**RELACION**

**PËR MIRATIMIN E PROJEKTLIGJIT ‘PËR BARAZINË GJINORE’**

**I. QËLLIMI I PROJEKTAKTIT DHE OBJEKTIVAT QË SYNOHEN TË ARRIHEN**

Projektligji “Për barazinë gjinore”, propozohet nga Ministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale (MSHMS), si një akt politik i qeverisë shqiptare që synon garantimin, mbrojtjen dhe promovimin e arritjes së barazisë gjinore jo vetëm *de jure* por edhe *de facto*, si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë.

Projektligji hartohet në vijim të politikave të vijueshme në vend për arritjen e barazisë gjinore dhe synon rregullimin e çështjeve 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.

Ligji i propozuar “Për barazinë gjinore”, lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2022–2030 dhe me strategji të tjera ndërsektoriale dhe plane veprimi, si Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore (2021-2030), si dhe aktet e hartuara politike për përparimin e procesit të integrimit evropian të vendit.

Ligji zëvendëson ligjin 9970/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”. Në mbështetje të synimit të përgjithshëm, qëllimet kryesore të këtij ligji janë:

* Sigurimi i të drejtës së 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;
* Përcaktimi 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;
* Përcaktimi i autoriteteve përgjegjëse për zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe detyrimet e tyre për arritjen e barazisë gjinore.

**II. VLERËSIMI I PROJEKTAKTIT NË RAPORT ME PROGRAMIN POLITIK TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE, ME PROGRAMIN ANALITIK TË AKTEVE DHE DOKUMENTE TË TJERA POLITIKE**

Projektligji hartohet në mbështetje të neneve 78 dhe 83, pika 1, të Kushtetutës së RSH dhe është në përputhje me Programin Politik të Qeverisë shqiptare, si dhe është i planifikuar në Programin e Përgjithshëm Analitik të Projektakteve për Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, për vitin 2025, katërmujori i tretë, dhe në Planin Kombëtar për Integrimin Evropian.

Projektligji është në përputhje me vizionin e Qeverisë shqiptare dhe në përmbushje të prioriteteve të shpallura në Programin Politik Qeverisës 2021-2025, [[1]](#footnote-1) dhe posaçërisht me ‘Zhvillimi i bujqësisë dhe fshatit’, në të cilën theksohet si një trashëgimi jo pozitive ajo e një policie që “.. i përkiste vetëm burrave…”,[[2]](#footnote-2) dhe parashikohet shprehimisht si prioritet politika “nxitëse dedikuar …. rritjes së përfshirjes së grave në sektor”,[[3]](#footnote-3) pjesën “Familja” në të cilën parashikohet angazhimi për politika që rrisin “. . .strehimin e . . . grave e vajzave, duke rritur njëkohësisht në sasi e cilësi të gjitha shërbimet e shtetit për familjet”,[[4]](#footnote-4) pjesën “Strehimi” në të cilën parashikohet angazhimi për rritjen e “…numrin e grave kryefamiljare, ... si përfitues prioritarë të programit social për strehimin…”,[[5]](#footnote-5) pjesën “Kujdesi për të moshuarit dhe qytetarët më në nevojë” ku parashikohet rritja me “..10% përfshirjen e grave kryefamiljare në skemën e ndihmës ekonomike” si dhe zgjerimi i “.. qendrave dhe shërbimeve të reja në territor për … gratë …. në nevojë në të gjitha bashkitë e vendit si dhe do të mbështetet krijimi i 11 ndërmarrjeve sociale me qëllim mbështetjen e grave dhe vajzave..”[[6]](#footnote-6)

Projektligji lidhet drejtëpërdrejtë me masat për përfshirjen sociale në zbatim të objektivave dhe masave të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2022-2030 të miratuar me vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 88, datë 22.2.2023 “Për miratimin e strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2022–2030”, i cili vë në pah se zbatimi i kuotave gjinore ka rezultuar në një rritje të ndjeshme të perfaqësimit të grave në jetën politike dhe vendimmarrje, se hendeku gjinor në paga ekziston dhe përfshin ndër qëllimet e politikës edhe “aplikimin e integrimit gjinor si mjeti kryesor për arritjen e barazisë dhe drejtësisë gjinore në shoqëri”.[[7]](#footnote-7)

Projektligji është në përputhje me Planin Kombëtar të Integrimit Evropian (PKIE) të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 16, datë 11.1.2024 “Për miratimin e planit kombëtar për integrimin evropian 2024–2026” i cili parashikon në tërësinë e masave për vitin 2025 miratimin e projektligjit për barazinë gjinore si pjesë e grupkapitullit 1 “Themelorët”. Pika 23 e PKIE-së parashikon harmonizimin e aspekteve të barazisë gjinore me Komunikimin e Komisionit për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian dhe Komitetin e Rajoneve "Një Union i Barazisë: Strategjia e Barazisë Gjinore 2020-2025" COM/2020/152 final dhe konkretisht rishikimin e ligjit për barazinë gjinore.[[8]](#footnote-8)

Gjithashtu, projektligji është në përputhje me Piketat hapëse të Grupkapitullit të I-rë “Themelorët”, të miratuara me vendimin e Këshillit të Ministrave Nr. 736, datë 13.12.2023 "Për miratimin e Udhërrëfyesit për Shtetin e së Drejtës", pikën III.A dhe III.K. Në pikën III.A parashikohet angazhimi i shtetit Shqiptar për të siguruar të dhënat e ndara sipas gjinisë. Në pikën III.K adresohet barazia gjinore dhe të drejtat e grave dhe parashikohet miratimi i ndryshimeve ligjore për barazinë gjinore brenda vitit 2025 për të siguruar përditësimin me standardet më të fundit, dhe nxitjen e të drejtave sociale të grave përmes analizave të hendekut gjinor në paga dhe arsyet e përfaqësimit më të ulët të grave në tregun e punës dhe paraqesin rekomandimet përkatëse për trajtimin e çështjeve deri në vitin 2025.[[9]](#footnote-9)

Ky projektligji është në harmoni me Strategjinë e Barazisë Gjinore 2020-2025[[10]](#footnote-10) të Bashkimit Evropian, të specifikuar më tej në Planin e Veprimit për Barazinë Gjinore (GAP III) 2021-2025, publikuar në 25 nëntor 2020, si dhe është në linjë me Marrëveshjen e Stabilizim Asociimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Komuniteteve Evropiane e Shteteve të tyre anëtare (MSA), neni 99 "Bashkëpunimi Social".

Projektligji pasqyron edhe lidhjen e drejtpërdrejtë me plotësimin e Objektivave të Zhvillimit të Qendrueshëm e) Lidhja me Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm (OZHQ).[[11]](#footnote-11) Në mënyrë specifike lidhet me OZHQ 5 “Barazia Gjinore” - Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave, OZhQ nr. 1- (pa varfëri) që kërkon krijimin e kornizave të politikave të shëndosha në favor të të varfërve dhe me ndjeshmëri ndaj çështjeve gjinore, për të mbështetur investimin e përshpejtuar tek masat për zhdukjen e varfërisë, nr.3 - Shëndet i mirë për të gjithë dhe mirëqenie, nr. 5 - Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave dhe nr. 6 - Punë dinjitoze dhe rritje ekonomike, nr. 10 - Ulje e pabarazisë, nr. 11- ([Qytete dhe komunitete të qëndrueshme](https://albania.un.org/sq/sdgs/11), që përfshin edhe fushën "nevojat bazë", dhe nr. 16 - (shoqëri paqësore, të drejta dhe gjithëpërfshirëse) të OKB-së.

