30
c. Discrimination on the basis of ethnicity .....	31
d. Discrimination on the basis of religion or belief .....	33
<b>4. Analysis of individual cases .....</b>	<b>33</b>
a. Language/ethnic origin .....	33
b. Sex/Gender .....	36
c. Sexual Orientation .....	43
<b>5. Analysis of job adverts .....</b>	<b>45</b>
a. Public institutions (including enterprises) .....	45
b. Private enterprises .....	45
<b>6. Conclusion .....</b>	<b>46</b>

Discrimination cases in Kosovo – do they exist?



## Introduction

The principle of equal treatment embodied in the Anti-Discrimination Law<sup>1</sup> prohibits direct and indirect discrimination against any person or persons on a range of grounds.<sup>2</sup> The prohibition of discrimination also has a wide implementation scope as it applies to the public and private sector in a range of fields including; employment, access to housing and access to public places, amongst others.<sup>3</sup> A complainant who alleges discrimination is further assisted by the reversed burden of proof principle. This is because the complainant only has to establish facts from which it may be presumed that there has been discrimination, whereas it is for the respondent to prove that there has been no breach.<sup>4</sup>

Promotion of this law, as well as the Gender Equality Law,<sup>5</sup> over the years, however, has been insufficient. It is important to note that bodies for the promotion of equality as specified in the Anti-Discrimination Law were not established. Additionally, lack of precision in relation to procedures seems to cause discouragement of claims being initiated.<sup>6</sup> As a result, the number of discrimination claims is limited, with no official statistics being collected. On the other hand, discrimination persists and it affects a range of people including those that are most marginalized such as women, the disabled, minorities and the LGBT community.<sup>7</sup>

The Commission on Human Rights, Gender Equality, Missing Persons and Petitions, has monitored the implementation of the Anti-Discrimination Law and has noted many of the shortcomings stated above.<sup>8</sup>

---

<sup>1</sup> Law No. 2004/3, entered into force on 20 September 2004

<sup>2</sup> Article 2 (a) Anti-Discrimination Law

<sup>3</sup> Article 4 *ibid*

<sup>4</sup> Article 8 (1) *ibid*

<sup>5</sup> Law No. 2004/2, entered into force on 07 June 2004

<sup>6</sup> Chapter II Anti-Discrimination Law

<sup>7</sup> Regarding general implementation of the Anti-Discrimination Law see: Youth Initiative for Human Rights – Kosovo, 'Anti-Discrimination Law in Kosovo – seven years on', Pristina, December 2011, available at <http://ks.yihr.org/ks/article/111/Anti-Discrimination-Law-in-Kosovo-seven-years-on> accessed on 10/04/2013

<sup>8</sup> Draft Report with Recommendations on Monitoring the Implementation of the Anti-Discrimination Law

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

It is encouraging that the Government during the end of 2012 included the Anti-Discrimination Law in its legislative program for 2013, which has resulted in a first draft of the amended law. However, the process has not been transparent and many crucial issues have not been addressed. It is hoped that there will be further transparency in the ongoing process and that the much needed amendments would be appropriately addressed.

The aim of this report is to document cases of discrimination which have been addressed to particular authorities or ones that have not, in order to raise awareness of instances of discrimination in Kosovo. Additionally, the findings will be used in order to empower all those that are working in human rights promotion and protection, to identify and effectively deal with discrimination cases either within an institution or the NGO sector.

The report is organised in five main sections. The first and second sections provide statistics of cases dealt by the institutions and analysis of those cases. The third section deals with cases that have been referred by non-governmental organisations, whereas the fourth section considers individual cases that have been referred to Youth Initiative for Human Rights – Kosovo (YIHR KS) following the public advert. In the fifth section, job adverts have been randomly selected and analysed, before a conclusion is reached.

## Methodology

In ensuring effective documentation of as many cases as possible, the first step was to request discrimination cases from institutions, who deal with human rights protection. This consisted of a written request based on the Access to Public Documents Law.<sup>9</sup> Similarly, in reaching out to NGOs, written requests were made in order to cooperate with them in identifying such cases.

With respect to reaching out to individuals, this was done through different means. Initially, an advertisement for individuals coming forward with discrimination cases was placed in a daily newspaper. Additionally, a promotional advert was recorded, which has been continuously broadcasted on the Radio Television of Kosovo. The essential message being conveyed was to report discrimination, with contact details being provided. Other means employed included using social media, contacting radio stations of all communities and providing interviews in order to raise awareness.

A number of cases in this report are referred to only by initials. This has been necessary in order to preserve the confidentiality of those persons who came forward and believed they have been discriminated. Additionally, in certain cases the information about the alleged wrongdoer whether it is a public institution or private business, is also limited as this could not be thoroughly investigated for the purposes of this publication.<sup>10</sup> Similarly, those cases that are currently being processed by an administrative body or a court will not be analysed in this report since the outcome is still pending.<sup>11</sup> It should also be noted that for certain cases, analysis is not provided because of insufficient information being provided either by a complainant or institution, which made this impossible. Nevertheless, this line of cases was included in this publication in order to reflect the situation on the ground, particularly focusing on how discrimination is perceived or understood by complainants and institutions alike.

---

<sup>9</sup> Law No. 03/L-215, entered into force 10 December 2010

<sup>10</sup> Youth Initiative for Human Rights – Kosovo (YIHR KS) reserves the right to follow up on these cases, where it deems it necessary

<sup>11</sup> Ibid

## 1. Reported Cases

In ensuring effective documentation of as many cases, written requests were made to all institutions who deal with human rights protection in relation to discrimination cases that have arisen or that they have dealt with. The results of this research will be presented below, with analysis being provided of cases, where available.

### a. Human Rights Units at central level

<b>Ministry</b>	<b>Number of Cases for 2012-13</b>
Culture, Youth and Sports	0
Public Administration	0
Trade and Industry	0
Environment and Urban Planning	0
Finance	0
Labour and Social Welfare	X <sup>12</sup>
Health	X
Justice	0
Local Government Administration	X
Agriculture, Forestry and Rural Development	0
Economic Development	0
Internal Affairs	0
Infrastructure	X
Security Forces	0
Education, Science and Technology	14
Diaspora	X
European Integration	/// <sup>13</sup>
Foreign Affairs	0
Communities and Return	X

---

<sup>12</sup> This indicates that the respective institution failed to provide an answer to the request made by Youth Initiative for Human Rights – Kosovo (YIHR KS)

<sup>13</sup> This indicates that the Ministry does not consider itself competent to be dealing with these complaints

---

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

---

### b. Human Rights Units at local level

Municipality	Number of Cases for 2012-13
Shtime	0
Prizren	0
Fushë Kosovë	0
Podujevë	0
Mitrovicë	0
Vushtrri	0
Skenderaj	0
Ferizaj	0
Lipjan	X
Malishevë	0
Drenas	X
Prishtinë	0
Novobërdë	X
Kamenicë	X
Gjilan	0
Rahovec	0
Gjakovë	0
Deçan	0
Kaçanik	0
Viti	0
Dragash	X
Pejë	0
Istog	0
Klinë	0
Suharekë	0
Shtërpcë	0
Junik	X
Leposaviç	X
Zubin Potok	X
Zveçan	X
Hani i Elezit	X
Mamushë	0
Klllokot	X
Graçanicë	X
Ranillugë	X
Partesh	X
Obiliq	X

---

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

---

### c. Independent Institutions/Specialised Agencies

Independent Institutions /Specialised Agencies	Number of Cases
Ombudsperson	12 <sup>14</sup>
Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo (IOB)	4
Agency for Gender Equality	X
Legal Aid Agency	X
Languages Commissioner	6
Work Inspectorate <sup>15</sup>	0
Inspection Department <sup>16</sup>	0

---

<sup>14</sup> 2 of these cases are Ex Officio Reports and 1 Report with Recommendations

<sup>15</sup> Within the Ministry of Labour and Social Welfare

<sup>16</sup> With the Ministry of Education, Science and Technology

## 2. Analysis of cases reported by Institutions

As can be seen from the statistics above, the number of discrimination cases being reported to the relevant institutions is relatively low. Additionally, it should be noted that as such statistics are not being collected it is difficult to identify these cases. As a result, some cases that were referred were not in fact discrimination cases.

