



REPUBLIKA E SHQIPĒRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. 1428 Prot.

Tiranë, më 17/10/2018

Lënda: Rekomandim mbi marrjen e masave për shhangien e kritereve diskriminuese, në njoftimet për punësim për pozicionin “asistente/ë fluturimi”.

Shoqërisë Ajrore “Albwings”

Tirana Business Park

Godina nr. 7, Kati III, Rruga Rinas,

Rinas, Tiranë

Për dijeni: Znj. Entela LAKO

United Nations Development Programme (UNDP)

Tiranë

Mbështetur në ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, pranë Komisionerit për Mbrotjen nga Diskriminimi është paraqitur informacion nga përfaqësues të UNDP-së, lidhur me një njoftim për punësim, të publikuar nga Shoqëria Ajrore “Albwings”, për pozicionin “*asistente/ë fluturimi*”, ku konstatohet vendosja e disa kritereve, të cilat në kuptim dhe interpretim të dispozitave të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, konsiderohen si diskriminuese për shkak të moshës, gjinisë, gjatësisë dhe peshës trupore, apo edhe shenjave të veçanta, që kandidatët për punësim mund të kenë.

Në njoftimin në fjalë përcaktohet si më poshtë:

“Kërkesat/kualifikimet:

- Femër, mosha 21-30 vjeç;
- Gjatësia minimale 165 cm, në proporcion me peshën trupore;
-
- Të mos kenë shenja të dukshme (tatuazhe/piercing)

Kandidatët e interesuar janë të lutar të dërgojnë CV (bashkëlidhur aplikimit: foto trup i plotë) në adresën jobs@Albwings.brenda datës 31 gusht '18".

Në referencë të gjermës c), pika 1, neni 32, të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", Komisioneri filloj menjëherë procedurat për ndjekjen kryesisht të çështjes në fjalë dhe hapi vijues i ndërmarrë konsistoi në kontaktimin zyrtar të shoqërisë ajrore "Albwings".

Shoqëria "Albwings" depozitoi pranë KMD-së parashtrimet e saj, në të cilat jepën arsyet dhe sqarimet përkatëse lidhur me vendosen e kritereve të sipërpërmendura.

Lidhur me kriterin e gjinisë, Albawings shprehet se: "...nuk është politikë fikse e shoqërisë, punësimi ekskluziv i gjinisë femër në pozicionin e asistentit të fluturimit. Në raste të tjera, njostimet e kësaj shoqërie kanë qenë të hapura për të dyja gjinitë, por nga aplikimet e marra është konstatuar se janë pikërisht gratë ato që kanë shprehur interesin më të madh. Nisur nga kjo, për t'i u përgjigjur shpejt kërkesave të shoqërisë për këtë vend pune, pra për të lehtësuar e shpejtuar kohë dhe administrimin e procesit të rekrutimit, shoqëria gjykoi se do të ishte e përshtatshme dhe e rastit që njostimi të përshtatej për këtë gjini. Gjithashtu, në përgjithsi në industrinë ajrore, punësimi i gruas është i preferuar (por sigurisht jo ekskluziv duke qenë se kjo gjini perceptohet nga pasagjerët si më e afët për të ndërvepruar më mirë me disa kategori sociale: fëmijë, të moshuar ose persona të tjerë që kanë nevojë për përkujdesje dhe asistencia të vecanë gjatë fluturimit. Një arsy e fundit është se në kohën e njostimit i vendit të punës, shoqëria kishte në gjendje në inventar, uniforma për asistentë fluturimi vetëm për gra. Kostot e një uniforme janë rrëth 700 Euro. Njësia e Burimeve Njerëzore të shoqërisë nisur edhe nga udhëzimet e Drejtorisë së Financës, e përshtati njostimin vetëm për këtë gjini."

Lidhur me kriterin e gjatësisë – mbi 165 cm, Albawings shprehet se: "Ndër kriteret e vendit të punës parashikohet se aplikantët duhet të janë minimalisht 165 cm të gjatë, në proporcion kjo me peshën e tyre trupore. Kushti i parashikuar i gjatësisë është kërkesë objektive për këtë pozicion duke qenë se asistenti i fluturimit duhet të jetë në gjendje të aksesojë dhe të kontrollojë vizualisht rafset e bagazheve, të pozicionuara mbi ndenjëset e pasagjerëve, të cilat gjenden në një lartësi prej rrëth 2 metër. Këto rafte përbajnjë pajisjet e emergjencës së avionit dhe kontrolli vizual është i detyrueshëm për kontrollet e sigurisë. Pra, asistentët e fluturimit, objektivisht, duhet të janë mjaftueshëm të gjatë për të arritur një lartësi të tillë me shtrirje të pasforcuar të krahut."

