

**LIGJ**  
**Nr.10 221, datë 4.2.2010**

**PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI<sup>1</sup>**

*(Ndryshuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020; nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

*(i përditësuar)*

Në mbështetje të neneve 18, 78 dhe 83 pika 1 të Kushtetutës, me propozim të një grupi deputetësh,

KUVENDI  
I REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

VENDOSI:

KREU I  
DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Neni 1

**Objekti**

*(Ndryshuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.

Neni 2

**Qëllimi**

Qëllimi i këtij ligji është të sigurojë të drejtën e çdo personi për:

a) barazi përpara ligjit dhe mbrojtje të barabartë nga ligji;

---

<sup>1</sup>. Përafruar plotësisht me:

1. 32000L0043, Direktivën e Këshillit 2004/43/KE të 29 qershorit 2000 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet personave pavarësisht prejardhjes racore apo etnike”.
2. 32000L0078, Direktivën e Këshillit 2000/78/KE të 27 nëntorit 2000 për “Përcaktimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe marrëdhëniet gjatë punës”.
3. 32004L0113, Direktivën e Këshillit 2004/113/KE të 13 dhjetorit 2004 për “Zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndërmjet burrave dhe grave në mundësinë për të pasur dhe për t’u furnizuar me mallra dhe shërbime”.
4. 32006L0054, Direktivën e Parlamentit Europian dhe të Këshillit 2006/54/KE të 5 korrikut 2006 për “Zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe marrëdhëniet gjatë punës”.

b) barazi të shanseve dhe mundësive për të ushtruar të drejtat, për të gëzuar liritë dhe për të marrë pjesë në jetën publike;

c) mbrojtje efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin.

### Neni 3

#### **Përkufizimet**

*(Ndryshuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020; ndryshuar pika 13, 15, shtuar togfjalësh në pikën 17, shtuar pikat 18 dhe 19 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. “Diskriminim” është çdo dallim, përjashtim, kufizim ose preferencë, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, që ka si qëllim ose pasojë pengesën ose bërjen të pamundur të ushtrimit në të njëjtën mënyrë me të tjerët të të drejtave e lirive themelore të njohura nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

2. “Diskriminim i drejtpërdrejtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër, ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

3. “Diskriminim ndërsektorial” është ajo formë diskriminimi në të cilën disa shkaqe veprojnë dhe bashkëveprojnë me njëra-tjetrën në të njëjtën kohë, në mënyrë të tillë që ato të jenë të pandashme dhe të prodhojnë forma të veçanta të diskriminimit.

4. “Diskriminim për shkak të shoqërimit” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur ka një dallim, kufizim ose preferencë për arsye të shoqërimit me persona që u përkasin grupeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, si dhe për shkak të supozimit për një shoqërim të tillë.

5. “Diskriminim i shumëfishtë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një person ose grup personash trajtohen në mënyrë më pak të favorshme sesa një person tjetër ose një grup tjetër personash në një situatë të njëjtë a të ngjashme, bazuar në dy ose më shumë shkaqe që veprojnë veçmas.

6. “Diskriminim strukturor” është ajo formë diskriminimi që u referohet rregullave, normave, praktikave, modeleve të qëndrimeve dhe sjelljeve në institucione dhe në struktura të tjera shoqërore, që në mënyrë të vetëdijshme ose të pavetëdijshme paraqesin pengesa për grupet ose individët për të pasur të njëjta të drejta dhe mundësi si të tjerët dhe që kontribuojnë në rezultate më pak të favorshme për ta në raport me të tjerët.

7. “Diskriminim i tërthortë” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një dispozitë, kriter ose praktikë, e paanshme në dukje, do ta vinte një person ose grup personash në kushte më pak të favorshme, për shkaqet e parashtruara në nenin 1 të këtij ligji, në raport me një tjetër person ose grup personash, kur ajo dispozitë, kriter a praktikë nuk justifikohet objektivisht nga një synim i ligjshëm, ose kur mjetet e arritjes së këtij synimi ose nuk janë të përshtatshme, ose nuk janë të domosdoshme dhe në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar atë.

8. “Gjuha e urrejtjes” është çdo formë e shprehjes në publik, me çdo mjet, e promovimit, nxitjes së denigrimit, urrejtjes ose shpifjes, çdo shqetësim, fyerje, stereotip negativ, stigmatizim ose kërcënim ndaj një personi ose grupi personash, si dhe çdo justifikim i të gjitha formave të shprehjes e bazuar në një listë joshteruese të shkaqeve,

sipas nenit 1 të këtij ligji.

9. “Mohim i një përshtatjeje të arsyeshme” është ajo formë diskriminimi që ndodh kurdoherë kur ka një mohim ose kundërshtim për të kryer ndryshime ose rregullime të domosdoshme e të përshtatshme, që nevojiten në një rast të veçantë dhe nuk imponojnë një barrë të tepruar, me qëllim që të sigurohet gëzimi dhe ushtrimi në baza të barabarta i të drejtave dhe lirive themelore, të njohura në kuadrin ligjor kombëtar, për personat me aftësi të kufizuara, ose të ndodhur në kushtet e tjera të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

10. “Nxitja ose ndihma për diskriminim” është ajo formë diskriminimi që ndodh kur një ose më shumë persona nxisin ose ndihmojnë një ose më shumë persona të tjerë, duke përfshirë edhe financimin e tyre, me qëllim për të diskriminuar, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

11. “Organizatat me interesa legjitime” janë ato organizata, të cilat janë të regjistruara në Republikën e Shqipërisë dhe kanë si objekt të deklaruar të veprimtarisë së tyre mbrojtjen e të drejtave të njeriut, ose u ofrojnë ndihmë viktimave të diskriminimit.

12. “Qëllimi i shpallur për diskriminim” është ajo formë diskriminimi që ndodh bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, edhe në mungesë të një viktime konkrete.

13. “Shqetësim” është një formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, kur lidhet me cilëndo nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues ose ofendues për këtë person.

14. “Shqetësim seksual” është ajo formë diskriminimi që ndodh në rastin e një sjelljeje të padëshiruar, verbale ose joverbale, e natyrës seksuale, e cila ka për qëllim ose efekt cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi frikësues, armiqësor, përçmues, poshtërues a ofendues për të.