### a. Human Rights Unit, Ministry of Education, Science and Technology

This human rights unit reported that they have dealt with a total of 14 cases during 2012, copies of which were provided. Out of these, 10 were complaints made by the Ombudsperson Institution, usually requiring further information in relation to specific complaints and only two were individual complaints. The nature of the complaints varies and this will be highlighted below, however, it is clear that the majority do not relate to allegations of discrimination. In sum, according to the available information only one complaint refers to allegedly discriminatory treatment.

Complaint No.	Nature of Complaint
1	A second year student in a private university has requested a transcript of first year grades, as he wants to withdraw from this educational institution. However, he was told this could only be done if he pays the fees for the second year. The student believes this is unjustifiable and writes to the ministry for further assistance. <sup>17</sup>
2	Complaint from the Ombudsperson <sup>18</sup> - complainant works for the student accommodation of one of the public universities, who has not been paid his salary. Information regarding the relevant institutional agreements in this case is provided to the Ombudsperson. However, there is no indication of discriminatory treatment.

---

<sup>17</sup> It is not clear what the outcome was, although there was also no indication that the complainant was alleging discriminatory treatment

<sup>18</sup> All complaints from the Ombudsperson require further information from the Ministry in order for the Ombudsperson to proceed with the individual complaint that they are dealing with

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

3	Complaint from the Ombudsperson – complainant was not selected to participate in a training programme for teachers, although it is not entirely clear why. The Ministry informs the Ombudsperson that this particular programme is available only for those teachers who were born in 1960s and onwards. As the complainant did not fulfil all the conditions, he was not included, although it is not clear whether this was only on the basis of his age. Setting a particular age limit could constitute discriminatory treatment, <sup>19</sup> which is in violation of the Anti-Discrimination Law. However, such treatment could also constitute a real and determining requirement, provided that it is legitimate and proportionate. <sup>20</sup> In this particular case, as all the facts are not known it is not clear whether such a complaint was made or how it was decided.
4	Complaint from the Ombudsperson – complainant wanted his son to be registered in a particular class in his local school, although this was not made possible by the local Directorate of Education. The Ombudsperson is informed how the municipalities and ministry regulate this issue. There is no issue of discriminatory treatment raised.
5	Complaint from the Ombudsperson – a number of complainants have not been able to obtain certificates for their degrees as the educational institution does not hold a licence for the particular program. The ministry informs the Ombudsperson regarding procedures in such instances i.e. diplomas will be stamped but outline that the institution was not accredited. Whilst, there is no issue of discriminatory treatment being raised, questions arise regarding how such an institution was able to recruit over 100 students without the appropriate licence.
6	Complaint from the Ombudsperson – complaint relates to a job advertisement by a municipality, which an individual complained about and requested that it is reissued, although it is not clear why. This relates to a municipality in the north of Kosovo and the ministry informs the Ombudsperson regarding steps taken and the current situation. Whether there is an issue of discriminatory treatment, it is not clear as this is not stated.
7	Complaint from the Ombudsperson – complaint refers to recruitment procedures in a municipality for a teaching position. The complaint has addressed the Ombudsperson as he has not received a reply from the Directorate of Education. The ministry provides a reply to the Ombudsperson, although it is not clear whether allegations of discrimination are raised.
8	Complaint from the Ombudsperson – complaint regarding professional training being provided by an institution that is not licensed. Once again the ministry informs regarding the situation and further steps but no allegations of discrimination are made. Once again though, this raises questions about such educational establishments and how they can advertise such programs.
9	Complaint from the Ombudsperson – this complaint relates to salaries of teachers within a particular municipality, where it is clear that their pupils are from ethnic minorities. The ministry provides information regarding the procedures for determining salaries. Issues of discrimination are not raised and it is not clear whether such issues are present.

<sup>19</sup> Article 2 (a) and Article 3 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>20</sup> Article 5, Anti-Discrimination Law



## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

10	Complaint from the Ombudsperson – complaint relates to failure to execute a decision, which suspended an employee of the ministry with full pay until disciplinary proceedings are concluded. However, the employee has not been receiving his salary. It is not clear what the disciplinary proceedings relate to and issues regarding discrimination are not raised.
11	Complaint from the Ombudsperson – complainant has not been able to participate in an educational programme for teachers, regarding which he has complained about but has not received a response. Whilst, it is not clear why he was not able to participate, discriminatory treatment is not raised as an issue.
12	Complaint has been referred by a syndicate of pre-schools of a municipality. It refers to discriminatory treatment of obstetrician nurses working in a pre-school. As this category is not included in Administrative Instruction 13/2011, they are paid less, even though they have the same qualifications as other staff, such as educators. The discriminatory treatment being alleged here seems to be on the basis of the educational background, which is leading to the differential treatment. However, it is not entirely clear whether this is in fact discriminatory. This is because ‘educational background’ is not a protected characteristic according to the Anti-Discrimination Law, <sup>21</sup> the Law on Labour <sup>22</sup> or the Law on Pre-University Education. <sup>23</sup> As this issue was not regulated by the respective ministry in accordance with the law in force, <sup>24</sup> the Human Rights Unit has recommended that this issue should be resolved and the Administrative Instruction is in the process of being amended. Nevertheless, as all the facts are not known in this case, it is difficult to sufficiently determine whether there is discriminatory treatment or whether the recommendation were in fact made on the basis of discriminatory treatment being present.

---

<sup>21</sup> Article 2 (a)

<sup>22</sup> Law No. 03/L-212, entered into force 01 December 2010, Article 3 (1.1.17)

<sup>23</sup> Law No. 04/L-32, entered into force 16 September 2011, Article 35 (1) and Article 36 (3.3.2)

<sup>24</sup> Article 35 (10), Law on Pre-university specifies that pay scales and terms and conditions of all staff should be regulated by bylaws

**b. The Ombudsperson Institution<sup>25</sup>**

Through cooperation with the Ombudsperson, a total of 12 discrimination cases were identified, consisting of 9 individual cases, 2 ex officio cases and 1 report with recommendations. As the cases refer to discrimination on the basis of specific protected grounds, they will be grouped as such and discussed accordingly.

Alleged discrimination based on sex

Case Number 515/2011

Principal facts:

- The complainant worked for a private hospital as a receptionist. Upon becoming pregnant, she was told by her employer that she doesn't look good working in reception as a pregnant woman. Later she was dismissed by her employer on the basis of her behaviour and complaints received. The complainant believed that such reasoning was being used as a pretext and sought the help of her colleagues by starting a petition to the effect that such complaints did not exist. The complainant contacts the Ombudsperson's Institution, as well as the Work Inspectorate because she feels that she is being discriminated due to her pregnancy.

Outcome:

- This case is reported in the Ombudsperson's Annual Report for 2011 as a discrimination case under the right to work.<sup>26</sup> Having considered the case file, it is understood that following an investigation by the Work Inspectorate and the Ombudsperson intervening, the complainant was able to return to her previous place of employment and as a result the Ombudsperson closed the case.

---

<sup>25</sup> Access to these cases was facilitated on the premises of the Ombudsperson Institution or through information that was publicly available

<sup>26</sup> Ombudsperson Institution, 'Eleventh Annual Report 2011', Pristina 2012, see p. 24 - 25 available at [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) accessed on 05/07/2013

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Case Number 341/2011

Principal facts:

- The complainant worked as a teacher on an annual contract, which was renewed every year for five years. Once she became pregnant, she was informed orally that the school director had decided that her contract would not be renewed due to her pregnancy. The complainant felt that she had been discriminated due to her pregnancy and reported the case to the Work Inspectorate and the Ombudsperson Institution.

Outcome:

- The Ombudsperson Institution has reported this case in the Annual Report 2011 as a discrimination case under inequality in the field of employment.<sup>27</sup> Particulars in the case file show that following an investigation by the Ombudsperson, the institution was informed that the reason for not renewing the complainant's contract was due to absences. However, due to a higher number of pupils being registered than expected, the contract was renewed by the school and the complainant continued to work in her previous position.

