



Qendra për Drejtësi Gjinore në Shqipëri

## DOKUMENT POZICIONI

**Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore në shoqëri”: një kuadër i nevojshëm për zbatimin efektiv të barazisë gjinore**

*Ky dokument pozicioni është hartuar nga Qendra për Drejtësi Gjinore në Shqipëri. Ai paraqet qëndrimin e Qendrës mbi ligjin nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe synon të kontribuojë në një debat publik dhe institucional të informuar, të mbështetur në përmbajtjen e ligjit, zhvillimin e kuadrit ligjor shqiptar dhe standardet kombëtare e ndërkombëtare në këtë fushë.*

## Hyrje

Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore”<sup>1</sup> përfaqëson një zhvillim të rëndësishëm të kuadrit ligjor shqiptar për garantimin e barazisë ndërmjet grave dhe burrave. Ai zëvendëson kuadrin e miratuar në vitin 2008, i cili kishte mbetur i pandryshuar në një periudhë gjatë së cilës legjislacioni shqiptar, politikat publike dhe standardet ndërkombëtare dhe evropiane kishin evoluar ndjeshëm.

Qendra për Drejtësi Gjinore në Shqipëri (QDGjSh) paraqet këtë dokument në përputhje me misionin e saj për mbrojtjen dhe avancimin e të drejtave të grave dhe të barazisë gjinore në Shqipëri. Përmes këtij dokumenti, QDGjSh synon të kontribuojë në një diskutim të informuar mbi ligjin nr. 64/2025, duke e mbështetur analizën në përmbajtjen, objektin, fushën e zbatimit dhe efektet juridike që rrjedhin drejtpërdrejt nga dispozitat e tij.

Ky dokument pozicioni paraqitet në një moment të veçantë për ligjin nr. 64/2025. Që nga 25 dhjetori 2025, ligji ka hyrë në fuqi dhe ka filluar të prodhojë efektet e tij juridike, ndërkohë që pranë Gjykatës Kushtetuese është iniciuar procesi i shqyrtimit të një kërkesë që synon, ndër të tjera, shfuqizimin e tij tërësisht ose pjesërisht si të papajtueshëm me Kushtetutën. Në këtë kontekst, QDGjSh vlerëson se është veçanërisht e rëndësishme që shqyrtimi juridik dhe debati publik mbi ligjin të marrin në konsideratë jo vetëm dispozitat e kundërshtuara, por edhe nevojën që çoi në miratimin e tij dhe funksionin që mekanizmat e parashikuar prej tij kanë për garantimin e barazisë gjinore në praktikë.

Qëndrimi i Qendrës është se ligji nr. 64/2025 nuk përfaqëson një shkëputje nga kuadri ekzistues, por një evolucion të nevojshëm të tij. Ai konsolidon standarde tashmë të njohura në legjislacionin shqiptar, i harmonizon ato me zhvillimet e mëvonshme dhe forcon mekanizmat institucionalë dhe proceduralë të nevojshëm që barazia gjinore të mos mbetet vetëm një parim formal, por të ketë zbatim real dhe të matshëm në praktikë.

Ky qëndrim mbështetet në katër arsye kryesore, të cilat shtjellohen në seksionet vijuese të këtij dokumenti. Së pari, ligji i përgjigjet një nevoje reale dhe të dokumentuar për përditësimin e një kuadri që kishte mbetur i pandryshuar për 17 vjet. Së dyti, ai nuk përbën një shkëputje nga sistemi ekzistues, por konsolidon dhe zhvillon më tej parimet, standardet dhe mekanizmat e barazisë gjinore. Së treti, ai sjell përfitime konkrete në fusha të ndryshme të jetës publike dhe private, duke zgjeruar fushën e zbatimit, forcuar garancitë, qartësuar përgjegjësitë institucionale dhe mbështetur zbatimin efektiv të barazisë në praktikë. Së katërti, ai reflekton detyrimet ndërkombëtare të Shqipërisë dhe kërkesat që burojnë nga procesi i integritetit evropian.

Dokumenti u drejtohet institucioneve publike, aktorëve të sistemit të drejtësisë, organizatave të shoqërisë civile, medias, ekspertëve dhe publikut të interesuar, si një kontribut në shqyrtimin dhe debatin mbi ligjin nr. 64/2025, veçanërisht në kontekstin aktual të kontrollit të tij kushtetues. Për këtë qëllim, dokumenti paraqet arsyet që çuan në miratimin e ligjit, evidenton risitë dhe dobinë që sjell zbatimi i tij, sqaron kufijtë e fushës së tij rregullatore dhe përmbillet me qëndrimin e Qendrës

---

<sup>1</sup> Në vijim Ligji nr.64/2025.

mbi nevojën për ruajtjen dhe zbatimin efektiv të këtij kuadri. Burimet ligjore, strategjike dhe ndërkombëtare të konsultuara për hartimin e këtij dokumenti paraqiten në Aneksin 1.

