

LIGJ
Nr.9198, datë 1.7.2004

PËR BARAZINË GJINORE NË SHOQËRI

Në mbështetje të neneve 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës, me propozimin e një grupi deputetësh,

KUVENDI
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

Neni 1

Qëllimi

1. Qëllimi i këtij ligji është:

- a) të sigurojë realizimin e të drejtave të barabarta të grave dhe burrave, të garantuara në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës të Shqipërisë;
- b) të përcaktojë masa për promovimin e mundësive të barabarta midis burrave e grave për të eliminuar diskriminimin direkt dhe indirekt, bazuar në gjininë, në jetën publike të vendit;
- c) të përcaktojë përgjegjësitë e administratës qendrore dhe vendore për të hartuar politikën për promovimin e një shoqërie gjinore të barabartë.

2. Ky ligj nuk e shtrin zbatimin e tij në besimet fetare dhe në jetën private të qytetarëve.

Neni 2

Përkufizime

Në kuptim të këtij ligji:

1. "Shoqëri gjinore e barabartë" është ajo shoqëri, ku burrat dhe gratë kanë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në veprimtaritë e të gjitha fushave si partnerë të barabartë, të ndajnë bashkërisht përgjegjësitë dhe të gëzojnë të drejta politike, sociale, ekonomike dhe kulturore të barabarta.

2. "Dhunim i të drejtave të barabarta për gratë dhe burrat" ose "diskriminim" janë veprimet aktive ose pasive që shprehin nënvlerësim, përbuzje dhe kufizim të të drejtave ose të privilegjeve për arsye të seksit të personit, përveç rasteve të mëposhtme:

- a) mbrojtja e posaçme e grave gjatë shtatzanisë, lindjes dhe sëmundjes;
- b) shërbimi ushtarak i detyrueshëm i përcaktuar vetëm për burrat;
- c) moshë e ndryshme pensioni për gratë dhe burrat, në raport të drejtë me vjetërsinë në punë;
- ç) kufizimet për të punuar në disa sektorë të rrezikshëm për shëndetin e gruas;

3. "Ngacmim seksual" është sjellja ngacmuese e një natyre seksuale, me fjalë ose me veprime, që i drejtohet një personi me të cilin ndodhet në punë, në biznes ose në marrëdhënie të tjera varësie.

4. "Funksione vendimmarrëse" janë të gjitha ato funksione të natyrës drejtuese, organizuese, mbikëqyrëse ose ekzekutive, të organeve legjislativë, gjyqësore, të administratës publike, të nivelit qendror dhe vendor, që ushtrojnë autoritet publik.

Neni 3

Detyrat e Qeverisë dhe administratës publike

Për të zbatuar të drejta të barabarta për gratë dhe burrat Këshilli i Ministrave dhe administrata publike, brenda kufijve të kompetencave të tyre duhet:

- a) të sigurojnë që të drejtat e barabarta të grave dhe burrave të jenë të garantuara me akte normative;
- b) të hartojnë dhe të zbatojnë programe për ndryshimin e qëndrimit publik, lidhur me superioritetin e një seksi ndaj tjetrit;

c) të krijojnë mekanizma institucionale që sigurojnë mbështetje për programet e institucioneve publike dhe të shoqërisë civile, për të realizuar mundësi të barabarta për burrat dhe gratë;

ç) të organizojnë nxjerrjen e statistikave gjinore në të gjithë administratën publike dhe në sektorin privat, për të nxjerrë përfundime për promovimin e mundësive të barabarta për burrat dhe gratë.

Neni 4

Detyrimi i punëdhënësit për të zbatuar të drejta të barabarta

Për zbatimin e të drejtave të barabarta për gratë dhe burrat në punë, punëdhënësi duhet:

a) të zbatojë kritere të njëjta rekrutimi, me përjashtim të rasteve të veçanta të përcaktuara në nenin 2 të këtij ligji;

b) të krijojë kushte pune të barabarta, mundësi të njëjta dhe të përmirësojë kualifikimet për përfitime të njëjta;

c) të zbatojë kritere të njëjta në vlerësimin e cilësisë së punës;

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

d) të marrë masa për ndalimin e ngacmimeve seksuale ndaj punëmarrësit;

dh) të marrë masa për ndalimin e persekutimit të punëmarrësit, i cili ka drejtuar një ankesë për diskriminimin nga punëdhënësi;

e) të punësojë pa diferencime gjinore, në çdo pozicion ose vend vakant, në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale.

