



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
KUVENDI

LIGJ

Nr. 64/2025

PËR BARAZINË GJINORE¹

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

V E N D O S I:

K R E U 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.

¹Ky projektligj është përafëruar pjesërisht me:

- Direktivën (BE) 2019/1158 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 20 qershor 2019, "Për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët" dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 2010/18/BE. Numri CELEX 32019L1158, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr.188, datë 12.07.2019, faqe 79-93.
- Direktivën e Këshillit 92/85/KEE, datë 19 tetor 1992, "Mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur së fundmi ose që janë duke ushqyer me gj", e ndryshuar. Numri CELEX 31992L0085, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr. 348, datë 28.11.1992, faqe 1-7.
- Direktivën e Këshillit 79/7/KEE, datë 19 dhjetor 1978, "Mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore". Numri CELEX 31979L0007, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr. 6, datë 10.01.1979, faqe 24-25.
- Direktivën 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 7 korrik 2010, "Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet të vetëpunësuar" dhe që shfuqizon Direktivën e Këshillit 86/613/KEE. Numri CELEX 32010L0041, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr.180, datë 15.07.2010, faqe 1-6.
- Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 5 korrik 2006, "Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit". Numri CELEX 32006L0054, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr. 204, datë 26.07.2006, faqe 23-36.
- Direktivën e Këshillit 2004/113/KE, datë 13 dhjetor 2004, "Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin me mallra dhe shërbime". Numri CELEX 32004L0113, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr.373, datë 21.12.2004, faqe 37-43.
- Direktivën (BE) 2022/2381 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 23 nëntor 2022, "Për përmirësimin e balancës gjinore midis drejtorëve të kompanive të listuara dhe masat e lidhura me to". Numri CELEX 32022L2381, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr. 315, datë 7.12.2022, faqe 44-59.
- Direktivën (BE) 2023/970 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 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 përmes transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit". Numri CELEX 32023L0970, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr.132, datë 17.05.2023, faqe 21-44.
- Direktivën (BE) 2024/1385 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 14 maj 2024, "Për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje". Numri CELEX 32024L1385, Fletorja Zyrtare e Bashkimit Evropian, Seria L, Nr. 2024/1385, datë 24.05.2024.

2. Ky ligj rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës publike dhe private për arritjen e barazisë gjinore plotësisht dhe në mënyrë efektive, ligjërisht dhe në praktikë, si dhe trajtimin të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore, përmes mbrojtjes, mundësive të barabarta për ushtrimin e të drejtave dhe gëzimin e të mirave dhe shërbimeve, pjesëmarrjes, përfaqësimit dhe ndihmesës në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.

Neni 2

Qëllimi

Qëllimi i këtij ligji është:

a) të sigurojë të drejtën e çdo individi për barazi gjinore dhe për mbrojtje efektive nga diskriminimi gjinor dhe pabarazitë gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë në jetën publike dhe private, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;

b) 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 prioritetet e ndryshme gjinore, me qëllim përmirësimin, nxitjen dhe realizimin e barazisë gjinore në shoqëri;

c) të përcaktojë autoritetet përgjegjëse për zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe detyrimet e tyre për arritjen e barazisë gjinore, monitorimin dhe vlerësimin e arritjes së saj.

Neni 3

Parimet themelore

1. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë, të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera të parashikuara nga Kushtetuta, konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave”, konventa e Këshillit të Evropës “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 Evropian për barazinë gjinore.

3. Pretendimet për shkelje të rregullave të barazisë gjinore, që, sipas rastit dhe kompetencave, paraqiten pranë subjekteve publike dhe private, pranë organeve të drejtësisë apo institucioneve të tjera, 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.

4. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur subjektet publike dhe private marrin masa sipas këtij ligji, përfshirë edhe dispozita ligjore të ndërmarra nga institucionet publike, në përputhje me kompetencat e tyre kushtetuese dhe ligjore, që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë faktike gjinore. Këto masa pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore për të cilët janë krijuar.

5. Ky ligj mbështetet në parimin e sigurimit të aksesit dhe përfitimit të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore në shërbimet publike dhe private.

6. Rregullat e parashikuara në këtë ligj zbatohen në mënyrë gjithëpërfshirëse pavarësisht përkatësisë gjinore.

Neni 4

Përkufizime

1. Në këtë ligj termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

a) “Barazi gjinore” janë të drejta, përgjegjësi, mundësi, pjesëmarrje dhe përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjithë diversitetin e tyre, 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 njëloj nga arritjet dhe zhvillimet e shoqërisë, në respektim të dallimeve biologjike, shoqërore, kulturore, interesave, nevojave dhe prioritetëve të grupeve të ndryshme sipas përkatësisë gjinore;

b) “Buxhetim i përgjigjshëm gjinor ose buxhetim gjinor” është qasja për të integruar në mënyrë sistematike objektivat e barazisë gjinore në politikat qeveritare, planifikimin, buxhetimin, monitorimin, vlerësimin dhe auditimin dhe që synon të nxjerrë në pah ndikimin e buxhetit (të ardhurat dhe shpenzimet) mbi gratë dhe burrat dhe të rregullojë ose të orientojë burimet për të siguruar që gjinitë të përfitojnë në mënyrë të barabartë nga burimet e qeverisë, si dhe mjeti për të siguruar që angazhimet e ndërmarra politike për arritjen dhe respektimin e barazisë gjinore nga qeverisja të reflektohen dhe të realizohen në praktikë nëpërmjet buxhetit;

c) “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;

ç) “Dhunë dhe ngacmim/shqetësim” i referohet një numri sjelljesh dhe praktikash të papranueshme ose kërcënimeve për kryerjen e 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-mail*-e, e mesazhe të tjera elektronike, përfshin edhe dhunën dhe ngacmimin me bazë gjinore;

d) “Dhunë dhe ngacmim/shqetësim me bazë gjinore” është dhuna dhe ngacmimi/shqetësimi ndaj personave për shkak të seksit ose gjinisë së tyre ose që prekin në mënyrë disproporcionale personat e një seksi ose gjinie të veçantë, përfshin dhe ngacmimin seksual;

dh) “Gra dhe burra” në kuptim të këtij ligji nënkupton edhe të reja dhe të rinj, si dhe vajza dhe djem;

e) “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;

ë) “Gjini” nënkupton rolet e ndërtuara në kontekstin social, sjelljet, aktivitetet dhe atributet që një shoqëri e caktuar i konsideron të përshtatshme për gratë dhe burrat;

f) “Integrim gjinor” është procesi i vlerësimit të pasojave që sjell, për shkak të gjinisë, çdo veprim i planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat, programet dhe buxhetet, organizimi dhe/ose riorganizimi, përmirësimi, hartimi dhe zbatimi i proceseve politikëbërëse, programe, buxhetore apo ligjore, në të gjitha fushat dhe nivelet;

g) “Masa për sigurimin e barazisë gjinore” janë masat e përgjithshme, të veçanta ose të përkohshme, dhe përfshijnë masa ligjore e politike, aktivitete, kritere, praktika e vendime dhe çdo veprim tjetër të nevojshëm e të arsyeshëm në kontekstin e masave që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë gjinore. Këto masa nuk përbëjnë diskriminim dhe ndërpriten me arritjen e objektiveve të barazisë gjinore për të cilët janë vendosur;

gj) “Ngacmim ose shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me gjeste, veprime, fjalë, të thëna ose të shkruara, përfshirë 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 fytes;

h) “Përfaqësim i barabartë gjinor” është përfaqësimi i secilës prej gjinive në të gjithë diversitetin e tyre, në mënyrë të barabartë dhe asnjëherë me jo më pak se 30 deri në 50 për qind, sipas përcaktimit në këtë ligj, në terma të aksesit dhe fuqisë së barabartë në të gjitha sistemet e vendimmarrjes (vendimmarrje që zhvillohet përmes proceseve formale dhe joformale në të gjithë sektorët, duke përfshirë, por pa u kufizuar në atë politik, publik, ekonomik dhe hapësirën digjitale.);