## 2. Pse miratimi i ligjit nr. 64/2025 ishte i nevojshëm?

Rishikimi i ligjit për barazinë gjinore nuk erdhi si rezultat i një nevoje të krijuar rishtazi, por si përgjigje ndaj një procesi të gjatë zhvillimesh ligjore, institucionale dhe shoqërore që kishin ndryshuar ndjeshëm kontekstin në të cilin ishte miratuar ligji pararendës i vitit 2008. Për QDGjSh, kjo nevojë mund të analizohet në tri dimensione të ndërlidhura:

**Së pari, dimensionin kombëtar:** Në nivel kombëtar, ligji për barazinë gjinore ka njëkohësisht natyrën e një ligji horizontal dhe kuadër. Ai përcakton parimet e përgjithshme, fushën e zbatimit, kuadrin institucional dhe përgjegjësitë për garantimin e barazisë, si dhe orienton mënyrën se si ky parim duhet të reflektohet në jetën ekonomike, sociale, politike dhe kulturore. Zbatimi i tij konkret zhvillohet më tej përmes legjislacionit sektorial përkatës. Gjatë dekadës së fundit, legjislacioni shqiptar kishte evoluar ndjeshëm në një sërë sektorësh që lidhen drejtpërdrejt me realizimin e barazisë gjinore. Konkretisht, ligji për mbrojtjen nga diskriminimi<sup>2</sup> zhvilloi më tej format dhe mekanizmat e mbrojtjes, përfshirë diskriminimin e shumëfishtë dhe ndërsektorial; legjislacioni i financave publike integroi parimin e buxhetimit të përgjigjshëm gjinor<sup>3</sup>; ndryshimet në Kodin Zgjedhor forcuan standardet e përfaqësimit gjinor<sup>4</sup>, ndërsa Kodi i Punës zhvilloi më tej të drejtat që lidhen me trajtimin e barabartë dhe balancën ndërmjet jetës profesionale dhe familjare<sup>5</sup>. Zhvillime të tjera u reflektuan edhe në legjislacionin për dhunën me bazë gjinore<sup>6</sup>, financat në vetëqeverisjen vendore<sup>7</sup>, ndihmën juridike<sup>8</sup> dhe median<sup>9</sup>. Këto ndryshime nuk kishte rëndësi vetëm për sektorët ku u miratuan. Ato zhvillonin në të njëjtën kohë përmbajtjen dhe mënyrën e zbatimit të parimit të barazisë gjinore. Njohja e diskriminimit të shumëfishtë dhe ndërsektorial, për shembull, kërkonte që pabarazia gjinore të analizohej edhe në rastet kur ndërthuret me faktorë të tjerë. Integrimi i buxhetimit të përgjigjshëm gjinor e lidhte barazinë me planifikimin dhe përdorimin e burimeve publike, ndërsa ndryshimet në përfaqësimin politik e zhvendosnin fokusin nga njohja e përgjithshme e pjesëmarrjes drejt përdorimit të instrumenteve konkrete për adresimin e nënperfaqësimit. Në të njëjtën mënyrë, zhvillimet në marrëdhëniet e punës, mbrojtjen sociale, aksesin në drejtësi dhe fusha të tjera zgjerorin garancitë dhe mjetet për realizimin e barazisë në praktikë. Të marra së bashku, këto zhvillime tregojnë se kuadri sektorial kishte avancuar në mënyrë

<sup>2</sup> Ligji nr. 10 221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020, “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin nr. 10 221, datë 4.2.2010 ‘Për mbrojtjen nga diskriminimi’”

<sup>3</sup> Ligj NR. 9936, datë 26.6.2008, “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë” të ndryshuar ndër të tjera me Ligj Nr. 57/2016.

<sup>4</sup> Ligji nr. 10 019, datë 29.12.2008, “Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, ndër të tjera, me ligjin nr. 101/2020, datë 23.7.2020, dhe ligjin nr. 118/2020, datë 5.10.2020.

<sup>5</sup> Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, veçanërisht me ligjin nr. 136/2015, datë 5.12.2015

<sup>6</sup> Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006, “Për masa ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”, i ndryshuar, ndër të tjera, me ligjin nr. 47/2018, datë 23.7.2018, dhe ligjin nr. 125/2020.

<sup>7</sup> Ligji nr. 68/2017, datë 27.4.2017, “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.

<sup>8</sup> Ligji nr. 111/2017, “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”.

<sup>9</sup> Ndryshimet në Kodin e Transmetimit për Median Audiovizive në Shqipëri, 2022.

të konsiderueshme, ndërsa ligji horizontal i vitit 2008 nuk i pasqyronte më në mënyrë të plotë. Nevoja për rishikim buronte, për këtë arsye, nga domosdoshmëria për të siguruar një lidhje më koherente ndërmjet parimeve të përgjithshme të barazisë gjinore dhe standardeve, të drejtave, garancive dhe përgjegjësive që ndërkohë ishin zhvilluar në ligje të veçanta.

