



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI**

Nr. 1333 Prot.

Tiranë, më 04.12. 2023

Lënda: Rekomandim mbi marrjen e masave për shmangien e kritereve diskriminuese, në njoftimet për punësim.

**DELTA GROUP**

Autostrada Tiranë-Durrës, Km. 1.5, Tiranë

**SHOQËRISË “DAST” sh.a**

Autostrada Tiranë-Durrës, Godina DAST, Km 30  
Durrës

**SHOQËRISË “DELTA” sh.a**

Autostrada Tiranë-Durrës, Godina DELTA, Km 30  
Durrës

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (*në vijim Komisioneri*), është krijuar dhe funksionon në bazë të Ligjit nr. 10221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar (*në vijim LMD*), si institucion i pavarur, i cili siguron mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjellje që nxit diskriminimin.

Bazuar në nenin 32, pika 1, germa “c”, të ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, të ndryshuar, përcaktohet: “*Komisioneri ka kompetencë:.....c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;*”.

Në përmbushje të qëllimit të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*” të ndryshuar, për të garantuar të drejtën e çdo personi për barazi përpara ligjit, mbrojtje të barabartë nga ligji dhe mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe çdo formë sjellje që nxit diskriminimin, si dhe pas marrjes së informacionit, me urdhrin nr. 40, datë 01.04.2021, Komisioneri filloi procedurat hetimore për ndjekjen kryesisht të çështjes mbi disa kritere të

vendosura në shpalljet e vendeve të lira të punës, në lidhje me moshën dhe gjininë e kërkuar për kandidatët, të publikuara në faqen e Kompanisë Delta Group, në rrjetin social *Facebook*<sup>1</sup>.

Bazuar në informacionin e administruar, rezultoi se nga ana e Kompanisë Delta Group, janë realizuar disa shpallje për vende të lira pune pranë kësaj kompanie, duke specifikuar se kriteret e kërkuara për këto pozicione pune janë, si vijon:

- Për vendin e lirë të punës “asistente e burimeve njerëzore”, të shpallur me status në *Facebook* specifikohet se moshja e preferuar është 24-30 vjeç.
- Për vendin e lirë të punës “arkëtare”, (pranë Kompanisë Dast), të shpallur me status në *Facebook*, specifikohet se moshja e preferuar është 23-30 vjeçe.
- Për vendin e lirë të punës “financiere”, të shpallur me status në *Facebook*, specifikohet se moshja e preferuar është 27- 40 vjeç.

Në të tre shpalljet e mësipërme nisur nga titulli i njoftimit (vetëm në gjininë femërore), kompania përcakton se aplikantët për këto vende të lira pune duhet të jenë përveçse brenda moshës së përcaktuar në secilin njoftim, por edhe që duhet të jenë të gjinisë femërore.

Nga verifikimi në internet, rezulton se nga ana e Kompanisë Delta Group janë realizuar edhe njoftime për vende të tjera pune në faqen e internetit [www.njoftime.com](http://www.njoftime.com), ku vendosen kriteret në lidhje me moshën dhe gjininë e aplikantëve dhe konkretisht:

- Për vendin e lirë të punës “financiere”, specifikohet se moshja e preferuar është 27-42 vjeç dhe cilësohet shprehimisht se për këtë pozicion pune preferohen aplikante femra.<sup>2</sup> Shpallur në datë 24.03.2021, në faqen në internet [www.njoftime.com](http://www.njoftime.com).
- Për vendin e lirë të punës “receptioniste”, specifikohet se moshja e preferuar është 24-30 vjeç. Nga gjuha e përdorur në këtë shpallje kompania përcakton se aplikantët për këtë vend pune duhet të jenë të gjinisë femërore<sup>3</sup>. Shpallur në datë 05.04.2021, në faqen në internet [www.njoftime.com](http://www.njoftime.com).

## **I. Procedura e ndjekur nga Komisioneri.**

Shpalljet e vendeve të lira të punës ku janë vendosur kriteret që lidhen me moshën dhe gjininë e aplikantëve të interesuar për të aplikuar në këto vende pune, janë shpallur në emër të subjektit Delta Group. Sipas të dhënave të pasqyruara në faqen e internetit apo llogarinë në rrjetin social Facebook të Delta Group, pasqyrohet se, Delta Group ndodhet me seli në Tiranë dhe nën ombrellën e saj janë disa kompani.

<sup>1</sup> <https://www.facebook.com/deltagroup.eu/>

<sup>2</sup> <https://njoftime.com/showthread.php?213728-Tirane-ofroj-vend-pune-Financiere#.YGRa91UzaUk>

<sup>3</sup> <https://njoftime.com/showthread.php?343620-Asistente-ne-departamentin-e-Burimeve-Njerezore#.YGRbeVUzaUk>

Me shkresën nr.5774/1 prot., datë 07.04.2021 Komisioneri i është drejtuar Delta Group, duke e njoftuar subjektin në lidhje me fillimin e trajtimit të kësaj çështje kryesisht dhe marjen e një informacioni në lidhje me arsyet e vendosjes së kriterëve të lidhura me moshën dhe gjininë e aplikantëve për secilin prej pozicioneve të punës si dhe vendosjen në dispozicion të akteve të të regjistrimit të kompanive pjesë e Delta group për të cilat janë bërë shpalljet e vendeve të lira të punës.

Me shkresën nr.574/2 prot., datë 19.04.2021, pranë Komisionerit është administruar një shkresë e dërguar nga Shoqëria Dast sh.a dhe Shoqëria Delta sh.a. Në këtë përgjigje parashtrohet si më poshtë vijon:

Delta Group ndodhet me seli në Tiranë dhe nën ombrellën e saj janë kompanitë tashmë shumë të njohura për tregun vendas dhe atë ndërkombëtar si, DeltaHome, Deutschcolor, Thermoswss D.A.S.T dhe Delta. Ka qënë kjo e fundit "Delta" sh a, shoqëria origjinë e konsorciumit, e cila ka startuar punën e saj që në vitin 1996, në qytetin e Elbasanit. Të gjitha këto shoqëri së bashku numërojnë shumë të punësuar dhe grupi është një nga tatimpaguesit më të mëdhenj në Shqipëri. Pjesa më e madhe e këtij suksesi i detyrohet patjetër të gjithë stafit të kompanive ndër vite dhe organet drejtuese kanë bërë më të mirën e mundshme që të krijojnë një mjedis në të cilin zhvillohet suksesshëm karriera e secilit prej tyre.

Ju bëjmë me dije se, njoftimet që janë konstatuar nga KMD, janë bërë për shpalljen e aplikimeve mbi vendet e lira të punës që janë krijuar në shoqërinë "DAST (Delta Adhesive Structural" sh a dhe "DELTA" sh.a.

Shoqëria "DAST (Delta Adhesive Structural" sh.a është e krijuar në vitin 2008, me NUIS K81401501G dhe ka objekt aktivitetet: *"Import, eksport prodhime llaçrash, përgatitje tullash, pajisje hidrosanitare, inerte, etj. Prodhime llaçrash të gatshme, të thatë të parapërgatitura për ndërtim dhe rrugë, në thasë dhe rifuxho, me bazë çimento allçie bitum, koll, llaç, fino, bojak, stuko, bojra 2 sintetike e natyrale me bazë pigmentesh hekuri dhe atyre organike, prodhime me bazë silikatesh dhe përgatitje tullash, inerte të granulomentrisë. Punime të ndryshme të të gjitha këtyre materialeve, import-eksport të të gjilha këtyre. Punime ndertimi si muratura, karpentieri, suvatime, nivelime, shtrim pllakash, parket, hidroizolime. instalime elektrike dhe hidraulike etj. Rikonstruksione për godina banimi, pallate të ndryshme, ndërtime civile dhe ekonomike për çfarëdo lloj objekti. veshje fasadash të godinave të ndryshme, prodhim dhe tregtim materiale inertesh e materiale të ndryshme ndërtimi si dhe lëndë drusore. Shit-blerje të pasurive të paluajtshme (toka, terrene, apartamente, dyqane etj) dhe të tundshme.*

Kjo kompani, aktualisht, ka të punësuar një numër në total prej 180 (njëqind e tetëdhjetë) punonjësish. Nga këto, 142 (njëqind e dyzetë e dy), ose 79% janë të gjinisë mashkullore dhe 38 (tridhjetë e tetë) ose 21% janë të gjinisë femërore.

Kompania tjetër "DELTA" sh.a po ashtu ka për objekt veprimtarie tregtare fushën e ndërtimit dhe shumicën dërrmuese të të punësuarve e ka të përbërë prej gjinisë mashkullore.

Konstatohet lehtë se, raporti përpjesëtues i të punësuarve femrat/meshkuj është një konfigurim i llojit dhe natyrës së aktivitetit ekonomik që ka shoqëria. Aktivitete të tilla si "*Prodhime llaçrash të gatshme... Punime ndertimi si muratura. Karpentieri, suvatime... Rikonstruksione për godina banimi... etj*" nuk mund të kryhen dhe nuk kryhen nga punonjëset e gjinisë femërore. Kjo ka sjellë një "*përmbysje*" të strukturës së shoqërisë "D.A.S.T" nga punonjësit e gjinisë mashkullore, duke bërë që punonjëset femra të marrin statusin e *gjinisë së nënpërfaqësuar*.

Nisur nga këto rrethana, është vlerësuar si më e drejtë dhe e arsyeshme që stafi në sektorin e shërbimit të jenë të gjinisë femërore. Shoqëria është e vetëdijshme se, për sa kohë ajo do të mbajë objekt të aktivitetit të saj fushën e ndërtimit, barazia në strukturën e të punësuarve ndërmjet gjinisë femërore dhe mashkullore do të jetë objektivist e pamundur.

Subjektet theksojnë se, sektori i shërbimit në shumë subjekte tregëtare, nga ku mund të përmendim institucionet bankare si lehtësisht të verifikueshme dhe jo vetëm, është i mbizotëruar nga gjinia femërore në shumicë dërrmuese.

