



Ligji i barazisë gjinore

Koncepte bazë

4 qershor 2026, Tiranë

Prof. dr. Jean-Philippe Lhernould, Universiteti Poitiers
jean-philippe.lhernould@univ-poitiers.fr



1

1



VËSHTRIM I SHKURTËR I INSTRUMENTEVE LIGJORE

2

2

Traktati dhe Karta



- **Neni 3(2) TBE:** *'Bashkimi nxit barazinë ndërmjet grave dhe burrave'*.
- **Neni 157 TFBE:** "Çdo Shtet Anëtar siguron zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë" (§1) + "Parlamenti European dhe Këshilli (...) miratojnë masa për të siguruar zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit, duke përfshirë parimin e pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë" (§3)
 - Efekti i drejtpërdrejtë (GJED Defrenne II, Rasti 43/75)
- **Neni 19 TFBE:** "Këshilli, duke vepruar unanimisht në përputhje me një procedurë të posaçme legislative dhe pasi të ketë marrë pëlqimin e Parlamentit European, mund të ndërmarrë veprime të përshtatshme për të luftuar diskriminimin e bazuar me bazë gjinore."
 - Pa efekt të drejtpërdrejtë (GJED Bartsch, Çështja C-427/06)
- **Neni 10 TFBE:** Në përcaktimin dhe zbatimin e politikave dhe aktiviteteve të tij, Bashkimi synon të luftojë diskriminimin me bazë gjinore
- **Karta e të Drejtave Themelore të BE-së (Neni 21/23):** "Barazia midis burrave dhe grave duhet të sigurohet në të gjitha fushat, duke përfshirë punësimin, punën dhe

3

3

Direktiva



- Direktiva 2006/54/KE e 5 korrikut 2006 mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në **çështjet e punësimit dhe profesionit**
 - Shfuqizon Direktivën 76/207, 75/117, 86/378, 97/80
 - Qasja në punësim, duke përfshirë ngritjen në detyrë, dhe trajnimin profesional
 - kushtet e punës, duke përfshirë pagën
 - skemat e sigurimeve shoqërore në punë

4

4

Gjykata e Drejtësisë



- Rol shumë aktiv për promovimin e barazisë efektive në trajtim
 - Kryesisht përmes procedurës së vendimit paraprak
 - Koncepte/rregulla bazë të hartuara: **diskriminimi i drejtpërdrejtë, diskriminimi i tërthortë, barra e provës**, etj.
- **Kodifikimi i praktikës gjyqësore** nëpërmjet Direktivës 2006/54 (+ Direktivës 2023/970 mbi “transparencën në pagë”)

5

5



DISKRIMINIMI I DREJTPËRDREJTË

6

6

Përkufizim



- “diskriminim i drejtpërdrejtë”: kur një person trajtohet në mënyrë më pak të favorshme **për shkak të gjinisë** se sa trajtohet një tjetër, apo ka qenë apo do të trajtohej **në një situatë të krahasueshme**.
 - Gjinia është një kriter i hapur/drejtpërdrejtë
 - Punëdhënësi dëshiron të punësojë një burrë për një punë që kërkon forcë fizike
 - Grave u jepet një ditë pushim për ditën e "ditës së parë të shkollës"
 - Avantazhi i sigurimeve shoqërore u rezervohet grave
 - Kriteri duket neutral, por është i pandashëm nga
 - rregullat kombëtare të gjinisë të cilat i lejojnë një punëdhënësi të pushojë nga puna punonjësit që kanë fituar të drejtën për të marrë pensionin e tyre të pleqërisë, kur kjo e drejtë fitohet nga gratë në një moshë pesë vjet më të re se mosha në të cilën fitohet nga burrat [C-356/09, Kleist]

7

7

Situatë identike/e krahasueshme (1)



- **Diskriminim vetëm nëse burrat dhe gratë janë në situata identike ose të krahasueshme**
 - Krahasueshmëria vlerësohet në lidhje me kriterin e përdorur
 - Shembull: plani social (i negociuar nga partnerët socialë) përcakton moshën që jep të drejtën për një "shpërblim tranzitor" **në moshën 50 vjeç për gratë dhe 55 për burrat**
 - Pse? sepse gratë kishin të drejtën e një pensioni të parakohshëm daljeje në pension sipas skemës ligjore që nga mosha 55 vjeç, ndërsa burrat nga mosha 60 vjeç.
 - Nuk ka diskriminim të drejtpërdrejtë = punëtorët meshkuj **nuk janë në një situatë identike** me atë të punëtoreve femra në të njëjtën grupmoshë **për sa i përket gjasave të papunësisë** [C-19/02, Hlosek]

8

8

Situatë identike/e krahasueshme (2)