The principal facts of these two cases raise an important question whether dismissing an employee on the basis of pregnancy constitutes discrimination. The jurisprudence of the European Court of Justice (ECJ)<sup>28</sup> has established that discriminating a woman because she is pregnant amounts to sex discrimination. In the case of *Dekker v Stichting VJV*,<sup>29</sup> the ECJ held that not employing a woman because she was pregnant constituted sex discrimination and that it was irrelevant that the company's insurance would not cover maternity leave. Similarly, the Court has held that not renewing a fixed term contract on the basis of woman's pregnancy also constitutes sex discrimination.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> Ibid p. 20

<sup>28</sup> Please note that with the entry into force of the Lisbon Treaty, the court is now known as the Court of Justice of the European Union (CJEU)

<sup>29</sup> [1990] ECR I-3941

<sup>30</sup> *Jimenez Melgar v Ayuntamiento de los Barrios* [2001] ECR I-6915

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

With regard to dismissals, the ECJ has held that employees may not be dismissed when they become pregnant, even if they were hired to partly<sup>31</sup> or exclusively<sup>32</sup> cover maternity leave for another employee.

In all of these cases the Equal Treatment Directive<sup>33</sup> was the legal basis used to challenge the treatment endured by the respective complainants. As the current Anti-Discrimination Law is in compliance with the Equal Treatment Directive, the two cases<sup>34</sup> addressed to the Ombudsperson Institution establish facts from which it may be presumed that there has been sex discrimination and the ECJ jurisprudence could have been of assistance in processing these cases. Whilst the reported outcomes in these two cases show that the complainants were able to return to work, when dealing with similar cases there could be further improvements by utilising the above mentioned jurisprudence to illustrate discrimination based on the Anti-Discrimination Law<sup>35</sup> and in turn develop national jurisprudence either through recommendations or adjudication.

Case Number 99/2011

Principal facts:

- The complainant was married with four children. Her husband started being abusive towards her by physically assaulting her and causing her psychological harm. The complainant alleges that the husband's brothers were also part of such abuse. Later her husband started being violent towards the children. The complainant reported the incident to the police and was given a protection order. Initially her family were not supportive but later she moved to live with them, although she was not given any access to her children.

---

<sup>31</sup> Webb v EMO Air Cargo (UK) Ltd. [1994] ECR I-3567

<sup>32</sup> Teledanmark v Handels og Konforfunktionaerernes Forbund I Danmark [2001] ECR I-6993

<sup>33</sup> Council Directive 76/207/EEC, Council Directive 2000/78/EC (the latter is currently in force)

<sup>34</sup> Please note it is not possible to further consider these two cases since the Ombudsperson Institution and the Work Inspectorate both dealt with the cases. YIHR KS made a general request for discrimination cases to the Work Inspectorate but did not receive a reply

<sup>35</sup> Article 2 (a), Article 3 (a) and 4 (c)

<sup>36</sup> Ombudsperson Institution, 'Eleventh Annual Report 2011', Pristina 2012, see p.53 available at [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) accessed on 05/07/2013

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

During this time there were ongoing court proceedings in relation to divorce and custody of the children. Due to the length of the proceedings, the complainant addressed the Ombudsperson Institution.

### Outcome

- The Ombudsperson Institution reported this case in the Annual Report 2011 under the right to marriage and family and met with the relevant court in order to deal with the issue of length of proceedings. Further, the reported outcome is that the case was resolved in the complainant's favour, with custody being awarded to her.

However, another important aspect to be considered here is the assessment and recommendations provided by the social services dealing with the case. Following discussions with all the relevant parties in this case they recommended the following possibilities:

- o The complainant to return to her husband;
- o The complainant to apply for another protection order;
- o The children to be separated, two to live with the complainant and the other two with the father.

These issues are important to highlight because domestic violence in certain circumstances when not adequately handled by the authorities can constitute discriminatory treatment.<sup>37</sup> The ECtHR in the case of *Eremia and Others v The Republic of Moldova*,<sup>38</sup> has recently noted that there is well established evidence that domestic violence has a disproportionate and different impact upon women. Further, that in that particular case the authorities not only failed to deal with the violence against the applicant but their attitudes toward the applicant as a woman were discriminatory.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> *Opuz v Turkey*, Application No. 33401/02, 9 June 2009, European Court of Human Rights (ECtHR). This is directly applicable due to Article 53 of the Constitution of Kosovo, entered into force 15 June 2008

<sup>38</sup> Application No. 3564/11, 28 May 2013, ECtHR

<sup>39</sup> *Ibid* para. 89

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Whilst it is not clear from the available information whether this is the case here, the recommendations made are inappropriate. This is because they do not take into account the well-being of the complainant and in relation to the children, what is in the best interest of the child is not treated as the overriding principle.<sup>40</sup>

Ex Officio Report 48/05

- The Ombudsperson Institution (OIK) opened an ex officio case related to advertisements for jobs in the public sector. In the subsequent report, the OIK found that a number of institutions were discriminating on the basis of sex when placing an advertisement for a particular position. This is because the advertisements for a number of low level positions indicated that only female candidates were eligible such as:

- o Ministry of Transport and Communications advertised for 7 female cleaners
- o Ministry of Agriculture advertised for a female administration assistant
- o Post-Telekom of Kosovo advertised for a female receptionist and female cleaner
- o Ministry of Energy and Mining advertised for a female website editor
- o Termokos advertised for a female secretary

Outcome

- In each instance the Ombudsperson Institution wrote to the respective institution indicating that such a practice can constitute sex discrimination. However, this is also reported in the Annual Report 2011 to indicate that discrimination can take place during recruitment processes.<sup>41</sup>

In relation to this case, a public institution or a business may need to specify certain criteria for a position but this must be based on 'real and determining occupational requirements' and such an institution/business needs to ensure that the objective is legitimate and the is proportionate.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> Article 3 (1), Convention on the Rights of the Child 1989, entered into force 2 September 1990. This is directly applicable in Kosovo due to Article 22 of the Kosovo Constitution

<sup>41</sup> Ombudsperson Institution, 'Eleventh Annual Report 2011', Pristina 2012, see p.24 available at [http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705\\_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf](http://www.ombudspersonkosovo.org/repository/docs/48705_Raporti%202011%20ANGLISHT.pdf) accessed on 05/07/2013

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

As the Ombudsperson Institution determined in these instances there were no real and determining occupational requirements in respect of sex.

Alleged discrimination based on religion

5 cases<sup>43</sup>

Principal facts:

- The complainants are female pupils under the age of 18, who wished to wear a headscarf including during the time at school. However, this has not been permitted by the schools in question on the basis of Administrative Instruction 6/2010.<sup>44</sup> As a result, the complainants have been requested to remove their headscarfs in order to be allowed onto school premises and if they refuse then they can only sit their exams at the end of the academic year. These cases consist of 4 individual complaints and 1 joint complaint referring to 38 female pupils, 24 of whom are named from 6 different municipalities. Each complainant or someone on their behalf has raised discrimination claims on the basis of their religion with the respective school, as well as the local education directorate or the Ombudsperson Institution.

Outcome:

- The Ombudsperson Institution has been monitoring these cases and providing advice to make complaints to the respective institutions at municipal level where necessary.<sup>45</sup>

---

<sup>42</sup> Article 5, Anti-Discrimination Law

<sup>43</sup> These cases range from 2008, 2010, 2011 and 2012

<sup>44</sup> Article 4 (1.13) prohibits religious dress to be worn by pupils. Previously this was regulated by Administrative Instruction 7/2009

<sup>45</sup> The final outcome in each case is not provided as this is not known for each complainant

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

These cases raise a number of important issues, which will be considered in turn. Firstly, freedom of belief, conscience and religion is guaranteed in Kosovo, which includes the right to manifest religion, as well as the right to express personal beliefs.<sup>46</sup> However, this is not an absolute right as it ‘may be limited by law if it is necessary to protect public safety and order or the health or rights of other persons’.<sup>47</sup> Secondly, Kosovo is ‘a secular state and is neutral in matters of religion’,<sup>48</sup> which is a particularly important constitutional provision and not easily reconciled with the guaranteed fundamental freedom of religion.