### **Për sa i përketë elementit "moshë":**

Në shpalljen e një pozicioni pune mosha që vendoset se duhet të ketë kandidati lidhet me rrethanat objektive që kanë të bëjnë fillimisht me perfundimin e studimeve në lëndën përkatëse universitare me prezumimin se kandidati ka eksperiencë pune/kapacitet të mjaftueshëm për t'u përshatur me dinamikën e gjerë të aktivitetit të shoqërisë. Për pozicionin "financiere" është vendosur një marzh "27- 42 vjeç". Kështu, kandidati 27 vjeçar mund të ketë përfunduar studimet në moshën 23-24 vjeçare dhe ka një eksperiencë pune 2, 3 apo 4 vjeçare. Kjo eksperiencë është e mjaftueshme për kërkesat e punës që mund t'i kërkojnë kandidatit, gjithmonë duke marrë në konsideratë faktin që ai, gjendet nën "*tutelen*" e financierëve me eksperiencë më të madhe që ka shoqëria të punësuar prej vitesh. Aktiviteti i gjerë i kompanisë dhe dinamika e zhvillimit të mardhënieve me subjektet e tjera kërkon angazhim të menjëhershëm dhe kjo situatë dikton në vendosjen e një kriteri moshe minimale të kandidatit sikurse është vepruar.

Po ashtu, marzhi i moshës 27- 42 vjeç lidhet edhe me intensitetin e punës dhe nevojën që mund të ketë shoqëria në një periudhë kohore të caktuar. Në rast se, për arsye të ndryshme, ka mungesë totale stafi në zyrën e financës, sigurisht që marzhi i moshës do të ishte i ndryshëm. Mosha minimale nuk do të ishte 27, por le të themi mbi 40 vjeç, pasi kjo moshë të prezumon mundësinë të një eksperience dhe kualifikimi serioz në fushën e financës që i përgjigjet nevojës urgjente të shoqërisë.

Në vendosjen e marzhit të moshës ndikon gjithashtu edhe moshë e daljes në pension e grave dhe prezumimi që moshat mbi maksimumin caktojnë kanë zënë tashmë një vend pune në treg, pasi edhe fusha e financës është e tillë. Çdo subjekt tregtar ka të paktën një financiar të angazhuar.

### **Për sa i përket pozicionit të "Receptionistes", "Arketare" apo "Asistetente e burimeve njerezore":**

Vlerësojmë se edhe këtu jemi në të njëjtat kushte mbi marzhin e moshës 24-30 vjeç. Moshë minimale është më e ulët pasi për kryerjen e kësaj detyre nuk kërkohen domosdoshmërisht përfundimin e studimeve universitare. Sigurisht që kërkohet një eksperiencë e caktuar. Kompania jonë e vlerëson shumë mënyrën e prezantimit me klientin dhe puna e receptionistes kërkon energji në mënyrë kostante përgjatë gjithë ditës për shkak të kontakteve të vazhdueshme të klientelës për nevojat të ndryshme sipas rastit. Në të njëjtën kohë, moshë minimale 24 vjeç është vendosur për të ndihmuar sado pak edhe punësimin e moshave të reja. Gjithashtu, punësimi në këtë moshë krijon mundësi për zhvillimin e karrierës pranë kompanisë në pozicione të tjera sipas preferencës së kandidatit.

Pavaresisht sa më sipër, kompania jonë ka si qëllim mbarëvajtjen e aktivitetit tregtar dhe zhvillimin e saj në mënyrën më optimale të mundshme. Moshë dhe gjinia, që rezultojnë tek shpallja e njoftimeve nuk është konsideruar asnjëherë si kusht detyrues për kandidatët për pozicionin e punës. Në asnjë rast kompania nuk ka refuzuar për shkak të moshës apo gjinisë, kandidatë që kanë patur përgatitjen e kërkuar profesionale të vlerësuar nga burimet njerezore.

Sipas publikimit të datës 12.03.2021 nga INSTAT, për tremujorin e IV të vitit 2020 rezultojnë se:

- Për gratë, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës është 60,5 %, ndërsa për burrat ky tregues është 77,2 %. Për burrat, shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës është 16,7 pikë përqindje më e lartë sesa për gratë.
- Shkalla e punësimit për burrat është 67.8 %, ndërsa për gratë 52.9 %. Krahasuar me të njëjtin tremujor të vitit 2019, shkalla e punësimit për burrat është ulur me 0.7 pikë përqindje dhe për gratë u ulë me 1,9 pikë përqindje. Shkalla e punësimit të rinjve është 40,0 % Për popullsinë 30-64 vjeç, në tremujorin e katërt 2020, shkalla e punësimit është 70,7 %.
- Në tremujorin e katërt 2020. Shkalla zyrtare e papunësisë për burrat është 11,7 % dhe për gratë 12,1 %. Krahasuar me të njëjtin tremujor të vitit 2019, shkalla e papunësisë për burrat është rritur me 0,4 pikë përqindje, ndërsa për gratë është rritur me 1,1 pikë përqindje.
- Shkalla e papunësisë për grup-moshat 30-64 vjeç është 9,2%. Në terma vjetor ky tregues është rritur me 0,9 pikë përqindje. Krahasuar me tremujorin e mëparshëm për këtë grup-moshë shkalla e papunësisë u rrit me 0,2 pikë përqindje.

- Shkalla zyrtare e papunësisë për të rinjtë është 21,7%. Krahasuar me tremujorin e katërt të vitit 2019, shkalla e papunësisë për të rinjtë në tremujorin e katërt të vitit 2020 është 0,3 pikë përqindje më të lartë. Krahasuar me tremujorin e tretë 2020, shkalla e papunësisë për të rinjtë është rritur me 1.0 pikë përqindje. Shkalla e papunësisë për grup-moshën 30-64 vjeç është 9,2%. Në terma vjetorë ky tregues është rritur me 0,9 pikë përqindje. Krahasuar me tremujorin e mëparshëm për këtë grup-moshë shkalla e papunësisë u rrit me 0,2 pikë përqindje.

Në vlerësimin tonë, duke analizuar edhe statistikat sipas ISTAT, shpalljet për pozicionet e lira sipas kriterëve të kostatuara nga KMD, i vijnë në ndihmë përmirësimit të trendit rritës të punësimit të grupmoshave në fjalë dhe gjinisë së nënpërfaqësuar.

Për sa më sipër, vlerësojmë se kompania nuk është në shkelje të:

- Direktivës së Këshillit 76/207/EEC të 9 Shkurtit 1976 për implementimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në lidhje me aksesin në punësim, kualifikim profesional, ngritje në detyrë dhe kushtet e punës, të ndryshuar nga Direktiva 2002/73/EC e Parlamentit Europian dhe Këshillit e datës 23 Shtator 2002.
- Të ligjit nr.10221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, i ndryshuar.

## II. Legjislacioni i zbatueshëm

### Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

#### Neni 18

1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit.
2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore.
3. Askush nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përlijje e arsyeshme dhe objektive.

#### Neni 49

1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.
2. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.

## **Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (KEDNJ)<sup>4</sup>**

### **Neni 14**

#### **Ndalimi i diskriminimit**

Gëzimi i të drejtave dhe i lirive të përcaktuara në këtë Konventë duhet të sigurohet, pa asnjë dallim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo status tjetër.

## **Protokolli 12, i Konventës Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (KEDNJ)<sup>5</sup>**

### **Neni 1**

#### **Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit**

1. Gëzimi i çdo të drejte të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë diskriminim të bazuar në shkaqe të tilla si seksi, raca, ngjyra, gjuha, feja, mendimet politike ose çdo mendim tjetër, origjina kombëtare ose shoqërore, përkatësia në një minoritet kombëtar, pasuria, lindja ose çdo situatë tjetër.

2. Askush nuk duhet të diskriminohet nga një autoritet publik për ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1

## **Karta Sociale Europiane<sup>6</sup>**

### **Pjesa I**

Palët pranojnë si synim të politikës së tyre, që do të ndiqet me të gjitha mjetet e përshtatëshme si të karakterit kombëtar ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në të cilat të drejtat dhe parimet e mëposhtëme mund të realizohen në mënyre efektive:

1 Cilido do të këtë mundësinë të fitojë jetesën e tij në një punë në të cilën ka hyre lirish.

### **Neni 20**

E drejta e mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit

---

<sup>4</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8137, datë 31.7.1996 “Për ratifikimin e Konventës Evropiane “Për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore”.

<sup>5</sup> Protokolli nr. 12 është ratifikuar me ligjin nr. 9264, datë 29.7. 2004, botuar në Fletoren Zyrtare nr. 56, datë 16 gusht 2004.

<sup>6</sup> Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002;

Me synimin për të siguruar ushtrimin efektiv të së drejtës për mundësi të barabarta dhe trajtim të barabartë në çështjet e punësimit dhe punës pa diskriminim për shkak të seksit, Palët angazhohen të njohin atë të drejtë dhe të marrin masa të përshtatëshme për të siguruar ose nxitur zbatimin e saj në fushat e mëposhtëme:

- a. akses në punësim, mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe ri-integrimit në punë;

## **Pjesa V**

### **Neni E**

#### **Mos-diskriminimi**

Gëzimi i të drejtave të parashikuara në këtë Kartë do të sigurohet pa diskriminim të çfarëdo shkakut të tillë si race, ngjyre, seksi, gjuhe, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjinë shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër

#### **Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit Europian**

### **Neni 21**

#### **Mosdiskriminimi**

1. Ndalohet çdo lloj diskriminimi për shkaqe të tilla siç janë gjinia, raca, ngjyra, origjina etnike apo sociale, tiparet gjenetike, gjuha, feja apo besimi, mendimet politike apo të llojeve të tjera, përkatësia në një pakicë kombëtare, prona, lindja, aftësia e kufizuar, mosha apo orientimi seksual.

### **Neni 23**

#### **Barazia midis grave dhe burrave**

Barazia midis grave dhe burrave garantohet në të gjitha fushat, përfshirë marrjen në punë, punën dhe shpërblimin për punën.

Parimi i barazisë nuk e pengon respektimin apo miratimin e masave që parashikojnë avantazhe të veçanta për atë gjini që është më pak e përfaqësuar.

**Direktiva e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”.**<sup>7</sup>

### **Neni 1**

#### **Qëllimi**

Qëllimi i kësaj direktive është të përcaktojë një kornizë të përgjithshme për luftimin e diskriminimit në bazë të fesë ose besimit, aftësisë së kufizuar, moshës ose orientimit seksual në

---

<sup>7 7</sup> Përkthim jo zyrtar.



lidhje me punësimin dhe profesionin, me synimin për të vënë në fuqi në Shtetet Anëtare parimin e trajtimit të barabartë.