Projektligji është në përputhje me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore, 2021-2030 të miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.6.2021 e cila parashikon si një nga masat përmirësimet ligjore në fushën e barazisë gjinore, përfshirë edhe barazinë gjinore në sektorë specifikë si për shembull për gratë rurale.

**III. ARGUMENTIMI I PROJEKTAKTIT LIDHUR ME PËRPARËSITË, PROBLEMATIKAT, EFEKTET E PRITSHME**

Arritja *faktike* e barazisë gjinore e parashikuar në ligje është një ndër prioritet dhe drejtimet kryesore politike për zhvillimin e vendit. Në kuadër të çeljes së negociatave me Bashkimin Europian dhe nevojës për përafrimin sa më të plotë të legjislacionit shqiptar me aktet e mësipërme të BE-së, është e nevojshme të bëhen përmirësime dhe rregullime të dispozitave ligjore që mundësojnë arritjen *de facto* të barazisë gjinore në shoqëri si kusht drejt një zhvillimi të qëndrueshëm. Ndryshimi i ligjit për barazinë gjinore është parashikuar si pjesë e objektivave strategjike të qeverisë shqiptare në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Barazinë gjinore 2021-2030 dhe konkretisht si një nga masat e Strategjisë Kombëtare për Barazinë gjinore 2021-2030.

Barazia gjinore në shoqëri rregullohet aktualisht me ligjin për barazinë gjinore i miratuar dhe në fuqi që prej korrikut të vitit 2008 (ligji 9970/2008). Ky ligj rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Që kur ka hyrë në fuqi, ky ligj nuk ka pasur asnjë ndërhyrje dhe/ose ndryshim, ndërkohë që një sërë ndryshimesh janë realizuar në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar lidhur me garantimin e parimit të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit. Po ashtu, nga një sërë vlerësimesh të organizmave të brendshëm dhe ndërkombëtarë, është vënë në pah nevoja për ndryshime ligjore me qëllim arritjen e barazisë gjinore të synuar sipas ligjit.

Çështjet e identifikuara si të nevojshme për rregullime ligjore janë të konsiderueshme dhe vënë në pah nevojën për një ligj të ri. Hartimi i një ligji të ri për barazinë gjinore është i nevojshëm të për një sërë arsyesh.

Së pari, nevojitet që ligji për barazinë gjinore të jetë i harmonizuar me legjislacionin vendas, i cili ka pësuar ndryshime, sa për të adresuar nevojat e brendshme, ashtu edhe për të pasqyruar standardet më të mira evropiane dhe ndërkombëtare. Ligji 10 221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi është ndryshuar në vitin 2020 me qëllim harmonizimin e tij me legjislacionin evropian në këtë fushë, si edhe plotësimin dhe përmirësimin e boshllëqeve të identifikuara nga analiza e zbatueshmërisë së tij nga viti 2010. Ndryshimet në të përfshijnë kryesisht shtimin e formave të diskriminimit dhe të shkaqeve të diskriminimit, duke njohur edhe forma të reja diskriminimi, si diskriminimi i shumëfishtë ndërsektorial për shkak të identitetit seksual apo pamjes së jashtme, gjuhën e urrejtjes, etj., por edhe përfshirjen e monitorimit të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore në tërësinë e kompetencave të Komisionerit për Mrojtjen nga Diskriminimi. Ligji aktual për barazinë gjinore nuk është i harmonizuar me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi duke sjellë vështirësi në zbatimin e përshtatshëm të tij në termat e garantimit të barazisë faktike në të gjitha fushat që mbulon ligji. Po ashtu, nevojitet që ligji për barazinë gjinore të jetë në harmoni me ndryshimet në ligjin nr.9669/2006 “Për masa ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”, i ndryshuar në vitin 2018 dhe 2020 me qëllim përmirësimin e tij në përputhje me standardet ndërkombëtare. Këto ndryshime shtrojnë nevojën për ta konsideruar dhunën me bazë gjinore si formë të diskriminimit për shkak të gjinisë, gjë që nuk gjen reflektim në legjislacionin aktual mbi barazinë gjinore. Gjithashtu, që prej vitit 2015 Kodi i Punës ka pësuar një sërë ndryshimesh të cilat hynë në fuqi më 22 qershor 2016 lidhur me përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi si dhe bëhet e qartë ndërlidhjet midis dispozitave të Kodit të punës dhe legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi në lidhje me terrenet e mbrojtura. Kodi i Punës ka përfshirë në tërësinë e dispozitave të veta rregulla për barazinë gjinore në punësim, lejen e lindjes dhe lejen prindërore; në vitin 2016, parimi i barazisë gjinore është përfshirë në ligjin organik të buxhetit të shtetit dhe prej vitit 2017 në ligjin për vetëqeverisjen vendore. Prej vitit 2016 buxhetimi i përgjigjshëm gjinor është përfshirë në ligjin organik të buxhetit të shtetit. Ligji aktual për barazinë gjinore, me karakteristikat e një ligji organik në drejtim të arritjes së barazisë gjinore në vend, nuk mbulon fushën e financave publike dhe nuk parashikon integrimin e gjinisë në ciklin buxhetor. Kjo shtron nevojën për ndryshimet në ligjin për barazinë gjinore me qëllim reflektimin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor si pjesë e tij. Në ligjin nr.111/2017 “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti” janë përfshirë rregulla për shtimin e viktimave të diskriminimit si pjesë e subjektive që përfitojnë ndihmë juridike falas. Në Kodin e Mediave Audiovizive u pasqyruan parime të barazisë përfshirë atë gjinore në vitin 2022 dhe në vijim u ndryshua ligji për Mediat Audiovizive për të pasyruar rregullime ligjore për seksizmin në media. Këto ndryshime ligjore është e nevojshme të kenë pasqyrimin e tyre të harmonizuar në ligjin për barazinë gjinore. Edhe ndryshimet e vitit 2024 në ligjin për inspektimin, të miratuara me ligjin nr 99/2024 “Për inspektimin në Republikën e Shqipërisë” është e nevojshme të pasqyrohen në ligjin për barazinë gjinore.

Ligji për barazinë gjinore është i nevojshëm të harmonizohet në nivel ndërkombëtar me *acquis* të Bashkimit Evropian në fushën e barazisë gjinore, përfshirë këtu direktivat e reja dhe ndryshimet në direktivat që kanë qenë në fuqi edhe në 2008. Vende të ndryshme, sa të rajonit aq edhe të BE-së, si Serbia, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut, Suedia, etj. kanë përqafuar zhvillimet në nivel ndërkombëtar. Me rëndësi në këtë drejtim janë sidomos harmonizimi me direktivat që garantojnë barazinë gjinore në çështjet e pagave, skemave të sigurimeve shoqërore dhe aksesit në punësim, formim profesional, promovim dhe kushte pune, vetëpunësim si dhe leje shtatëzanie dhe prindërore, të tilla si Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (riformuluar); Direktiva (BE) 2022/2381 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të datës 23 nëntor 2022 Për përmirësimin e ekuilibrit gjinor midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me to, Direktiva (BE) 2023/970 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 10 maj 2023 Për forcimin e 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 apo edhe Direktiva (BE) 2024/1385 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 14 maj 2024 Për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.