These very issues were considered by the European Court of Human Rights in the case of *Leyla Sahin v Turkey*.<sup>49</sup> The Court held that the ban on wearing religious dress (the headscarf) in a higher education institution does not violate freeThis is because the Court found that such a ban is based upon the principle of secularism, equality and the pressing social need to ‘protect the rights and freedoms of others’ and ‘the maintenance of public order’,<sup>51</sup> , all of which are legitimate. Additionally, the Constitutional Court of Kosovo has dealt with this issue in the case of *Arjeta Halimi*,<sup>52</sup> where the Court recalls the jurisprudence of the European Court of Human Rights including the case of *Leyla Sahin*, amongst others. However, in the case of *Hudoyberganova v. Uzbekistan*,<sup>53</sup> the Human Rights Committee considered that freedom to manifest one’s religion encompasses the right to wear attire or clothes in accordance with one’s beliefs and preventing a person from doing so may constitute a violation of Article 18 paragraph 2 of the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR). Although, the Committee also recalled that the right to manifest one’s religion is not absolute and may be subject to limitation but as the state party in this case had not invoked a specific ground to justify the limitation, there was a violation of Article 18 (3) ICCPR.

---

<sup>46</sup> Article 38 (1 and 2), Constitution of Kosovo

<sup>47</sup> Article 38 (4) *ibid*

<sup>48</sup> Article 8 *ibid*

<sup>49</sup> Application No. 44774/98, 10 November 2005, ECtHR [Grand Chamber]

<sup>50</sup> Article 9, European Convention on Human Rights

<sup>51</sup> *Leyla Sahin v Turkey*, ECtHR [GC], at para. 115 and 116

<sup>52</sup> Resolution on Inadmissibility, Case No. KI 36/1, 30 September 2011, Constitutional Court of Kosovo

<sup>53</sup> Human Rights Committee Communication No. 931/2000, 5 November 2004



## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Nevertheless, the facts of the 5 cases addressed to the Ombudsperson Institution are an important consideration, as the complainants are all under the age of 18. It may be argued that such a ban is necessary because the complainants are not old enough to decide for themselves, especially since such a ban does not exist for university students in the public university. Although this is quite obscure as children manifest their religion in different ways in the public sphere, prior to reaching the age of 18, without such restrictions. Additionally, it is not clear whether this restriction is applied consistently to all religious groups, in which case it may amount to discriminatory treatment.

The impact such a restriction has upon one gender is another important consideration because it is not clear how such a restriction in fact ensures gender equality, when it creates obstacles in accessing education for female pupils.<sup>54</sup> This aspect is especially important when considering the alternatives offered to these pupils. If the alternative is only to take the exams, then this cannot be considered to be a meaningful one.

Finally, another arguable issue that arises is the legality of the measure, in this case Administrative Instruction 6/2010, which restricts religious dress in schools. This is because restricting freedom of religion according to the Constitution may be limited by law,<sup>55</sup> whereas the instrument being used does not comply with this standard. Additionally, the specified grounds for such a restriction are not mentioned in the administrative instruction, rather it refers to a general competence of the government to issue legal acts necessary for the implementation of laws.<sup>56</sup> This raises a further issue because one of the primary laws which the administrative instruction refers to is no longer in force.<sup>57</sup>

---

<sup>54</sup> These very issues were raised in the dissenting opinion of Judge Tulkens in *Leyla Sahin v Turkey*

<sup>55</sup> Article 38 (4), Constitution of Kosovo

<sup>56</sup> Article 93 (4), Constitution of Kosovo

<sup>57</sup> The Administrative Instruction stipulates that it is in accordance with Article 31 (5) of the Law on Primary and Secondary Education. However, the Law on Pre-University Education, which entered into force on 11 September 2011, repeals the Law on Primary and Secondary Education (Article 50) and within the current law in force the respective provision (Article 31.5) no longer exists

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

It has recently been reported that the government has established an advisory committee to consider these various issues,<sup>58</sup> which is encouraging and to be welcomed. However, such a committee should be inclusive in order for all relevant stakeholders to raise their relevant concerns.

Alleged discriminatory treatment regarding access to and supply of electricity

### Case 1

Principal facts:

- The complainant believes that he is being discriminated with regard to access to and supply of electricity due to the categorisation of consumers in bands, which are used to determine reductions in electricity supply. The complainant alleges that this is discriminatory because the provider does not use only objective criteria in categorising consumers i.e. whether or not they are meeting their obligations towards the provider.

Outcome:

- The Ombudsperson Institution requests information from the provider regarding categorisation in bands and the provider responds with such information, including with full details about criteria/formulas used for categorisation. With regard to this particular complainant they note that the total debt of the area where the complainant lives amounts to over 1 million Euros. As a result of this, the claimant is categorised in the particular band and faces the respective reductions. The Ombudsperson Institution informs the complainant regarding the reply that has been provided.

---

<sup>58</sup> Neziri, M, Zeri Newspaper, 'Committee for Scarves', 01 June 2013, available at <http://www.zeri.info/artikulli/6894/komision-per-shami> accessed on 03/06/2013

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

This is an interesting case as it utilizes the implementation scope provided in the Anti-Discrimination Law regarding ‘access to and supply of goods and services, which are available to the public’.<sup>59</sup> However, the complainant does not specify which protected ground he believes he is being discriminated upon or what other criteria he believes is being applied, which is problematic. This is because whilst the burden of proof does not fall upon the applicant, nevertheless the applicant must establish facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination.<sup>60</sup>

Alleged discrimination based on language

Report with recommendations<sup>61</sup>

-The Ombudsperson received a number of complaints from citizens of Kosovo, whose complaints were rejected by the by the Special Chamber of the Supreme Court as the complainants had failed to submit their complaint in the English language.<sup>62</sup> According to Article 25 (8) a complainant may submit pleadings and supporting documents in Albanian or Serbian, accompanied by an English translation. The cost of the translation is borne by the person or persons who are submitting such pleadings.

- If exemption from the obligation is required then a natural person may submit such an application to the Presiding Judge with the pleadings and a statement of the financial means and any supporting evidence that they wish to be taken into account..<sup>63</sup>

- The Presiding Judge may direct that the translation be undertaken at the expense of the Special Chamber, where he or she determines that it is reasonable having regard to the means of the natural person.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Article 4 (i) Anti-Discrimination Law

<sup>60</sup> Article 8 (1) Anti-Discrimination Law

<sup>61</sup> This report was issued on 02 November 2012 with Reference Number 1966/12, although currently it is not available online

<sup>62</sup> Law on the Special Chamber of the Supreme Court of Kosovo on Privatization Agency Related Matters, Law No. 04/L-033, entered into force 01 January 2012. Article 25 stipulates the conditions for filing pleadings, including the languages in which the documents must be provided in.

<sup>63</sup> Article 25 (9) *ibid*

<sup>64</sup> Article 25 (10) *ibid*

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

If the Presiding Judge rejects the application, he or she shall inform the natural person in writing and order him or her to provide the translated documents at their expense within a specified time. If the translated documents are not provided within the specified time, then the Special Chamber shall order the documents to be translated and the costs be assigned to the complainant.<sup>65</sup>

- The Ombudsperson in his report outlines that despite the possibility to apply for exemption, this is not sufficient since the Presiding Judge may not be able to always rightly determine the economic and social situation of the complainant. Additionally, the decision depends entirely on the opinion of the Presiding Judge, which without any specified criteria may be arbitrary. Furthermore, the Ombudsperson notes that the official languages in Kosovo are only Albanian and Serbian.<sup>66</sup> Additionally that all are equal before the law, everyone enjoys the right to equal legal protection without discrimination<sup>67</sup> and that no one shall be discriminated on the ground of language.<sup>68</sup> Therefore, refusal of an application on the basis that the documents are not translated is unjustifiable and the provisions of this law are not in accordance with Article 5 of the Constitution of Kosovo.

Recommendation:

- The Ombudsperson recommends<sup>69</sup> to the Legislation Committee that the above mentioned provisions of this law to be amended in order to be harmonised with the Constitution of Kosovo. Additionally, that the Special Chamber of the Supreme Court to stop refusing complaints on this basis and provide translation services within the Court.

As the Ombudspersons mandate includes making such recommendations, in the circumstances such an intervention is to be welcomed as requesting translated documents raises obstacles in accessing a court and it may cause discriminatory treatment.

