REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E ARSIMIT
AGJENCIA KOMBËTARE E KËRKIMIT SHKENCOR DHE INOVACIONIT
BORDI I ADMINISTRIMIT

Nr. 1935/3 Prot. Tiranë, më 06 . 11 .2026

VENDIM

Nr. 39 , Datë 06 . 11 .2026

PËR
MIRATIMIN E PLANIT TË BARAZISË GJINORE I AGJENCISË KOMBËTARE TË KËRKIMIT SHKENCOR DHE INOVACIONIT PËR PERIUDHËN 2026–2028

Në zbatim të ligjit nr. 80, datë 22.07.2015 "Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë", ligjit nr. 109/2024 "Për shkencën dhe kërkimin shkencor në Republikën e Shqipërisë", ligjit Nr. 8480, datë 27.05.1999 "Për funksionimin e organeve kolegjiale të administratës shtetërore dhe enteve publike", VKM nr. 464, datë 31.07.2025 "Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr. 607, datë 31.8.2016, të Këshillit të Ministrave "Për krijimin, përbërjen, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit (AKKSHI), Planin e Veprimit për përmirësimin e performancës së Shqipërisë në Tabelën Evropiane të Rezultateve të Inovacionit (European Innovation Scoreboard - EIS), me kërkesë të Agjencisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit, Bordi i Administrimit të AKKSHI në mbledhjen e datës 06.11.2026,

VENDOSI:

1. Miratimin e Planit të Barazisë Gjinore të Agjencisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit për periudhën 2026–2028 (dokumentacioni bashkëlidhur këtij vendimi);
2. Ngarkohet AKKSHI për zbatimin e këtij vendimi.

Ky Vendim hyn në fuqi menjëherë.

Znj. Armela Baka, Kryetar _____
Z. Migel Hidi, Anëtar; _____
Z. Erjon Uka, Anëtar; _____
Znj. Mirela Cami, Anëtar; _____
Z. Laert Mezani, Anëtar; _____
Znj. Anisa Subashi, Anëtar; _____
Z. Vasil Tole, Anëtar; _____
Z. Fatbardh Sallaku, Anëtar; _____
Znj. Ines Muçostepa Anëtar; _____

PLANI I BARAZISË GJINORE 2026-2028

AGJENCIA KOMBËTARE E KËRKIMIT SHKENCOR DHE INOVACIONIT | AKKSHI

PLANI I BARAZISË GJINORE 2026-2028

GENDER EQUALITY PLAN 2026-2028

AGJENCIA KOMBËTARE E KËRKIMIT SHKENCOR DHE INOVACIONIT | AKKSHI

DEKLARATA E ANGAZHIMIT INSTITUCIONAL

Agjencia Kombëtare e Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit miraton Planin e Barazisë Gjinore 2026–2028 si instrument drejtues për barazinë gjinore në dy fusha të pandashme të veprimtarisë së saj: si punëdhënës dhe institucion publik, si dhe si organizatë kombëtare që administron, financon, vlerëson dhe monitoron kërkimin shkencor e inovacionin.

AKKSHI angazhohet të sigurojë mundësi të barabarta, trajtim të drejtë, vendimmarrje gjithëpërfshirëse, mjedis pune të sigurt dhe integrimin e dimensionit të seksit dhe gjinisë në programet e financimit dhe në përmbajtjen e kërkimit kur ky dimension është shkencërisht i rëndësishëm. Zbatimi i Planit mbështetet në të dhëna, burime të dedikuara, përgjegjësi të përcaktuara, trajnim të rregullt dhe raportim publik vjetor.

Ky Plan vijon dhe përforcon Planin Strategjik të Barazisë Gjinore të AKKSHI për vitet 2023–2025. Të dhënat e atij dokumenti përdoren vetëm si referencë historike. Baza zyrtare e periudhës së re do të përcaktohet nga auditimi gjinor fillestar dhe do të miratohet së bashku me raportin e parë të zbatimit.

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Plani vendos një sistem të verifikueshëm për barazinë gjinore në AKKSHI dhe në të gjithë ciklin e financimit të kërkimit. Ai mbulon periudhën nga miratimi në vitin 2026 deri më 31 dhjetor 2028 dhe zbatohet për personelin, drejtimin, organet kolegjiale, komisionet e vlerësimit, ekspertët, aplikantët, përfituesit, partnerët dhe aktivitetet e komunikimit të Agjencisë.

Dokumenti përmbush katër kërkesat e detyrueshme të Horizon Europe për planin e barazisë gjinore: publikimin dhe miratimin nga drejtimi i lartë, burimet dhe ekspertizën e dedikuar, mbledhjen e të dhënave dhe raportimin periodik, si dhe ndërgjegjësimin dhe trajnimin e personelit e vendimmarrësve. AKKSHI zgjedh raportim vjetor, megjithëse kërkesa e përditësuar e Horizon Europe lejon raportim të paktën çdo dy vjet.

Masat organizohen në shtatë objektiva. Pesë prej tyre mbulojnë drejtpërdrejt fushat tematike të rekomanduara nga Komisioni Evropian: ekuilibrin punë jetë dhe kulturën organizative; përfaqësimin në drejtim dhe vendimmarrje; rekrutimin dhe zhvillimin në karrierë; dimensionin gjinor në kërkim; si dhe parandalimin e dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual. Dy objektiva shtesë sigurojnë qeverisjen, të dhënat, raportimin dhe rolin e AKKSHI si organizatë financuese.

REZULTATET KRYESORE DERI NË FUND TË VITIT 2028

Nr	Rezultati
1	Plani, vendimi i miratimit dhe versioni në anglisht publikohen dhe mbeten lehtësisht të kërkueshme në faqen zyrtare.
2	Caktohet nëpunësi i barazisë gjinore dhe funksionon grupi institucional me plan pune e burime të dokumentuara.
3	Publikohet çdo vit raporti i zbatimit me të dhëna të agreguara për personelin dhe ciklin e financimit.
4	100 për qind e personelit dhe vendimmarrësve trajnohen të paktën një herë gjatë ciklit vjetor; të sapoemëruarit trajnohen brenda 60 ditëve.
5	Çdo thirrje kombëtare përmban kontrollin e dimensionit të seksit dhe gjinisë, udhëzimin për aplikantët dhe kriterin përkatës të vlerësimit kur është relevant.
6	Çdo vlerësues dhe anëtar paneli merr udhëzim të detyrueshëm për paragjykimin gjinor, kriteret e njëjta dhe trajtimin e karrierave jo lineare.
7	Organet dhe panelet synojnë raportin 40 me 60 dhe nuk bien nën 30 për qind për secilën gjini, përveç rasteve të arsyetuara e të dokumentuara.
8	Miratohet dhe zbatohet protokolli kundër ngacmimit seksual dhe dhunës me bazë gjinore, me kanale konfidenciale dhe mbrojtje nga hakmarrja.
9	Të gjitha programet prodhojnë tregues gjinorë për aplikimet, vlerësimin, financimin, zbatimin dhe rezultatet.
10	Vlerësimi përfundimtar përcakton masat e planit pasues dhe ruan gjurmën e plotë të provave për çdo kontroll ex post.

PËRMBAJTJA

1. Qëllimi dhe fusha e zbatimit
2. Konteksti institucional
3. Kuadri ligjor dhe strategjik
4. Analiza fillestare dhe mësimet e periudhës 2023–2025
5. Vizioni parimet dhe objektivat
6. Qeverisja dhe burimet
7. Masat tematike
8. Integrimi gjinor në ciklin e financimit
9. Të dhënat monitorimi vlerësimi dhe raportimi
10. Trajnimi komunikimi dhe angazhimi
11. Parandalimi dhe trajtimi i ngacmimit e dhunës me bazë gjinore
12. Zbatimi rreziqet dhe rishikimi

Aneksi 1. Plani i veprimit 2026–2028
Aneksi 2. Pasaporta e treguesve
Aneksi 3. Matrica e përputhshmërisë me Horizon Europe
Aneksi 4. Korniza e të dhënave dhe raportimit
Aneksi 5. Lista e kontrollit për thirrjet dhe vlerësimin

Burimet dhe referencat

1. QËLLIMI DHE FUSHA E ZBATIMIT

1.1. Qëllimi

Qëllimi i Planit është të kthejë parimin e barazisë gjinore në rregulla, përgjegjësi, të dhëna dhe vendimmarrje të matshme. Plani synon njëkohësisht pajtueshmërinë e AKKSHI me kuadrin shqiptar, përshtatshmërinë institucionale për Horizon Europe dhe përmirësimin e cilësisë e drejtësisë së financimit publik të kërkimit.