i) “Përkatësi gjinore” janë rolet, mundësitë, sjelljet, aktivitetet dhe atributet shoqërore, të cilat lidhen me seksin e lindur dhe që shoqëria i stereotipizon si të përshtatshme për gratë dhe burrat, duke përfshirë marrëdhëniet e ndërsjella midis tyre, si edhe midis vetë grave dhe midis vetë burrave;

j) “Punë me vlerë të barabartë” është puna që vlerësohet mbi të njëjtat kritere pa diskriminim për shkak të gjinisë;

k) “Përkatësi e shumëfishtë” është ndërlidhja/kombinimi i gjinisë me karakteristika të ndryshme të parashikuara në legjislacionin në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;

l) “Punë e papaguar” është puna që prodhon mallra dhe shërbime, por që nuk ka shpërblim të drejtpërdrejtë ose formë tjetër pagese;

ll) “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, me efekt dhe qëllim dhunimin e dinjitetit të njeriut, të të drejtave dhe lirive themelore të një personi apo grupi personash, shtetaseje/shtetasi shqiptar/e, i/e huaj apo pa shtetësi, që rezulton në dëm ose vuajtje fizike, seksuale, psikologjike ose socio-ekonomike ndaj një personi apo grupi personash, shtetaseje/shtetasi shqiptar/e, i/e huaj apo pa shtetësi ose që krijon apo ushqen krijimin e një mjedisi që ngjall frikë, armiqësor, degradues, fyes ose poshtëruës ose ushqen apo synon ruajtjen dhe përf forcimin e stereotipave gjinorë;

m) “Të dhëna gjinore” janë të dhënat administrative dhe statistikore, të ndara sipas gjinisë, që pasqyrojnë ndryshimet dhe pabarazitë gjinore mes gjinive në të gjitha fushat e jetës, të mbledhura, të përpunuara dhe të publikuara me qëllim hartimin dhe monitorimin e politikave që synojnë arritjen e barazisë gjinore;

n) “Tregues gjinor”, mjetet për matjen e pabarazive gjinore ose të çështjeve specifike gjinore, i cili përdoret për të matur progresin e arritur drejt angazhimeve të ndryshme përmes strategjive dhe politikave vendase e ndërkombëtare, të ndërmarra nga shteti shqiptar;

nj) “Vlerësimi i ndikimit gjinor” është vlerësimi që realizohet për projektligjet, përmes të cilit analizohet ndikimi i politikave në uljen, ruajtjen ose rritjen e pabarazisë gjinore, ose vlerësimi se si ligjet ekzistuese kanë ndikuar në uljen, ruajtjen ose rritjen e pabarazisë gjinore;

o) “Diskriminim ndërsektorial” është formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të atillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit;

p) “Stereotipet gjinore” janë ide të paracaktuara, sipas të cilave grave dhe burrave u caktohen në mënyrë arbitrare cilësi dhe role të përcaktuara vetëm nga gjinia e tyre, të cilat kufizojnë mundësitë e zhvillimit të tyre në jetën publike dhe private.

2. 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

Subjektet e mbrojtura

1. Ky ligj mbron nga diskriminimi gjinor dhe nga pabarazitë gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë të gjithë personat që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

2. Shtetaset/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.

Ndalimi i diskriminimit për shkak të gjinisë

1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, orientimit seksual, identitetit gjinor, shprehjes së identitetit gjinor ose karakteristikave të seksit, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër në një situatë të njëjtë ose të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohej. Ky ndalim përfshin edhe diskriminimin ndërsektorial dhe të gjitha format e tjera të diskriminimit.

2. Hartimi, zbatimi, nxitja dhe krijimi i dispozitave, kushteve, kriterëve 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 ndalohej. Në vlerësimin e këtij diskriminimi merren parasysh rezultati, pabarazitë historike dhe sistematike, që prekin në mënyrë jopërpjesëtimore gjinitë e ndryshme.

3. Nga ky ndalim bëjnë përjashtim rastet kur këto dispozita, kushte, kriterë 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. Subjektet publike dhe private janë të detyruara të marrin në shqyrtim çdo kërkesë apo ankim, të kryejnë çfarëdo procedure për shqyrtimin e pretendimeve për diskriminim, si dhe çdo formë tjetër sjelljeje që cenon parimet e barazisë gjinore, të parashikuara në këtë ligj.

KREU 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 apo pabarazive gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë, subjektet publike marrin masa të përgjithshme sipas kompetencave të tyre:

a) 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;

b) sigurojnë përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme zbatimin praktik të parimit të barazisë gjinore përmes integritetit gjinor, buxhetimit të përgjigjshëm gjinor dhe sigurimit të burimeve njerëzore të kualifikuara;

c) 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;

ç) përgatisin, sipas rastit, analiza gjinore për integritetin gjinor dhe për politikat transformative dhe të përgjigjshmërisë gjinore, si dhe analiza të ndikimit gjinor;

d) marrin masa për përfshirjen e këndvështrimit gjinor në përgatitjen, hartimin, zbatimin, monitorimin dhe vlerësimin e akteve ligjore, politikave, strategjive, buxheteve, programeve të shpenzimeve, aktiviteteve të projekteve, masave rregullatore, funksioneve administrative dhe kulturës institucionale, me synim nxitjen e barazisë ndërmjet grave dhe burrave, si dhe parandalimin e eliminimit të diskriminimit;

dh) marrin të gjitha masat e përshtatshme për të krijuar lehtësitë e nevojshme e të përligjura objektivisht për arritjen e barazisë gjinore faktike dhe për mundësi e akses të barabartë gjinor;

e) sigurojnë 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 ndërkombëtare 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 edhe me institucionet e tjera përgjegjëse.

3. Sipas rastit dhe fushës së veprimtarisë së tyre, organizatat e shoqërisë civile nxisin marrjen e masave të përgjithshme.

Neni 8

Masat e përkohshme

1. Masat e përkohshme përfshijnë kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor e gjithëpërfshirës në çdo fushë, ku personat e njëres gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër apo me personat brenda së njëjtës gjini.

2. Masat e përkohshme merren edhe në ato raste kur personat e njëres gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë gjinore me personat e gjinisë tjetër apo me personat brenda së njëjtës gjini, për shkak të gjendjes familjare apo shëndetësore apo një gjendjeje të veçantë, që nuk varet prej tyre.

3. Subjektet publike dhe private vlerësojnë periodikisht situatën dhe, në varësi të saj, propozojnë marrjen e masave të përkohshme, pezullimin ose shfuqizimin e masave të përkohshme ose marrin masa të përkohshme që lidhen me aspekte të organizimit dhe ushtrimit të veprimtarisë së tyre.

Neni 9

Masat e veçanta

1. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur subjektet publike dhe private marrin masa të veçanta në përputhje me legjislacionin në fuqi që synojnë:

a) mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënisë, 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;

b) lehtësimin e ndihmën për personat, që kanë përgjegjësi të veçanta në familje, për shkak të përkujdesjes së përditshme ndaj anëtarëve/anëtarëve me aftësi të kufizuara në familje, për shkak të aftësive të kufizuara për shkak të moshës ose për çfarëdo shkak tjetër paaftësie;

c) 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;

ç) rritjen e aksesit të grave në të gjithë diversitetin e tyre në programet sociale të strehimit, sipas legjislacionit përkatës, me një vëmendje të veçantë të viktimat e dhunës në familje, viktimat e trafikimit, vajzat nëna, familjet njëprindërore që kanë në ngarkim fëmijë, gratë emigrante të kthyer, që bëjnë pjesë në një nga këto kategori, gratë e liruar nga burgu.