**Së dyti, dimensionin ndërkombëtar:** Nevoja për rishikim ishte përforcuar edhe nga rekomandimet dhe vlerësimet e mekanizmave ndërkombëtarë. Në vitin 2023, Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW) rekomandoi shprehimisht që Shqipëria të konsideronte rishikimin e ligjit nr. 9970/2008, në përputhje me Strategjinë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, me qëllim përshpejtimin e realizimit të barazisë *de jure* dhe *de facto*.<sup>10</sup> Po në të njëjtin vit, Kombet e Bashkuara në Shqipëri argumentuan se zhvillimet kombëtare dhe ndërkombëtare kërkonin një rishikim gjithëpërfshirës të ligjit të vitit 2008, me qëllim harmonizimin e tij me kuadrin kombëtar, standardet ndërkombëtare dhe *acquis-in* e Bashkimit Evropian.<sup>11</sup> Një vit më vonë, në vitin 2024, GREVIO theksoi nevojën për forcimin e koordinimit institucional, mbledhjes së të dhënave, politikave të bazuara në prova dhe zbatimit efektiv<sup>3</sup> duke përforcuar nevojën për një kuadër më funksional dhe më të aftë për të garantuar zbatimin në praktikë të ligjit të barazisë gjinore.<sup>12</sup> Të analizuar së bashku, këto vlerësime konfirmonin se nevoja për një kuadër më funksional nuk ishte vetëm një vlerësim i brendshëm, por edhe një nevojë e evidentuar nga mekanizma të pavarur ndërkombëtarë.

**Së treti, dimensionin i integritetit evropian:** Procesi i integritetit kërkonte që kuadri shqiptar për barazinë gjinore të përafrohej më tej me *Acquis-in* e Bashkimit Evropian, i cili mbulon fusha të tilla si trajtimi dhe paga e barabartë në punësim, aksesin në punë, formimin profesional, promovimin dhe kushtet e punës, sigurimet shoqërore, vetëpunësimin, aksesin në mallra dhe shërbime, si dhe balancën ndërmjet jetës profesionale dhe familjare.<sup>13</sup> Këto standarde kishin rëndësi të drejtpërdrejtë

<sup>10</sup> Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), Vërejtje përmbyllëse në ciklin e pestë të raportimit për Shqipërinë, CEDAW/C/ALB/CO/5, 14 Nëntor 2023, paragrafi 12(a).

<sup>11</sup> Kombet e Bashkuara Shqipëri (2023), *Accelerating progress on gender equality in Albania – A UN perspective on the revision of the Law on Gender Equality in Society* (Përshpejtimi i progresit drejt barazisë gjinore në Shqipëri – Perspektiva e Kombeve të Bashkuara mbi rishikimin e Ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri”) i aksesueshëm tek <https://albania.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/03/accelerating-progress-on-gender-equality-in-albania-a-un-perspective-on-the-revision-of-the-law-on-gender-equality-in-society>

<sup>12</sup> Këshilli i Evropës, Grupi i Ekspertëve mbi Dhunën kundër Grave dhe Dhunën në Familje (GREVIO), Raporti bazë i vlerësimit për Shqipërinë, GREVIO/Inf(2017)13, 24 nëntor 2017 dhe GREVIO (2024) Raporti i parë tematik i vlerësimit për Shqipërinë” Ndërtimi i besimit përmes ofrimit të mbështetjes, mbrojtjes dhe drejtësisë” GREVIO(2024)6.

<sup>13</sup> Shih ndër të tjerash Direktivën (BE) 2019/1158 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 20 qershor 2019, “Për balancën punë-jetë për prindërit dhe kujdestarët”, Direktivën e Këshillit 92/85/KEE, datë 19 tetor 1992, “Mbi futjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzëna dhe punëtoreve që kanë lindur së fundmi ose që janë duke ushqyer me gj”, e ndryshuar, Direktivën e Këshillit 79/7/KEE, datë 19 dhjetor 1978, “Mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në çështjet e sigurimeve shoqërore”, Direktivën 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 7 korrik 2010, “Mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave të angazhuar në një aktivitet të vetëpunësuar”, Direktivën 2006/54/KE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 5 korrik 2006, “Mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit”, Direktivën e Këshillit 2004/113/KE, datë 13 dhjetor 2004, “Për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në aksesin dhe furnizimin me mallra dhe shërbime”, Direktivën (BE) 2022/2381 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 23 nëntor 2022, “Për përmirësimin e balancës gjinore midis drejtorëve të kompanive të listuara dhe masat e lidhura me to”. Direktivën (BE) 2023/970 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 10 maj 2023, “Për të forcuar zbatimin

për ligjin kuadër, sepse kërkonin jo vetëm dispozita sektoriale, por edhe një kornizë horizontale që të siguronte koherencën ndërmjet tyre dhe zbatimin institucional. Në Raportin për Shqipërinë 2024, Komisioni vlerësoi se kuadri ligjor dhe institucional për barazinë gjinore ishte pjesërisht i përafruar me *Acquis*-in e Bashkimit Evropian dhe standardet evropiane.<sup>14</sup> Ky vlerësim tregonte se, megjithëse Shqipëria kishte ndërtuar një bazë ligjore dhe institucionale në këtë fushë, procesi i përafrimit nuk konsiderohej ende i përfunduar. Rishikimi i kuadrit lidhej gjithashtu me angazhimet e Shqipërisë në procesin e anëtarësimit dhe me masat e parashikuara në Udhërrëfyesin për Shtetin e së Drejtës, në fushën e të drejtave themelore. Në këtë kuptim, miratimi i ligjit nr. 64/2025 ishte jo vetëm përgjigje ndaj nevojave të brendshme, por edhe pjesë e procesit më të gjerë të përafrimit me standardet e Bashkimit Evropian.

