(DRAFT)

LIGJ

Nr.\_\_\_\_\_\_\_\_, datë \_\_\_.\_\_\_.2025

Për barazinë gjinore[[1]](#footnote-1)

Në mbështetje të neneve 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës, me propozimin e Këshillit të Ministrave,

K U V E N D I

I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

PJESA I

DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

### Neni 1

Objekti

1. Ky ligj garanton, mbron dhe promovon arritjen e barazisë gjinore si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë.

2. Ky ligj rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës publike dhe private, për arritjen e barazisë gjinore dhe trajtimit të barabartë pavarësisht përkatësisë gjinore përmes mbrojtjes, mundësive të barabarta për ushtrimin e të drejtave, pjesëmarrjes dhe ndihmesës në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.

### Neni 2

### Qëllimi

Qëllimi i këtij ligji është:

1. të sigurojë të drejtën e çdo individi për barazi gjinore dhe për mbrojtje efektive nga diskriminimi me bazë gjinore, në jetën publike dhe private, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
2. të përcaktojë për të gjitha fushat e veprimtarisë, përfshirë edhe fushat sipas këtij ligji, masat e përgjithshme dhe të veçanta, të bazuara në nevojat dhe prioritet e ndryshme gjinore, me qëllim përmirësimin, nxitjen dhe realizimin e barazisë gjinore në shoqëri;
3. të përcaktojë autoritetet përgjegjëse për zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe detyrimet e tyre për arritjen e barazisë gjinore.

### Neni 3

Parimet themelore

1. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë, të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të parashikuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, Konventa e Këshillit të Europës “Për parandalimin dhe luftimin e dhunës kundër grave dhe dhunës në familje”, Konventa 190 e Organizatës Ndërkombëtare të Punës ‘Mbi dhunën dhe ngacmimin në botën e punës’, si dhe të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.
2. Dispozitat e këtij ligji, në asnjë rast nuk interpretohen apo zbatohen si kufizuese të garancive për arritjen e barazisë gjinore, të shprehura në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe *acquis* të Bashkimit Europian mbi barazinë gjinore.

3. Pretendimet për shkelje të rregullave të barazisë gjinore të paraqitura pranë subjekteve publike dhe private, të drejtësisë apo të tjera, sipas kompetencave të parashikuara ligjore, shqyrtohen mbi bazën e parimit se barra për të provuar se faktet e paraqitura nuk përbëjnë shkelje të këtij parimi, i përket të paditurit dhe subjektit/eve mbi të cilët bie ky pretendim, si dhe organit/eve vendimmarrëse për pretendime të tilla.

4. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur subjektet publike dhe private marrin masa sipas këtij ligji, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshpejtimin e vendosjes së barazisë faktike gjinore. Këto masa pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore për të cilat janë krijuar.

4. Ky ligj mbështetet në parimin e sigurimit të aksesit dhe përfitimit të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore, në shërbimet publike dhe private, përfshirë ato të sistemit të drejtësisë.

5. Qëllimi, përkufizimet, mbikëqyrja, masat mbrojtëse dhe mjetet juridike të parashikuara në këtë ligj zbatohen në mënyrë gjithëpërfshirëse pavarësisht përkatësisë gjinore.

### Neni 4

Përkufizime

1. Në këtë ligj termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:
2. “Barazi gjinore” nënkupton të drejta, përgjegjësi, mundësi, pjesëmarrje dhe përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjithat fushat e jetës, si dhe mundësi të barabarta për të gëzuar të drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfituar njëlloj nga arritjet dhe zhvillimet e shoqërisë, në respektim të dallimeve biologjike, shoqërore, kulturore, interesave, nevojave dhe prioriteteve të grupeve ndryshme sipas përkatësisë gjinore.
3. “Buxhetim i përgjigjshëm gjinor ose buxhetim gjinor” është mjet për të siguruar që angazhimet e ndërmarra politike për arritjen dhe respektimin e barazisë gjinore nga qeverisja, të reflektohen dhe realizohen në praktikë nëpërmjet buxhetit.
4. “Diskriminim për shkak të gjinisë” është çdo dallim, përjashtim, preferencë ose kufizim mbi baza gjinore që ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë dëmtimin, mosnjohjen, mosgëzimin dhe mosushtrimin, në mënyrë të barabartë, nga secila gjini, të të drejtave të njeriut dhe lirive themelore të parashikuara në Kushtetutë dhe në ligje në fushat politike, ekonomike, shoqërore, kulturore e civile, të aksesit në drejtësi, dhe në çdo fushë tjetër.
5. "Dhunë, ngacmim ose shqetësim" i referohet një numri sjelljesh dhe praktikash të papranueshme, ose kërcënimeve të tyre, qoftë kjo edhe një ndodhi e vetme ose e përsëritur, që synojnë, shkaktojnë, ose kanë të ngjarë të shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, seksual ose ekonomik, përfshirë, por pa u kufizuar në dhunën digjitale në internet, rrjete sociale, e-maile, dhe mesazhe të tjera elektronike, dhe përfshin dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore.
6. “Dhunë, ngacmim ose shqetësim me bazë gjinore” është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues, përçmues apo fyes, ose që prek në mënyrë jo të barabartë personat e një gjinie dhe përfshin ngacmimin ose shqetësimin seksual.

ë. Gra dhe burra në kuptim të këtij ligji nënkupton edhe vajza dhe djem.

1. “Gjuhë me ndjeshmëri gjinore” është gjuha, e përdorur dhe e zhvilluar, e folur dhe e shkruar, që shmang stereotipet gjinore, i drejtohet cilësdo gjini dhe i vlerëson ato në mënyrë të njëjtë;
2. “Integrim gjinor” është procesi i vlerësimit të pasojave që sjell, për shkak të gjinisë, çdo veprim i planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat, programet, dhe buxhetet në të gjitha fushat dhe nivelet;
3. “Masa për sigurimin e barazisë gjinore’ janë masat e përgjithshme, të veçanta, ose të përkohshme dhe përfshijnë masa ligjore dhe politike, aktivitete, kritere dhe praktika, vendime që synojnë përshpejtimin e vendosjes së barazisë gjinore. Këto masa nuk përbëjnë diskriminim dhe ndërpriten me arritjen e objektivave.
4. “Nëpunës i barazisë gjinore” është punonjësi i administratës publike, në qeverisjen qendrore apo vendore, përfshirë edhe Kuvendin, që ia kushton kohën e punës arritjes së barazisë gjinore.“Ngacmim ose shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me gjeste, veprime, fjalë, të thëna ose të shkruara, pëfshirë edhe ato elektronike, praktika ose sjellje, veprime fizike dhe simbolike, me natyrë seksuale, që ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtërues, nënshtrues, përçmues apo fyes.
5. “Përfaqësim i barabartë gjinor” është përfaqësimi i secilës prej gjinive me jo më pak se 30/50 për qind në të gjitha fushat e vendimmarrjes.
6. “Përkatësi gjinore” nënkupton rolet, mundësitë, sjelljet, aktivitetet dhe atributet shoqërore, të cilat shoqëria i sterotipizon si të përshtatshme për gratë dhe burrat, duke përfshirë marrëdhëniet e ndërsjella midis burrave dhe grave dhe rolet në ato marrëdhënie që përcaktohen shoqërisht në varësi të gjinisë.
7. “Punë me vlerë të barabartë” është veprimtaria e paguar, e cila, e krahasuar me të njëjtët tregues ose njësi matëse të një veprimtarie tjetër, pasqyron njohuritë e ngjashme ose të barabarta dhe aftësitë profesionale në realizimin e një sasie të barabartë dhe të përafërt të përpjekjeve fizike e intelektuale mbi baza objektive dhe neutrale ndaj gjinisë, duke përjashtuar çdo diskriminim të drejtpërdrejtë ose të tërthortë.
8. “Punë e papaguar” është puna që prodhon mallra dhe shërbime, por që nuk ka shpërblim të drejtpërdrejtë ose formë tjetër pagese.
9. “Seksizëm” është çdo akt, veprim, gjest, përfaqësim vizual, fjalë të shkruara ose të thëna në median audiovizive, elektronike dhe/ose atë të shkruar , praktika ose sjellje të bazuara në idenë se një person ose grup personash është inferior për shkak të gjinisë, që ndodh në sferën publike ose private, online ose offline, me efekt dhe qëllim dhunimin e dinjitetit të njeriut, të drejtat dhe liritë themelore të një personi apo grupi personash, shtetas shqiptarë, të huaj apo pa shtetësi, që rezulton në dëm ose vuajtje fizike, seksuale, psikologjike ose socio-ekonomike ndaj një personi apo grupi personash, shtetas shqiptarë, të huaj apo pa shtetësi ose që krijon apo ushqen krijimin e një mjedisi që ngjall frikë, armiqësor, degradues, fyes ose poshtërues, ose ushqen apo synon ruajtjen dhe përforcimin e stereotipave gjinorë.
10. “Të dhëna gjinore” janë të dhënat administrative dhe statistikore të ndara sipas gjinisë të mbledhura, përpunuara dhe publikuara me qëllim hartimin dhe monitorimimin e politikave që synojnë arritjen e barazisë gjinore.
11. “Vlerësimi i ndikimit gjinor” është vlerësimi që realizohet për projektligjet dhe projektatet normative nënligjore, përmes së cilit analizohet ndikimi i politikave në uljen, ruajtjen ose rritjen e pabarazisë gjinore, ose vlerësimi se si ligjet ekzistuese dhe aktet normative nënligjore kanë ndikuar në uljen, ruajtjen ose rritjen e pabarazisë gjinore.
12. Termat e tjerë të përdorur në këtë ligj, të papërkufizuar në pikën 1 të këtij neni dhe që përkufizohen në legjislacionin në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi, kanë të njëjtin kuptim si në atë legjislacion.