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

a) e drejta për informacion dhe akses të barabartë në politika, programe dhe shërbime;

b) zbatimi i masave të integritetit gjinor dhe buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në procesin dhe fazat e planifikimit, raportimit, menaxhimit dhe zbatimit të planeve, projekteve dhe politikave;

c) promovimi i mundësive të barabarta në menaxhimin e burimeve njerëzore dhe në tregun e punës;

ç) përfaqësimi i barabartë gjinor dhe gjithëpërfshirës në pozicionet administrative dhe mbikëqyrëse;

d) përfaqësimi i balancuar gjinor në çdo fazë të formulimit dhe zbatimit të politikave të barazisë gjinore;

dh) mbledhja e të dhënave përkatëse, të ndara sipas seksit dhe statistikave gjinore.

Neni 10

Gjuha e ndjeshme gjinore gjithëpërfshirëse

1. Institucionet legjislative, ekzekutive, gjyqësore dhe subjektet private marrin masa që në hartimin, miratimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave, legjislacionit, programeve, buxheteve dhe çdo informacioni të përdorin një gjuhë me ndjeshmëri gjinore, gjithëpërfshirëse dhe me aksesueshmëri, me qëllim heqjen e stereotipeve gjinore në modelet sociale, kulturore, zakonet dhe praktikatat e bazuara në to, eliminimin e diskriminimit gjinor dhe pabarazive gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë, 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, diplomatat, titujt akademikë, dokumentet e certifikimit të kualifikimeve profesionale, 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, si dhe gjithëpërfshirëse e me aksesueshmëri.

4. Ngarkohet Këshilli i Ministrave të përcaktojë me vendim rregullat e përdorimit të gjuhës me ndjeshmëri gjinore.

Neni 11

Vlerësimi i ndikimit gjinor

1. Çdo projektligj shoqërohet me vlerësimin e ndikimit gjinor, i cili synon që aktet të kenë parashikimet e duhura për të siguruar që gratë dhe burrat ndikohen nga to pa diskriminim gjinor, në përputhje me parashikimet e këtij ligji.

2. Përmbajtja, procedura dhe formulari tip i vlerësimit të ndikimit gjinor përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave.

Neni 12

Buxhetimi i përgjigjshëm gjinor

1. Institucionet publike sigurojnë zbatimin e politikave të barazisë gjinore, duke përfshirë interesat, nevojat dhe prioritetet e ndryshme të grave dhe burrave në të gjithë diversitetin e tyre, nëpërmjet zbatimit të integritetit gjinor dhe buxhetimit të përgjigjshëm 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 të nevojave specifike gjinore të burimeve.

2. Njësitë e vetëqeverisjes vendore zbatojnë buxhetimin e përgjigjshëm gjinor në procesin e planifikimit, menaxhimit dhe zbatimit të politikave, programeve, projekteve dhe planeve në fushat e tyre të veprimtarisë dhe rekomandimet e proceseve të monitorimit.

3. Buxhetimi i përgjigjshëm gjinor synon vendosjen e barazisë gjinore të plotë, faktike dhe efektive nëpërmjet:

a) përfshirjes së një perspektive gjinore në të gjitha fazat e procesit buxhetor;

b) analizës së ndikimeve që politikatat fiskale dhe buxhetore kanë mbi gratë dhe burrat në të gjithë diversitetin e tyre dhe përdorimit të këtyre analizave për të informuar planifikimin e përmirësuar të buxhetit dhe politikave përkatëse të zbatimit të tij;

c) kontributit që ofron në alokimin, shpenzimin dhe monitorimin me transparencë, eficiencë dhe efektivitet të fondeve buxhetore.

Neni 13

Të dhënat gjinore

1. Instituti i Statistikave harton dhe publikon të dhëna gjinore dhe indeksin e barazisë gjinore në përputhje me kriteret e cilësisë statistikore, sipas standardeve kombëtare e 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 gjinore në çdo fushë statistikore, përfshirë punësimin, edukimin, bujqësinë dhe zhvillimin rural, arsimin, shkencën dhe kërkimin shkencor, formimin profesional, teknologjinë e informacionit dhe komunikimin dhe shoqërinë e informacionit, informimin publik dhe median, sportin e veprimtarinë sportive, mbrojtjen sociale dhe shëndetësinë, mbrojtjen e sigurinë, transportin, infrastrukturën dhe planifikimin urban, mjedisin, emergjencat civile dhe menaxhimin e rrezikut nga fatkeqësitë, kulturën, si dhe në procesin vendimmarrës.

3. Ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, në bashkëpunim me grupin ndërinstitucional për statistikat gjinore, propozon mekanizmat e mbledhjes, përpunimit dhe raportimit të të dhënave, të ndara sipas seksit, statistikave gjinore dhe treguesve gjinorë, si dhe bashkëdrejton grupin ndërinstitucional për statistikat gjinore.

4. Në përputhje me legjislacionin për statistikat zyrtare, Instituti i Statistikave merr masa për pasqyrimin e planit të aktiviteteve statistikore për barazinë gjinore në Programin e Statistikave Zyrtare dhe planin vjetor për zbatimin e tij. Raporti vjetor për Sistemin Kombëtar Statistikor, i cili i paraqitet Kuvendit të Shqipërisë, duhet të përmbajë një seksion të veçantë për statistikat e barazisë gjinore dhe aktivitetet e kryera për prodhimin e tyre.

5. Organizimi dhe funksionimi i grupit ndërinstitucional për statistikat gjinore miratohen me urdhër të Kryeministrit.

KREU 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:

- a) Kuvendin e Shqipërisë;
- b) Këshillin i Ministrave;
- c) Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore;
- ç) Komisioneren/Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
- d) Avokatin e Popullit;
- dh) të gjitha ministritë dhe institucionet e tjera të administratës publike sipas fushës së përgjegjësisë dhe kompetencave të tyre;
- e) njësitë e vetëqeverisjes vendore;
- ë) organizatat jofitimprurëse, të cilat ushtrojnë veprimtari në fushën e barazisë gjinore;
- f) median dhe çdo subjekt privat.

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 postlegjislativ të zbatimit të këtij ligji. Kuvendi konsultohet me organizatat e shoqërisë civile dhe grupet e interesit për hartimin e raportit për kontrollin postlegjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore.

3. Raporti për kontrollin postlegjislativ të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore publikohet në faqen e Kuvendit, si dhe të ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore.

Neni 16

Roli i institucioneve të pavarura

Institucionet e pavarura kushtetuese dhe të krijuara me ligj ushtrojnë rol proaktiv gjatë zbatimit të kuadrit ligjor dhe politikave publike për barazinë gjinore në respektim të këtij ligji, në përputhje me funksionet dhe kompetencat e tyre të përcaktuara në Kushtetutë dhe legjislacionin në fuqi.

Neni 17

Këshilli i Ministrave

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

a) merr masa për pajtueshmërinë dhe harmonizimin e politikave në fushën e barazisë gjinore me detyrimet e *acquis* të Bashkimit Evropian për barazinë gjinore dhe ato ndërkombëtare në tërësi;

b) rishikon aktet në fuqi për funksionimin e Këshillit të Ministrave, me qëllim përfshirjen e vlerësimit të ndikimit gjinor në aktet ligjore, si dhe kujdeset që aktet ligjore të shoqërohen me vlerësimin e ndikimit gjinor, sipas parashikimeve të këtij ligji;

c) merr masa për pjesëmarrjen e barabartë dhe gjithëpërfshirëse të grave dhe burrave në të gjithë diversitetin e tyre në zhvillimin dhe zbatimin e politikave, përfshirë edhe ato për barazinë gjinore;

ç) garanton integritimin gjinor në çdo politikë që zhvillon dhe zbaton;

d) përcakton masa me qëllim arritjen faktike të barazisë gjinore për ushtrimin e të drejtave dhe lirive të grave dhe burrave në të gjithë diversitetin e tyre, si dhe parandalimin dhe eliminimin e diskriminimit gjinor dhe pabarazive gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë;

dh) miraton strategjinë kombëtare dhe planin e veprimit për arritjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe planin e veprimit për zbatimin e agjendës “Gruaja, paqja dhe siguria” dhe planeve të tjera të nevojshme;

e) shqyrton në një nga mbledhjet e tij raportin e përvitshëm për situatën në lidhje me barazinë gjinore, të hartuar sipas këtij ligji nga ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, para paraqitjes së tij në Kuvend;

ë) ushtron çdo kompetencë tjetër në lidhje me barazinë gjinore sipas këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi.

