

RELACION

PËR

PROJEKTLIGJIN “PËR BARAZINË GJINORE”

I. QËLLIMI I PROJEKTAKTIT DHE OBJEKTIVAT QË SYNOHEN TË ARRIHEN

Projektligji “Për barazinë gjinore” synon garantimin, mbrojtjen dhe promovimin e arritjes së barazisë gjinore jo vetëm *de jure*, por edhe *de facto*, si vlerë themelore e zhvillimit demokratik të shoqërisë.

Projektligji hartohet në vijim të politikave të vijueshme në vend për arritjen e barazisë gjinore dhe synon rregullimin e çështjeve themelore të barazisë gjinore në të gjitha fushat e jetës publike dhe private, për arritjen e barazisë gjinore dhe trajtimit të barabartë, pavarësisht përkatësisë gjinore përmes mbrojtjes, mundësive të barabarta për ushtrimin e të drejtave, pjesëmarrjes dhe ndihmesës në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.

Projektligji lidhet në mënyrë të drejtpërdrejtë me Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2022-2030 dhe me strategji të tjera ndërsektoriale dhe plane veprimi, si: Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore (2021-2030), si dhe aktet e hartuara politike për përparimin e procesit të integrimit evropian të vendit.

Ligji zëvendëson ligjin nr.9970, datë 24.7.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”. Në mbështetje të synimit të përgjithshëm, qëllimet kryesore të këtij ligji janë:

- sigurimi i së drejtës së çdo individi për barazi gjinore dhe për mbrojtje efektive nga diskriminimi me bazë gjinore, në jetën publike dhe private, sipas parashikimeve të këtij ligji dhe legjislacionit në fuqi për mbrojtjen nga diskriminimi;
- përcaktimi për të gjitha fushat e veprimtarisë, përfshirë edhe fushat sipas këtij ligji, i masave të përgjithshme dhe të veçanta, të bazuara në nevojat e prioritetet e ndryshme gjinore, me qëllim përmirësimin, nxitjen dhe realizimin e barazisë gjinore në shoqëri;
- përcaktimi i autoriteteve përgjegjëse për zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri dhe detyrimet e tyre për arritjen e barazisë gjinore.

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

Projektligji hartohet në mbështetje të neneve 78 dhe 83, pika 1, të Kushtetutës, është në përputhje me programin politik të qeverisë shqiptare, si dhe është i planifikuar në programin e përgjithshëm analitik të projektakteve për Ministrinë e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, për vitin 2025, katërmujori i tretë, dhe në Planin Kombëtar për Integrimin Evropian.

Projektligji është në përputhje me vizionin e qeverisë shqiptare dhe në përmbushje të prioriteteve të shpallura në programin politik qeverisës 2021-2025¹ dhe posaçërisht me pjesën “Zhvillimi i bujqësisë dhe fshatit”, në të cilën theksohet si një trashëgimi jopozitive ajo e një policie, që “... i përkiste vetëm burrave ...”², dhe parashikohet shprehimisht si prioritet politika “nxitëse dedikuar ... rritjes së përfshirjes së grave në sektor”³, pjesën “Familja”, në të cilën parashikohet angazhimi për politika që rrisin “... strehimin e ... grave e vajzave, duke rritur njëkohësisht në sasi e cilësi të gjitha shërbimet e shtetit për familjet”⁴, pjesën “Strehimi”, në të cilën parashikohet angazhimi për rritjen e “... numrit të grave kryefamiljare, ... si përfitues prioritarë të programit social për strehimin ...”⁵, pjesën “Kujdesi për të moshuarit dhe qytetarët më në nevojë”, ku parashikohet rritja me “... 10% përfshirjen e grave kryefamiljare në skemën e ndihmës ekonomike”, si dhe zgjerimi i “... qendrave dhe shërbimeve të reja në territor për ... gratë ... në nevojë në të gjitha bashkitë e vendit, si dhe do të mbështetet krijimi i 11 ndërmarrjeve sociale me qëllim mbështetjen e grave dhe vajzave ...”⁶.

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

¹ https://kryeministria.al/wp-content/uploads/2021/10/Programi_Qeverises_2021-2025.pdf.

² Po aty, fq.33.

³ Po aty, fq. 20.

⁴ Po aty, fq. 28.

⁵ Po aty, fq. 29.

⁶ Po aty, fq. 33.

⁷ <https://qbg.gov.al/share/3VxOqmLUSwOWhi00jsdZUG>

Projektligji është në përputhje me Planin Kombëtar të Integrimit Evropian (PKIE) të miratuar me vendimin nr.16, datë 11.1.2024, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e Planit Kombëtar për Integrimin Evropian 2024 - 2026”, i cili parashikon në tërësinë e masave për vitin 2025 miratimin e projektligjit për barazinë gjinore si pjesë e grup-kapitullit 1 “Themelorët”. Pika 23 e PKIE-së parashikon harmonizimin e aspekteve të barazisë gjinore me komunikimin e Komisionit për Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Ekonomik dhe Social Evropian dhe Komitetin e Rajoneve “Një union i barazisë: Strategjia e Barazisë Gjinore 2020-2025” COM/2020/152 final dhe konkretisht rishikimin e ligjit për barazinë gjinore.⁸

Gjithashtu, projektligji është në përputhje me piketat hapëse të grup-kapitullit I “Themelorët”, të miratuara me vendimin nr.736, datë 13.12.2023, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e Udhërrëfyesit për Shtetin e së Drejtës”, pikën III.A dhe III.K. Në pikën III.A parashikohet angazhimi i shtetit shqiptar për të siguruar të dhënat e ndara sipas gjinisë. Në pikën III.K adresohet barazia gjinore dhe të drejtat e grave dhe parashikohet miratimi i ndryshimeve ligjore për barazinë gjinore brenda vitit 2025, për të siguruar përditësimin me standardet më të fundit dhe nxitjen e të drejtave sociale të grave përmes analizave të hendekut gjinor në paga dhe arsyet e përfaqësimit më të ulët të grave në tregun e punës, dhe paraqiten rekomandimet përkatëse për trajtimin e çështjeve deri në vitin 2025.⁹

Ky projektligj është në harmoni me Strategjinë e Barazisë Gjinore 2020 - 2025¹⁰ të Bashkimit Evropian, të specifikuar më tej në planin e veprimit për barazinë gjinore (GAP III) 2021-2025, publikuar më 25 nëntor 2020, Strategjinë e Barazisë Gjinore 2024-2029 të Këshillit të Evropës, si dhe është në linjë me Marrëveshjen e Stabilizim-Asociimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe komuniteteve evropiane e shteteve të tyre anëtare (MSA), neni 99 “Bashkëpunimi social”.