Lidhur me kriterin e moshës, Albawings shprehet se: "Referuar moshës, në përgjithësi industria e fluturimit preferon mosha të reja duke llogaritur se mosha 21 vjeç zakonisht përkon me moshën e përfundimit të studimeve dhe duke qenë se pozicioni i punës, për shkak të orareve të fluturimit në orë të ndryshme gjatë ditës e ditë pushimi, kërkon një person me disponibilitet më të madh kohor, që zakonisht vlen për moshat e reja. Gjithashtu, mosha e re lidhet me një fizik më të afët për të kryer veprime, që kanë lidhje me profesionin si psh: ngritja e bagazheve, shtyrja e karrelit të shërbimit në avion etj. Një arsy e tjeter e rëndësishme është se stafi i rekrutuar si "asistent fluturimi" duhet trajnuar dhe pajisur me certifikimet përkatëse të industrisë, të cilat përkthehen në kosto për shoqërinë të përaferta me 5000 euro/person. Nisur nga kjo, për shoqërinë është e rëndësishme të punësojë persona që kanë prirje të qëndrojnë më gjatë pranë saj në këtë pozicion,

çka nisur nga eksperiencia në industri është më e vërtetë për moshat e reja pa angazhime të shumta familjare apo personale, të cilët janë të prirur të kërkojnë për punë qendrës së banimit apo kopështit/shkollës etj.”

Lidhur me kriterin “shenja të dukshme në trup”, Albawings shprehet: “Mungesa e shenjave të dukshme në trup në formën e tatuazheve apo piercing janë kritere të lidhura me etikën në vendin e punës dhe standartet e paraqitjes në industrinë e fluturimit në të gjithë botën. Manuali i Operimit, i miratuar për Shoqërinë nga Autoriteti i Avacionit Civil ka miratuar kritere për paraqitjen e jashtme të rregullt dhe të pastër të asistentëve të fluturimit (lidhur edhe me grimin apo modelin e flokëve).”

Lidhur me kërkeshën “foto e trupit të aplikantit” Albawings shprehet: “Fotoja e trupit që kërkohet bashkëlidhur aplikimit, bëhet vetëm me qëllim që të krijohet një ide reale e përmasave të aplikantit për të kupuar nëse realisht përmasat trupore i mundësojnë të kryejë punën e asistentit të fluturimit, të lëvizë lirisht në korridorin e brendshëm të avionit në situate normale apo emergjencë dhe të jetë i aftë të dalë dhe të hyjë lehtësisht nga daljet e emergjencës mbi krahun e avionit në rastet e evakuimit.”

Në parashtrimet e saj, shoqëria “Albwings” shprehet se në përgjithësi shoqëritë e fluturimit në botë preferojnë të punësojnë si asistentë fluturimi persona të rinj, të cilët plotësojnë kritere të tjera fizike dhe të paraqitjes, që janë kërkesa të domosdoshme për këtë industri. Në këtë kontekst, Shoqëria “Albwings” shprehet se një gjë e tillë është në përputhje edhe me ligjin Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, që lejon parashikimin e kritereve që përligjin një trajtim të ndryshëm, për aq sa justifikohet nga kërkesat e vendit të punës.

Lidhur me kriterin e “gjinisë” dhe të “moshës”, kjo shoqëri duke qënë e vetëdijshme dhe e ndërgjegjëshme për karakterin diskriminues (pavarësisht se të paqëllimshëm), që mund të ketë vendosja e tyre në njoftimet e punësimit, shfaqi vullnetin dhe disponibilitetin e saj për të korrigjuar situatën në fjalë, por gjithmonë duke respektuar standartet e industrisë së fluturimit. Shoqëria e fluturimit “Albwings” shfaqi disponibilitetin e plotë për ndryshimin e kritereve të tillë, duke theksuar faktin, se raste të tillë nuk do të përsëriten më në të ardhmen. Ndërkohë që, për kriteret e tjera, kjo shoqëri u shpreh se janë kritere, që kanë lidhje me aftësinë për të kryer detyra specifike të asistentëve të fluturimit, apo kanë lidhje me etikën në vendin e punës dhe standartet e paraqitjes në industrinë e fluturimit në të gjithë botën.