Neni 18

Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore

1. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore është organ këshillimor, që ngrihet me urdhër të Kryeministres/Kryeministrit, me propozim të ministres/ministrit që mbulon çështjet e barazisë gjinore. Përbërja e tij miratohet mbi bazën e përfaqësimit të barabartë gjinor e gjithëpërfshirës.

2. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore kryesohet nga ministria/ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore dhe ka në përbërje:

- a) zëvendësministren/zëvendësministrin e ministrisë që mbulon çështjet e barazisë gjinore;
- b) një përfaqësuese/përfaqësues nga secila ministri në nivel zëvendësministreje/zëvendësministri;
- c) Avokatin e Popullit;
- ç) Komisioneren/Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi;
- d) një përfaqësuese/përfaqësues nga INSTAT-i;
- dh) një përfaqësuese/përfaqësues nga Autoriteti i Mediave Audiovizive;
- e) një përfaqësuese/përfaqësues nga institucioni i ngarkuar me sistemin e integruar të politikave në vend;

ë) pesë përfaqësuese/përfaqësues me përvojë nga organizatat jofitimprurëse, të zgjedhur nga vetë ato, që kanë si qëllim të veprimtarisë së tyre fushën e barazisë gjinore.

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

4. Për çështje të një rëndësie të veçantë për të këshilluar politikën gjinore, Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me çdo organ tjetër kolegjal sipas nevojës.

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

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

Neni 19

Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore

1. Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore janë si më poshtë vijon:

- a) këshillon Këshillin e Ministrave për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore;
- b) i këshillon çdo autoriteti 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 çështjet e barazisë gjinore në ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore dhe rekomandon përmirësimet e nevojshme strukturore;
- dh) shqyrton raportin vjetor për çështjet e barazisë gjinore të hartuar nga ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, përpara shqyrtimit dhe miratimit të tij nga Këshilli i Ministrave;

e) bashkëpunon në vijimësi me organizatat jofitimprurëse dhe merr 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 dhunën me bazë gjinore, dhe, sipas rastit, u rekomandon autoriteteve përgjegjëse 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 kreut VI të këtij ligji.

Neni 20

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;

ç) bashkëpunon me të gjitha ministrinë sipas fushave të tyre të përgjegjësisë, me qëllim identifikimin, hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave, programeve dhe/ose projekteve për arritjen e barazisë gjinore në fushat e tyre;

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

dh) ndërmerr fushata ndërgjegjësimi për çështjet e barazisë gjinore sipas parashikimeve të këtij ligji, përfshirë reduktimin e punës së papaguar dhe vendosjen e ekuilibrit mes punës dhe përgjegjësisë familjare, në bashkëpunim me sindikatat dhe organizatat e tjera përfaqësuese të punëmarrëseve/punëmarrësve, organizatat përfaqësuese të punëdhënëseve/punëdhënësve dhe organizatat jofitimprurëse aktive në fushën e barazisë gjinore, me qëllim arritjen e barazisë gjinore;

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

ë) propozon mekanizmat e mbledhjes së të dhënave të ndara sipas seksit, statistikave gjinore dhe treguesve gjinorë, në bashkëpunim me Institutin e Statistikave dhe me institucionet e tjera shtetërore; kërkon informacion për metodologjinë e mbledhjes dhe përpunimit të tyre, si dhe drejton grupin ndërinstitutional për statistikën gjinore;

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

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

gj) 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;

h) organizon mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore. Drejtoria përgjegjëse për çështjet e barazisë 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;

i) 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 e 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 çështjet e barazisë gjinore krijohet një strukturë e posaçme për çështjet gjinore të paktën në nivel drejtorie.

Neni 21

Ministritë dhe institucionet e tjera të administratës publike

Ministritë dhe institucionet e tjera të administratës publike:

a) bashkëpunojnë me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore për hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e legjislacionit, politikave, buxheteve e projekteve 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, në përputhje me të dhënat e ndara sipas seksit, statistikave gjinore dhe treguesve gjinorë të kërkuar edhe në bazë të këtij ligji;

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

Neni 22

Njësitë e vetëqeverisjes vendore

1. Njësitë e vetëqeverisjes vendore ushtrojnë detyrat si më poshtë:

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 e rregullt periodike, përpunimin dhe raportimin e të dhënave sipas një metodologjie të unifikuar, të ndara sipas treguesve gjinorë të ndërlidhur me tregues të tjerë socialë dhe demografikë;

ç) publikojnë në faqet e tyre të internetit të dhëna në lidhje me çështjet e barazisë gjinore në njësitë e tyre;

d) hartojnë dhe zbatojnë plane vendore veprimi në fushën e barazisë gjinore përmes proceseve pjesëmarrëse, konsultuese e gjithëpërfshirëse gjinore me grupet e interesit, duke u bazuar në legjislacionin dhe politikat në fuqi, si dhe në mjete të përshtatshme për njësitë e vetëqeverisjes vendore në nivel evropian, përfshirë, por pa u kufizuar në Kartën Evropiane për Barazi të Grave dhe Burrave në Jetën Vendore.

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

Nëpunësja/nëpunësi i barazisë gjinore

1. Në administratën e Kuvendit, në institucionet publike qendrore, si dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore me të paktën 200 000 banorë caktohet të paktën një punonjëse/punonjës në pozicionin e nëpunëses/nëpunësit të barazisë gjinore.

2. Nëpunësja/nëpunësi i barazisë gjinore ka kualifikime në fushën e barazisë gjinore, si dhe kontribuon në përfshirjen e aspektit gjinor në politikat, strategjitë, planet, programet, buxhetet dhe projektet e institucionit për fushat në të cilat institucioni është përgjegjës.

3. Nëpunësja/nëpunësi i barazisë gjinore ushtron detyrat si më poshtë:

a) nxit, kontribuon, mbështet dhe monitoron integrimin e barazisë gjinore në politikat, planet, programet, buxhetet dhe projektet 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 të ndara sipas seksit dhe statistikave 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) është anëtar/e e grupeve të punës dhe komisioneve që ngrihen në nivel të njësisë së vetëqeverisjes vendore dhe institucioneve publike për hartimin e strategjive, politikave, planeve vendore të veprimit, si dhe për shqyrtimin, vlerësimin dhe vendosjen e kriterëve të ndjeshme gjinore e gjithëpërfshirëse në të gjitha masat dhe veprimet që ndërmerr e zbaton institucioni;

d) nxit zhvillimin e partneriteteve për çështjet e barazisë gjinore në fushën e veprimtarisë së institucionit;

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

4. Nëpunësja/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.

KREU IV

PËRFAQËSIMI GJITHËPËRFSHIRËS DHE I BARABARTË GJINOR NË PROCESIN E VENDIMMARRJES

Neni 24

Përfaqësimi gjithëpërfshirës dhe i barabartë gjinor në sistemet e vendimmarrjes

1. Përfaqësimi gjithëpërfshirës dhe i barabartë gjinor në sistemet e vendimmarrjes arrihet nëse sigurohet barazia në masën 50 për qind, duke mos lejuar në asnjë rast përfaqësimin më pak se 30 për qind për secilën gjini, përmes transparencës dhe integritetit në proceset e emërimit dhe përzgjedhjes për pozicionet vendimmarrëse dhe në pozicionet drejtuese në nivel vendor, rajonal, qendror dhe ndërkombëtar.