Projektligji pasqyron edhe lidhjen e drejtpërdrejtë me plotësimin e objektivave të zhvillimit të qëndrueshëm (OZHQ).¹¹ Në mënyrë specifike lidhet me OZHQ 5 “Barazia gjinore” - Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave, OZhQ nr.1- (pa varfëri), që kërkon krijimin e kornizave të politikave të shëndosha në favor të të varfërve dhe me ndjeshmëri ndaj çështjeve gjinore, për të mbështetur investimin e përsheptuar te masat për zhdukjen e varfërisë, nr.3 - Shëndet i mirë për të gjithë dhe mirëqenie, nr.5 - Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave dhe nr.6 - Punë dinjitoze dhe rritje

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

⁹ <https://www.kryeministria.al/wp-content/uploads/2024/11/Udh%C3%ABrr%C3%ABfyesi-p%C3%ABr-shtetin-e-s%C3%AB-drejt%C3%ABs.pdf>

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>

¹¹ . http://www.senior-a.al/docs/17SDGs_Shqip.pdf

ekonomike, nr.10 - Ulje e pabarazisë, nr.11- (Qytete dhe komunitete të qëndrueshme, që përfshin edhe fushën “nevojat bazë”, dhe nr.16 - (shoqëri paqësore, të drejta dhe gjithëpërfshirëse) të OKB-së.

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

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

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

Barazia gjinore në shoqëri rregullohet aktualisht me ligjin nr.9970, datë 24.7.2008. Ky ligj rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Që kur ka hyrë në fuqi, ky ligj nuk ka pasur asnjë ndërhyrje dhe/ose ndryshim, ndërkohë që një sërë ndryshimesh janë realizuar në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar lidhur me garantimin e parimit të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit. Po ashtu, nga një sërë vlerësimesh të organizmave të brendshëm e ndërkombëtarë, është vënë në pah nevoja për ndryshime ligjore, me qëllim arritjen e barazisë gjinore të synuar sipas ligjit.

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

Së pari, nevojitet që ligji për barazinë gjinore të jetë i harmonizuar me legjislacionin vendas, i cili ka pësuar ndryshime, si për të adresuar nevojat e brendshme, ashtu edhe për të pasqyruar standardet më të mira evropiane dhe

ndërkombëtare. Ligji nr.10221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, është ndryshuar në vitin 2020, me qëllim harmonizimin e tij me legjislacionin evropian në këtë fushë, si dhe plotësimin e përmirësimin e boshllëqeve të identifikuar nga analiza e zbatueshmërisë së tij nga viti 2010. Ndryshimet në të përfshijnë kryesisht shtimin e formave të diskriminimit dhe të shkaqeve të diskriminimit, duke njohur edhe forma të reja diskriminimi, si: diskriminimi i shumëfishtë ndërsektorial për shkak të identitetit seksual apo pamjes së jashtme, gjuhën e urrejtjes etj., por edhe përfshirjen e monitorimit të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore në tërësinë e kompetencave të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Ligji aktual për barazinë gjinore nuk është i harmonizuar me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, duke sjellë vështirësi në zbatimin e përshtatshëm të tij në termat e garantimit të barazisë faktike në të gjitha fushat që mbulon ligji. Po ashtu, nevojitet që ligji për barazinë gjinore të jetë në harmoni me ndryshimet në ligjin nr.9669, datë 18.12.2006, “Për masa ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”, të ndryshuar në vitet 2018 dhe 2020, me qëllim përmirësimin e tij në përputhje me standardet ndërkombëtare. Këto ndryshime shtrojnë nevojën për ta konsideruar dhunën me bazë gjinore si formë të diskriminimit për shkak të gjinisë, gjë që nuk gjen reflektim në legjislacionin aktual mbi barazinë gjinore. Gjithashtu, që prej vitit 2015, Kodi i Punës ka pësuar një sërë ndryshimesh, të cilat hynë në fuqi më 22 qershor 2016, lidhur me përshtatimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi, si dhe bëhen të qarta ndërlidhjet midis dispozitave të Kodit të Punës dhe legjislacionit për mbrojtjen nga diskriminimi në lidhje me terrenet e mbrojtura. Kodi i Punës ka përfshirë në tërësinë e dispozitave të veta rregulla për barazinë gjinore në punësim, lejen e lindjes dhe lejen prindërore; në vitin 2016, parimi i barazisë gjinore është përfshirë në ligjin organik të buxhetit të shtetit dhe prej vitit 2017 në ligjin për vetëqeverisjen vendore. Prej vitit 2016, buxhetimi i përgjigjshëm gjinor është përfshirë në ligjin organik të buxhetit të shtetit. Ligji aktual për barazinë gjinore, me karakteristikat e një ligji organik në drejtim të arritjes së barazisë gjinore në vend, nuk mbulon fushën e financave publike dhe nuk parashikon integrimin e gjinisë në ciklin buxhetor. Kjo shtron nevojën për ndryshimet në ligjin për barazinë gjinore me qëllim reflektimin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor si pjesë e tij. Në ligjin nr.111/2017, “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”, janë përfshirë rregulla për shtimin e viktimave të diskriminimit si pjesë e subjekteve, që përfitojnë ndihmë juridike falas. Në Kodin e Mediave Audiovizive u pasqyruan parime të barazisë, përfshirë atë gjinore, në vitin 2022 dhe në vijim u ndryshua ligji për mediat audiovizive për të pasyruar rregullime ligjore për seksizmin në media. Këto ndryshime ligjore është e nevojshme të kenë pasqyrimin e tyre të harmonizuar në ligjin për barazinë gjinore. Edhe ndryshimet e vitit 2024 në ligjin për inspektimin, të miratuara me ligjin nr.99/2024, “Për inspektimin në

Republikën e Shqipërisë”, është e nevojshme të pasqyrohen në ligjin për barazinë gjinore.

Ligji për barazinë gjinore është i nevojshëm të harmonizohet në nivel ndërkombëtar me *acquis*-në e Bashkimit Evropian në fushën e barazisë gjinore, përfshirë këtu direktivat e reja dhe ndryshimet në direktivat, që kanë qenë në fuqi edhe në 2008-n. Vende të ndryshme, sa të rajonit, aq edhe të Bashkimit Evropian, si Serbia, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut, Suedia etj., kanë përqafuar zhvillimet në nivel ndërkombëtar.