### 3. Pse ligji nr. 64/2025 forcon zbatimin real të barazisë gjinore?

QDGjSh e mbështet ligjin nr. 64/2025 jo vetëm për rëndësinë e tij juridike dhe për rolin që luan në përditësimin e kuadrit kombëtar dhe përafrimin me standardet ndërkombëtare dhe evropiane, por mbi të gjitha për vlerën konkrete që sjell në realizimin e barazisë gjinore. Ligji krijon një kuadër më funksional për parandalimin e pabarazive, mbrojtjen nga diskriminimi gjinor, pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe forcimin e përgjegjësisë institucionale.

Rëndësia e tij qëndron në faktin se barazinë gjinore nuk e trajton vetëm si një parim që duhet respektuar ose si një mbrojtje që aktivizohet pasi diskriminimi ka ndodhur. Ai synon që ky parim të reflektohet në mënyrën se si hartohen politikat, shpërndahen burimet publike, organizohen marrëdhëniet e punës, ofrohen shërbimet dhe merren vendimet. Ky zhvillim mund të shihet në pesë drejtime të ndërlidhura: shtrirjen e fushës së zbatimit dhe përditësimin e garancive; forcimin e mekanizmave parandalues; avancimin drejt pjesëmarrjes dhe përfaqësimit më të balancuar; forcimin e mekanizmave institucionale dhe të llogaridhënies si dhe njohjen më të qartë të ndikimit që puna e papaguar dhe përgjegjësitë e kujdesit kanë mbi barazinë ekonomike dhe sociale.

#### 3.1. Një kuadër më i gjerë dhe më i përshtatur me realitetin e sotëm

Drejtimi i parë lidhet me shtrirjen e fushës së zbatimit dhe forcimin e garancive të barazisë gjinore. Një nga zhvillimet kryesore të ligjit është përfshirja më e qartë e fushave në të cilat ky parim duhet të merret në konsideratë. Krahas fushave tradicionale, ligji e reflekton atë edhe në fusha të reja si teknologji dhe shoqërinë digjitale, media, bujqësi dhe zhvillim rural, transport dhe planifikim urban, energji, mjedis, kulturë, art dhe sport. Kjo ka rëndësi sepse mënyrat në të cilat krijohen ose riprodhohen pabarazitë kanë ndryshuar dhe mund të shfaqen edhe në fusha që nuk kanë qenë në të njëjtën masë pjesë e fokusit të ligjit të vitit 2008. Përfshirja e tyre në kuadrin e ri e bën ligjin më të përshtatur me zhvillimet ekonomike, teknologjike dhe shoqërore dhe krijon mundësi që politikat dhe praktikën në këta sektorë të vlerësohen edhe nga perspektiva e barazisë gjinore.

---

e parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë midis burrave dhe grave përmes transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit”, Direktivën (BE) 2024/1385 të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit, datë 14 maj 2024, “Për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje”

<sup>14</sup> Komisioni Evropian, – *Raport i Progresit për Shqipërinë, 2024* SWD(2024) 690 final, Bruksel, 30 Tetor 2024.

Po aq e rëndësishme është shtrirja e standardeve të barazisë edhe në sektorin privat, veçanërisht në marrëdhëniet e punës dhe në ofrimin e të mirave dhe shërbimeve. Diskriminimi gjinor nuk shfaqet vetëm në marrëdhënien ndërmjet qytetarit dhe administratës publike: ai mund të shfaqet po njëjloj edhe në marrëdhëniet e punësimit, në veprimtarinë ekonomike private dhe në aksesin në të mira dhe shërbime. Për qytetarët, kjo nënkupton garanci më të plota, ndërsa për punëdhënësit dhe subjektet private standarde më të qarta dhe më të parashikueshme për parandalimin dhe trajtimin e diskriminimit gjinor.

Në të njëjtën logjikë, njohja e diskriminimit të shumëfishtë dhe ndërsektorial e bën kuadrin më të aftë t'u përgjigjet situatave reale. Pabarazia gjinore mund të ndërthuret me moshën, aftësinë e kufizuar, gjendjen ekonomike, përkatësinë etnike, vendbanimin apo faktorë të tjerë. Marrja në konsideratë e këtyre ndërthurjeve nuk krijon privilegje të veçanta, por ndihmon që politikat dhe mekanizmat e mbrojtjes të reagojnë më saktë ndaj personave që përballen njëkohësisht me disa forma disavantazhi.

### **3.2. Nga reagimi ndaj diskriminimit te parandalimi i pabarazisë**

Përditësimi i fushës së zbatimit shoqërohet me një ndryshim po aq të rëndësishëm në mënyrën se si ligji synon të veprojë: jo vetëm pasi diskriminimi është shfaqur, por edhe përpara se politikat dhe vendimet të prodhojnë pasoja të pabarabarta. Mbrojtja juridike pas një shkeljeje mbetet e domosdoshme, por realizimi efektiv i barazisë kërkon edhe mekanizma që ndihmojnë në identifikimin dhe parandalimin e pabarazive.