### Neni 5

Zbatimi i ligjit

1. Ky ligj mbron nga diskriminimi për shkak të gjinisë të gjithë personat që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

3. Personat fizikë e juridikë të huaj, me banim, vendqëndrim apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

### Neni 6

Ndalimi i diskriminimit për shkak të gjinisë

1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, identitetit gjinor, shprehjes gjinore, ose karakteristikave seksuale, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të njejtë ose të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. Ky ndalim përfshin edhe diskriminimin ndërsektorial dhe të gjitha format e tjera të diskriminimit.
2. Hartimi, zbatimi, nxitja dhe krijimi i dispozitave, kushteve, kritereve apo praktikave, në dukje neutrale, por që sjellin vendosjen në një situatë më pak të favorshme të një personi të njërës gjini, krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përbën diskriminim të tërthortë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. Në vlerësimin e këtij diskriminimi merren parasysh rezultati, pabarazitë historike dhe sistematike që prekin në mënyrë jopërpjestimore gjinitë e ndryshme.
3. Nga ky ndalim bëjnë përjashtim rastet kur këto dispozita, kushte, kritere apo praktika justifikohen nga një qëllim i përligjur, i arsyeshëm dhe objektiv, dhe mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme dhe të përshtatshme.
4. Ndalohet mosmarrja në shqyrtim e një kërkese ose ankimi, zhvillimi i çfarëdo procedure shqyrtimi për pretendime diskriminimi, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që cenon parimet e barazisë gjinore të parashikuara në këtë ligj.

**PJESA II**

**Masat për sigurimin e barazisë gjinore**

### Neni 7

Masat e përgjithshme për sigurimin e barazisë gjinore

1. Për arritjen e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, subjektet publike dhe private, marrin masa të përgjithshme, sipas kompetencave të tyre:

1. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, zbatimin praktik të parimit të barazisë gjinore dhe marrjen parasysh të interesave, nevojave dhe prioriteteve të ndryshme gjinore gjatë planifikimit, përgatitjes, hartimit, miratimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave, ligjeve, buxheteve, programeve, marrjes dhe zbatimit të vendimeve.
2. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, zbatimin praktik të parimit të barazisë gjinore përmes masave të buxhetimit gjinor dhe sigurimit të burimeve njerëzore të kualifikuara.
3. Sigurojnë, përmes rregullimeve ligjore dhe nënligjore ose me mjete të tjera të përshtatshme, ndryshimin ose shfuqizimin e çdo akti ligjor, zakoni apo praktike, që përbën diskriminim për shkak të gjinisë.
4. Përgatisin, sipas rastit, analiza gjinore, për integrimin gjinor dhe për politikat transformative dhe të përgjigjshmërisë gjinore, si dhe analiza të ndikimit gjinor.
5. Marrin të gjitha masat e përshtatshme, për të krijuar lehtësitë e nevojshme e të përligjura objektivisht për arritjen e barazisë gjinore dhe për mundësi dhe akses të barabartë gjinor.
6. Sigurojnë, përmes institucioneve publike, sektorit privat dhe gjykatave kombëtare, mbrojtje efektive ndaj çdo veprimi diskriminues sipas këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi.

2.Masat e përgjithshme përcaktohen sipas nevojës dhe marrin në konsideratë rekomandimet dhe gjetjet e përcaktuara në raportet vjetore dhe rezolutat e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë, raportet ndëkormbëtare për Republikën e Shqipërisë, strategjinë kombëtare për barazinë gjinore, apo akte të tjera që adresojnë çështjet gjinore; raportet vjetore që paraqiten në Kuvend nga ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore në bashkëveprim dhe institucionet e tjera përgjegjëse.

Neni 8

Masat e përkohshme

1. Masat e përkohshme përfshijnë kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, në çdo fushë, ku personat e njërës gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër.
2. Masat e përkohshme merren edhe në ato raste kur personat e njërës gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë gjinore me personat e gjinisë tjetër për shkak të gjendjes familjare apo shëndetësore, apo një gjendje të veçantë që nuk varet prej tyre.
3. Subjektet publike dhe private vlerësojnë periodikisht situatën dhe në varësi të saj propozojnë pezullimin, ndërprerjen ose shfuqizimin e masave të përkohshme ose marrjen e masave të tjera.
4. Ngarkohet Këshilli i Ministrave për miratimin e një mase dhe vlerësimin periodik të situatës për rishikimin e masave të përkohshme.

### Neni 9

Masat e veçanta

1. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur subjektet publike dhe private marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë:

1. mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënësisë, lindjes dhe paslindjes, mbrojtjen e nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të birësimit të fëmijës apo të dhënies apo marrjes së fëmijës në kujdestari, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë, sigurimet shoqërore e ndihmat sociale, sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën, sigurimin dhe nxitjen e sistemit të shërbimeve sociale, duke favorizuar zhvillimin e rrjetit të çerdheve e kopshteve;
2. lehtësimin e ndihmën për personat, që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie.
3. kufizimin për të punuar në disa sektorë të punëve të rënda dhe të rrezikshme për gratë shtatzëna dhe ato me fëmijë në gji. Këto kufizime do të rishikohen periodikisht, në varësi të njohurive shkencore e teknike dhe sipas nevojave që paraqiten
4. rritjen e aksesit të grave në programet sociale të strehimit sipas legjislacionit përkatës, me një vëmendje të veçantë tek viktimat e dhunës në familje, viktimat e trafikimit, vajzat nëna, familjet njëprindërore që kanë në ngarkim fëmijë; gratë e liruara nga burgu.

2. Në përcaktimin e masave të veçanta mbahen në vëmendje interesat, nevojat dhe prioritetet e ndryshme gjinore, me qëllim që të sigurohet:

1. e drejta për informacion dhe akses të barabartë në politika, programe dhe shërbime;
2. zbatimi i masave të integrimit gjinor dhe buxhetimit të përgjegjshëm gjinor në procesin dhe fazat e planifikimit, raportimit, menaxhimit dhe zbatimit të planeve, projekteve dhe politikave;
3. promovimi i mundësive të barabarta në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe në tregun e punës;
4. përfaqësimi i barabartë gjinor në pozicionet administrative dhe mbikëqyrëse;
5. përfaqësimi i balancuar gjinor në çdo fazë të formulimit dhe zbatimit të politikave të barazisë gjinore;
6. mbledhja e të dhënave përkatëse të klasifikuara sipas gjinisë.

**Neni 10**

**Gjuha e ndjeshme gjinore**

1. Institucionet legjislative, ekzekutive, gjyqësore dhe subjektet private, marrin masa që në hartimin, miratimin dhe zbatimin e politikave, legjislacionit, programeve dhe çdo informacioni të përdorin një gjuhë me ndjeshmëri gjinore, me qëllim heqjen e stereotipeve gjinore në modelet sociale, kulturore, zakonet dhe praktikat e bazuara në to, eliminimin e diskriminimit gjinor, si dhe ndërgjegjësimin për rëndësinë e barazisë gjinore.
2. Ofruesit e shërbimeve mediatike audiovizive si dhe të shtypit të shkruar, përfshirë edhe ato online, marrin masa për përdorimin e gjuhës me ndjeshmëri gjinore në programacionin e mediave të shkruara, elektronike, raportimin mediatik, si dhe çdo formë komunikimi me publikun.
3. Në certifikatat, diplomat, gradat dhe titujt profesional dhe shkencor, pozicionet e punës dhe profesionet, licencat, tekstet mësimore, materialet studimore, përkthimet, punimet e referimet shkencore, si botime të çdo lloji, përdoret gjuha në përputhje me gjininë gramatikore**.**

**Neni 11**

**Vlerësimi i ndikimit gjinor**

1. Çdo projektligj, si dhe projektakt normativ nënligjor sipas kuptimit të Kodit të Procedurave Administrative në fuqi, shoqërohet me vlerësimin e ndikimit gjinor.
2. Përmbajtja, procedura dhe formulari tip i vlerësimit të ndikimit gjinor përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

**Neni 12**

**Buxhetimi gjinor**

1. Institucionet publike sigurojnë zbatimin e politikave të barazisë gjinore, duke përfshirë interesat, nevojat dhe prioritetet e ndryshme të grave dhe burrave, nëpërmjet zbatimit të integrimit gjinor dhe buxhetimit gjinor në procesin e planifikimit, menaxhimit, zbatimit, monitorimit, dhe vlerësimit të politikave buxhetore, si dhe programeve, planeve dhe projekteve të zbatimit të tyre, me qëllim shpërndarjen mbi baza gjinore të burimeve.
2. Njësitë e vetëqeverisjes vendore zbatojnë buxhetimin gjinor në procesin e planifikimit, menaxhimit dhe zbatimit të politikave, progameve, projekteve dhe planeve në fushat e tyre të veprimtarisë.
3. Buxhetimi gjinor synon vendosjen e barazisë gjinore nëpërmjet:
   1. përfshirjes së një perspektive gjinore në të gjitha fazat e procesit buxhetor;
   2. ristrukturimin e të ardhurave dhe shpenzimeve për të promovuar barazinë gjinore;
   3. bashkërendimit të përpjekjeve për barazi gjinore dhe menaxhimit të financave publike;
   4. analizës së ndikimeve që politikat fiskale dhe buxhetore kanë mbi gratë dhe burrat dhe përdorimit të këtyre analizave për të informuar planifikimin e përmirësuar të buxhetit;
   5. kontributit që ofron në alokimin me transparencë, eficencë dhe efektivitet të fondeve buxhetore.