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

a) përfaqësim në masën 50 për qind të secilës gjini dhe në asnjë rast jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në të gjitha nivelet drejtuese dhe të barasvlefshme me to në administratën publike qendrore e vendore, si dhe në sistemin e drejtësisë;

b) përfaqësim në masën 50 për qind të secilës gjini dhe në asnjë rast jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në nivelet drejtuese të shërbimit diplomatik e konsullor të vendit;

c) përfaqësim në masën 50 për qind të secilës gjini dhe në asnjë rast jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në organet përfaqësuese të qeverisjes vendore dhe Kuvendin e Republikës së Shqipërisë;

ç) pjesëmarrje dhe përfaqësim në masën 50 për qind të secilës gjini dhe në asnjë rast jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore e vendore;

d) përfaqësim në masën 50 për qind të secilës gjini dhe në asnjë rast jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në borde drejtuese, në këshillat mbikëqyrës dhe ato të administrimit të subjekteve private.

3. Për garantimin e masave të përcaktuara në pikat 1 dhe 2 të këtij neni, subjektet e këtij ligji ndërmarrin në mënyrë progresive masa për rritjen e kuotës së përfaqësimit të secilës gjini nga 30 deri në 50 për qind, gjatë një periudhe 10-vjeçare. Kjo kuotë synon të arrihet duke integruar kriteret e gjithëpërfshirjes dhe diversitetit gjinor në të gjitha procedurat e konkurrimit dhe/ose emërimit. Për pozicionet që mbulohen nga nëpunës civilë, zbatimi i kësaj dispozite realizohet në përputhje me legjislacionin për shërbimin civil.

4. Përfaqësimi në masën 30 për qind për secilën gjini në të gjitha sistemet e vendimmarrjes përbën diskriminim gjinor.

KREU V

MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË NË BAZË TË PÛRKATËSISË GJINORE NË MARRËDHËNIET E PUNËS

Neni 25

Detyrimet e punëdhënës/punëdhënësit në marrëdhëniet e punës

Punëdhënësja/punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të saj/tij, me cilësinë e ndërmjetës/ndërmjetësit, të agentes/agentit apo të përfaqësueses/përfaqësuesit detyrohet që për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës, në përputhje edhe me parashikimet sipas legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi:

a) të mos përfshijë elemente të diskriminimit në bazë të gjinisë apo të pabarazive gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë në shpalljen e vendit të lirë të punës dhe të sigurojë mundësi të barabarta për gratë dhe burrat, si dhe të rejtat e të rinjtë në të gjithë diversitetin e tyre për të aplikuar në vendet e lira të punës;

b) kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune ka një shpërndarje të pabarabartë të grave dhe burrave apo të rejave dhe të rinjve, nuk përbën diskriminim nëse shpallja vë në dukje qëllimin e vendosjes së parimeve të barazisë;

c) të zbatojë kriteret e njëjta në të gjitha procedurat e rekrutimit, me përjashtim të rasteve të veçanta të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji, apo në legjislacionin në fuqi. Punëdhënësja/punëdhënësi nuk mund të disfavorizojë një punëkërkuese/punëkërkuar, duke vendosur rregulla, kriteret 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;

ç) të punësojë pa diferencim gjinor apo për shkak të përkatësisë së shumëfishtë në çdo pozicion ose vend të lirë në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale;

d) të promovojë shpërndarje të barabartë ndërmjet grave dhe burrave, të rejave e të rinjve në të gjithë diversitetin e tyre, në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punëmarrëseve/punëmarrësve përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale e të masave të tjera të përkohshme;

dh) të krijojë kushte pune të barabarta, mundësi të barabarta për informacion, trajnim, ritrajnim e kualifikim, përfshi pjesëmarrje dhe përfaqësim gjithëpërfshirës e të barabartë gjinor në programet e aftësimit dhe formimit profesional, dhe trajtim të barabartë të punëmarrëseve/punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës;

e) të zbatojë kriteret e barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës. Punëdhënësja/punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër;

ë) të japë pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë;

f) të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrëses/punëmarrësit, sipas nenit 18 të këtij ligji;

g) të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrëses/punëmarrësit, e cila/i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrëses/punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënëses/punëdhënësit ose punëmarrëseve/punëmarrësve të tjerë.

Neni 26

Veprimet diskriminuese të punëdhënëses/punëdhënësit

1. Veprimet e punëdhënëses/punëdhënësit në sektorin publik ose privat janë diskriminuese nëse për shkak të gjinisë apo përkatësisë së shumëfishtë:

a) përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrëseve/punëmarrësve, përfshirë ato/ata me shtetësi të huaj apo pa shtetësi të punësuar në Shqipëri, për shkak të statusit të tyre migrator, për rekrutimin, trajnimin dhe rritimin, 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 apo në legjislacionin në fuqi për punën dhe të huajt;

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

c) merr masa disiplinore ndaj punëmarrëses/punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, e transferon në një punë tjetër, shkurton vende pune, pushon nga puna ose përfundon kontratën e punës;

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

2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidateje/kandidati për punë, në marrëdhëniet e punës dhe përfundimin e marrëdhënieve të punës nga punëmarrësja/punëmarrësi për shkaqe të lidhura me mundësinë për shtatzëni në të ardhmen, shtatzëninë e planifikuar, shtatzëninë, 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 si punë e rëndë ose e rrezikshme për shëndetin e grave me fëmijë në gjë dhe grave shtatzëna në bazë dhe në zbatim të Kodit të Punës.

3. Gjatë proceseve të riorganizimit dhe reformimit të vendeve të punës, punëdhënësja/punëdhënësi respekton rregullat e përfaqësimit gjithëpërfshirës e të barabartë gjinor në përfundimin e marrëdhënieve të punës me përjashtim të rasteve kur legjislacioni i posaçëm që rregullon marrëdhënien e punës parashikon ndryshe.

Neni 27

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

1. Çdo formë e dhunës, diskriminimit, ngacmimit apo shqetësimit seksual në vendin e punës nga punëdhënësja/punëdhënësi dhe/ose punëmarrësja/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. Punëdhënësja/punëdhënësi për të mbrojtur punëmarrëset/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 e joformale, si dhe masat parandaluese e disiplinore për këto raste;

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

c) të informojë të gjitha/gjithë punëmarrëset/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 punëmarrëseje/punëmarrësi në sektorin publik dhe privat, në trajnime të detyruara për dhunën dhe diskriminimin me bazë gjinore, ngacmimin dhe shqetësimin seksual.

3. Dispozitat e këtij ligji i shtrijnë efektet e tyre edhe te të vetëpunësuarat/vetëpunësuarit, si dhe për punëmarrëset/punëmarrësit për punët që kryhen në kushtet e shtëpisë.

Neni 28

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 e të 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 apo të përkatësisë së shumëfishtë e të ndërthurur, ministria që mbulon fushën e punës dhe të punësimit organizon mbikëqyrjen dhe bashkërendimin me institucionet në varësi në lidhje me çështjet e barazisë gjinore si më poshtë:

a) Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 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, përmes programeve aktive të tregut të punës, 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 punëdhënësja/punëdhënësi, si dhe i paraqet ministres/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, sigurisë në punë prej punëdhënëses/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, e rregullave që mundësojnë ekuilibrin punë-familje, si dhe kontrollon marrjen dhe zbatimin e masave të veçanta të përkohshme nga punëdhënësja/punëdhënësi.