Në këtë drejtim, vlerësimi i ndikimit gjinor synon që gjatë hartimit të politikave dhe nismave ligjore të shqyrtohet paraprakisht nëse një masë mund të ketë ndikime të ndryshme mbi gratë dhe burrat ose të ruajë apo thellojë një pabarazi ekzistuese. Në të njëjtën mënyrë, buxhetimi i përgjigjshëm gjinor e lidh barazinë me planifikimin dhe përdorimin e burimeve publike, duke kërkuar vëmendje ndaj mënyrës se si përfitimet dhe kostot e politikave shpërndahen ndërmjet grupeve të ndryshme.

Vlera e këtyre instrumenteve qëndron edhe në përmirësimin e cilësisë së politikëbërjes. Ato krijojnë mundësi që vendimmarrja të mbështetet më shumë në të dhëna dhe në vlerësimin paraprak të ndikimit, në vend që pasojat e pabarabarta të identifikohen vetëm pasi politika është zbatuar.

### **3.3. Nga barazia formale te pjesëmarrja reale dhe përfaqësimi i balancuar**

E njëjta qasje reflektohet edhe te përfaqësimi në vendimmarrje. Ligji e zhvillon më tej standardin e përfaqësimit të grave dhe burrave, duke synuar një përfaqësim 50:50 dhe duke parashikuar një kalim gradual nga pragu minimal prej 30 për qind në një periudhë 10-vjeçare.

Rëndësia e këtij standardi nuk lidhet vetëm me arritjen e një përqindjeje të caktuar. Fakti që gratë dhe burrat kanë formalisht të njëjtën të drejtë për të marrë pjesë nuk do të thotë domosdoshmërisht se ata përfaqësohen në mënyrë të barabartë në praktikë. Kur njëra gjini mbetet vazhdimisht e nënpërfaqësuar në strukturat vendimmarrëse, kjo mund të tregojë se ekzistojnë pengesa që nuk kapërcehen vetëm duke garantuar të njëjtën të drejtë për të gjithë. Për këtë arsye, masat për një përfaqësim më të balancuar synojnë të krijojnë mundësi më reale për pjesëmarrje.

Ky orientim përputhet edhe me zhvillimet më të fundit ndërkombëtare. Rekomandimi i Përgjithshëm nr. 40 i Komitetit CEDAW e trajton pjesëmarrjen e barabartë dhe gjithëpërfshirëse të grave në vendimmarrje si pjesë të realizimit të barazisë. Në këtë kuptim, orientimi drejt barazisë natyrore 50:50 nuk duhet parë thjesht si një objektiv numerik, por si një mënyrë për të siguruar një pjesëmarrje më të barabartë në proceset ku merren vendime që ndikojnë mbi të gjithë shoqërinë.

### **3.4. Mekanizma institucionale më të fortë dhe më shumë llogaridhënie**

Standardet më të zhvilluara dhe mekanizmat parandalues do të kishin efekt të kufizuar nëse nuk do të shoqëroheshin me struktura funksionale dhe përgjegjësi të qarta për zbatimin e tyre. Për këtë arsye, një tjetër element i rëndësishëm i ligjit nr. 64/2025 është forcimi i dimensionit institucional të barazisë gjinore.

Në këtë kuadër, Këshilli Kombëtar për Barazinë Gjinore merr një peshë më të madhe në arkitekturën institucionale, ndërsa rritja e numrit të organizatave të shoqërisë civile të përfaqësuara në të forcon dimensionin konsultativ dhe pjesëmarrës të këtij mekanizmi. Përfaqësimi më i gjerë krijon mundësi që përvoja dhe ekspertiza e organizatave që punojnë drejtpërdrejt në këtë fushë të reflektohen më mirë në diskutimin dhe monitorimin e politikave për barazinë gjinore.

Ligji zhvillon më tej edhe përgjegjësitë e institucioneve qendrore dhe vendore dhe të mekanizmave përgjegjës për barazinë gjinore. Për një ligj horizontal, kjo është veçanërisht e rëndësishme, sepse zbatimi nuk mund të jetë përgjegjësi vetëm e një institucioni. Parimi i barazisë duhet të reflektohet në mënyrën se si institucionet, brenda fushave të tyre të përgjegjësisë, planifikojnë, zbatojnë, monitorojnë dhe raportojnë politikat.

Kësaj logjike i shërben edhe forcimi i rolit të të dhënave dhe statistikave gjinore. Pa të dhëna të besueshme është e vështirë të përcaktohet se ku ekzistojnë pabarazitë, cilat grupe preken dhe nëse masat e ndërmarra po japin rezultat. Mbledhja, analizimi dhe përdorimi i të dhënave janë, për këtë arsye, jo vetëm kërkesa teknike, por instrumente për politikëbërje të bazuar në prova dhe për llogaridhënie.

### **3.5. Puna e papaguar dhe përgjegjësitë e kujdesit: nga një realitet i padukshëm te politikëbërja**

Së fundi, ligji e shtrin analizën e barazisë edhe te faktorë që ndikojnë në mënyrë strukturore në mundësitë ekonomike dhe sociale të grave dhe burrave. Në këtë kuadër, një rëndësi të veçantë merr puna e papaguar dhe shpërndarja e përgjegjësive të kujdesit.

