



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
AUTORITETI PORTUAL Durrës

Nr. 3185 prot.

Durrës 17 / 09 /2026

PLAN PËR BARAZINË GJINORE

2026–2028

DOKUMENT OPERACIONAL INSTITUCIONAL

DURRËS, 2026

VENDIM PËR MIRATIMIN E PLANIT

Me miratimin e këtij dokumenti, Autoriteti Portual Durrës (APD) formalizon Planin për Barazinë Gjinore 2026–2028 si dokument institucional për promovimin e mundësive të barabarta, parandalimin e diskriminimit dhe krijimin e një mjedisi pune profesional, të sigurt, gjithëpërfshirës dhe të respektueshëm.

- Plani zbatohet për të gjitha strukturat dhe kategoritë e punonjësve të APD-së, në përputhje me kompetencat dhe legjislacionin në fuqi.
- Strukturat përgjegjëse ngarkohen me zbatimin e masave dhe me mbajtjen e evidencave të nevojshme.
- Burimet Njerëzore sigurojnë mbledhjen dhe përpunimin e treguesve të ndarë sipas gjinisë, në përputhje me rregullat për mbrojtjen e të dhënave personale.
- Një koordinator ose pikë kontakti për barazinë gjinore caktohet me akt të Drejtorit Ekzekutiv.
- Zbatimi monitorohet të paktën një herë në vit dhe rezultatet i paraqiten Drejtorit Ekzekutiv.
- Pas miratimit, dokumenti publikohet në faqen zyrtare të APD-së, sipas rregullave të publikimit institucional.

DREJTORI EKZEKUTIV

Emër/Mbiemër: LIBURN ALIU

Nënshkrimi: _____

Data: ____ / ____ / 2026



1. DISPOZITA TË PËRGJITHSHME

Plani për Barazinë Gjinore (PBGJ) 2026–2028 është dokumenti strategjik dhe operacional i Autoritetit Portual Durrës për integrimin e parimit të barazisë gjinore në politikat, praktikat e punës dhe proceset institucionale. Plani synon të sigurojë mundësi të barabarta për gratë dhe burrat në punësim, zhvillim profesional, trajnim, promovim, pjesëmarrje në vendimmarrje dhe në krijimin e një mjedisi pune pa diskriminim dhe ngacmim.

Plani është hartuar duke marrë në konsideratë kuadrin kombëtar shqiptar dhe procesin e përafrimit me standardet e Bashkimit Evropian, si dhe kërkesat e Komisionit Evropian për Gender Equality Plans. Për një autoritet publik nga një vend i asociuar, Horizon Europe kërkon që GEP-i të jetë dokument formal i publikuar dhe i nënshkruar nga drejtimi, të parashikojë burime dhe ekspertizë, mbledhje/monitorim të të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe trajnim/ndërgjegjësim për stafin dhe vendimmarrësit. Përmbajtja rekomandohet të mbulojë pesë fusha: work-life balance/kulturë organizative; lidhshmëri/vendimmarrje; rekrutim/karrierë; integrim të dimensionit gjinor; dhe masa kundër dhunës me bazë gjinore/ngacmimit.

Plani nuk zëvendëson legjislacionin kombëtar, aktet e brendshme të APD-së apo procedurat e tjera të detyrueshme. Ai i plotëson ato duke vendosur objektiva, masa, indikatorë, përgjegjësi dhe mekanizma monitorimi.