- **Perimetër fleksibël i krahasueshmërisë gjinore**
 - Niveli kombëtar (p.sh. skema ligjore e sigurimeve shoqërore)
 - Grup shoqërisht (nëse ekziston një burim i vetëm rregullimi, p.sh. një marrëveshje grupi shoqërisht), nivel shoqërie...
 - Për sa kohë që ekziston një "burim i vetëm"
- **Nivel krahasimor hipotetik (a) / Nivel krahasimor i shkuar (b)**
 - (a) Shoqëri / departament i përbërë vetëm nga gra
 - (b) p.sh., Krahasim me një mashkull që dikur ka qenë i punësuar

9

9

Situatë identike/e krahasueshme (3)

- **Krahasueshmëria nuk kërkohet gjithmonë**
 - Kur trajtimi negativ lidhet me **shtatzëninë**
 - “pushimi nga puna i një punëtoreje për shkak të shtatzënisë përbën diskriminim të drejtpërdrejtë me bazë gjinore” [Rasti C-506/06, Mayr]
- Trajtim i papërshtatshëm për **transgjinitë**
 - Gratë transgjinitë: nuk kanë të drejtë për pension si e pasjetuar, pasi nuk janë të martuara me partnerin/en... megjithatë martesat nuk lejohet / **kushti i martesës = diskriminim me bazë gjinore** [C-117/01, KB]
 - person i pushuar nga puna me arsyetimin se ai ose ajo synon t'i nënshtrohet, ose i është nënshtrohet, ndryshimit të gjinisë [C-13/94, P & S]

10

10

Kërkesë e vendit të punës (1)



- Nuk ka diskriminim nëse është **“kërkesë e vendit të punës”**: një ndryshim në trajtim bazuar në një karakteristikë që lidhet me gjininë nuk është diskriminim kur, **për shkak të natyrës së aktiviteteve të veçanta të vendit të punës**, një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë të vërtetë dhe përcaktuese për vendin e punës” (Neni 14(2) Direktiva 2006/54)
 - “Përfshirja e grave nga shërbimi **në njësitë speciale luftuese** mund të justifikohet për shkak të natyrës së aktiviteteve dhe kontekstit në të cilin ato kryhen” [Rasti C-273/97, tetor 1999 - Sirdar] = ende i vlefshëm?

11

11

Kërkesë e vendit të punës (2)



- Interpretimi kufizues**
 - Punëdhënësi dëshiron të punësojë një burrë sepse “gratë janë gjithmonë me humor të keq”, “shumë emocionale për këtë lloj pune”, “nuk do të jenë mjaftueshëm të disponueshme për një pozicion drejtues” ose “ka të ngjarë të mbeten shtatzënë në mes të projektit”.
 - Punëdhënësi dëshiron të punësojë një grua në një sallon bukurie (“kjo është dëshira e klientëve që për ta të shërbejë një grua (e re)”).
 - Avantazhi i sigurimeve shoqërore u rezervohet grave sepse statistikisht tregojnë se ato rritin fëmijë dhe kanë një karrierë të fragmentuar.
- Duhet të dallohen kërkesat reale të vendit të punës nga stereotipet/zakonet**
 - Rekrutimi i një aktoreie femër për një film për të luaitur një personazh femër

12

12

DISKRIMINIMI I TËRTHORTË

13

13

Përkufizim (1)

- “diskriminim i tërthortë”: kur një **dispozitë**, kriter ose praktikë në **dukje neutrale** do t’i **vinte personat e një gjinie** në një **disavantazh të posaçëm** krahasuar me personat e gjinisë tjetër.
- “Neni 119 i Traktatit të KEE-së është shkelur nga një **shoqëri supermarketi e cila përjashton punonjësit me kohë të pjesshme nga skema e saj e pensioneve nga puna,**”
 - kur ky përjashtim **prek një numër shumë më të madh grash sesa burrash,**
 - përveç nëse angazhimi tregon se përjashtimi bazohet në **faktorë objektivist të justifikuar që nuk lidhen me ndonjë diskriminim me bazë gjinore** [Rasti 170/84 Bilka-Kaufhaus]

Përqendrimi tek efekti i masës, pavarësisht nga qëllimi

14

14

Përkufizim (2)



- **Hapi 1: identifikimi i dy grupeve gjinore krahasimore brenda një kriteri neutral**
 - njëri i përbërë kryesisht nga burra, tjetri i përbërë kryesisht nga gra
 - Liri për të krijuar grupe për sa kohë që janë në një situatë të krahasueshme
 - Qëllimi: identifikimi i një “disavantazhi të posaçëm” për njërin nga dy grupet (gjinitë) megjithëse ato janë në një situatë të krahasueshme
- **Hapi 2: konstatimi nëse ka një justifikim për kriterin neutral**
 - “Faktorë objektivisht të justifikuar që nuk lidhen me ndonjë diskriminim me bazë gjinore” [Rasti 170/84 Bilka-Kaufhaus]