### **Neni 3**

#### **Fushëveprimi**

1. Brenda kufijve të fushave të kompetencave të dhëna në Komunitet, kjo direktivë do të zbatohet për të gjithë personat, si ka të bëjë si me sektorin publik ashtu edhe atë privat, përfshirë publikun organet, në lidhje me:

- (a) kushtet për akses në punësim, vetëpunësim ose profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

### **Neni 4**

#### **Kërkesat profesionale**

1. Pavarësisht nga neni 2 pika 1 dhe 2, Shtetet Anëtare mund të parashikojnë që një ndryshim në trajtimi i cili bazohet në një karakteristikë që lidhet me ndonjë nga arsyet e përmendura në nenin 1 nuk do të përbëjë diskriminim kur, për shkak të natyrës të aktiviteteve të veçanta profesionale në fjalë ose të kontekstit në të cilin ato kryhen, një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë të vërtetë dhe përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi të jetë legjitim dhe kërkesa të jetë proporcionale.

### **Neni 6**

#### **Justifikimi i diferencave në trajtimit për shkak të moshës.**

1. Pavarësisht nga neni 2 (2), Shtetet Anëtare mund të parashikojnë se diferencat në trajtimit për shkak të moshës nuk duhet përbëjnë diskriminim, nëse, brenda kontekstit të ligjit kombëtar, ato justifikohen në mënyrë objektive dhe të arsyeshme nga një qëllim legjitim, duke përfshirë politikën legjitime të punësimit, objektivat e tregut të punës dhe të formimit profesional, dhe nëse mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme.

Diferenca të tilla në trajtim mund të përfshijnë, ndër të tjera:

.....

- (b) përcaktimin e një moshe minimale, përvojë profesionale ose vjetërsi në shërbim për akses në punësim ose në disa avantazhe të lidhura me punësimin;
- (c) përcaktimin e një moshe maksimale për rekrutim e cila është bazuar në kërkesat për trajnim të pozicionit në fjalë ose nevoja për një periudhë të arsyeshme punësimi para daljes në pension.

### **Neni 7**

#### **Veprim pozitiv**

1. Me synimin për të siguruar barazi të plotë në praktikë, parimi i trajtimit të barabartë nuk do të pengojë asnjë Shtet Anëtar që të mbajë ose miratojë masa specifike për të parandaluar ose kompensuar disavantazhet që lidhen me ndonjë nga shkaqet e përmendura në nenin 1.

**Direktiva e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.**<sup>8</sup>

## **Neni 1**

### **Qëllimi**

Qëllimi i kësaj direktive është të sigurojë zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit.

Për këtë qëllim, ai përmban dispozita për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në lidhje me:

(a) aksesin në punësim, duke përfshirë ngritjen në detyrë dhe në formimi profesional;

## **Neni 3**

### **Veprim pozitiv**

Shtetet Anëtare mund të mbajnë ose miratojnë masa sipas kuptimit të nenit 141(4) të Traktatit me synimin për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe grave në jetën e punës.

## **Pakti Ndërkombëtar mbi të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore**<sup>9</sup>

## **Neni 2**

2. Shtetet palë të këtij Pakti zotohen të garantojnë që të drejtat e shpallura në këtë Pakt, të ushtrohen pa kurrfarë diskriminimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjetër, origjinë kombëtare a shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjetër.

## **Neni 3**

Shtetet palë të këtij Pakti zotohen të sigurojnë të drejtën e barabartë të burrit dhe të gruas për t'i gëzuar të gjitha të drejtat ekonomike, shoqërore e kulturore të përmendura në këtë Pakt

## **Neni 6**

1. Shtetet palë të këtij Pakti njohin të drejtën e punës e cila përfshin të drejtën e secilit për të pasur mundësinë e sigurimit të jetesës duke punuar punën e pranuar lirisht dhe marrin masa të përshtatshme për ta mbrojtur këtë të drejtë.

<sup>8</sup> Përkthim jo zyrtar.

<sup>9</sup> Ratifikuar me ligjin nr.7511, datë 08.08.1991.

## **Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)<sup>10</sup>**

### **Neni 1**

Për qëllimet e kësaj Konvente shprehja "diskriminimi ndaj grave" nënkupton çdo dallim, përjashtim ose kufizim që bëhet mbi bazën e seksit, e që ka për pasojë ose për qëllim të komprometojë ose të asgjësojë njohjen, gëzimin ose ushtrimin nga gratë, pavarësisht nga gjendja e tyre martesore, mbi bazën e barazisë së burrit dhe të gruas, të të drejtave dhe të lirive themelore të njeriut në fushën politike, ekonomike, shoqërore, kulturore, civile ose në çdo fushë tjetër.

### **Neni 2**

Shtetet palë dënojnë diskriminimin ndaj grave në të gjitha format, pranojnë të ndjekin me të gjitha mjetet e përshtatshme dhe pa vonesë, një politikë të eliminimit të diskriminimit kundrejt grave dhe për këtë arsye zotohen:

(d) Të marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj grave që ushtron ndonjë person, organizatë ose çfarëdo ndërmarrje;

### **Neni 4**

1. Miratimi i masave të përkohshme të veçanta nga shtetet palë që synojnë përshpejtimin de facto të barazisë midis burrit dhe gruas, nuk konsiderohet diskriminim, siç është përkufizuar në këtë Konventë, por në asnjë mënyrë nuk duhet të ketë për pasojë ruajtjen e normave të pabarabarta apo të veçanta. Këto masa duhet të ndërpriten kur të jenë arritur objektivat e barazisë së mundësive dhe të trajtimit

### **Neni 11**

1. Shtetet palë marrin të gjitha masat e përshtatshme për të eliminuar diskriminimin ndaj gruas në fushën e zënies punë, për të siguruar, mbi bazën e barazisë midis burrit dhe gruas, të drejtat e njëjta, e sidomos:

(a) Të drejtën për punë si një e drejtë e pamohueshme e të gjithë njerëzve;

(b) Të drejtën për mundësi të njëjta punësimi, duke përfshirë zbatimin e kritereve të njëjta të përzgjedhjes lidhur me zënie punë;

(c) Të drejtën për të zgjedhur lirisht profesionin dhe vendin e punës, të drejtën për ngritjen e postit të punës, për punë të qëndrueshme, për të gjitha përfitimet dhe kushtet e punës, të drejtën për përgatitje profesionale dhe rikualifikim, duke përfshirë mësimin e personave në ekonomi, ngritjen profesionale dhe kualifikimin e herëpashershëm;

---

<sup>10</sup> Ratifikuar me ligjin nr.7767, datë 09.11.1993.

***Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>11</sup> “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”.***

**Neni 1**

1. Në këtë Konventë termi “diskriminim” përfshin:

a) çdo dallim, përjashtim ose preferencë që bazohet në racën, ngjyrën, seksin, fenë, opinionin politik, prejardhjen kombëtare ose origjinën sociale, që ka për efekt të prishë ose të shtrembërojë barazinë e mundësive ose të trajtimit në fushën e punësimit ose të profesionit;

b) çdo dallim tjetër, përjashtim ose preferencë që çon në prishjen apo shtrembërimin e barazisë, të mundësisë ose trajtimit në drejtim të punësimit ose profesionit, që mund të specifikohet nga një anëtar i interesuar, pasi të ketë konsultuar organizatat përfaqësuese të punëdhënësve dhe të punonjësve, si dhe organizma të tjerë të përshtatshëm.

.....

3. Në këtë Konventë fjalët “vend pune” dhe “profesion” përfshijnë mundësinë për kualifikim profesional, për të hyrë në punë dhe për të punuar në profesione të ndryshme, si dhe kushtet e punësimit.

**Kodi i Punës**

**Ndalimi i Diskriminimit**

**Neni 9**

1. Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

2. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.

3. Ndalimi i diskriminimit, i përcaktuar nga ky Kod, nuk zbatohet nëse nuk ekziston një përlligje e arsyeshme dhe objektive.

<sup>11</sup> Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996;

4. Dallimet, kufizimet, përjashtimet ose parapëlqimet, që bazohen në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në pikën 2, të këtij neni, nuk përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

5. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me:

a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë;

.....

7. Punëdhënësi mund të marrë masa të përkohshme dhe të veçanta, të cilat synojnë përsheptimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në këtë nen. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta

## **Ligj Nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar**

### **Neni 1**

#### **Objekti**

Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, **gjininë**, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, **moshën**, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

### **Neni 2**

#### **Qëllimi**

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

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

## **Neni 3**

### **Përkufizimet**

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

2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

3. “Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit.

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

12. “Qëllimi i shpallur për diskriminim” është ajo formë diskriminimi që ndodh bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, edhe në mungesë të një viktime konkrete.

## **Neni 5**

### **Ndalimi i diskriminimit**

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

## **Neni 6**

### **Trajtimi i ndryshëm i përligjur**

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

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

## **Neni 7**

### **Mbrojtja nga diskriminimi**

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

## **Neni 8**

### **Reklamat diskriminuuese**

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

## **Neni 11**

### **Veprime pozitive**

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

## **KREU II**

### **Mbrojtja nga diskriminimi në punësim**

## **Neni 12**

### **Ndalimi i diskriminimit**

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

a) shpalljen e vendeve të lira të punës;

b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;  
c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;

ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

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

## **Neni 21**

### **Komisioneri**

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

## **Neni 32**

### **Kompetencat**

1. Komisioneri ka kompetencë:

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

f) ..... të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

## **Neni 33**

### **Proçedurat**

7/1. Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

## **Ligj Nr.9970, datë 24.7.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”**

### **Neni 8**

#### **Masat e veçanta të përkohshme**

1. Masat e veçanta të përkohshme përfshijnë kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin



në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njëjës gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër.

2. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshtetimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.

## **PJESA IV**

### **Mbrojtja dhe trajtimi i barabartë, në bazë të përkatësisë gjinore, në marrëdhëniet e punës.**

#### **Neni 16**

##### **Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës**

Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:

1. Të mos përfshijë elemente të diskriminimit në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës dhe të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt për të aplikuar në vendet e lira të punës.

Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune ka një shpërndarje të pabarabartë të femrave dhe meshkujve, nuk përbën diskriminim nëse shpallja vë në dukje qëllimin e vendosjes së parimeve të barazisë.

#### **Neni 20**

##### **Njoftimet diskriminuese**

1. Përbën diskriminim një njoftim pune, arsimimi, kualifikimi ose trajnimi, kur në të përcaktohen kërkesa ose preferenca, të cilat i japin përparësi aplikuesit të një gjinie të caktuar, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji, për shkak të natyrës së veçantë të punës.

2. Përbën diskriminim një njoftim pune/arsimimi, i cili përmban kërkesa, që nuk kanë lidhje me vendin e punës/arsimit ose që mund të përjashtojë një femër/mashkull nga aplikimi, ose që të lë përshtypjen e parapëlqimeve ndaj një gjinie të caktuar, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme.

.....

5. Njoftimi nuk është diskriminues nëse gjinia e përfaqësuar në nivelin më të ulët (duke pasur parasysh vendin e punës dhe postin) nxitet të aplikojë.

## **Neni 22**

### **Masat e veçanta të përkohshme në fushën e marrëdhënieve të punës**

1. Për të siguruar përfaqësim të barabartë në fushën e marrëdhënieve të punës, nuk përbën diskriminim nëse shpallja për një vend të lirë pune deklaron parapëlqim për kandidatin e gjinisë më pak të përfaqësuar.
2. Për të siguruar përfaqësim të barabartë në fushën e marrëdhënieve të punës, në procesin e përzgjedhjes për marrjen në punë, ngritjen në detyrë, zhvillimin e aftësive profesionale, kur kandidatët kanë rezultate ose nivele të barabarta, punëmarrësi i jep përparësi kandidatit të gjinisë më pak të përfaqësuar.

### **III. Analiza e fakteve dhe rrethanave në raport me legjislacionin dhe standartet e zbatueshme.**

Gjatë hetimit të realizuar në lidhje me kriteret e vendosura në shpalljet e vendeve të lira të punës, në lidhje me moshën dhe gjininë, të marra në shqyrtim, rezultoi se, shpalljet janë bërë nga Delta Group, me seli në Tiranë, nën ombrellën e të cilës janë disa shoqëri, midis të cilave Shoqëria Delta sh.a dhe D.A.S.T sh.a. Shpalljet e realizuara nga Delta Group, të cilat janë bërë objekt shqyrtimi rezultoi se janë bërë për vendeve të lira të punës të krijuara në Shoqërinë Delta sh.a dhe Shoqëria DAST sh.a. Më konkretisht janë marrë në shqyrtim shpalljet për pozicionet e mëposhtme të punës:

1. Pozicioni i punës “asistente e burimeve njerëzore”, specifikohet se moshja e preferuar është 24-30 vjeç.
2. Pozicioni i punës “arkëtare” (pranë Kompanisë Dast), specifikohet se moshja e preferuar është 23-30 vjeçe.
3. Pozicioni i punës “financiere”, specifikohet se moshja e preferuar është 27- 40 vjeç.

Në të tre shpalljet e mësipërme nisur nga titulli i njoftimit (vetëm në gjininë femërore), kompania përcakton se aplikantët për këto vende të lira pune duhet të jenë vetëm të gra ose vajza, ndërsa brenda këtij përcaktimi gjinor, gratë dhe vajzat aplikante duhet të jenë brenda moshës së përcaktuar në secilin njoftim.

4. Pozicioni i punës “financiere”, specifikohet se moshja e preferuar është 27- 42 vjeç dhe cilësohet shprehimisht se për këtë pozicion pune preferohen aplikante femra.
5. Pozicioni i punës “receptioniste”, specifikohet se moshja e preferuar është 24-30 vjeç. Nga gjuha e përdorur në këtë shpallje (vetëm në gjininë femërore) kompania përcakton se aplikantët për këtë vend pune duhet të jenë të gra ose vajza.

Rezulton se të gjitha shpalljet e mësipërme janë bërë në emër të Delta Group. Në rastin e shpalljes për pozicionin e punës “arkëtare” është specifikuar se ky vend punë është në shoqërinë Dast sh.a, ndërsa për pozicionet e tjera nuk ka specifikime.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit, sanksionohet nga Kushtetuta si një parim i përgjithshëm që përshkon të gjitha të drejtat dhe liritë themelore të njeriut, prandaj ai duhet të gjejë shprehjen e tij në të gjithë legjislacionin shqiptar si dhe të zbatohet nga të gjithë, si nga institucionet edhe nga individët. Gjykata Kushtetuese në disa vendime të saj ka interpretuar nenin 18 të Kushtetutës, duke theksuar se parimi i barazisë synon që të gjithë të jenë të barabartë në ligj dhe përpara ligjit, jo vetëm në të drejtat themelore të parashikuara në Kushtetutë, por edhe në të drejtat e parashikuara nga ligjet e tjera në fuqi. (Vendimi nr. 18, datë 29.07.2008, Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009, Vendimi nr. 4, datë 12.02.2010, Vendim nr. 31 datë 04.10.2021).

Barazia në ligj dhe para ligjit nuk do të thotë që të ketë zgjidhje të njëllota për individë ose kategori personash që janë në kushte objektivisht të ndryshme. Ky parim presupozon barazinë e individëve që janë në kushte të barabarta dhe vetëm në raste përjashtimore dhe për shkaqe të arsyeshme e objektive mund të përliqet trajtimi i ndryshëm i kategorive të caktuara që përfitojnë nga kjo e drejtë (Vendimet nr. nr. 31 datë 04.10.2021, nr. 27, datë 29.06.2021; nr. 20, datë 20.04.2021; nr. 10, datë 29.02.2016; nr. 48, datë 15.11.2013 të Gjykatës Kushtetuese). Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, duke sanksionuar parimin e barazisë para ligjit, nuk i ka dhënë atij kuptimin e një të drejte absolute, sepse ajo ka përcaktuar njëkohësisht edhe kushtet e kufizimit në ushtrimin e kësaj të drejte. Paragrafi i tretë i nenit 18 të Kushtetutës pranon kufizimet e të drejtës për barazi me përmbushjen e disa kushteve të posaçme, pikërisht të përliqjes së arsyeshme dhe objektive. (Vendimi nr. 19, datë 09.07.2009 i Gjykatës Kushtetuese). Ky parim kërkon që të gjitha subjektet të trajtohen në mënyrë të njëjtë, por nuk formulon ndalime që të mund të bëhen trajtime të diferencuara kur individët e grupet nuk ndodhen në kushte të njëjta a të ngjashme, apo kur ka justifikim të arsyeshëm e objektiv, duke vendosur një raport të arsyeshëm dhe përpjesëtimor midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të arrihet. (Vendimet nr. 18, datë 29.07.2008 dhe nr.19, datë 09.07.2019 të Gjykatës Kushtetuese).

Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), në mënyrë të vazhdueshme ka interpretuar se trajtimi i diferencuar është diskriminues nëse ai nuk bazohet në ndonjë justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, domethënë, nëse trajtimi i diferencuar nuk ndjek një qëllim legjitim ose nëse nuk ekziston një marrëdhënie e arsyeshme të proporcionalitetit ndërmjet mjeteve të përdorura dhe qëllimit që synohet të realizohet<sup>12</sup>. Sipas GJEDNJ-së, e drejta për të mos u diskriminuar e garantuar nga KEDNJ, gjithashtu çenohet kur pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm shtetet dështojnë që të trajtojnë ndryshe personat situata e të cilëve është objektivisht e ndryshme<sup>13</sup>. GJEDNJ, shprehet se, ndalimi që rrjedh nga neni 14 do të krijojë detyrime pozitive për shtetet

<sup>12</sup> Shih: *Molla kundër Greqisë*, Vendim i Dhomës së Madhe, 2018, prg. 135; *Fábián kundër Hungarisë*, Vendim i Dhomës së Madhe 2017, prg. 113; *Abdulaziz, Cabales dhe Balkandalí kundër Mbretërisë së Bashkuar*, 1985, prg.72.

<sup>13</sup> Shih: *Çështja Thlimmenos kundër Greqisë* [GC], nr. 34369/97, prg. 44, GJEDNJ 2000-IV; *Çështja J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24 tetor 2019.

kontraktuese për të bërë dallimet e nevojshme ndërmjet personave ose grupeve, rrethanat e të cilëve janë në mënyrë të rëndësishme dhe domethënëse të ndryshme<sup>14</sup>. Për më tepër, GJEDNJ, shprehet se, neni 14, nuk e ndalon një shtet anëtar që t'i trajtojë grupet ndryshe për të korrigjuar "pabarazitë faktike" ndërmjet tyre; në të vërtetë, në rrethana të caktuara, dështimi në përpjekje për të korrigjuar pabarazinë nëpërmjet trajtimit të ndryshëm, mund të shkaktojë në vetvete një shkelje të nenit 14<sup>15</sup>.

Barazia dhe mosdiskriminimi janë parime të cilat janë të zbatueshme edhe në raport me nenin 49 të Kushtetutës sipas të cilit "*Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional*". Gjykata Kushtetuese<sup>16</sup>, ka mbajtur qëndrimin se: "*E drejta për punë, që garanton neni 49/1 i Kushtetutës, përfshin zgjedhjen e profesionit, vendin e punës dhe sistemin e kualifikimit profesional me qëllim sigurimin e mjeteve të jetesës në mënyrë të ligjshme. Zgjedhja e profesionit, siç parashikohet nga dispozita kushtetuese, përbën një të drejtë të individit në kuptimin, që ai i përkushtohet një veprimtarie për të siguruar mjetet e jetesës. Kjo e drejtë e individit për të përfutur me punë të ligjshme fiton rëndësi edhe nga pikëpamja sociale, pasi puna si profesion është një vlerë edhe për kontributin që i sjell shoqërisë në tërësi. E drejta për punë dhe liria e profesionit nënkuptojnë të drejtën e individit për të ushtruar çdo veprimtari të ligjshme që i sjell të ardhura dhe që nuk ka afat të përcaktuar, me përjashtim të rregullimeve të veçanta ligjore. Në këtë kuptim, veprimi i organeve shtetërore që sjell pasoja të drejtpërdrejta në pengimin e veprimtarisë profesionale përbën cenim të kësaj lirie veprimi. Garancia që Kushtetuta i jep individit lidhur me të drejtën për punë dhe lirinë e profesionit ka si qëllim mbrojtjen e këtyre nga kufizimet e papërligjura të shtetit. Liria e profesionit nuk është thjesht një e drejtë për të pasur një vend pune. Ajo nuk duhet kuptuar vetëm si e drejtë sociale, por dhe si liri negative që nuk lejon ndërhyrjen ose pengimin e shtetit gjatë ushtrimit të saj. Përcaktimi që neni 49 i Kushtetutës i bën të drejtës për punë duhet të merret në kuptim të dyfishtë. Ajo përbën një detyrim pozitiv që kërkon angazhimin shtetëror për të krijuar kushte të përshtatshme për realizimin e një të drejte të tillë, por edhe detyrim negativ, i cili kërkon mosndërhyrjen e shtetit për të cenuar këtë të drejtë*".