15. Udhëzim për të diskriminuar” përbën një formë diskriminimi dhe është një udhëzim ose kërkesë për të diskriminuar një ose më shumë persona në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

16. “Veçimi” është ajo formë diskriminimi, e cila ndodh në rastet kur një person ose grup personash ndahen nga të tjerët pa një justifikim objektiv dhe të arsyeshëm, dhe kjo ndarje bëhet për të paktën një nga shkaqet e parashikuara në nenin 1 të këtij ligji.

17. “Viktimizimi” është trajtim i disfavorshëm ose pasojë negative, që vjen si reagim ndaj një ankimit a një procedimi, që synon zbatimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, sipas parashikimeve të nenit 1 dhe nenit 2 të këtij ligji, lidhur me pretendimin për diskriminim të ankuesit.

18. “Viktimë” është çdo person ose grup personash, të cilët pretendojnë se janë diskriminuar sipas kuptimit të parashikimeve të këtij ligjit ose ligjeve të tjera që rregullojnë barazinë në trajtim, bazuar në cilindo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji.

19. Termat e përdorur në këtë ligj nënkuptojnë cilindo person që përmbush kriteret e përcaktuara në këtë ligj, pavarësisht gjinisë.

Neni 3/1

### **Format e rënda të diskriminimit**

*(Shtuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

Çdo sjellje diskriminuese që është motivuar nga më shumë se një shkak, kur është

kryer më shumë se një herë, kur ka zgjatur për një periudhë të gjatë kohore, ose kur ka sjellë pasoja veçanërisht të dëmshme për viktimën përbën formë të rëndë të diskriminimit.

#### Neni 4

##### **Subjektet**

*(Ndryshuar me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Ky ligj zbatohet për sektorin publik dhe privat duke përfshirë edhe institucionet publike, si dhe të gjithë personat, përfshirë, por pa u kushtëzuar në:

a) të gjithë shtetasit shqiptarë, të huaj apo personat pa shtetësi, si dhe personat fizikë e juridikë vendas dhe të huaj që kanë vendbanim, vendqëndrim apo seli në territorin e Republikës së Shqipërisë.

b) shtetasit shqiptarë me banim të përkohshëm ose të përhershëm jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, si dhe personat fizikë dhe juridikë shqiptarë me aktivitet jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, të cilët gëzojnë mbrojtjen që ofron ky ligj në marrëdhënie me autoritetet publike, ose personat fizikë ose juridikë që ushtrojnë veprimtari në sektorin publik ose privat, që ndodhet nën juridiksionin shqiptar.

c) shtetasit e huaj dhe personat pa shtetësi, me banim apo vendqëndrim jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, si dhe personat fizikë apo juridikë të huaj me aktivitet apo seli jashtë territorit të Republikës së Shqipërisë, të cilët gëzojnë mbrojtjen që ofron ky ligj në marrëdhënie me autoritetet publike ose personat fizikë ose juridikë që ushtrojnë veprimtari në sektorin publik ose privat, që ndodhet nën juridiksionin shqiptar.

#### Neni 5

##### **Ndalimi i diskriminimit**

*(Hequr pika 2 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020; shtuar pikat 1/1 dhe 1/2 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Ndalohet diskriminimi për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe mosmarrja në shqyrtim, sipas rasteve të përmendura në nenin 3 të këtij ligji, e një ankimi ose procedure, si dhe çdo forme tjetër sjelljeje që pengon zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë.

1/1. Ndalohet çdo diskriminim për shkak të arsyeve të renditura në nenin 1 të këtij ligji.

1/2. Ndalohet çdo sjellje e përcaktuar në nenin 3, pikat 1 deri 10 dhe 12 deri 17, të këtij ligji.

#### Neni 6

##### **Trajtimi i ndryshëm i përligjur**

1. Ndalimi i diskriminimit i përshkruar nga ky ligj nuk zbatohet në raste kur ka një qëllim objektivisht të justifikueshëm dhe të përligjur në bazë të Kushtetutës, të marrëveshjeve apo akteve ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë dhe legjislacioni në fuqi.

2. Trajtimi i ndryshëm që bazohet në një karakteristikë të lidhur me shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, nuk përbën diskriminim kur për shkak të natyrës së aktiviteteve profesionale, ose të kushteve në të cilat profesioni ose veprimtaria ushtrohet, këto karakteristika përbëjnë një kërkesë të vërtetë dhe profesionale të domosdoshme, me kusht që qëllimi i trajtimit të ndryshëm të jetë i përligjur dhe kërkesa të mos kapërcejë atë çfarë është e domosdoshme për realizimin e saj.

#### Neni 7

### **Mbrojtja nga diskriminimi**

*(Shtuar pika 3 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020; shtuar pika 4 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim.

2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi.

3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.

4. Autoritetet publike dhe subjektet private gjatë ushtrimit të funksioneve dhe veprimtarisë së të tyre detyrohen të marrin masa që garantojnë mbrojtjen e çdo individi nga viktimizimi. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi miraton udhëzime për mbrojtjen e individëve nga viktimizimi, duke përfshirë edhe procedurat e ankimit dhe raportimit në të gjitha fushat e parashikuara në këtë ligj, por përgjegjësia për mbrojtjen nga viktimizimi nuk ndikohet nga miratimi i këtyre udhëzimeve.

#### Neni 8

### **Reklamat diskriminuese**

Ndalohet publikimi i reklamave dhe njoftimeve të ndryshme, nëse ato paraqesin, haptazi apo në mënyrë të nënkuptuar, qëllim për të diskriminuar, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

#### Neni 9

### **Pjesëmarrja në politikë**

Ndalohet diskriminimi në ushtrimin e së drejtës për të zgjedhur, për t'u zgjedhur dhe për t'u emëruar në një detyrë publike, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

Neni 10  
**Ndërgjegjja dhe feja**

1. Ndalohet diskriminimi lidhur me ushtrimin e lirisë së ndërgjegjes dhe fesë, veçanërisht kur ka të bëjë me shprehjen e tyre individualisht ose kolektivisht, në publik ose në jetën private, nëpërmjet kultit, arsimimit, praktikave ose kryerjes së riteve.