Legjislacioni kombëtar

Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, në cilësinë e aktit themelor dhe ligjit më të lartë¹ në Republikën e Shqipërisë, përkatësisht në nenin 18, të saj parashikon barazinë para ligjit dhe mbrojtjen nga diskriminimi, si vijon: “1. Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. 2. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tillë si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. Askush

¹ Në referencë të nenit 4, pika 2, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë;

nuk mund të diskriminohet për shkaqet e përmendura në paragrafin 2, nëse nuk ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive.”

Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, si një institucion barazie i specializuar, për mbrojtjen nga diskriminimi, në zbatim të dispozitave të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ka si qëllim të sigurojë të drejtën e çdo personi për: “*a) barazi përparrë ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji; b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gjuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike; c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.*”

“Gjinia” dhe “mosha” janë 2 (dy) ndër shkaqet për të cilat, ligji nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi” ofron mbrojtje nga diskriminimi. Neni 1 i këtij ligji parashikon: “*Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzaninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicione gjenetike, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër*”.

Përveç sa më sipër, ligji i sipërpërmendor ofron mbrojtje të posaçme të individit në fushën e punësimit. Neni 12, pika 1, gërmat a) dhe b), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, parashikojnë: “*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; ...*”.

Duke vijuar më tej, legjislacioni shqiptar e ka përforcuar mbrojtjen nga diskriminimi edhe nëpërmjet parashikimeve me karakter antidiskriminues në akte të tjera, ligjore. Neni 9, pikat 1-2, i ligjit nr. 7961, datë 12.7.1995 “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”² (i ndryshuar) parashikon: “*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, shtatzënине, 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*

² Përafruar pjërisht me:

Direktivën e Këshillit 91/533/KEE, datë 14 tetor 1991, “Mbi detyrimin e punëdhënësit për të informuar punonjësit për kushtet e zbatueshme në kontratë ose në marrëdhënien e punësimit”. Numri CELEX 31991L0533. Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 288, dt. 18. 10. 1991, f. 32 – 35.

Direktivën e Këshillit 2000/78/KE, datë 27 nëntor 2000, “Mbi krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtim të barabartë në punësim dhe profesion”. Numri CELEX 32000L0078. Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 303, dt. 2. 12. 2000, f. 16-22.

Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit European dhe Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”. Numri CELEX 32006L0054. Fletorja Zyrtare e Bashkimit European, Seria L, nr. 204, dt. 26. 7. 2006, f. 23-36.

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.”

Ndërkohë, që specifikisht neni 6, i ligjit nr. 9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në Shqipëri”, ofron mbrojtje të posaçme nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Në këtë nen parashikohet: *“Cdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. 2. Hartimi, zbatimi, nxitja dhe krijimi i dispozitave, kushteve, kritereve apo praktikave, në dukje neutrale, por që sjellin vendoşjen në një situatë më pak të favorshme të një personi të njërsës gjini, krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përbën diskriminim të tërthortë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. Nga ky ndalim bëjnë përjashtim rastet kur këto dispozita, kushte, kritere apo praktika justifikohen nga një qëllim i përligjur dhe mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme dhe të përshtatshme.”*

Legjislacioni ndërkombëtar

Përveç legjislacionit kombëtar, një rol të rëndësishëm në fushën e mbrojtjes nga diskriminimi luajnë edhe konventat apo marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara me ligj nga Republika e Shqipërisë, të cilat në referencë të nenit 116, gërmë a), të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, janë akte normative, që kanë fuqi në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë. Mbështetur në nenin 122, pika 2, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë parashikohet: *“Një marrëveshje ndërkombëtare e ratifikuar me ligj ka epërsi mbi ligjet e vendit që nuk pajtohen me të”.*

“*Gjinia*” dhe “*mosha*” konsiderohen shkaqe të mbrojtura nga Konventa të ndryshme Ndërkombëtare, edhe kur në tekstin e tyre specifikisht ato nuk janë të përmendura nominalisht, sikurse edhe e drejta për punë dhe e drejta për të patur akses në punë janë të drejta të mbrojtura në legjislacionin ndërkombëtar.

Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut sanksionon të drejtën e çdo individi për të punuar. Neni 23, i Deklaratës Universale të së Drejtave të Njeriut parashikon: *“Gjithkush ka të drejtën për punë, të zgjedhë lirisht profesionin, të ketë kushte të favorshme pune dhe të jetë i mbrojtur nga papunësia.”*

Pakti Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike³ sanksionon fuqimisht parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, duke u mbështetur në një listë joshteruese shkaqesh⁴. Në përputhje me

³ Hyrë në fuqi në vitin 1976.

⁴ Neni 26, i Paktit Ndërkombëtar për të Drejtat Civile dhe Politike parashikon: *“Të gjithë njerëzit janë të barabartë përpara ligjit dhe kanë të drejtë mbrojtjeje të barabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo diskriminimi e sidomos për shkak të racës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinioni tjetër, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situate tjetërbarabartë të ligjit pa kurrfarë dallimi. Lidhur me këtë, ligji duhet të ndalojë çdo diskriminim dhe të garantojë për të gjithë, mbrojtje të barabartë dhe efektive, kundër çdo*

këtë parim shtetet palë zotohen të respektojnë dhe t'u sigurojnë të gjithë njerëzve që ndodhen në territorin e tyre dhe që varen nga juridikzioni i tyre, të drejtat e njohura në këtë Pakt, pa kurrfarë dallimi të bazuar në racë, ngjyrë, seks, gjuhë, fe, opinion politik ose çdo opinion tjeter, origjinë kombëtare apo shoqërore, pasuri, lindje ose çdo gjendje tjeter. Gjinia dhe mosha, sërisht janë shkaqe të mbrojtura nga ky Pakt.

Konventa Nr. 111 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës⁵ “Mbi diskriminimin në fushën e punësimit dhe profesionit”, përcakton parimin e barazisë së mundësive dhe të trajtimit në fushën e punësimit dhe të profesionit për të gjithë individët, pa asnjë lloj diskriminimi. Konventa e përkufizon diskriminimin si çdo dallim, përjashtim ose favorizim i bërë në baza të caktuara i cili ka efektin e zhdukjes në barazi dhe mundësi ose trajnim në punësim dhe profesion. Në kuptim të kësaj Konverte 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 përfshirje të shembërojë 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 shtremberimin 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 tjera të përshtatshëm. Neni 1, paragrafi 3, i Konventës përcakton se termi “punësim” dhe “profesion” përfshin gjithashtu edhe aksesin në punësim/rekrutim dhe në një profesion të caktuar, pra, mbrojtja e siguruar nga Konventa nuk kufizohet vetëm për individët të cilët tashmë kanë janë të punësuar, por ajo gjithashtu mbulon mundësitë e të pasurit akses në punësim, ose në një profesion.

Njëkohësht, eliminimi i diskriminimit u ripohua si një kriter i pandarë i çdo politike të ILO-s që prej adoptimit në vitin 1998 të ***Deklaratës së ILOS mbi kriteret themelore dhe të Drejtat në Punë***. Kjo Deklaratë përcakton se të gjitha të drejtat themelore të njeriut duke përshirë edhe eliminimin e diskriminimit përsa i përket punësimit dhe profesionit janë shumë të domosdoshme për mandatin e ILO-s. Në Deklaratë citohet se anëtarësia në Organizatë nga një shtet krijon në vetvete një detyrim për të promovuar këto të drejta edhe sikur shteti të mos këtë ratifikuar Konventat Themelore që parashtronjë këto kritere.

Konventa për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore (KEDNJ)⁶, 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 tillë 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.”

Gjithashtu, *Protokolli 12 i KEDNJ parashikon* në Nenin 1 –*Ndalimi i përgjithshëm i diskriminimit*: “1. Gëzimi i çdo të drejtë të parashikuar me ligj duhet të sigurohet pa asnjë

diskriminimi e sidomos për shkak të raccës, ngjyrës, seksit, gjuhës, fesë, opinionit politik dhe çdo opinioni tjeter, origjinës kombëtare apo shoqërore, pasurisë, lindjes ose çdo situatë tjeter”.