2. KUADRI LIGJOR DHE POLITIK

2.1 Kuadri kombëtar i Republikës së Shqipërisë

Instrumenti	Rëndësia për Planin
Ligji nr. 64/2025, datë 6.11.2025, “Për barazinë gjinore”	Përcakton parimet, detyrimet dhe mekanizmat kombëtarë për barazinë gjinore dhe integrimin e perspektivës gjinore.
Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar	Përcakton mbrojtjen nga diskriminimi dhe parimet e trajtimit të barabartë, përfshirë në marrëdhëniet e punës.
Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar	Kuadri bazë për marrëdhëniet e punës, trajtimin e barabartë dhe mosdiskriminimin në punësim.
VKM nr. 400, datë 30.06.2021, “Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030”	Dokumenti kombëtar strategjik që orienton politikat publike për barazinë gjinore deri në vitin 2030.
Legjislacioni për mbrojtjen e të dhënave personale	Zbatohet në mbledhjen, ruajtjen, analizën dhe raportimin e të dhënave të personelit.
Akte të brendshme të APD-së	Zbatohen së bashku me Planin, përfshirë rregulloret dhe procedurat institucionale në fuqi.

2.2 Kuadri evropian dhe ndërkombëtar i përdorur si referencë për përafrim

- Gender Equality Strategy 2026–2030 e Komisionit Evropian dhe parimet e Roadmap for Women's Rights.
- Gender Equality Strategy 2020–2025, si referencë për objektivat dhe masat e konsoliduara në periudhën e mëparshme.
- Direktiva (EU) 2023/970 për forcimin e parimit të pagës së barabartë për punë të njëjtë ose me vlerë të barabartë përmes transparencës së pagave.
- Direktiva (EU) 2019/1158 për work-life balance për prindërit dhe kujdestarët.
- Direktiva (EU) 2024/1385 për luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.
- CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
- Konventa e Stambollit për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje.
- Objektivi i Zhvillimit të Qëndrueshëm nr. 5 – Gender Equality.

Shënim juridik: instrumentet e BE-së të renditura më sipër përdoren si referenca për përafrim dhe standarde të politikave. Ato nuk konsiderohen automatikisht si dispozita të zbatueshme drejtpërdrejt në APD, përveç rasteve kur detyrimet përkatëse janë të transpozuar ose përfshihen në kuadrin kombëtar shqiptar. Plani zbatohet gjithmonë në përputhje me ligjin shqiptar në fuqi.

3. LIDHJA ME KËRKESAT E HORIZON EUROPE

Kërkesa	Si e adreson APD
Publikimi dhe miratimi	Plani miratohet nga Drejtori Ekzekutiv, mban datë dhe publikohet në faqen zyrtare të APD-së pas miratimit.
Burime dhe ekspertizë	Caktohet koordinator/pikë kontakti; BNJ, Juridiku dhe strukturat përkatëse kanë role të përcaktuara; aktivitetet planifikohen brenda burimeve të disponueshme.
Të dhëna dhe monitorim	Krijohet baseline i ndarë sipas gjinisë dhe raportim vjetor me indikatorë për personelin, rekrutimin, promovimin, trajnimin dhe vendimmarrjen.
Trajnim dhe ndërgjegjësim	Parashikohet të paktën një aktivitet vjetor për barazinë gjinore, mosdiskriminimin dhe unconscious gender bias, me fokus edhe te drejtuesit.
Work-life balance dhe kulturë	Masa për kulturë gjithëpërfshirëse, trajtim të barabartë dhe zbatim të të drejtave të punës në përputhje me ligjin.
Lidership dhe vendimmarrje	Monitorim i përfaqësimit gjinor në drejtim, komitete dhe grupe pune dhe identifikim i barrierave.

Kërkesa	Si e adreson APD
Rekrutimi dhe karriera	Kritere objektive, procese jo-diskriminuese dhe monitorim sipas gjinisë.
Gender mainstreaming	Shqyrtim i dimensionit gjinor në politikat, planet dhe projektet kur është relevant.
Dhuna/ngacmimi	Zero tolerancë, mekanizëm raportimi, konfidencialitet, mbrojtje nga viktimizimi dhe trajtim sipas ligjit.