2. Përgjashtimi nga kjo dispozitë mund të lejohet vetëm kur ekziston një përligje e arsyeshme dhe objektive. Megjithatë, në çdo rast, lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë mund të vendoset vetëm me ligj për një interes publik ose për mbrojtjen e të drejtave të të tjerëve. Përgjashtimi për këtë shkak duhet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar nevojën për diskriminimin. Në çdo rast lejimi i diskriminimit për shkak të ushtrimit të lirisë së ndërgjegjes dhe fesë nuk mund të cenojnë thelbin e lirisë dhe të të drejtave dhe në asnjë rast nuk mund të tejkalojnë kufizimet e parashikuara në Konventën Europiane për të Drejtat e Njeriut.

Neni 11  
**Veprime pozitive**

Masa e përkohshme, e veçantë që synon përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi për çdo shkak të përmendur në nenin 1 të këtij ligji, konsiderohet veprim pozitiv dhe nuk përbën diskriminim, sipas këtij ligji. Kjo masë ndërpritet sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

KREU II  
MBROJTA NGA DISKRIMINIMI NË PUNËSIM

Neni 12  
**Ndalimi i diskriminimit**

1. Ndalohet diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:

- a) shpalljen e vendeve të lira të punës;
- b) rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve;
- c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;
- ç) anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

2. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, përfshirë edhe shqetësimin seksual, nga punëdhënësi përkundrajt një punëmarrësi ose një kërkuesi për punë ose midis punëmarrësve.

3. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në fushën e

punësimi, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen në mënyrë të përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe masat e posaçme ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

#### Neni 13

### **Detyrimet e punëdhënësit**

1. Punëdhënësi është i detyruar:

a) të zbatojë, të mbrojë e të nxisë parimin e barazisë dhe të ndalimit të çdo lloj diskriminimi;

b) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dënjësive;

c) t'u përgjigjet efektivisht dhe në përputhje me këtë ligj ankimeve të marra për shkak të diskriminimit të kryer nga punëmarrësit e tij, brenda një muaji nga marrja e tyre.

2. Punëdhënësi detyrohet të rrisë ndërgjegjësimin për këtë ligj edhe duke e afishuar atë në mjediset publike të vendit të punës, si dhe të mundësojë kuptimin e plotë të tij me mjetet e veta ose me ndihmën e subjekteve të specializuara.

#### Neni 14

### **Detyrat e Këshillit të Ministrave, Ministrit përgjegjës për punën dhe çështjet sociale dhe Ministrit përgjegjës për çështjet e brendshme**

Këshilli i Ministrave, Ministrit përgjegjës për punën dhe çështjet sociale dhe Ministrit përgjegjës për çështjet e brendshme janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për punësim. Masat që merren, ndër të tjera, janë:

a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj te punëmarrësit dhe punëdhënësit, ndër të tjera, duke dhënë informacion për këtë ligj;

b) vendosja e politikave të posaçme dhe të përkohshme, në bazë të shkaqeve të përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim nxitjen e barazisë, në veçanti midis burrit dhe gruas, si dhe midis personave me aftësi të plotë fizike dhe atyre me aftësi të kufizuara.

#### Neni 15

### **Të drejtat e punëmarrësit**

1. Çdo punëmarrës ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, nëse beson se ka pësuar diskriminim. Kjo dispozitë nuk e kufizon të drejtën e ankimit në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimi.

2. Gjatë periudhës së shqyrtimit të ankesës, punëmarrësi ka të drejtë të vazhdojë punën sipas kushteve të kontratës.

3. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime për vendimet e marra nga punëdhënësi, në përgjigje të ankesës së tij, menjëherë pas shqyrtimit.

4. Në rast se punëdhënësi nuk merr masa për të hetuar dhe për të zgjidhur ankesën

për diskriminim, punëmarrësi që ka bërë ankesën ka të drejtë ta ndërpresë punën, pa humbur të drejtën e pagës, për aq kohë sa është e nevojshme për t'u mbrojtur nga diskriminimi. Punëmarrësi kthen pagën e marrë, sipas këtij neni, në rast se diskriminimi i pretenduar nuk rezulton i vërtetuar me vendim të formës së prerë.

#### Neni 16

### **Zbatimi i ligjit për personat e vetëpunësuar**

Dispozitat e kreut II të këtij ligji zbatohen në lidhje me kushtet për pranimin në profesion dhe marrjen e lejeve të ushtrimit të profesionit, sidomos në rastet kur personat janë të vetëpunësuar.

#### KREU III

### **MBROJTJA NGA DISKRIMINIMI NË FUSHËN E ARSIMIMIT**

#### Neni 17

### **Ndalimi i diskriminimit**

*(Ndryshuar shkronjat "a" dhe "b" të pikës 1, hequr fjalë në pikën 2, shtuar pika 5 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Ndalohet çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me:

- a) krijimin dhe funksionimin e institucioneve arsimore apo profesionale;
- b) financimin e institucioneve arsimore apo profesionale;
- c) përmbajtjen e parimeve dhe kriterëve të veprimtarisë arsimore, duke përfshirë programet mësimore dhe metodat e mësimdhënies;
- ç) trajtimin e studentëve ose nxënësve, duke përfshirë pranimin, vlerësimin, zbatimin e masave disiplinore ose përjashtimin e tyre.

2. Ndalohet t'i refuzohet një personi ose një grupi personash pranimi në një institucion arsimor, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji.

3. Ndalohet çdo lloj shqetësimi, veçanërisht shqetësimi seksual, i studentëve, nxënësve dhe punëmarrësve në institucionet arsimore.

4. Zbatimi i masave të posaçme dhe të përkohshme, bazuar në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, me qëllim përshpejtimin e barazisë në arsim, nuk konsiderohet diskriminim. Zbatimi i masave të tilla, në asnjë rast, nuk mund të nënkuptojë mbajtjen e përhershme të standardeve të pabarabarta ose të ndryshme dhe këto masa ndërpriten kur arrihet objektivi i trajtimit dhe ofrimit të mundësive të barabarta.

5. Ndalimi i diskriminimit sipas këtij neni zbatohet në të gjitha nivelet e arsimit, si dhe në institucionet publike dhe ato private që ofrojnë shërbime arsimore apo profesionale për publikun.