Me rëndësi në këtë drejtim janë sidomos harmonizimi me direktivat, që garantojnë barazinë gjinore në çështjet e pagave, skemave të sigurimeve shoqërore dhe aksesit në punësim, formim profesional, promovim dhe kushte pune, vetëpunësim, si dhe leje shtatzënie e prindërore, të tilla si: direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, për zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit (reformuluar); direktiva (BE) 2022/2381 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit të datës 23 nëntor 2022, për përmirësimin e ekuilibrit gjinor midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me to, direktiva (BE) 2023/970 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 10 maj 2023, “Për forcimin e zbatimit të parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave nëpërmjet transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit”, apo edhe direktiva (BE) 2024/1385 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit e datës 14 maj 2024, “Për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje”.

Analizat e organizatave të shoqërisë civile në vend kanë vënë në pah nevojën për një sërë ndryshimesh. Ndryshimet në ligjin në fuqi për barazinë gjinore janë identifikuar si të nevojshme edhe nga komitetet dhe organizmat ndërkombëtarë.

Zyra e Kombeve të Bashkuara i ka bërë thirrje qeverisë shqiptare për ta rishikuar ligjin për barazinë gjinore me qëllim harmonizimin e tij me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, si edhe ndryshimet në kuadrin kombëtar e ndërkombëtar. Mungesa e efikasitetit të ligjit aktual për barazinë gjinore është evidentuar edhe nga Komisioni Evropian në raportet e progresit të Komisionit Evropian 2022-2023. Komiteti CEDAW, në vërejtjet përmbyllëse ndaj Shqipërisë në 2020, ka konkluduar se qeveria shqiptare nevojitet të ndryshojë ligjin “Për barazinë gjinore”, me qëllim rritjen e efektivitetit të tij dhe garantimin e barazisë *de facto* midis burrave dhe grave në të gjitha fushat. Grupi i ekspertëve të Konventës së Stambollit (GREVIO) ka lënë një sërë masash për shtetin shqiptar, përfshirë edhe ato të raportit të parë të vlerësimit tematik (shtator 2024), të cilat shtojnë detyrimin për ta harmonizuar legjislacionin shqiptar në fushën e barazisë gjinore me rekomandimet e lëna nga GREVIO.

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

- forcimin e rregullave me qëllim sigurimin që parimi i barazisë të jetë jo vetëm *de jure*, por edhe *de facto*;
- institucionalizimin e kontrollit *postlegjislativ*;
- forcimin e mekanizmit institucional përgjegjës për zbatimin e ligjit për barazinë gjinore;
- forcimin dhe qartësimin e kompetencave të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore;
- përfshirjen e rregullave më të qarta dhe forcimin e rolit të nëpunësit të barazisë gjinore;
- pasqyrimin e natyrës ndërsektoriale të agjendës së barazisë gjinore;
- parashikimin ligjor që të ketë shtrirje të barazisë gjinore në çdo politikë, strategji ose program;
- mundësimin e një kuadri ligjor të duhur për përpunimin e të dhënave në fushën e barazisë gjinore dhe krijimin e instrumenteve të nevojshme për të matur përfaqësimin gjinor dhe zbatimin e barazisë gjinore *de facto*;
- mekanizma të forcuar për zbatimin e ligjit;
- përforcimin e kërkesës për analiza sektoriale gjinore dhe integrimin gjinor në sektorë të rëndësishëm, si: teknologjia e informacionit, bujqësia, infrastruktura, arti, kultura etj.

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

Në sektorë të veçantë, si për shembull bujqësia, apo edhe sektorë, që kanë dalë në pah në zhvillimin shoqëror, nevoja për integrim gjinor është parësore. Roli dhe kontributi gjinor është faktor kyç për zhvillimin e shoqërisë dhe ekonomisë. Aktualiteti ka shpërfaqur një sërë temash kryesore, të cilat nevojiten të merren parasysh, si: digjitalizimi, tranzicioni i gjelbër, e ardhmja e punës, diversifikimi i pabarazive, zhvendosja e vlerave etj. Një sërë sektorësh të zhvillimit, ku ky rol dhe kontribut është i nënvlerësuar apo nënpasqyruar, nuk përfitojnë nga të gjitha *target*-grupet shoqërore, e pikërisht nga gratë dhe vajzat po aq sa edhe nga burrat e djemtë. Vëmendja e shtuar, me qëllim përfshirjen e grave dhe vajzave po aq sa edhe të burrave dhe djemve në zhvillimin e sektorëve në shoqëri, dhe sidomos sektorëve të veçantë, si në arsim/edukim, kërkim shkencor, formim profesional dhe zhvillim teknologjik, në fushën e teknologjive të informacionit dhe

komunikimit e të shoqërisë së informacionit, informimin publik dhe median, sektorët e bujqësisë dhe zhvillimit rural, sport dhe veprimtari sportive, mbrojtjen sociale dhe të shëndetësisë, mbrojtjen dhe sigurinë, transportin, infrastrukturën dhe planifikimin urban, energjinë e mbrojtjes së mjedisit dhe menaxhimit të burimeve natyrore, si dhe fushën e kulturës e të artit, është e domosdoshme. Kjo qasje kërkon rregullim të posaçëm ligjor. Pa një qasje të tillë, pra një rregullim ligjor të posaçëm, integrimi gjinor në zhvillimin politik, shoqëror apo ekonomik është i vështirë ose i pamundur. Projektligji e ka pasqyruar këtë qasje, duke synuar drejt një arritjeje faktike të barazisë gjinore në vend. Sektorët nuk përbëjnë një listë shteruese, por evidentimi i disave prej tyre lidhet me rëndësinë dhe nevojën për lente të qarta.

Barazia gjinore kërkon jo vetëm që sektorët të kenë të integruar në politikat e tyre qasjen gjinore, por edhe kontributin gjinor në zhvillimin e sektorëve të vendit. Prandaj, përfaqësimi gjinor në vendimmarrje është një aspekt me rëndësi që kërkon rregullime ligjore. Ndërsa ligji në fuqi, pra ligji për barazinë gjinore i vitit 2008 parashikon zbatimin e kuotës prej 30% në pozicionet vendimmarrëse, aktet ndërkombëtare kërkojnë praninë gjinore në masë të barabartë në pozicionet vendimmarrëse apo drejtuese. Rekomandimi i përgjithshëm nr.40 (2024), mbi përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës të grave në sistemet vendimmarrëse, i Komisionit të Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), parashikon që vendet të marrin masat, përcakton “përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës” si barazi 50:50 midis grave dhe burrave për sa i përket aksesit të barabartë dhe fuqisë së barabartë në sistemet vendimmarrëse. Rekomandimi përcakton se “sistemet e vendimmarrjes” përfshijnë vendimmarrjen në të gjithë sektorët, në proceset formale dhe joformale, duke përfshirë sferat politike, publike, ekonomike dhe private, si dhe hapësirat digjitale. Kuadri ligjor në vend, me qëllim pasqyrimin e kësaj qasjeje në politikën vendase, nevojitet të ndryshojë.