Kujdesi për fëmijët, të moshuarit apo personat e tjerë në nevojë ka vlerë të drejtpërdrejtë për familjen dhe shoqërinë, por mënyra se si këto përgjegjësi shpërndahen ndikon në mundësitë për punësim, zhvillim profesional, të ardhura dhe pavarësi ekonomike. Kur një pjesë disproporcionale e kujdesit përballohet nga njëra gjini, barazia formale në tregun e punës nuk është domosdoshmërisht e mjaftueshme për të siguruar mundësi të barabarta në praktikë. Njohja e këtij realiteti në ligj nënkupton që politikat e punësimit, të mbrojtjes sociale dhe të balancës punë–jetë duhet të marrin në konsideratë ndikimin që përgjegjësitë e kujdesit kanë mbi gratë dhe burrat.

#### 4. Kufijtë e ligjit nr. 64/2025: çfarë mbetet jashtë fushës së tij të rregullimit?

Një vlerësim i plotë i ligjit nr. 64/2025 kërkon jo vetëm analizën e përmbajtjes dhe mekanizmave që ai sjell, por edhe përcaktimin e qartë të kufijve të tij. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në kushtet kur një pjesë e debatit rreth ligjit është lidhur me çështje të tilla si familja, martesë, rolet gjinore, identiteti personal apo gjendja civile. Për të kuptuar efektet reale të ligjit, duhet bërë dallimi ndërmjet asaj që ai rregullon drejtpërdrejt dhe çështjeve që mbeten jashtë objektit të tij dhe vazhdojnë të rregullohen nga legjislacioni i posaçëm.

Në thelb, ligji nr. 64/2025 ruan vijimësinë e kuadrit shqiptar për barazinë gjinore. Parimi themelor mbetet garantimi i barazisë ndërmjet grave dhe burrave dhe mbrojtja nga diskriminimi për shkak të gjinisë. Siç e theksuam, ky nuk është një parim i krijuar nga ligji i ri, por pjesë e rendit juridik shqiptar prej vitesh. Ajo që ligji zhvillon më tej është fusha në të cilën ky parim zbatohet, mënyra se si pabarazitë parandalohen dhe adresohen dhe mekanizmat institucionalë që mbështesin zbatimin e tij. Në këtë kuptim, ligji përfaqëson zhvillim të instrumenteve të barazisë gjinore dhe jo ndryshim të themelit mbi të cilin është ndërtuar ky kuadër.

Kjo vazhdimësi shihet edhe në terminologjinë e përdorur. Koncepte të tilla si barazia gjinore, përkatësia gjinore, rolet shoqërore të grave dhe burrave apo stereotipet gjinore nuk shfaqen për herë të parë në ligjin nr. 64/2025. Ato kanë qenë pjesë e kuadrit kombëtar edhe më parë dhe gjenden gjithashtu në instrumente ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria. Në ligjin e ri, këto terma përdoren në funksion të identifikimit dhe adresimit të pabarazive dhe diskriminimit, si dhe të pengesave që mund të kufizojnë mundësitë e barabarta të grave dhe burrave. Ligji nuk ka për objekt përcaktimin e çështjeve biologjike, ndryshimin e kategorive të gjendjes civile apo përcaktimin e zgjedhjeve personale të individëve. Po kështu, trajtimi i roleve dhe stereotipeve gjinore nuk synon të imponojë një model të caktuar të jetës private apo familjare, por të adresojë rastet kur pritshmëritë shoqërore mund të shndërrohen në pengesa për ushtrimin e të drejtave dhe mundësive të barabarta.

Nga ana tjetër, ligji nr. 64/2025 nuk ndryshon dhe nuk cenon regjimin juridik të familjes. Ai nuk ndërhyr në Kodin e Familjes, nuk ndryshon rregullat për prindërimin, birësimin apo kujdestarinë dhe nuk prek regjistrimin civil të lindjes apo statusin juridik të fëmijës. Këto çështje vijnë në rregullohen nga legjislacioni i posaçëm përkatës dhe nuk ndryshohen nga ligji për barazinë gjinore. Në të njëjtën kohë, disa prej mekanizmave që parashikon ligji mund të kenë ndikim pozitiv edhe në jetën familjare, pa ndryshuar vetë institucionin juridik të familjes. Marrja në konsideratë e punës së papaguar, përgjegjësi të kujdesit dhe balancës ndërmjet jetës profesionale dhe familjare synon të reduktojë situatat në të cilat amësisia apo përgjegjësitë familjare kufizojnë në mënyrë disproporcionale mundësitë ekonomike dhe profesionale të grave. Po kështu, adresimi i stereotipeve gjinore mund të krijojë më shumë hapësirë që burrat të ushtrojnë një rol aktiv në kujdes dhe prindërim. Në këtë kuptim, ligji nuk përcakton se si duhet të organizohet familja, por synon që përgjegjësitë familjare dhe prindërore të mos shndërrohen në burim pabarazie.