Analizat e organizatave të shoqërisë civile në vend kanë vënë pah nevojën për një sërë ndryshimesh. Ndryshimet në ligjin në fuqi për barazinë gjinore janë identifikuar si të nevojshme edhe nga Komitetet dhe organizmat ndërkombëtare. Zyra e Kombeve të Bashkuara i ka bërë thirrje qeverisë shqiptare për ta rishikuar ligjin për barazinë gjinore me qëllim harmonizimin e  tij me Strategjinë Kombëtare për Barazinë gjinore si edhe ndryshimet në kuadrin kombëtar dhe ndërkombëtar. Mungesa e efikasitetit të ligjit aktual për barazinë gjinore është evidentuar edhe nga Komisioni Evropian në Progres Raportet e Komisionit Evropian 2022-2023. Komiteti CEDAW në Vërejtjet Përmbyllëse ndaj Shqipërisë në 2020 ka konkluduar se qeveria shqiptare nevojitet të ndryshojë ligjin “Për barazinë gjinore” me qëllim rritjen e efektivitetit të tij dhe garantimin e barazisë “de fakto” midis burrave dhe grave në të gjitha fushat. Grupi i Ekspertëve të Konventës së Stambollit (GREVIO) kanë lënë një sërë masash për shtetin shqiptar, përfshirë edhe ato të raportit të parë të vlerësimit tematik (shtator 2024) të cilat shtojnë detyrimin për ta harmonizuar ligjin shqiptar në fushën e barazisë gjinore me rekomandimet e lëna nga GREVIO.

Çështjet që janë vënë në pah si të nevojshme për t’u përmirësuar apo adresuar përfshijnë ndër të tjera, edhe:

* Forcimin e rregullave me qëllim sigurimin që parimi i barazisë të jetë jo vetëm de jure por edhe de facto;
* Institucionalizimi i kontrollit post legjislativ;
* Forcimin e mekanizmit institucional përgjegjës për zbatimin e ligjit për barazinë gjinore;
* Forcimin dhe qartësimin e kompetencave të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore;
* Përfshirje të rregullave më të qarta dhe forcimin e rolit të nëpunësit të barazisë gjinore;
* Pasqyrimi i natyrës ndërsektoriale të agjendës së barazisë gjinore;
* Parashikimin ligjor që të ketë shtrirje të barazisë gjinore në çdo politikë, strategji ose program;
* Mundësimin e një kuadri ligjor të duhur për përpunimin e të dhënave në fushën e barazisë gjinore dhe krijimin e instrumenteve të nevojshëm për të matur përfaqësimin gjinor dhe zbatimin e barazisë gjinore de facto;
* Mekanizma të forcuar për zbatimin e ligjit;
* Përforcimin e kërkesës për analiza sektoriale gjinore dhe integrimin gjinor në sektorë të rëndësishëm, si teknologjia e informacionit, bujqësia, infrastruktura, arti, kultura, etj.

Hartimi i një ligji të ri për barazinë gjinore është i nevojshëm edhe për shkak të fushës së zbatimit të këtij kuadri ligjor. Barazia gjinore është qasje e domosdoshme si në jetën publike ashtu edhe në sektorin privat. Standardet më moderne ndërkombëtare dhe evropiane, parimet e OECD-së dhe angazhimi i Shqipërisë për barazinë gjinore duhet të reflektohet edhe në sektorin privat. Ligji i ri e adreson qartazi këtë nevojë.

Në sektorë të veçantë, si për shembull bujqësia, apo edhe sektorë që kanë dalë në pah në zhvillimin shoqëror, nevoja për integrim gjinor është parësore. Roli dhe kontributi gjinor është faktor kyç për zhvillimin e shoqërisë dhe ekonomisë. Aktualiteti ka shpërfaqur një sërë temash kryesore të cilat nevojiten të merren parashysh, si: digjitalizimi, tranzicioni i gjelbër, e ardhmja e punës, diversifikimi i pabarazive, zhvendosja e vlerave, etj. Një sërë sektorësh të zhvillimit, ku ky rol dhe kontribut është i nënvlerësuar apo nënpasqyruar, nuk përfitojnë nga të gjitha target grupet shoqërore, e pikërisht nga gratë dhe vajzat po aq sa edhe nga burrat e djemtë. Vëmendja e shtuar me qëllim përfshirjen e grave dhe vajzave po aq sa edhe e burrave dhe djemve në zhvillimin e sektorëve në shoqëri, dhe sidomos sektorëve të veçantë, si arsim/edukim, kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik, në fushën e teknologjive të informacionit dhe komunikimit dhe të shoqërisë së informacionit, informimin publik dhe media, sektorët e bujqësisë dhe zhvillimit rural, sport dhe veprimtari sportive, mbrojtjes sociale dhe të shëndetësisë, mbrojtjes dhe sigurisë, transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban, energjisë mbrojtjes së mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore, si dhe fushën e kulturës dhe artit, është e domosdoshme. Kjo qasje kërkon rregullim të posaçëm ligjor. Pa një qasje të tillë, pra një rregullimi ligjor të posaçëm, integrimi gjinor në zhvillimin politik, shoqëror, apo ekonomik, është i vështirë ose i pamundur. Projektligji e ka pasqyruar këtë qasje, duke synuar drejtë një arritje faktike të barazisë gjinore në vend. Sektorët nuk përbëjnë një listë shteruese por evidentimi i disa prej tyre lidhet me rëndësinë dhe nevojën për lente të qarta.

Barazia gjinore kërkon jo vetëm që sektorët të kenë të integruar në politikat e tyre qasjen gjinore, por edhe kontributin gjinor në zhvillimin e sektorëve të vendit. Prandaj, përfaqësimi gjinor në vendimmarrje është një aspekt me rëndësi që kërkon rregullime ligjore. Ndërsa ligji në fuqi, pra ligji për barazinë gjinore i vitit 2008 parashikon zbatimin e kuotës prej 30% në pozicionet vendimmarrëse, aktet ndërkombëtare kërkojnë praninë gjinore në masë të barabartë në pozicionet vendimmarrëse apo drejtuese. Rekomandimi i Përgjithshëm nr. 40 (2024) mbi përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës të grave në sistemet vendimmarrëse, i Komisionit të Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) parashikon që vendet të marrin masat përcakton "përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës" si barazi 50:50 midis grave dhe burrave për sa i përket aksesit të barabartë dhe fuqisë së barabartë në sistemet vendimmarrëse. Rekomandimi përcakton se "sistemet e vendimmarrjes" përfshijnë vendimmarrjen në të gjithë sektorët, në proceset formale dhe joformale, duke përfshirë sferat politike, publike, ekonomike dhe private, si dhe hapësirat dixhitale. Kuadri ligjor në vend, me qëllim pasqyrimin e kësaj qasje në politikën vendase nevojitet të ndryshojë. Gjithashtu, ligji për barazinë gjinore nevojitet të harmonizohet edhe me legjislacionin e brendshëm i cili ka pësuar ndryshime, më të avancuara se ato të ligjit për barazinë gjinore, lidhur me parimin e barazisë gjinore në vendimmarrje siç është rasti i kodit zgjedhor i cili në vitin 2020 pësoi ndryshime të rëndësishme që preknin këtë parim. Arritja e brazisë së plotë dhe gjithëpërfshirëse 50:50 midis grave dhe burrave në vendimmarrje nuk është e mundur në mënyrë të menjëhershme, prandaj edhe masa të tilla kërkohet të jenë progresive dhe të përfshijnë një periudhe tranzicionale.