---

<sup>65</sup> Ibid

<sup>66</sup> Article 5, Constitution of Kosovo

<sup>67</sup> Article 24 (1) *ibid*

<sup>68</sup> Article 24 (2) *ibid*

<sup>69</sup> Article 16 (1.6) of the Law on Ombudsperson, Law No.03/L-195, entered into force 27 August 2010

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Although, the finding by the Ombudsperson that the decisions may be reached arbitrarily is not made out and some procedural safeguards exist since the Presiding Justice is able to continue the case, even when the requested documents are not provided in English. However, if the situation arises that a request for assistance with translation is not made to the Presiding Judge and the complaint is refused, clearly this is problematic, especially for marginalized complainants. Therefore, the recommendation for amendment to the Legislation Committee is to be welcomed, although in light of the fact that this particular law was only amended in 2011, such recommendations should have come earlier. With regard to the recommendation to the Court, this should not have been included, as a Court cannot be asked to not apply a law that is still in force.

Ex officio report 275/2012 - on the use of languages<sup>70</sup>

- The Ombudsperson in December 2012 received a complaint from an NGO regarding a total of 12 municipalities, who have failed to implement the provisions of the Law on Use of Languages.<sup>71</sup> The complaint relates to the breach of the equal status of both official languages within public institutions.<sup>72</sup> Through research, the NGO found that the respective municipalities did not implement the equal status of both languages on their websites and did not provide regulations and subsidiary acts in the official languages of the municipality.<sup>73</sup>

- In investigating this complaint, the Ombudsperson extended this investigation by looking at other municipalities and transferring this complaint into an ex officio investigation and report. The Ombudsperson found that:

- o 3 municipalities respect and implement the equal status of both official languages and provide updated information on their websites in those languages;
- o 9 municipalities do not implement the equal status of both official languages, as information is available in only one of the official languages;
- o 6 municipalities partially implement the equal status of both official languages, with information being provided predominately in one official language and limited information in the other.

---

<sup>70</sup> Currently this Ex Officio Report is not available online

<sup>71</sup> Law No. 02/L37, entered into force 20 October 2006

<sup>72</sup> Article 2, Law on Use of Languages, 2006/02-L37, entered into force 20 October 2006

<sup>73</sup> Article 7 (1) and (6) *ibid*

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

- The Ombudsperson notes that the official languages in Kosovo are Albanian and Serbian.<sup>74</sup> Being able to receive information in a language you are able to understand is an important aspect of freedom of expression, which everyone should be able to exercise without discrimination.<sup>75</sup> Similarly, the Anti-Discrimination Law prohibits discrimination on the basis of language.<sup>76</sup> Whereas the Law on Use of Languages<sup>77</sup> and the Law on Protection and Promotion of the Rights of Minorities and their Members in Kosovo,<sup>78</sup> specifically recognise the equal status of both languages and access to information in either official language. The Ombudsperson finds that municipalities, which do not implement the equal status of the official languages, recognised by the Constitution and the Law on Use of Languages, are in violation of the respective provisions, which constitute human rights violations.

### Recommendation:

- The Ombudsperson recommends that municipalities take all necessary steps in order to implement all legal provisions in respect of use of official languages, that their websites are updated with respect to the official languages<sup>79</sup> and regularly maintained.

This is an important ex officio investigation/report, which sheds light upon the discriminatory practices of public institutions and which may affect a large group of people. Additionally, it is to be welcomed that the Ombudsperson extended this initial complaint into an ex officio investigation and report in order to highlight the extensive problems in implementation of the respective legal provisions. As the number of discrimination cases continued to remain low and individual complainants are not willing to come forward, the Ombudsperson should consider increasing the number of such investigations in relation to discriminatory practices.

---

<sup>74</sup> Article 5, Constitution of Kosovo

<sup>75</sup> Article 10 in conjunction with Article 14 of the European Convention on Human Rights and Protocol 12 of the European Convention on Human Rights

<sup>76</sup> Article 2 (a)

<sup>77</sup> Article 2 and Article 7

<sup>78</sup> Law No. 03/L-47, entered into force 08 June 2008, Article 4

<sup>79</sup> Including those languages which are official in a particular municipality such as Turkish, Bosnian or Roma

---

**c. Independent Oversight Board for the Civil Service of Kosovo (IOB)**

Through an official request for access to discrimination cases, 4 allegedly discrimination cases were received. 3 of these cases do not in fact relate to discrimination and are not necessary to be documented here. However, it should be noted that over the years this institution may have dealt with many more discrimination cases, although as statistics are not collected on this basis, identification was particularly difficult.

Case 1

Principal facts:

- The complainant is a practicing Muslim, who wears the headscarf. She applied for a teaching position in a school in 2009. Since she was not selected she made a complaint to the local directorate of education because she believed that she had been discriminated on the basis of her gender and religious belief.<sup>80</sup> The local directorate of education refused her complaint arguing that the law at the time prohibited public educational institutions from religious instruction or any other activities promoting any religion.<sup>81</sup>

- The complainant appealed this decision before the IOB again alleging discrimination on the basis of her gender and religious belief and requesting that she be appointed in the position she applied for.

Outcome:

- The IOB partially approves the complainant's request on the basis that the local education directorate should have invited the complainant to an interview and assessed her on the same basis as the other candidates. If selected then the directorate could have requested from the complainant information whether she would adhere to the rules of working in a public institution without making

---

<sup>80</sup> From the facts available for the purposes of this report, it was not clear that she was not invited to interview and this was the reason she felt she was discriminated

<sup>81</sup> Article 4 (7), Law on Primary and Secondary Education, Law No. 2002/2, entered into force 31 October 2002

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

making reference to any particular religion. On this basis the directorate could apply the relevant legal provisions.

Therefore, due to the procedural unfairness to the complainant, the IOB ordered for the recruitment notice to be reissued. Even though the complainant did not obtain the outcome she had asked for, this is an important case as the IOB decided that procedural fairness is important, without which discrimination may occur.

### **3. Analysis of cases referred by NGOs**

For the purposes of this research a number of NGOs were contacted in order to cooperate in identifying discrimination cases. Unfortunately, the response was limited for the following reasons: the lack of identified cases or concerns to share this information since it may have an adverse impact upon their work with institutions. Nevertheless, referrals where the facts indicate discrimination have been selected, which will be briefly highlighted.

#### **a. Discrimination on the basis of language**

##### Case 1

Principal facts:

- This complaint was referred by an NGO, which relates to the lack of implementation of the Law on Use of Languages by central institutions..<sup>82</sup> The various institutions through their website do not ensure the equal status of the official languages as not all materials are available in the two official languages. It is claimed that this is discriminatory as it unjustifiably limits persons of one ethnicity from accessing public information in an official language. The alleged violations refer to breaches of Article 2 and 4 of the Law on Use of Languages regarding central institutions.

---

<sup>82</sup> Youth Initiative for Human Rights – Kosovo (YIHR KS) is grateful for the cooperation of European Centre for Minority Issues (ECMI) in relation to this case



## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Additionally, with respect to socially owned enterprise the alleged violations are in relation to Article 2 and 11 of the Law on Use of Languages. Similarly, a number of independent institutions who do not fulfil their obligations, it is argued that they are in breach of Article 2 of the Law on Use of Languages.

Outcome:

- These complaints have already been submitted to the Ombudsperson Institution, since the Language Commission was not functioning. Currently, recommendations in regards to these alleged violations have not been made, although a thorough approach as seen with the Ex Officio Report 275/2012 discussed above, would be welcomed in dealing with these persistent breaches.

It should be noted, however, that not being able to use a particular language does not automatically amount to discrimination. In the Belgian Linguistic Case,<sup>83</sup> the ECtHR held that the Convention does not guarantee parents the right to choose the language in which their children would be educated, as this would lead to absurd results. Although, the Court said that the right to education and the right to respect of family life must be secured to everyone without discrimination on the ground of language. Similarly, in *Oršuš and Others v Croatia*,<sup>84</sup> it was held that a distinction on the basis of language is not an automatic violation of Article 14 of the European Convention on Human Rights (ECHR). However, when such measures affect disproportionately or exclusively only one group then appropriate safeguards must be put in place,<sup>85</sup> although in relation to segregation such safeguards did not exist. On the other hand in the case of *Diergaardt v Namibia*,<sup>86</sup> the author argued that the state had failed to introduce legislation on use of language and this prevented the author to use his language with the administration. Further that the state had instructed civil servants to not respond to letters other than English. In this case the Committee adopted the view that the state's disproportionately affected Afrikaans speakers, as they were indirectly discriminated and therefore, Article 26 ICCPR was violated.