⁵ Ratifikuar me ligjin nr. 8086, datë 13.03.1996;

⁶ Ratifikuar me ligjin nr. 8137, datë 31.7.1996 “Për ratifikimin e Konventës Evropiane “Për mbrojtjen e të drejtave të njeriut dhe lirive themelore”.

diskriminim tē bazuar në shkaqe tē tillë 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 tē diskriminohet nga një autoritet publik pér ndonjë nga arsyet e parashikuara në paragrafin 1.

Karta Social Europiane⁷ parashikon si detyrim tē tē githë vendeve nënshkruese përbushjen dhe zbatimin e disa parimeve. Në pjesën e parë tē kësaj Karte parashikohet: “*Palët pranojnë si synim tē politikës së tyre, që do tē ndiqet me tē gjitha mjetet e përshtatshme, si tē karakterit kombëtar, ashtu edhe ndërkombëtar, arritjen e kushteve në tē cilat tē drejtat dhe parimet e mëposhtme mund te realizohen ne mënyrë efektive: 1. Cilido do tē ketë mundësinë tē fitojë jetesën e tij në një punë në tē cilën ka hyrë lirisht.*” Në vijim, në nenin 1 të Kartës sanksionohet e drejta pér punë dhe në nenin E), Pjesa V, të Kartës Social Europiane parashikohet shprehimisht: “*Gözimi i tē drejtave tē parashikuara në këtë Karte do tē sigurohet pa diskriminim tē çfarëdo shkaku tē tillë si racë, ngjyrë, seksi, gjuhë, besimi fetar, mendimi politik ose tjetër, prejardhje kombëtare ose origjine shoqërore, shëndeti, shoqërizimi me një minoritet kombëtar, lindjeje ose statusi tjetër*”.

Mbrojtjen e parimit tē barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në marrëdhëni e punës e gjemjë tē parashikuar edhe në **Direktivën e Këshillit 2000/78/KE** të 27 nëntorit 2000 pér “*Përcaktimin e një kuadri tē përgjithshëm pér trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëni gjatë punës*”, ku në interpretim tē zgjeruar tē saj, ndër tē tjera përfshihet edhe mbrojtja nga diskriminimi pér shkak tē “moshës”. Njëkohësisht kuadri ligjor plotësohet edhe me **Direktivën e Parlamentit European dhe të Këshillit 2006/54/KE**⁸, 5 korrikut 2006 pér “*Zbatimin e parimit tē mundësive tē barabarta dhe tē trajtimit tē barabartë tē burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëni gjatë punës*”, ku synohet vënia dhe mbrojtja e barazinë gjinore në marrëdhëni e punës. Këto direktiva qëndrojnë edhe në bazë tē Ligjit pér Mbrojtjen nga Diskriminimi (LMD).

Përsa më sipër dhe bazuar në nenin 6 të LMD, “*Ndalimi i diskriminimit i përvshkuar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht tē justifikueshëm dhe tē përligjur në bazë tē Kushtetutës, tē marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare tē ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi. 2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë tē lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur pér shkak tē natyrës së aktiviteteve profesionale, ose tē kushteve në tē cilat profesiioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkësë tē vërtetë dhe profesionale tē domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit tē ndryshëm tē jetë i përligjur dhe kërkesa tē mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme pér realizimin e saj*”, Komisioneri vëren:

⁷ Ratifikuar me ligjin Nr. 8960, date 24.10.2002;

⁸ Pika 9, e Direktivës së Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE, 5 korrikut 2006 pér “*Zbatimin e parimit tē mundësive tē barabarta dhe tē trajtimit tē barabartë tē burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëni gjatë punës*” parashikon: “*Sigurimi i qasjes së barabartë në punësim dhe trajnimi profesional që çon në to është thelbësor pér zbatimin e parimit tē trajtimit tē barabartë tē burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit*”.