Një ndër shqetësimet e paraqitura në mënyrë të vazhdueshme në raportet e vlerësimit të rregullimit të barazisë gjinore në vend ka të bëjë edhe me strukturën e barazisë gjinore. Raporti i BEsë për Shqipërinë ka vënë në pah nevojën e një strukture më të forcuar profesionale me burime të mjaftueshme financiare që do të shërbejë gjithashtu si një qendër e barazisë gjinore edhe për të mbajtur të dhëna, dokumentacion, legjislacioni, analiza etj. GREVIO në mënyrë të përsëritur, përfshirë raporti e parë të vlerësimit tematik ka inkurajuar autoritetet shqiptare të forcojnë rolin e Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore për t'i dhënë mundësi këtij organi të ushtrojë në mënyrë efektive funksionet e tij si një organ koordinues. Me qëllim kontributin për rregullimin e këtij aspekti, u realizua një kërkim krahasimor në vende të Bashkimit Evropian. Rezultoi se çdo Shtet Anëtar i BEsë ka krijuar një organ kombëtar për barazinë gjinore për të koordinuar, zbatuar, monitoruar dhe vlerësuar politikat e barazisë gjinore të përcaktuara në nivel qeveritar dhe/ose ministror. Këto organe gjithashtu mund të përfshihen në aktivitete të tjera, përfshirë politikëbërjen, ofrimin e ekspertizës, këshillave dhe rekomandimeve për politikat dhe nismat ligjore, ndërmarrjen e studimeve që mbështesin politikëbërjen, promovimin e nismave ndërgjegjësuese dhe bashkëpunimin me shoqërinë civile. Sipas një studimi të EIGEs, BE, organet qeveritare të barazisë gjinore janë zakonisht nën kontrollin ministror. Gjithsej 18 (tetëmbëdhjetë) Shtete Anëtare të BEsë kanë një organ të caktuar qeveritar për barazinë gjinore. Struktura qendrore e një shteti anëtar për barazinë gjinore mund të marrë formën e një njësie brenda ministrisë përgjegjëse për barazinë gjinore, ose një organi zakonisht i mbikëqyrur nga ministria përgjegjëse për fushën e politikave të barazisë gjinore e cila ndryshon nga njëri shtet anëtar në tjetrin.[[12]](#footnote-12)

Bazuar në sa më sipër, ndryshimet ligjore janë të qenësishme dhe drejtojnë ecurinë në hartimin e një ligji të ri për barazinë gjinore.

Si rrjedhojë, çmohet i nevojshëm miratimi i një ligji të ri për barazinë gjinore dhe në vijim përgatitja e paketës së plotë të ndryshimeve ligjore në kuadrin ligjor në vend me qëllim arritjen e barazisë de jure dhe de facto gjinore.

**IV.VLERËSIMI I LIGJSHMËRISË, KUSHTETUTSHMËRISË DHE HARMONIZIMI ME LEGJISLACIONIN NË FUQI VENDAS E NDËRKOMBËTAR**

Projektakti propozohet në mbështetje të neneve 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, e ndryshuar.

Gjithashtu, projektligji është në harmoni me legjislacionin ndërkombëtar përkatës, konkretisht 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 (rishikuar);
* 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.

**V.VLERËSIMI I SHKALLËS SË PËRAFRIMIT ME ACQUIS COMMUNAUTAIRE (PËR PROJEKTAKTET NORMATIVE)**

Projektligji është përafruar pjesërisht 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.

**VI. PËRMBLEDHJE SHPJEGUESE E PËRMBAJTJES SË PROJEKTAKTIT**

Projektligji sjell risi në disa aspekte, të lidhura me:

* objektin dhe fushën e zbatimit,
* saktësime të parimeve,
* përkufizime: shtesa dhe saktësime si p.sh., nga femra/meshkuj në gra/burra,
* masat: shtohen dhe përforcohen,
* përforcim të organeve/institucioneve përgjegjëse për mbarëvajtjen e barazisë gjinore, duke përfshirë qartazi edhe subjektet private në tërësinë e subjekteve ndaj të cilëve shtohen masat,
* kuota e pjesëmarrjes së barabartë gjinore në procesin e vendimmarrjes,
* puna e papaguar, e cila rregullohet me më shumë qartësi,
* sektorët e posaçëm të cilët zgjerohen,
* saktësohen masat ndëshkuese,
* shtohen masat e lidhura me hartimin, zbatimin dhe raportimin e zbatimit të ligjeve;
* parashikohet vlerësimi i ndikimi gjinor;
* parashikohet vlerësimi ex-post,
* vendoset afati i miratimit të akteve nënligjore.
* Etj.

Projetkligji është i përbërë nga 51 nene gjithsej, të organizuara në 8 Pjesë, si vijon:

Pjesa I: Dispozita të përgjithshme.

Neni 1: Objekti, dhe neni 2: Qëllimi, përcaktojnë se synohet të rregullohen çështjet themelore të barazisë gjinore faktike në të gjitha fushat e jetës publike dhe private. Ky projektligji qartëson që në krye të herës shtrirjen e tij sa në sektorin publik aq edhe atë privat si dhe kalimin nga niveli deklarativ në atë zbatues të parimeve të barazisë gjinore. Neni 3, Parimet, thekson se ligji 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 një akt i ratifikuar në 2021 nga Shqipëria, si dhe të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë. Përmbysja e barrës së provës dhe parimi i gjithëpërfshirjes janë përfshirë në projektligj, si parime bazë dhe që mundësojnë një mbrojtje shumë më të mirë të barazisë gjinore.

Neni 4: Përkufizimet, ka përfshirë një sërë përkufizimesh të reja duke u përpjekur që ato të jenë të shteruese. Përkufizimet e përcaktuara merren në konsideratë nga dispozitat e këtij ligji. Ato saktësojnë koncepte si barazi gjinore, përkatësi gjinore, diskriminim për shkak të gjinisë, masa për sigurimin e barazisë gjinore. Janë përfshirë dispozita për aspekte si buxhetim i përgjigjshëm gjinor, gjuhë me ndjeshmëri gjinore, dhunë, ngacmim ose shqetësim me bazë gjinore, integrim gjinor, punë me vlerë të barabartë, punë e papaguar, seksizëm, të dhëna gjinore, vlerësimi i ndikimit gjinor, përfaqësim i barabartë gjinor, nëpunës që merret me çështjet e barazisë gjinore, ngacmim ose shqetësim seksual. Përkufizimet e ligjit përputhen me përkufizimet në ligje të tjera, si p.sh. ligji për mbrojtjen nga diskriminimi, Kodi i punës, dhe janë hartuar për të mos sjellë mbivendosje me ligje të tjera.

Neni 5: Zbatimi i ligjit, shtrihet për shkak të gjinisë të gjithë personat që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë duke ofruar mbrojtjen, që ofron ky ligj, ndajt kujtdo në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

Neni 6: Ndalimi i diskriminimit gjinor: Gjithçka që është diskriminim parashikohet si veprim i ndaluar në ligj, dhe diskriminim cilësohet 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. E drejta për mbrojtje nga diskriminimi është një e drejtë universale, e sanksionuar edhe në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, e cila është e zbatueshme në Shqipëri.137 Neni 14 i GjEDNj-së parashikon se “Gëzimi i të drejtave dhe lirive të përcaktuara në këtë Konventë do të sigurohet pa diskriminim në bazë të seksit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimit politik ose ndonjë mendimi tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, pakicave kombëtare, pronës, lindjes ose status tjetër ”. Në përcaktimin e një situate si diskriminim, ligji njeh se duhet të merren parasysh rezultati, pabarazitë historike dhe sistematike që prekin në mënyrë jopërpjestimore gjinitë e ndryshme. Projektligji qartazi përcakton se nuk cilësohen diskriminim veprime pozitive rastet kur dispozitat, kushtet, kriteret apo praktikat mbahet një qëndrim i ndryshëm në referim të gjinisë, i cili justifikohet nga një qëllim i përligjur, i arsyeshëm dhe objektiv, dhe se mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme dhe të përshtatshme.