Gjinia, përbën një shkak të mbrojtur nga diskriminimi, sanksionuar në nivel Kushtetues, si dhe aktesh ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria, si në kuadër të Këshillit të Europës (KE), Bashkimit Europian (BE) dhe Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB). Mbrojtja nga diskriminimi gjinor në fushën e punësimit, garantohet shprehimisht nga Kodi i Punës, Ligji "*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*", i ndryshuar si dhe ligji për "*Barazinë gjinore në shoqëri*".

<sup>14</sup>Shih: Çështja *J.D dhe A kundër Mbretërisë së Bashkuar*, nr.32949/17 dhe 34614/17, prg. 84, 24 tetor 2019.

<sup>15</sup> Shih: Çështjen *Horváth dhe Kiss kundër Hungarisë*, nr. 11146/11, datë 29.01.2013, prg. 101; Çështjen *Thlimmenos*, cituar më lart, prg. 44; Çështjen *D.H. dhe të tjerët kundër Republikës Çeke* (GC), nr.57325/00, GJEDNJ 2007-IV, prg.175).

<sup>16</sup> Vendimi nr. 20, datë 11.07.2006, i GJK.

*Mosha*, parashikohet si shkak i mbrojtur nga diskriminimi në fushën e punësimit në mënyrë të shprehur nga Kodi i Punës dhe LMD. *Mosha*, si shkak i mbrojtur parashikohet nga Karta e të Drejtave Themelore e Bashkimit Europian, ndërsa në fushën e punësimit mbrojtja nga diskriminimi për shkak të moshës, parashikohet edhe nga *acquis* e BE, konkretisht në Direktivën Nr. 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 dhe Direktivën Nr. 2006/54/KE të 5 korrikut 2006.

Në kuadër të Konventës Europiane të të Drejtave të Njeriut (KEDNJ), *mosha* nuk parashikohet shprehimisht si shkak i mbrojtur nga neni 14, i Konventës, por Gjykata Europiane e të Drejtave të Njeriut (GJEDNJ), ka interpretuar dhe ka pranuar se, *mosha*, përbën shkak diskriminues dhe përfshihet në kuadër të “çdo shkak tjetër”<sup>17</sup>. KEDNJ-ja, nuk parashikon të drejtën për punë si një të drejtë të veçantë Konventore, por çështjet e punës trajtohen nga GJEDNJ-ja si çështje që hyjnë në sferën e veprimit të nenit 8, “*E drejta për respektimin e jetës private dhe familjare*”. Ndërkohë Protokollin 12-të i Konventës, i cili është ratifikuar nga Shqipëria, ndalon diskriminimin në lidhje me “gëzimin e çdo të drejte të parashtruar nga ligji” dhe kështu ofron mbrojtje më të madhe se sa neni 14, i cili lidhet vetëm me të drejtat e garantuara nga KEDNJ-ja.

Komiteti për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, i Kombeve të Bashkuara, i cili është organi përgjegjës për monitorimin dhe interpretimin e Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, interpreton në Komentin e Përgjithshëm nr.20 “*Mosdiskriminimi në të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore*”, se *mosha* përbën një shkak të ndaluar diskriminues.

Mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe moshës, në fushën e punësimit, përfshin si, momentin para lindjes së marrëdhënies së punës, duke përfshirë mundësinë për punësim dhe profesion, ashtu edhe periudhën gjatë kohëzgjatjes së marrëdhënies së punës, në lidhje me kushtet e punësimit, përfshi momentin e pushimit nga puna dhe zgjidhjes së kontratës së punës.

Ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion në lidhje me, mundësinë për punësim, përfshin kriteret e përzgjedhjes në shpalljet e vendeve të lira të punës, si dhe kushtet e rekrutimit e përzgjedhjes e punëmarrësve. Ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, garantohet si në sektorin publik ashtu dhe në atë privat, duke përfshirë çfarëdo lloj dege të aktivitetit, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë.

Sa më sipër, Komisioneri vlerëson se, shpalljet e vendeve të lira të punës të shpallura nga Shoqëria Delta sh.a dhe Shoqëria DAST sh.a, pjesë e Delta Group, hyjnë në fushën e veprimit të ligjit nr.10221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”, i ndryshuar dhe në kompetencat e Komisionerit.

---

<sup>17</sup> *Schwizgebel kundër Zvicrës*, Nr. 25762/07, 10 qershor 2010.

## **1. Lidhur me kriterin e gjinisë të vendosur në njoftimet për punësim.**

Diskriminim për shkak të gjinisë është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë mbi baza gjinore, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. Diskriminimi gjinor është relativisht vetë-shpjegues, në atë që i referohet diskriminimit që bazohet në faktin se një person është grua ose burrë.

Nisur nga titujt e njoftimit të pozicioneve të punës vetëm në gjininë femërore, shoqëritë respektive Delta sh.a dhe DAST sh.a, kanë përcaktuar se aplikantët për këto vende të lira pune duhet të jenë vetëm të gra ose vajza. Pra, në pamje të parë kriteri i gjinisë i vendosur të këto shpallje punësimi, i përjashton aplikantët burra dhe djem që janë në kërkim të punësimit duke i vendosur ata në kushte të disfavorshme për shkak të gjinisë.

Në kushtet, kur, kriteri për të punësuar në këto pozicione pune vetëm punonjëse të gjinisë femërore përbën një diferencë në trajtim që bazohet në mënyrë të drejtëpërdrejtë tek gjinia, mbetet që të vlerësohet nëse kjo diferencë në trajtim mund të justifikohet. Siç është theksuar edhe më sipër, një justifikim i tillë duhet të jetë objektiv dhe i arsyeshëm ose, me fjalë të tjera, ai duhet të ndjekë një qëllim të ligjshëm dhe duhet të ketë një marrëdhënie të arsyeshme të proporcionalitetit midis mjeteve të përdorura dhe qëllimit që kërkohet të realizohet.

Të dyja shoqëritë parashtruan se, për shkak të natyrës së veprimtarisë tregtare, shumica e të punësuarve janë të gjinisë mashkullore. Aktivitete të tilla si, prodhime llaçrash të gatshme, punime ndërtimi si muratura, karpenteri suvatime, rikonstruksione për godina banimi dhe të tjera aktivitete të kësaj natyre, nuk mund të kryhen dhe nuk kryehen nga punonjëset e gjinisë femërore. Kjo ka sjellë “përmbysje” të strukturës së shoqërisë Dast sh.a nga punonjësit e gjinisë mashkullore, duke bërë që punonjeset femra të marrin statusin e gjinisë së nënperfaqësuar. Edhe shoqëria tjetër Delta sh.a, pretendoi se, për shkak të natyrës së aktivitetit të saj tregtar në fushën e ndërtimit, shumica dërrmuese e të punësuarve të saj është e gjinisë mashkullore.

Të dyja shoqëritë theksojnë se, në këto rrethana kanë vlerësuar si më të drejtë dhe të arsyeshme që stafi në sektorin e shërbimit të jetë i gjinisë femërore.

Bazuar në faktet dhe provat e administruara, qëndrimin dhe justifikimet e dhëna nga të dyja shoqëritë në lidhje me vendosjen e kriterit gjinor në shpalljet e vendeve të punës që janë objekt i çështjes, Komisioneri arsyeton si më poshtë:

Distancimi nga trajtimi i diferencuar nuk është gjithmonë i mjaftueshëm për të arritur barazinë faktike. Prandaj, në disa situata, punëdhënësit duhet të ndër marrin masat e duhura për të përshtatur rregullat dhe praktikën e tyre për të marrë parasysh dallimet midis personave. Në kontekstin e OKB-së, këto emërtohen "masa të veçanta", ndërsa termi i BE-së i referohet si "masa specifike" ose "veprimeve pozitive". GJEDNJ i referohet si “detyrime pozitive”. Këto masa, janë

të nevojshme për të siguruar “barazinë substanciale” që do të thotë gëzim i barabartë i mundësive për të patur akses në të mirat që gjenden në shoqëri, dhe jo thjesht “barazi formale”<sup>18</sup>. Nëse nuk konsiderohet përshtatshmëria e marrjes së këtyre masave, shtohet rreziku që praktikatat dhe rregullat të diskriminojnë personat apo grupet e personave në mënyrë të tërthortë (diskriminim i tërthortë).

LMD, përmban gjithashtu parashikime, për këtë kategori masash, duke sanksionuar në nenin 11, se, masa e veçantë, që synon përsheptimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, përfshi gjininë, konsiderohet veprim pozitiv dhe nuk përbën diskriminim. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, parashikohet specifikisht nga LMD edhe në në fushën e punësimit. Masat e veçanta, parashikohen edhe nga LBGJ.

Zbatimi i masave të veçanta ose veprimeve positive, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta. Funkcionaliteti i masave të veçanta apo veprimeve positive si një mjet afatshkurtër dhe i jashtëzakonshëm për të sfiduar paragjykimet ndaj individëve që normalisht do të vuanin nga diskriminimi, duke favorizuar anëtarët e një grupi të pafavorizuar, përbën një standart sipas ligjit ndërkombëtar, kuadrit të Këshillit të Europës dhe BE.