#### Neni 18

### **Detyrat e Këshillit të Ministrave dhe Ministrit përgjegjës për arsimin dhe shkencën**

1. Këshilli i Ministrave dhe Ministrit përgjegjës për arsimin dhe shkencën janë secili përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv për të luftuar diskriminimin në

lidhje me të drejtën për arsimim.

2. Këshilli i Ministrave dhe Ministrit përgjegjës për arsimin dhe shkencën, ndër të tjera, marrin secili masa për:

a) rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj në sistemin arsimor, ndër të tjera duke përfshirë informacion për të në programet mësimore;

b) përfshirjen në programet mësimore të koncepteve dhe veprimeve kundër modeleve të sjelljes diskriminuese;

c) arsimimin e të gjithë popullsisë, në mënyrë të veçantë, duke marrë masa në favor të grave dhe vajzave, pakicave, personave me aftësi të kufizuar, si dhe personave që janë, ose kanë më shumë mundësi të jenë objekt i diskriminimit, për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji;

ç) respektimin dhe sigurimin e së drejtës për arsimim në gjuhët e pakicave, si dhe në mënyrat e përshtatshme për persona me aftësi të kufizuar.

## Neni 19

### **Detyrat e drejtuesit të institucionit arsimor**

Drejtuesi i institucionit arsimor është përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv në institucionin përkatës, për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën për arsimim. Masat që merren, ndër të tjera, janë:

a) rritja e ndërgjegjësimit për këtë ligj brenda institucionit, ndër të tjera duke afishuar ligjin në një vend të dukshëm;

b) lufta kundër modeleve të sjelljes diskriminuese që përbëjnë ose nxisin diskriminim brenda institucionit;

c) të marrë masat e nevojshme, përfshirë dhe masa disiplinore, për mbrojtjen e punëmarrësve nga diskriminimi dhe viktimizimi, brenda një muaji nga marrja e dëgjimit;

ç) trajtimi efektiv i ankesave për diskriminim në institucion, duke shqyrtuar çdo ankim brenda 30 ditëve nga paraqitja e tij;

d) vendosja e masave disiplinore ndaj çdo personi që verifikohet të ketë kryer një veprim diskriminues kur një gjë e tillë është e përshtatshme, proporcionale dhe në përputhje me kompetencat e drejtorit.

## KREU IV

### NDALIMI I DISKRIMINIMIT

### NË FUSHËN E TË MIRAVE DHE TË SHËRBIMEVE

## Neni 20

### **Të mirat dhe shërbimet**

*(Ndryshuar shkronjat "c" dhe "d" të pikës 2 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Personi fizik ose juridik që ofron të mira apo shërbime për publikun, me pagesë ose jo, ndalohet të diskriminojë një person tjetër, i cili kërkon t'i arrijë ose t'i përdorë ato:

a) duke refuzuar t'i japë një personi apo grupi personash të mira apo shërbime për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji;

b) duke refuzuar t'i ofrojë një personi të mira apo shërbime në mënyrë të ngjashme, ose me cilësi të ngjashme, ose në kushte të ngjashme me ato në të cilat këto të mira apo shërbime i ofrohen publikut në përgjithësi.

2. Pika 1 e këtij neni zbatohet veçanërisht për:

a) mundësi për të hyrë në një vend ku publiku lejohet të hyjë ose për të përdorur një vend, i cili lejohet për t'u përdorur nga publiku;

b) mundësi për të marrë ose për të përfituar nga të mirat apo shërbimet që kanë të bëjnë me shëndetin;

c) trajtim të barabartë për të gjitha skemat e mbrojtjes shoqërore, sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, përfshirë asistencën sociale, mbrojtjen e fëmijëve, përfitimet për shkak të aftësisë së kufizuar, paaftësisë për punë, pleqërisë, aksidenteve në punë, sëmundjeve profesionale, papunësisë, si dhe çdo skemë tjetër të mbrojtjes sociale apo avantazh tjetër social i ofruar për publikun;

ç) mundësi për të përdorur ose për të hyrë në një institucion arsimor;

d) mundësinë për t'u strehuar në një vend ku ofrohet strehim;

dh) shitjen ose dhënien me qira të banesave dhe të mjediseve të tjera;

e) shërbimet e bankës dhe mundësi për të siguruar grante, huadhënie, depozita bankare ose financim;

ë) lehtësi për argëtim, çlodhje e freskim;

f) lehtësi për transport ose udhëtim;

g) shërbimet e profesioneve të lira.

3. Ndalohet për një person fizik ose juridik, që ofron të mira dhe shërbime për publikun, të mos pranojë ose të kundërshtojë realizimin e ndryshimeve ose përshtatjeve të nevojshme dhe të duhura, të cilat synojnë të mundësojnë përfitimin e këtyre të mirave dhe shërbimeve nga një person me aftësi të kufizuara, për sa kohë që këto modifikime apo përshtatje nuk imponojnë një barrë të shpërpjesëtuar ose të paligjshme mbi personin që ofron të mirat dhe shërbimet.

4. Refuzimi, sipas pikës 1 të këtij neni, përfshin edhe situata kur refuzimi në fakt bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, por nga subjekti diskriminues deklarohen shkaqe të tjera, apo nuk deklarohet asnjë arsye si shkak i refuzimit.

5. Nuk përbëjnë diskriminim dallimet në shpërblime dhe përfitime, të vendosura për shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, kur këto dallime janë të arsyeshme dhe në përpjesëtim me një rrezik, i cili vlerësohet në bazë të të dhënave aktuale dhe statistikore të vërtetueshme dhe të lidhura ngushtë me rrezikun.

6. Kostot lidhur me shtatzaninë dhe amësinë nuk mund të rezultojnë shkak për dallime në shpërblimet dhe përfitimet e individit.

7. Ndalimi i diskriminimit nuk zbatohet për caktimin e një moshe të veçantë për mundësi të përfitimeve sociale, të të mirave, lehtësive dhe shërbimeve, nëse ekzistojnë kritere të arsyeshme e objektive për caktimin, pa cenuar thelbin e së drejtës për përfitime dhe kur caktimi synon të arrijë një qëllim të ligjshëm për një interes publik, ose për të mbrojtur të drejtat e të tjerëve, gjithmonë në përpjesëtim të drejtë me gjendjen që e ka shkaktuar caktimin.