Pjesa II: Masat për sigurimin e barazisë gjinore. Kjo pjesë përfshin rregullime të mekanizmave të ndryshëm të domosdoshëm për të mundësuar realizimin e qëllimit të ligjit. Neni 7, parashikon se për arritjen e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, subjektet publike dhe private, marrin masa të përgjithshme. Me këtë dispozitë, ligjvënësi krijon bazën që të gjithë subjektet zbatuese të këtij ligji të jenë të vetëdijshëm për rëndësinë e barazisë gjinore si një standard i përparuar dhe të përcaktojnë sipas nevojës se cilat janë këto masa dhe të angazhohen për t’i ndërmarrë ato.

Neni 8: Masat e përkohshme. Këto përfshijnë kuotën gjinore, pa u kufizuar në të, e cila vlerësohet periodikisht dhe në varësi të situatës mund të pezullohet, ndërpritet ose shfuqizohet.

Neni 9: Masat e veçanta. Këto përfshijnë masa që synojnë arritjen e barazisë gjinore siç janë programet për të rritur pjesëmarrjen e gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike dhe private; masat për fuqizimin ekonomik dhe pjesëmarrjen e grave në botën e punës; masa për të përmirësuar barazinë gjinore në sektorë specifikë si arsimi, shëndetësia, kultura, bujqësia, etj.

Neni 10: Gjuha e ndjeshme gjinore. Ky është një nen i ri, i cili trajton një aspekt të parregulluar më herët në legjislacionin vendas. Ky nen parashikon detyrimin që institucionet legjislative, ekzekutive, gjyqësore dhe subjektet private, të 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.

Neni 11: Vlerësimi i ndikimit gjinor. Edhe ky nen është po ashtu një risi në legjislacionin vendas, sipas të cilit çdo projektligj, si dhe projektakt normativ nënligjor duhet të shoqërohet me vlerësimin e ndikimit gjinor. Ky nen, me qëllim përcaktimin e rregullave për realizimin e vlerësimit të ndikimit gjinor, ngarkon Këshillin e Ministrave me detyrimin e miratimit të një vendimi për këtë qëllim. Vlerësimi i ndikimit gjinor vjen si një risi, edhe pse është në përputhje me vlerësimin e ndikimit rregullator, qajse e përshtatur dhe zbatuar në procesin e hartimit të ligjeve në vend.

Neni 12: Buxhetimi gjinor. Është po aq një risi në ligjin e barazisë gjinore dhe vjen për të harmonizuar këtë ligj me ligje të tjera në fuqi. Detyrimi për buxhetimin gjinor parashikohet si gjithëpërfshirës, sa për njësitë e qeverisjes qendrore aq edhe për njësitë e vetëqeverisjes vendore.

Neni 13: të dhënat statistikore gjinore. Është gjithashtu risi në ligjin e barazisë gjinore dhe sipas këtij neni garantohet hartimi dhe publikimi i të dhënave statistikore gjinore, një ndër qëllimet e paraqitua nga INSTAT në që krye të herës të procesit të hartimit të projektligjit.

Pjesa III, autoritetet përgjegjëse për arritjen e barazisë gjinore,

Në këtë pjesë, qysh në Neni 14 përcaktohen se cilat shquhen si autoritetet përgjegjëse për përmirësimin dhe arritjen e barazisë gjinore, ndërsa nenet 15 deri 22 rregullojnë përgjegjësitë e autoriteteve të veçanta, dhe parashikon për herë të parë në ligjin për barazinë gjinore rregullimin e nëpunësit gjinor. Sipas kësaj pjese parashikohet forcim i Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, forcim të kompetencave të ministrisë përgjegjëse për barazinë gjinore dhe parashikon që në të të ketë një strukturë të dedikuar për çështjen e barazisë gjinore, parashikimin e kompetencave të posaçme të Kuvendit sa i përket barazisë gjithore, të gjitha si risi në ligjin për barazinë gjinore.

Neni 15 i referohet Kuvendit si pjesë e autoriteve përgjegjëse, duke parashikuar për herë të parë detyrimin e tij të shqyrtojë një raport vjetor për gjendjen e barazisë gjinore në vend, të paraqitur nga Këshilli i Ministrave, dhe të miratojë rezolutën përkatëse. Po ashtu, Kuvendi ngarkohet me hartimin periodik, jo më pak se një herë në 4 vjet, në përfundim të çdo legjislature, kontrollin post-legjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore. Vetëm duke pasur mekanizma të tilla monitorimi dhe raportimi do të mund të vihen në pah arritjet apo mangësitë në barazinë gjinore në vend dhe do të mund të rishikohen masat e nevojshme për këtë qëllim. Me qëllim hartimin e një raporti sa më të saktë, parashikohet se Kuvendi konsultohet me organizatat e shoqërisë civile dhe grupet e interesit.

Neni 16 i referohet Këshillit të Ministrave, detyrat e të cilit janë të ndërlidhura me funksionin kryesor të Këshillit të Ministrave, pra hartimin e akteve dhe politikave në fushën e barazisë gjinore. Këtij organi i ngarkohet edhe detyra që të shqyrtojë, në një nga mbledhjet, raportin për barazi gjinore të hartuar nga ministria përgjegjëse e barazisë gjinore, para se ta paraqesë këtë raport në Kuvend.

Nent 17 dhe 18 parashikojnë rregullime të përbërjes së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore (KKBGj), dhe detyrat e tij. Tashmë, parashikohet një saktësim dhe zgjerim i anëtarësisë së KKBGjsë, duke përfshirë jo vetëm autoritete të administratës shtetërore por edhe institucionin e ngarkuar me sistemin e integruar të politikave në vend, si dhe institucione të pavarura si Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokatin e Popullit, INSTAT, Autoritetin e Medias Audiovizive. Po ashtu, forcohet roli i shoqërisë civile në këtë organ, duke shtuar në pesë numrin e përfaqësueve me përvojë nga organizatat jofitimprurëse, të zgjedhur nga vetë ato, që kanë në qëllim të veprimtarisë së tyre fushën e barazisë gjinore. Me qëllim gjithëpërfshirjen dhe kompetencën, projektligji parashikon se edhe 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, ftohen të marrin pjesë në mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore pa të drejtë vote. Në këtë nen parashikohet edhe detyrimi që Këshilli i Ministrave të miratojë rregulloren e organizimit dhe funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

Qasja e pasqyruar në nenin 17 synon forcimin e kompetencës së këtij organi, sikurse një ndërlidhje më të mirë të të përbërjes së tij me çështjet që ky organ trajton. Neni 18 përcakton detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, të cilat i përcakton si: -këshillimore për Këshillin e Ministrave dhe çdo autorieti përgjegjës për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore; - propozuese dhe rekomanduese për programe kryesore për nxitjen dhe arritjen e barazisë gjinore; vlerësuese të gjendjes së barazisë gjinore dhe dhunës me bazë gjinore në vend, përfshirë zbatimin e detyrimeve të Republikës së Shqipërisë dhe efektivitetin e strukturës përgjegjëse për barazinë gjinore në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore dhe rekomandon përmirësimet e nevojshme strukturore;- shqyrtuese të masave për zbatimin e detyrave të ministrive sipas Pjesës V të këtij ligji dhe miratuese të raportit vjetor për çështjet e barazisë gjinore të ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore; si dhe bashkëpunuese me organizatat jofitimprurëse dhe tërheq mendimin e tyre për çështje të barazisë gjinore, si dhe dhunës me bazë gjinore.