Neni 5

Veprimet diskriminuese të punëdhënësit

Veprimet e punëdhënësit janë diskriminuese nëse për shkak të gjinisë:

a) përdor standarde të diferencuara ndaj punëmarrësve lidhur me kohëzgjatjen dhe/ose pagesën për punë me vlerë të njëjtë;

b) krijon kushte pune të diferencuara për punëmarrësit;

c) ndërmerr dënim disiplinor ndaj punëmarrësit, ndryshon kushtet e punës, transferon atë në një punë tjetër ose përfundon kontratën e punës;

ç) cenon punëmarrësin për shkak të një anese ndaj veprimeve të mësipërme të punëdhënësit.

Neni 6

Përgjegjësitë e punëdhënësit për mbrojtjen e punëmarrësit nga diskriminimi

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

a) të përcaktojë masa disiplinore lidhur me ngacmimet seksuale në rregulloren e brendshme, në përputhje me këtë ligj;

b) të marrë informacion nga punëmarrësit lidhur me ngacmimet seksuale në vendin e punës;

c) pas shqyrtimit të ankesës përkatëse, të marrë masat e duhura organizative dhe disiplinore.

2. Punëdhënësi, për të parandaluar diskriminimin gjinor, mbi bazën e kontratës kolektive të punës, duhet të vendosë rregulla për mënyrën e zgjidhjes së ankesave të bëra prej personave të dëmtuar nga akte të tilla.

Neni 7

Autoriteti publik përgjegjës për barazinë gjinore në fushën e punës

Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale është autoriteti publik përgjegjës për të zbatuar dhe kontrolluar respektimin e këtij ligji në fushën e punësimit.

Ministri i Punës dhe i Çështjeve Sociale organizon mbikëqyrjen dhe ushtron kontroll ndaj institucioneve që varen prej tij, që të zbatojnë masat për përmirësimin e mundësive të barabarta midis burrave dhe grave dhe për eliminimin e diskriminimit direkt dhe indirekt për shkak të gjinisë, të tilla

si:

a) Shërbimi Kombëtar i Punësimit siguron zbatimin e masave për mbikëqyrjen e mundësive dhe trajtimit të barabartë midis burrit dhe gruas në fushën e shërbimit të punësimit dhe trajnimit profesional, si dhe në fushën e përkrahjes sociale të papunësisë;

b) Instituti i Sigurimeve Shoqërore siguron zbatimin e masave për mbikëqyrjen e barazisë gjinore në fushën e administrimit dhe të menaxhimit të sistemit publik të pensioneve dhe të drejtave të tjera të sigurimit shoqëror;

c) Inspektorati Shtetëror i Punës synon kontrollin e zbatimit të masave për respektimin e barazisë gjinore në fushën e marrëdhënieve të punësimit, shëndetit dhe sigurisë në punë në sektorin publik dhe privat;

ç) Administrata e Përgjithshme e Shërbimit Social Shtetëror siguron dhe menaxhon ndihmën dhe përkrahjen sociale për të papunët dhe invalidët, duke respektuar parimin e barazisë gjinore.

Neni 8

Veprimet diskriminuese në institucionet e arsimit dhe të shkencës

Veprimet e institucioneve arsimore dhe shkencore do të konsiderohen diskriminuese nëse, duke u mbështetur në seksin:

a) zbatohen kërkesa të ndryshme përkatëse ndaj burrit dhe gruas për pranimin në shkollë ose për programet e studimit, për hartimin e kurrikulumeve ose për vlerësimin e njohurive;

b) krijohen mundësi të ndryshme për zgjedhjen e një fushe të veçantë studimi, trajnimi, diplomimi dhe për kohëzgjatjen e mësimit.

Neni 9

Njoftimet diskriminuese

1. Përbën diskriminim një njoftim pune ose një njoftim arsimimi, kur në të specifikohen kërkesa, duke i dhënë përparësi një seksi, me përjashtim të rasteve të veçanta të përcaktuara në nenin 2 të këtij ligji.

2. Në njoftimet e punës është e ndaluar të kërkohet nga njoftuesi informacion rreth statusit civil, jetës private ose familjare të aplikuesit.

3. Cilido që krijon publicitet, duhet të sigurojë që ky publicitet nuk krijon konflikt me barazinë e natyrshme midis sekseve, nuk nënkupton ndonjë gjykim përçmues ose poshtërues për të dy seksin, nuk portretizon një grua apo burrë në një mënyrë fyese.