Plani nuk barazon përfaqësimin numerik me barazinë faktike. Përfaqësimi matet, por vlerësohen edhe procedurat, shpërndarja e burimeve, mundësitë e karrierës, përvoja në punë, cilësia e vendimmarrjes dhe mënyra si kërkimi merr parasysh dallimet e seksit, gjinisë dhe faktorëve të tjerë relevantë.

1.2. Fusha institucionale

Plani zbatohet në të gjitha strukturat dhe proceset e AKKSHI, përfshirë:

- menaxhimin e personelit, organizimin e punës, zhvillimin profesional dhe komunikimin e brendshëm;
- Bordin e Administrimit, grupet e punës, komisionet, panelet e ekspertëve dhe organet këshillimore;
- hartimin e programeve, thirrjeve, udhëzuesve, formularëve, kritereve dhe kontratave të financimit;
- përzgjedhjen, orientimin dhe punën e vlerësuesve të jashtëm;
- monitorimin, ndryshimin, shtyrjen dhe mbylljen e projekteve;
- mbledhjen, administrimin, analizën dhe publikimin e të dhënave;
- aktivitetet kombëtare e ndërkombëtare, ditët informuese, konsultimet dhe komunikimin publik.

1.3. Subjektet e përfshira

Masat u drejtohen punonjëseve dhe punonjësve, drejtuesve, anëtarëve të organeve kolegjiale, ekspertëve, vlerësuesve, aplikantëve, drejtuesve të projekteve, anëtarëve të ekipeve kërkimore, doktorantëve, institucioneve përfituese, partnerëve industrialë, folësve dhe pjesëmarrësve në aktivitetet e AKKSHI. Zbatimi respekton kompetencat ligjore të Agjencisë dhe autonominë e institucioneve partnere.

1.4. Kohëzgjatja dhe hyrja në zbatim

Plani hyn në zbatim në datën e miratimit dhe qëndron në fuqi deri më 31 dhjetor 2028. Masat që varen nga ndryshimi i rregulloreve, udhëzuesve ose akteve të tjera zbatohen pas miratimit nga organi kompetent. Hartimi i planit, pa miratim, publikim dhe prova zbatimi, nuk mjafton për të plotësuar kriterin e Horizon Europe.

2. KONTEKSTI INSTITUCIONAL

AKKSHI është person juridik publik në varësi të ministrisë përgjegjëse për arsimin. Misioni i saj lidhet me ndërtimin e një sistemi shkencor modern, forcimin e kërkimit shkencor e teknologjik, integrimin në arsimin e lartë, nxitjen e partneriteteve dhe administrimin e programeve kombëtare e ndërkombëtare të kërkimit dhe inovacionit.
Për shkak të këtij mandati, ndikimi i Agjencisë shtrihet përtej personelit të saj. Rregullat e thirrjeve, formularët, kriteret, panelet, vendimet e financimit dhe kërkesat e monitorimit ndikojnë në mundësitë e kërkuesve, në sjelljen e institucioneve aplikuese dhe në cilësinë e rezultateve shkencore. Prandaj Plani përfshin dy fusha veprimi që zbatohen paralelisht.

Fusha	Përmbajtja
AKKSHI si punëdhënës dhe institucion publik	Kulturë organizative, ekuilibër punë jetë, rekrutim, karrierë, drejtim, të dhëna të personelit, trajnim dhe mbrojtje nga ngacmimi e dhuna.
AKKSHI si organizatë financuese e kërkimit	Projektim programesh, thirrje gjithëpërfshirëse, aplikime, vlerësues dhe panele, vendime financimi, kontrata, monitorim projektesh, të dhëna dhe rezultate.

3. KUADRI LIGJOR DHE STRATEGJIK

3.1. Kuadri kombëtar

Plani mbështetet në parimin kushtetues të barazisë para ligjit dhe në legjislacionin shqiptar për barazinë gjinore, mosdiskriminimin, marrëdhëniet e punës, administratën publike, arsimin e lartë, kërkimin shkencor, mbrojtjen e të dhënave dhe të drejtën e informimit. Referenca qendrore është ligji nr. 64/2025 Për barazinë gjinore, i cili shfuqizoi ligjin nr. 9970/2008 dhe kërkon integrim gjinor, buxhetim të përgjigjshëm gjinor, të dhëna gjinore, përfaqësim gjithëpërfshirës e të barabartë dhe caktimin e nëpunësit të barazisë gjinore në institucionet publike qendrore.

Përfaqësimi në sistemet e vendimmarrjes synon 50 për qind dhe nuk duhet të bjerë nën 30 për qind për secilën gjini, sipas kushteve dhe fushës së zbatimit të ligjit nr. 64/2025. Plani përdor objektivin praktik 40 me 60 për panelet dhe komisionet, duke ruajtur pragun ligjor minimal dhe duke dokumentuar çdo pamundësi objektive.

3.2. Strategjia e kërkimit shkencor, teknologjisë dhe inovacionit

Strategjia Kombëtare për Kërkimin Shkencor, Teknologjinë dhe Inovacionin 2023–2030, miratuar me VKM nr. 542, datë 20.9.2023, kërkon një sistem efikas e të qëndrueshëm të kërkimit të integruar ndërkombëtarisht, zhvillim të kapaciteteve njerëzore, përmirësim të treguesve statistikorë, bashkëpunim ndërmjet kërkimit, ekonomisë dhe institucioneve publike, si dhe promovim të kulturës së shkencës e inovacionit. Plani e zbaton këtë orientim duke lidhur cilësinë, etikën, kapacitetet, të dhënat dhe ndërkombëtarizimin me barazinë gjinore në financimin e kërkimit.

3.3. Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore

Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, miratuar me VKM nr. 400, datë 30.6.2021, vendos katër drejtime: të drejtat ekonomike e sociale dhe fuqizimin; pjesëmarrjen e udhëheqjen në vendimmarrje; zvogëlimin e dhunës me bazë gjinore; si dhe integrimin gjinor si mjet për barazi dhe drejtësi gjinore. Për AKKSHI kjo përkthehet në mundësi të barabarta në punë e shkencë, përfaqësim në vendimmarrje, masa kundër ngacmimit e dhunës, të dhëna të ndara, buxhetim të përgjigjshëm dhe vlerësim të ndikimit gjinor të programeve.

3.4. Horizon Europe

Si organ publik dhe organizatë financuese e kërkimit në një vend të asociuar me Horizon Europe, AKKSHI hyn në kategoritë për të cilat një plan i barazisë gjinore është kriter përshtatshmërie. Programi kërkon katër elemente procesi dhe rekomandon pesë fusha tematike. Përditësimi i Programit të Punës 2026–2027 pranon miratimin nga drejtimi i lartë krahas nënshkrimit, lejon raportim të paktën çdo dy vjet dhe sqaron provat që mund të kërkohen në kontroll ex post.

Korniza	Përkthimi në Plan
SKKSHTI 2023–2030	Cilësi dhe etikë; kapacitete njerëzore; statistika; ndërkombëtarizim; kulturë shkencore; bashkëpunim kërkim industri.
SKBGJ 2021–2030	Fuqizim ekonomik e social; udhëheqje; parandalim dhune; integrim dhe buxhetim gjinor; të dhëna e llogaridhënie.
Ligji nr. 64/2025	Integrim gjinor; nëpunës i barazisë gjinore; përfaqësim; të dhëna; buxhetim i përgjigjshëm; gjuhë e ndjeshme gjinore.
Horizon Europe	Dokument publik; drejtim i lartë; burime; të dhëna dhe raportim; trajnim; pesë fusha tematike; prova për kontroll ex post.
Misioni i AKKSHI	Financim, vlerësim dhe monitorim i drejtë; cilësi e rezultateve; integrim në Zonën Evropiane të Kërkimit.

4. ANALIZA FILLESTARE DHE MËSIMET E PERIUDHËS 2023–2025

Plani Strategjik i AKKSHI 2023–2025 përcaktoi për herë të parë angazhime për kulturën organizative, drejtimin, ekuilibrin punë jetë, trajnimin, parandalimin e ngacmimit, dimensionin gjinor në kërkim dhe të dhënat. Ai raportonte 19 punonjës sipas strukturës së miratuar, katër gra dhe dy burra në Bordin e Administrimit, si dhe 14 gra dhe 16 burra në komisionet e vlerësimit. Për programet, dokumenti citonte 27 për qind pjesëmarrje të grave në projektet kombëtare të kërkim zhvillimit dhe nivele më të larta në MSCA dhe COST.