Duke mos pasur si qëllim të zëvendësojë kuadrin ligjor që rregullon mbrojtjen nga diskriminimi, marrëdhëniet e punës, familjen, dhunën ndaj grave dhe dhunën në familje, gjendjen civile apo fusha të tjera, funksioni i ligjit për barazinë gjinore duhet të trajtohet në nivel horizontal: ai

përcakton parime, standarde dhe mekanizma të përgjithshëm për realizimin e barazisë gjinore, ndërsa rregullimi i hollësishëm i marrëdhënieve juridike vazhdon të bëhet nga legjislacioni sektorial përkatës.

## 5. Qëndrimi i QDGjSh dhe prioritetet për zbatimin e mëtejshëm

Nga analiza e nevojës për miratimin e ligjit nr. 64/2025, e përmbajtjes së tij dhe e kufijve të fushës së rregullimit, QDGjSh vlerëson se ky ligj përbën një zhvillim të nevojshëm të kuadrit shqiptar për barazinë gjinore. Ai ruan vazhdimësinë e parimeve mbi të cilat është ndërtuar ky kuadër, por i shoqëron ato me mekanizma më të plotë për parandalimin e pabarazive, pjesëmarrjen dhe përfaqësimin, përgjegjësinë institucionale, përdorimin e të dhënave dhe monitorimin e rezultateve. Në të njëjtën kohë, ky vlerësim duhet të mbetet i lidhur me objektin dhe kufijtë e vetë ligjit: ai rregullon mënyrën se si parimi i barazisë gjinore zbatohet në fusha të ndryshme të jetës publike dhe private, por nuk ndryshon regjimet juridike të familjes, martesës, prindërimit apo gjendjes civile. Për këtë arsye, Qendra mbështet ruajtjen e këtij kuadri dhe vlerësimin e tij mbi bazën e përmbajtjes dhe efekteve juridike që realisht prodhon.

Në vijim, çështja kryesore është që mekanizmat e parashikuar nga ligji të funksionojnë efektivisht në praktikë. Kjo kërkon kapacitete të mjaftueshme në institucionet përgjegjëse, zbatim të vlerësimit të ndikimit gjinor dhe të buxhetimit të përgjigjshëm gjinor, prodhim dhe përdorim sistematik të të dhënave, si dhe monitorim të rregullt të rezultateve. Rëndësi të veçantë ka edhe funksionalizimi i rolit të forcuar të Këshillit Kombëtar për Barazinë Gjinore, në mënyrë që zgjerimi i përfaqësimit të organizatave të shoqërisë civile të përkthehet në pjesëmarrje reale në konsultim, monitorim dhe orientimin e politikave.

Zbatimi efektiv kërkon njëkohësisht më shumë transparencë dhe informim publik. Gratë dhe burrat duhet të kenë mundësi të kuptojnë jo vetëm parimet e përgjithshme të ligjit, por edhe të drejtat dhe garancitë që ai sjell, përgjegjësitë që u cakton institucioneve, mënyrën se si funksionojnë mekanizmat e tij dhe kufijtë e fushës së rregullimit. Informimi i saktë është veçanërisht i rëndësishëm në një kontekst ku debati publik ka përfshirë edhe interpretime për çështje që nuk rregullohen nga vetë ligji.

Për këtë arsye, QDGjSh fton institucionet përgjegjëse qendrore dhe vendore që të kalojnë nga miratimi i kuadrit te zbatimi i plotë i tij, duke siguruar aktet dhe udhëzimet e nevojshme, kapacitetet njerëzore dhe institucionale, të dhënat, mekanizmat e monitorimit dhe raportimin e rregullt mbi rezultatet. Kuvendi, në ushtrimin e funksionit të tij mbikëqyrës, ka një rol të rëndësishëm për të ndjekur periodikisht zbatimin e ligjit dhe për të kërkuar llogaridhënie mbi rezultatet e arritura, jo vetëm mbi përmbushjen formale të detyrimeve.

QDGjSh inkurajon median dhe aktorët e komunikimit publik që debati mbi ligjin të pasqyrojë në mënyrë sa më të qartë përmbajtjen e dispozitave, kontekstin e tyre juridik dhe interpretimet e ndryshme që janë shfaqur në diskutimin publik. Një trajtim i tillë ndihmon në sqarimin e çështjeve që ligji rregullon dhe atyre që mbeten jashtë fushës së tij, duke u dhënë qytetarëve një bazë më të plotë për të formuar qëndrimet e tyre.

Organizatat e shoqërisë civile, ekspertët dhe akademja ftohen të vijojnë jo vetëm informimin publik, por edhe monitorimin e pavarur të zbatimit, prodhimin e analizave dhe të dhënave, identifikimin e problematikave dhe formulimin e rekomandimeve për përmirësim. Po kështu, sektori privat dhe organizatat e punëdhënësve kanë një rol të drejtpërdrejtë në zbatimin e standardeve të barazisë në marrëdhëniet e punës dhe në ofrimin e të mirave dhe shërbimeve, duke e bërë ligjin pjesë të praktikave konkrete institucionale dhe të punës.

QDGjSh vlerëson se edhe mbështetja e partnerëve ndërkombëtarë duhet të orientohet gjithnjë e më shumë nga përafrimi formal drejt zbatimit, forcimit të kapaciteteve dhe matjes së rezultateve. Standardet ndërkombëtare dhe evropiane marrin vlerë reale vetëm kur përkthehen në institucione funksionale, politika të bazuara në prova dhe përmirësime të matshme për qytetarët.