Lejimi i marrjes së masave pozitive në favor të grupeve të pafavorizuara përforcohet nga udhëzimet e nxjerra nga disa prej organeve monitoruese përgjegjëse për interpretimin e traktateve të OKB-së për të drejtat e njeriut.

Komiteti për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), në Rekomandimin e përgjithshëm Nr. 25, për nenin 4, paragrafi 1, të Konventës (mbi masat e veçanta të përkohshme), shprehet se:

*“14. Konventa synon dimensionet diskriminuese të konteksteve shoqërore dhe kulturore të kaluara dhe aktuale, të cilat pengojnë gëzimin nga gratë të të drejtave dhe lirive themelore. Ajo synon eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave, duke përfshirë eliminimin e shkaqeve dhe pasojave të pabarazisë së tyre de facto ose pabarazive substanciale. Prandaj, zbatimi i masave të veçanta të përkohshme në përputhje me Konventën është një nga mjetet për të realizuar barazinë faktike ose substanciale për gratë, sesa një përjashtim nga normat e mosdiskriminimit dhe barazisë.*

*18. Komiteti e sheh zbatimin e këtyre masave jo si një përjashtim nga norma e mosdiskriminimit, por më tepër si një theksim që masat e posaçme të përkohshme janë pjesë e një strategjie të nevojshme nga shtetet palë që synon arritjen e barazisë de facto ose substanciale të grave me burrat në gëzimin e të drejtave të tyre njerëzore dhe lirive themelore. Ndërsa aplikimi i masave të veçanta të përkohshme shpesh korrigjon efektet e diskriminimit të kaluar kundër grave, detyrimi i*

<sup>18</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf)

shteteve palë sipas Konventës për të përmirësuar pozitën e grave në barazi de facto ose substanciale me burrat ekziston pavarësisht nga çdo provë e diskriminimit të kaluar. Komiteti konsideron se shtetet palë që miratojnë dhe zbatojnë masa të tilla sipas Konventës nuk diskriminojnë burrat”

20. .... Masat e veçanta të përkohshme duhet të ndërpriten kur rezultatet e tyre të dëshiruara janë arritur dhe janë të qëndrueshme për një periudhë kohore..

21..... kuptimi i vërtetë i fjalës "e veçantë" në formulimin e nenit 4, paragrafi 1, është se masat janë krijuar për t'i shërbyer një qëllimi specifik.

22. Termi “masa” përfshin një gamë të gjerë instrumentesh, politikash dhe praktikash legislative, ekzekutive, administrative dhe rregullatore, të tilla si programet e mbështetjes; alokimi dhe/ose riallokimi i burimeve; trajtim preferencial; rekrutimi punësimi dhe promovimi i targetuar. Zgjedhja e një “mase” të veçantë do të varet nga konteksti në të cilin zbatohet neni 4, paragrafi 1 dhe nga qëllimi specifik që synon të arrijë.”

Masat e veçanta apo veprimet pozitive duhet të jenë të përshtatshme për situatën e cila duhet ndrequr. Ato duhet të jenë legjitime në një shoqëri demokratike, të respektojnë parimet e drejtësisë dhe proporcionalitetit dhe të jenë të përkohshme. Masat duhet të hartohen dhe zbatohen sipas nevojave, të bazohen në vlerësime realiste të situatës së individëve dhe komuniteteve përkatëse.<sup>19</sup>.

LMD, nuk detajon shembuj apo lloje të masave të veçanta, por vlerësimi i tyre bëhet rast pas rasti. Nga ana tjetër, LBGJ, në mënyrë të shprehur parashikon se, për të siguruar përfaqësim të barabartë në fushën e marrëdhënieve të punës, nuk përbën diskriminim nëse shpallja për një vend të lirë pune *deklaracion parapëlqim* për kandidatin e gjinisë më pak të përfaqësuar (neni 22, pika 1, të LBGJ). Sipas LBGJ, njoftimi nuk është diskriminues nëse gjinia e përfaqësuar në nivelin më të ulët (duke pasur parasysh vendin e punës dhe postin) nxitet të aplikojë. (neni 20, pika 5, të LBGJ). Në referim të nenit 20, pikat 1 dhe 2, të LBGJ, një njoftim pune, kur në të përcaktohen kërkesa ose preferenca, të cilat i japin përparësi aplikuesit të një gjinie të caktuar apo një njoftim pune që nuk kanë lidhje me vendin e punës që mund të përjashtojë një femër/mashkull nga aplikimi, ose që të lë përshtypjen e parapëlqimeve ndaj një gjinie të caktuar, përbën diskriminim, me përjashtim të rasteve të veçanta, kur vendosja e tyre imponohet për shkak të natyrës së veçantë të punës apo përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme.

Sikurse rezulton, shembujt tipikë të masave të veçanta ose veprimeve pozitive përfshijnë rezervimin e posteve për gratë në vendet e punës të dominuara nga meshkujt, nëpërmjet rekrutimi dhe punësimit të targetuar.

Qëllimi i deklaruar nga shoqëritë, në lidhje me vendosjen e kriterit gjinor në shpalljet e vendeve të punës, është për të siguruar një përfaqësim të barabartë gjinor të punonjësve në këto dy shoqëri.

<sup>19</sup> Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit Racial (CERD), Rekomandimi i Përgjithshëm Nr. 32 “Kuptimi dhe shtrirja e masave të veçanta në Konventën Ndërkombëtare për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racor”, prg. 16-18.



Komisioneri vlerëson se, qëllimi për të siguruar një përfaqësim të barabartë gjinor përbën një qëllim të ligjshëm. Qëllimi i deklaruar për të përligjur diferencën në trajtim midis burrave dhe burrave në shpalljet e vendeve të punës, duke synuar rekrutimin në këto vende pune vetëm të aplikanteve të gjinisë femërore, përveçse duhet të jetë i ligjshëm, sikurse është konstatuar, duhet që shoqëritë ta kenë realisht këtë qëllim.

Në lidhje me ekzistencën reale të qëllimit për të siguruar përfaqësim të barabartë midis burrave dhe grave në të dy shoqëritë, nga shqyrtimi të dhënave të vendosura në dispozicion nga ana e të dy shoqërive, ku pasqyrohet numri i punonjësve që këto shoqëri kanë sipas deklarimeve respektive pranë organeve tatimore, rezultoi se:

Shoqëria DAST sh.a, ka të punësuar një numër total prej 180 (njëqind e tetëdhjetë) punonjësish. Nga këto, 142 (njëqind e dyzetë e dy) punonjës ose rreth 79 % janë të gjinisë mashkullore dhe 38 (tridhjetë e tetë) punonjës ose 21 % janë të gjinisë femërore.

Shoqëria Delta sh.a, ka të punësuar një numër total prej 216 (dyqind e gjashtëmbëdhjetë) punonjës. Nga këto, 124 (njëqind e njëzetë e katër) punonjës ose rreth 57.4 % janë të gjinisë mashkullore dhe 92 (nëntëdhjetë e dy) punonjës ose 42.6 % janë të gjinisë femërore.

Të dhënat e mësipërme, tregojnë se në të dyja shoqëritë, e veçanërisht në Shoqërinë Dast sh.a, ka një raport të shpërpjestuar gjinor midis grave dhe burrave, ku rezultoi se gratë përfaqësojnë gjininë më pak të përfaqësuar, pasi punonjëset gra në secilën prej shoqërive përbëjnë më pak se 50 % të punonjësve.

Çështjet kryesore të Gjykatës Europiane të Drejtësisë (GJED) në lidhje me masat e veçanta, janë ngritur në kontekstin e barazisë gjinore. Çështjet e GJED-së që adresojnë këtë çështje janë konkretisht Çështja *Kalanke*<sup>20</sup>, Çështja *Marschall*<sup>21</sup> dhe Çështja *Abrahamsson*<sup>22</sup>. Së bashku, këto raste përcaktojnë kufijtë për marrjen e masave të veçanta për të kompensuar disavantazhet e mëparshme të vuajtura, në këto raste konkrete, punëtoret femra gjatë viteve. Këto raste tregojnë se, GJED-ja në përgjithësi ka qenë e kujdesshme në qasjen e saj për të lejuar masa të posaçme për të anashkaluar parimin e drejtësisë. Vetëm në rrethana të kufizuara ku masat e posaçme nuk janë të pakushtëzuara dhe absolute, GJED-ja i ka konsideruar ato në përputhje me parimin e trajtimit të barabartë dhe mosdiskriminimit.

Masat e veçanta mund të përdoren vetëm kur një vlerësim objektiv ka identifikuar një numër kandidatësh, duke përfshirë individë nga një grup i synuar, si të aftë për të përmbushur një rol të

<sup>20</sup> GJED, C-450/93, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, 17 tetor 1995. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

<sup>21</sup> GJED, C-409/95, *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, 11 nëntor 1997. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1489757063913&uri=CELEX:61995CJ0409>

<sup>22</sup> GJED, C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, 6 korrik 2000. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1489675356779&uri=CELEX:61998CJ0407>

disponueshëm. Vetëm në rrethana të tilla një anëtar i një grupi të synuar, i cili zgjidhet për shkak të diskriminimit të mëparshëm historik në vendin e punës, mund të zgjidhet përpara një individi që nuk i përket grupit të synuar<sup>23</sup>.

Në rastin e njoftimeve për vendet e punës të shpallura nga të dyja shoqëritë, nisur nga gjuha e vendosur në njoftime në gjininë femërore, fakt që u pranua edhe nga vetë shoqëritë se nëpërmjet njoftimeve për punësimin synonin të punësonin punonjëse femra, janë përjashtuar në mënyrë absolute aplikantët meshkuj, të cilët mund të jenë në kërkim të punësimit.