---

<sup>83</sup> Application No. 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64, 23 July 1968, ECtHR

<sup>84</sup> Application No. 15766/03, 06 March 2010, ECtHR [Grand Chamber]

<sup>85</sup> *Ibid* para. 157

<sup>86</sup> Human Rights Committee Application No. 760/1997, 6 September 2000

## b. Segregation on the basis of ethnicity in schools

### Case 2

#### Principal facts:

- The European Centre for Minority Issues (ECMI) in 2013 initiated a lawsuit in the Gjakova Basic Court on behalf of eight parents of Roma, Ashkali and Egyptian children who were placed in a segregated class, separate from their Albanian peers in a school in Gjakova. It is understood that the particular school in question previously had segregated classes, which either were temporarily disbanded or just not acknowledged. Nevertheless, regarding these particular pupils, it is established that they were attending a separate class.

#### Outcome:

- The Court has held two sessions so far and the case is ongoing.

Discrimination on the basis of ethnicity in education<sup>87</sup> and segregation<sup>88</sup> are prohibited by the Anti-Discrimination Law. Additionally, the European Court of Human Rights has repeatedly held that segregation of Roma children constitutes discriminatory treatment.<sup>89</sup>

It has been reported by different NGOs that segregated classes exist in other schools especially in regards to Roma, Ashkali and Egyptian pupils. However, in one instance the NGO was reluctant to share the information that they had regarding this practice because they believed that it is more beneficial to work with the school in question, rather than initiating some sort of proceedings. Evidently, it is difficult to strike a balance in these sorts of situations especially when the adjudication of a claim may take a long time.

---

<sup>87</sup> Article 2 (a) and Article 4 (g)

<sup>88</sup> Article 3 (f)

<sup>89</sup> See the cases of: *D.H. and Others v Czech Republic*, Application No. 57325/00, 13 November 2007 ECtHR [GC]; *Sampanis and Others v Greece*, Application No. 32526/05, 05 June 2006, ECtHR; *Orsus and Others v Croatia*, Application No. 15766/03, 16 March 2010, ECtHR [GC] and *Lavida and Others v Greece*, Application No 7973/10, 30 May 2013, ECtHR

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Nevertheless, with ECMI taking the lead by starting with this strategic case, important guidance by the respective court may be provided for all stakeholders involved.

### **c. Discrimination on the basis of ethnicity**

Case of Z<sup>90</sup>

Principal facts:

- The complainant is from the Ashkali community, who has been employed by different employers in the construction industry. During the time that he worked for these different employers, on a number of occasions he was not paid the wage that he was promised by the employer. Additionally, in all the instances where he has been employed, he was dismissed after 2 to 3 months without any particular reason being given.

- He believes that he is treated in this way because he belongs to the Ashkali community; however, he has not made a complaint regarding this issue.

Whilst the facts in this case may be able to establish that there is a presumption that the complainant is being discriminated, there is a need for further information. In particular, it would be helpful to the complainant's case to establish reasons why he feels he is being discriminated.

Case of H. E

Principal facts:

- A municipality has been paving streets in residential areas with cobblestones. In one of the residential areas, two streets are inhabited by members of the Roma, Ashkali and Egyptian (RAE) communities. Of these two streets, only a small part of them have been paved by the municipality. Members of the RAE communities

---

<sup>90</sup> YIHR KS is grateful to the Kosovo Group for Advocacy for referring the following 4 cases. Complainants did not consent to their personal information being used for this publication and as a result random initials have been used

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

have met with officials of the municipality on a number of occasions to discuss this issue, but they have been told that the streets have not been paved due to budgetary constraints.

- There is another street within the same municipality, which is inhabited by Albanians, which is also not paved. However, this community has been told by the municipality that their street is not being paved due to a land dispute with the RAE communities and their graveyard.

- The members of the RAE communities are convinced that they are being discriminated by the Municipality.

This is an interesting case, as the facts present a comparator, which can be used in this case. This is important because this element of the differential treatment between the different communities helps to establish facts from which it may be presumed that there has been discrimination.

Case of Z.H

Principal facts:

- The complainant is from the Roma community, whose economic situation is very difficult. The complainant has applied for social security on the basis of her disability. However, her application was refused, even though she believed that she satisfied all criteria. The complainant believes that she was refused such support because she belongs to the Roma community.

This case provides an opportunity to consider the allegation that the complainant raises, as well as the issue of disability. With regard to the latter, it is particularly important to consider how such claims are being dealt with and whether there is discrimination on the basis of disability, rather than just ethnicity. However, additional factual information would be needed for a claim, which this particular complainant did not provide.

**d. Discrimination on the basis of religion or belief**

Another line of cases that were referred by NGO practitioners were instances where girls who want to wear the headscarf including to school, have been excluded. As the facts of the cases are similar to the cases that have already been dealt with previously, it is not necessary to recall that information. However, it is important to note that this issue needs to be debated from a human rights perspective. This is important because it will allow for all views to be considered.

## 4. Analysis of individual cases<sup>91</sup>

**a. Language/ethnic origin**

Case of A.C<sup>92</sup>

Principal Facts:

- The complainant is a student from the Bosniak community and she applied for an internship program with a central level Kosovo Institution, which was designed specifically for university students. The program was organised by one of the institutions in cooperation with an international non-governmental organisation. The advertisement for this program was in the two official languages of Albanian and Serbian and it stated that female candidates and candidates from minority communities are encouraged to apply. Applications for this program could be made by sending the following documents: curriculum vitae, motivation letter, degree certificate and transcript of grades. However, the languages specified were only Albanian and English. Following a review, selected applicants had to take a written test and could be invited to an interview prior to the final selection being made.

---

<sup>91</sup> These are cases which individuals have referred to YIHR KS following a public advertisement for such cases

<sup>92</sup> The complainant consented for only her initials to be used for this publication

---

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

- The complainant followed the instructions and sent her application in English. She was invited to take the written test, although as a member of the Bosniak community, she was not offered to take it in her mother tongue Bosniak/Serbian, rather she had to sit it in Albanian. The complainant was also invited to an interview, which was conducted in Albanian and the complainant says she was not given sufficient time. This is because as soon as the interview started she was asked ‘from which side of Mitrovica was she from’ and ‘why was her private education funded’. Having completed all these steps and despite being well prepared, she was not selected for the internship and she believes that she has been discriminated.

This is an important case as it shows the wide implementation scope of the Anti-Discrimination Law. This is because the allegation being raised here is not with regard to a remunerated position. However, according to the Anti-Discrimination Law, access to practical work experience<sup>93</sup> should also be ensured without discrimination. Additionally, the facts are interesting because this could be a case of discrimination on multiple grounds/protected characteristics including language, ethnicity and sex. However, additional information would be needed such as statistics of persons that were selected, in order to strengthen the facts from which it may be presumed that discrimination took place.

Case of A.M<sup>94</sup>

Principal facts:

- The complainant belongs to the Bosniak community. She previously completed an internship with a socially owned enterprise. Following this internship, there was a job advertisement with the same company that the complainant saw online. The complainant decided to apply and she was called to an interview. When the complainant attended the interview, she found out that all persons on the panel were of Albanian ethnicity and no-one spoke Bosniak/Serbian, though they said they could understand.

---

<sup>94</sup> The complainant consented for only her initials to be used for this publication

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

The panel decided to proceed with the interview by asking the questions in English and the complainant replying in Bosniak/Serbian. Towards the end of the interview, the panel asked the complainant what was the occupation of other members of her family. The complainant was not contacted about this position again.

- The complainant saw an advertisement for another position with the same company and decided to apply again, where again she was invited to interview. When the complainant went to this interview, once again all panel members were of Albanian ethnicity. Additionally, the complainant was told they do not understand Bosniak/Serbian and that she should have brought her own personal interpreter. The interview proceeded by the panel asking questions in Albanian and the complainant answering in Bosniak/Serbian. Regarding this position, the complainant was not selected.

