

**LIGJ**  
**Nr.9970, datë 24.7.2008**

**PËR BARAZINË GJINORE NË SHOQËRI**

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

**K U V E N D I**  
**I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË**

VENDOSI:

**PJESA I**  
**DISPOZITA TË PËRGJITHSHME**

Neni 1  
**Objekti**

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 drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.

Neni 2  
**Qëllimi**

Qëllimi i këtij ligji është:

- a) të sigurojë mbrojtje efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë;
- b) të përcaktojë masa për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme me të cilën shfaqet;
- c) të përcaktojë përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri.

Neni 3  
**Parimet themelore**

1. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë e të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të sanksionuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, nga konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.

2. Dispozitat e këtij ligji nuk duhet të interpretohen apo zbatohen në mënyrë që të kufizojnë apo reduktojnë garancitë për arritjen e barazisë gjinore, të shprehura në aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, *acquis communautaire* të Bashkimit Europian, konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”.

Neni 4  
**Përkufizime**

Në këtë ligj termat e mëposhtëm kanë këto kuptime:

1. “Barazi gjinore” është pjesëmarrja e barabartë e femrave dhe e meshkujve në të gjithat fushat e jetës, pozita e barabartë ndërmjet tyre, mundësi e shanse të barabarta, për të gëzuar të

drejtat dhe për të përmbushur detyrimet në shoqëri, duke përfituar njëlloj nga arritjet e zhvillimit të saj.

2. “Përkatësi gjinore” janë mundësitë dhe atributet shoqërore, të lidhura me të qenit femër apo mashkull, si dhe marrëdhëniet ndërmjet tyre.

3. “Diskriminim për shkak të gjinisë” është çdo dallim, përjashtim ose kufizim mbi baza gjinore, që ka për qëllim ose për pasojë dëmtimin, mosnjohjen, mosgëzimin dhe mosushtrimin, në mënyrë të barabartë, nga secila gjini, të të drejtave të njeriut dhe lirive të parashikuara në Kushtetutë dhe në ligje, në fushat politike, ekonomike, shoqërore, kulturore e civile.

4. “Integrim gjinor” është procesi që zhvillohet ndërmjet femrave dhe meshkujve, si një proces që nuk i përket vetëm njëres gjini si grup i veçuar, por shoqërisë në tërësi. Si i tillë, integrimi gjinor është rruga për arritjen e barazisë gjinore në shoqëri, nëpërmjet përfshirjes së perspektivës së secilës nga gjinitë në të gjitha proceset ligjvënëse, politikëbërëse, planifikuese, zbatuese e monitoruese.

5. “Përfaqësim i barabartë gjinor” është përfaqësimi i secilës prej gjinive me jo më pak se 30 për qind në një institucion, në nivel drejtues, organ të emëruar, parti politike.

6. “Masa të veçanta të përkohshme” janë masat e ndërmarra nga organet shtetërore, që synojnë përsheptimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve në shoqëri.

7. “Nëpunës që merret me çështjet e barazisë gjinore” është punonjësi i administratës publike, qendrore apo vendore, i cili ka formim dhe njohuri të posaçme në fushën e barazisë gjinore dhe ia kushton kohën e punës arritjes së barazisë gjinore dhe integritit gjinor në sektorin apo territorin që mbulon.

8. “Punë me vlerë të barabartë” është veprimtaria e paguar, e cila, e krahasuar me të njëjtët tregues ose njësi matëse të një veprimtarie tjetër, pasqyron njohuritë e ngjashme ose të barabarta dhe aftësitë profesionale në realizimin e një sasive të barabartë dhe të përafërt të përpjekjeve fizike e intelektuale.

9. “Ngacim për shkak të përkatësisë gjinore” është çdo formë sjelljeje e padëshiruar, që lidhet me gjininë e një personi dhe ka për qëllim dhe/ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal ose krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtëruës, përçmues apo fyes.

10. “Shqetësim seksual” është çdo formë e padëshiruar sjelljeje, e shprehur me fjalë ose veprime fizike dhe simbolike, me natyrë seksuale, e cila ka për qëllim ose sjell si pasojë cenimin e dinjitetit personal, në mënyrë të veçantë kur krijon një mjedis kërcënues, armiqësor, poshtëruës, përçmues apo fyes.