Këto shifra përshkruajnë periudhën e hartimit të planit të mëparshëm dhe nuk përdoren si bazë aktuale pa verifikim. Auditimi fillestar i vitit 2026 do të rindërtojë seritë e personelit dhe financimit, do të dokumentojë zbatimin e masave 2023–2025 dhe do të përcaktojë vlerat bazë për treguesit e këtij Plani.

4.1. Çështjet që kërkojnë konsolidim

Fusha	Nevoja për periudhën 2026–2028
Të dhënat	Një fjalor i përbashkët, seri vjetore dhe lidhje ndërmjet aplikimit, vlerësimit, financimit dhe rezultateve.
Burimet	Emërim formal, kohë pune, ekspertizë, fond i identifikueshëm dhe prova të përdorimit të burimeve.
Trajnimi	Mbulim i verifikueshëm i personelit dhe vendimmarrësve, si dhe orientim i detyrueshëm i vlerësuesve.
Cikli i financimit	Rregulla të unifikuara nga projektimi i thirrjes deri te monitorimi dhe mbyllja e projektit.
Siguria	Protokoll i posaçëm për ngacmimin seksual dhe dhunën me bazë gjinore, me kanale e afate të përcaktuara.
Raportimi	Raport publik vjetor, vlerësim i ndërmjetëm, vlerësim përfundimtar dhe regjistër provash.

4.2. Auditimi fillestar

Brenda 60 ditëve nga miratimi, nëpunësi i barazisë gjinore dhe Grupi Institucional për Barazinë Gjinore kryejnë auditimin fillestar. Auditimi përfshin të dhënat e personelit, organet drejtuese, rekrutimin e zhvillimin, kulturën organizative, përdorimin e lejeve, përvojat e sigurisë dhe të gjithë ciklin e financimit për të paktën tri vitet e fundit, kur të dhënat janë të disponueshme e të krahasueshme. Rezultatet paraqiten në formë të agreguar dhe nuk publikohen qeliza që mund të identifikojnë individë.

5. VIZIONI PARIMET DHE OBJEKTIVAT

5.1. Vizioni

Deri në fund të vitit 2028, AKKSHI synon të jetë një institucion ku rregullat, burimet dhe vendimmarrja sigurojnë mundësi të barabarta dhe ku çdo program financimi vlerëson në mënyrë të dokumentuar përfaqësimin, drejtësinë e procesit dhe rëndësinë e dimensionit gjinor për cilësinë e kërkimit.

5.2. Parimet

Parimi	Zbatimi
Ligjshmëria dhe të drejtat	Çdo masë zbatohet në përputhje me legjislacionin, të drejtat e personit, procesin e rregullt dhe kompetencat institucionale.
Merita dhe ekselenca	Barazia gjinore përmirëson drejtësinë dhe cilësinë e vlerësimit; nuk zëvendëson kriteret shkencore dhe profesionale.
Integrimi gjinor	Ndikimi gjinor shqyrtohet në planifikim, buxhetim, zbatim, monitorim dhe vlerësim.
Qasja e bazuar në prova	Vendimet mbështeten në të dhëna sasiore e cilësore, të analizuara sipas programit dhe kontekstit.
Gjithëpërfshirja	Gjinia analizohet në ndërthurje me moshën, aftësinë e kufizuar, vendbanimin, përkatësinë dhe faktorë të tjerë vetëm kur kjo është ligjore, e nevojshme dhe e sigurt.
Konfidencialiteti dhe mosdëmtimi	Të dhënat dhe ankesat trajtohen me minimizim, siguri, anonimizim dhe mbrojtje nga hakmarrja.
Pjesëmarrja dhe transparenca	Personeli dhe palët e interesit konsultohen; rezultatet jepen publikisht pa cenuar privatësinë.
Llogaridhënia	Çdo masë ka përgjegjës, afat, tregues dhe provë zbatimi.

5.3. Objektivat strategjikë

Kodi	Objektivi
O1	Të sigurohet qeverisje, burime dhe llogaridhënie e verifikueshme për Planin.
O2	Të krijohet sistemi i të dhënave, monitorimit, vlerësimit dhe raportimit publik.
O3	Të forcohet ekuilibri punë jetë dhe një kulturë organizative gjithëpërfshirëse.
O4	Të sigurohet barazi në drejtim, vendimmarrje, rekrutim dhe zhvillim në karrierë.
O5	Të integrohet barazia gjinore në të gjithë ciklin e financimit dhe dimensioni gjinor në përmbajtjen e kërkimit.
O6	Të parandalohet dhe trajtohet ngacmimi seksual dhe çdo formë e dhunës me bazë gjinore.
O7	Të ndërtohen kapacitete dhe të forcohet roli udhëheqës i AKKSHI në sistemin kombëtar të kërkimit.

6. QEVERISJA DHE BURIMET

6.1. Struktura e qeverisjes

Roli	Përgjegjësia
Organi kompetent	Miraton Planin dhe ndryshimet thelbësore; shqyrton raportin vjetor dhe vlerësimin përfundimtar.
Drejtori i Përgjithshëm	Nënshkruan ose formalizon miratimin; garanton burimet; miraton planin vjetor; kërkon llogari për rezultatet.
Nëpunësi i barazisë gjinore	Koordinon, këshillon, monitoron, administron regjistrin e provave, përgatit raportet dhe bashkëpunon me autoritetet përgjegjëse.
Grupi Institucional për Barazinë Gjinore	Përfshin programet kombëtare, programet ndërkombëtare, financën dhe shërbimet mbështetëse, të dhënat dhe komunikimin; mblidhet të paktën çdo tremujor.
Drejtuesit e strukturave	Zbatojnë masat në fushën e tyre, sigurojnë të dhënat dhe ruajnë provat.
Financa dhe shërbimet mbështetëse	Planifikojnë burimet, të dhënat e personelit, trajnimet, prokurimet dhe dokumentacionin.
Menaxherët e programeve	Integrojnë kërkesat në thirrje, formularë, panele, kontrata dhe monitorim.
Specialisti i të dhënave ose IT	Siguron fjalorin, cilësinë, kontrollin e aksesit, anonimizimin dhe raportimin.

6.2. Burimet e dedikuara

AKKSHI angazhon burime njerëzore, financiare dhe profesionale të identifikueshme. Burimet dokumentohen në urdhrin e caktimit, përshkrimet e punës, planin vjetor, procesverbalet, planifikimin buxhetor dhe raportin e zbatimit.

Nëse fondet vjetore kufizohen, prioritet kanë katër kërkesat e detyrueshme të Horizon Europe, protokolli i sigurisë dhe masat që ndikojnë drejtpërdrejt në drejtësinë e financimit. Kufizimi dhe masa kompensuese dokumentohen në raportin vjetor.

Burimi	Angazhimi minimal
Nëpunësi i barazisë gjinore	Jo më pak se 0.20 ekuivalent me kohë të plotë në vit për koordinim, të dhëna, trajnim dhe raportim.
Grupi institucional	Të paktën katër mbledhje në vit dhe kohë pune e planifikuar për çdo anëtar.
Pikat e kontaktit në drejtori	Të paktën 24 orë pune në vit për mbledhje të dhënash, rishikim dokumentesh dhe zbatim.
Financa të dhënat dhe komunikimi	Të paktën 40 orë pune në vit për planifikim, administrim të të dhënave, publikim dhe arkivim.
Ekspertiza	Ekspertizë e brendshme ose e jashtme e barazisë gjinore, sipas nevojës, e provuar me kualifikime, kontratë ose produkt pune.
Fondi vjetor	Zë ose kod i identifikueshëm në planin vjetor për trajnim, auditim, mjete të dhënash, ekspertizë, aksesueshmëri dhe komunikim.

6.3 Regjistri i provave

Nëpunësi i barazisë gjinore administron një regjistër elektronik me vendimin e miratimit, versionet e publikuara, urdhrat e caktimit, përshkrimet e roleve, planin e burimeve, agjendat dhe listat e trajnimeve, raportet e të dhënave, procesverbalet, formularët, udhëzuesit, provat e komunikimit dhe raportet e zbatimit. Çdo provë ka titull, datë, pronar, periudhë, vendruajtje, nivel aksesi dhe afat ruajtjeje.