**Neni 13**

**Të dhënat statistikore gjinore**

1. Instituti i Statistikave harton dhe publikon të dhëna statistikore gjinore në përputhje me kriteret e cilësisë statistikore sipas standardeve kombëtare dhe ndërkombëtare për statistikat, dhe që konsiderojnë nevojat, interesat dhe prioritetet sipas gjinive.
2. Instituti i Statistikave, në bashkëpunim me subjektet publike dhe private, sipas fushës së tyre të përgjegjësisë, mbledh, përpunon, zhvillon dhe shpërndan të dhëna statistikore gjinore në çdo fushë statistikore, përfshirë punësimin, edukimin, bujqësinë dhe zhvillimin rural, arsimin, kërkimin shkencor, formimim profesional, teknologjinë e informacionit dhe komunikimin dhe shoqërinë e informacionit, informimin publik dhe median, sportin dhe veprimtarinë sportive, mbrojtjen sociale dhe shëndetësinë, mbrojtjen dhe sigurinë, transportin, infrastrukturën dhe planifikimin urban, mjedisin, kulturën, si dhe në procesin vendimmarrës.
3. Ministria përgjegjëse për barazinë gjinore, në bashkëpunim me Institutin e Statistikave, propozon mekanizmat e mbledhjes, përpunimit dhe raportimit të të dhënave dhe statistikave gjinore, si dhe bashkëdrejton Grupin Ndërinstitucional për Statistikat Gjinore.
4. Instituti i Statistikave, në bashkëpunim me Grupin Ndërinstitucional për Statistikat Gjinore harton raportin vjetor për statistikat gjinore, i cili miratohet nga ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore. Raporti vjetor publikohet i plotë në faqen zyrtare të internetit të Institutit të Statistikave.
5. Ngritja e Grupit Ndërinstitucional për Statistikat Gjinore, anëtarësia dhe detyrat e tij rregullohen me Urdhër të Kryeministrit.

**PJESA III**

AUTORITETET PËRGJEGJËSE PËR ARRITJEN E BARAZISË GJINORE

Neni 14

Autoritetet përgjegjëse për përmirësimin dhe arritjen e barazisë gjinore

1. Autoriteti kryesor përgjegjës për zbatimin e këtij ligji është ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore.
2. Pa u kufizuar në sa vijon, autoritetet e tjera përgjegjëse përfshijnë:
3. Kuvendin e Shqipërisë;
4. Këshilli i Ministrave;
5. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore;
6. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
7. Avokati i Popullit;
8. Të gjitha ministritë dhe institucionet e tjetra të administratës publike sipas fushës së tyre të përgjegjësisë dhe kompetencave të tyre;
9. Njësitë e vetëqeverisjes vendore;
10. Organizatat jofitimprurëse të cilat ushtrojnë veprimtari në fushën e barazisë gjinore.
11. Subjektet private.

**Neni 15**

**Kuvendi**

1. Kuvendi merr në shqyrtim raportin vjetor për gjendjen e barazisë gjinore në vend, të paraqitur nga Këshilli i Ministrave, dhe miraton rezolutën përkatëse.
2. Kuvendi, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, harton periodikisht, jo më pak se një herë në 4 vjet, në përfundim të një legjislature, kontrollin post-legjislativ të zbatimit të këtij ligji. Kuvendi konsultohet me organizatat e shoqërisë civile dhe grupet e interesit për hartimin e raportit për kontrollin post-legjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore.
3. Raporti për kontrollin post-legjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore, publikohet në faqen e Kuvendit si dhe të ministrisë përgjegjëse për barazinë gjinore.

### Neni 16

Këshilli i Ministrave

1. Këshilli i Ministrave ushtron këto kompetenca në fushën e barazisë gjinore:

* 1. Merr masa për pajtueshmërinë dhe harmonizimin e politikave në fushën e barazisë gjinore me detyrimet ndërkombëtare;

1. Rishikon aktet në fuqi për funksionimit e Këshillit të Ministrave me qëllim përfshirjen e vlerësimit të ndikimit gjinor në aktet ligjore dhe nënligjore të hartuara nga Këshilli i Ministrave si dhe shoqëron aktet ligjore dhe nënligjore të hartuara prej Këshillit të Ministrave me vlerësimin e ndikimit gjinor;
2. Merr masa për pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe burrave në zhvillimin dhe zbatimin e politikave, përfshirë edhe ato për barazinë gjinore;
3. Garanton integrimin gjinor në çdo politikë që zhvillon dhe zbaton;
4. Përcakton masa, me qëllim arritjen faktike të barazisë gjinore, për ushtrimin e të drejtave dhe lirive të grave dhe burrave, si dhe parandalimin dhe eliminimin diskriminimit në bazë të seksit ose gjinisë;
5. Miraton strategjinë kombëtare dhe planin e veprimit për arritjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe planin e veprimit për agjendën gruaja, paqja dhe siguria;
6. Ushtron çdo kompetencë tjetër në lidhje me barazinë gjinore, sipas këtij ligji, dhe legjislacionit në fuqi.

### Neni 17

Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore

* 1. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore është organ këshillimor që ngrihet me urdhër të Kryeministrit, me propozim të ministrit që mbulon çështjet e barazisë gjinore. Përbërja e tij miratohet mbi bazën e përfaqësimit të barabartë, sipas përkatësisë gjinore.
  2. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore kryesohet nga ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore dhe ka në përbërje:
  3. zëvendësministrin e ministrisë që mbulon çështjet e barazisë gjinore,
  4. një përfaqësues nga secila ministri në nivel zëvendësministri;
  5. Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
  6. Avokatin e Popullit;
  7. një përfaqësues nga INSTAT;
  8. një përfaqësues nga Autoriteti i Medias Audiovizive,
  9. një përfaqësues nga institucioni i ngarkuar me sistemin e integruar të politikave në vend;
  10. Pesë përfaqësues me përvojë nga organizatat jofitimprurëse, të zgjedhur nga vetë ato, që kanë në qëllim të veprimtarisë së tyre fushën e barazisë gjinore.

3. Sipas rastit, ministri përgjegjës për çështjet e barazisë gjinore fton të marrin pjesë në mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore ekspertë të veçantë nga organizatat të tjera të shoqërisë civile, fushës akademike, dhe/ose ekspertë të fushës ose përfaqësues nga institucione të ndryshme të qeverisjes qendrore apo vendore, pa të drejtë vote.

4. Për çështje të një rëndësie të veçantë, Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me Këshillin Kombëtar të Punës si dhe çdo organ kolegjial të krijuar për të këshilluar politikat gjinore;

5. Mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore janë publike. Publiciteti i mbledhjes sigurohet përmes publikimit të agjendës së mbledhjes paraprakisht, mundësisë së ndjekjes online të mbledhjeve nga subjektet e interesuara dhe publikimit të akteve të miratuara.

6. Mandati i anëtarëve të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore është 4 vjet, me të drejtë riemërimi, me përjashtim të anëtarëve që janë zgjedhur për shkak të detyrës. Në çdo rast, ripërtëritja e të gjithë anëtarëve të Këshillit në të njëjtën kohë ndalohet. Ministri përgjegjës për barazinë gjinore kujdeset që përbërja e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore të pasqyrojë balancën e kërkuar gjinore sipas këtij ligji. Drejtoria përgjegjëse për barazinë gjinore në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore luan rolin e sekretariatit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

7. Rregullorja e organizimit dhe funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore miratohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

**Neni 18**

**Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore**

1. Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore janë:

a) këshillon Këshillin e Ministrave për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore;

b) këshillon çdo autorieti përgjegjës për barazinë gjinore masa për integrimin gjinor në të gjitha fushat;

c) i propozon Këshillit të Ministrave programet kryesore për nxitjen dhe arritjen e barazisë gjinore;

ç) vlerëson gjendjen konkrete të barazisë gjinore dhe dhunës me bazë gjinore në vend, bazuar në të dhëna të përditësuara, si dhe i rekomandon, sipas rastit, Këshillit të Ministrave, ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, dhe çdo autoriteti tjetër përgjegjës, marrjen e masave me qëllim përmirësimin e gjendjes;

d) vlerëson efektivitetin e strukturës përgjegjëse për barazinë gjinore në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore dhe rekomandon përmirësimet e nevojshme strukturore;

dh) shqyrton dhe miraton raportin vjetor për çështjet e barazisë gjinore të ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore;

e) bashkëpunon në vijimësi me organizatat jofitimprurëse dhe tërheq mendimin e tyre për çështje të barazisë gjinore, si dhe dhunës me bazë gjinore;

ë) vlerëson gjendjen e zbatimit të detyrimeve të Republikës së Shqipërisë në kuadër të marrëveshjeve ndërkombëtare që lidhen me barazinë gjinore dhe, sipas rastit, u rekomandon autoriteteve përgjegjës marrjen e masave të nevojshme, në përputhje me këto detyrime.

2.Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore shqyrton, të paktën në një nga mbledhjet e veta vjetore, masat e marra për zbatimin e detyrave të ministrive sipas Pjesës V të këtij ligji.