4. ANALIZA E SITUATËS DHE BASELINE

APD ka 516 punonjës, prej të cilëve 108 gra dhe 408 burra. Gratë përbëjnë rreth 20.9% të totalit të stafit, ndërsa burrat rreth 79.1%. Kjo strukturë reflekton, ndër të tjera, natyrën operacionale dhe teknike të sektorit portual. Megjithatë, përbërja aktuale nuk konsiderohet si objektiv në vetvete; ajo përdoret si pikënisje për të identifikuar barrierat dhe për të garantuar që proceset e rekrutimit, zhvillimit dhe avancimit të jenë të barabarta.

Gjatë vitit 2026, APD do të plotësojë baseline-in institucional me të dhëna të agreguara sipas gjinisë për:

- pozicionet dhe kategoritë e punësimit;
- pozicionet drejtuese dhe funksionet me përgjegjësi vendimmarrëse;
- rekrutimet dhe përzgjedhjet;
- promovimet dhe avancimet;
- pjesëmarrjen në trajnime dhe zhvillim profesional;
- pjesëmarrjen në komitete dhe grupe pune;
- largimet nga puna, kur të dhënat janë të disponueshme;
- të dhënat e pagave dhe përfitimeve, vetëm në masën e lejuar nga legjislacioni dhe sistemet e administrimit të pagave.

Analiza e të dhënave nuk do të përdoret për të vendosur kuota automatike në proceset e punësimit ose promovimit. Qëllimi është identifikimi i pabarazive, barrierave dhe nevojave për masa korrigjuese, duke ruajtur parimin e meritës dhe kompetencës.

5. VIZIONI, QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT

Vizioni: APD synon të jetë një institucion profesional dhe gjithëpërfshirës ku gratë dhe burrat kanë mundësi të barabarta për të kontribuar, zhvilluar karrierën dhe marrë pjesë në vendimmarrje.

Qëllimi i përgjithshëm: Të institucionalizohet barazia gjinore në menaxhimin e personelit dhe në kulturën organizative të APD-së, përmes masave të matshme dhe monitorimit periodik.

Kodi	Objektivi strategjik
O1	Të forcohet kultura institucionale e barazisë, respektit dhe mosdiskriminimit.
O2	Të garantohen procese të drejta dhe transparente të rekrutimit, zhvillimit dhe avancimit në karrierë.
O3	Të rritet mundësia për pjesëmarrje të grave në role drejtuese, teknike dhe vendimmarrëse, duke respektuar meritën.
O4	Të sigurohet një mjedis pune i sigurt dhe pa ngacmim moral, seksual dhe diskriminim.
O5	Të përmirësohet work-life balance dhe kultura organizative, në përputhje me ligjin dhe mundësitë institucionale.
O6	Të integrohet dimensionin gjinor në politikat, planet dhe projektet kur është relevant.
O7	Të vendoset një sistem i qëndrueshëm i të dhënave, indikatorëve dhe raportimit.
O8	Të sigurohen burimet, përgjegjësitë dhe trajnimi i nevojshëm për zbatimin e Planit.

6. PLANI I DETAJUAR I VEPRIMIT 2026–2028

Obj.	Masa / aktiviteti	Indikatori / KPI	Afati	Përgjegjës
O1	Trajnim vjetor mbi barazinë gjinore, mosdiskriminimin dhe unconscious gender bias.	≥1 aktivitet/vit; pjesëmarrja e regjistruar	2026–2028	BNJ / Juridiku
O1	Informim i stafit mbi të drejtat, detyrimet dhe kanalet e raportimit.	Komunikim/materiale të dokumentuara	2026 dhe sipas nevojës	BNJ / Juridiku
O1	Përfshirja e parimeve të respektit dhe barazisë në komunikimin institucional.	Praktikat/dokumentet e shqyrtuara	2026–2028	Të gjitha strukturat
O2	Regjistrimi i rekrutimeve sipas gjinisë dhe kategorisë së pozicionit.	100% e proceseve të regjistruara	Vjetore	BNJ
O2	Shqyrtim i kritereve dhe gjuhës së njoftimeve të	Proceset relevante të shqyrtuara	2026–2028	BNJ / Juridiku