Neni 10

Pjesëmarrja në procesin e vendimmarrjes

Barazia e mundësive midis burrit dhe gruas lidhur me pjesëmarrjen në procesin e vendimmarrjes do të realizohet nëpërmjet:

a) krijimit të një shoqërie gjinore të barabartë, bazuar në sigurimin e mundësive të barabarta të burrave dhe grave, bashkërisht, si partnerë të barabartë në shoqëri, në hartimin dhe zbatimin e politikave shtetërore, qendrore dhe vendore dhe politikave të institucioneve private;

b) partitë politike dhe organizatat jofitimprurëse duhet të veprojnë duke respektuar këtë ligj, për të përmirësuar dhe përkrahur pjesëmarrjen e balancuar të burrave dhe grave në procesin e menaxhimit dhe marrjes së vendimeve në jetën politike, legjislativë dhe publike në përgjithësi;

c) drejtuesit e lartë të organeve shtetërore, që kanë të drejtën e propozimit të kandidaturave për funksione të rëndësishme shtetërore, duhet të krijojnë mundësi të barabarta për burrin dhe gruan;

ç) Departamenti i Administratës Publike dhe departamentet e personelit në institucionet e pavarura, në përputhje me Kushtetutën, me ligjin nr.8549, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil", me Kodin e Punës dhe me këtë ligj, duhet të vendosin kritere të njëjta rekrutimi, vlerësimi e seleksionimi për gratë dhe burrat;

d) për të rregulluar raportet gjinore në institucione, në procesin e vendimmarrjes, gjatë procedurës së përzgjedhjes së kandidatëve, me vlerësime të barabarta në testim e kualifikime dhe eksperiencë të njëjta, përparësi duhet të ketë zgjedhja e një konkurrenti grua, në raport me konkurrentin burrë.

Neni 11

Zgjidhja e ankesave lidhur me diskriminimin gjinor

1. Çdo shtetas, i cili mendon që veprimet diskriminuese të specifikuara në këtë ligj, janë drejtuar kundër tij, ose që ai është bërë subjekt i një ngacmimi seksual, ka të drejtë të ankohet për të rivendosur të drejtën e tij.

2. Të punësuarit, kur konsiderojnë se janë diskriminuar për shkak të gjinisë, kanë të drejtë që t'i drejtojnë ankesa punëdhënësit ose kundër tij, nëse ai është përfshirë direkt, duke kërkuar përkrahjen e organizatave të punëtorëve, për të zgjidhur situatën në punë.

Neni 12

Struktura shtetërore përgjegjëse

1. Për të realizuar politikën për barazi gjinore, për hartimin dhe promovimin e programeve, si dhe monitorimin e situatës konkrete për çështjet gjinore, me urdhër të Kryeministrit krijohet Komiteti Ndërmnistror si organ këshillimor.

2. Përbërja e këtij Komiteti, organizimi dhe funksionimi i tij përcaktohen në urdhrin e Kryeministrit.

Neni 13

Detyrat e Komitetit Ndërmnistror

Komiteti Ndërmnistror ka këto detyra:

a) miraton programet kryesore afatgjata, afatmesme dhe afatshkurtra për promovimin e barazisë gjinore në shoqëri;

b) analizon situatën konkrete të barazisë gjinore në gjithë vendin, mbi raportin që paraqet Kryetari i Komitetit të Barazisë Gjinore, duke parë nëse janë realizuar programet e miratuara nga ky Komitet;

c) i propozon Këshillit të Ministrave buxhetin e Komitetit për Barazi Gjinore, mbi bazën e studimit të Komitetit për Barazi Gjinore;

ç) i propozon Këshillit të Ministrave ndryshimet e nevojshme legislative, kur ligje të veçanta vijnë në kundërshtim me këtë ligj;

d) i propozon Këshillit të Ministrave strukturën organike të Komitetit për Barazi Gjinore dhe organizimin e rrjetit nëpër qarqe;

dh) përzgjedh dhe i propozon Kryeministrit kandidaturat për Kryetar të Komitetit për Barazi Gjinore, duke marrë parasysh përvojën e tyre në fushën e respektimit të të drejtave të njeriut dhe problemet e barazisë gjinore;

e) i propozon Kryeministrit largimin nga detyra të Kryetarit të Komitetit për Barazi Gjinore, nëse veprimtaria 1-vjeçare e këtij Komiteti vlerësohet negativisht;

ë) zgjedh dy anëtarët e Komitetit Ndërmnistror, përfaqësues të organizatave jofitimprurëse;

f) miraton raportin vjetor të Komitetit për Barazi Gjinore për veprimtarinë e tij.