### Neni 19

Detyrat e autoritetit kryesor përgjegjës

1.Ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore si autoriteti kryesor përgjegjës, ka këto detyra:

a) harton politikat për barazinë gjinore, koordinon, zbaton dhe mbikëqyr zbatimin e këtij ligji, strategjisë kombëtare dhe planit të veprimit për arritjen e barazisë gjinore, si dhe të detyrimeve ndërkombëtare të Republikës së Shqipërisë në fushën e barazisë gjinore;

b) jep mendim për projektaktet e Këshillit të Ministrave lidhur me respektimin e standardeve të barazisë gjinore;

c) i propozon Këshillit të Ministrave ndryshime ligjore e nënligjore, nënshkrimin e akteve ndërkombëtare në fushën e barazisë gjinore dhe të të drejtave të grave, si dhe ndërmarrjen e masave të tjera që synojnë të zhdukin dallimet ndërmjet gjinive në gëzimin e të drejtave dhe ofrimin e mundësive, pasi këshillohet me Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore;

c) bashkëpunon me të gjitha ministritë sipas fushave të tyre të përgjegjësisë, me qëllim identifikimin dhe hartimin e politikave, programeve dhe/ose projekteve për arrtijen e barazisë gjinore në fushat e tyre;

ç) bashkëpunon dhe u ofron mbështetje organizatave jofitimprurëse aktive në fushën e barazisë gjinore;

d) ndërmerr fushata ndërgjegjësimi për reduktimin e punës së papaguar dhe vendosjen e ekuilibrit mes punës dhe përgjegjësive familjare, në bashkëpunim me sindikatat dhe organizatat e tjera përfaqësuese të punëmarrësve, organizatat përfaqësuese të punëdhënësve, dhe organizatat jofitimprurëse aktive në fushën e barazisë gjinore, me qëllim arritjen e barazisë gjinore;

dh) paraqet pranë institucioneve të trajnimit dhe formimit profesional nevojat për trajnim dhe formim profesional të nëpunësve të barazisë gjinore dhe të punonjësve të administratës publike për të rritur kuptimin e tyre mbi çështjet e barazisë gjinore;

e) propozon mekanizmat e mbledhjes së statistikave të ndara sipas gjinisë, në bashkëpunim me Institutin e Statistikave dhe me institucionet e tjera shtetërore, mbikëqyr mbledhjen dhe përpunimin e tyre, si dhe drejton grupin ndërinstitucional për statistikat e ndara sipas gjinisë;

ë) vetë, ose në bashkëpunim me institucione të tjera, realizon kërkime dhe studime për çështje të barazisë gjinore me qëllim sigurimin e të dhënave mbi situatën e barazisë gjinore në vend për të informuar vendimmarrjet politike;

dh) organizon grumbullimin, analizën dhe përhapjen e informacionit për situatën e barazisë gjinore dhe kërkon të paktën një herë në vit nga ministritë përgjegjëse të përcaktuara në Pjesën V të këtij ligji të dhëna konkrete në lidhje me zbatimin e kompetencave të përcaktuara shprehimisht në këtë ligj;

ë) brenda tremujorit të parë të çdo viti, i paraqet Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore raportin e vitit paraardhës për veprimtarinë e realizuar, ecurinë e punës për arritjen e barazisë gjinore, problemet e hasura dhe rrugët për kapërcimin e tyre;

f) organizon mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore. Drejtoria përgjegjëse për çështjet gjinore në këtë ministri, në rolin e sekretariatit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore përgatit materialet, aktet dhe dokumentet e nevojshme që paraprijnë ose pasojnë këto mbledhje;

g) raporton pranë strukturave përgjegjëse për arritjet e vendit në kuadër të angazhimeve të vendit për objektiva në nivel ndërkombëtar;

2. Subjektet publike në nivel qendror dhe vendor dhe subjektet private kanë detyrimin ligjor për të bashkëpunuar me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, për shkëmbimin e informacionit dhe lehtësimin e përmbushjes së funksioneve në kuadër të këtij ligji.

3. Me qëllim realizimin e detyrave në kuadër të këtij ligji, në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore krijohet një strukturë e posaçme për çështjet gjinore të paktën në nivelin e drejtorisë.

4. Ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore mbështetet financiarisht nga fondet e buxhetit të shtetit dhe donatorë të ndryshëm në përputhje me legjislacionin në fuqi.

**Neni 20**

**Ministritë dhe institucionet e tjera të administratës publike**

1. Ministritë dhe institucionet e tjetra të administratës publike:

a) bashkëpunojnë me ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore për hartimin dhe zbatimin e legjislacionit dhe politikave për barazinë gjinore në fushat e përgjegjësisë së tyre;

b) bashkëpunojnë me organizatat jofitimprurëse për arritjen e barazisë gjinore në fushat e përgjegjësisë së tyre;

c) publikojnë të dhëna në lidhje me çështjet e barazisë gjinore në institucionet e tyre;

ç) ushtrojnë kompetencat e përcaktuara në këtë ligj apo kuadrin ligjor në tërësi për barazinë gjinore.

### Neni 21

Njësitë e vetëqeverisjes vendore

1. Njësitë e vetëqeverisjes vendore ushtrojnë detyrat si vijon:

a) bashkëpunojnë me qeverisjen qendrore për zbatimin e legjislacionit dhe politikave shtetërore për barazinë gjinore;

b) bashkëpunojnë ngushtë me organizatat jofitimprurëse për arritjen e barazisë gjinore në fusha të ndryshme, në territorin që mbulojnë;

c) kryejnë mbledhjen dhe përpunimin e statistikave vendore, të ndara sipas gjinisë dhe të ndërlidhur me tregues të tjerë socialë dhe demografikë;

1. publikojnë në faqet e tyre të internetit të dhëna në lidhje me çështjet e barazisë gjinore në njësitë e tyre.
2. hartojnë dhe zbatojnë plane veprimi vendore në fushën e barazisë gjinore, me pjesëmarrjen dhe konsultimin e barabartë gjinor të grupeve të interesit;

2. Çdo person juridik i krijuar nga njësitë e vetëqeverisjes vendore respekton parimin e përfaqësimit të barabartë gjinor, sipas parashikimeve të këtij ligji.

**Neni 22**

**Nëpunësi i Barazisë Gjinore**

1. Në institucionet publike qendore, Kuvend, si dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore me të paktën 100 000 banorë, emërohet me kohë të plotë të paktën një punonjës/e në pozicionin e nëpunësit të barazisë gjinore.
2. Nëpunësi i Barazisë Gjinore ka formim dhe njohuri të posaçme në fushën e barazisë gjinore dhe mbulon politikat gjinore në institucion.

3. Nëpunësi i Barazisë Gjinore ushtron detyrat si vijon:

a) nxit, mbështet dhe monitoron integrimin e barazisë gjinore në politikat, planet dhe programet e institucionit duke konsideruar përshtatjen e tyre ndaj nevojave dhe realiteteve të posaçme të institucionit përkatës;

b) mbledh dhe analizon, në bashkëpunim me njësitë përkatëse në institucion, të dhëna statistikore gjinore;

c) është pjesë e grupeve të punës që ngrihen për realizimin e analizave dhe/ose studimeve gjinore për të informuar politikëbërjen qendrore dhe vendore,

ç) nxit zhvillimin e partneriteve për çështjet e barazisë gjinore në fushën e veprimtarisë të institucionit;

d) çdo detyrë tjetër, të caktuar në përshkrimin e punës, me qëllim zbatimin e këtij ligji.

4. Nëpunësi i barazisë gjinore bashkëpunon me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore dhe i siguron të dhëna, informacione dhe ndihmë të nevojshme në zbatim të këtij ligji, sipas kërkesave të kësaj ministrie.

5. Ngarkohet Këshilli i Ministrave për miratimin e një vendimi për përcaktimin e rregullave mbi veprimtarinë, detyrat dhe përgjegjësitë dhe përshkrimin e punës të nëpunësit të barazisë gjinore.

## **PJESA III**

**Përfaqësimi** **I BARABARTË GJINORE NË PROCESIN**

**E VENDIMMARRJES**

### Neni 23

Përfaqësimi gjithpërfshirës dhe i barabartë gjinor në sistemet e vendimmarrjes

1. Përfaqësimi gjithpërfshirës në sistemet e vendimmarrjes arrihet nëse sigurohet barazia në masën 30 – 50 për qind për secilën gjini, përmes transparencës dhe integritetit në proceset e emërimit dhe përzgjedhjes për pozicionet vendimmarrëse në pozicionet drejtuese vendore, kombëtare, rajonale dhe ndërkombëtare.

2. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet vendimmarrëse të pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, institucioneve të tjera publike, si dhe subjekteve private, arrihet nëse sigurohet:

a) përfaqësim në masën 30 – 50 për qind e secilës gjini, në të gjitha nivelet drejtuese dhe të barasvlefshme me to në institucionet pjesë e shërbimit civil sipas legjislacionit për nëpunësen/ nëpunësin civil, në Policinë e Shtetit dhe Forcat e Armatosura në përputhje me sistemin e gradave të zbatueshme për këto institucione, në entet publike dhe në institucionet e administratës publike qendrore dhe vendore jo pjesë e shërbimit civil, përfshirë edhe sistemin e drejtësisë.

b) përfaqësim në masën 30 -50 për qind e secilës gjini në nivelet drejtuese të shërbimit diplomatik dhe konsullor të vendit;

c) përfaqësim në masën 30- 50 për qind e secilës gjini në organet përfaqësuese të qeverisjes vendore dhe Kuvendin e Republikës së Shqipërisë;

d) sigurohet pjesëmarrja dhe përfaqësimi në masën 30 - 50 për qind e secilës gjini në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore.

e) përfaqësimi në masën 30 – 50 për qind e secilës gjini në borde drejtuese, në këshillat mbikëqyrës dhe ato të administrimit të subjekteve private.

3. Me qëllim garantimin e masave të pikës 1 dhe 2 të këtij neni, subjektet e këtij ligji miratojnë në mënyrë progresive rritjen e kuotës së përfaqësimit për secilën gjini nga 30 deri në 50 për qind, për një periudhë 10 vjeçare, në procedura dhe kriteret e konkurrimit dhe/ose emërimit.