7. MASAT TEMATIKE

7.1. Ekuilibri punë–jetë dhe kultura organizative

AKKSHI zbaton në mënyrë të barabartë të drejtat e lejeve dhe, kur lejohet nga kuadri ligjor e natyra e detyrës, përdor organizim fleksibël ose punë në distancë me kritere transparente. Takimet e zakonshme planifikohen brenda orarit bazë 09 00 deri 16 00; aktivitetet jashtë këtij intervali arsyetohen dhe njoftohen në kohë.

Pyetësori vjetor i klimës organizative mat përvojën e personelit për përkatësinë, ngarkesën, fleksibilitetin, respektin, mundësitë e zhvillimit dhe sigurinë. Rezultatet raportohen vetëm në formë të agreguar. Komunikimi përdor gjuhë me ndjeshmëri gjinore, imazhe jo stereotipike dhe përfaqësim të balancuar të ekspertizës.

7.2. Drejtimi dhe vendimmarrja

Përbërja e bordeve, komisioneve, grupeve të punës, paneleve dhe listave të folësve synon ekuilibrin 40 me 60 dhe respekton pragun minimal 30 për qind për secilën gjini. Përjashtimi lejohet vetëm kur burimi i emërimit është jashtë kontrollit të AKKSHI ose kur grupi i ekspertëve të kualifikuar është i kufizuar. Arsyeja, kërkimi i kandidatëve dhe masa korrigjuese regjistrohen.

Barazia në vendimmarrje nuk kufizohet te numri i anëtarëve. Kryesuesit përdorin të njëjtat kritere për çdo çështje, sigurojnë kohë të barabartë për kontribut, menaxhojnë konfliktin e interesit dhe kontrollojnë gjuhën ose arsyetimet e njëanshme. Materialet që i paraqiten drejtimit për programe dhe politika përmbajnë një shqyrtim të shkurtër të ndikimit gjinor.

7.3. Rekrutimi dhe zhvillimi në karrierë

Për proceset nën kontrollin e AKKSHI përdoren përshkrime pune dhe njoftime me gjuhë neutrale, kritere të lidhura drejtpërdrejt me detyrën, komisione të balancuara kur është e mundur dhe vlerësim i dokumentuar. Ndërprerjet e karrierës për leje lindjeje, prindërore ose përkujdesjeje nuk trajtohen si mungesë merite. Kur kandidatët kanë rezultate të barabarta, mund të përdoret përparësia për gjininë më pak të përfaqësuar vetëm në përputhje me legjislacionin dhe rregullat e shpallura paraprakisht.

Financa dhe shërbimet mbështetëse analizojnë çdo vit pagat dhe klasifikimet sipas seksit, gradës, funksionit, kohës së punës dhe llojit të kontratës. Objektivi është zero diferencë e pashpjeguar për punë me vlerë të barabartë. Aksesi në trajnim, delegacione, drejtim projektesh dhe përfaqësim ndërkombëtar monitorohet sipas gjinisë.

7.4. Dimensioni gjinor në kërkim dhe inovacion

Çdo aplikim i kërkimit dhe inovacionit duhet të deklarojë nëse seksi, gjinia ose ndërthurja me faktorë të tjerë janë të rëndësishëm për pyetjen kërkimore, metodën, të dhënat, pjesëmarrësit, teknologjinë, përdoruesit ose ndikimin. Kur janë relevantë, aplikanti shpjegon analizën dhe burimet përkatëse. Kur nuk janë relevantë, jep një arsyetim të shkurtër shkencor.

Përfaqësimi gjinor i ekipit dhe dimensioni gjinor në përmbajtjen e kërkimit janë dy çështje të ndryshme. Një ekip i balancuar nuk zëvendëson analizën e seksit dhe gjinisë; po ashtu, një projekt me analizë të mirë shkencore nuk përjashtohet automatikisht vetëm për shkak të përbërjes së ekipit. Vlerësuesit i trajtojnë të dyja çështjet sipas kritereve të publikuara dhe fushës së thirrjes.

7.5 Masat kundër dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual

AKKSHI zbaton tolerancë zero ndaj ngacmimit seksual, ngacmimit për shkak të gjinisë, seksizmit, përndjekjes, kërcënimit, poshtërimit, dhunës në mjedisin fizik ose digjital dhe hakmarrjes ndaj personit që raporton ose bashkëpunon në verifikim. Ky standard zbatohet për personelin, organet, ekspertët, vlerësuesit, aplikantët, përfituesit, partnerët dhe pjesëmarrësit në aktivitete.

Një protokoll i veçantë përcakton kanalet konfidenciale, vlerësimin e rrezikut, masat e menjëhershme të mbrojtjes, verifikimin e paanshëm, afatet, të drejtën për t'u dëgjuar, ruajtjen e të dhënave, masat administrative ose kontraktore dhe referimin pranë autoriteteve kompetente. Mekanizmi i brendshëm nuk kufizon të drejtën për t'iu drejtuar organeve ligjore.

8. INTEGRIMI GJINOR NË CIKLIN E FINANCIMIT

Çdo program kombëtar, bilateral ose tjetër instrument ku AKKSHI ushtron kompetencë financuese kalon nëpër kontrollin gjinor të ciklit të financimit. Kontrolli është proporcional me natyrën, vlerën dhe rrezikun e instrumentit dhe dokumentohet në dosjen e thirrjes.

Faza	Kërkesa minimale
1 Projektimi	Analiza e të dhënave të ciklit të mëparshëm; objektiva dhe rreziqe gjinore; grupet e synuara; buxheti dhe treguesit.
2 Thirrja	Gjuhë dhe imazhe gjithëpërfshirëse; kushte të qarta; afate të arsyeshme; GEP kur kërkohet; pyetja për dimensionin gjinor.
3 Aplikimi	Të dhëna të minimizuara e të ndara; karriera jo lineare; nevojat e aksesit; deklarimi i seksit dhe gjinisë vetëm kur është ligjor e i nevojshëm.
4 Vlerësuesit	Përzgjedhje e balancuar; konflikt interesi; trajnim; ekspertizë gjinore kur tema e kërkon; udhëzime të njëjta.
5 Vlerësimi	Kritere të shpallura; vlerësim i dimensionit gjinor kur është relevant; vëzhgim i procesit; gjuhë e paanshme në raport.
6 Vendimi	Analizë e normave të suksesit dhe financimit; çdo rregull barazie ose kriter ndarës shpallet paraprakisht dhe zbatohet ligjërisht.
7 Kontrata	Detyrime për të dhëna, ndryshime të ekipit, siguri, mosdiskriminim, dimensionin gjinor dhe njoftimin e devijimeve.
8 Monitorimi	Raportim sipas gjinisë; cilësia e analizës; masat e projektit; shtyrjet ose zëvendësimet për arsye përkujdesjeje pa penalizim të padrejtë.
9 Mbyllja	Analizë e rezultateve dhe përfituesve; mësime; publikim i treguesve të agreguar; ndryshime për ciklin pasues.

8.1. Kërkesa për planin e barazisë gjinore të aplikantit

Kur akti i programit ose thirrjes e lejon, AKKSHI kërkon nga organet publike, institucionet e arsimit të lartë dhe organizatat kërkimore që aplikojnë ose kontraktojnë të deklarojnë dhe të japin lidhjen e një plani publik të barazisë gjinore ose dokumenti ekuivalent. Kërkesa dhe momenti i verifikimit përcaktohen qartë në thirrje. Për subjekte të tjera përdoret deklarata e mundësive të barabarta ose kërkesa të përshtatura me statusin e tyre. Mosplotësimi nuk zbatohet në mënyrë retroaktive dhe nuk krijon pengesë që nuk është miratuar e shpallur në dokumentet e programit.

8.2. Vlerësimi i propozimeve

Formulari i aplikimit dhe fleta e vlerësimit përmbajnë pyetje të lidhura. Vlerësuesi nuk penalizon një propozim vetëm sepse dimensioni gjinor është deklaruar jo relevant; ai vlerëson cilësinë e arsyetimit. Kur dimensioni është relevant dhe mungon ose është trajtuar dobët, vlerësimi pasqyron mangësinë në kriterin e cilësisë shkencore ose të ndikimit, sipas rregullave të thirrjes.