Komisioneri vlerëson se, pavarësisht qëllimit të ligjshëm për të për të siguruar një përfaqësim të barabartë gjinor të punonjësve dhe faktit që punonjëset femra përfaqësojnë gjininë më pak të përfaqësuar në të dyja shoqëritë, kërkesa e vendosur në shpalljen e vendeve të punës sipas të cilës kërkohen vetëm punonjëse femra duke përjashtuar plotësisht aplikantët meshkuj, nuk është proporcionale, e rrjedhimisht njoftimet e punësimit janë diskriminuese për aplikantët meshkuj që janë në kërkim të punësimit, për shkak të gjinisë. Komisioneri vlerëson se, shpalljet për vendet e lira të punës mund të deklarohen parapëlqim për kandidatet femra apo që kandidatet femra nxiten të aplikojnë, si gjinia më pak e përfaqësuar dhe jo përjashtim absolut për kandidatët meshkuj. Kur pas një vlerësimi objektiv janë identifikuar një numër kandidatësh, duke përfshirë kandidatet e gjinisë femërore, si të aftë për të përmbushur detyrat e kërkuara për pozicionet e lirë të punës, vetëm në këto rrethana, kandidatet femra, mund të zgjidhet përpara një kandidati mashkull, që nuk i përket gjinisë më pak të përfaqësuar.

Në këtë çështje nuk ishte objekt shqyrtimi pretendimi i shoqërive se raporti i shpërpjestuar gjinor midis grave dhe burrave është një konfiguracion që ka si bazë natyrën e aktivitetit ekonomik të dy shoqërive të cilat operojnë në fushën e ndërtimit, por sjell në vëmendje dhe rekomandon që rast pas rasti, të vlerësojnë me qëllim shmangien e stereotipeve ekzistuese në lidhje me ato që konsiderohen vetëm punë për burra apo vetëm punë për gratë dhe që çdo kriter punësimi të jetë i bazuar vetëm në baza objektive. Në referim të nenit 6, pika 2, të LMD, trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, përfshi këtu gjininë, nuk përbën diskriminim, kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përlligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

Komisioneri, thekson se, përfaqësimi i barabartë gjinor, duhet të synohet sipas nivelit dhe pozicioneve përkatëse të punës.

## **2. Lidhur me kriterin e *moshës* të vendosur në njoftimet për punësim.**

---

<sup>23</sup> Handbook on European non-discrimination law 2018 edition. Link: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf)

Shkaku i moshës lidhet me trajtimin ose gëzimin e ndryshëm bazuar në moshën e personit. Diskriminimi për shkak të moshës ndonjëherë është parë si neutral, faktik dhe jo një "shkak i dyshimtë" i diskriminimit, në të njëjtën mënyrë si gjinia ose raca<sup>24</sup>. "Shkaqet e dyshimta" janë shkaqe në lidhje me të cilat GJEDNJ-ja aplikon një test justifikimi më të rreptë, që do të thotë se shteti anëtar do të duhet të paraqesë arsye shumë të rënda ose bindëse për të justifikuar dallimet në trajtim. Megjithatë, GJEDNJ nuk e përdor vazhdimisht termin "shkaqe të dyshimta" në vendimet e saj. Koncepti i shkaqeve të dyshimta është i lidhur, por i ndryshëm nga doktrina e grupeve vulnerabël sipas nenit 14<sup>25</sup>.

Mosha nuk është "binare" në natyrë (burrë apo grua, i zi apo i bardhë, gej ose heteroseksual) por një vazhdimësi që ndryshon me kalimin e kohës....të rinjtë do të përfitojnë nga një dispozitë që favorizon punonjësit më të vjetër, të tillë si një shkallë pagash në rritje; por punonjësit e moshuar tashmë do të kenë përfituar nga një dispozitë që favorizon të rinjtë, siç është mosha e detyrueshme e pensionit.<sup>26</sup> Duhet patur parasysh se ndalimi është i një natyre specifike në atë që, mosha si kriter, është një pikë në shkallë dhe se për rrjedhojë, diskriminimi në moshë mund të shkallëzohet. Prandaj është një detyrë shumë më e vështirë për të përcaktuar ekzistencën e një diskriminimi për shkak të moshës sesa për shembull në rastin e diskriminimit për shkak të gjinisë, ku krahasuesit e përfshirë janë më të qartë të përcaktuar<sup>27</sup>.

Si shkak diskriminimi, mosha ka një karakter specifik nga shkaqet e tjera të diskriminimit edhe në kuadër të acquis së BE në fushën e mosdiskriminimit. Kështu, Direktiva 2000/78, parashikon një sërë përjashtimesh në kuadër të moshës. Pra, nëse mund të tregohet se është e justifikuar objektivisht si e përshtatshme dhe e nevojshme për të arritur një qëllim legjitim, trajtimi i ndryshëm i bazuar në moshë mund të lejohet. Rrjedhimisht, ndryshimet e trajtimit në bazë të moshës mund të lejohen në rrethana të caktuara. Në kuadër të legjislacionit të BE, diskriminimi për shkak të moshës mund të justifikohet në kontekstin e diskriminimit të drejtëpërdrejtë, diskriminimit të tërthortë si dhe në kuadër të kërkesave profesionale.

Referuar LMD dhe Kodit të Punës, diferenca në trajtim për shkak të moshës, gjithashtu mund të justifikohet, në kuadër të diskriminimit të drejtëpërdrejtë, diskriminimit të tërthortë si dhe në kuadër të kërkesave profesionale.

---

<sup>24</sup> *Fighting Discrimination on the Ground of Age*, published in 2018 by Equinet, European Network of Equality Bodies, Link: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium\\_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf), fq. 13.

<sup>25</sup> Article 14 Cases from the European Court of Human Rights is published in 2020 by Equinet, European Network of Equality Bodies. Link: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium\\_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf), fq.10.

<sup>26</sup> *Fighting Discrimination on the Ground of Age*, published in 2018 by Equinet, European Network of Equality Bodies, Link: [https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium\\_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf](https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2020/09/Compendium_Art.14-Cases-from-the-European-Court-of-Human-Rights.pdf), fq.13.

<sup>27</sup> Si më lart.

Direktiva e BE 2000/78, në nenin 6, jep një listë me disa shembuj të trajtimit të diferencuar për shkak të moshës, të cilat janë të lejueshme dhe në respektim të parimit të trajtimit të baranartë dhe mosdiskriminimit, nëse tregohet se ka një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm.(neni 6, i Direktivës 2000/78). LMD dhe Kodi i Punës, nuk parashikojnë shembuj konkretë të trajtimit të diferencuar për shkak të moshës, i cili në rrethana në ekzistencës së një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm do të përlligjte diferencën në trajtim bazuar në moshë. Komisioneri gjykon se, në kushtet kur LMD është një ligj i cili është përfafruar plotësisht me Direktivat e BE në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi, përfshi këtu Direktivën 2000/78, dhe se ndryshimet e vitit 2015 në Kodin e Punës kanë përfafruar këtë ligj kombëtar edhe me Direktivën 2000/78, të dy këto akte kombëtare duhet të interpretohen në frymën e parashikimeve të Direktivës së BE dhe interpretimeve që ka bërë GJED-ja në lidhje këtë akt.

Në mënyrë të shprehur Direktiva 2000/78, parashikon në nenin 6, germa “b” dhe “c” se, diferenca të tilla në trajtim për shkak të moshës të cilat në kuadër të një justifikimi objektiv dhe të arsyeshëm janë të përlligjura nga shmangia e trajtimit të diferencuar, mund të përfshijnë, përcaktimin e një moshe minimale ose maksimale apo një përvojë të caktuar profesionale për rekrutim. Rezulton qartë nga jurisprudence e GJED-së se, parimi i mosdiskriminimit për shkak të moshës përbën një nga parimet e përgjithshme të legjislacionit të BE dhe se, justifikimi i diferencës në trajtim për shkak të moshës, përbën një shmangie të kufizuar nga parimi i trajtimit të barabartë që duhet të lexohet ngushtë.<sup>28</sup>.

Në çështjet në shqyrtim, të gjitha njoftimet e punës të shpallura nga të dy shoqëritë vendosin si kriter rekrutimi një moshë minimale dhe maksimale për aplikantët. Më konkretisht rezulton se:

- Për vendin e punës “*asistente e burimeve njerëzore*”, specifikohet se mosha e preferuar është 24-30 vjeç.
- Për vendin e punës “*arkëtare*”, specifikohet se mosha e preferuar është 23-30 vjeçe.
- Për vendin e punës “*financiere*”, specifikohet se mosha e preferuar është 27- 40 vjeç (për të njëjtin pozicion përcaktohet edhe 27-42 vjeçe).
- Për vendin e punës “*receptioniste*”, specifikohet se mosha e preferuar është 24-30 vjeç.

Në lidhje me pozicionin e punës “financiere” shoqëritë shpjeguan se kriteri në lidhje me moshën minimale 27 vjeç, lidhet me rrethana objektive që kanë të bëjnë fillimisht me përfundimin e studimeve në lëndën përkatëse universitare në moshën 23-24 vjeç dhe me prezumimin se kandidati ka eksperiencë pune rreth 2, 3 apo 4 vjeçare dhe kapacitet të mjaftueshëm për t’u përshtatur me dinamikën e gjerë të aktivitetit të shoqërisë, e cila kërkon angazhimin e menjëhershëm të punonjësit në punë. Në lidhje me moshën maksimale për pozicionin e punës “financiere” rezulton se, mosha në një shpallje vendoset 40 vjeçe dhe në një shpallje tjetër vendoset 42 vjeçe. Gjatë shqyrtimit subjekti parashitroi se mosha maksimale për pozicionin e punës “financiere” ishte vendosur 42 vjeç, duke mbajtur në konsideratë moshën e daljes në

---

<sup>28</sup>GJED, *Mangold v. Helm* C-144/04, prg.75. Link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62004CJ0144>

pension të grave dhe prezumimin që moshat mbi maksimumin e caktuar kanë zënë tashmë një vend pune në treg, për shkak edhe në natyrën së fushës së financës, ku çdo subjekt tregtar ka të paktën një financier të angazhuar.

Në referim të justifikimeve të paraqitura në lidhje me vendosjen e kriterit të moshës minimale Komisioneri vlerëson se, është një e drejtë e punëdhënësve për të kërkuar një përvojë të caktuar profesionale, e cila duhet të jetë në një raport të drejtë me natyrën e punës dhe përgjegjësitë që burojnë nga pozicioni i punës dhe që mund dhe duhet të vlerësohet rast pas rasti. Kërkesa për të patur një eksperiencë pune potencialisht mund të vendosi në kushte më pak të favorshme personat e rinj në moshë, të cilët të sapo kanë përfunduar arsimin e tyre dhe janë në kërkim të punësimit dhe krijimit të një eksperience në punë. Komisioneri vlerëson se, aftësitë e kandidatit mund të vlerësohen duke shqyrtuar eksperiencën dhe përvojën në punë pa qenë e nevojshme që të vendoset në kriteret e punësimit preferenca për një moshë minimale 27 vjeç e cila më së shumti rezulton se bazohet në prezumime në lidhje me moshën e përfundimit të studimeve universitare. Rrjedhimisht, Komisioneri vlerëson se, kriteri i moshës minimale 27 vjeç në pozicionin e punës “financier/e” nuk është i justifikuar objektivisht.