4. Përfaqësimi nën masën 30% për secilën gjini në të gjitha sistemet e vendimarrjes përbën diskriminim gjinor.

## **PJESA IV**

**MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS**

Neni 24

Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës

1. Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij/saj, 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 gratë dhe burrat për të aplikuar në vendet e lira të punës;
  2. Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune ka një shpërndarje të pabarabartë të grave dhe burrave, nuk përbën diskriminim nëse shpallja vë në dukje qëllimin e vendosjes së parimeve të barazisë;
  3. Të zbatojë kritere të njëjta në të gjitha procedurat e rekrutimit, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji. Punëdhënësi nuk mund të disfavorizojë një punëkërkues, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e gjinisë tjetër, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme;
  4. Të punësojë pa diferencim gjinor, në çdo pozicion ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;
  5. Të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet grave dhe burrave, në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punëmarrësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale e të masave të tjera të përkohshme;
  6. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim, ritrajnim, e kualifikim, përfshi pjesëmarrje dhe përfaqësim të barabartë gjinor në programet e aftësimit dhe formimit profesional, dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës;
  7. Të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës. Punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër;
  8. Të japë pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë;
  9. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, sipas nenit 18 të këtij ligji;
  10. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.

Neni 25

Veprimet diskriminuese të punëdhënësit

1.Veprimet e punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese, nëse, për shkak të gjinisë:

a) përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrësve, përfshirë ata me shtetësi të huaj të punësuar në Shqipëri, për shkak të statusit të tyre migrator, për rekrutimin, trajnimin dhe ritrajnimin, promovimin në detyrë, nxitjen profesionale, menaxhimin dhe shpërndarjen e punës, kohëzgjatjen dhe kushtet e provës dhe të punës, sigurimet shoqërore dhe përfitimet në rastet e daljes në pension, papunësisë, sëmundjes, invaliditetit, paaftësisë për punë, të drejtën e lejes dhe të lejes së paguar, mbrojtjen e shëndetit dhe të sigurisë në punë, pagesën për punë me vlerë të barabartë, pjesëmarrjen, anëtarësimin në organizatat sindikale dhe pjesëmarrjen në aktivitetet e tyre, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme, të parashikuara në nenin 9 të këtij ligji;

b) krijon kushte pune të diferencuara për punëmarrësit e të njëjtit nivel;

c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon apo largon nga puna ose përfundon kontratën e punës;

ç) vendos në pozitë të disfavorshme punëmarrësin, për shkak të një ankese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit.

2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë, në marrëdhëniet e punës dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të lidhura me mundësinë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzëninë e planifikuar, shtatzënësinë, ndërprerjen e shtatzënisë dhe çdo rrethanë mjekësore që lidhet me shtatzëninë, mëmësinë, përgjegjësinë prindërore, gjendjen civile, dhe/ose përgjegjësitë familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si punë e rëndë ose e rrezikshme për shëndetin e grave me fëmijë në gji dhe grave shtatzëna.

3. Gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të vendeve të punës, punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës.

Neni 26

Përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga dhuna, diskriminimi, ngacmimi dhe shqetësimi seksual

1.Çdo formë e dhunës, diskriminimit, ngacmimit apo shqetësimit seksual në vendin e punës nga punëdhënësi dhe/ose punëmarrësi është e ndaluar. Ngacmimet seksuale të padëshiruara, kërkesat për favore dhe sjelljet e tjera verbale ose fizike të natyrës seksuale përbëjnë ngacmim seksual kur pranimi i një sjelljeje të tillë bëhet haptazi ose në mënyrë të nënkuptuar si kusht për punësimin e individit, pranimi ose refuzimi i një sjelljeje të tillë nga një individ përdoret si bazë për vendimet e punësimit që ndikojnë mbi këtë individ, ose një sjellje e tillë ka për qëllim ose pasojë ndërhyrjen e paarsyeshme në performancën e punës së individit ose krijimin e një mjedisi pune frikësues, armiqësor, ose ofendues.

2. Punëdhënësi, për të mbrojtur punëmarrësit nga dhuna, diskriminimi, ngacmimi e, veçanërisht, nga shqetësimi seksual, ka për detyrë:

a) të hartojë një rregullore për dhunën, diskriminimin, ngacmimin dhe shqetësimin seksual në vendin e punës, ku të përfshihen mekanizmat e brendshëm, procedura formale dhe joformale, si dhe masat parandaluese dhe disiplinore për këto raste;

b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, dhunuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, përmes një procesi të rregullt ligjor dhe sipas rregullave të këtij ligji për barrën e provës, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimit dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore.

c) të informojë të gjithë punëmarrësit për ndalimin e dhunës, diskriminimit, të ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës, përmes afishimit të parashikimeve ligjore dhe të rregullores/eve në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tyre me mjetet e veta ose/dhe me ndihmën e subjekteve të specializuara.

ç) Të planifikojë dhe të garantojë pjesëmarrjen e çdo punëmarrësi, në sektorin publik dhe privat, në trajnime të detyruara për dhunën dhe diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin dhe shqetësimin seksual.

3. Palët në kontratën kolektive të punës dhe punëdhënësi në kontratën individuale përfshijnë në të rregulla për të parandaluar dhunën, diskriminimin për shkak të gjinisë, ngacmimin, shqetësimin seksual, mekanizmat përgjegjës, mënyrat e raportimit të këtyre, procedurën e shqyrtimit, si dhe rregulla për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të paraqitura nga personat e dëmtuar.

4. Çdo marrëveshje individuale ose kontratë kolektive, që vjen në kundërshtim me dispozitat e këtij ligji, është e pavlefshme.

5. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe tek të vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrësit, për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë.

Neni 27

Autoriteti publik përgjegjës për barazinë gjinore në fushën e punës

1. Ministria që mbulon çështjet e punës dhe të punësimit është autoriteti publik përgjegjës për të zbatuar dhe kontrolluar respektimin e këtij ligji në fushën e punës dhe të punësimit dhe për çështjet e barazisë gjinore në fushën e punës dhe punësimit bashkëpunon me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore.

2. Me qëllim që të zbatojnë masat për përmirësimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave dhe burrave, për eliminimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, për shkak të përkatësisë gjinore, ministria që mbulon fushën e punës dhe të punësimit organizon mbikëqyrjen dhe ushtron kontroll ndaj institucioneve në varësi, në lidhje me çështjet e barazisë gjinore, si më poshtë vijon:

a) Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësiv**e** siguron zbatimin e masave për mbikëqyrjen e mundësive dhe të trajtimit të barabartë ndërmjet grave dhe burrave në fushën e shërbimit të punësimit dhe të formimit profesional, përfshi përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale, si dhe në mbështetjen me të ardhura nga papunësia, kontrollon marrjen dhe zbatimin e masave të veçanta, të përkohshme, nga punëdhënësi, si dhe i paraqet ministrit që mbulon çështjet e barazisë gjinore propozime për ndryshime në ligje e akte nënligjore, çdo nismë e projekte, studime e bashkëpunime të tjera në fushën e barazisë gjinore;

b) Inspektorati përgjegjës për punën siguron kontrollin dhe zbatimin e masave për respektimin e barazisë gjinore në fushën e marrëdhënieve të punës e të punësimit, sigurimeve shoqërore e shëndetësore, sigurisë në punë prej punëdhënësit dhe personave të punësuar në sektorin publik e privat, inspekton përqendrimin e njërës gjini në vende pune me paga më të ulëta ose të punësimit informal dhe respektimin, sipas rastit, të rregullave që mundësojnë ekuilibrin punë-familje, si dhe kontrollon marrjen dhe zbatimin e masave të veçanta të përkohshme nga punëdhënësi;

c) Shërbimi Social Shtetëror inspekton dhe përgjigjet për zbatimin e masave për respektimin e parimeve të barazisë gjinore në fushën e zbatimit të politikave dhe të legjislacionit social.

3. Ministria që mbulon çështjet e punës dhe të punësimit bashkëpunon me:

a) Ministrinë përgjegjëse për sigurimet shoqërore me qëllim që të sigurojë zbatimin e masave për mbikëqyrjen e barazisë gjinore në fushën e administrimit dhe të menaxhimit të sistemit publik të pensioneve dhe të të drejtave të tjera të sigurimit shoqëror.

b) Ministria përgjegjëse për aftësimin dhe formimin profesional me qëllim që të sigurojë barazinë gjinore në politikat dhe programet e aftësimit dhe formimit profesional, përfshirë ofrimin e bursave për ndjekjen e programeve të aftësimit dhe formimit profesional; inspektimin e ofruesve të aftësimit dhe formimit profesional siguron kontrollin dhe zbatimin e masave për respektimin e barazisë gjinore në fushën e aftësimit dhe formimit profesional; hartimin e kurrikulave dhe programeve të aftësimit dhe formimit profesional me ndjeshmëri gjinore.

4. Mënyrat, format dhe fushat konkrete të bashkëpunimit në fushën e punës dhe të punësimit ndërmjet institucioneve në varësi të ministrisë që mbulon çështjet e punës dhe të punësimit dhe ministrive të tjera, përcaktohen me akte nënligjore.

**Neni 28**

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 grua/burrë nga aplikimi, ose që të lë përshtypjen e parapëlqimeve ndaj një gjinie të caktuar, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme.

3. Përbën diskriminim specifikimi në njoftim i kërkesave ose parapëlqimeve, që kanë të bëjnë me gjendjen familjare dhe martesore apo me detyrimet familjare. Në njoftimet e punës është e ndaluar të kërkohet nga njoftuesi informacion rreth jetës private ose familjare të aplikuesit.

5. Njoftimi nuk është diskriminues nëse gjinisë së përfaqësuar në nivelin më të ulët (duke pasur parasysh vendin e punës dhe pozicionin) i jepet përparësi në njoftim.