1. Lidhur me kriterin e gjinisë të vendosur në njoftimin për punësim të Shoqërisë Ajrore “Albwings”.

Komisioneri gjykon se vendosja e këtij kriteri në njoftimin për punësim për pozicionin “asistente/ë fluturimi” nga ana e Shoqërisë “Albwings” ka karakter diskriminues ndaj aplikantëve, të cilët edhe pse mund të kenë patur dëshirë për të aplikuar dhe mund të kenë qenë plotësisht të aftë për të kryer detyrat dhe funksionet e këtij pozicioni pune, i ka ndaluar fakti se i përkasin gjinisë mashkulllore. Në pikën 9, të Direktivës së Parlamentit European dhe Këshillit 2006/54/KE, 5 korrik 2006 parashikohet shprehimi: “*Sigurimi i qasjes së barabartë në punësim dhe trajnimi profesional që çon në to është thelbësor për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit*”. Në kontekstin e çështjes konkrete, Komisioneri gjykon se përfshirja në një njoftim punësimi, të një përbajtje që sugjeron një preferencë për një gjini specifike, e cila nuk lidhet me performancën e punës përbën një hap të parë drejt diskriminimit, si dhe nuk ka një përligje të arsyeshme. Një përbajtje e tillë e njoftimit për punësim nxit vetë-përjashtimin e aplikantëve meshkuj potencialisht të vlefshëm dhe gjenerimin e reagimeve negative nga e tyre, duke i diskriminuar ata padrejtësisht për shkak të gjinisë.

2. Lidhur me kriterin e moshës të vendosur në njoftimin për punësim të Shoqërisë Ajrore “Albwings”.

Gjatë zbatimit të **Direktivës së Këshillit 2000/78/KE** të 27 nëntorit 2000 për “*Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëni gjatë punës*”, në çështjen **Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo**⁹, GJED është shprehur se vendosja e kriterit limit të moshës (30 vjeç) për rekrutimin e një oficeri të policisë lokale përbën diskriminim për shkak të moshës, duke hedhur poshtë pretendimet e Shtetit Anëtar, ku justifikohej vendosja e këtij kriteri, si të tillë, për arritjen e qëllimit përkatës. Sipas vendimit të GJED-së, testet eliminatore fizike do të ishin një masë e mjaftueshme, për të vlerësuar, nëse kandidatët posedojnë nivelin e veçantë të kushteve fizike, të nevojshme për kryerjen e detyrave të tyre profesionale. Për analogji me përfundimin e GJED-së, Komisioneri gjykon se vendosja e kriterit të limitit të moshës 30 vjeç në njoftimin për punësim, nga ana e Shoqërisë “Albwings”, ka karakter diskriminues dhe aftësia fizike e aplikantëve mund të provohet nëpërmjet një testi fizik, sikurse testimi i aftësisë për të notuar deri në 50 metra distancë¹⁰. Mbështetur në vendimin e GJED-së, sikurse në bazën ligjore të analizuar më sipër, Komisioneri gjykon se kriteri i moshës së vendosur në njoftimin e punësimit për “asistente/ë fluturimi”, nga ana e Shoqërisë “Albwings”, ka karakter diskriminues ndaj aplikantëve, të cilët edhe pse mund të kenë patur dëshirë për të aplikuar dhe mund të kenë qenë plotësisht të aftë për të kryer detyrat dhe funksionet e këtij pozicioni pune, i ka ndaluar fakti se mund të kenë qenë mbi moshën 30 vjeç. Komisioneri sugjeron që kriteri i moshës, në njoftimin e Albwings duhet të jetë i hapur, pra të njihet e drejta për aplikim për punë për individë të çdo lloj moshe, por në fund mund të shtohet një kaluzolë preferenciale, lidhur me

⁹ CJEU, C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo, 13 November 2014 ;

¹⁰ Referuar njoftimit të punësimit për pozicionin “asistente/ë fluturimi”;

moshën/at e preferuara nga punëdhënësi për këtë pozicion pune, si dhe mund të projektohen edhe teste të tjera fizike sipas nevojave specifike të pozicionit të punës.

3. Lidhur me kriterin e gjatësisë në proporcion me peshën trupore të vendosur në njoftimin për punësim të Shoqërisë Ajoore “Albwings”.

Komisioneri gjykon se arsyetimi i Albawings është bindës¹¹, për sa i përket faktit, që kritere të caktuara të vendosura në njoftimin për punësim përbëjnë në vetëvehte një kërkesë të domosdoshme profesionale. Mënyra e formulimit të kriterit në fjalë, nuk përmban në vetëvetë elemente diskriminuese dhe ka një përligje të arsyeshme. Gjithashtu, nga verifikimet e kryera rezulton se kriteri i gjatësisë tek asistentet e fluturimit është i ndeshur edhe në njoftime të tjera të shoqërive të fluturimit vendase dhe të huaja. Në referencë të nenit 6, pika 2, të të ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, KMD gjykon se kriteri i gjatësisë në proporcion me peshën trupore është i një karakteri profesional të domosdoshëm për kryerjen e detyrave dhe funksioneve përkatëse të pozicionit “asistente fluturimi”.