- The complainant then applied for a third position with the same company and again was invited to an interview. At this interview, the complainant was asked whether she needed a translator and the complainant said that she did. However, one of the panel members said that he knew Bosniak/Serbian and could translate. The interview began with two panel members, who were joined by another 3 who were running late. The complainant found it difficult to answer all the questions as the panel member who was translating, did not really speak Bosniak/Serbian well.

- The complainant explains that she was asked whether she knew someone who was working for the company at which point she says she asked what he meant by the question. The complainant says that the interviewer then said 'it is better that you say yes', at which point she says she replied that she did not understand what she was being asked. The complainant says that she was also told by one of the other interviewers that the position the complainant had applied for was a difficult position, for which they advertised every three months and that 'she shouldn't have applied'.

- During the period of time when the complainant was applying for the various positions, she had requested an application form in Bosniak/Serbian, which was not provided.

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Outcome:

- The complainant has written complaint letters to the company regarding this treatment but she did not receive a reply. However, she has not initiated any other complaints.

Whilst facts of this case are quite extreme, they do demonstrate the persistent discrimination that members of minority communities face. Additionally, the facts show a prima facie case of direct discrimination on the basis of language and ethnicity<sup>95</sup> in relation to conditions for access to employment, particularly selection criteria and recruitment conditions.<sup>96</sup> With regard to language, the Law on Use of Languages establishes 'the equal status of Albanian and Serbian as official languages of Kosovo and the equal rights as to their use in all Kosovo institutions'.<sup>97</sup> Additionally, socially owned enterprises are under an obligation to apply the equality of the official languages including ensuring that 'every person can communicate with and can obtain services and documents in any official language'.<sup>98</sup> In light of these obligations, refusing to interview a candidate in one of the two official languages, it is arguable that it does constitute discrimination.

### **b. Sex/Gender**

The Case of E.A

Principal facts:

- The complainant applied for the position of Administrative Assistant with the Kosovo Police, which was done through an application form, where she was required to specify whether she was married. Following this stage, the complainant was invited to take a written test, which she completed. The third stage consisted of interviewing selected candidates and the complainant was one of them. At the time, the complainant was pregnant and this was noticeable.

---

<sup>95</sup> Article 2 (a) and Article 3 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>96</sup> Article 4 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>97</sup> Article 1 (i), Law on Use of Language

<sup>98</sup> Article 11 (3) *ibid*



## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

- The final selection of candidates for the 30 positions was decided by calculating the results of the test and points given during the interview. The complainant achieved 72.5 points on the written test and 69.8 on the interview, giving her a total of 71.15%. However, according to the written test, she was ranked 11th, whereas overall she was ranked 49th.

- Since the points given to her during the interview seemed to reduce her overall score, she decided to investigate further.

- The complainant found that a number of individuals who performed poorly during the written test, their marks were boosted during their interview, which had a huge impact on their overall ranking and this led to their selection:

o Candidate 1: on the basis of the written test was ranked as 618th but overall was ranked 14th

o Candidate 2: on the basis of the written test was ranked as 527th but overall was ranked as 25th

o Candidate 3: on the basis of the written test was ranked as 421th but overall was ranked as 20th

o Candidate 4: on the basis of the written test was ranked as 366th but overall was ranked as 23th

- Additionally, the complainant discovered that three other candidates who had similar low rankings on the basis of the written were selected, although they also had family members employed in the Police Force:

o Candidate 1: on the basis of the written test was ranked 198th but overall was ranked as 9th. The complainant discovered that this candidate's father works in the Kosovo Police and the complainant believes that he was part of the interviewing panel;

o Candidate 2: on the basis of the written test was ranked as 180th but overall was ranked as 12th. The complainant also discovered that this candidate's mother works in the Kosovo Police and she believes that she was part of the interviewing panel;

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

o Candidate 3: on the basis of the written test was ranked 44th but overall was ranked as 16th. In relation to this candidate the complainant discovered that this candidate's father also works for the Kosovo Police and took part in the interviewing panel.

Outcome:

- On the basis of above information, the complainant complained to the General Police Directorate, requesting for her results to be reconsidered. However, her complaint was refused because the Directorate deemed that it was without foundation.

- The complainant also complained to the IOB alleging that the recruitment process was not transparent or objective and that it was discriminatory by relying on the above information. However, once again the complaint was refused for being without foundation. This was challenged by the complainant as an administrative conflict.

- In addition, the complainant made a further complaint to the Independent Police Inspectorate alleging that those members of the police force who allegedly assisted their children obtain a position, should be investigated for conflict of interest and misuse of official position according to the Kosovo Criminal Code. The complainant in relation to this has also informed the Kosovo Anti-Corruption Agency and the local prosecutor. However, in relation to all of these complaints, the complainant has not received a reply.

With regard to discrimination, it may have been possible for the complainant to argue discrimination on the basis of sex, especially since at the time she was pregnant and this may have been taken into consideration.<sup>99</sup> However, this argument was not advanced during the initial complaints and as such could not have been considered.

---

<sup>99</sup> Article 2 (a), Anti-Discrimination Law

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

### Case of M.C

#### Principal facts:

- The complainant is a practicing lawyer. Whilst representing a client in court during a discussion between the presiding judge and one of the other lawyers, the complainant and other lawyers present spoke among themselves. The presiding judge then starting shouting at the complainant telling her that she had to leave the court room. The complainant did not want to create a scene but indicated to the judge that this was highly unprofessional prior to leaving the court room.

- Following this incident, the complainant believes that the judge tried to convince the defendant that she should appoint another lawyer and eventually, the defendant did.

- The complainant believes that not only was the judge behaving highly unprofessionally, he also discriminated her on the ground that she is a woman. The complainant believes this because she was the only female lawyer present who faced this treatment, whereas nothing was said to her male counterparts in the same circumstances.

#### Outcome:

- The complainant has made a complaint to the Office of the Disciplinary Counsel within the Kosovo Judicial Council regarding the judge's behaviour but has not yet received reply.

If the facts above are enough to establish that the complainant was discriminated on the basis of her sex then she should be able to make a claim,<sup>100</sup> since it is arguable that this treatment relates to the conditions of her occupation.<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> Article 2 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>101</sup> Article 4 (a) *ibid*

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Case of M.M

Principal facts:

- The complainant was employed as a legal advisor for an NGO for over a year on contracts of 6 months and the last one of 3 months, which was signed on 15th October 2013. At this time the complainant was pregnant and a month later she gave birth prematurely. As a result, she has to leave work and thereafter care for her baby. At the beginning of November 2012, the executive director of the organisation writes to the complainant informing her that she will receive 70% of her salary during November and December. In addition, he suggests that following these two months, the complainant can choose either to return to full time work in January 2013 or her contract will end at the end of December 2012.
- The executive director, also mentions that the donor has specified that 2 legal advisors need to be employed full time to implement the project and that they have declared that there are no provisions to cover maternity leave. The complainant also had a discussion with her line manager, who assured her that the above notice did not mean she would lose her job. Rather from January 2013 she would be paid 50% and the other 50% would be used to engage another legal advisor. The complainant then contacted the donor requesting their position on this issue, as well as writing to the board of the NGO. Regarding the donor, the complainant receives a reply where the donor says that this is an internal decision of the NGO and they deny having any knowledge of this issue or approving the content of the letter that was sent.
- On the whole, the complainant understood the financial situation of the NGO and that they would be unable to provide full maternity leave. However, as this was discussed internally, she believed that an agreement would be reached in order for her to be able to benefit from some maternity leave. Additionally, in light of the premature birth, the maternity leave was especially important as the complainant's child needed special attention for a longer period of time. Therefore, in these circumstances the complainant believes she was discriminated on the basis of her sex.

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Outcome:

- The complainant made a complaint to the Work Inspectorate regarding the treatment she received. Initially, an inspection was conducted and the official report refers to violations of the Law on Labour, although in the final decision the Work Inspectorate decides that there are no violations. The complainant appeals this decision successfully and the Work Inspectorate is ordered to conduct another investigation.