**Neni 29**

Të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore

1. Kushdo ka të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë:

a) të zgjedhë lirisht profesionin dhe vendin e punës, sistemin e përgatitjes dhe përsosjes profesionale dhe të kualifikimit të pandërprerë, të mësimit të zanateve, të ngrihen në përgjegjësi, të kenë punë të qëndrueshme;

b) të ketë të njëjtat mundësi punësimi, përfshirë zbatimin e të njëjtave kritere të përzgjedhjes për punësim;

c) të informohet nga punëdhënësi për vendet e lira të punës dhe të drejtat e tyre mbi mundësitë e barabarta në marrëdhëniet e punës;

ç) të ketë pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë, përfshirë shpërblimet, për trajtim të barabartë për punë me vlerë të barabartë, si dhe për trajtim të barabartë lidhur me vlerësimin e cilësisë së punës;

d) të ketë sigurime shoqërore, veçanërisht në rastet e daljes në pension, të papunësisë apo të humbjes së aftësisë së përkohshme për punë;

dh) të gëzojë mbrojtjen e shëndetit dhe sigurinë në punë, përfshirë ruajtjen e funksionit të riprodhimit;

e) të mos diskriminohet ose pushohen nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënësisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë;

ë) të ketë të drejtë të përfitojnë kompensime për fëmijët që kanë në ngarkim;

f) të ketë mbështetjen dhe inkurajimin e sistemit të shërbimeve sociale të nevojshme, për t'u lejuar prindërve punëmarrës të gërshetojnë detyrimet familjare me përgjegjësitë profesionale;

g) të trajnohet dhe ritrajnohen, të kenë aftësim dhe formim profesional;

gj) të marrë informacion me shkrim nga punëdhënësi, pas paraqitjes së një kërkese, lidhur me natyrën dhe qëllimin e trajnimit, eksperiencën në punë dhe të kualifikimeve të tjera që pati personi i gjinisë tjetër, i cili fitoi të drejtën, u përzgjodh, u promovua në një pozicion ose vend të lirë pune;

h) të anëtarësohet, aktivizohet dhe mbajë pozicione vendimmarrëse në organizatat sindikale dhe në çdo organizatë tjetër profesionale.

**Neni 30**

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, në respektim të pikës 2 të këtij neni, me qëllim korrigjimin e pabarazive ekzistuese në përfaqësim dhe arritjen e barazisë gjinore në punë.

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.

Neni 31

Vlerësimi i punës së papaguar

1. Puna e papaguar vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, kur gratë dhe burrat:

a) kujdesen për mirëqenien e familjes;

b) kujdesen për fëmijët;

c) kujdesen për anëtarë të tjerë të familjes;

ç) punojnë në bujqësi dhe ekonomi familjare.

2. Subjektet e përcaktuara në pikën 1 të këtij neni përfitojnë nga shërbimet në komunitet, politikat e kujdesit shëndetësor dhe social, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të aftësimit dhe formimit profesional, në bazë të legjislacionit në fuqi.

3. Institucionet publike hartojnë dhe miratojnë politika për shërbimeve publike, infrastrukturore, teknologjike, të kujdesit social, për fëmijët dhe për personat e moshës së tretë, si dhe të tjerë që kanë nevojë për kujdes, përmes përshtatjes së rregullave për punën e papaguar të grave dhe burrave.

4. Institucionet publike hartojnë dhe miratojnë politika për balancën punë-jetë duke nxitur pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, ndërgjegjësimin për ndarjen e barabartë të përgjegjësive të kujdesit midis burrave dhe grave, marrë masa për eliminimin e hendekut gjinor në të ardhura dhe paga, si dhe zbatimin e tyre nga subjektet private.

5. Punëdhënësit publikë dhe privatë rishikojnë rregullat e punësimit, dispozitat e kontratave individuale dhe kolektive të punës, me qëllim përfshirjen e rregullave për orare fleksibël dhe të reduktuara pune, si dhe kryerjen e punës në distancë.

6. Këshilli i Ministrave, me propozim të ministrisë përgjegjëse në fushën e punës dhe punësimit dhe të barazisë gjinore, merr masa për hartimin e politikave dhe rishikimin e legjislacionit për parashikimin e rregullimeve fleksibël ose me orare të reduktuara pune për prindërit, kujdestarët deri në një moshë të caktuar të fëmijës, dhe anëtarët e tjerë të familjes që përkujdesen për të afërmit.

7. Instituti i Statistikave, jo më pak se një herë në 4 vjet, publikon anketën për përdorimin e kohës dhe punën e papaguar.

8. Ngarkohet Ministria përgjegjëse për fushën e barazisë gjinore të hartojë udhëzimin mbi përmbajtjen dhe masat që duhet të merren nga subjektet publike dhe private për të adresuar punën e papaguar në zbatim të këtij neni.

## **PJESA V**

**TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI PËR SHKAK TË GJINISË në sektorë të veÇantë**

**Neni 32**

Edukimi i barazisë gjinore

1. Subjektet që ofrojnë arsimim, kualifikim e trajnim, si dhe ata që hartojnë dhe miratojnë tekstet, programet dhe materialet e tjera mësimore, në të gjitha nivelet, sigurojnë mësimdhënien e njohurive të nevojshme dhe përdorin metoda mësimdhënieje, trajnimi e kualifikimi, në mënyrë të tillë që të ndihmojnë në promovimin, nxitjen dhe formimin e edukatës së barazisë dhe në ndalimin e diskriminimit me bazë gjinore, të stereotipave negativë, paragjykimeve dhe praktikave zakonore ose të çdo lloji tjetër që cenojnë parimet e barazisë gjinore.

2. Institucionet në fushën e edukimit, arsimit dhe teknologjisë së informacionit, sipas fushave përkatëse, ndërmarrin nisma për kryerjen e studimeve në fushën e barazisë gjinore, dhe e përfshijnë barazinë gjinore në studimet që realizohen, për të siguruar integrimin gjinor dhe të dhëna me bazë gjinore me qëllimin për t’i paraprirë zhvillimit ligjor, praktik e shkencor të barazisë gjinore.

**Neni 33**

Ndalimi i pabarazisë për shkak të gjinisë në arsim/edukim, kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik

1.Ndalohet diskriminimi për shkak të gjinisë në arsim/edukim, kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik.

2. Përbëjnë diskriminim rastet kur parashikohen norma kufizuese dhe pengohet krijimi i lehtësive të nevojshme për t’u arsimuar dhe formuar profesionalisht, bazuar në dallime gjinore, me qëllim pengimin e arritjeve të barazisë gjinore, tejkalimin e stereotipeve dhe paragjykimeve gjinore dhe përmbajtjeve seksiste, nxitjen e respektit të ndërsjellë ndaj dinjitetit dhe integritetit personal, parandalimin dhe luftën ndaj dhunës me bazë gjinore, të përshtatura sipas grup-moshave, në të gjitha nivelet e edukimit, kërkimit shkencor dhe kualifikimit.

3. Subjektet që zhvillojnë veprimtari arsimore, të kualifikimit profesional, shkencore dhe të zhvillimit teknologjik marrin masat e përshtatshme për të krijuar lehtësitë e nevojshme dhe të përligjura objektivisht për arritjen e barazisë gjinore dhe për mundësi dhe akses të barabartë gjinor në fushën e veprimtarisë së tyre.

4. Për arritjen e barazisë gjinore në fushat e veprimtarisë arsimore, të kualifikimit profesional, shkencor dhe të zhvillimit teknologjik ministria/të përgjegjëse për arsimin, shkencën, formimin profesional dhe të zhvillimit teknologjik hartojnë, mbështesin dhe subvencionojnë përmes buxhetit të shtetit, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore, programe të posaçme për arritjen e barazisë gjinore në arsimin/edukim, shkencën, formimin profesional dhe të zhvillimit teknologjik;

5. Subjektet që zhvillojnë veprimtari arsimimi/edukimi, shkencore, të formimit profesional, dhe të zhvillimit teknologjik:

a) marrin masa për arritjen dhe përmirësimin e barazisë gjinore gjatë miratimit dhe zbatimit të planeve, programeve, teksteve dhe materialeve, metodave dhe mjeteve të arsimimit dhe formimit, dhe sigurojnë integrimin e barazisë gjinore në përmbajtjen e tyre, nxisin barazinë gjinore dhe rrisin dukshmërinë, qasjen dhe kontributin gjinor në arsim, formim profesional, shkencë, zhvillim teknologjik dhe në çdo fushë veprimtarie;

**b)** sigurojnë mbështetje me fonde publike për programet arsimore, të formimit profesional dhe zhvillimit teknologjik, projektet kërkimore-shkencore, me qëllim arritjen e barazisë gjinore, si dhe pjesëmarrje të barabartë gjinore në grupet e vlerësimit të tyre;

**c)** marrin masa që punonjësit e tyre të trajnohen periodikisht për barazinë gjinore, ndalimin e diskriminimit dhe dhunës me bazë gjinore;

**ç)** vlerësojnë periodikisht integrimin e barazisë gjinore në përmbajtjen e teksteve dhe materialeve të tjera mësimore/të edukimit;

**d)** nxisin pjesëmarrjen dhe regjistrimin e balancuar të gjinive në programe studimore të çdo niveli, programe të formimit profesional, përfitimet e bursave, dhe programet e të mësuarit gjatë gjithë jetës.

**Neni 34**

**Barazia gjinore në fushën e teknologjive të informacionit dhe komunikimit dhe të shoqërisë së informacionit**

1. Ministria përgjegjëse për fushën e teknologjive të informacionit dhe komunikimit dhe të shoqërisë së informacionit, si dhe subjektet e tjera publike dhe private:

a) promovon përdorimin e teknologjive të informacionit dhe komunikimit dhe shoqërisë së informacionit pa dallime gjinore dhe merr masa për të parandaluar dhe eliminuar diskriminimin dhe dhunën me bazë gjinore që ndodh përmes, ose përforcohet prej, përdorimit të teknologjisë së informacionit, komunikimit dhe shoqërisë së informacionit, dhe/ose inteligjencës artificiale (AI);

b) mbështet, me fonde publike, programe që kontribuojnë në promovimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e stereotipeve gjinore në fushën e teknologjive të informacionit, komunikimit dhe shoqërisë së informacionit;

**c)** promovon, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse në fushën e arsimit dhe formimit profesional, njohuritë e aftësitë digjitale dhe inteligjencën artificiale, pa dallime gjinore me qëllim përfaqësimin e balancuar gjinor në tregun digjital të punës.