Gjithashtu, ligji për barazinë gjinore nevojitet të harmonizohet edhe me legjislacionin e brendshëm, i cili ka pësuar ndryshime, më të avancuara se ato të ligjit për barazinë gjinore, lidhur me parimin e barazisë gjinore në vendimmarrje, siç është rasti i kodit zgjedhor, i cili në vitin 2020 pësoi ndryshime të rëndësishme, që preknin këtë parim. Arritja e barazisë së plotë dhe gjithëpërfshirëse 50:50 midis grave dhe burrave në vendimmarrje nuk është e mundur në mënyrë të menjëhershme, prandaj edhe masa të tilla kërkohet të jenë progresive dhe të përfshijnë një periudhë tranzicionale.

Një ndër shqetësimet e paraqitura në mënyrë të vazhdueshme në raportet e vlerësimit të rregullimit të barazisë gjinore në vend ka të bëjë edhe me strukturën e barazisë gjinore. Raporti i Bashkimit Evropian për Shqipërinë ka vënë në pah nevojën e një strukture më të forcuar profesionale me burime të mjaftueshme

financiare, që do të shërbejë gjithashtu si një qendër e barazisë gjinore edhe për të mbajtur të dhëna, dokumentacion, legjislacion, analiza etj. GREVIO, në mënyrë të përsëritur, përfshirë raportin e parë të vlerësimit tematik, ka inkurajuar autoritetet shqiptare të forcojnë rolin e Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore për t'i dhënë mundësi këtij organi të ushtrojë në mënyrë efektive funksionet e tij si një organ koordinues. Me qëllim kontributin për rregullimin e këtij aspekti, u realizua një kërkim krahasimor në vende të Bashkimit Evropian. Rezultoi se çdo shtet anëtar i Bashkimit Evropian ka krijuar një organ kombëtar për barazinë gjinore për të koordinuar, zbatuar, monitoruar e vlerësuar politikat e barazisë gjinore të përcaktuara në nivel qeveritar dhe/ose ministror. Këto organe, gjithashtu, mund të përfshihen në aktivitete të tjera, përfshirë politikëbërjen, ofrimin e ekspertizës, këshillave dhe rekomandimeve për politikat e nismat ligjore, ndërmarrjen e studimeve që mbështesin politikëbërjen, promovimin e nismave ndërgjegjësuere dhe bashkëpunimin me shoqërinë civile. Sipas një studimi të EIGE-së, Bashkimi Evropian, organet qeveritare të barazisë gjinore janë zakonisht nën kontrollin ministror. Gjithsej, 18 (tetëmbëdhjetë) shtete anëtare të Bashkimit Evropian kanë një organ të caktuar qeveritar për barazinë gjinore. Struktura qendrore e një shteti anëtar për barazinë gjinore mund të marrë formën e një njësie brenda ministrisë përgjegjëse për barazinë gjinore ose një organi zakonisht të mbikëqyrur nga ministria përgjegjëse për fushën e politikave të barazisë gjinore, e cila ndryshon nga njëri shtet anëtar në tjetrin.¹²

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

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

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

Projektligji propozohet në mbështetje të neneve 78 dhe 83, pika 1, të Kushtetutës.

Gjithashtu, projektligji është në harmoni me legjislacionin ndërkombëtar përkatës, konkretisht me:

- Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian: kapitujt III dhe IV (nenet 20-38);

¹² <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/institutions-and-structures/eu-member-states>

- direktivën (BE) 2019/1158 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 20 qershor 2019, për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët, dhe që shfuqizon direktivën e Këshillit 2010/18/BE;
- direktivën e Këshillit 92/85/KEE, të datës 19 tetor 1992, mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve, që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gji;
- direktivën e Këshillit 79/7/KEE, të datës 19 dhjetor 1978, mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore;
- direktivën 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 7 korrik 2010, mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuara në një aktivitet të vetëpunësuar;
- direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit;
- direktivën 2024/1500 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 14 maj 2024, mbi standardet për organet e barazisë në fushën e trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta midis grave dhe burrave në çështjet e punësimit dhe profesionit, dhe që ndryshon direktivat 2006/54/KE dhe 2010/41/BE;
- direktivën e Këshillit 2004/113/KE, të 13 dhjetorit 2004, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve;
- direktivën (BE) 2022/2381 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 23 nëntor 2022, për përmirësimin e ekuilibrit gjinor midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me to;
- direktivën (BE) 2023/970 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 10 maj 2023, për të forcuar zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave nëpërmjet transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit;
- direktivën (BE) 2024/1385 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 14 maj 2024, për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.

V. VLERËSIMI I SHKALLËS SË PËRAFRIMIT ME *ACQUIS* (PËR PROJEKTAKTET NORMATIVE) TË BASHKIMIT EVROPIAN

Projektligji i hartuar në këtë fazë ka përputhshmëri të plotë me ato nene të direktivave, të cilat lidhen në mënyrë specifike me fushën e zbatimit të këtij projektligji.

Përputhshmëria e plotë e direktivave do të arrihet pas amendimit të të gjitha ligjeve dhe akteve nënligjore të tjera në fushat që mbulojnë secila prej tyre.

Fusha e shqyrtimit të përputhshmërisë shtrihet jo vetëm mbi projektligjin, por edhe mbi legjislacionin tjetër përkatës në fuqi, si: Kodi i Punës, Kodi i Familjes, Kodi i Procedurës Penale etj.

