

# #1 INFOGRAFIK

për diskriminimin në bazë gjinore në vendin e punës  
gjatë periudhës shkurt - prill 2020



Financuar nga  
Bashkimi Evropian

Bashkëfinancuar nga  
Agjencia Suedeze për  
Bashkëpunim Ndërkombëtar



Sweden  
Sverige



## A E DI SE:



është e ndaluar shpallja e vendeve të lira të punës vetëm për meshkujt ose vetëm për femrat.



punëdhënësit kanë për detyrë që t'u paguajnë pagë të njejtë punonjësve dhe punonjëseve për punën e njejtë.



punonjëset që janë shtatzëna nuk guxojnë të pushohen nga puna.



në një intervistë për punë nuk guxojnë të të pyesin a je e / i martuar, a ke fëmijë, a planifikon të kesh fëmijë ose të të parashtrorjshëm pyetje të tjera që nuk kanë të bëjnë me përvojën tënde të punës dhe arsimimin.

punonjëset femra kanë mundësi të barabarta për avancim në vendin e punës, me punonjësit meshkuj.

Diskriminimi i bazuar në gjini, në vendin e punës mund të paraqitet në forma të ndryshme. Në përgjithësi, ai paraqet trajtim të pabarabartë të punonjësit / punonjëses për shkak të gjinisë së personit, përkatësisht për arsye se personi është femër, mashkull ose shpreh gjininë apo identitetin në një mënyrë tjetër. Ky lloj diskriminimi prek më shumë femrat, se sa meshkujt dhe është më i pranishëm në sektorin privat.

## NË PERIUDHËN RAPORTUESE, KOMITETI I HELSINKIT:



**9** regjistroi 9 raste të diskriminimit të punonjëseve femra në bazë të seksit, gjinisë dhe statusit personal;

**3** inicoi tri procedura para Inspektoratit Shtetëror të Punës - Njësia Rajonale e Shkupit për shkak të pushimit nga puna të punonjëseve shtatzëna dhe ngacmimit seksual gjatë punësimit.



**+** Përgjigjet: Pozitive (shkelje e vërtetuar): 1

**/** Përgjigjet: Pa përgjigje: 2

## RAST:



Komiteti i Helsinkit regjistroi rast të diskriminimit të bazuar në seks, gjini dhe status personal - shtatzani të një punonjëseje. Gjegjësisht, pala ka qenë e punësuar disa vite me kontratë pune për kohë të caktuar tek i njejtë punëdhënësi. Pasi punonjësja e ka njoftuar punëdhënësin se është shtatzënë, disa muaj më vonë, kur i ka skaduar afati i vlefshmërisë së kontratës, punonjësja u pushua nga puna. Pak para dhe pas ndërprerjes së marrëdhënies së saj të punës, punëdhënësi ka dhënë disa shpallje për punësim të personave në të njëjtën pozitë pune në të cilën ka punuar punonjësja.

## Praktika gjyqësore krahasuese:

Gjykata Evropiane e Drejtësisë në çështjen Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikoinonion Ellados AE solli vendim me të cilin vërtetohet diskriminim i drejtpërdrejtë në bazë të gjinisë në sektorin privat. Ky vendim i referohet vendimit të një banke private për të mbyllur njësinë për mbajtjen e higjienës, me qëllim që këto aktivitete t'ua transferojë kompanive të jashtme, ndërsa punëtorët e kësaj njësie t'i shpërndajë nëpër njësi të tjera ose t'i pushojë nga puna.

Pjesa më e madhe e të punësuarve në këtë njësi ishin femra. Atyre nuk u është ofruar të caktohen në pozicione të tjera në bankë, në përputhje me përgatitjen e tyre profesionale, por u është ofruar kompensim për largim nga puna. Për dallim nga kjo, punonjësve meshkuj në të njëjtën njësi u është ofruar transferim në njësi tjera. Shpjegimi i bankës ishte se pozitat e ofruara të punës kishin të bëjnë me punë të vështirë fizike, të cilën do të mund ta kryenin vetëm meshkujt e punësuar. Gjykata në këtë rast vendosi që banka ka bërë diskriminim të drejtpërdrejtë në bazë të gjinisë në fushën e marrëdhënieve të punës .

<sup>1</sup>ECLI:EU:C:2005:141 Vasiliki Nikoloudi v Organismos Tilepikoinonion Ellados



Raporto diskriminimin në bazë gjinore në Komitetin e Helsinkit për të Drejtat e Njeriut, në telefonat **02 / 3119-073** dhe **072 278-436** ose në adresën elektronike **helkom@mhc.org.mk**

Ky infografik u botua me ndihmë financiare të Bashkimit Evropian dhe bashkëfinancim nga Agjencia Suedeze për Bashkëpunim Ndërkombëtar dhe Zhvillim (SIDA). Përmbajtja e infografikut është përgjegjësi vetëm e Komitetit të Helsinkit për të Drejtat e Njeriut dhe nuk pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian ose SIDA-s.