Obj.	Masa / aktiviteti	Indikatori / KPI	Afati	Përgjegjës
	punës për neutralitet gjinor.			
O2	Monitorim i promovimeve/avancimeve sipas gjinisë.	Raport vjetor	Vjetore	BNJ
O2	Analizë e barrierave për gratë në pozicione teknike, operacionale dhe drejtuese.	≥1 analizë	2027	BNJ / strukturat
O3	Monitorim i grave/burrave në drejtim, komitete dhe grupe pune.	Set indikatorësh vjetor	Vjetore	BNJ
O3	Aktivitete për zhvillimin profesional dhe mentorimin, kur burimet lejojnë.	Aktivitete të dokumentuara	2026–2028	BNJ / Drejtoria
O4	Formalizim dhe komunikim i mekanizmit të raportimit.	Mekanizëm i publikuar/komunikuar	2026	BNJ / Juridiku
O4	Trajtim konfidencial i ankesave dhe mbrojtje nga viktimizimi.	100% sipas procedurës	2026–2028	Struktura kompetente
O4	Trajnim për parandalimin e ngacimit seksual dhe moral.	≥1 aktivitet gjatë periudhës	2026–2028	BNJ / Juridiku
O5	Informim mbi të drejtat e punës dhe masat për pajtimin punë-jetë familjare.	Informim i stafit	Vjetore	BNJ
O5	Monitorim i përdorimit të masave të lejuara të work-life balance sipas gjinisë, në formë të agreguar.	Raportim i agreguar	Vjetore	BNJ
O6	Shqyrtim i dimensionit gjinor në politikat/planet/projektet e reja kur relevant.	Shënim/element i dokumentuar	2026–2028	Strukturat përgjegjëse
O7	Krijimi i baseline-it të personelit dhe indikatorëve gjinorë.	Baseline i dokumentuar	2026	BNJ
O7	Raport vjetor i zbatimit të Planit.	1 raport/vit	2026–2028	Koordinatori GEP / BNJ
O7	Rishikim vjetor dhe masa korrigjuese.	1 rishikim/vit	2026–2028	Drejtoria / Koordinatori

Obj.	Masa / aktiviteti	Indikatori / KPI	Afati	Përgjegjës
O8	Caktimi i koordinatorit/pikës së kontaktit GEP.	Akt caktimi	2026	Drejtoria
O8	Identifikimi i burimeve njerëzore, kohës dhe ekspertizës së nevojshme.	Burime të dokumentuara	Vjetore	Drejtoria / BNJ
O8	Mbajtja e evidencave për trajnimet, të dhënat, aktivitetet dhe raportet.	Evidenca të disponueshme	2026–2028	BNJ / Koordinator

7. PESË FUSHAT TEMATIKE TË BARAZISË GJINORE

7.1 Balanca punë–jetë dhe kultura organizative

APD do të promovojë një kulturë ku përgjegjësitë profesionale dhe familjare respektohen në mënyrë të barabartë. Masat konkrete do të zbatohen brenda të drejtave të parashikuara nga legjislacioni shqiptar dhe rregullave të organizimit të punës. Do të shmangen stereotipet që lidhin përgjegjësitë familjare vetëm me gratë ose vetëm me burrat.

7.2 Barazia gjinore në lidhshmëri dhe vendimmarrje

APD do të monitorojë pjesëmarrjen e grave dhe burrave në pozicione drejtuese, komitete dhe grupe pune. Synimi është të identifikohen barrierat dhe të krijohen mundësi të barabarta për zhvillim profesional. Çdo emërim ose promovim do të bazohet në kompetencë, meritë dhe kriteret ligjore të pozicionit.