**Neni 35**

Barazia gjinore në informimin publik dhe media

1. Ndalohet transmetimi, botimi dhe/ose publikimi i materialeve dhe i informacioneve që përmbajnë, nënkuptojnë ose përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë dhe/ose dhunë me bazë gjinore.

2. Subjektet publike dhe private në fushën e informimit publik dhe medias marrin masa për:

1. eliminimin e përmbajtjeve të informimit publik dhe mediatik, përfshirë reklamat dhe përmbajtjet e mediave sociale, që krijojnë ose nxisin diskriminimin bazuar gjini dhe/ose dhunë me bazë gjinore dhe përdorimin e gjuhës së ndjeshme gjinore në informimin publik dhe mediatik;
2. ndalimin e gjuhës seksiste, gjuhës së urrejtjes, eliminimit të stereotipeve gjinore, paragjykimeve, zakoneve ose modeleve të sjelljeve shoqërore diskriminuese të njërës gjini dhe epërsisë së tjetrës;
3. qasje të barabartë gjinore në politikat që mbështesin krijimin dhe shpërndarjen e përmbajtjeve mediatike dhe programet e informimit publik dhe mediatike;

ç) ndërgjegjësimin përmes informimit publik dhe mediatik për arritjen e barazisë gjinore dhe luftën kundër dhunës me bazë gjinore në familje, vendin e punës dhe shoqëri.

**Neni 36**

**Barazia gjinore në sektorët e bujqësisë dhe zhvillimit rural**

1. Subjektet publike dhe private marrin masa të përshtatshme për zbatimin e këtij ligji me qëllim integrimin gjinor në veprimtari të ndryshme, të qendrueshme dhe inovative bujqësore dhe të zhvillimit rural.
2. Ministria përgjegjëse për bujqësinë dhe zhvillimin rural, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore, njësitë e vetëqeverisjes vendore, dhe sipas rastit, edhe me ministri të tjera:
   1. ndërmarrin nisma ligjore për njohjen e punës së grave në zonat rurale, aksesin në kredi dhe ndihma bujqësore, parashikimin e lehtёsive në tregti, në fushën e mbrojtjes shoqërore dhe në fusha të tjera, sipas nevojës;
   2. përfshijnë në strategjinë kombëtare për barazinë gjinore objektiva të posaçme për arritjen e barazisë gjinore në zonat bujqёsore dhe rurale;
   3. hartojnë programe për integrimin e grave në zonat rurale në tregun e punës, zhvillimin e aftësive të tyre sipërmarrëse përfshirë në turizmin rural, edukimin dhe formimin profesional të tyre;
   4. parashikojnë mbështetje të posaçme për gratë në skemat e administrimit të fondit të programit kombëtar të bujqësisë dhe zhvillimit rural.
   5. bashkëpunojnë për ofrimin, në zonat bujqësore dhe rurale, e edukimit dhe formimit profesional cilësor, aksesin në internet, teknologji dhe informacion, përmirësimin e infrastrukturës e transportit, garantimin e furnizimit me ujë, energji elektrike dhe shërbime shëndetësore e të planifikimit familjar, shërbime shoqërore, dhe të tjera sipas nevojës.
   6. nxisin ndëgjegjësimin me qëllim eliminimin e diskriminimit me bazë gjinore në zonat bujqёsore dhe rurale, dhe angazhimin gjinor në grupet vendore të veprimit.
3. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore, në përputhje me pikën 2 të nenit 18 të këtij ligji, shqyrton, të paktën në një nga mbledhjet e veta vjetore, masat e marra, përparimin dhe nevojat për zbatimin e këtij ligji në zonat bujqёsore dhe rurale.

**Neni 37**

### Barazia gjinore në sport dhe veprimtari sportive

1. Ministria përgjegjëse për sportin dhe veprimtarinë sportive, si dhe cilido subjekt publik dhe privat, marrin masa për arritjen e barazisë gjinore në sport dhe veprimtari sportive, sipas interesave, nevojave dhe prioriteteve të ndryshme gjinore, nëpërmjet:
2. promovimit të aksesit të barabartë gjinor në politikat, programet, shërbimet, menaxhimin e burimeve njerëzore dhe tregun e punës në sport dhe veprimtari sportive;

### miratimin e programeve sportive të financuara nga fondet publike që promovojnë barazinë gjinore dhe luftën kundër stereotipeve gjinore në sport dhe veprimtari sportive;

1. Eliminimin e stereotipeve gjinore, seksizmit, dhunës dhe diskriminimit me bazë gjinore në modelet, zakonet, praktikat dhe përdorimin e gjuhës në sport dhe veprimtari sportive, si dhe promovimin e imazheve dhe roleve jostereotipe në sport dhe veprimtaritë sportive;
2. përdorimit të gjuhës së ndjeshme gjinore në veprimtaritë sportive dhe raportimin e tyre;
3. realizimit të studimeve dhe kërkimit shkencor për pjesëmarrjen dhe kontributin sipas gjinisë në sport dhe veprimtari sportive.

**Neni 38**

**Barazia gjinore në fushën e mbrojtjes sociale dhe të shëndetësisë**

1. Ministritë përgjegjëse në fushën e mbrojtjes sociale dhe të shëndetësisë, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në fushën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, shërbimet e kujdesit shoqëror dhe shëndetësor, marrin masa për:

1. gëzimin e të drejtave dhe trajtimin në mënyrë të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore, në fushën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, shërbimeve të kujdesit shoqëror dhe shëndetësor;
2. trajtimin e barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore, nga sistemi i përgjithshëm i sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, përfshirë kushtet e aksesit, kontributet dhe llogaritjen e përfitimeve nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, qoftë drejtpërdrejt apo tërthorazi;
3. të siguruar që gratë e punësuara në bizneset familjare të kenë akses në skemat e sigurimeve shoqërore;
4. qasje të bazuara në nevojat dhe prioritet e ndryshme të grave dhe burrave në kontrolle të rregullta mjekësore dhe programe vaksinimi;
5. edukimin dhe ndërgjegjësimin, pavarësisht gjinisë, për kujdesin shëndetësor, shëndetin seksual dhe riprodhues dhe shërbimet shëndetësore;
6. vlerësimin e ndikimit gjinor të emergjencave shëndetësore dhe masat për zgjidhjen e tyre.

**Neni 39**

**Barazia gjinore në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë**

1. Ministritë përgjegjëse në fushën e mbrojtjes dhe të sigurisë, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në këto fusha, me qëllim arritjen e integrimit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:
2. zhvillimin e mekanizmave parandaluese për rritjen e sigurisë gjinore në situatë paqe, konflikti dhe pas konflikti, dhe në situata krize e emergjence, brenda dhe jashtë vendit;
3. garantimin e një përfaqësimi të balancuar gjinor në vendimmarrje në të gjitha proceset e paqes, mbrojtjes dhe sigurisë;
4. miratimin e politikave dhe planeve të veprimit për agjendën gruaja, paqja, siguria;
5. sigurimin e politikave gjinore për azilkërkuesit;
6. kryerjen e analizave të ndjeshme dhe të përgjigjshme gjinore në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë.

**Neni 40**

**Barazia gjinore në fushën e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban**

1. Ministria/të përgjegjëse në fushën e transportit, menaxhimit të transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në këto fusha, me qëllim arritjen e integrimit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:
2. integrimin e perspektivës gjinore në politikat e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban;
3. garantimin e aksesit pa dallime gjinore në punë, arsim, kujdes shëndetësor dhe shërbime të tjera publike, përmes lehtësive në fushën e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban;
4. eliminimin e barrierave me qëllim garantimin e shërbimeve të transportit të sigurt, pa diskriminim gjinor, dhunë dhe ngacmim seksual me bazë gjinore;
5. kryerjen e analizave dhe studimeve të ndjeshme dhe të përgjigjshme gjinore për ndikimin e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban në pabarazitë gjinore dhe cenimin e integrimit gjinor.

**Neni 41**

**Barazia gjinore në fushën e energjisë**

1. Ministria/të përgjegjëse në fushën e energjisë, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në këtë fushë, me qëllim eliminimin e pabarazisë gjinore, arritjen e integrimit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:
2. integrimin gjinor në politikat, programet, dhe shërbimet në fushën e energjisë dhe të energjisë së rinovueshme;
3. vlerësimin e interesave, nevojave dhe prioriteve të ndryshme, sipas përkatësisë gjinore, të konsumatorëve të energjisë, në procesin e menaxhimit të energjisë dhe të burimeve energjetike;
4. kryerjen e investimeve në fushën e energjisë dhe të energjisë së rinovueshme që korrigjojnë pabarazitë gjinore;
5. realizimin e analizave, kërkimeve dhe studimeve shkencore periodike për ndikimin e energjisë dhe të mungesës së saj ndaj gjinive.