Projektligji është përafruar me:

- Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian: kapitujt III dhe IV (nenet 20-38);
- direktivën (BE) 2019/1158 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 20 qershor 2019, për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët, dhe që shfuqizon direktivën e Këshillit 2010/18/BE;
- direktivën e Këshillit 92/85/KEE, të datës 19 tetor 1992, mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve, që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gj;
- direktivën e Këshillit 79/7/KEE, të datës 19 dhjetor 1978, mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore;
- direktivën 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 7 korrik 2010, mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuara në një aktivitet të vetëpunësuar;
- direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit;
- direktivën 2024/1500 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 14 maj 2024, mbi standardet për organet e barazisë në fushën e trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta midis grave dhe burrave në çështjet e punësimit dhe profesionit, dhe që ndryshon direktivat 2006/54/KE dhe 2010/41/BE;
- direktivën e Këshillit 2004/113/KE, të 13 dhjetorit 2004, për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin e mallrave dhe shërbimeve;
- direktivën (BE) 2022/2381 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të datës 23 nëntor 2022, për përmirësimin e ekuilibrit gjinor midis drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me to;
- direktivën (BE) 2023/970 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 10 maj 2023, për të forcuar zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave nëpërmjet transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit;

- direktivën (BE) 2024/1385 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, të datës 14 maj 2024, për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.

VI. PËRMBLEDHJE SHPJEGUESE E PËRMBAJTJES SË PROJEKTAKTIT

Projektligji sjell risi në disa aspekte të lidhura me:

- objektin dhe fushën e zbatimit;
- saktësimet e parimeve;
- përkufizimet: shtesa dhe saktësime, si p.sh. nga femra/meshkuj në gra/burra;
- masat: shtohen e përforcohen;
- përforcimin e organeve/institucioneve përgjegjëse për mbarëvajtjen e barazisë gjinore, duke përfshirë qartazi edhe subjektet private në tërësinë e subjekteve, ndaj të cilave shtohen masat;
- kuotën e pjesëmarrjes së barabartë gjinore në procesin e vendimmarrjes;
- punën e papaguar, e cila rregullohet me më shumë qartësi;
- sektorët e posaçëm, të cilët zgjerohen;
- saktësimin e masave ndëshkuese;
- shtimin e masave të lidhura me hartimin, zbatimin e raportimin e zbatimit të ligjeve;
- parashikimin e vlerësimit të ndikimit gjinor;
- parashikimin e vlerësimit *ex-post*;
- vendosjen e afatit të miratimit të akteve nënligjore.
- etj.

Projektligji është i përbërë nga 52 nene gjithsej, të organizuara në 8 krerë, si vijon:

Kreu I: Dispozita të përgjithshme.

Neni 1, “Objekti”, dhe neni 2, “Qëllimi”, përcaktojnë se synohet të rregullohen çështjet themelore të barazisë gjinore faktike në të gjitha fushat e jetës publike dhe private. Ky projektligj qartëson që në krye të herës shtrirjen e tij sa në sektorin publik, aq edhe në atë privat, si dhe kalimin nga niveli deklarativ në atë zbatues të parimeve të barazisë gjinore.

Neni 3, “Parimet themelore”, thekson se ligji 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 gruas”, 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 një akt i ratifikuar në

vitin 2021 nga Shqipëria, si dhe në të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.

Përmbysja e barrës së provës dhe parimi i gjithëpërfshirjes janë përfshirë në projektligj si parime bazë dhe që mundësojnë një mbrojtje shumë më të mirë të barazisë gjinore. Parimi i përmbysjes së barrës së provës për pretendimet e cenimit të parimit të barazisë gjinore është i përfshirë në të gjitha aktet e Bashkimit Evropian për çështje të lidhura me barazinë gjinore dhe mbrojtjen nga diskriminimi.

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

Neni 5, “Subjektet e mbrojtura”, mbron nga diskriminimi gjinor dhe pabarazitë gjinore të gjithë personat që jetojnë dhe qëndrojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private, që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë, duke ofruar mbrojtjen, që ofron ky ligj, ndaj kujtdo në marrëdhëniet me subjektet publike dhe private, që veprojnë në territorin e Republikës së Shqipërisë.

Neni 6, “Ndalimi i diskriminimit për shkak të gjinisë”: Gjithçka që është diskriminim parashikohet si veprim i ndaluar në ligj dhe diskriminim cilësohet çdo trajtim më pak i favorshëm i një personi për shkak të gjinisë, identitetit gjinor, shprehjes gjinore ose karakteristikave seksuale, në krahasim me trajtimin që i bëhet, i është bërë ose do t’i bëhej një personi të gjinisë tjetër në një situatë të njëjtë ose të ngjashme. E drejta për mbrojtje nga diskriminimi është një e drejtë universale, e sanksionuar edhe në Konventën Evropiane për të Drejtat e Njeriut, e cila është e zbatueshme në Shqipëri. Neni 14 i GJEDNJ-së parashikon se “Gëzimi i të drejtave dhe lirive të përcaktuara në këtë Konventë do të sigurohet pa diskriminim në bazë të seksit, racës, ngjyrës, gjuhës, fesë, mendimit politik ose ndonjë mendimi tjetër, origjinës kombëtare ose shoqërore, pakicave kombëtare, pronës, lindjes ose status tjetër.”. Në përcaktimin e një situatë si diskriminim, ligji njuh se duhet të merren parasysh rezultati, pabarazitë historike

dhe sistematike, që prekin në mënyrë jopërpjesëtimore gjinitë e ndryshme. Projektligji qartazi përcakton se nuk cilësohen diskriminim rastet kur, për këto dispozita, kushte, kritere apo praktika mbahet një qëndrim i ndryshëm në referim të gjinisë, i cili justifikohet nga një qëllim i përligjur, i arsyeshëm dhe objektiv, dhe se mjetet apo rrugët për arritjen e këtij qëllimi janë të nevojshme dhe të përshtatshme.

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

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

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

Neni 10, “Gjuha e ndjeshme gjinore gjithëpërfshirëse”: Ky është një nen i ri, i cili trajton një aspekt të parregulluar më herët në legjislacionin vendas. Ky nen parashikon detyrimin që institucionet legjislative, ekzekutive, gjyqësore dhe subjektet private të marrin masa që në hartimin, miratimin dhe zbatimin e politikave, të legjislacionit, të programeve dhe të çdo informacioni, të përdorin një gjuhë me ndjeshmëri gjinore, me qëllim heqjen e stereotipeve gjinore në modelet sociale, kulturore, zakonet dhe praktikatat e bazuara në to, eliminimin e diskriminimit gjinor, si dhe ndërgjegjësimin për rëndësinë e barazisë gjinore.

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

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

Neni 13, “Të dhënat gjinore”, është gjithashtu risi në ligjin e barazisë gjinore dhe sipas këtij neni garantohet hartimi e publikimi i të dhënave statistikore gjinore, një ndër qëllimet e paraqitura nga INSTAT-i që në krye të herës të procesit të hartimit të projektligjit.