7.3 Rekrutimi dhe zhvillimi i karrierës

Proceset e rekrutimit dhe përzgjedhjes do të kryhen mbi kritere objektive, transparente dhe jo-diskriminuese. APD do të monitorojë sipas gjinisë aplikimet, përzgjedhjet, emërimet, trajnimet dhe promovimet, kur të dhënat janë të disponueshme. Do të identifikohen barrierat strukturore ose praktike që mund të ndikojnë në aksesin e grave në pozicione teknike, operacionale ose drejtuese.

7.4 Integrimi i dimensionit gjinor në politikat dhe projektet

Kur një politikë, plan, projekt, aktivitet ose procedurë ka ndikim të mundshëm të ndryshëm mbi gratë dhe burrat, struktura përgjegjëse do të shqyrtojë dimensionin gjinor dhe, kur është relevante, do të dokumentojë masat përkatëse. Kjo qasje lidhet me parimin e gender mainstreaming dhe me praktikën e integritetit të perspektivës gjinore në politikat publike të BE-së.

7.5 Parandalimi i dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit

APD zbaton parimin e tolerancës zero ndaj ngacmimit seksual, ngacmimit moral dhe diskriminimit. Punonjësit do të informohen për kanalet e raportimit; ankesat do të trajtohen nga strukturat kompetente, me respektimin e konfidencialitetit dhe mbrojtjen nga viktimizimi, sipas ligjit dhe procedurave të brendshme.

8. BARAZIA NË PAGË DHE TRANSPARENCA

APD mbështet parimin e pagës së barabartë për punë të njëjtë ose punë me vlerë të barabartë. Për qëllime të monitorimit institucional, Burimet Njerëzore do të vlerësojnë, në masën e lejuar nga kuadri shqiptar, nëse të dhënat e pagave mund të analizohen në mënyrë të agreguar sipas gjinisë dhe kategorisë së punës. Analiza do të përdorë kritere objektive dhe neutrale gjinore, si pozicioni, përgjegjësia, kualifikimi, përvoja dhe kushtet e punës.

Ky angazhim reflekton standardin evropian të transparencës së pagave të përcaktuar në Direktivën (EU) 2023/970, e cila synon forcimin e parimit të pagës së barabartë dhe përdorimin e kritereve objektive e neutrale gjinore. Zbatimi në APD do të bëhet sipas legjislacionit shqiptar në fuqi.

9. REKRUTIMI, PËRZGJEDHJA DHE KARRIERA

- Njoftimet për vendet vakante do të përdorin, sa më shumë të jetë e mundur, gjuhë neutrale gjinore dhe kritere të lidhura drejtpërdrejt me pozicionin.
- Komisionet e përzgjedhjes do të zbatojnë kriteret e përcaktuara dhe do të shmangin pyetje ose kritere që mund të krijojnë diskriminim gjinor.
- Trajnimet dhe mundësitë e zhvillimit profesional do të komunikohen në mënyrë të barabartë.
- Promovimet do të bazohen në kompetencë, performancë, përvojë dhe kriteret e zbatueshme.
- Kur të jetë e mundur, të dhënat e rekrutimit dhe promovimit do të analizohen sipas gjinisë për të identifikuar modele të pabarabarta.
- Kur identifikohen barrierat, drejtimi do të shqyrtojë masa të përshtatshme dhe proporcionale brenda kompetencave të APD-së.

10. PARANDALIMI DHE TRAJTIMI I DISKRIMINIMIT DHE NGACMIMIT

APD do të sigurojë që stafi të ketë informacion të qartë për mënyrën e raportimit të diskriminimit, ngacmimit moral dhe ngacmimit seksual. Raportimet do të trajtohen me paanshmëri, konfidencialitet në masën e lejuar nga ligji dhe respekt për të drejtat e të gjitha palëve.

Elementi	Masa institucionale
Parandalimi	Informim dhe trajnim periodik; komunikim i standardeve të sjelljes.
Raportimi	Kanal i përcaktuar dhe i komunikuar për ankesat dhe shqetësimet.
Konfidencialiteti	Trajtim i kufizuar të personat kompetentë dhe respektim i të dhënave personale.
Mbrojtja nga viktimizimi	Ndalohet trajtimi i pafavorshëm për shkak të raportimit të një shqetësimi, në përputhje me ligjin.