8.3. Të dhënat e financimit

Për çdo thirrje mblidhen dhe analizohen, së paku, numri i aplikimeve, drejtuesit e projekteve, përbërja e ekipeve, vlerësuesit, panelet, projektet e financuara, shumat e kërkuara e të financuara, normat e suksesit, fushat, fazat e karrierës dhe vlerësimi i dimensionit gjinor. Çdo diferencë e përsëritur ose hendek i papritur prej 10 pikë përqindjeje e më shumë nxit analizë diagnostikuese; nuk konsiderohet vetvetiu provë.

9. TË DHËNAT MONITORIMI VLERËSIMI DHE RAPORTIMI

9.1. Rregullat e të dhënave

- Të dhënat mblidhen për një qëllim të përcaktuar, në masën e nevojshme dhe me bazë ligjore të dokumentuar.
- Të dhënat e personelit dhe financimit ndahen sipas seksit ose gjinisë sipas burimit dhe metodologjisë; termat nuk ndërrohen pa shpjegim.
- Të dhënat ndërthurëse mblidhen vetëm kur janë të nevojshme, të ligjshme, vullnetare kur kërkohet dhe të sigurta për personin.
- Publikimi bëhet në formë të agreguar; qelizat me më pak se pesë persona bashkohen ose nuk publikohen.
- Aksesi i brendshëm bazohet në rol; skedarët e rasteve të ndjeshme mbahen veçmas nga sistemi i monitorimit.
- Çdo tregues shoqërohet me burimin, formulën, periudhën, mbulimin dhe kufizimet.

9.2. Cikli vjetor

Afati	Veprimi
Janar	Mbyllja dhe kontrolli i të dhënave të vitit paraardhës; verifikimi i regjistrit të provave.
Shkurt	Analiza e treguesve, konsultimi me strukturat dhe përcaktimi i masave korrigjuese.
Deri më 31 mars	Miratimi dhe publikimi i raportit vjetor të zbatimit me të dhëna të anonimizuara.
Prill	Përditësimi i planit vjetor të punës, burimeve, trajnimeve dhe formularëve.
Maj deri në nëntor	Zbatimi, monitorimi tremujor, trajnimi dhe kontrolli i thirrjeve e projekteve.
Dhjetor	Rishikimi i evidencës, vlerësimi i rreziqeve dhe planifikimi për vitin pasues.

9.3. Raporti vjetor

Raporti vjetor përmban gjendjen e katër kërkesave të Horizon Europe, burimet e përdorura, treguesit e personelit, treguesit e financimit, trajnimet, përfaqësimin, masat e kulturës organizative, të dhënat e agreguara për ankesat, progresin e çdo mase, rreziqet, devijimet dhe planin korrigjues. Raporti publikohet në shqip dhe një përmbledhje ekzekutive në anglisht. Në vitet 2027 dhe 2028 raporti i plotë përkthehet në anglisht kur kjo është e nevojshme për aplikim ose kontroll.

9.4. Vlerësimi

Rishikimi i ndërmjetëm kryhet deri më 31 mars 2028 mbi të dhënat e vitit 2027. Vlerësimi përfundimtar përgatitet deri më 31 janar 2029 dhe përfshin arritjen e objektivave, efektivitetin e masave, përdorimin e burimeve, ndikimin në financim dhe rekomandimet për planin pasues. Kur është e mundur, në vlerësim përfshihet ekspertizë e pavarur.

10. TRAJNIMI KOMUNIKIMI DHE ANGAZHIMI

10.1. Programi minimal i trajnimit

Grupi	Përmbajtja	Frekuenca
I gjithë personeli	Bazat e barazisë gjinore, detyrimet institucionale, paragjykimet, gjuha, të dhënat dhe kanalet e raportimit.	Çdo vit
Drejtori Bordi dhe drejtuesit	Vendimmarrje e ndjeshme gjinore, burimet, llogaridhënia, ndikimi gjinor dhe mbikëqyrja e Planit.	Çdo vit
Stafi i programeve	Kontrolli gjinor i thirrjeve, formularët, dimensioni gjinor në kërkim, treguesit dhe monitorimi.	Çdo vit dhe para thirrjeve kryesore
Vlerësuesit dhe panelet	Paragjykimet, kriteret e njëjta, karrierat jo lineare, gjuha e raporteve dhe dimensioni gjinor në përmbajtje.	Para çdo angazhimi
Personeli i ri ose drejtuesit e rinj	Moduli hyrës dhe përgjegjësitë e rolit.	Brenda 60 ditëve
Aplikantët dhe përfituesit	Udhëzim praktik për GEP, ekipet, metodologjinë, të dhënat dhe raportimin.	Së paku një aktivitet për cikël thirrjeje

Provat e trajnimit përfshijnë programin, materialet, trajnerin ose ekspertizën, listën e pjesëmarrjes sipas rolit, kohëzgjatjen, vlerësimin dhe masat pasuese. Për Horizon Europe duhet të provohet pjesëmarrja e personelit dhe e vendimmarrësve, jo vetëm organizimi i aktivitetit.

10.2. Komunikimi

Plani dhe raportet publikohen në një faqe të posaçme të barazisë gjinore. Komunikimi i thirrjeve, lajmeve dhe aktiviteteve përdor gjuhë të kuptueshme e me ndjeshmëri gjinore, përfaqëson ekspertizën e grave dhe burrave pa stereotipe dhe ofron formate të aksesueshme. Statistikat shoqërohen me burimin e periudhën dhe nuk përdoren për të identifikuar individë.

10.3. Angazhimi i sistemit kërkimor

AKKSHI organizon çdo vit të paktën një aktivitet me institucionet e arsimit të lartë, organizatat kërkimore, partnerët industrialë, organizatat e shoqërisë civile dhe ekspertët për zbatimin e GEP-ve dhe dimensionin gjinor në kërkim. Agjencia promovon modele të ndryshme karriere dhe i kushton vëmendje grave e vajzave në STEM, kërkueseve në faza të hershme, doktoraturave dhe inovacionit.

11. PARANDALIMI DHE TRAJTIMI I NGACMIMIT E DHUNËS ME BAZË GJINORE

11.1. Standardi institucional

Çdo person ka të drejtë të punojë, të aplikojë, të vlerësojë, të marrë pjesë ose të përfitojë nga veprimtaritë e AKKSHI pa ngacmim, poshtërim, presion seksual, kërcënim apo dhunë. Sjellja mund të ndodhë një herë ose të përsëritet, fizikisht, verbalisht, joverbalisht ose në mjedis digjital.

11.2. Kanale dhe garanci

- Të paktën dy kanale raportimi: nëpunësi i barazisë gjinore dhe një person alternativ i caktuar nga Drejtori i Përgjithshëm.
- Mundësi për raportim verbal ose me shkrim dhe për kërkim këshille pa nisur automatikisht procedurë formale, kur ligji e lejon.
- Konfirmim i marrjes brenda dy ditëve pune dhe vlerësim fillestar i rrezikut brenda pesë ditëve pune.
- Masa të përkohshme proporcionale për sigurinë dhe shmangien e konfliktit të interesit.
- Verifikim nga persona të paanshëm, e drejta për t'u dëgjuar, konfidencialiteti dhe arsyetimi i vendimit.
- Ndalim i hakmarrjes dhe monitorim pas përfundimit të rastit.
- Informim për rrugët e jashtme ligjore dhe referim kur ka rrezik ose detyrim ligjor.

11.3. Raportimi i agreguar

Raporti vjetor jep vetëm numrin e rasteve sipas kategorive të gjera, kohën mesatare të trajtimit dhe masat e përgjithshme. Kur numrat janë të vegjël ose ekziston rrezik identifikimi, publikimi kufizohet në pohimin se mekanizmi ka funksionuar dhe në masat parandaluese, pa dhënë numra ose hollësi.

ZBATIMI RREZIQET DHE RISHIKIMI

12.1 Fazat e zbatimit

Faza	Periudha	Rezultatet
Faza 1	Nga miratimi deri më 31 dhjetor 2026	Miratim e publikim; caktim rolesh; regjistër provash; auditim fillestar; protokoll sigurie; përditësim i modeleve prioritare të thirrjeve.
Faza 2	1 janar deri më 31 dhjetor 2027	Zbatim i plotë në të gjitha thirrjet; trajnim; raporti i parë; përmirësim i sistemeve të të dhënave; rishikim i ndërmjetëm.
Faza 3	1 janar deri më 31 dhjetor 2028	Konsolidim; masa korrigjuese; analizë ndikimi; raporti i dytë; përgatitja e vlerësimit përfundimtar dhe planit pasues.