15

15

Grupet krahasimore (1)



- **Të gjithë burrat dhe gratë**
 - Të një skeme të sigurimeve shoqërore, të një shoqërie vendore (e gjithë fuqia punëtore)...
- **Burra dhe gra që punojnë në të njëjtën shoqëri/departament/grup**
 - Krahasimi midis punëtorëve me kohë të plotë/me kohë të pjesshme
 - Krahasimi midis pastrueseve (kryesisht grave) dhe kamerierëve (kryesisht burrave): diferenca në paga
 - Krahasimi midis lejes për shërbim ushtarak (burrave) dhe lejes prindërore (grave)?

16

16

Grupet krahasimore (2)



- Grupet e zgjedhura duhet të jenë në një situatë të krahasueshme në lidhje me rregullin e diskutuar

- “Kur statistika thelbësore zbulojnë një ndryshim të konsiderueshëm në pagë **midis dy punëve me vlerë të barabartë**, njëra prej të cilave kryhet pothuajse ekskluzivisht nga gratë dhe tjetra kryesisht nga burrat, Neni 119 i Traktatit kërkon që punëdhënësi të tregojë se ky ndryshim bazohet në faktorë objektivisht të justifikuar që nuk lidhen me ndonjë diskriminim me bazë gjinore” [Rasti C-127/92 Enderby: **terapist i të folurit v. farmacistit**]

Gjykatat e brendshme kanë diskrecion mbi identifikimin e grupit përkatës të krahasueshëm

17

17

Grupet krahasimore (3)



- Krahasimi nuk është i rëndësishëm kur përfshin **grupe të formuara në mënyrë arbitrare** në mënyrë që njëri të përbëhet kryesisht nga gra dhe tjetri kryesisht nga burra
 - Paga mesatare orare e punës me copë e **grupit të bojaxhinjve**, të gjithë përveç njëres prej të cilëve ishin gra, ishte më e vogël se ajo e **grupit të operatorëve të makinerive**, ku të gjithë ishin burra.
 - “Kur një krahasim i tillë përfshin pagën mesatare të dy grupeve të punëtorëve të paguar me copë, ai duhet të përfshijë **grupe ku secili prej tyre përfshin të gjithë punëtorët të cilët, duke marrë parasysh një sërë faktorësh si natyra e punës, kërkesat e trajnimit dhe kushtet e punës, mund të konsiderohen se janë në një situatë të krahasueshme**” [Rasti C-400/93, Royal Copenhagen]

18

18

Grupet krahasimore (4)



- Krahasimi midis dy grupeve duhet të tregojë një "**disavantazh të posaçëm**" : vlerësim fleksibël
 - “duhet të vërtetohet nëse **statistikat në dispozicion tregojnë se një përqindje dukshëm më e vogël e grave** sesa e burrave është në gjendje të përmbushë kushtin e dy viteve punësim të kërkuar nga rregulli i kontestuar...” [Rasti C-167/97 Seymour-Smith]
 - nëse **ky trajtim i ndryshëm prek shumë më tepër gra sesa burra**” [Rasti C-285/02, Elsner-Lakeberg]
 - **Shumica dërrmuese e punëtorëve** që kanë të drejtë të përfitojnë nga skema për një periudhë pesëvjeçare nga mosha 60 vjeç janë meshkuj [Rasti C-187/00, Kutz-Bauer]

19

19

Grupet krahasimore (5)



- **Statistikat nuk kërkojnë domosdoshmërisht**
 - “kur një ndërmarrje zbaton **një sistem page që i mungon tërësisht transparencë**, i takon punëdhënësit të provojë se praktika e tij në çështjen e pagave nuk është diskriminuese
 - nëse një punëtorë femër vërteton, **në lidhje me një numër relativisht të madh punëtorësh**, se paga mesatare për gratë është më e vogël se ajo e burrave” [Rasti 109/88, Danfoss]
 - Statistikat nuk duhet të jenë të rastësishme, apo të mbulojnë periudha afatshkurtra dhe duhet të jenë të konsiderueshme = të vlerësohen nga gjykatat e brendshme

20

20

Justifikimi?



- Diferenca në trajtim mund të justifikohet objektivisht nga një **qëllim legjitim, dhe mjetet për arritjen e këtij qëllimi janë të përshtatshme dhe të nevojshme**
 - Dy lloje justifikimesh
 - **politika sociale** (p.sh. politika e rekrutimit, lufta kundër papunësisë...)
 - **nevoja e kompanisë**
 - por ndoshta jo arsye thjesht ekonomike (ulja e kostove, konkurrueshmëria...)
 - Metoda e bazuar në kërkimin e një qëllimi legjitim + testi i proporcionalitetit
 - Shtetet Anëtare kanë një **hapësirë të gjerë diskrecioni** në përcaktimin e politikave të tyre të punësimit
 - **Përgjithësimet e thjeshta** nuk janë të mjaftueshme
 - Vetë **konsideratat buxhetore** nuk e justifikojnë diskriminimin.