## Neni 5

### **Zbatimi i ligjit**

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

2. Shtetasit shqiptarë, me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë kufijve të Republikës së Shqipërisë, gëzojnë mbrojtjen, që ofron ky ligj, në marrëdhëniet me organet shtetërore shqiptare.

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 organet shtetërore shqiptare.

## Neni 6

### **Ndalimi i diskriminimit për shkak të gjinisë**

1. Çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t'i bëhej një personi të gjinisë tjetër, në një situatë të ngjashme, përbën diskriminim të drejtpërdrejtë për shkak të gjinisë dhe ndalohet.

2. Hartimi, zbatimi, nxitja dhe krijimi i dispozitave, kushteve, kritereve apo praktikave, në dukje neutrale, por që sjellin vendosjen në një situatë më pak të favorshme të një personi të njërës gjini, krahasuar me personat e gjinisë tjetër, përbën diskriminim të tërthortë për shkak të gjinisë dhe ndalohet. Nga ky ndalim bëjnë përjashtim rastet kur këto dispozita, kushte, kritere apo praktika justifikohen nga një qëllim i përligjur dhe mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme dhe të përshtatshme.

#### Neni 7

### **Masat e nevojshme për sigurimin e barazisë gjinore**

Për sigurimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, organet shtetërore, në bazë të kompetencave të tyre:

1. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, zbatimin praktik të parimit të barazisë gjinore.

2. Sigurojnë, përmes masave legjislative ose me mjete të tjera të përshtatshme, të shoqëruar edhe me sanksione, kur është rasti, ndalimin e çdo diskriminimi për shkak të gjinisë.

3. Sigurojnë, përmes rregullimeve ligjore dhe nënligjore ose me mjete të tjera të përshtatshme, ndryshimin ose shfuqizimin e çdo akti ligjor, zakoni apo praktike, që përbën diskriminim për shkak të gjinisë.

4. Marrin të gjitha masat e përshtatshme, për të krijuar lehtësitë e nevojshme e të përligjura objektivisht, për mundësi të barabarta dhe akses të barabartë për të dyja gjinitë.

5. Sigurojnë, përmes institucioneve publike dhe gjykatave kombëtare, mbrojtjen efektive të të dyja gjinive ndaj çdo veprimi diskriminues.

#### Neni 8

### **Masat e veçanta të përkohshme**

1. Masat e veçanta të përkohshme përfshijnë kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njërës gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër.

2. Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshtetimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar.

#### Neni 9

### **Masat e veçanta**

Nuk përbëjnë diskriminim për shkak të gjinisë rastet kur shteti merr masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë:

a) mbrojtjen e posaçme të grave gjatë shtatzënisë dhe lindjes, të nënave të reja, si dhe të prindërve të rinj, për shkak të lindjes natyrore ose të adoptimit të fëmijës, duke krijuar kushte për mbrojtjen dhe lehtësimin e tyre në punë; në sigurimet shoqërore e ndihmat sociale; në sigurimin e ndihmës së nevojshme shëndetësore për nënën dhe fëmijën; në 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 të paaftë të familjes, për shkak të moshës, paaftësisë fizike apo mendore ose për shkaqe të tjera paaftësie.

c) kufizimet 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.

PJESA II  
ORGANET PËRGJEGJËSE PËR MBARËVAJTJEN E BARAZISË GJINORE  
DHE DETYRAT E TYRE

Neni 10  
**Këshilli i Ministrave**

1. Këshilli i Ministrave miraton strategjinë kombëtare dhe planin e veprimit për arritjen e barazisë gjinore në Shqipëri.

2. Projektligjet e përgatitura nga Këshilli i Ministrave, që i paraqiten Kuvendit për miratim, nëse është rasti, duhet të shoqërohen edhe me një vlerësim të efekteve për secilën gjini.

Neni 11  
**Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore**

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

2. Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore kryesohet nga ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore dhe në përbërje ka dhjetë përfaqësues të përcaktuar nga Qeveria dhe tre nga shoqëria civile. Përfaqësuesit nga shoqëria civile duhet të jenë shtetas shqiptarë, me arsim të lartë dhe të njohur, për shkak të veprimtarisë së tyre në fushën e barazisë gjinore.

3. Mandati i anëtarëve të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore është 4 vjet, me të drejtë riemërimi, me përjashtim të anëtarëve që janë zgjedhur për shkak të detyrës. Në çdo rast, ripërtëritja e të gjithë anëtarëve të këshillit në të njëjtën kohë ndalohe.