Neni 20 i referohet cilësdo ministrie dhe institucioni tjetër të administratës publike duke vënë në vëmendje jo vetëm detyrimin për ushtrimin e komptencave të përcaktuara në ligj për secilën prej tyre por edhe detyrimin që të bashkëpunojnë me ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore, organizatat jofitimprurëse dhe të publikojnë të dhëna në lidhje me çështjet e barazisë gjinore. Ky rregullim synon forcimin e arkitekturës strukturore të angazhuar për barazinë gjinore, sikurse rritjen e transpancës si një aspekt themelor i forcimit të llogaridhënies si dhe bazë themelore për ndërtimin e politikave të duhura për barazinë gjinore në vend. Kjo qasje parashikohet edhe në nenin 21 i cili i referohet njësive të vetëqeverisjes vendore ushtrojnë. Këtyre të fundit, ligji u ngarkon detyrën që të hartojnë dhe zbatojnë plane veprimi vendore në fushën e barazisë gjinore.

Neni 22: Nëpunësi i Barazisë Gjinore, është një nen që për herë të parë parashikon detyrimin e pasjes së nëpunësve të dedikuar të barazisë gjinore në vend, me ndonjë kufizim siç është rasti i njësive vendore me një numër të kufizuar banorësh, kjo për shkak të administrimit më të mirë të burimeve njerëzore në vend. Neni parashikon detyrat themelore të nëpunësve të dedikuar të barazisë gjinore, duke specifikaur se përshkrimet e punës janë ato që do të saktojnë më tej këto detyra, duke ngarkuar edhe Këshillin e Ministrave me miratimin e një vendimi për përcaktimin e rregullave mbi veprimtarinë, detyrat dhe përgjegjësitë dhe përshkrimin e punës të nëpunësit të barazisë gjinore. Ky rregullim siguron që strukturat e angazhuara për barazinë gjinore të jenë konkrete dhe më të forta, një shqetësim ky i kahershëm i përshfaqur në raporte të shoqërisë civile në end dhe ato ndërkombëtare për Shqipërinë.

Pjesa III, Përfaqësimi i barabartë gjinore në procesin e vendimmarrjes parashikon, në harmoni me Rekomandimin e Përgjithshëm nr. 40 (2024) mbi përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës të grave në sistemet vendimmarrëse, të Komisionit të Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) i cili parashikon që vendet të marrin masat përcakton "përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës" si barazi 50:50 midis grave dhe burrave për sa i përket aksesit të barabartë dhe fuqisë së barabartë në sistemet vendimmarrëse, në të gjithë sektorët, në proceset formale dhe joformale, duke përfshirë sferat politike, publike, ekonomike dhe private, si dhe hapësirat dixhitale.

Me qëllim pasqyrimin e kësaj qasje në vend, parashikohet që në sistemet e vendimmarrjes të 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. Duke njohur që arritja e këtij niveli përfaqësimi kërkon ndryshime të thella dhe angazhim të subjekteve të ligjit, pasqyrohet qasja progresive pë 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. Ligji parashikon, si një masë sigurimi të kësaj kuote që 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, përfshin nenet 24 deri 31 dhe synon integrimin e qasjes së barazisë gjinore në të gjithë aspektet e marrëdhënies së punës. Duke njohur që marrëdhënia e punës përfaqëson një rëndësi të veçantë, ajo zë, po ashtu si në ligjin për barazinë gjinore të vitit 2008, një hapësirë të rëndësishme në ligj. Kjo pjesë është rishikuar për të qenë në harmoni me ligjin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, direktivën e Komisionit Evropian Nr. 2000/78 / KE e 27 nëntorit 2000 mbi krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtim të barabartë në punë dhe profesion, e cila zbatohet për të gjithë personat në sektorin publik dhe privat në lidhje me kushtet e mundësisë së punësimit, të vetëpunësimit ose të profesionit, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit në çdo degë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, Direktivën nr. 2006/54/EC e Parlamentit Evropian dhe Këshillit të Evropës në lidhje me zbatimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave përsa u takon çështjeve të punësimit dhe profesionit (e ndryshuar). Kjo Direktivë konsolidon dhe përditëson Direktivën e Pagës së Barabartë (75/117/KEE), Direktivën e Trajtimit të Barabartë (76/207/KEE), Direktivën për Trajtimin e Barabartë në skemat shoqërore të sigurimit profesional (86/378/EEC) dhe Direktivën e Barrës së Provës (97/80/EC)), në çdo rast sipas amendamenteve përkatëse; si dhe Konventën C190 kundër Dhunës dhe Ngacmimit në botën e punës të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Gjithashtu, ka marrë në konsideratë praktikat e GJEDNJ-së, duke pasur parasysh se Shqipëria nuk ka ende një praktikë gjyqësore mbi diskriminimin në tregun e punës.

Puna e papaguar ka një rregullim të posaçëm në nenin 31. Parashikohet se INSTAT, jo më pak se një herë në 4 vjet, publikon anketën për përdorimin e kohës dhe punën e papaguar, gjë që shihet si një mekazëm që do të nxisë zbatimitn e kësaj dispozite. Po ashtu, me qëllim jetësimin e mëtejshëm të këtij koncepti, 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, është një pjesë krejtësisht e re në këtë projektligji. Në të përfshihen sektorë të vlerësuar si me një gjendje të dukshme të pabarazisë gjinore dhe që përballen me nevojën e marrjes së masave të veçanta për këtë qëllim. Neni 32 përcakton rregulla për edukimin e barazisë gjinore si një aspket horizontal udhqyes të shoqërisë që ndihmon 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. Më tej, fushat e identifikuara në këtë pjesë përfshijnë:

* arsim/edukim, kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik, neni 33
* teknologjinë e informacionit dhe komunikimit dhe të shoqërisë së informacionit, neni 34
* informimin publik dhe media, neni 35
* bujqësinë dhe zhvillimin rural, neni 36
* sportin dhe veprimtarinë sportive, neni 37
* mbrojtjen sociale dhe të shëndetësisë, neni 38
* mbrojtjen dhe sigurinë, neni 39
* transportin, infrastrukturën dhe planifikimin urban, neni 40
* energjinë, neni 41
* mbrojtjen e mjedisit dhe menaxhimin e burimeve natyrore, neni 42
* kulturën dhe artin, neni 43.

Në secilin prej neneve 33 deri 43 ngarkohen subjektet që zhvillojnë veprimtari në atë fushë që të ndërmarrin masa për arritjen e barazisë gjinore në fushën përkatëse. Këto parashikime janë të ndërlidhura me mekanizmin e monitorimit të përcaktuar në nenet 18 dhe 19 të projektligjit ku parashikohet se KKBGJ-ja dhe ministria përgjegjëse për barazinë gjinore shqyrtojnë zbatimin e kompetencave të përcaktuara shprehimisht në Pjesën V të ligjit dhe kërkojnë dhe kërkojnë të dhëna konkrete për këtë nga subjektet e përcaktuara në Pjesën V.