Neni 20/1

**Detyrat e personit fizik dhe drejtuesit të personit juridik që ofron të mira apo shërbime për publikun**

*(Shtuar me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Personi fizik ose drejtuesi i personit juridik, që ofron të mira apo shërbime për publikun, është përgjegjës për marrjen e masave me karakter pozitiv, për të luftuar diskriminimin në lidhje me të drejtën e individëve për të përfituar të mira apo shërbime.

2. Masat që merren nga drejtuesi i personit juridik ndër të tjera përfshijnë:

a) rritjen e ndërgjegjësimit për këtë ligj të personit juridik, ndër të tjera duke e afishuar ligjin në një vend të dukshëm;

b) marrjen e masave kundër modeleve të sjelljes diskriminuese, që përbëjnë ose nxisin diskriminim të personit juridik;

c) marrjen e masave të nevojshme, përfshirë edhe masa disiplinore, për mbrojtjen e përfituesve të të mirave apo shërbimeve nga diskriminimi dhe viktimizimi brenda një muaji nga marrja e dënjës;

ç) trajtimin efektiv të ankesave për diskriminim, duke shqyrtuar çdo ankim brenda 30 ditëve nga paraqitja e tij;

d) marrjen e masave disiplinore ndaj çdo personi që verifikohet të ketë kryer një veprim diskriminues kur një gjë e tillë është e përshtatshme, proporcionale dhe në përputhje me kompetencat e drejtuesit të personit juridik.

#### KREU V

### KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

#### Neni 21

#### **Komisioneri**

*(Ndryshuar me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Komisioneri) siguron mbrojtjen efektive nga diskriminimi dhe nga çdo formë sjelljeje që nxit diskriminimin. Komisioneri është person juridik publik.

2. Komisioneri mbështetet nga Zyra e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi (Zyra). Zyra ka personelin, mjetet dhe pajisjet e nevojshme për të mbështetur Komisionerin në përmbushjen e detyrave të ngarkuara me ligj. Punonjësit e Zyrës gëzojnë statusin e nëpunësit civil dhe janë të pavarur në ushtrimin e detyrave të tyre. Përzgjedhja, emërimi, largimi nga detyra dhe konflikti i interesit të personelit i nënshtrohet legjislacionit në fuqi për nëpunësit civil dhe administratën shtetërore.

3. Struktura e organizimit të Zyrës së Komisionerit garanton ushtrimin efektiv, të pavarur dhe të paanshëm të kompetencave të ngarkuara me ligj. Komisioneri miraton strukturën, organikën, si dhe rregulloren e brendshme të organizimit dhe funksionimit të Zyrës së Komisionerit.

4. Kuvendi vendos për pagën e Komisionerit dhe klasifikimin e pagave për punonjësit e Zyrës së Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

5. Komisioneri ka buxhetin e vet të pavarur, i cili financohet nga buxheti i shtetit dhe nga donacione të ndryshme. Buxheti i alokuar mundëson burime të mjaftueshme financiare për përmbushjen në mënyrë efektive të detyrave dhe kompetencave të ngarkuara Komisionerit nga ky ligj ose ligje të tjera.

6. Komisioneri është i pavarur në menaxhimin e burimeve të veta financiare, njerëzore dhe teknike. Ai paraqet raport vjetor për menaxhimin financiar dhe performancën

organizative në Kuvendin e Shqipërisë. Raporti është publik dhe publikohet çdo vit në faqen zyrtare të Komisionerit.

Neni 22

### **Statusi**

Komisioneri është i pavarur në ushtrimin e detyrës dhe u nënshtrohet vetëm Kushtetutës dhe ligjit.

Neni 23

### **Mënyra e zgjedhjes së komisionerit**

1. Komisioneri zgjidhet nga shumica e të gjithë anëtarëve të Kuvendit.
2. Kandidatët e mundshëm për komisioner i propozohen Kuvendit nga një grup deputetësh.
3. Para marrjes ose rimarrjes së detyrës, komisioneri bën betimin para Kuvendit.
4. Formula e betimit është: “Beto hem se gjatë kryerjes së detyrave të mia do të mbroj kurdoherë parimin e barazisë, në përputhje me Kushtetutën dhe me ligjet e Republikës së Shqipërisë”.

Neni 24

### **Kushtet për t’u zgjedhur komisioner**

*(Ndryshuar fjalë në pikat “a”, shtuar fjalë në shkronjën “b” dhe ndryshuar shkronja “c” me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

Komisioner mund të zgjidhet çdo shtetas shqiptar që plotëson kërkesat e mëposhtme:

- a) të ketë integritet të lartë moral e veprimtari të shquar në komunitet;
- b) të ketë një diplomë universitare të ciklit të dytë ose diplomë të njësuar me të, në përputhje me rregullat për njësimin e diplomave sipas legjislacionit në fuqi;
- c) të ketë eksperiencë pune jo më pak se 5 vjet në fushën e lirive dhe të drejtave të njeriut dhe të ligjit;
- ç) të mos jetë dënuar me vendim të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;
- d) të mos jetë deputet në legjislaturën e Kuvendit që bën propozimin ose zgjedhjen e tij.

Neni 25

### **Kohëzgjatja në detyrë**

Komisioneri zgjidhet për një mandat prej pesë vjetësh, me të drejtë rizgjedhjeje vetëm një herë.

Neni 26

### **Raportimi**

Komisioneri paraqet raport të paktën një herë në vit përpara komisioneve të Kuvendit. Raporti përfshin analizë për zbatimin e këtij ligji në përgjithësi, si dhe për punën

e komisionerit dhe të zyrës.

Neni 27

### **Mbarimi i mandatit**

Mandati i komisionerit mbaron kur:

- a) mbaron afati 5-vjeçar;
- b) shkarkohet;
- c) i paraqet Kuvendit dorëheqje me shkrim;
- ç) vdes.