It is arguable that the facts of this case establish a prima facie case of discrimination on the basis of sex in employment.<sup>102</sup> This is because the employer understood that they were under a legal obligation to provide maternity leave and initially provided it. However, they later changed their mind and tried to excuse this behaviour by referring to ‘instructions from the donor’, which can also constitute discrimination.<sup>103</sup> . The financial aspect in general terms is an important one to note as small businesses and NGOs may find it difficult to provide for maternity leave, although this in itself is not an excuse for not implementing the law. Additionally, under the Law on Labour the maternity provision is applicable to all those that are employed, with no distinctions being made about permanent or temporary contracts.<sup>104</sup> Furthermore, termination of a contract during pregnancy or maternity leave is strictly prohibited.<sup>105</sup> Unfortunately, many employees have come to private agreements with their employer regarding maternity leave especially in the private sector. However, as this case demonstrates this is unsustainable because these are not legally enforceable and leave the employee in a particularly vulnerable position with the possibility of being exploited by their employer.

---

<sup>102</sup> Article 2 (a) and Article 4 (c), Anti-Discrimination Law

<sup>103</sup> Article 3 (d), Anti-Discrimination Law

<sup>104</sup> Article 49, Law on Labour, 03/L-212, entered into force 15 December 2010

<sup>105</sup> Article 53 *ibid*

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Case of H.M

Principal facts:

- The complainant was employed as a Supply Manager for a socially owned enterprise for four years. The complainant during the year 2012 was employed on an annual contract and out of 21 managers throughout Kosovo, she was the only female. Her responsibilities were to improve internal organisation and management in order to collect debt from consumers, increase the number of invoices and payments from consumers and reduce commercial losses. The results of the division she was managing showed clear improvements in relation to all the above indicators. Therefore, there were year on year improvements within the municipality, as well as when compared to other municipal divisions throughout Kosovo.
- However, at the beginning of the December 2012, the complainant is informed that as her contract expires on the 31st of December 2012, she will no longer be employed, although the employer does not specify a reason for this. The complainant believes that the division where she has been working will continue to need a Supply Manager and as there are no justifiable reasons for not extending her contract, she believes it to be because of her gender and therefore, discriminatory.

Outcome:

- The complainant made her views known to her employer through a written complaint but she did not receive a reply and she has not made any additional complaints.

As the employer has not given any particular reasons for not renewing her contract and if the position is still available/re-advertised it may be possible to argue discrimination on the ground of sex. Additionally, the fact that there was only one female employed in this position out of 21 persons employed, this is an important statistic to take into consideration, which can be of assistance in establishing a discrimination case.

### c. Sexual Orientation

Case of B.B<sup>106</sup>

Principal facts:

- The complainant is the legal representative of a local NGO, who signed a lease for renting an office with an estate agent. The legal representative also met with the owner of the property. Prior to keys being handed over for the property to the legal representative, the owner of the property decided to research the legal representative and the NGO. He found out that the legal representative of the NGO had spoken about the human rights of the LGBT community and that the NGO had advocated about the same issue.

- As a result, the owner decided to inform the estate agents that they could not hand over the keys because he did not agree with this and would not allow his property to be used for such purposes, despite signing the contract.

- Acting upon the owner's instruction, the estate agent informed the legal representative of the NGO that the keys could not be handed over as the owner had changed his mind and as a result the NGO was not able to rent this particular office.

The facts in this case are crucial in establishing a case of direct discrimination on the basis of sexual orientation<sup>107</sup> and under the provision of access to other forms of property.<sup>108</sup> Whilst, the estate agent may argue that it was not in fact their belief, that they were only following instructions and should not be held liable, this is not a valid justification since an instruction to discriminate also constitutes discrimination.<sup>109</sup> In any event, it must also be considered taking action against the owner, especially if the estate agent claims that they were not able to fulfil the obligations since they no longer had access to the property.

---

<sup>106</sup> The complainant did not consent for their identity or the identity of the NGO to be used for this publication

<sup>107</sup> Article 2 (a) and Article 3 (a), Anti-Discrimination Law

<sup>108</sup> Article 4 (h), Anti- Discrimination Law

<sup>109</sup> Article 3 (d), Anti-Discrimination Law

## Discrimination cases in Kosovo – do they exist?

Case of C.D

Principal facts:

- The complainant was born a female Kosovo national, though he is a transsexual with residency status in a Western European country. As the complainant is transitioning, he is interested in either obtaining legal gender recognition or changing his name.

- Through a representative he has enquired about the procedure that he needs to follow in order to change his name or obtain legal gender recognition by contacting the respective Kosovo Embassy in his country of residence. The respective embassy, however, was not cooperative in providing this information.

If the facts establish that the respective Kosovo Embassy did not provide assistance to a Kosovo citizen because of his sexual orientation, this would constitute discrimination,<sup>110</sup> especially in relation to changing his personal name, which is permitted.<sup>111</sup> However, the issue of legal gender recognition is not provided by the respective law and it is not covered by the Anti-Discrimination Law. This can create practical problems in enforcing a range of human rights, as well as a preventing discrimination. Furthermore, the ECtHR in the case of *Christine Goodwin v U.K.*<sup>112</sup> has held that the state is under an obligation to respect the applicant's right to private life by officially recognising her reassigned gender.

---

<sup>110</sup> Article 2 (a) and Article 4 (n), Anti-Discrimination Law. Any other right protected by law in this case refers to the right of citizens to be assisted by the Kosovo Embassy in the respective country, where they are not a citizen of that country also – Article 6 (1), Law on Consular Service of Diplomatic and Consular Missions of the Republic of Kosovo, Law No. 03/L-125, entered into force 30 January 2009

<sup>111</sup> Article 12, Law on Personal Names, Law No. 02/L-188, entered into force on 22nd February 2008

<sup>112</sup> Application No. 28957/95, 11 July 2002, ECtHR [Grand Chamber]



## 5. Analysis of job adverts

During the research of this report, a number of complaints were documented regarding discrimination in employment. As a result, job adverts were randomly selected from the public and private sector to consider whether there is discriminatory criteria being applied and these results will be presented below.

### a. Public institutions (including enterprises)

Name of Institution	Position Advertised	Remarks
Legal Aid Agency	Driver – in two instances refers to males only.	The advert says that they offer equal opportunities for males and females. However, inclusive language should be used throughout the advert.
Vitia Municipality	English Teacher	Only refers to males
Kosovo Central Bank	Department Director	Only refers to males
Bus Station SH.A Prishtina <sup>113</sup>	Executive Director	Only refers to males

### b. Private enterprises

Name of Enterprise	Position Advertised	Remarks
ADA	Promoters/Sales Assistants	Only refers to females
NLB Prishtina Bank	Evaluator of Collateral/Risk Management	Only refers to males
Mob In	2 Manager Positions	Only refers to males
Lesna	General Manager	Only refers to males

From the limited number of selected adverts it is clear that institutions and businesses issue job adverts by using language, which may discourage female candidates from applying in senior positions and vice versa for males. According to the Gender Equality Law, vacancies shall be available equally to males and females and that job adverts shall not contain words or expressions, which can cause discrimination. As has been previously noted, the Ombudsperson Institution has considered this quite a few years ago, although with the limited research conducted here, there are not any improvements shown.

---

<sup>113</sup> Local socially owned enterprise

<sup>114</sup> Section 13 (2) and 13 (3), Gender Equality Law, 2004/2, entered into force 07 June 2004

## 6. Conclusion

In conclusion the cases highlighted show that discrimination is occurring in Kosovo society in a range of fields. Certain groups such as ethnic minorities, women and sexual minorities are adversely affected by discriminatory practices in the public and private sector. Additionally, over the years some of the institutions have been dealing with some of these complaints.

However, from the cases presented here, it is not possible to say that they provide an overview of discrimination taking place in Kosovo as in many instances such cases are not reported. Additionally, even if reported collecting this data is incredibly difficult as no official statistics are being collected. Similarly, awareness of discriminatory practices is insufficient and this may affect claims being brought forward.

Assistance to discrimination victims is still not consistently being provided, since the institutions dealing with these claims remain dispersed and certain structures are not effective in promoting or ensuring implementation of the Anti-Discrimination Law. On the whole, discrimination victims should be offered adequate representation and support to take their cases forward and all necessary efforts should be made by the respective institution to make the necessary changes in this area of the law in order to achieve this.

Discrimination cases in Kosovo – do they exist?