12.2. Menaxhimi i rreziqeve

Rreziku	Masa e kontrollit
Numër i vogël personeli dhe rrezik identifikimi	Agregim, prag publikimi, kufizim aksesi dhe përshkrim cilësor pa të dhëna individualizuese.
Të dhëna jo të plota nga aplikantët	Fusha të strukturuara, përkufizime, kontroll cilësie, asistencë dhe kusht kontraktor për raportim.
Përfaqësim formal pa ndikim	Monitorim i proceseve, roleve, kohës së fjalës, kryesimit dhe arsyetimit të vendimeve.
Burime të pamjaftueshme	Prioritizim i kërkesave detyruese, integrim në proceset ekzistuese dhe raportim i hapur i kufizimit.
Rezistencë ose keqkuptim	Trajnim me raste konkrete, komunikim nga drejtimi dhe konsultim me personelin e palët e interesit.
Trajtim mekanik i dimensionit gjinor	Udhëzime sipas fushave, ekspertizë gjinore dhe vlerësim i cilësisë së arsyetimit, jo vetëm kuti kontrolli.
Mospërputhje me privatësinë	Vlerësim i bazës ligjore, minimizim, anonimizim, afate ruajtjeje dhe kontroll i aksesit.
Ndryshim ligjor ose i Horizon Europe	Rishikim vjetor i burimeve zyrtare dhe ndryshim i Planit me procedurë të dokumentuar.

12.3. Ndryshimi i Planit

Ndryshimet teknike që përditësojnë afatet, emërtimet e strukturave, burimet ose formatet miratohen nga Drejtori i Përgjithshëm dhe dokumentohen në regjistrin e versioneve. Ndryshimet që ulin objektivat, ndryshojnë masat thelbësore ose prekin kriteret e financimit miratohen nga organi kompetent. Çdo version i ri publikohet me datën e miratimit dhe versionet e mëparshme ruhen të aksesueshme.

12.4. Dispozita përfundimtare

Plani zbatohet bashkë me aktet e brendshme; në mospërputhje, përparësi ka akti me fuqi më të lartë. Harmonizimi propozohet brenda 90 ditëve.

ANEKSI 1 PLANI I VEPRIMIT 2026–2028

Afatet llogariten nga data e miratimit kur përdoret formulimi brenda një numri ditësh. Treguesit e shënuar me bazë 2026 marrin vlerë numerike pas auditimit fillestar. Përgjegjësi kryesor koordinon, ndërsa strukturat e tjera bashkëpunojnë sipas funksionit.

O1 Qeverisja burimet dhe llogaridhënia

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
1.1 Miratimi dhe publikimi i Planit dhe vendimit	Publikuar në shqip brenda 10 ditëve pune; versioni anglisht brenda 30 ditëve	2026	Drejtori i Përgjithshëm	Vendim, dokument i nënshkruar, URL
1.2 Caktimi i nëpunësit të barazisë gjinore dhe personit alternativ	Dy role të formalizuara; përshkrime pune dhe kohë e dedikuar	30 ditë	Drejtori i Përgjithshëm	Urdhra, përshkrime pune
1.3 Ngritja e Grupit Institucional për Barazinë Gjinore	Përfaqësim i strukturave; së paku 4 mbledhje në vit	30 ditë dhe vazhdimisht	Drejtori i Përgjithshëm	Urdhër, procesverbale
1.4 Miratimi i planit vjetor të burimeve	0.20 FTE për koordinatorin; fond dhe orë pune të identifikueshme	Çdo janar	Drejtori dhe financa	Plan pune, dokument buxhetor
1.5 Krijimi i regjistrit të provave për Horizon Europe	100 për qind e kategorive të provave me pronar e datë	60 ditë	Nëpunësi i barazisë gjinore	Regjistër elektronik

O2 Të dhënat monitorimi dhe raportimi

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
2.1 Auditimi fillestar i personelit dhe financimit	Raport bazë 2026 me të paktën 3 vite historik kur të dhënat lejojnë	60 ditë	Grupi institucional	Raport auditimi
2.2 Miratimi i fjalorit dhe protokollit të të dhënave	Përkufizime, burime, formula, role, afate ruajtjeje dhe prag publikimi	90 ditë	Nëpunësi dhe IT ose të dhënat	Protokoll i miratuar
2.3 Fusha të strukturuara në sistemet e personelit dhe thirrjeve	Mbulim 100 për qind për treguesit bazë	31 dhjetor 2026	Shërbimet mbështetëse dhe programet	Eksporte dhe kontrolle cilësie

2.4 Raporti publik vjetor	Publikim deri më 31 mars; të dhëna të anonimizuara; masa korrigjuese	2027 dhe 2028	Drejtori dhe nëpunësi	Raport dhe URL
2.5 Rishikimi i ndërmjetëm dhe vlerësimi përfundimtar	Rishikim deri 31 mars 2028; vlerësim deri 31 janar 2029	2028 dhe 2029	Organi kompetent	Raporte vlerësimi

O3 Ekuilibri punë jetë dhe kultura

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
3.1 Rishikimi i procedurave të punës fleksibël dhe lejeve	Procedurë e qartë; aplikime dhe miratime të monitoruara sipas gjinisë	30 qershor 2027	Shërbimet mbështetëse	Procedurë, të dhëna agregate
3.2 Standard për takimet udhëtimet dhe aktivitetet	Takimet e zakonshme brenda 09 00–16 00; përjashtimet të arsyetuara	31 dhjetor 2026	Drejtuesit e strukturave	Udhëzim dhe kalendar
3.3 Pyetësori i klimës organizative	Pjesëmarrje të paktën 80 për qind; përmirësim 10 pikë deri 2028 në fushat e dobëta	Çdo vit	Nëpunësi i barazisë gjinore	Pyetësor dhe analizë
3.4 Standard për gjuhën dhe paraqitjen publike	100 për qind e materialeve prioritare kontrollohen; secila gjini të paktën 40 për qind e folësve në total vjetor	Nga 2027	Komunikimi	Listë kontrolli dhe statistika

O4 Drejtimi rekrutimi dhe karriera

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
4.1 Monitorimi i bordeve komisioneve dhe grupeve	Synim 40 me 60; jo nën 30 për qind për secilën gjini ose arsyetim i dokumentuar	Çdo emërim	Drejtori dhe sekretariatet	Urdhra, lista dhe arsyetime
4.2 Listë kontrolli për rekrutimin dhe emërimin	100 për qind e proceseve nën kontrollin e AKKSHI përdorin kriteret	30 qershor 2027	Shërbimet mbështetëse	Dosje rekrutimi
4.3 Analiza e aksesit në zhvillim profesional	Të dhëna vjetore për trajnim, delegacione dhe role drejtuese; hendek i pajustifikuar zero	Çdo vit	Drejtuesit dhe shërbimet mbështetëse	Raport i personelit

4.4 Analiza e pagës dhe klasifikimit	Zero diferencë e pashpjeguar për të njëjtën gradë dhe vlerë pune	Çdo vit	Financa dhe shërbimet mbështetëse	Analizë konfidenciale dhe përmbledhje
4.5 Përbërja e vlerësuesve dhe paneleve	Synim 40 me 60; jo nën 30 për qind; analiza sipas fushës	Çdo thirrje	Drejtoritë e programeve	Regjistri i ekspertëve dhe panelet

