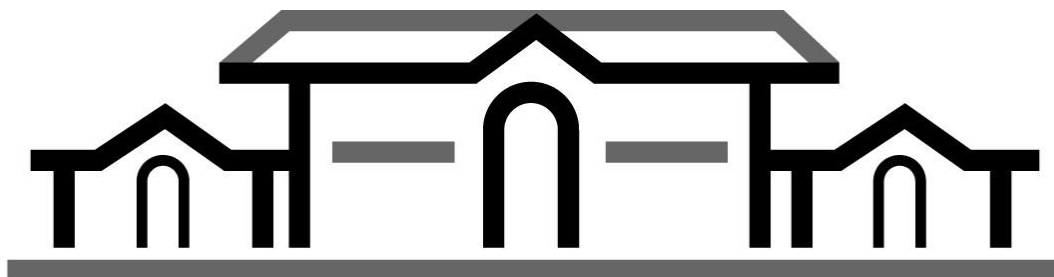




REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E SHËNDETËSISË DHE MIRËQENIES SOCIALE
QENDRA SPITALORE UNIVERSITARE “NËNË TEREZA” TIRANË

Nr. ____ prot.,

Tiranë __. __. 2026.



QENDRA SPITALORE UNIVERSITARE
“NËNË TEREZA”

PLANI I BARAZISË GJINORE
2026 – 2028

TABELA E PËRMBAJTJES

Hyrje dhe qëllimi	3-4
Kuadri ligjor dhe institucional	4
Historiku	5
Analiza kontekstuale e gjendjes gjinore në QSUNT	5-6
Objektivat strategjikë 2026–2028	6-7
Masat dhe veprimet sipas fushave	7
Fusha 1. Balanca punë–jetë dhe kultura organizative	7
Fusha 2. Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje	7-8
Fusha 3. Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillim karriere	8
Fusha 4. Integrimi i faktorit gjinor në kërkim dhe trajnim	9
Fusha 5. Parandalimi i dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore	9-10
Fusha 6. Mekanizmat e raportimit dhe trajtimit të ankesave	10-11
Burimet dhe përgjegjësitë	11
Monitorimi dhe raportimi	11
Plani i veprimit 2026–2028	11-12
Miratimi dhe publikimi	12

Hyrje dhe qëllimi

Qendra Spitalore Universitare “Nënë Tereza” (në vijim “QSUNT”) është institucioni më i madh i kujdesit shëndetësor terciar dhe universitar në Shqipëri, i cili ndërthur ofrimin e shërbimeve të specializuara shëndetësore me veprimtarinë akademike dhe kërkimin shkencor. Në përmbushje të misionit të saj, QSUNT angazhohet të garantojë një mjedis pune gjithëpërfshirës dhe pa diskriminim, duke respektuar të drejtat dhe mundësitë e barabarta për të gjithë punonjësit, në përputhje me legjislacionin kombëtar në fuqi dhe standardet evropiane të barazisë gjinore.

Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit është sanksionuar në nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, i cili parashikon: *“Të gjithë janë të barabartë përpara ligjit. Askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të tilla si gjinia, raca, feja, etnia, gjuha, bindjet politike, fetare a filozofike, gjendja ekonomike, arsimore, sociale ose përkatësia prindërore. Askush nuk mund të diskriminohet, nëse nuk ekziston një përliqje e arsyeshme dhe objektive”*.

Në mbështetje të këtij parimi kushtetues dhe në zbatim të ligjit nr. 64/2025, “Për barazinë gjinore”, QSUNT synon të forcojë mekanizmat institucionalë për garantimin e barazisë gjinore dhe parandalimin e çdo forme diskriminimi në marrëdhëniet e punës dhe në ushtrimin e veprimtarisë së saj.

Plani i Barazisë Gjinore (PBGJ) për periudhën 2026–2028 është një dokument institucional që përcakton objektivat, masat dhe përgjegjësitë për promovimin dhe garantimin e barazisë gjinore në veprimtarinë e QSUNT-së. Hartimi i tij mbështetet në kërkesat e legjislacionit shqiptar për barazinë gjinore, si dhe në kriteret e programit *Horizon Europe* për institucionet që i nënshtrohen detyrimit për të pasur një plan të miratuar, të publikuar dhe të zbatueshëm. Plani merr në konsideratë strukturën organizative, të dhënat mbi përbërjen e personelit dhe fushat prioritare të përcaktuara në udhëzuesin GEAR të Institutit Evropian për Barazinë Gjinore (EIGE).

Plani i Barazisë Gjinore 2026–2028 i QSUNT-së mbështetet gjithashtu në objektivat dhe prioritetet e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030, miratuar me Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.06.2021, e cila synon promovimin e barazisë gjinore, garantimin e mundësive të barabarta dhe parandalimin e diskriminimit me bazë gjinore. Në këtë kuadër, QSUNT synon të kontribuojë në përmbushjen e objektivave të strategjisë, në përputhje me misionin dhe kompetencat e saj institucionale.