Kreu I, “Autoritetet përgjegjëse për arritjen e barazisë gjinore”: Në këtë kre, që në nenin 14 përcaktohen se cilat janë autoritetet përgjegjëse për përmirësimin dhe arritjen e barazisë gjinore, ndërsa nenet 15 deri 22 rregullojnë përgjegjësitë e autoriteteve të veçanta dhe parashikohet për herë të parë në ligjin për barazinë gjinore rregullimi i nëpunësit gjinor. Sipas këtij kreu, parashikohet forcim i Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, forcimi i kompetencave të ministrisë përgjegjëse për barazinë gjinore dhe parashikohet që në të të ketë një strukturë të dedikuar për çështjen e barazisë gjinore, parashikimin e kompetencave të posaçme të Kuvendit për sa i përket barazisë gjinore, të gjitha si risi në ligjin për barazinë gjinore.

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

Neni 16 i referohet rolit të institucioneve të pavarura kushtetuese dhe të krijuara me ligj në këtë fushë.

Neni 17 i referohet Këshillit të Ministrave, detyrat e të cilit janë të ndërlidhura me funksionet e Këshillit të Ministrave, me qëllim përfshirjen e vlerësimit të ndikimit gjinor në aktet ligjore, si dhe kujdeset që aktet ligjore dhe nënligjore të shoqërohen me vlerësimin e ndikimit gjinor, sipas parashikimeve të këtij ligji. Këtij organi i ngarkohet edhe detyra që të shqyrtojë, në një nga mbledhjet, raportin për barazi gjinore të hartuar nga ministria përgjegjëse për barazinë gjinore para se ta paraqesë këtë raport në Kuvend.

Neni 18 parashikon rregullime të përbërjes së Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore (KKBGJ) dhe detyrat e tij. Tashmë, parashikohet një saktësim dhe zgjerim i anëtarësisë së KKBGJ-së, duke përfshirë jo vetëm autoritete të administratës shtetërore, por edhe institucionin e ngarkuar me sistemin e integruar të politikave në vend, si dhe institucione të pavarura si Komisionerin për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Avokatin e Popullit, INSTAT-in, Autoritetin e Medias Audiovizive. Po ashtu, forcohet roli i shoqërisë civile në këtë organ, duke shtuar në pesë numrin e përfaqësuesve me përvojë nga organizatat jofitimprurëse, të zgjedhur nga vetë ata, që kanë si qëllim të veprimtarisë së tyre fushën e barazisë gjinore. Me qëllim gjithëpërfshirjen e kompetencën, projektligji parashikon se edhe ekspertë të veçantë nga organizata të tjera të shoqërisë civile, të fushës akademike dhe/ose ekspertë të fushës ose përfaqësues nga institucione të ndryshme të qeverisjes qendrore apo vendore ftohen të marrin pjesë në mbledhjet e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore pa të drejtë vote. Në këtë nen parashikohet edhe detyrimi që Këshilli i Ministrave të miratojë rregulloren e organizimit e të funksionimit të Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore.

Qasja e pasqyruar në nenin 18 synon forcimin e kompetencës së këtij organi, sikurse një ndërlidhje më të mirë të përbërjes së tij me çështjet që trajton ky organ.

Neni 19 përcakton detyrat e Këshillit Kombëtar të Barazisë Gjinore, të cilat i përcakton si:

- këshillimore për Këshillin e Ministrave dhe çdo autoritet përgjegjës për përcaktimin e drejtimit të politikave shtetërore për barazi gjinore;
- propozuese dhe rekomanduese për programe kryesore për nxitjen dhe arritjen e barazisë gjinore; vlerësuese të gjendjes së barazisë gjinore dhe dhunës me bazë gjinore në vend, përfshirë zbatimin e detyrimeve të Republikës së Shqipërisë dhe efektivitetin e strukturës përgjegjëse për barazinë gjinore në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore dhe rekomandon përmirësimet e nevojshme strukturore;
- shqyrtuese të masave për zbatimin e detyrave të ministrive sipas kreut V të këtij ligji dhe miratuese të raportit vjetor për çështjet e barazisë gjinore të ministrisë përgjegjëse për çështjet e barazisë gjinore;
- si dhe bashkëpunuese me organizatat jofitimprurëse dhe tërheq mendimin e tyre për çështje të barazisë gjinore, si dhe të dhunës me bazë gjinore.

Neni 20 përcakton detyrat e autoritetit kryesor përgjegjës për çështjet e barazisë gjinore, pra, ministrisë përgjegjëse për këto çështje.

Neni 21 i referohet cilësdo ministrie dhe institucioni tjetër të administratës publike, duke vënë në vëmendje jo vetëm detyrimin për ushtrimin e kompetencave të përcaktuara në ligj për secilën prej tyre, por edhe detyrimin që

të bashkëpunojnë me ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore, organizatat jofitimprurëse dhe të publikojnë të dhëna në lidhje me çështjet e barazisë gjinore. Ky rregullim synon forcimin e arkitekturës strukturore të angazhuar për barazinë gjinore, sikurse rritjen e transparencës si një aspekt themelor i forcimit të llogaridhënies, si dhe bazë themelore për ndërtimin e politikave të duhura për barazinë gjinore në vend. Kjo qasje parashikohet edhe në nenin 22, i cili u referohet njërive të vetëqeverisjes vendore. Këtyre të fundit, ligji u ngarkon detyrën që të hartojnë dhe zbatojnë plane veprimi vendore në fushën e barazisë gjinore.

Neni 23 “Nëpunësi i barazisë gjinore”, është një nen që, për herë të parë, parashikon detyrimin e caktimit të paktën të një punonjëseje/punonjësi në pozicionin e nëpunëses/nëpunësit të barazisë gjinore në administratën e Kuvendit, në institucionet publike qendrore, si dhe në njësitë e vetëqeverisjes vendore me të paktën 200 000 banorë. Neni parashikon detyrat themelore të nëpunësve të barazisë gjinore, duke specifikuar se përkrahjet e punës janë ato që do të saktësojnë më tej këto detyra, për përcaktimin e rregullave mbi veprimtarinë, detyrat dhe përgjegjësitë dhe përkrahjet e punës të nëpunësit të barazisë gjinore. Ky rregullim siguron që strukturat e angazhuara për barazinë gjinore të jenë konkrete dhe më të forta, një shqetësim ky i kahershëm i përkrahësve në raporte të shoqërisë civile në vend dhe ato ndërkombëtare për Shqipërinë.