Neni 28

### **Rastet e shkarkimit nga detyra të komisionerit**

*(Ndryshuar shkronja "b" me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

1. Komisioneri shkarkohet nga detyra vetëm në rastet kur:
  - a) është dënuar me një vendim gjykatë të formës së prerë për kryerjen e një vepre penale;
  - b) vërtetohet fakti i pamundësisë për të ushtruar detyrën për më shumë se tre muaj;
  - c) kryen veprimtari në kundërshtim me parashikimet e këtij ligji, me Kushtetutën ose me legjislacionin në fuqi.
2. Mocioni për shkarkimin e komisionerit propozohet nga jo më pak se 1/3 e deputetëve të Kuvendit. Vendimi për shkarkimin nga detyra të komisionerit merret me shumicën e votave të të gjithë anëtarëve të Kuvendit.

Neni 29

### **Zgjedhja e komisionerit**

Kuvendi zgjedh komisionerin e ri brenda një muaji të mbetjes së vendit vakant. Kur mbaron mandati 5-vjeçar i komisionerit, ai qëndron në detyrë derisa të zgjidhet komisioneri i ri.

Neni 30

### **Papajtueshmëria me funksionin e komisionerit**

Komisioneri ndalohet të bëjë pjesë në parti apo organizata politike, të kryejë veprimtari politike, shtetërore e profesionale, si dhe të marrë pjesë në organet drejtuese të organizatave shoqërore, ekonomike dhe tregtare. Komisioneri mund të ushtrojë mësimdhënien dhe botimin e veprave letrare dhe shkencore, pa cenuar ushtrimin e funksioneve të tij në mënyrë normale.

Neni 31

### **Sigurimi i punës së mëvonshme të komisionerit**

Me mbarimin e funksionit, sipas shkronjave "a" e "c" të nenit 27 të këtij ligji komisioneri, i cili, në kohën e emërimit, kishte punuar në funksion shtetëror ose punë

publike, ka të drejtë të rimarrë funksionin ose punën që kishte para zgjedhjes si komisioner. Kur kjo nuk është e mundur, atij i sigurohet një punë e barasvlefshme me atë që ai kishte përpara zgjedhjes në detyrën e komisionerit.

Neni 32

### **Kompetencat**

*(Ndryshuar fjalë në pikat 1, 3 dhe 4, ndryshuar pika 2 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

1. Komisioneri ka kompetencë:

a) të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, siç parashikohet në këtë ligj dhe në ligjin “Për barazinë gjinore në shoqëri”;

b) të shqyrtojë ankesat nga organizatat që kanë një interes të ligjshëm për të vepruar në emër dhe me pëlqimin me shkrim të individëve ose grupeve të individëve që pretendojnë se ka ndodhur diskriminimi ose në emër të tyre për çështje që lidhen me interesa kolektive;

c) të kryejë hetime administrative pas marrjes së informacionit të besueshëm për shkelje të këtij ligji;

ç) të vendosë sanksione administrative sipas përcaktimit të këtij ligji;

d) të nxisë parimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, veçanërisht duke sensibilizuar dhe informuar për këto çështje, përfshirë edhe ofrimin e informacioneve të shkruara, ndër të tjera për këtë ligj, në gjuhën shqipe, në gjuhët e pakicave, si dhe në formate të përdorshme nga persona me aftësi të kufizuara;

dh) të monitorojë zbatimin e këtij ligji, si dhe të ligjit “Për barazinë gjinore në shoqëri”;

e) të kryejë sondazhe në lidhje me diskriminimin;

ë) t’u bëjë rekomandime autoriteteve kompetente, sidomos duke propozuar miratimin e legjislacionit të ri, ose ndryshimin apo reformimin e legjislacionit ekzistues;

f) të publikojë raporte dhe të bëjë rekomandime për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

g) t’i drejtohet drejtpërdrejt opinionit publik për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

gj) me kërkesën e gjykatës që shqyrton çështjen, të parashtrijë mendim me shkrim për çfarëdo lloj çështjeje që lidhet me diskriminimin;

h) të kontribuojë në raportimet dhe sipas rastit të paraqesë raporte para organizmave ndërkombëtarë dhe rajonalë;

i) të paraqesë padi, në mbrojtje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, për çështje që lidhen me interesa kolektive;

i/1) të vërë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese, kur gjatë veprimtarisë së tij konstaton se ligji ose akti normativ cenon të drejtat dhe liritë themelore të individëve;

j) të informojë për të drejtën e mbrojtjes nga diskriminimi dhe për mjetet ligjore të disponueshme për këtë mbrojtje;

k) të zhvillojë dialogun e rregullt në lidhje me çështjet e diskriminimit me grupet përkatëse sociale, duke përfshirë organizatat joqeveritare;

l) të zhvillojë aktivitete ndërgjegjësimi dhe edukimi që ndihmojnë në zbatimin e këtij ligji.

2. Të gjitha institucionet publike dhe subjektet private janë të detyruara të

mbështesin Komisionerin, duke i dhënë informacionin që i nevojitet dhe duke i garantuar aksesin në informacion në përmbushjen e detyrave të tij.

3. Për shqyrtimin e ankesave që i drejtohen, komisioneri zbaton normat e parashikuara në Kodin e Procedurave Administrative, me përjashtim të procedurave që parashikohen nga ky ligj.

4. Detyrimi i përmendur në pikën 2 të këtij neni përmbushet në përputhje me legjislacionin që rregullon të drejtën e informimit dhe mbrojtjen e të dhënave personale.

### Neni 33

#### **Procedurat**

*(Ndryshuar pika 2, shfuqizuar shkronja "a", ndryshuar shkronja "dh" të pikës 4, ndryshuar fjalë në pikat 5 dhe 7, shtuar 7/1, 7/2, 7/3, 7/4, ndryshuar fjalë në pikat 10, 11, 12, ndryshuar pikat 16, 17 dhe shtuar pika 18 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020; shtuar pika 11/1, shtuar fjali në pikën 18 me ligjin nr. 22/2026, datë 3.2.2026)*

1. Një person ose grup personash që pretendojnë se janë diskriminuar, ose një organizatë me interesa legjitime që pretendon diskriminim në emër të një personi apo grupi personash, mund të paraqesë ankesë së bashku me provat e disponueshme para komisionerit, me shkrim ose, në raste përjashtimore, gojarisht, në mënyrë që të mund të mbahet procesverbal.

2. Organizata me interesa legjitime mund të kërkojnë kryerjen e hetimeve administrative nëpërmjet disponimit të informacionit të besueshëm, si dhe të përfaqësojnë një person ose grup personash, pasi të jetë marrë pëlqimi me shkrim ose të mbahet procesverbal në prani të një punonjësi të institucionit, për të përfaqësuar personin ose grupin e personave.