21

21

Në rast i diskutueshëm (1)



- Dieta ditore që u paguhet me një tarifë fikse ekuipazhit të kabinës së linjës ajrore (kryesisht gra) për shpenzime të caktuara të bëra gjatë kryerjes së kontratës së tyre të punës është dukshëm më e ulët se dieta ditore që u paguhet pilotëve (kryesisht burrave) për të njëjtat shpenzime.
- A ndalohet ky diskriminim gjinor (i tërthortë?) nga Direktiva 2006/54?

22

22

Në rast i diskutueshëm (2)



- Nga Neni 4 i Direktivës 2006/54 rrjedh se **një diferencë e tillë në trajtim, në lidhje me pagesën e punëtorëve, mund të përbëjë diskriminim të tërthortë** për shkak të gjinisë, e ndaluar nga kjo dispozitë, **vetëm nëse** kjo pagesë paguhet “për **të njëjtën punë ose për punë së cilës i atribuohet vlerë e njëjtë**”
- Duke pasur parasysh trajnimin e kërkuar për të kryer punën e një piloti dhe përgjegjësitë që lidhen me të, **puna e pilotëve nuk mund të konsiderohet me vlerë të barabartë me punën e anëtarëve të ekuipazhit të kabinës**, sipas kuptimit të Nenit 4 të Direktivës 2006/54.
- **Diferenca në trajtim** (për shkak të dy marrëveshjeve të veçanta kolektive) **nuk është i ndaluar!** [C-314/23, Air Nostrum, 4 tetor 2024]

23

23



NGACMIMI DHE NGACMIMI SEKSUAL

24

24

Përkufizim (1)



- Ngacmim (= sjellje seksiste?)
 - kur ndodh një **sjellje e padëshiruar në lidhje me gjininë** nga një person me **qëllimin ose efektin** e shkeljes së dinjitetit të një personi dhe të krijimit të një mjedisi kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues
 - P.sh. Gjatë intervistës për punë, punëdhënësi pyet kandidaten femër nëse planifikon të mbetet shtatzënë brenda 12 muajve të ardhshëm
 - P.sh. Drejtorit të marketingut i pëlqen të ndajë "shakatë" më të fundit për biondet me shokët e tij të ekipit.
- Ngacmimi seksual
 - kur ndodh një **sjellje e padëshiruar vderbale, jo-verbale ose fizike e një natyre seksuale** me **qëllimin ose efektin** e shkeljes së dinjitetit të një personi dhe **veçanërisht** të krijimit të një mjedisi kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues
 - P.sh. Një koleg mashkull prek gjoksin e një kolegeje femër.
 - P.sh. Një koleg mashkull i bën propozime të qarta seksuale një kolegeje tjetër.

25

25

Përkufizim (2)



- **Nuk i referohet një trajtimi më pak të favorshëm bazuar në gjini**
 - nuk ka nevojë për një krahasues
- **nuk ka nevojë për përsëritje**
- **nuk ka nevojë për një viktimë të identifikuar**
- **qëllimi i ngacmimit nuk është i nevojshëm**
 - “për qëllimin ose efektin”
- Ngacmimi seksual nuk kërkon ekzistencën e një mjedisi kërcënues, armiqësor, degradues, poshtërues ose ofendues” - ndërsa ngacmimi po

26

26

Përkufizim (3)



- Ende nuk ka praktikë gjyqësore të GJED-së mbi çështjen e barazisë gjinore, por
 - Në fushën e nëpunësve civilë të BE-së: “**Klasifikimi i ngacmimit i nënshtrohet kushtit që ai të jetë objektivist mjaftueshëm real**, në kuptimin që një vëzhgues i paanshëm dhe i arsyeshëm, me ndjeshmëri normale dhe në të njëjtën situatë, do ta konsideronte atë të tepërt dhe të hapur ndaj kritikave” [Rasti F-42/10 Skareby]
 - Në fushën e diskriminimit për shkak të aftësisë së kufizuar: “**Rregullat mbi barrën e provës** duhet të përshtaten kur ekziston një rast diskriminimi prima facie. Në rast se znj. Coleman **vërteton fakte nga të cilat mund të supozohet se ka pasur ngacmim**, zbatimi efektiv i parimit të trajtimit të barabartë kërkon që **barra e provës të bjerë mbi të paditurit, të cilët duhet të provojnë se nuk ka pasur ngacmim** në rrethanat e rastit aktual” [Rasti C-303/06 Coleman]

27