Neni 14

Kryetari i Komitetit për Barazi Gjinore

1. Kryetari i Komitetit për Barazi Gjinore emërohet nga Kryeministri në bazë të propozimeve të Komitetit Ndërmnistror.

2. Kryetari i Komitetit për Barazi Gjinore ka mandat 4-vjeçar me të drejtë riemërimi vetëm një herë.

Kryetari i Komitetit për Barazi Gjinore kryen këto detyra:

a) i propozon Komitetit Ndërmnistror programet dhe planet e veprimit për promovimin e barazisë gjinore dhe buxhetin e Komitetit për realizimin e tyre;

b) përgatit në fund të çdo viti një raport për Këshillin Ndërmnistror lidhur me respektimin e të drejtave dhe shkallën e promovimit të barazisë gjinore në shkallë vendi;

c) informon Komitetin Ndërmnistror dhe prefektët lidhur me veprimtarinë e nëpunësve të

barazisë gjinore;

ç) merr masa për trajnimin e stafit të Komitetit, nëpunësve të barazisë gjinore në administratën shtetërore dhe drejtuesve të lëvizjes së gruas për çështjet e barazisë gjinore;

d) drejton veprimtarinë e Komitetit për Barazinë Gjinore dhe të rrjetit përkatës nëpër qarqe;

dh) organizon punën për grumbullimin e të dhënave statistikore dhe përgatitjen e studimit për situatën e barazisë gjinore në shkallë vendi;

e) harton programet afatgjata, afatmesme dhe afatshkurtra, si dhe planet e veprimit për realizimin e mundësive të barabarta në shoqëri midis burrit dhe gruas;

ë) drejton zbatimin e programeve të miratuara nga Këshilli Ndërmnistror dhe ndjek zbatimin e tyre;

f) kontrollon funksionimin e rrjetit të nëpunësve të barazisë gjinore nëpër qarqe për realizimin e programeve të miratuara dhe merr masa për përmirësimin e punës;

g) ndërmerr fushata sensibilizimi për ndërgjegjësimin e shtetasve për një shoqëri të barabartë gjinore;

gj) bashkëpunon me përfaqësuesit e lëvizjes së gruas;

h) realizon bashkëpunimin ndërkombëtar për shkëmbimin e përvojave të përparura lidhur me çështjet e barazisë gjinore.

Neni 15

Sanksionet

1. Shkelja e dispozitave të këtij ligji sjell, sipas rastit, përgjegjësi disiplinore, administrative, civile ose penale për personin fajtor, në përputhje me dispozitat e këtij ligji, si dhe me dispozitat e Kodit të Punës, Kodit Civil, Kodit Penal dhe ligjit nr.8579, datë 11.11.1999 "Statusi i nëpunësit civil".

2. Nëse shkelja është bërë nga nëpunësit e administratës shtetërore, ankesa për dhunimin e kësaj të drejte i drejtohet drejtuesit më të lartë përgjegjës të administratës shtetërore, i cili, kur konstaton që ankesa është e drejtë, e dënon shkelësin me gjobë deri në 30 000 lekë nëse nuk ndodhemi para rasteve të parashikuara në pikën 1 të këtij neni.

3. Këtë kompetencë e ka edhe Inspektorati Shtetëror i Punës kur konstaton shkelje të tilla gjatë ushtrimit të kontrollit në personat juridikë privatë e shtetërorë.

Neni 16

Ankimi

1. I punësuar, ndaj të cilit është ushtruar diskriminim për shkak të gjinisë, mund të bëjë ankim në gjykatë.

2. Kur gjykata konstaton se punëmarrësi është diskriminuar për shkak të gjinisë, ajo vendos ndalimin e veprimeve diskriminuese në të ardhmen dhe kompensimin moral ose material për dëmin që është shkaktuar.

3. Kur ka një vendim gjyqësor të formës së prerë, punëdhënësi është i detyruar të pushojë diskriminimin ndaj punëmarrësit, ta pranojë në punë dhe t'i paguajë pagën e humbur dhe të gjitha detyrimet ndaj shtetit dhe sigurimeve shoqërore, si dhe kompensimin për dëmin moral dhe material që i ka sjellë.

4. Nëse pranimi në punë nuk është i mundur për faj të punëdhënësit, gjykata vendos gjobën sipas nenit 202 të Kodit të Punës deri në 50-fishin e pagës së punëmarrësit.

Neni 17

Shfuqizime

Vendimet e Këshillit të Ministrave nr.415, datë 1.7.1998, nr.59, datë 23.1.2003 dhe nr. 127, datë 15.3.2003, si dhe aktet e tjera ligjore dhe nënligjore që vijnë në kundërshtim me këtë ligj, shfuqizohen.

Neni 18
Hyrja në fuqi

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