3. Ministria përgjegjëse për çështjet e punës dhe të punësimit bashkëpunon me:

a) institucionet 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) institucionet 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

aftësimi dhe formimi profesional, siguron kontrollin dhe zbatimin e masave për respektimin e barazisë gjinore në fushën e aftësimit e të formimit profesional si dhe hartimin e kurrikulave e të programeve të aftësimit e të 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 e të punësimit, dhe ministrive të tjera përcaktohen me vendim të Këshillit të Ministrave.

Neni 29

Njoftimet diskriminuese

1. Përbën diskriminim një njoftim pune, arsimimi, kualifikimi ose trajnimi, kur në të përcaktohen kërkesa ose preferenca, të cilat i japin përparësi aplikueses/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 apo një të re/të ri 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 kërkohej nga njoftuesja/njoftuesi informacion rreth jetës private ose familjare të aplikueses/aplikuesit.

4. 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.

5. Rregullimet në këtë nen nuk përjashtojnë ato të parashikuara në Kodin e Punës dhe legjislacionin në fuqi.

Neni 30

Të drejtat e punëmarrëses/punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore

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

a) të zgjedhë lirisht profesionin dhe vendin e punës, sistemin e përgatitjes profesionale dhe të kualifikimit të pandërprerë, të mësimi të profesioneve, të ngrihet në përgjegjësi, të ketë punë të qëndrueshme;

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

c) të informohet nga punëdhënësja/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 të pushohet nga puna për shkak të martesës ose gratë për shkak të shtatzënisë ose amësisë dhe të garantohet e drejta efektive për punë;

ë) të ketë të drejtë të përfitojë 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 trajtohet dhe të ritrajtohet, të ketë aftësim dhe formim profesional;

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

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

Neni 31

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 kandidaten/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 e gjithëpërfshirës në fushën e marrëdhënieve të punës, në procesin e përzgjedhjes për marrjen në punë, ngritjen në detyrë, zhvillimin e aftësive profesionale, kur kandidatet/kandidatët kanë rezultate ose nivele të barabarta, punëmarrësja/punëmarrësi i jep përparësi kandidates/kandidatit të gjinisë më pak të përfaqësuar.

Neni 32

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 anëtare/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 sociale, politikat e punës dhe të punësimit, si dhe të aftësimit e të formimit profesional, në bazë të legjislacionit në fuqi.

3. Institucionet publike hartojnë dhe miratojnë politika për shërbime publike, infrastrukture, teknologjike, të kujdesit social, për fëmijët dhe për personat e moshës së tretë, për personat me aftësi të kufizuara, 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 e të të rejave në tregun e punës, ndërgjegjësimin për ndarjen e barabartë të përgjegjësisë të kujdesit midis burrave dhe grave, duke marrë masa për eliminimin e hendekut gjinor në të ardhura dhe paga, si dhe zbatimin e tyre nga subjektet private.

5. Punëdhënëset/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 propozimin e ministrisë përgjegjëse në fushën e punës e të punësimit dhe ministrisë përgjegjëse për çështjet e 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, kujdestaret/kujdestarët deri në një moshë të caktuar të fëmijës dhe anëtarët/anëtarët e tjerë të familjes që përkujdesen për të afërmet/afërmit.

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

8. Ngarkohet ministria përgjegjëse për çështjet e punës dhe ministria përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore të hartojnë udhëzimin e përbashkët për përmbytjen dhe masat që duhet të merren nga subjektet publike dhe private për të adresuar punën e papaguar në zbatim të këtij neni.

KREU VI

TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI PËR SHKAK TË GJINISË DHE PÛRKATËSISË SË SHUMËFISHTË NË SEKTORË TË VEÇANTË

Neni 33

Edukimi i barazisë gjinore

1. Subjektet, që ofrojnë arsimim të përgjithshëm dhe profesional, kualifikim e trajnim, si dhe ata që hartojnë dhe miratojnë tekstet, programet dhe materialet e tjera mësimore, në të gjitha nivelet, sigurojnë përfshirjen e edukimit gjinor në kurrikulat shkollore dhe mësimdhënien e njohurive të nevojshme të koncepteve themelore që lidhen me individët dhe grupet 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 gjinore, paragjytimeve dhe praktikave të dëmshme zakonore, pabarazive gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë ose të çdo lloji tjetër që cenojnë parimet e barazisë gjinore.

2. Institucionet në fushën e arsimit parauniversitar dhe institucionet në fushën e arsimit profesional, arsimit të përgjithshëm e atij profesional 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 integritimin gjinor, si dhe të dhëna të ndara sipas seksit, statistikave gjinore dhe treguesve gjinorë, me qëllimin për t'i paraprirë zhvillimit ligjor, praktik e shkencor të barazisë gjinore.

Neni 34

Ndalimi i pabarazisë për shkak të gjinisë e përkatësisë së shumëfishtë në arsim të përgjithshëm dhe profesional, shkencën dhe kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik

1. Ndalohet diskriminimi për shkak të gjinisë dhe përkatësisë së shumëfishtë në arsim të përgjithshëm dhe profesional, shkencën dhe 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 apo të përkatësisë së shumëfishtë me qëllim pengimin e arritjeve të barazisë gjinore, tejkalimin e stereotipeve dhe paragjytimeve gjinore dhe përmbytjeve seksiste, nxitjen e respektit të ndërsjellë ndaj dinjitetit dhe integritetit personal, parandalimin dhe luftën ndaj dhunës me bazë gjinore, të përshtatura sipas grupmohave, në të gjitha nivelet e edukimit, shkencës dhe kërkimit shkencor dhe kualifikimit.

3. Subjektet që zhvillojnë veprimtari arsimore të përgjithshme dhe profesionale, të kualifikimit profesional, shkencor 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 përgjithshme dhe profesionale, të kualifikimit profesional, shkencor dhe të zhvillimit teknologjik, ministria/të përgjegjëse për arsimin, shkencën dhe kërkimin shkencor, formimin profesional dhe zhvillimin teknologjik hartojnë, mbështesin dhe subvencionojnë përmes buxhetit të shtetit, në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, programe të posaçme për arritjen e barazisë

gjinore në arsimin e përgjithshëm dhe profesional, shkencë, formim profesional dhe zhvillim teknologjik.

5. Subjektet që zhvillojnë veprimtari arsimore dhe kërkimore-shkencore, veprimtari të formimit teknologjik 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 arsimit të përgjithshëm e profesional dhe formimit dhe sigurojnë integrimin e barazisë gjinore në përmbajtjen e tyre, nxisin barazinë gjinore dhe rrisin dukshmërinë, qasjen e kontributin gjinor në arsimin e përgjithshëm e profesional, formim profesional, shkencë dhe kërkim shkencor, 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 punonjëset/punonjësit e tyre të trajnohen periodikisht për barazinë gjinore, ndalimin e diskriminimit gjinor e për shkak të përkatësisë së shumëfishtë, si 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 35

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

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

a) promovojnë përdorimin e teknologjive të informacionit dhe komunikimit dhe shoqërisë së informacionit pa dallime gjinore dhe marrin masa për të parandaluar dhe eliminuar diskriminimin gjinor dhe për shkak të përkatësisë së shumëfishtë dhe dhunën me bazë gjinore që ndodh përmes ose përfshihet prej përdorimit të teknologjisë së informacionit, komunikimit dhe shoqërisë së informacionit dhe/ose inteligjencës artificiale (AI);

b) mbështetin 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) promovojnë në bashkëpunim me ministritë përgjegjëse në fushën e arsimit të përgjithshëm dhe profesional, si dhe formimit profesional njohuritë e aftësitë digjitale dhe inteligjencën artificiale, pa dallime gjinore, me qëllim përfaqësimin gjithëpërfshirës e të balancuar gjinor në tregun digjital të punës.