Elementi	Masa institucionale
Trajtimi	Shqyrtim sipas procedurave dhe legjislacionit në fuqi.
Monitorimi	Të dhëna të agreguara mbi rastet dhe masat, pa ekspozim të të dhënave personale të panevojshme.

11. BURIMET, EKSPERTIZA DHE PËRGJEGJËSITË

APD nuk është e detyruar të krijojë një strukturë të re organizative vetëm për zbatimin e këtij Plani. Për të përmbushur kërkesën për burime të dedikuara, Drejtori Ekzekutiv do të caktojë një koordinator ose pikë kontakti për barazinë gjinore. Funkzioni mund t'i atribuohet një punonjësi ekzistues, duke përcaktuar detyrat dhe kohën e arsyeshme të nevojshme për koordinim.

Struktura	Përgjegjësitë
Drejtori Ekzekutiv	Miratimi; sigurimi i mbështetjes institucionale; shqyrtimi i raporteve; vendimmarrja për masat korrigjuese.
Koordinatori/Pika e Kontaktit GEP	Koordinimi; ndjekja e planit të veprimit; mbledhja e informacionit; përgatitja e raporteve; koordinimi i trajnimeve.
Burimet Njerëzore	Të dhëna të personelit; rekrutimi; karriera; trajnimi; indikatorët dhe raportimi.
Juridiku	Përputhshmëria ligjore; këshillimi; shqyrtimi i procedurave; mbështetja në trajtimin e ankesave.
Drejtuesit e strukturave	Zbatimi i masave në njësitë përkatëse dhe sigurimi i të dhënave.
Të gjithë punonjësit	Respektimi i parimeve të Planit dhe raportimi i shqetësimeve sipas kanaleve të përcaktuara.

12. TRAJNIMI DHE NDËRGJEGJËSIMI

Programi i ndërgjegjësimit do të synojë stafin dhe, në mënyrë të veçantë, drejtuesit dhe personat që marrin pjesë në rekrutim, përzgjedhje, menaxhim të personelit dhe vendimmarrje. Temat minimale përfshijnë:

- barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin në vendin e punës;
- unconscious gender bias dhe stereotipet gjinore;
- rekrutimin dhe përzgjedhjen pa diskriminim;

- barazinë në zhvillim dhe karrierë;
- parandalimin e ngacmimit seksual dhe moral;
- mekanizmat e raportimit dhe mbrojtjen nga viktimizimi;
- gender mainstreaming në politikat dhe projektet, kur është relevante.

Minimumi institucional: të paktën një aktivitet trajnues ose sensibilizues në vit, me evidencë të datës, temës, pjesëmarrësve dhe materialeve.

13. TË DHËNAT, MONITORIMI DHE RAPORTIMI

APD do të mbajë të dhëna të personelit të ndara sipas gjinisë dhe do të përgatisë raportim vjetor. Të dhënat do të mblidhen vetëm në masën e nevojshme dhe do të trajtohen në përputhje me legjislacionin për mbrojtjen e të dhënave personale.

KPI	Baseline 2026	Objektivi/monitorimi	Frekuenca
Gra/burra në total	108 / 408	Ndjekje e trendit dhe analizë e përbërjes	Vjetore
Gra/burra në drejtim	Do të konsolidohet	Monitorim; identifikim barrierash	Vjetore
Rekrutime	Do të konsolidohet	100% e proceseve të regjistruara	Vjetore
Promovime	Do të konsolidohet	100% e rasteve të regjistruara	Vjetore
Trajnime	Do të konsolidohet	100% e aktiviteteve të regjistruara	Vjetore
Komitete/grupe pune	Do të konsolidohet	Monitorim i përfaqësimit	Vjetore
Aktivitete GEP	Do të konsolidohet	≥1 aktivitet/vit	Vjetore
Raport zbatimi	0 në fillim të periudhës	1 raport/vit	Vjetore
Raste diskriminimi/ngacmimi	Sipas të dhënave të disponueshme	Raportim i agreguar dhe trajtim sipas procedurës	Vjetore