4. Rregullat procedurale të funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, si dhe shpërblimi i anëtarëve të tij miratohen nga Këshilli i Ministrave në Rregulloren e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

Neni 12  
**Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore**

Detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore janë:

a) këshillon Qeverinë për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore, me përjashtim të çështjeve që merren në shqyrtim nga Këshilli Kombëtar i Punës. Për çështje të një rëndësie të veçantë, Këshilli Kombëtar i Barazisë Gjinore mund të zhvillojë mbledhje të përbashkëta me Këshillin Kombëtar të Punës;

b) siguron integrimin gjinor në të gjitha fushat, sidomos në ato politike, shoqërore, ekonomike dhe kulturore;

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

ç) vlerëson gjendjen konkrete të barazisë gjinore në vend, duke dalë me udhëzime për strukturën e çështjeve të barazisë gjinore në ministrinë që mbulon çështjet e barazisë gjinore, si dhe propozime e rekomandime për Qeverinë, për përmirësimin e gjendjes;

d) miraton raportin vjetor për çështjet e barazisë gjinore të ministrisë që mbulon çështjet e barazisë gjinore.

### Neni 13

#### **Autoriteti shtetëror përgjegjës për zbatimin e ligjit dhe të programeve shtetërore për barazinë gjinore**

1. Autoriteti shtetëror përgjegjës për zbatimin e këtij ligji, si dhe të programeve shtetërore për barazinë gjinore është ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore.

2. Ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore:

a) 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) 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 zhdikin dallimet ndërmjet gjinive në gëzimin e të drejtave dhe ofrimin e mundësive, pasi këshillohet me Këshillin Kombëtar të Barazisë Gjinore;

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

ç) organizon edukimin dhe përgatitjen profesionale të nëpunësve për çështjet e barazisë gjinore;

d) ndërton mekanizmat e mbledhjes së statistikave, të ndara sipas gjinisë, në bashkëpunim me Institutin e Statistikave dhe me institucionet e tjera shtetërore, si dhe mbikëqyr mbledhjen dhe përpunimin e tyre;

dh) organizon grumbullimin, analizën dhe përhapjen e informacionit për problemet e përkatësisë gjinore;

e) vetë ose në bashkëpunim me institucione të tjera, ndërton dhe realizon veprimtari për edukimin, trajnimin, informimin dhe ndërgjegjësimin e qytetarëve, si dhe punonjësve e funksionarëve të administratës publike e sistemit gjyqësor mbi konceptin e barazisë gjinore, mosdiskriminimin e gruas, eliminimin e stereotipave gjinorë, kuptimin e drejtë të rolit të femrës e të mashkullit, të nënës e të babait në familje dhe shoqëri;

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

f) organizon mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore dhe përgatit materialet, aktet dhe dokumentet e nevojshme që paraprijnë ose pasojnë këto mbledhje.

3. Institucionet shtetërore, në nivel qendror dhe vendor, kanë detyrimin ligjor për të bashkëpunuar me ministrin përkatës, për shkëmbimin e informacionit dhe lehtësimin e përmbushjes së funksionit të tij. Për këtë qëllim, në çdo ministri emërohet një nëpunës që merret me çështjet e barazisë gjinore.

4. Ministri realizon detyrat e përcaktuara në pikën 2 të këtij neni, si dhe mbikëqyr veprimtarinë për çështjet e barazisë gjinore nëpërmjet strukturës që ai ka për këtë qëllim. Drejtuesi i kësaj strukture drejton këtë veprimtari, si dhe e përfaqëson strukturën në marrëdhëniet me të tretët.

5. Ministria për çështjet e barazisë gjinore ka burime financimi:

a) Buxhetin e Shtetit;

b) donatorë të ndryshëm.

### Neni 14

#### **Organet e qeverisjes vendore**

1. Organet e qeverisjes vendore bashkëpunojnë me organet e qeverisjes qendrore për zbatimin e legjislacionit dhe politikave shtetërore për barazinë gjinore.

2. Organet e qeverisjes vendore bashkëpunojnë ngushtë me organizatat jofitimprurëse për

arritjen e barazisë gjinore në fusha të ndryshme, në territorin që mbulojnë.