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

Me qëllim pasqyrimin e kësaj qasjeje në vend, parashikohet që në sistemet e vendimmarrjes të sigurohet barazia në masën 30 – 50 për qind për secilën gjini, përmes transparencës dhe integritetit në proceset e emërimit dhe të përzgjedhjes për pozicionet vendimmarrëse në pozicionet drejtuese vendore, kombëtare. Për pozicionet, që mbulohen nga nëpunës civilë, zbatimi i kësaj dispozite realizohet në përputhje me legjislacionin për shërbimin civil. Duke njohur që arritja e këtij niveli përfaqësimi kërkon ndryshime të thella dhe angazhim të subjekteve të ligjit, pasqyrohet qasja progresive për rritjen e kuotës së përfaqësimit për secilën gjini nga 30 deri në 50 për qind, për një periudhë 10-vjeçare, në procedura dhe kriteret e konkurrimit dhe/ose të emërimit. Ligji parashikon, si një masë sigurimi të kësaj

kuote që përfaqësimi nën masën 30% për secilën gjini, në të gjitha sistemet e vendimmarrjes, përbën diskriminim gjinor.

Kreu V, “Mbrojtja dhe trajtimi i barabartë, në bazë të përkatësisë gjinore, në marrëdhëniet e punës”, përfshin nenet 25 deri 32 dhe synon integrimin e qasjes së barazisë gjinore në të gjitha aspektet e marrëdhënies së punës. Duke ditur që marrëdhënia e punës ka një rëndësi të veçantë, ajo zë, po ashtu si në ligjin për barazinë gjinore të vitit 2008, një hapësirë të rëndësishme në ligj. Kjo pjesë është rishikuar për të qenë në harmoni me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, direktivën e Komisionit Evropian nr.2000/78/KE, të datës 27 nëntor 2000, mbi krijimin e një kornize të përgjithshme për trajtim të barabartë në punë dhe profesion, e cila zbatohet për të gjithë personat në sektorin publik dhe privat, në lidhje me kushtet e mundësisë së punësimit, të vetëpunësimit ose të profesionit, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit në çdo degë dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, direktivën nr. 2006/54/EC të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit të Evropës, në lidhje me zbatimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave për sa u takon çështjeve të punësimit dhe profesionit (e ndryshuar). Kjo direktivë konsolidon e përditëson direktivën e pagës së barabartë (75/117/KEE), direktivën e trajtimit të barabartë (76/207/KEE), direktivën për trajtimin e barabartë në skemat shoqërore të sigurimit profesional (86/378/EEC) dhe direktivën e barrës së provës (97/80/EC)), në çdo rast, sipas amendamenteve përkatëse; si dhe Konventën C190 kundër Dhunës dhe Ngacmimit në Botën e Punës të Organizatës Ndërkombëtare të Punës. Gjithashtu, ka marrë në konsideratë praktikën e GJEDNJ-së, duke pasur parasysh se Shqipëria nuk ka ende një praktikë gjyqësore për diskriminimin në tregun e punës.

Puna e papaguar ka një rregullim të posaçëm në nenin 32. Parashikohet se INSTAT-i, jo më pak se një herë në 4 vjet, publikon anketën për përdorimin e kohës dhe punën e papaguar, gjë që shihet si një mekanizëm, që do të nxisë zbatimin e kësaj dispozite. Po ashtu, me qëllim jetësimin e mëtejshëm të këtij koncepti, ngarkohet ministria përgjegjëse për fushën e barazisë gjinore për hartimin e udhëzimit mbi përmbajtjen dhe masat që duhet të merren nga subjektet publike e 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 përkatësisë së shumëfishtë në sektorë të veçantë”, është një pjesë krejtësisht e re në këtë projektligj. Në të përfshihen sektorë të vlerësuar si me një gjendje të dukshme të pabarazisë gjinore dhe që përballen me nevojën e marrjes së masave të veçanta për këtë qëllim.

Neni 33 përcakton rregulla për edukimin e barazisë gjinore si një aspekt horizontal ushqyes të shoqërisë, që ndihmon në promovimin, nxitjen dhe

formimin e edukatës së barazisë dhe në ndalimin e diskriminimit me bazë gjinore, të stereotipave negativë, paragjytimeve dhe praktikave zakonore ose të çdo lloji tjetër, që cenojnë parimet e barazisë gjinore. Më tej, fushat e identifikuara në këtë pjesë përfshijnë:

- arsimin/edukimin, kërkimin shkencor, formimin profesional dhe zhvillimin teknologjik, neni 34;
- teknologjinë e informacionit dhe komunikimit dhe të shoqërisë së informacionit, neni 35;
- informimin publik dhe median, neni 36;
- bujqësinë dhe zhvillimin rural, neni 37;
- sportin dhe veprimtarinë sportive, neni 38;
- mbrojtjen sociale dhe të shëndetësisë, neni 39;
- mbrojtjen dhe sigurinë, neni 40;
- transportin, infrastrukturën dhe planifikimin urban, neni 41;
- energjinë, neni 42;
- mbrojtjen e mjedisit dhe menaxhimin e burimeve natyrore, neni 43;
- kulturën dhe artin, neni 44.

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

Kreu VII, “Masat dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve”, nenet 45 deri 49 rregullojnë disa aspekte, të cilat synojnë krijimin e një mjedisi mundësues për zbatimin e ligjit. Më së pari, parashikohet se masat e parashikuara në këtë ligj duhet të shihen në tërësinë e masave të përcaktuara në legjislacion. Të tilla, për shembull, janë masat sipas ligjit për mbrojtjen nga diskriminimi (neni 45). Po ashtu, parashikohet se shkelja e dispozitave të këtij ligji është shkak për përgjegjësi disiplinore (neni 46, madje rregullohen edhe aspekte procedurale të përgjegjësisë disiplinore.

Neni 47 parashikon sanksione lidhur me shkeljen e neneve 23 deri 29 të këtij ligji, të cilat përbëjnë kundërvajtje administrative dhe dënohen nga institucionet përgjegjëse, 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.

Kurse shkelja e neneve 33 deri 44 të këtij ligji përbën kundërvajtje administrative

dhe dënohet me gjobë nga Autoriteti i Medias Audiovizive, inspektorati përgjegjës për punën, në përputhje me ligjin për inspektimin në fuqi, dhe/ose, sipas rastit, nga Komisionerja/Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

Lidhur me zbatimin e parimit të barazisë gjinore në fushën e zgjedhjeve, parashikohet se ligji i zbatueshëm, për sa u përket sanksioneve, është Kodi Zgjedhor në fuqi, kjo edhe në respektim të hierarkisë së normave, sipas nenit 116 të Kushtetutës.