Neni 36

Barazia gjinore në informimin publik dhe media

1. Ndalohen transmetimi, botimi dhe/ose publikimi i materialeve dhe i informacioneve që përmbajnë, nënkuptojnë ose përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë, përkatësisë së shumëfishtë dhe/ose dhunës me bazë gjinore.

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

a) eliminimin e përmbajtjeve të informimit publik dhe mediatik, përfshirë reklamat dhe përmbajtjet e platformave të shpërndarjes së komunikimeve dhe videove, që krijojnë ose nxisin diskriminimin bazuar në gjini apo për shkak të përkatësisë së shumëfishtë dhe/ose dhunës me bazë gjinore, si dhe përdorimin e gjuhës së ndjeshme gjinore në informimin publik e mediatik;

b) ndalimin e gjuhës seksiste, gjuhës së urrejtjes, eliminimin e stereotipeve gjinore, paragjyqimeve, zakoneve ose modeleve të sjelljeve shoqërore diskriminuese të njërës gjini dhe epërsisë së tjetrës;

c) qasje të barabartë gjinore në politikat që mbështesin krijimin dhe shpërndarjen e përmbajtjeve mediatike dhe programet e informimit publik dhe mediatik;

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 37

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 dhe zbatimin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor në veprimtari të ndryshme, të qëndrueshme dhe inovative bujqësore dhe të zhvillimit rural.

2. Ministria përgjegjëse për bujqësinë dhe zhvillimin rural në bashkëpunim me ministrinë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore, njësitë e vetëqeverisjes vendore, dhe sipas rastit, edhe me ministri të tjera:

a) ndërmarrin nisma ligjore për njohjen e punës së grave në zonat rurale, aksesin në kredi dhe ndihma bujqësore, parashikimin e lehtësive në tregti, në fushën e mbrojtjes shoqërore dhe në fusha të tjera sipas nevojës;

b) përfshijnë në Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore objektiva të posaçëm për arritjen e barazisë gjinore në zonat bujqësore dhe rurale;

c) 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;

ç) parashikojnë mbështetje të posaçme për gratë në skemat e administrimit të fondit të Programit Kombëtar të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural;

d) bashkëpunojnë për ofrimin në zonat bujqësore dhe rurale të edukimit e të formimit profesional cilësor, e aksesit në internet, teknologji dhe informacion, përmirësimin e infrastrukturës e të transportit, garantimin e furnizimit me ujë, energji elektrike dhe shërbime shëndetësore e të planifikimit familjar, shërbime të kujdesit shoqëror dhe të tjera sipas nevojës;

dh) nxisin ndërgjegjësimin me qëllim eliminimin e diskriminimit me bazë gjinore e për shkak të përkatësisë së shumëfishtë në zonat bujqësore dhe rurale dhe angazhimin gjithëpërfshirës e të barabartë 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 bujqësore dhe rurale.

Neni 38

Barazia gjinore në sport dhe veprimtari sportive

Ministria përgjegjëse për sportin, 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:

a) promovimit të aksesit të barabartë gjinor në politikat, programet, shërbimet, menaxhimin të burimeve njerëzore dhe tregut të punës në sport dhe veprimtari sportive;

b) miratimit të programeve sportive të financuara nga fondet publike që promovojnë barazinë gjinore dhe luftën kundër stereotipeve gjinore në sport dhe veprimtari sportive;

c) eliminimit të stereotipeve gjinore, seksizmit, dhunës dhe diskriminimit me bazë gjinore e për shkak të përkatësisë së shumëfishtë në modelet, zakonet, praktikat dhe përdorimit të gjuhës në sport dhe veprimtari sportive, si dhe promovimit të imazheve dhe roleve jostereotype në sport dhe veprimtaritë sportive;

- c) përdorimit të gjuhës së ndjeshme gjinore në veprimtaritë sportive dhe raportimin e tyre;
- d) realizimit të studimeve, shkencës dhe kërkimit shkencor për pjesëmarrjen dhe kontributin sipas gjinisë në sport dhe veprimtari sportive.

Neni 39

Barazia gjinore në fushën e mbrojtjes sociale dhe të shëndetësisë

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

- a) për gëzimin e të drejtave dhe trajtimin në mënyrë të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore apo të shumëfishtë e të ndërthurur, në fushën e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, shërbimeve të kujdesit shoqëror dhe shëndetësor;
- b) për trajtimin e barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore apo të shumëfishtë e të ndërthurur, 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;
- c) për të siguruar që gratë e punësuar në bizneset familjare të kenë akses në skemat e sigurimeve shoqërore;
- ç) për qasje të bazuara në nevojat dhe prioritetet e ndryshme të grave e të burrave në kontrolle të rregullta mjekësore dhe programe vaksinimi;
- d) për edukimin e ndërgjegjësimin, pavarësisht gjinisë, për kujdesin shëndetësor, shëndetin seksual e riprodhues dhe shërbimet shëndetësore;
- dh) për vlerësimin e ndikimit gjinor të emergjencave shëndetësore dhe masat për zgjidhjen e tyre.

Neni 40

Barazia gjinore në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë

Ministria përgjegjëse në fushën e mbrojtjes dhe të sigurisë, si dhe subjektet publike dhe private, që ushtrojnë veprimtari në këto fusha, me qëllim arritjen e integritetit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

- a) zhvillimin e mekanizmave parandalues për rritjen e sigurisë gjinore në situatë paqeje, konflikti dhe paskonflikti dhe në situata krize e emergjence, brenda dhe jashtë vendit;
- b) garantimin e një përfshirësi të balancuar gjinor e gjithëpërfshirës në vendimmarrje në të gjitha proceset e paqes, mbrojtjes dhe sigurisë;
- c) miratimin e politikave e të planeve të veprimit për agjendën “Gruaja, paqja, siguria”;
- ç) sigurimin e politikave të përgjegjshme gjinore për azilkërkueset/azilkërkuesit;
- d) kryerjen e analizave të ndjeshme dhe të përgjegjshme gjinore në fushën e mbrojtjes dhe sigurisë;
- dh) vendosjen e mekanizmave për raportimin anonim të dhunës ose diskriminimit;
- e) përfshirjen e grave në negociatat për paqe dhe proceset e rindërtimit pas konfliktit;
- ë) mbështetjen e grave për të marrë role udhëheqëse në forcat e sigurisë, politikë dhe qeverisje;
- f) mbështetje për fuqizimin ekonomik të grave në zona konflikti ose krize;
- g) sigurimin e mbështetjes për shëndetin mendor dhe fizik të grave e të vajzave;
- gj) sigurimin që ndihma humanitare të jetë e ndjeshme ndaj dimensioneve gjinore;
- h) zbatimin e programeve ndërkombëtare për mbrojtjen gjinore në kontekste konflikti dhe emergjence;
- i) vlerësimin e përparimeve dhe sfidave në rritjen e sigurisë gjinore;
- j) masa të integruara në të gjitha nivelet dhe të zbatuara nga qeveritë, organizatat ndërkombëtare dhe shoqëria civile për të siguruar një mjedis të sigurt dhe gjithëpërfshirës për të gjitha gjinitë;

k) hartimin e planeve kombëtare që promovojnë barazinë gjinore dhe mbrojnë të drejtat e grave e të vajzave;

l) organizimin e fushatave me qëllim ndërtimin e kulturës së respektit dhe barazisë gjinore;

ll) organizimin e trajnimeve për institucionet dhe organizatat me qëllim edukimin e zyrtarëve publikë, forcave të sigurisë dhe organizatave joqeveritare për çështjet gjinore dhe protokollet për parandalimin e dhunës.