3. Organet e qeverisjes vendore kryejnë mbledhjen dhe përpunimin e statistikave vendore, të ndara sipas gjinisë.

4. Organet e qeverisjes vendore emërojnë një ose disa nëpunës vendorë, që merren me çështje të barazisë gjinore, pranë tyre.

### PJESA III PJESËMARRJA E BARABARTË GJINORE NË PROCESIN E VENDIMMARRJES

#### Neni 15

#### **Pjesëmarrja në procesin e vendimmarrjes**

1. Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet e pushtetit legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor dhe në institucionet e tjera publike arrihet kur:

a) sigurohet përfaqësim në masën mbi 30 për qind për secilën gjini, përfshirë edhe në organet e tyre drejtuese;

b) sigurohet respektimi në mënyrë të njëjtë për secilën gjini i procedurave dhe kritereve të konkurrimit, gjatë emërimit në këto organe;

c) sigurohet përfshirja mbi 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve për zgjedhjet në organet përfaqësuese vendore;

ç) sigurohet përfshirja jo më pak se 30 për qind e secilës gjini në listën e kandidatëve të paraqitur nga partitë politike për sistemin proporcional për zgjedhjet e Kuvendit të Republikës së Shqipërisë;

d) sigurohet përfshirja mbi 30 për qind të secilës gjini në organet administruese të procesit të zgjedhjeve qendrore dhe vendore.

2. Partitë politike përcaktojnë mënyrat dhe masat për të përmbushur kërkesat e përcaktuara në pikën 1 të këtij neni.

3. Partitë politike paguajnë një gjobë deri në një të dhjetën e fondit shtetëror për financimin e fushatës zgjedhore, nëse shkelin dispozitat e këtij neni, deri në ndreqjen e shkeljes.

### PJESA IV MBROJTJA DHE TRAJTIMI I BARABARTË, NË BAZË TË PËRKATËSISË GJINORE, NË MARRËDHËNIET E PUNËS

#### Neni 16

#### **Detyrimet e punëdhënësit në marrëdhëniet e punës**

Punëdhënësi dhe çdo individ, që vepron në emër dhe për llogari të tij, me cilësinë e ndërmjetësit, të agjentit apo të përfaqësuesit, detyrohet që, për promovimin e barazisë gjinore para dhe gjatë marrëdhënieve të punës:

1. Të mos përfshijë elemente të diskriminimit në bazë të gjinisë në shpalljen e vendit të lirë të punës dhe të sigurojë mundësi të barabarta për femrat dhe meshkujt për të aplikuar në vendet e lira të punës.

Kur për një vend të lirë pune ose për një kategori të caktuar pune ka një shpërndarje të pabarabartë të femrave dhe meshkujve, nuk përbën diskriminim nëse shpallja vë në dukje qëllimin e vendosjes së parimeve të barazisë.

2. Të zbatojë kritere të njëjta në të gjitha procedurat e rekrutimit, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji.

Punëdhënësi nuk mund të disfavorizojë një punëkërkuar, duke vendosur rregulla, kritere ose metoda procedurale, që në dukje janë neutrale, por që në praktikë janë më pak të favorshme për personat e gjinisë tjetër, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme.

3. Të punësojë pa diferencim gjinor, në çdo pozicion ose vend të lirë, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.

4. Të promovojë shpërndarje të barabartë, ndërmjet femrave dhe meshkujve, në lloje të ndryshme të vendeve të punës dhe brenda kategorive të ndryshme të punëmarrësve, përmes trajnimit dhe zhvillimit të aftësive profesionale e të masave të tjera të përkohshme.

5. Të krijojë kushte pune të barabarta dhe të përshtatshme, mundësi të barabarta për informacion, trajnim e kualifikim dhe trajtim të barabartë të punëmarrësve gjatë marrëdhënieve të punës.

6. Të zbatojë kritere të barabarta në vlerësimin e cilësisë së punës. Punëdhënësi nuk mund të zbatojë një kriter vlerësues, në dukje neutral, por që në praktikë është në disavantazh të personave të gjinisë tjetër.

7. Të japë pagesë të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

8. Të marrë masa për ndalimin e diskriminimit, ngacmimeve dhe shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit.

9. Të mos vendosë në pozitë të disfavorshme ose të mos marrë masa disiplinore ndaj punëmarrësit, i cili kundërshton ose ankohet për diskriminim, ngacmim ose shqetësim seksual, si edhe ndaj punëmarrësit që dëshmon për veprime diskriminuuese, ngacmim ose shqetësim seksual, të kryera prej punëdhënësit ose punëmarrësve të tjerë.