Neni 48 parashikon të drejtën e kujtëdo që pretendon se është trajtuar në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë sipas këtij ligji, të paraqesë kërkesë pranë organeve publike dhe/ose kërkesëpadi në gjykatë, për shpërblimin e dëmit jashtëkontraktor. Ligji specifikon se shpërblimi i dëmit jashtëkontraktor përfshin kompensimin për dëmet pasurore dhe jopasurore, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të 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, i referohet përsëri parimit të barrës së përmbysur të provës në shqyrtimin e çdo ankese për shkeljen e barazisë gjinore. Zgjidhja me pajtim ose përmes procedurave të ndërmjetësimit është parashikuar si qasje në këtë nen. Po ashtu, parashikohet se organizatat me interesa legjitimë, sipas përcaktimit në ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi, 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. Ky nen është në harmoni me legjislacionin në fuqi, sidomos me ligjin për mbrojtjen nga diskriminimi dhe Kodin e Punës.

Kreu VIII, “Dispozita përfundimtare” parashikon dispozita të fundit, si:

- Neni 50 parashikon shfuqizimin e ligjit nr.9970, datë 24.7.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”, dhe të akteve nënligjore të dala në zbatim të tij;
- Neni 51 përcakton tërësin e akteve nënligjore, që duhet të miratohen duke parashikuar se ato duhet të hartohen brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e këtij ligji.
- Neni 52 parashikon se ligji hyn në fuqi 15 ditë pas botimit në “Fletoren zyrtare”, në përputhje me Kushtetutën.

VII. INSTITUCIONET DHE ORGANET QË NGARKOHEN PËR ZBATIMIN E PROJEKTAKTIT

Për zbatimin e këtij projektligji ngarkohen Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, si dhe subjektet e tjera publike e private të përcaktuara në projektligj.

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

Projektligji është hartuar dhe koordinuar nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale me kontributin e grupit ndërinstitucional të punës të ngritur me urdhrin nr.39, datë 24.1.2024, të ministrit, “Për ngritjen dhe funksionimin e grupit teknik ndërinstitucional të punës për hartimin e ndryshimeve në ligjin nr.9970, datë 24.7.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”.

Grupi i punës përbëhej nga përfaqësues nga Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Drejtësisë, Ministria e Financave, Ministri i Shtetit për Administratën Publike dhe Luftën kundër Korrupsionit, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, Ministria e Brendshme, INSTAT-i, Ministria e Ekonomisë, Kulturës dhe Inovacionit, Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Autoriteti i Mediave Audiovizive.

IX. RAPORTI I VLERËSIMIT TË TË ARDHURAVE DHE SHPENZIMEVE BUXHETORE

Llogaritja e efektit financiar bazohet në analizën e bërë për kostimin e ligjit “Për barazinë gjinore”¹³. Shpenzimet për zbatimin e këtij projektligji alokohen dhe përballohen nga disa institucione dhe programet buxhetore perkatëse të tyre. Në këtë analizë u vlerësuan shpenzimet vjetore për periudhën 10-vjeçare 2025-2034, në një format që mbështet dhe/ose orienton institucionet publike në planifikimin e buxhetit.

Efekti i përgjithshëm financiar është vlerësuar 911 milionë lekë i shpërndarë në dhjetë vjet ose sa 0.03% e PBB-së së vitit 2025 (2025-1.6%; 2026-0.9%; 2027-8.6% , 2028-19.0%, 2029- 7.8%, 2030- 7.8%, 2031-10.0%, 2032-13.6%, 2033-8.5% dhe 2034-22.3%).

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

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

Në total është parashikuar si shpenzim i ri shuma prej 73.8 milionë lekë ose 8.1% e shpenzimeve totale. Kjo shumë duhet të alokohen për marrjen e ekspertëve për vlerësimin e ndikimit gjinor, rritjen e kapaciteteve përmes trajnimeve të stafit të institucioneve qendrore, që përfshihen në hartimin e akteve, si dhe analizën e

¹³ Analiza është bërë me mbështetjen e ekspertëve të *UN Women* në janar të vitit 2025.

ndikimeve që kanë politikat fiskale dhe buxhetore. Në këtë shumë nuk përfshihen shpenzimet e planifikuara për trajnime nga ASPA për buxhetimin gjinor për periudhën 2025-2027.

Gjithashtu, janë parashikuar shpenzime për periudhën 2026-2034 për ekspertizë specifike nga jashtë institucionit për hartimin e raportit vjetor për statistikën gjinore dhe raportit për kontrollin *post-legjislativ* të zbatimit të ligjit për barazinë gjinore.

2. Autoriteti kryesor përgjegjës

Neni 19 i ligjit parashikon të krijohet një strukturë e posaçme për çështjet gjinore, të paktën, në nivelin e drejtorisë në ministrinë përgjegjëse për barazinë gjinore. Struktura është krijuar dhe është funksionale. Nuk ka efekte financiare shtesë.

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

Në disa nene të ligjit, si: nenet 31, 37, 38, 39, 40, 41, 42 dhe 43, parashikohet realizimi i analizave, i kërkimeve dhe i studimeve shkencore për vlerësimin e ndikimit gjinor në disa fusha. Shpenzimet vjetore të përlogaritura për të gjitha nenet e cituara janë rreth 358 milionë lekë ose 39.3% e efektit total për periudhën 2025-2034.

5. Efektet e ligjit për NJVV-në

Disa nene përcaktojnë detyra dhe për NJVV-në. Shpenzimet janë vlerësuar të mbuluara nga buxheti i NJVV-së (granti i pakushtëzuar dhe të ardhurat e veta), sipas legjislacionit në fuqi. Miratimi i ligjit nuk krijon efekte financiare shtesë për ato njësi që e kanë në strukturë nëpunësin e barazisë gjinore.

6. Kostot financiare për aktivitetet që rrjedhin nga zbatimi i neneve të tjera të këtij projektligji (nenet 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35 dhe 36) mbulohen nga tavanet e miratuara të shpenzimeve buxhetore afatmesme të institucioneve përgjegjëse për zbatimin e projektligjit dhe nuk krijojnë efekte buxhetore shtesë.

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

KËSHILLI I MINISTRAVE