Pjesa VII, masat dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve, nenet 44 deri 49 rregullojnë disa askepte të cilat synojnë krijimin e një mjedisi mundësues për zbatimin e ligjit. Më së pari, parashikohet se masat e parashikuara në këtë ligj duhet të shihen në tërësinë e masave të përcaktura në legjislacion. Të tilla, për shembull, janë masat sipas ligjit për mbrojtjen nga diskrimimi (neni 44). Po ashtu, parashikohet se shkelja e dispozitave të këtij ligji është shkak për përgjegjësi disiplinore (neni 45), madje rregullohen edhe aspekte procedurale të përgjegjësisë disiplinore. Neni 46 parashikon zbatimin e sanksioneve administrative nga Autoriteti i Medias Audiovizive, Inspektorati i Përgjithshëm, ose nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, sipas rastit, për rastet e shkeljes së dispozitave të ligjit, të cilat i cilëson si kundërvajtje. Lidhur me zbatimin e parimit të barazisë gjinore në fushën e zgjedhjeve, parashikohet se ligji i zbatueshëm për sa i përket sanksioneve është Kodi zgjedhor në fuqi, kjo edhe në respektim të hierarkisë së normave, sipas neni 116 të Kushtetutës.

Neni 47 parashikon të drejtën e kujtdo që pretendon se është trajtuar në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji, të paraqesë kërkesë pranë organeve publike dhe/ose kërkesëpadi në gjykatë, për shpërblimin e dëmit jashtëkontraktor. Ligji specifikon se 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, i referohet përsëri parimit të barrës së përmbysur të provës në shqyrtimin e çdo ankese për shkeljen e barazisë gjinore. Zgjidhja me pajtim ose përmes procedurave të ndërmjetësimit është parashikuar si qasje në këtë nen. Po ashtu, parashikohet se 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. Ky nen është në harmoni me legjislacionin në fuqi, sidomos me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi si edhe Kodin e Punës.

Pjesa VIII, Dispozita përfundimtare, nenet 49 deri 51, parashikojnë dispozita të fundit si parashikimi në nenin 49 se ligji nr.9198, datë 1.7.2004 “Për barazinë gjinore në shoqëri”, i ndryshuar dhe aktet nënligjore, të dala në zbatim të tij, shfuqizohen, apo i tërësisë së akteve nënligjore që duhet të miratohen në nenin 50, duke parashikuar se ato duhet të hartohen brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e këtij ligji. Neni 51 parashikon se ligji hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në Fletoren Zyrtare, në përputhje me Kushtetutën.

**VII. INSTITUCIONET DHE ORGANET QË NGARKOHEN PËR ZBATIMIN E AKTIT**

Ngarkohet për zbatimin e këtij projektakti, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe subjektet e tjera publike dhe private të përcaktuara në projektligj.

**VIII.** **MINISTRITË, INSTITUCIONET DHE SUBJEKTET E TJERA QË KANË KONTRIBUAR NË HARTIMIN E PROJEKTAKTIT**

Projektligji është hartuar dhe koordinuar nga MSHMS me kontributin e Grupit Ndërinstitucional të Punës të ngritur me Urdhrin e ministrit nr.39 datë 24.01.2024 “Për ngritjen dhe funksionimin e grupit teknik ndërinstitucional të punës për hartimin e ndryshimeve në ligjin nr.9870/2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

Grupi i Punës përbëhet nga përfaqësues nga MSHMS, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Financave, Ministria e Administratës Publike dhe Luftës kundër Korrupsionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Ministria e Pushtetit Vendor, INSTAT, Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Invoacionit, Ministria e Arsimit dhe Sportit, dhe Autoriteti i Mediave Audiovizive. Grupi i Punës realizoi disa takime në të cilat u identifikuan paraprakisht nevojat e përmirësimit të ligjit për barazinë gjinore. Për shembull, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi vlerёsoi se nё frymёn e kёtyre ndryshimeve ligjore, por jo vetёm, duke i’u referuar edhe gjetjeve tё studimeve tё kryera nga KMD nё bashkёpunim me organizata tё caktuara, ёshtё i domosdoshёm rishikimi i ligjit nr. 9970 datё 24.07.2008 “Pёr barazinё gjinore nё shoqёri”. Gjithashtu, Autoriteti i Mediave Audiovizive vuri në duke forcimin e rregullave si në ligjin nr. 97/2013, “Për mediat audiovizive në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, ashtu edhe në Kodin e Transmetimit të miratuar me vendimin e Autoritetit të Mediave Audiovizive nr. 60 datë 10.07.2023, të parimit të barazisë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit gjinor në media, përfshirë seksizmin, parandalimin e gjuhës së urrejtjes apo edhe respektimin e dinjitetit. INSTAT vuri në vëmendje të Grupit të Punës nevojën për harmonizimin me Strategjinë e BEsë për Barazinë Gjinore 2020-2025. Mendimet e përcjella nga Grupi i Punës u pasqyruan pas çdo takimi në projektligjin e përgatitur.

Grupi i punës realizoi takime në datat 15 maj 2024, 8 korrik, 17 korrik 2024, si dhe takime me grupe të ndryshme interesi, si vijon:

* Me grupe të ndryshme të shoqërisë civile, më datë 22 korrik 2024, në të cilën morën pjesë organizata të ndryshme si GAD Co-Plan, World Vision, Different-Equal, Nisma Arsis, Alo 116-111, Shoqata për Autonomi Vendore, QNL, Aleanca Kombëtare e Këshillave Vendore, Inclusive EDUJOBS, WDF Albania, Q.P.S. Vatra Qendra ‘Të drejtat në demokraci, CRCA, Qendra për Drejtësi Gjinore, dhe Qendra SEH, Qendra ‘Gender, Peace, Security”. Organizatat u ftuan të përcillnin mendimet e tyre edhe me shkrim. Mendimet e lidhura me qëllimin dhe fushën e zbatimit të ligjit u përfshinë në projektligjin e hartuar;
* Me përfaqësues të ndryshëm të biznesit në vend në datën 11 shtator 2024, ku u diskutua për aspektet kryesore që synohen të përmirësohen në ligjin për barazinë gjinore, me vëmendje të veçantë tek fusha e zbatimit të ligjit për barazinë gjinore sa në sektorin publik aq edhe atë privat, apo edhe të tjera si puna e papaguar, nevoja për zbatimin e parimit të baraazisë gjinore në sektorin e punës apo edhe në vendimmarrje në sektorin privat;
* Me partnerët ndërkombëtarë të angazhuar në projekte për barazinë gjinore, me 16 shtator 2024, në të cilin ishin të pranishëm përfaqësues të Agjensive të Kombeve të Bashkuara në Shqipëri si UN Women, , UNDP, UNICEF, UNOPS, IOM etj si dhe përfaqësues të Ambasadës Suedeze, Ambasadë së Vendeve të Ulëta, Delegacionit të Bashkimit Evropian në Shqipëri, GiZ, OSCE, AICS, ADA, etj, të cilët ndanë qasjen që një ligj i ri për barazinë gjinore duhet të përfshijë parimet e barazisë gjinore të cilat jo vetëm mishërohen në aktet ndërkombëtare, por edhe i janë rekomanduar Shqipërisë përmes akteve të ndryshme;
* Me Forumin e Medias (Media Forum) të mbështetur nga UNWomen, në datën 3 tetor 2024, ku përfaqësues të ndryshëm të medias audiovizive ishin të pranishëm dhe paraqitën mendimet e tyre paraprake në mbështetje të një ligji të ri. Diskutimet u përqëndruan tek aspekte të debatueshme si kuota gjinore, apo edhe puna e papaguar për të cilën u vu në pah nevoja e rregullimeve të qarta.