#### Neni 17

### **Veprimet diskriminuuese të punëdhënësit**

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

a) përdor standarde ose/dhe procedura të diferencuara ndaj punëmarrësve për rekrutimin, trajnimin dhe ritrajnimin, promovimin në detyrë, nxitjen profesionale, menaxhimin dhe shpërndarjen e punës, kohëzgjatjen dhe kushtet e provës, 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 në organizatat sindikale, përveçse për shkaqe objektive dhe të arsyeshme, të parashikuara në nenin 9 të këtij ligji;

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

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

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

2. Ndalohet diskriminimi në përzgjedhjen e një kandidati për punë dhe përfundimi i marrëdhënieve të punës nga punëmarrësi për shkaqe të mëmësisë, mundësisë për shtatzënësi në të ardhmen, shtatzënësisë, përgjegjësisë prindërore, gjendjes civile, përgjegjësiwe familjare. Nuk përbën diskriminim nëse vendi i punës është përcaktuar nga Këshilli i Ministrave si i vështirë ose i rrezikshëm për shëndetin e nënave me fëmijë në gji dhe për gratë shtatzëna.

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

#### Neni 18

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

1. Çdo diskriminim, ngacmim apo shqetësim seksual në vendin e punës nga punëdhënësi dhe/ose punëmarrësi është i ndaluar.

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

a) të marrë masa parandaluese dhe të përcaktojë masa (sanksione) disiplinore në rregulloren e brendshme, për ndalimin e ngacmimeve dhe të shqetësimeve seksuale ndaj punëmarrësit, në përputhje me këtë ligj;

b) nëse merr dijeni, në mënyrë të tërthortë ose me ankesë nga një punëmarrës, i cili pretendon se është diskriminuar, ngacmuar ose shqetësuar seksualisht nga një punëmarrës tjetër, pasi bindet, merr masat e duhura organizative për ndalimin e vazhdimin dhe parandalimin e diskriminimit, të ngacmimit ose shqetësimit seksual dhe zbaton sanksionet disiplinore;

c) të informojë të gjithë punëmarrësit për ndalimin e diskriminimit, të ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës.

3. Punëdhënësi vendos në kontratën kolektive të punës rregulla për të parandaluar diskriminimin për shkak të gjinisë dhe për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla.

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

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

#### Neni 19

#### **Autoriteti publik përgjegjës për barazinë gjinore në fushën e punës**

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

2. Me qëllim që të zbatojnë masat për përmirësimin e mundësive të barabarta ndërmjet femrave dhe meshkujve, për eliminimin e diskriminimit të drejtpërdrejtë apo të tërthortë, për shkak të përkatësisë gjinore, ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore organizon mbikëqyrjen dhe ushtron kontroll ndaj institucioneve që varen prej tij, të cilat ndjekin problemet e barazisë gjinore, si më poshtë:

a) Shërbimi Kombëtar i Punësimit siguron zbatimin e masave për mbikëqyrjen e mundësive dhe të trajtimit të barabartë ndërmjet burrit dhe gruas në fushën e shërbimit të punësimit dhe të formimit profesional, si dhe në mbështetjen me të ardhura nga papunësia, kontrollon marrjen dhe zbatimin e masave të veçanta, të përkohshme, nga punëdhënësi, si dhe i paraqet ministrit që mbulon çështjet e barazisë gjinore propozime për ndryshime në ligje e akte nënligjore, çdo nismë e projekte, studime e bashkëpunime të tjera në fushën e barazisë gjinore;

b) Inspektorati Shtetëror i Punës siguron kontrollin dhe zbatimin e masave për respektimin e barazisë gjinore në fushën e marrëdhënieve të punës e të punësimit, të sigurimeve shoqërore e shëndetësore, të sigurisë në punë prej punëdhënësit dhe personave të punësuar në sektorin publik e privat, si dhe kontrollon marrjen dhe zbatimin e masave të veçanta të përkohshme nga punëdhënësi;

c) Shërbimi Social Shtetëror inspekton dhe përgjigjet për zbatimin e masave për respektimin e parimeve të barazisë gjinore në fushën e zbatimit të politikave dhe të legjisllacionit të ndihmës ekonomike, pagesës për personat me aftësi të kufizuar dhe shërbimeve të përkujdesit shoqëror në të gjithë vendin.

3. Ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore bashkëpunon me Ministrin e Financave, me qëllim që Instituti i Sigurimeve Shoqërore 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.

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



Neni 20  
**Njoftimet diskriminuese**

1. Përbën diskriminim një njoftim pune, arsimimi, kualifikimi ose trajnimi, kur në të përcaktohen kërkesa ose preferenca, të cilat i japin përparësi aplikuesit të një gjinie të caktuar, me përjashtim të rasteve të veçanta, të përcaktuara në nenin 9 të këtij ligji, për shkak të natyrës së veçantë të punës.

2. Përbën diskriminim një njoftim pune/arsimimi, i cili përmban kërkesa, që nuk kanë lidhje me vendin e punës/arsimit ose që mund të përjashtojë një femër/mashkull 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 e martesore apo me detyrimet familjare.

4. Në njoftimet e punës është e ndaluar të kërkohet nga njoftuesi informacion rreth jetës private ose familjare të aplikuesit.

5. Njoftimi nuk është diskriminues nëse gjinia e përfaqësuar në nivelin më të ulët (duke pasur parasysh vendin e punës dhe postin) nxitet të aplikojë.

Neni 21  
**Të drejtat e punëmarrësit për respektimin e parimeve të barazisë gjinore**

Punëmarrësit femra dhe meshkuj kanë të drejtë që pa asnjë diskriminim për shkak të gjinisë:

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

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

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

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

dh) të kenë mbrojtjen e shëndetit dhe sigurimin në punë, përfshirë ruajtjen e funksionit të riprodhimit;

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

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

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

gj) të anëtarësohen dhe të aktivizohen në organizatat sindikale dhe në çdo organizatë tjetër profesionale.

## Neni 22

### **Masat e veçanta të përkohshme në fushën e marrëdhënieve të punës**

1. Për të siguruar përfaqësim të barabartë në fushën e marrëdhënieve të punës, nuk përbën diskriminim nëse shpallja për një vend të lirë pune deklaron parapëlqim për kandidatin e gjinisë më pak të përfaqësuar.

2. Për të siguruar përfaqësim të barabartë në fushën e marrëdhënieve të punës, në procesin e përzgjedhjes për marrjen në punë, ngritjen në detyrë, zhvillimin e aftësive profesionale, kur kandidatët kanë rezultate ose nivele të barabarta, punëmarrësi i jep përparësi kandidatit të gjinisë më pak të përfaqësuar.

## Neni 23

### **Vlerësimi i punës së papaguar**

1. Puna e papaguar e femrave dhe e meshkujve vlerësohet kontribut për zhvillimin e familjes dhe të shoqërisë, në rast kur ai/ajo:

- a) kujdeset për mirëqenien e familjes;
- b) kujdeset për fëmijët;
- c) kujdeset për anëtarë të tjerë të familjes;
- ç) punon në bujqësi dhe ekonomi familjare.

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

## PJESA V

### **TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI PËR SHKAK TË GJINISË NË ARSIM DHE KUALIFIKIM**

## Neni 24

### **Ndalimi i pabarazisë për shkak të përkatësisë gjinore**

1. Ndalohet diskriminimi, për shkak të përkatësisë gjinore, ndaj personave nga/në institucionet arsimore të të gjitha niveleve, publike ose private.

2. Përbëjnë diskriminim rastet kur:

a) parashikohen norma kufizuese, bazuar në dallime gjinore dhe pengohet krijimi i lehtësive të nevojshme për t'u arsimuar pranë institucioneve shtetërore ose private, që ofrojnë arsimim apo shërbime të tjera kualifikimi e trajnimi;

b) krijohen mundësi të ndryshme e të pajustificuara objektivisht ndaj burrit dhe gruas, për zgjedhjen e një fushe të veçantë studimi, trajnimi, diplomimi, si dhe për kohëzgjatjen e mësimit.

## Neni 25

### **Edukimi i barazisë gjinore**

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

2. Institucionet e arsimit të lartë, në mënyrë të veçantë, sipas fushave përkatëse, ndërmarrin nisma për kryerjen e studimeve në fushën e barazisë gjinore, ose e përfshijnë atë në studimet e kryera, për të siguruar materiale me informacionin përkatës, si dhe për t'i paraprirë

zhvillimit praktik e shkencor të kësaj fushe.