3. Ankesa përmban, të paktën:

a) emrin e ankuesit;

b) shpjegimin se si mund të kontaktohet ankuesi;

c) subjektin që pretendohet të ketë kryer diskriminimin, ose shpjegim për pamundësinë e identifikimit të tij;

ç) shpjegimin e diskriminimit të pretenduar;

d) masat që kërkohen nga komisioneri;

dh) datën dhe firmën e ankuesit ose të përfaqësuesit të tij.

4. Ankesa nuk pranohet nëse:

a) Shfuqizuar;

b) përbën abuzim me të drejtën e ankimimit para komisionerit, ose është e papajtueshme me dispozitat e këtij ligji;

c) e njëjta çështje është duke u shqyrtuar në kuadër të një ankese tjetër ose për të është marrë një vendim i mëparshëm dhe nuk ka të dhëna të reja;

ç) është haptazi e pabazuar ose nuk ka informacion të mjaftueshëm për të bërë të mundur një hetim;

d) të gjitha faktet që përbëjnë thelbin e ankesës kanë ndodhur para hyrjes në fuqi të këtij ligji;

dh) paraqitet më vonë se tre vjet nga ndodhja e diskriminimit ose më vonë se dy vjet nga marrja e dijani për sjelljen diskriminuese.

5. Personat fizikë ose juridikë, kundër të cilëve është paraqitur ankesa, njoftohen

me shkrim nga komisioneri brenda 15 ditëve nga dita e regjistrimit të ankesës.

6. Komisioneri nuk i ngarkon ankuesit me ndonjë tarifë për shqyrtimin e ankesës.

7. Me regjistrimin e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t'ua kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 10 ditëve pune nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër.

7/1 Në rastet kur pala ankuese paraqet fakte mbi të cilat bazon pretendimin për sjelljen diskriminuese dhe në bazë të të cilave mund të prezumohet se ka pasur diskriminim, pala tjetër, kundër së cilës është paraqitur ankesa, detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim.

7/2 Kur për konstatimin ose sqarimin e fakteve, që kanë lidhje me shqyrtimin e ankesës, kërkohen njohuri të posaçme, Komisioneri mund të kërkojë mendim të specializuar nga ekspertë të fushave të caktuara.

7/3 Në rastet kur ankesat e paraqitura pranë Komisionerit, drejtuar të njëjtit subjekt, kanë të njëjtin objekt, mund të bashkohen në një ankesë të vetme.

7/4 Kur Komisioneri vihet në dijeni se ankuesi ka paraqitur kërkesë padi në gjykatë me objekt konstatim diskriminimi, ndërkohë që ka paraqitur të njëjtën ankesë pranë Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe çështja është në shqyrtim e sipër, Komisioneri merr vendim për pushimin e çështjes.

8. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri zhvillon një seancë dëgjimore publike dhe fton palët dhe çdo person tjetër të interesuar.

9. Kur e sheh të përshtatshme, komisioneri kërkon të arrijë marrëveshje pajtimi mes ankuesit dhe personit kundër të cilit është paraqitur ankesa.

10. Komisioneri shprehet me vendim, i cili u njoftohet palëve brenda 90 ditëve nga dita e regjistrimit të ankesës ose nëse është zhvilluar një seancë dëgjimore publike, brenda 90 ditëve nga dita e seancës. Vendimi përmban rregullimet dhe masat e duhura, duke caktuar edhe një afat për kryerjen e tyre.

11. Nëse komisioneri urdhëron rregullime ose masa, subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, raporton brenda 30 ditëve para komisionerit në lidhje me veprimet e ndërmarra për zbatimin e vendimit. Në rast se subjekti, kundër të cilit është paraqitur ankesa nuk e informon komisionerin ose nuk e zbaton vendimin, komisioneri vendos masë për ndëshkimin me gjobë për subjektin kundër të cilit është paraqitur ankesa. Sanksioni me gjobë shfuqizohet nëse subjekti kundër të cilit është paraqitur ankesa, e zbaton vendimin brenda shtatë ditëve pasi është vendosur sanksioni.

11/1. Komisioneri mund të përfshijë në vendimin e tij edhe masa jo të detyrueshme.

Subjektet, sa herë që është e nevojshme, koordinojnë me Komisionerin lidhur me zbatimin e masave detyruese dhe jodetyruese të dhëna prej tij.

12. Kur vendos masën, komisioneri siguron që ajo të jetë:

a) e efektshme dhe parandaluese; dhe

b) në përpjesëtim me gjendjen që e shkaktoi vendosjen e masës. Nëse vendoset gjobë, komisioneri përcakton shumën e gjobës duke marrë parasysh:

i) natyrën dhe fushën e veprimit të shkeljes dhe ndikimin mbi viktimën; dhe

ii) rrethanat personale e financiare të shkelësit, veçanërisht duke marrë në konsideratë të gjitha burimet e të ardhurave dhe nëse shkelja kryhet nga një person juridik privat, merren parasysh aktivet e bilancit dhe fitimi, si dhe pagat totale të paguara

punonjësve;

c) nëse e njëjta shkelje diskriminon disa persona, vendoset vetëm një gjobë, por duke marrë parasysh kërkesat e shkronjës “b” të këtij neni.

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

a) personi fizik, nga 10 000 deri në 60 000 lekë;

b) personi juridik nga 60 000 deri në 600 000 lekë;

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

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

d) personi fizik ose juridik, i cili kryen një ose më shumë nga format e rënda të diskriminimit, dyfishin e masës së gjobës së parashikuar përkatësisht në shkronjat: “a”, “b”, “c” dhe “ç”, të pikës 13, të nenit 33.

14. Vendimi për vënien e një mase ndëshkimore me gjobë cakton gjithashtu afatin e arsyeshëm, brenda të cilit paguhet gjoba.

15. Si mjet të fundit, veçanërisht kur subjekti fizik ose juridik nuk i përmbahet vendimit të komisionerit ose nuk e paguan gjobën brenda tre muajve pas afatit të caktuar nga komisioneri dhe sanksioni nuk është kundërshtuar në gjykatë, komisioneri mund t’u kërkojë autoriteteve kompetente heqjen apo pezullimin e lejes ose autorizimit të subjektit fizik ose juridik për ta ushtruar veprimtarinë e tij.