Në lidhje me vendosjen e moshës maksimale 40-42 vjeç të vendosur si kriter rekrutimi në shpalljen për vendin e punës “financiere”, argumentat dhe justifikimi i deklaruar nga ana e subjektit është, se përcaktimi i këtij limiti moshe maksimale është vendosur i ndikuar edhe nga mosha e daljes në pension e grave dhe prezumimi që moshat mbi maksimumin e caktuar pra, mosha mbi 40 vjeç ose mbi 42 vjeç, kanë zënë tashmë një vend pune në treg. Gjithashtu, ky prezumim në lidhje me faktin që moshat 40 ose 42 vjeç janë të punësuar lidhet sipas subjektit edhe me natyrën e fushës së financës, me arsyetimin se çdo subjekt tregtar e ka të paktën një financier të angazhuar.

Personat mund të diskriminohen për shkak të moshës në çdo moment të jetës së tyre. Megjithatë, personat që i përkasin ose që prezumohen se i përkasin, një grup moshe të caktuar, tentojnë të jenë më vulnerabël ndaj diskriminimit. Diskriminimi për shkak të moshës që një person përjeton ndërkohë që ai moshohet, fillon nga 40 deri 45 vjeç. Në fushën e punësimit punonjës të vjetër përgjithësisht konsiderohen personat që janë të paktën mbi këtë moshë, por në varësi të kontekstit të një situate të caktuar koncepti në lidhje me moshën mund të ndryshojë.

Punonjësit që janë mbi 40 – 45 vjeç përballen me barriera të konsiderueshme për të gjetur një punës. Duke pasur parasysh qarkullimin e fuqinë punëtore në ditët e sotme dhe faktin që është e rrallë që dikush të qëndrojë me të njëjtën organizatë gjatë gjithë karrierës së tij, nuk mund të prilogji në mënyrë objektive refuzimin e një kandidati njësoj të kualifikuar që është mbi 40 apo 42 vjeç duke u bazuar në prezumimin se personat mbi këtë moshë e kanë një vend pune të treg. Subjekti nuk jep asnjë shpjegim se si mosha e daljes në pension e grave ndikon në përcaktimin e moshës maksimale 40-42 vjeç si kriter punësimi. Gjithashtu përcaktimi i moshës maksimale 40-42 vjeç si kriter punësimi, vjen në kontraditë me argumentat që subjekti ka paraqitur në

justifikimin e tij mbi moshën minimale 27 për punësim kur shprehet në parashtrimet e tij se: *“Në rast se, për arsye të ndryshme, ka mungesë totale stafit në zyrën e financës, sigurisht që marzhi i moshës do të ishte i ndryshëm. Mosha minimale nuk do të ishte 27, por le të themi mbi 40 vjeç, pasi kjo moshë të prezumon mundësinë të një eksperience dhe kualifikimi serioz në fushën e financës që i përgjigjet nevojës urgjente të shoqërisë.”*. Në këtë situatë, nëse mosha minimale do të ishte 40 vjeç atëherë a do të bënte sens përcaktimi i moshës 40 apo 42 vjeç si moshë maksimale për punësim?

Komisioneri vlerëson se, vendosja e moshës minimale 27 dhe moshës maksimale 40-42 vjeç si kriter punësimi për pozicionin “financier”, nuk është i përligjur objektivisht.

Në lidhje me pozicionet e punës “receptioniste”, “arkëtare” apo “asistente e burimeve njerëzore”, subjekti ka parashtruar se, mosha minimale është ulur me arsyetimin për kryerjen e këtyre detyrave nuk kërkohet domosdoshmërisht përfundimi i studimeve universitare, pavarësisht se kërkohet një eksperiencë e caktuar. Më tej subjekti thekson se, mosha minimale është vendosur 24 vjeçe, pasi për kryerjen e kësaj detyre nuk kërkohen domosdoshmërisht përfundimi i studimeve universitare, por që sigurisht kërkohet një eksperiencë e caktuar.

Sikurse është theksuar më sipër për moshën minimale të vendosur për pozicionin e punës “financiere” edhe për pozicionet e sipërsituara “receptioniste”, “arkëtare” apo “asistente e burimeve njerëzore”, vendosja e kërkesës në lidhje me eksperiencën në punë mund të jetë një e drejtë e punëdhënësit, por detyrimisht kërkesa për eksperiencën në punë duhet të jetë një raport të drejtë me natyrën e punës dhe përgjegjësitë që burojnë nga pozicioni i punës. Komisioneri vlerëson se, aftësitë e kandidatit mund të vlerësohen duke shqyrtuar eksperiencën dhe përvojën në punë pa qenë e nevojshme që të vendoset në kriteret e punësimit preferenca për një moshë minimale 24 vjeç. Meqënëse për këto pozicione pune, sikurse vetë subjekti shprehet se nuk kërkohet domosdoshmërisht përfundimi i studimeve universitare, vendosja e moshës minimale 24 si kriter punësimi përjashton nga mundësia për të patur akses në punësim të gjithë personat që janë mbi moshën 18 vjeç deri në 23 vjeç. Komisioneri vlerëson të pabazuar pretendimin se mosha minimale 24 vjeç ndihmon në punësimin e moshave të reja.

Subjekti nuk ka dhënë shpjegime në lidhje me vendosjen e moshës maksimale 30 vjeç, të vendosur si kriter për pozicionet “receptioniste”, “arkëtare” apo “asistente e burimeve njerëzore”. Në lidhje me pozicionin e punës “receptioniste”, subjekti parashtron se, kompania e vlerëson shumë mënyrën e prezantimit me klientin dhe puna si receptioniste kërkon një energji në mënyrë konstatnte përgjatë gjithë ditës për shkak të kontakteve të vazhdueshme të klientelës për nevoja të ndryshme sipas rastit. Komisioneri vlerëson se, duke vendosur si moshë maksimale 30 vjeç, subjekti e lidh faktin e të qënurit energjikë gjatë gjithë ditës vetëm me kandidatet që janë jo më shumë se kjo moshë. Në këtë mënyrë Komisioneri vlerëson se, kriteri i moshës maksimale 30 vjeç nuk është i justifikuar objektivisht por bazohet në prezumime dhe stereotype se personat në moshë të re janë më energjikë.

Komisioneri arrin në përfundimin se, kriteri i moshës minimale 24 vjeç dhe kriteri i moshës maksimale 30 vjeç, për pozicionet e punës “receptioniste”, “arkëtare” apo “asistente e burimeve njerëzore” nuk janë të justifikuar objektivisht.

Subjekti shprehet gjithashtu se, duke qënë se qëllimi i saj është mbarëvajtja e aktivitetit tregtar dhe zhvillimi i saj në mënyrën më optimale të mundshme, mosha dhe gjinia që rezultojnë në shpalljen e njoftimeve nuk janë konsideruar asnjëherë si kusht detyrues për kandidatë për pozicionet e punës. dhe asnjë kandidat nuk është refuzuar për shkak të moshës apo gjinisë.

Në lidhje me këtë, moment Komisioneri dëshiron të sjellë në vëmendje se, pavarësisht se nuk ka një person konkret që të jetë skualifikuar për shkak të gjinisë ose moshës, përfshirja në shpalljet e njoftimeve të punës të kriterëve që lidhen me gjininë dhe moshën e aplikantëve, aplikantë të kualifikuar mund të dekurajohen për të aplikuar për këto vende pune. Një njoftim punësimi, i cili paraqet haptazi ose në mënyrë të nënkuptuar qëllim për të diskriminuar, për cilindo nga shkaqet e mbrojtura, përfshi këtu gjininë dhe moshën, përbën një formë diskriminimi, të ndaluar nga ligji dhe si e tillë duhet shmangur.

Nga verifikimet e mëvonshme në lidhje me njoftimet e punësimit të kryera online nga Delta Group, në njoftimet e identifikuar nga Komisioneri u konstatua se, subjekti kishte reflektuar duke marrë masa për heqjen e kriterëve në lidhje me gjininë dhe moshën e kandidatëve.

Për sa më sipër dhe bazuar në nenin 32, pika 1, gërma “f”, të ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar, ku përcaktohet se, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka kompetencë të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin,

### **REKOMANDON:**

1. Marrjen e masave për shmangien e kriterëve diskriminuesë për shkak të gjinisë dhe moshës, në njoftimet për punësim, duke përfshirë, por jo vetëm, aspektet e mëposhtme :
  - a. Shpalljet për vendet e lira të punës mund të deklarojnë parapëlqim për kandidatët gra apo që kandidatët gra nxiten të aplikojnë, si gjinia më pak e përfaqësuar, por jo përjashtim absolut për kandidatët meshkuj. Kur pas një vlerësimi objektiv janë identifikuar një numër kandidatësh, duke përfshirë kandidatët e gjinisë femërore, si të aftë për të përmbushur detyrat e kërkuara për pozicionet e lirë të punës, vetëm në këto rrethana, kandidatet gra, mund të zgjidhen përpara një kandidati burrë, që nuk i përket gjinisë më pak të përfaqësuar.
  - b. Në shpalljet e punës duhet të shmanget çdo kriter ose kërkesë që lidhet drejtëpërdrejtë ose tërthorazi me moshën. Asnjë aplikant nuk duhet të ndalohet apo të dekurajohet për të aplikuar për një punë. Çdo kërkesë për punësim duhet në mënyrë të arsyeshme të lidhet në mënyrë të drejtëpërdrejtë vetëm me performancën e punës që kërkohet të kryhet.

Lutemi përcjelljen e informacionit, brenda 30 ditëve nga marrja dijani, në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e këtij Rekomandimi.

**KOMISIONERI**

**Robert GAJDA**

Shkaku: Moshë, Gjinia

Fusha: Punësim