O5 Financimi dhe dimensioni gjinor në kërkim

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
5.1 Kontrolli gjinor i çdo thirrjeje	100 për qind e thirrjeve kanë listë kontrolli para miratimit	Nga miratimi	Drejtoritë e programeve	Listë kontrolli e nënshkruar
5.2 Përditësimi i formularëve dhe udhëzuesve	Pyetje relevance ose justifikimi; udhëzim dhe shembuj sipas fushave	31 dhjetor 2026	Programet dhe nëpunësi	Modele të miratuara
5.3 Kriter vlerësimi për dimensionin gjinor	100 për qind e thirrjeve kërkimore e zbatojnë kur është relevant	Nga 2027	Programet	Fletë vlerësimi
5.4 Orientimi i vlerësuesve	100 për qind e vlerësuesve dhe kryesuesve përfundojnë modulin para punës	Çdo panel	Programet	Lista pjesëmarrjeje dhe deklarata
5.5 Verifikimi proporcional i GEP të aplikantëve institucionalë	Kërkesa përfshihet vetëm kur është miratuar dhe shpallur; 100 për qind e rasteve verifikohen njësoj	Nga 2027	Programet dhe juridiku	Vetëdeklarim, URL dhe procesverbal
5.6 Klauzola gjinore në kontrata dhe monitorim	Të dhëna, mosdiskriminim, siguri dhe raportim të përfshira në modelet përkatëse	30 qershor 2027	Programet dhe juridiku	Kontrata tip dhe raporte
5.7 Paneli vjetor i të dhënave të financimit	Aplikime, sukses, shuma, PI, ekipe, vlerësues dhe dimension gjinor për çdo program	Çdo vit	Programet dhe të dhënat	Dataset dhe raport
5.8 Masë pilot për grupet e nënpërfaqësuara	Të paktën një masë e bazuar në auditim për STEM, doktoratura ose inovacion	2027 dhe vlerësim 2028	Drejtori dhe programet	Akt programi dhe rezultat

O6 Parandalimi dhe reagimi

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
6.1 Miratimi i protokollit kundër ngacmimit dhe dhunës	Përkufizime, kanale, afate, role, mbrojtje dhe referim	90 ditë	Drejtori dhe nëpunësi	Protokoll i miratuar
6.2 Aktivizimi i dy kanaleve konfidenciale	Dy persona të caktuar; të dhëna kontakti të publikuara brenda institucionit	30 ditë pas protokollit	Drejtori	Urdhër dhe njoftim
6.3 Trajnimi i personave që trajtojnë rastet	100 për qind e personave të caktuar të trajnuar	Para marrjes së detyrës	Shërbimet mbështetëse	Certifikatë ose listë
6.4 Informimi i personelit dhe palëve të jashtme	100 për qind e personelit informohet; klauzolë në angazhimet e ekspertëve dhe aktivitetet	Çdo vit	Nëpunësi dhe programet	Materiale dhe kontrata
6.5 Monitorimi i rasteve pa identifikim	Konfirmim 2 ditë; vlerësim rreziku 5 ditë; zero hakmarrje e konstatuar	Vazhdimisht	Personat e caktuar	Regjistër i kufizuar dhe raport agregat

O7 Kapacitetet komunikimi dhe roli kombëtar

Masa	Treguesi dhe synimi	Afati	Përgjegjësi	Prova
7.1 Trajnimi vjetor i personelit dhe vendimmarrësve	100 për qind e dy grupeve marrin pjesë ose përfundojnë sesionin zëvendësues	Çdo vit	Nëpunësi dhe drejtori	Agjendë, lista, vlerësim
7.2 Moduli hyrës për të sapoemëruarit	100 për qind brenda 60 ditëve	Nga 2027	Shërbimet mbështetëse	Dosja e induksionit
7.3 Trajnimi i aplikantëve dhe përfituesve	Të paktën një aktivitet për çdo cikël kryesor; kënaqësi mesatare të paktën 80 për qind	Çdo cikël	Programet	Regjistrime dhe pyetësor
7.4 Forum vjetor për GEP dhe gjininë në kërkim	Të paktën një forum në vit me IAL, kërkues, industri dhe shoqëri civile	2027 dhe 2028	AKKSHI	Program dhe pjesëmarrës
7.5 Faqe e posaçme dhe komunikim periodik	Plani, raportet, udhëzuesit dhe materialet janë të kërkueshme e të aksesueshme	Nga 2026	Komunikimi	URL dhe arkiv

ANEKSI 2. PASAPORTA E TREGUESVE

Kodi	Treguesi	Formula	Burimi	Frekuenca	Synimi
K1	Statusi i publikimit	Plan, vendim, datë, version dhe URL: po/jo	Faqja zyrtare	Vazhdimisht	Po
K2	Burimet e dedikuara	FTE, orë, fond dhe ekspertizë	HR dhe financa	Vjetor	0.20 FTE dhe plan vjetor
K3	Mbulimi i të dhënave të personelit	Regjistrime të plota / total	HR	Vjetor	100 për qind
K4	Mbulimi i të dhënave të financimit	Thirrje me dataset të plotë / total	Sistemi i thirrjeve	Për thirrje	100 për qind
K5	Mbulimi i trajnimit të personelit	Personel i trajnuar / personel aktiv	Listat e trajnimit	Vjetor	100 për qind
K6	Mbulimi i trajnimit të vendimmarrësve	Vendimmarrës të trajnuar / total	Listat e trajnimit	Vjetor	100 për qind
K7	Mbulimi i orientimit të vlerësuesve	Vlerësues të orientuar / të angazhuar	Regjistri i ekspertëve	Për panel	100 për qind
K8	Përfaqësimi në organe	Përqindja e secilës gjini	Urdhra dhe lista	Për emërim	40–60 synim; 30 minimum
K9	Norma e suksesit sipas gjinisë	Projekte / aplikime të vlefshme, sipas gjinisë së drejtuesit	Sistemi i thirrjeve	Për thirrje/vjetor	Hendeku ≥10 pikë analizohet
K10	Pjesa e financimit sipas gjinisë	Shuma sipas gjinisë së drejtuesit / total	Financa dhe programet	Vjetor	Baza 2026 dhe trend i drejtë
K11	Kontrolli i dimensionit gjinor	Aplikime me deklarim e vlerësim / total	Formularët dhe vlerësimi	Për thirrje	100 për qind
K12	Cilësia e integrimit	Propozime mbi prag / propozime relevante	Fletët e vlerësimit	Për thirrje	Rritje vjetore; 100% e të financuarave
K13	Kultura organizative	Përgjigje pozitive në indeksin e klimës	Pyetësori	Vjetor	+10 pikë në fushat e dobëta
K14	Diferenca e pashpjeguar e pagës	Diferenca e kontrolluar sipas gradës, rolit dhe kohës	HR dhe financa	Vjetor	Zero
K15	Trajtimi i raportimeve	Raste me konfirmim dhe vlerësim në afat / total	Regjistri i kufizuar	Vjetor	100 për qind
K16	Zbatimi i masave	Masa në afat ose të përfunduara / total	Plani i veprimit	Tremujor/vjetor	≥90 për qind

Shënim metodologjik. Përqindjet raportohen bashkë me numrin absolut. Kur numri i rasteve është më i vogël se pesë, të dhënat nuk publikohen të ndara. Analiza e normave të suksesit bëhet edhe sipas programit, fushës dhe fazës së karrierës për të shmangur përfundime të gabuara nga përbërja e aplikimeve.

ANEKSI 3. MATRICA E PËRPUTHSHMËRISË ME HORIZON EUROPE

Statusi	Kërkesa	Ku trajtohet	Prova
Kërkesë e detyrueshme	Dokument publik i miratuar ose nënshkruar nga drejtimi i lartë	Deklarata e angazhimit; 1 4; 6 3; masa 1.1	Vendim, nënshkrim, datë, URL, versione
Kërkesë e detyrueshme	Burime dhe ekspertizë të dedikuara	6 1; 6 2; masat 1.2 deri 1.4	Urdhra, FTE, orë, fond, ekspertizë, raporte
Kërkesë e detyrueshme	Të dhëna të ndara sipas seksit ose gjinisë dhe raportim të paktën çdo dy vjet	9; masat 2.1 deri 2.5; Aneksi 2	Auditim, dataset, raport publik vjetor
Kërkesë e detyrueshme	Ndërgjegjësim dhe trajnim për personelin dhe vendimmarrësit	10 1; masat 7.1 dhe 7.2	Agjenda, materiale, lista sipas rolit, vlerësim
Fushë e rekomanduar	Ekuilibri punë jetë dhe kultura organizative	7 1; masat 3.1 deri 3.4	Procedura, pyetësor, kalendar, komunikim
Fushë e rekomanduar	Ekuilibri gjinor në drejtim dhe vendimmarrje	7 2; masat 4.1 dhe 4.5	Përbërja, procesverbale, arsyetime
Fushë e rekomanduar	Barazia në rekrutim dhe zhvillim në karrierë	7 3; masat 4.2 deri 4.4	Dosje rekrutimi, pagë, trajnim, delegacione
Fushë e rekomanduar	Integrimi i dimensionit gjinor në kërkim	7 4; 8; masat 5.1 deri 5.8	Thirrje, formularë, fletë vlerësimi, kontrata, raporte
Fushë e rekomanduar	Masa kundër dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit seksual	7 5; 11; masat 6.1 deri 6.5	Protokoll, kanale, trajnim, raport agregat
Rekomandim kontrolli ex post	Vlefshmëri, versionet e mëparshme, dokumenti në anglisht dhe regjistri i provave	Kontrolli i dokumentit; 6 3; masa 1.5	Arkiv faqesh, përkthim, regjistër

Kjo matricë është hartuar për të lehtësuar vetëdeklarimin dhe kontrollin ex post. Pajtueshmëria ruhet vetëm nëse kërkesat zbatohen gjatë nënshkrimit dhe gjithë kohëzgjatjes së grantit përkatës.