16. Në rastet kur vendimi i Komisionerit kthehet mbrapsht nga posta me shënimin “destinacion i panjohur” ose “destinacioni nuk gjendet” dhe për rrjedhim ankuesi dhe subjekti ndaj të cilit drejtohet ankesa nuk mund të marrin dijeni për masat e marra nga Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, përmbledhja e vendimit afishohet në ambientet e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi.

17. Operatorët mediatikë shtetërorë kanë detyrimin që të publikojnë përmbledhjen e vendimeve të formës së prerë të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, me objekt gjuhën e urrëjtjes.

18. Vendimet e Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi ankimohen në gjykatën kompetente sipas rregullave të përcaktuara në legjislacionin në fuqi për gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative. E drejta për ankim në gjykatë zbatohet edhe pasi të ketë mbaruar marrëdhënia në të cilën pretendohet se ka ndodhur diskriminimi.

Neni 33/1

### **Ekzekutimi i gjobave dhe vendimeve të Komisionerit**

*(Shtuar me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)*

1. Gjobat paguhen nga kundërvajtësi jo më vonë se 45 ditë nga komunikimi i tyre. Me kalimin e këtij afati, vendimi i dhënë shndërrohet në titull ekzekutiv dhe ekzekutohet në mënyrë të detyrueshme nga zyra e përmbartimit, me kërkesë të Komisionerit.

2. Gjoba arkëtohet në buxhetin e shtetit.

KREU VI

PROCEDURAT PËRPARA GJYKATËS

#### Neni 34

### **Subjektet që kanë të drejtë të paraqesin padi për diskriminim** (ndryshuar pika 3 dhe shtuar pika 4 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)

1. Çdo person ose grup personash që pretendojnë se ndaj tyre është ushtruar diskriminim për një nga shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji, mund të paraqesin kërkesëpadi përpara gjykatës kompetente sipas përcaktimeve të Kodit të Procedurës Civile për dëmshpërblim sipas ligjit ose, sipas rastit, të kryejnë kallëzimin përpara organeve kompetente për ndjekje penale.

2. Paraqitja e ankimit përpara komisionerit nuk është kusht për të paraqitur një kërkesëpadi dhe nuk përbën pengesë për personin e dëmtuar t'i drejtohet gjykatës ose organeve të ndjekjes penale.

3. Një organizatë me interes të ligjshëm mund të paraqesë padi në emër të një personi ose grupi personash, me kusht që organizata të ketë pëlqimin me prokurë të posaçme ose me deklaram përpara gjykatës të personit, ose grupit të personave të dëmtuar nga diskriminimi.

4. Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi dhe organizatat me interesa legjitime kanë të drejtë të paraqesin padi përpara gjykatës kompetente në mbrojtje të parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit për çështje që lidhen me interesa kolektive.

#### Neni 35

### **Përgjegjësia individuale**

Çdo person mban përgjegjësi në bazë të dispozitave të këtij ligji, kur, me veprimet ose mosveprimet e tij, ka kryer një akt diskriminues në kuptimin e këtij ligji. Përgjegjësia individuale nuk e përjashton përgjegjësinë e shtetit ose të personit juridik privat.

#### Neni 36

### **Procedura para gjykatës**

(Ndryshuar fjalë në pikën 6 me ligjin nr. 124/2020, datë 15.10.2020)

1. Padia i paraqitet gjykatës kompetente nga një prej subjekteve të parashikuara në nenin 34 të këtij ligji jo më vonë se 5 vjet nga dita që ka ndodhur sjellja e pretenduar diskriminuese dhe jo më vonë se 3 vjet nga dita që i dëmtuari merr dijeni për këtë sjellje.

2. I dëmtuari nuk ka detyrim të njoftojë komisionerin para se të paraqesë një padi për diskriminim në gjykatë.

3. Gjykata e njofton komisionerin për paraqitjen e çdo padie për diskriminim.

4. Gjykata mund t'i kërkojë komisionerit, në çdo fazë të procedimit, që të paraqesë një mendim me shkrim, rezultatet e hetimit të tij, në qoftë se është bërë hetimi, ose çdo informacion tjetër që ka rëndësi për çështjen.

5. Padiësi ka detyrim të sjellë prova në mbështetje të padisë, duke përdorur çdo lloj prove të ligjshme që mund të provojë sjelljen diskriminuese.

6. Pasi padiësi paraqet fakte, mbi të cilat bazon pretendimin e tij dhe në bazë të të cilave gjykata mund të prezumojë sjelljen diskriminuese, i padituri detyrohet të provojë se faktet nuk përbëjnë diskriminim sipas këtij ligji.

Neni 37  
**Vendimi i gjykatës**

1. Vendimi i gjykatës cakton dëmshpërblim nëse gjykata vendos që ka shkelje të këtij ligji, duke përfshirë edhe një afat kohor për kryerjen e zhdëmtimit.
2. Vendimi i gjykatës u komunikohet të gjitha palëve të interesuara, përfshirë komisionerin.
3. Vendosja e masave, sipas këtij ligji, nuk përjashton vendosjen e masave sipas ligjeve të tjera.

Neni 38  
**Dëmshpërblimi**

Dëmshpërblimi përfshin, ndër të tjera, ndreqjen e shkeljeve ligjore dhe të pasojave të tyre përmes kthimit në gjendjen e mëparshme, kompensimin e duhur për dëmet pasurore si dhe jopasurore, ose përmes masave të tjera të përshtatshme.

KREU VII  
DISPOZITA TË FUNDIT DHE KALIMTARE

Neni 39  
**Aktet nënligjore**

1. Ngarkohet komisioneri të nxjerrë rregulloren e funksionimit të zyrës brenda 3 muajve nga data e emërimit të tij.
2. Ngarkohet Këshilli i Ministrave të nxjerrë aktet nënligjore në zbatim të nenit 18 të këtij ligji brenda 6 muajve nga hyrja në fuqi e tij.

Neni 40  
**Hyrja në fuqi**

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

**Shpallur me dekretin nr.6433, datë 24.2.2010 të Presidentit të Republikës së Shqipërisë, Bamir Topi**