4. Lidhur me kriterin e të mos paturit shenja të dukshme (tatuažhe/piercing) të vendosur në njoftimin për punësim të Shoqërisë Ajoore “Albwings”.

Lidhur me kriterin e të mos paturit shenja të dukshme (tatuažhe/piercing), Komisioneri gjykon se vendosja e një kriteri të tillë nuk ndalon faktin që aplikanti të ketë tatuažhe ose piercing, por këto të fundit të mos ndodhen në pjesë të dukshme të trupit gjatë ushtrimit të detyrës. Kjo përfektës së etikës në marrëdhëniet e punës e sidomos për krijimin të një imazhi sa më korrekt në sytë e pasagjerëve që do të udhëtojnë me atë shoqëri fluturimi. Nga verifikimet e kryera, një kriter i tillë vendoset në njoftimet e punësimit për pozicionet “asistent fluturimi” edhe nga shoqëri të tjera ajoore në vende të tjera me qëllim ruajtjen e etikës dhe seriozitetit në marrëdhëniet e punës. Në referencë të nenit 6, pika 2, të të ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, KMD vlerëson se ky kriter ka karakter profesional dhe etik.

5. Lidhur me kërkesën “foto e trupit të aplikantit”, të vendosur në njoftimin për punësim të Shoqërisë Ajoore “Albwings”.

Komisioneri nuk e gjykon të drejtë dhe korrekte vendosjen e një kërkesë të tillë në një njoftim punësimi, pasi kqyrja e aplikantit mund të kryhet në mënyrë të drejtpërdrejtë gjatë intervistës, që strukturat përgjegjëse të shoqërisë mund të kryejnë me të, nëse plotëson kriteret e tjera të

¹¹ Albawings është shprehur se: “.....Kushti i parashikuar i gjatësisë është kërkesë objektive për këtë pozicion duke genë se asistenti i fluturimit duhet të jetë në gjendje të aksesojë dhe të kontrollojë vizualisht rafjet e bagazheve, të pozicionuara mbi ndenjëset e pasagjerëve, të cilat gjenden në një lartësi prej rrëth 2 metër. Këto rafte përbajnjë pajisjet e emergjencës së avionit dhe konrolli vizual është i detyrueshëm për kontrolllet e sigurisë. Pra, asistentët e fluturimit, objektivisht, duhet të jenë mjaftueshëm të gjatë për të arritur një lartësi të tillë me shtrirje të pasforuar të krahut”.

vendosura në njoftim. Në këtë mënyrë, Komisioneri vlerëson se duhet evituar paragjykimi i aplikantit, nëpërmjet fotove të dërguara pranë shoqërisë së fluturimit.

Për sa më sipër, mbështetur në nenin 32, pika 1, gëрма “f”, të ligjit Nr. 10 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku përcaktohet se Komisioneri ka kompetencë: “*t'u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjisacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjisacionit ekzistues*”, si dhe duke vlerësuar vullnetin dhe angazhimin e shoqërisë së fluturimit “Albwings”, për të reflektuar mbi këshillat dhe rekomandimet e KMD-së, lidhur me çështjen konkrete, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

R E K O M A N D O N:

1. Marrjen e masave të menjëherëshme nga ana e Shoqërisë së Fluturimit “Albwings” për heqjen e kritereve të “gjinisë” dhe “moshës” në njoftimin aktual si dhe në njoftimet për punësim, që do të publikojë në të ardhmen.
2. Marrjen e masave të menjëherëshme nga ana e Shoqërisë së Fluturimit “Albwings” për heqjen e kërkesës që konsiston në dërgimin e fotos së trupit të aplikantit, në njoftimet e punësimit për pozicionin e punës “asistente/ë fluturimi”. E njëjta masë vlen edhe për pozicione të tjera pune pranë kësaj shoqërie.
3. Marrjen e masave nga ana e Shoqërisë së Fluturimit “Albwings” për të dërguar për dijeni të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, njoftimet për punësim, që do të publikohen në vijim.

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

Duke shpresuar në bashkëpunimin tuaj.

Robert GAJDA