PJESA VI  
TRAJTIMI I BARABARTË DHE MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI  
PËR SHKAK TË GJINISË NË MEDIA

Neni 26

**Barazia gjinore në media**

1. Media ndihmon në rritjen e vetëdijes së përgjithshme për barazinë e femrave dhe të meshkujve:

- a) përmes raportimit jodiskriminues mbi baza gjinore;
- b) përmes përdorimit të terminologjisë neutrale në aspektin gjinor;
- c) përmes shmangies së stereotipave gjinorë në veprimtarinë e vet.

2. Ndalohet transmetimi, botimi dhe publikimi i materialeve dhe i informacioneve, që përmbajnë apo nënkuptojnë dallime poshtëruese apo fyese, përjashtime apo kufizime të njërës prej gjinive, në bazë të diskriminimit për shkak të gjinisë.

PJESA VII  
ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE DHE SANKSIONET

Neni 27

**Masat disiplinore**

Shkelja e nenit 18 pika 2 shkronja “b” të këtij ligji sjell përgjegjësi disiplinore. Masat disiplinore jepen nga eprori i drejtpërdrejtë, sipas legjislacionit përkatës.

Neni 28

**Gjoha**

1. Shkelja e neneve 16, 17, 18 pika 2 shkronjat “a” dhe “c” dhe 20 pika 3 të këtij ligji dënohen me gjobë nga Inspektorati Shtetëror i Punës.

2. Shkelja e neneve 24 pika 2 dhe 26 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative dhe dënohet me gjobë nga Inspektorati Shtetëror i Punës.

3. Çdo person që shkel dispozitat e këtij ligji dënohet me gjobë si më poshtë:

- a) personi fizik, nga 30 000 deri 60 000 lekë;
- b) personi juridik nga 60 000 deri 100 000 lekë;

c) personi fizik brenda personit juridik, i cili është përgjegjës për shkelje, nga 30 000 deri 80 000 lekë;

ç) personi, i cili ushtron funksion publik dhe është përgjegjës për shkelje në bazë të këtij ligji, nga 30 000 deri 80 000 lekë.

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

Neni 29

**Shpërblimi i dëmit**

Shpërblimi për dëmin material dhe moral, të shkaktuar nga cenimi i dispozitave të këtij ligji, përfshirë rikthimin e të drejtave të shkelura, bëhet në rrugë gjyqësore në bazë të Kodit Civil.

Neni 30

**Procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve**

1. Çdo ankesë për shkeljen e barazisë gjinore, sipas këtij ligji, shqyrtohet ose gjykohet nga organet administrative, në përputhje me dispozitat e Kodit të Procedurave Administrative. Organet administrative vendosin sipas dispozitave të këtij ligji.

2. Palët, sipas zgjedhjes së tyre të lirë, kur është rasti, mund të përmbushin çdo procedurë ndërmjetësimi ose të zgjidhjes me pajtim, të parashikuar nga legjislacioni në fuqi, për të adresuar shkeljet në bazë të këtij ligji. Përmbushja e këtyre procedurave nuk i heq të drejtën ankuesit ta ndjekë çështjen pranë organit administrativ ose gjykatës kompetente.

3. Nëse shkelja është bërë nga nëpunësit e administratës publike, zbatohen dispozitat e ligjit nr.8510, datë 15.7.1999 “Për përgjegjësitë jashtëkontraktore të organeve të administratës shtetërore”.

4. Organizatat jofitimprurëse, të licencuara për ofrim shërbimi social, mund të përfaqësojnë ose të mbështesin në procese ligjore, në emër ankuesit, sipas parashikimeve të këtij ligji.

PJESA VIII

DISPOZITA PËRFUNDIMTARE

Neni 31

**Shfuqizimet**

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

Neni 32

**Aktet nënligjore**

1. Ngarkohet ministri që mbulon çështjet e barazisë gjinore për nxjerrjen e akteve nënligjore në zbatim të nenit 13 shkronja “d” dhe të nenit 19 pika 4 të këtij ligji, brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

2. Ngarkohet Këshilli i Ministrave për nxjerrjen e akteve nënligjore në zbatim të nenit 11 pikat 1 dhe 4 të këtij ligji, brenda 3 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

Neni 33

**Hyrja në fuqi**

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

**Shpallur me dekretin nr.5850, datë 30.7.2008 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë,  
Bamir Topi**