Neni 41

Barazia gjinore në fushën e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban

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 integritit gjinor dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

a) integrimin e perspektivës gjinore në politikat e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban;

b) 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;

c) eliminimin e barrierave me qëllim garantimin e shërbimeve të transportit të sigurt, pa diskriminim gjinor, dhunë dhe ngacmim seksual me bazë gjinore;

ç) kryerjen e analizave dhe studimeve të ndjeshme e të përgjegjshme gjinore për ndikimin e transportit, infrastrukturës dhe planifikimit urban në pabarazitë gjinore dhe cenimin e integritit gjinor.

Neni 42

Barazia gjinore në fushën e energjisë

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 integritit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

a) integrimin gjinor në politikat, programet dhe shërbimet në fushën e energjisë dhe të energjisë së rinovueshme;

b) vlerësimin e interesave, nevojave dhe prioriteteve të ndryshme, sipas përkatësisë gjinore, të konsumatoreve/konsumatorëve të energjisë në procesin e menaxhimit të energjisë dhe të burimeve energjetike;

c) kryerjen e investimeve në fushën e energjisë dhe të energjisë së rinovueshme që korrigjojnë pabarazitë gjinore;

ç) realizimin e analizave, shkencës dhe kërkimeve e studimeve shkencore periodike për ndikimin e energjisë dhe të mungesës së saj ndaj gjinive.

Neni 43

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

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

a) miratimin e politikave, të programeve dhe të shërbimeve të përgjegjshme gjinore në fushën e mbrojtjes së mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore që respektojnë parimin e qasjes mjedisore të integruar, pavarësisht përkatësisë gjinore;

b) garantimin e së drejtës për t'u informuar për gjendjen e mjedisit dhe mbrojtjes së tij, si dhe zbatimit të normave të cilësisë së mjedisit, pa dallime gjinore;

c) financimin e qëndrueshëm pa dallime gjinore të *startup*-eve dhe/ose sipërmarrjeve “të gjelbërta”;

ç) integrimin gjinor në planet e veprimit për mjedisin dhe për rastet e fatkeqësive natyrore;

d) menaxhimin me përgjegjshmëri gjinore të burimeve ujore, sidomos të ujit të pijshëm dhe të burimeve të tjera natyrore;

dh) realizimin e analizave, shkencës dhe kërkimeve e studimeve shkencore periodike për ndikimin ndaj gjinive të ndotjes së ajrit, ndotjes së zinxhirit ushqimor, si dhe çdo ndotjeje mjedisore, të shpyllëzimit, degradimit të tokës, shkretëtirëzimit, mungesës së ujit, kanalizimit të pamjaftueshëm, situatave të emergjencave mjedisore, katastrofave natyrore dhe ndryshimeve klimaterike.

Neni 44

Barazia gjinore në fushën e kulturës dhe artit

Ministria përgjegjëse për fushën e kulturës dhe artit, si dhe subjektet publike dhe private, që ushtrojnë veprimtari në këto fusha, me qëllim eliminimin e pabarazisë gjinore për shkak të përkatësisë së shumëfishtë dhe arritjen e integritetit dhe barazisë gjinore, marrin masa për:

a) garantimin e lirisë së krijimtarisë kulturore dhe artistike, aksesit dhe mundësive të barabarta në manifestimin dhe zhvillimin e talenteve në krijimtarinë artistike dhe kulturore, pavarësisht përkatësisë gjinore apo asaj të shumëfishtë;

b) mbështetjen e projekteve dhe dhënien e çmimeve në fushën e kulturës dhe artit, pa diskriminim gjinor apo për shkak të përkatësisë së shumëfishtë;

c) 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;

ç) realizimin e studimeve për ndikimin e kulturës dhe artit ndaj gjinive dhe për kontributin gjinor në zhvillimin e kulturës dhe artit.

KREU VII

MASAT DHE ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE

Neni 45

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 46

Masat disiplinore

1. Shkelja e dispozitave të këtij ligji është shkak për përgjegjësi disiplinore.

2. Masat disiplinore jepen nga eprorja/eprori i drejtpërdrejtë, organi apo strukturat përkatëse kompetente të subjektit publik ose privat në të cilin është e/i punësuar punonjësja/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 eprorja/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 gjykatë të formës së prerë për shkeljen e dispozitave të këtij ligji nga një punonjëse/punonjës, eprorja/eprori i drejtpërdrejtë, organi apo

strukturat përkatëse kompetente kanë detyrimin e fillimit të procedimit disiplinor ndaj këtij/kësaj punonjëseje/punonjësi.

5. Në rastet kur ka një vendim administrativ apo vendim gjykatë të formës së prerë për shkeljen e dispozitave të këtij ligji, organi apo strukturat përkatëse kompetente për dhënien e masës disiplinore të subjektit publik ose privat marrin masa për zbatimin e vendimit përkatës.

6. Vendimi për masën disiplinore regjistrohet në regjistrin përkatës të punës të subjektit publik dhe privat.

Neni 47

Sanksionet

1. Shkelja e neneve 24 deri 30 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet nga inspektorati përgjegjës për punën në përputhje me ligjin për inspektimin në fuqi dhe/ose, sipas rastit, nga Komisionerja/Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, në përputhje me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi.

2. Shkelja e neneve 33 deri 44 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë nga Autoriteti i Mediave Audiovizive, inspektorati përgjegjës për punën, në përputhje me ligjin për inspektimin në fuqi dhe/ose, sipas rastit, nga Komisionerja/Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

3. Masa e gjobës për shkeljet e këtyre dispozitave është si më poshtë:

- a) personi fizik dënohet me gjobë nga 60 000 deri 120 000 lekë;
- b) personi juridik dënohet me gjobë nga 120 000 deri 200 000 lekë;
- c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkeljen, dënohet me gjobë nga 60 000 deri 160 000 lekë;
- ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkeljen në bazë të këtij ligji, dënohet me gjobë 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. Gjohet 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 48

Shpërblimi i dëmit

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

2. Shpërblimi i dëmit jashtëkontraktor përfshin kompensimin për dëmet pasurore dhe jopasurore, 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 49

Procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

1. Çdo ankesë për shkeljen e barazisë gjinore, sipas këtij ligji, shqyrtohet ose gjykohet nga organet publike dhe subjektet private, përkatësisht, në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurave Administrative, legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi, Kodit të Punës dhe legjislacionit në fuqi. Në përfundim të shqyrtimit të ankesës merren masa sipas dispozitave të këtij ligji.

2. Ankuesja/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 Komisioneres/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 Komisionerja/Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi kanë detyrimin të vënë në dispozicion të palëve provat e zotëruara prej tyre.

3. Ankimi sipas pikës 1 të këtij neni nuk i heq të drejtën ankueses/ankuesit të paraqesë kërkesëpadi pranë gjykatës kompetente. Gjykata shqyrton çështjen sipas parimit të kalimit të barrës së provës, sipas së 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 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, të mbështesin apo t'u japin ndihmën e tyre palëve në procese ligjore, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe të legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi.

KREU VIII

DISPOZITA PËRFUNDIMTARE

Neni 50

Shfuqizimet

Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”, dhe aktet nënligjore të dala në zbatim të tij shfuqizohen.

Neni 51

Aktet nënligjore

1. Ngarkohet ministrja/ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore dhe ministrja/ministri përgjegjës për çështjet e punës për nxjerrjen e udhëzimit në zbatim të nenit 32, pika 8, të këtij ligji, brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

2. Ngarkohet Kryeministri të miratojë urdhrin sipas pikës 5 të nenit 13 të këtij ligji brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

3. Ngarkohet Këshilli i Ministrave të miratojë aktet nënligjore në zbatim të nenit 10, pika 4; nenit 11, pika 2; nenit 13, pika 5; nenit 18, pika 7; nenit 20, pika 2; neni 28, pika 4, dhe nenit 32, pika 8, të këtij ligji brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

Neni 52

Hyrja në fuqi

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

K R Y E T A R I

Niko PELESHI

Miratuar në datën 6.11.2025