Në këtë perspektivë, QDGjSh fton të gjithë aktorët publikë dhe jopublikë që debati mbi ligjin nr. 64/2025 të zhvendoset gradualisht drejt mënyrës se si ai zbatohet dhe rezultateve që prodhon. Ndërsa mbron ruajtjen e kuadrit të ri, QDGjSh njëkohësisht kërkon që zbatimi i tij të jetë efektiv, transparent, i monitorueshëm dhe i hapur ndaj vlerësimit kritik. Masa e suksesit të ligjit nuk do të jetë vetëm ekzistenca e tij në rendin juridik, por aftësia për të reduktuar pabarazitë, për të forcuar llogaridhënien institucionale dhe për të krijuar mundësi më të barabarta për gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë.

## Aneks 1

### Burimet dhe baza e analizës

Ky dokument pozicioni është mbështetur në shqyrtimin e kuadrit ligjor dhe strategjik kombëtar, dokumenteve dhe rekomandimeve të mekanizmave ndërkombëtarë, si dhe standardeve dhe dokumenteve të Bashkimit Evropian që lidhen me barazinë gjinore dhe procesin e integritetit të Shqipërisë.

#### A. Kuadri ligjor dhe strategjik kombëtar

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.
- Ligji nr. 64/2025, “Për barazinë gjinore në shoqëri”.
- Ligji nr. 9970, datë 24.7.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”.
- Ligji nr. 10 221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 10 019, datë 29.12.2008, “Kodi Zgjedhor i Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 9936, datë 26.6.2008, “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 68/2017, datë 27.4.2017, “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.
- Ligji nr. 9669, datë 18.12.2006, “Për masa ndaj dhunës në marrëdhëniet familjare”, i ndryshuar.
- Ligji nr. 111/2017, “Për ndihmën juridike të garantuar nga shteti”.
- Kodi i Familjes i Republikës së Shqipërisë.
- Kodi i Transmetimit Audioviziv.
- Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030.
- Udhërrëfyesi për Shtetin e së Drejtës, në kapitujt që lidhet me të drejtat themelore dhe barazinë gjinore.

#### B. Burime dhe standarde ndërkombëtare

- Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW).
- Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW), *Vërejtjet përmbyllëse mbi raportin e pestë periodik të Shqipërisë*, CEDAW/C/ALB/CO/5, 14 nëntor 2023.
- Komiteti CEDAW, *Rekomandimi i Përgjithshëm nr. 40 mbi përfaqësimin e barabartë dhe gjithëpërfshirës të grave në sistemet vendimmarrëse*, 2024.

- Konventa e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (Konventa e Stambollit).
- GREVIO, *Raporti bazë i vlerësimit për Shqipërinë*, GREVIO/Inf(2017)13, 24 nëntor 2017.
- GREVIO, *Ndërtimi i besimit përmes ofrimit të mbështetjes, mbrojtjes dhe drejtësisë – Shqipëria, Raporti i parë tematik i vlerësimit*, GREVIO(2024)6, 2024.
- Kombet e Bashkuara në Shqipëri, *Përshpejtimi i progresit drejt barazisë gjinore në Shqipëri – Perspektiva e Kombeve të Bashkuara mbi rishikimin e Ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri”*, 2023.

### **C. Burime të Bashkimit Evropian**

- Komisioni Evropian, *Raporti për Shqipërinë 2024*, SWD(2024) 690 final, Bruksel, 30 tetor 2024.
- Direktiva 2006/54/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 5 korrik 2006, mbi zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në çështjet e punësimit dhe profesionit.
- Direktiva e Këshillit 2004/113/KE, datë 13 dhjetor 2004, mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në aksesin dhe furnizimin me mallra dhe shërbime.
- Direktiva e Këshillit 79/7/KEE, datë 19 dhjetor 1978, mbi zbatimin progresiv të parimit të trajtimit të barabartë të grave dhe burrave në çështjet e sigurimeve shoqërore.
- Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 7 korrik 2010, mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të grave dhe burrave të angazhuar në veprimtari të vetëpunësuar.
- Direktiva e Këshillit 92/85/KEE, datë 19 tetor 1992, mbi masat për përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë të punëtoreve shtatzëna, atyre që kanë lindur së fundmi ose që ushqejnë me gjë.
- Direktiva (BE) 2019/1158 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 20 qershor 2019, për balancën ndërmjet jetës profesionale dhe familjare për prindërit dhe kujdestarët.
- Direktiva (BE) 2022/2381 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 23 nëntor 2022, për përmirësimin e balancës gjinore ndërmjet drejtorëve të shoqërive të listuara dhe masat e lidhura me të.
- Direktiva (BE) 2023/970 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 10 maj 2023, për forcimin e zbatimit të parimit të pagës së barabartë për punë të barabartë ose punë me vlerë të barabartë përmes transparencës së pagave dhe mekanizmave të zbatimit.
- Direktiva (BE) 2024/1385 e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit, datë 14 maj 2024, për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.