Dosja minimale për kontroll ex post

- Plani në fuqi dhe çdo version që ka qenë në fuqi gjatë grantit;
- vendimi i miratimit ose prova e nënshkrimit nga drejtimi i lartë me datë;
- lidhja publike dhe prova e aksesueshmërisë së faqes;
- urdhrat, përshkrimet e roleve, kohën e punës, fondin dhe ekspertizën;
- auditimin bazë, fjalorin e të dhënave dhe raportet periodike;
- programet, materialet dhe pjesëmarrjen në trajnim, të ndara për personel dhe vendimmarrës;
- thirrjet, formularët, udhëzimet, fletët e vlerësimit, kontratat dhe raportet që provojnë pesë fushat tematike;
- procesverbalet e grupit institucional, vendimet korrigjuese dhe vlerësimet.

ANEKSI 4. KORNIZA E TË DHËNAVE DHE RAPORTIMIT

Fusha	Elementet	Frekuenca	Pronari
Personeli	Numri, seksi ose gjinia sipas burimit, grupmosha, struktura, grada, roli, drejtimi, kontrata, kohë e plotë ose pjesshme, hyrje, largime	Vjetor	HR
Rekrutimi	Aplikantë, listë e shkurtër, intervistë, emërim, pikët dhe gjinia; arsye të mosraportimit	Për proces	HR ose DAP sipas kompetencës
Karriera	Trajnime, delegacione, drejtim detyre ose projekti, vlerësim, promovim, ndërprerje karriere	Vjetor	HR dhe drejtuesit
Paga	Pagë bazë dhe shtesa sipas gradës, rolit, kohës së punës dhe gjinisë	Vjetor	Financa dhe HR
Ekuilibri punë jetë	Leje lindjeje, prindërore, përkujdesjeje, punë fleksibël ose në distancë, vetëm në formë të agreguar	Vjetor	HR
Organet	Përbërja, kryesimi, emëruesi, kohëzgjatja dhe gjinia	Për emërim	Sekretariati
Aplikimet	Programi, fusha, institucioni, drejtuesi, faza e karrierës, ekipi, shuma e kërkuar dhe dimensioni gjinor	Për thirrje	Programet
Vlerësimi	Vlerësuesit, paneli, pikët sipas kriterit, rezultati, konflikti i interesit, trajnimi	Për thirrje	Programet
Financimi	Projektet dhe shumat e miratuara, norma e suksesit, negociatat dhe ndryshimet	Për thirrje	Programet dhe financa
Zbatimi i projekteve	Ndryshime ekipi, shtyrje, raportim i analizës gjinore, pjesëmarrës ose përfitues dhe rezultate	Sipas kontratës	Monitorimi
Aktivitetet	Folës, moderatorë dhe pjesëmarrës sipas gjinisë kur është e ligjshme dhe e nevojshme	Për aktivitet	Komunikimi
Siguria	Raste, lloj i gjerë, afate dhe masa; skedar i veçantë me akses të kufizuar	Vjetor agregat	Personat e caktuar

Struktura e raportit vjetor

1. Përmbledhja e progresit dhe vendimet e kërkuara
2. Statusi i katër kërkesave të Horizon Europe
3. Burimet njerëzore financiare dhe ekspertiza
4. Treguesit e personelit dhe kulturës organizative
5. Treguesit e drejtimit rekrutimit karrierës dhe pagës
6. Treguesit e aplikimeve vlerësimit financimit dhe rezultateve
7. Dimensioni gjinor në permbajtjen e kërkimit
8. Trajnimi komunikimi dhe partneritetet
9. Siguria dhe masat parandaluese me të dhëna të anonimizuara
10. Progresi i planit të veprimit dhe devijimet
11. Rreziqet masat korrigjuese dhe plani për vitin pasues

ANEKSI 5. LISTA E KONTROLLIT PËR THIRRJET DHE VLERËSIMIN

Faza	Pyetja	Përgjigjja	Prova
Projektimi	A janë analizuar të dhënat e ciklit të kaluar dhe dallimet sipas gjinisë e fushës?	Po Jo Nuk zbatohet	Analiza e programit
Projektimi	A janë përcaktuar objektivat, treguesit dhe burimet gjinore të thirrjes?	Po Jo Nuk zbatohet	Relacioni ose udhëzuesi
Thirrja	A përdor dokumenti gjuhë me ndjeshmëri gjinore dhe shembuj jo stereotipikë?	Po Jo	Teksti final
Thirrja	A kërkohet shpjegimi i relevancës së seksit dhe gjinisë ose arsyetimi i mosrelevancës?	Po Jo	Formulari
Thirrja	A është kërkesa për GEP proporcionale, e miratuar dhe e shpallur qartë?	Po Jo Nuk zbatohet	Kushtet e thirrjes
Aplikimi	A mblidhen vetëm të dhënat e nevojshme dhe është dhënë informacioni për privatësinë?	Po Jo	Njoftimi i privatësisë
Paneli	A synohet 40 me 60 dhe respektohet minimumi 30 për qind për secilën gjini?	Po Jo Arsyetuar	Vendimi i panelit
Vlerësuesit	A kanë nënshkruar konfliktin e interesit dhe përfunduar orientimin gjinor?	Po Jo	Deklarata dhe lista
Vlerësimi	A është kriteri për dimensionin gjinor i qartë dhe i lidhur me fushën e thirrjes?	Po Jo Nuk zbatohet	Fleta e vlerësimit
Vlerësimi	A merren parasysh ndërprerjet e karrierës pa ulur standardin e meritës?	Po Jo Nuk zbatohet	Udhëzimi i vlerësuesit
Vendimi	A janë analizuar normat e suksesit, pikët dhe shumat sipas gjinisë?	Po Jo	Raporti i thirrjes
Kontrata	A janë përfshirë të dhënat, mosdiskriminimi, siguria dhe raportimi gjinor?	Po Jo Nuk zbatohet	Kontrata
Monitorimi	A kontrollohen ekipi, pjesëmarrësit, metodologjia, rezultatet dhe ndryshimet?	Po Jo	Raporti i monitorimit
Mbyllja	A janë dokumentuar mësimet dhe ndryshimet për ciklin pasues?	Po Jo	Raporti përfundimtar

BURIMET DHE REFERENCAT

Nr	Referenca
1	Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, neni 18.
2	Ligji nr. 64/2025 Për barazinë gjinore.
3	Ligji nr. 10 221, datë 4.2.2010 Për mbrojtjen nga diskriminimi, i ndryshuar.
4	Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995 Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, i ndryshuar.
5	Ligji nr. 80/2015 Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë.
6	VKM nr. 607, datë 31.8.2016 Për krijimin, përbërjen, organizimin dhe funksionimin e Agjencisë Kombëtare të Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit, i ndryshuar.
7	VKM nr. 542, datë 20.9.2023 Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Kërkimin Shkencor, Teknologjinë dhe Inovacionin 2023–2030 dhe planit të veprimit.
8	VKM nr. 400, datë 30.6.2021 Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe planit të veprimit.
9	Ligji nr. 47/2022 për ratifikimin e marrëveshjes ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Bashkimit Evropian për pjesëmarrjen në Horizon Europe.
10	European Commission, Gender equality in research and innovation, Horizon Europe Gender Equality Plans.
11	European Commission, Horizon Europe guidance on gender equality plans, 2025, DOI 10.2777/8336488.
12	European Commission, Gender equality plans How to be ready for ex post checks, January 2026, DOI 10.2777/9460977.
13	European Institute for Gender Equality, GEAR step by step guide for research funding organisations.
14	European Commission, Gendered Innovations 2 How inclusive analysis contributes to research and innovation, 2020, DOI 10.2777/53572.
15	AKKSHI, Strategic Gender Equality Plan 2023–2025.