Raporti vjetor do të përmbajë: (a) masat e realizuara; (b) indikatorët; (c) të dhënat sipas gjinisë; (d) vështirësitë; (e) masat korrigjuese; dhe (f) rekomandimet për vitin pasardhës.

14. WORK-LIFE BALANCE DHE KULTURA ORGANIZATIVE

APD njih rëndësinë e pajtimit të jetës profesionale dhe familjare si element të një kulture moderne të punës. Në zbatimin e të drejtave të punonjësve, APD do të zbatojë kuadrin kombëtar dhe, si

referencë për përafrim, parimet e Direktivës (EU) 2019/1158 për work-life balance për prindërit dhe kujdestarët.

- Informim i stafit mbi të drejtat ligjore përkatëse;
- trajtim i barabartë i punonjësve që përdorin të drejta familjare të parashikuara nga ligji;
- shmangie e penalizimit në karrierë për shkak të ushtrimit të të drejtave ligjore;
- monitorim i agreguar i përdorimit të masave të work-life balance, kur të dhënat janë të disponueshme dhe të ligjshme;
- promovim i kulturës ku përgjegjësitë familjare nuk konsiderohen pengesë për zhvillimin profesional.

15. GENDER MAINSTREAMING

Gender mainstreaming nënkupton marrjen sistematike në konsideratë të ndikimeve të mundshme të një politike, procedure, plani ose projekti mbi gratë dhe burrat. APD do ta zbatojë këtë parim në mënyrë proporcionale dhe vetëm kur dimensionin gjinor është relevant për çështjen e trajtuar.

Faza	Pyetje udhëzuese
Planifikimi	A mund të ketë ndikim të ndryshëm mbi gratë dhe burrat?
Projektimi	A janë kriteret dhe përfitimet të aksesueshme në mënyrë të barabartë?
Zbatimi	A ka pengesa praktike që prekin në mënyrë disproporcionale një gjini?
Monitorimi	A mund të mblidhen indikatorë të ndarë sipas gjinisë?
Vlerësimi	Çfarë ndryshoi dhe a kërkohen masa korrigjuese?

16. BURIMET FINANCIARE

Zbatimi i Planit mbështetet në burimet njerëzore dhe financiare të disponueshme të APD-së dhe do të integrohet, sipas nevojës, në planifikimin vjetor. Shpenzimet për trajnime, ekspertizë ose aktivitete të tjera do të kryhen vetëm sipas buxhetit dhe procedurave të miratuara. Kur është e përshtatshme, mbështetje mund të kërkohet nga programe kombëtare, evropiane ose ndërkombëtare.

17. PUBLIKIMI, TRANSPARENCA DHE QEVERISJA E DOKUMENTIT

Pas miratimit, versioni përfundimtar i Planit do të publikohet në faqen zyrtare të APD-së. Dokumenti do të mbajë datën e miratimit, autoritetin miratues dhe periudhën e vlefshmërisë. Çdo ndryshim thelbësor do të dokumentohet dhe miratohet nga autoriteti kompetent.

18. RISHIKIMI DHE VLERËSIMI PËRFUNDIMTAR

Plani do të rishikohet të paktën një herë në vit. Rishikimi do të marrë në konsideratë rezultatet e indikatorëve, ndryshimet ligjore, ndryshimet organizative, gjetjet e raportimeve dhe kërkesat e programeve të BE-së. Në fund të vitit 2028 do të përgatitet një vlerësim përfundimtar dhe propozim për planin pasues.