**Neni 42**

**Barazia gjinore në fushën e mbrojtjes së mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore**

1.Ministria përgjegjëse për mbrojtjen e mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në këtë fushë, me qëllim eliminimin e pabarazisë gjinore dhe arritjen e integrimit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

1. miratimin e politikave, programeve dhe shërbimeve të përgjigjshme gjinore në fushën e mbrojtjes së mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore që respektojnë parimin e qasjes mjedisore të integruar pavarësisht përkatësisë gjinore;
2. garantimin e të drejtës për t’u informuar për gjendjen e mjedisit dhe mbrojtes së tij, si dhe zbatimit të normave të cilësisë së mjedisit, pa dallime gjinore;
3. financimin e qendrueshëm pa dallime gjinore të startup-eve dhe/ose sipërmarrjeve ‘të gjelbërta’;
4. integrimin gjinor në planet e veprimit për mjedisin dhe për rastet e fatkeqësive natyrore;
5. menaxhimin me përgjigjshmëri gjinore të burimeve ujore, sidomos të ujit të pijshëm, dhe të burimeve të tjera natyrore;
6. realizimin e analizave, kërkimeve dhe studimeve shkencore periodike për ndikimin ndaj gjinive të ndotjes së ajrit, ndotjes së zinxhirit ushqimor si dhe çdo ndotje mjedisore, të shpyllëzimit, degradimit të tokës, shkretëtirëzimit, mungesës së ujit, kanalizimin e pamjaftueshëm, situatave të emergjencave mjedisore, katastrofave natyrore, dhe ndryshimeve klimaterike.

**Neni 43**

**Barazia gjinore në fushën e kulturës dhe artit**

Ministria përgjegjëse për fushën ekulturës dhe artit, si dhe subjektet publike dhe private që ushtrojnë veprimtari në këto fusha, me qëllim eliminimin e pabarazisë gjinore dhe arritjen e integrimit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

1. garantimin e lirisë së krijimtarisë kulturore dhe artistike dhe mundësive të barabarta në manifestimin dhe zhvillimin e talenteve në krijimtarinë artistike dhe kulturore, pavarësisht përkatësisë gjinore;
2. mbështetjen e projekteve dhe dhënien e çmimeve në fushën e kulturës dhe artit, pa diskriminim gjinor;
3. parandalimin dhe eliminimin e dhunës me bazë gjinore në fushën e kulturës dhe artit, si dhe nxitjes së dhunës me bazë gjinore përmes kulturës dhe artit;
4. realizimin e studimeve për ndikimin e kulturës dhe artit ndaj gjinive dhe për kontributin gjinor në zhvillimin e kulturës dhe artit.

## **PJESA VII**

**Masat dhe ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE**

**Neni 44**

**Masat e zbatueshme**

1. Masat e përcaktuara në këtë ligj për arritjen e barazisë gjinore nuk përjashtojnë zbatimin e masave të përcaktuara në ligje të tjera për këtë çështje.
2. Çdo masë e dhënë sipas këtij ligji shoqërohet edhe me detyrimin e ndreqjes së shkeljes dhe zhdukjes së shkaqeve që cenojnë parimin e barazisë gjinore sipas parashikimeve të këtij ligji.

**Neni 45**

Masat disiplinore

1. Shkelja e dispozitave të këtij ligji është shkak për përgjegjësi disiplinore.
2. Masat disiplinore jepen nga eprori i drejtpërdrejtë, organi apo strukturat përkatëse kompetente të subjektit publik ose privat në të cilin është i punësuar punonjësi që shkel dispozitat e këtij ligji, në përputhje me legjislacionin përkatës për marrëdhënien e punës.
3. Procedimi disiplinor për shkeljet e këtij ligji fillon me kërkesën e palës që pretendon se i janë cenuar të drejtat sipas këtij ligji, ose nga eprori i drejtpërdrejtë, organi apo strukturat përkatëse kompetente për dhënien e masave disiplinore subjektit publik ose privat.
4. Në rastet kur ka një vendim administrativ apo vendim gjykate të formës së prerë për shkeljen e dispozitave të këtij ligji nga një punonjës, eprori i drejtpërdrejtë, organi apo strukturat përkatëse kompetente për dhënien e masës disiplinore të subjektit publik ose privat në të cilin është i punësuar punonjësi, kanë detyrimin e fillimit të procedimit disiplinor.
5. Vendimi për masën disiplinore regjistrohet në regjistrin përkatës të punës të subjektit publik dhe privat.

**Neni 46**

Sanksionet

1. Shkelja e neneve 16, deri 23 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative dhe dënohen nga Inspektorati i Përgjithshëm në përputhje me ligjin për inspektimin në fuqi.

2. Shkelja e neneve 24 deri 26/8 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë nga Autoriteti i Medias Audiovizive, Inspektorati i Përgjithshëm, ose nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sipas rastit.

3. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji dënohen me gjobë si më poshtë:

a) personi fizik, nga 60 000 deri 120 000 lekë;

b) personi juridik nga 120 000 deri 200 000 lekë;

c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkeljen, nga 60 000 deri 160 000 lekë;

ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkeljen në bazë të këtij ligji, nga nga 60 000 deri 160 000 lekë.

4. Për shkeljet e dispozitave të këtij ligji nga partitë politike zbatohen dispozitat e legjislacionit zgjedhor në fuqi.

5. Gjobat sipas këtij neni përbëjnë titull ekzekutiv.

6. Shkeljet e dispozitave të këtij ligji, në rastet kur përbëjnë vepër penale, dënohen sipas dispozitave të Kodit Penal në fuqi.

**Neni 47**

Shpërblimi i dëmit

1. Kushdo që pretendon se është trajtuar në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji, ka të drejtën të paraqesë kërkesë pranë organeve publike dhe/ose kërkesëpadi në gjykatë, sipas përcaktimeve të legjislacionit në fuqi për shpërblimin e dëmit jashtëkontraktor.

2. Shpërblimi i dëmit jashtëkontraktor përfshin kompensimin për dëmet pasurore dhe jo pasurore, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe pasojave përkatëse, përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, zhdukjen e shkaqeve që sjellin dëmin ose masave të tjera të përshtatshme.

**Neni 48**

Procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

1. Çdo ankesë për shkeljen e barazisë gjinore, sipas këtij ligji, shqyrtohet ose gjykohet nga organet publike dhe të subjekteve private, në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurave Administrative, legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, dhe legjislacionit në fuqi. Organet publike dhe të subjekteve private, në përfundim të shqyrtimit të ankesës, vendosin sipas dispozitave të këtij ligji.
2. Ankuesi mund të paraqesë ankesë për trajtim në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji, sipas rastit, para organeve publike ose organeve të subjekteve private ndaj të cilëve ngrihet pretendimi, ose pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi. Ankesa paraqitet me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht dhe në këtë rast mbahet procesverbal. Kur pala paraqet fakte nga të cilat mund të supozohet se i janë cenuar të drejtat sipas këtij ligji, në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, i takon palës tjetër dhe/ose organit publik të provojë se faktet nuk përbëjnë trajtim jo të barabartë. Organet publike, organet e subjekteve private dhe Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi kanë detyrimin të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej tyre.
3. Ankimi sipas pikës 1/1të këtij neni nuk i heq të drejtën ankuesit të paraqesë kërkesëpadi pranë gjykatës kompetente. Gjykata shqyrton çështjen sipas parimit të barrës së përmbysur të provës, sipas të cilës kur pala paraqet fakte nga të cilat mund të supozohet se i janë cenuar të drejtat sipas këtij ligji në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, i takon palës tjetër dhe/ose gjykatës të provojë se faktet nuk përbëjnë trajtim jo të barabartë.
4. Palët, me vullnetin e tyre të lirë, kur është rasti, mund të zgjidhin mosmarrëveshjet në bazë të këtij ligji, sipas procedurave të ndërmjetësimit ose zgjidhjes me pajtim, të parashikuar nga legjislacioni në fuqi.
5. Organizatat me interesa legjitime mund të përfaqësojnë, mbështesin apo japin ndihmën e tyre palëve në procese ligjore, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe të legjslacionit për mbrojtjen nga diskriminimi.

## PJESA VIII

DISPOZITA PËRFUNDIMTARE

Neni 49

Shfuqizimet

Ligji nr.9198, datë 1.7.2004 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore, të dala në zbatim të tij, shfuqizohen.

Neni 50

Aktet nënligjore

1. Ngarkohet ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore për nxjerrjen e udhëzimit në zbatim të nenit 31, pika 8 të këtij ligji, brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

2. Ngarkohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e akteve nënligjore në zbatim të nenit 8, pika 4, nenit 11, pika 2, nenit 13, pika 5, nenit 17, pika 7, nenit 22, pika 5, and nenit 32, pika 6 të këtij ligji, brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

Neni 51

Hyrja në fuqi

Ky ligj hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare.

**Kryetari**

1. ##### Ky ligj është i përafruar me:

   * [*Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian*](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:en:PDF)*: Kapitujt III dhe IV (nenet 20-38);*
   * [*Direktivën (BE) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 20 qershor 2019*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158) *Për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët” dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 2010/18/BE;*
   * [*Direktivën e Këshillit 92/85/KEE të datës 19 tetor 1992*](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1992L0085:20070627:EN:PDF) *Mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzëna dhe punëtorëve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gji;*
   * [*Direktivën e Këshillit 79/7/KEE të datës 19 dhjetor 1978*](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1979:006:0024:0025:EN:PDF) *Mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore;*
   * [*Direktivën 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit e datës 7 korrik 2010*](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF) *Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet të vetëpunësuar;*
   * [*Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004*](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:en:PDF) *Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve;*
   * [*Direktivën (BE) 2022/2381 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të datës 23 nëntor 2022*](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2381) *Për përmirësimin e ekuilibrit gjinor midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me to.*
   * *Direktivën 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 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;*
   * *Direktivën (BE) 2023/970 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 10 maj 2023 Për të forcuar zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave nëpërmjet transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit;*
   * *Direktivën (BE) 2024/1385 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 14 maj 2024 Për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.*

   [↑](#footnote-ref-1)