**IX. RAPORTI I VLERËSIMIT TË TË ARDHURAVE DHE SHPENZIMEVE BUXHETORE**

Llogaritja e efektit financiar bazohet në analizën e bërë për kostimin e ligjit **“**Për barazinë gjinore”[[13]](#footnote-13). Shpenzimet për zbatimin e këtij projektligji alokohen dhe përballohen nga disa institucione dhe programet buxhetore respektive të tyre. Në këtë analizë u vlerësuan shpenzimet vjetore për periudhën afatmesme 2025-2028, në një format që mbështet dhe/ose orienton institucionet publike në planifikimin e buxhetit.

Efekti i përgjithshëm financiar është vlerësuar 402,623,484.48 lekë i shpërndarë në katër vite (2025-10.2%; 2026-8.8%; 2027-26.2% dhe 2028-54.8%).

Më poshtë janë paraqitur shpenzimet vetëm për ato nene zbatimi i të cilave është vlerësuar që sjell efekte në buxhetin e institucioneve:

1. Trajnimi dhe rritja e kapaciteteve të punonjësve të administratës publike dhe NJVV

Ekspertiza, kualifikimi dhe trajnimi i personave për vlerësimin e ndikimit gjinor, efektin në buxhetimin gjinor dhe statistikat gjinore, për kontrollin post-legjislativ të zbatimit të ligjit iu ngarkohet disa institucioneve: Ministrisë së Financave, INSTAT, KM, Kuvendi në bashkëpunim me ASPA. Në total është parashikuar si shpenzim i ri shuma prej 40.6 milionë lekë ose 10.08% e shpenzimeve totale. Kjo shumë duhet të alokohet për marrjen e ekspertëve për vlerësimin e ndikimit gjinor, rritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve të stafit të institucioneve qëndrore që përfshihen në hartimin e akteve, si dhe analizën e ndikimeve që kanë politikat fiskale dhe buxhetore. Në këtë shumë nuk përfshihen shpenzimet e planifikuara për trajnime nga ASPA për buxhetimin gjinor për periudhën 2025-2027.[[14]](#footnote-14)

Gjithashtu, janë parashikuar shpenzime për periudhën 2026-2028 për pagesat për pjesëmarrje në mbledhjet e Grupit Ndërinstitucional për Statistikat Gjinore /si dhe ekspertize specifike nga jashtë institucionit për hartimin e raportit vjetor për statistikat gjinore dhe raportit për kontrollin post-legjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore.

2. Autoriteti kryesor përgjegjës

Neni 19 i ligjit parashikon të krijohet një strukturë e posaçme për çështjet gjinore të paktën në nivelin e drejtorisë në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore. Struktura është parashikaur si Drejtori me 2 sektor[[15]](#footnote-15). Ky nen kërkon financim për të gjithë periudhën dhe efekti vjetor është 8,550,135.12 lekë. Efekti total për buxhetin e shtetit është llogaritur 34,200,540.48 lekë ose 8.49% e efektit total për periudhën 2025-2028.

3. Nëpunësi i Barazisë Gjinore

Neni 21 parashikon emërimin me kohë të plotë të paktën të një punonjës/e në pozicionin e nëpunësit të barazisë gjinore në institucionet publike qendore, Kuvend, si dhe në njësitë evetëqeverisjes vendore me të paktën 200 000 banorë. Janë identifikuar 18 Institucionet Qëndrore (përfshirë Kuvendin, Avokatin e Popullit dhe KM) që duhet te kenë Nëpunësin e Barazisë Gjinore me pagë specialisti (IV-1 81,971). Efekti total për buxhetin e shtetit është llogaritur 70,822,944 lekë ose 17.59% e efektit total për periudhën 2025-2028. Shpenzimet duhet të përballohen nga granti dhe të ardhurat e veta në NJVV.

4. Fonde për realizimin e analizave, kërkimeve dhe studimeve shkencore periodike.

Në disa nene të ligjit si (31, 37, 39, 40, 41, 42 dhe 43) parashikohet realizimi i analizave, kërkimeve dhe studimeve shkencore për vlerësimin e ndikimit gjinor në disa fusha. Shpenzimet vjetore të përllogaritura për të gjitha nenet e cituara janë rreth 257 milionë lekë ose 68.3% e efektit total për periudhën 2025-2028. Shpenzimet për masat e tjera vlerësohen të mbuluara nga tavanet e miratuara të shpenzimeve buxhetore afatmesme 2025-2027.

5. Efektet e ligjit për NJVV

Disa nene përcaktojnë detyra për NJVV. Shpenzimet janë vlerësuar të mbuluara nga buxheti i NJVV (granti i pakushtëzuar dhe të ardhurat e veta) sipas legjislacionit në fuqi. Miratimi i ligjit nuk krijon efekte financiare shtesë për ato njësi që e kanë në strukturë Nëpunësin e Barazisë Gjinore me kohë të plotë.

6. Kostot financiare për aktivitetet që rrjedhin nga zbatimi i neneve të tjera të këtij projektligji (23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35 dhe 36) mbulohen nga tavanet e miratuara të shpenzimeve buxhetore afatmesme të institucioneve përgjegjëse për zbatimin e projekt ligjit dhe nuk krijojne efekte buxhetore shtesë.

Shpenzimet për vitin 2025 mbulohen me burimet njerëzore dhe financiare të miratuara për vitin 2025.

 **PROPOZUESI**

**ALBANA KOÇIU**

 **MINISTËR**

1. <https://kryeministria.al/wp-content/uploads/2021/10/Programi_Qeverises_2021-2025.pdf>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Po aty, fq.33. [↑](#footnote-ref-2)
3. Po aty, fq. 20. [↑](#footnote-ref-3)
4. Po aty, fq. 28. [↑](#footnote-ref-4)
5. Po aty, fq. 29. [↑](#footnote-ref-5)
6. Po aty, fq. 33. [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://qbz.gov.al/share/3VxOqmLUSwOWhi00jsdZUg> [↑](#footnote-ref-7)
8. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uriëCELEX%3A52020DC0152](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152) [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://www.kryeministria.al/wp-content/uploads/2024/11/Udh%C3%ABrr%C3%ABfyesi-p%C3%ABr-shtetin-e-s%C3%AB-drejt%C3%ABs.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
10. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uriëCELEX:52020DC0152&fromëEN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN) [↑](#footnote-ref-10)
11. . <http://www.senior-a.al/docs/17SDGs_Shqip.pdf> [↑](#footnote-ref-11)
12. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/eu-member-states> [↑](#footnote-ref-12)
13. Analiza është bërë me mbështetjen ekspertëve të UN Women në Janar 2025 [↑](#footnote-ref-13)
14. Aktualisht ka trajnime për buxhetimin gjinor për të dy nivelet e qeverisjes. Duhet të përfshihen në kalendarin e trajnime për çdo vit financiar [↑](#footnote-ref-14)
15. 1 Drejtor (kategori page II-b), 2 Pergjegjes Sektori (kategori page III-a) dhe 4 Specialiste (kategori page IV-1) [↑](#footnote-ref-15)