19. MENAXHIMI I RREZIQEVE DHE MASAT KORRIGJUESE

Rreziku	Masa parandaluese/korrigjuese	Përgjegjës
Mungesë të dhënash të ndara sipas gjinisë	Standardizim i regjistrave dhe raportim i BNJ	BNJ / Koordinatori
Pjesëmarrje e ulët në trajnime	Planifikim paraprak, komunikim dhe regjistrim i pjesëmarrjes	BNJ
Barriera në karrierë	Analizë e të dhënave dhe shqyrtim i masave korrigjuese	BNJ / Drejtorja
Mosraportim i ngacmimit	Informim, kanal i qartë dhe garantim konfidencialiteti	BNJ / Juridiku
Mungesë burimesh	Integrim i masave në planifikimin vjetor dhe përdorim i burimeve ekzistuese	Drejtorja
Ndryshime ligjore	Rishikim periodik i Planit dhe harmonizim i akteve të brendshme	Juridiku / Koordinatori

20. DISPOZITA PËRFUNDIMTARE

Plani për Barazinë Gjinore 2026–2028 hyn në fuqi pas miratimit nga Drejtori Ekzekutiv i Autoritetit Portual Durrës. Zbatimi i tij kërkon angazhimin e drejtimit dhe të të gjitha strukturave të APD-së. Plani do të zbatohet në përputhje me legjislacionin shqiptar në fuqi, aktet e brendshme të APD-së dhe standardet evropiane të përdorura si referencë për përafrim.

SHTOJCA 1 – MATRICA E PËRPUTHSHMËRISË ME KËRKESAT E GEP

Kriteri	Elementi i Planit	Evidenca që duhet ruajtur
Formalizimi	Vendim/miratim dhe dokument i nënshkruar	Kopje e miratimit + versioni final
Publikimi	Publikim në faqen e APD-së	Link/screenshot + version i publikuar
Burime	Koordinator/pikë kontakti + role të strukturave	Akt caktimi + evidenca aktivitetesh
Ekspertizë	Trajnime/ekspertizë sipas nevojës	Programet, materialet, pjesëmarrësit
Të dhëna	Baseline dhe KPI sipas gjinisë	Tabela/raporte të agreguara
Monitorimi	Raport vjetor	Raporti i miratuar/dërguar drejtimit
Trajnimi	≥1 aktivitet/vit	Lista pjesëmarrësish + materiale
5 fusha tematike	Të integruara në objektiva dhe masa	Plan veprimi + raporte

SHTOJCA 2 – LISTA MINIMALE E EVIDENCAVE

- Vendimi/urdhri i miratimit të Planit;
- versioni i nënshkruar dhe i datuar i Planit;
- akti i caktimit të Koordinatorit/Pikës së Kontaktit GEP;
- evidenca e publikimit në faqen e APD-së;
- baseline dhe dataset-et e agreguara sipas gjinisë;
- raportet vjetore të zbatimit;
- programet dhe materialet e trajnimeve;
- evidenca e pjesëmarrjes në trajnim;
- evidenca e aktiviteteve të ndërgjegjësimi;
- evidenca e shqyrtimit të dimensionit gjinor në politikat/projektet ku është relevant;
- evidenca e mekanizmave të raportimit dhe trajtimit të ankesave, pa të dhëna personale të panevojshme.

SHTOJCA 3 – REFERENCA NORMATIVE

- Republika e Shqipërisë – Ligji 4/2025, “Për barazinë gjinore”
- Republika e Shqipërisë – Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar.
- Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar.
- VKM nr. 400, datë 30.06.2021 – Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030.
- European Commission – Gender Equality Strategy 2026–2030.

- European Commission – Horizon Europe Work Programme: Gender Equality Plans and gender mainstreaming.
- Directive (EU) 2023/970 – equal pay and pay transparency.
- Directive (EU) 2019/1158 – work-life balance for parents and carers.
- Directive (EU) 2024/1385 – combating violence against women and domestic violence.
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
- Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (Istanbul Convention).