Qëllimi kryesor i këtij plani është forcimi i mekanizmave institucionalë që garantojnë trajtim dhe mundësi të barabarta për të gjithë punonjësit, pavarësisht gjinisë. Duke marrë në konsideratë përbërjen gjinore të personelit dhe përfaqësimin e grave në pozicionet drejtuese, plani synon të sigurojë mundësi të barabarta në punësim, zhvillim profesional dhe pjesëmarrje në vendimmarrje, duke respektuar parimin e meritës dhe kriteret ligjore.

Në mënyrë të veçantë, plani synon përmirësimin e kushteve të punës dhe të ekuilibrit ndërmjet jetës profesionale dhe asaj familjare, duke marrë parasysh veçoritë e organizimit të punës në një institucion spitalor; parandalimin dhe trajtimin e rasteve të dhunës, diskriminimit dhe ngacmimit

me bazë gjinore; si dhe integrimin e dimensionit gjinor në kërkimin shkencor, protokollet klinike dhe trajnimet profesionale, kur kjo është e përshtatshme dhe e justifikuar.

Nëpërmjet zbatimit të këtij plani, QSUNT synon të përmbushë detyrimet ligjore dhe kërkesat e zbatueshme të programit *Horizon Europe*, duke forcuar një kulturë institucionale të mbështetur në barazi, respekt të ndërsjellë, transparencë dhe mosdiskriminim.

Kuadri ligjor dhe institucional

Plani i Barazisë Gjinore i Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza” për periudhën 2026–2028 mbështetet në kuadrin ligjor dhe institucional në fuqi, veçanërisht në:

- Nenin 18 të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë; “
- Ligjin nr. 64/2025, datë 6.11.2025, “Për barazinë gjinore”;
- Ligjin nr. 10221, datë 4.2.2010, “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, të ndryshuar;
- Kodin e Punës të Republikës së Shqipërisë, të ndryshuar;
- Ligjin nr. 55/2022, “Për shërbimin spitalor në Republikën e Shqipërisë”;
- Ligjin nr. 10 237, datë 18.2.2010, “Për sigurinë dhe shëndetin në punë”, të ndryshuar;
- Ligjin nr. 124/2024, “Për mbrojtjen e të dhënave personale”;
- Ligjin nr. 80/2015, “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar;
- Ligjin nr. 7703, datë 11.5.1993, “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar.
- Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.6.2021, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe të Planit të saj të Veprimit”;
- Vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 654, datë 10.11.2017, “Për miratimin, si strukturë shëndetësore universitare, të Qendrës Spitalore Universitare ‘Nënë Tereza’”;
- Urdhrin e përbashkët nr. 709, datë 10.10.2018, të ministrave përgjegjës për shëndetësinë dhe arsimin, “Për miratimin e Statutit të Qendrës Spitalore Universitare ‘Nënë Tereza’, Tiranë”;
- Rregulloren Bazë të Funksionimit të QSUNT-së, miratuar me vendimin të Bordit Drejtues nr. 7, datë 21.9.2015, sipas ndryshimeve në fuqi;
- Kriteret e pranueshmërisë të programit *Horizon Europe* për Planet e Barazisë Gjinore (*Gender Equality Plans*), lidhur me miratimin dhe publikimin e planit, përcaktimin e burimeve për zbatimin e tij, mbledhjen dhe monitorimin e të dhënave të ndara sipas seksit, si dhe trajnimin dhe ndërgjegjësimin e personelit.
- VKM Nr. 568, datë 6.10.2021 “Për miratimin e rregullave për kohëzgjatjen e punës dhe të pushimit, orët shtesë dhe kompensimin e tyre në institucionet e administratës shtetërore, institucionet e pavarura dhe njësitë e vetëqeverisjes vendore”, i ndryshuar

Historiku

Hartimi i Planit të Barazisë Gjinore 2026–2028 është iniciuar me Urdhrin nr. 1182, datë 13.10.2026, të Drejtorit të Përgjithshëm të Qendrës Spitalore Universitare “Nënë Tereza”, nëpërmjet të cilit është ngritur Grupi i Punës, i ngarkuar me përgatitjen, konsultimin dhe finalizimin e këtij dokumenti, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe kërkesat e zbatueshme të programit *Horizon Europe*.

Grupi i Punës është ngarkuar me analizimin e gjendjes ekzistuese të barazisë gjinore në QSUNT, identifikimin e nevojave specifike të institucionit, si dhe përcaktimin e objektivave dhe masave konkrete, në përputhje me legjislacionin kombëtar në fuqi dhe kriteret e zbatueshme të programit *Horizon Europe*. Përbërja e Grupit të Punës përfshin përfaqësues të strukturave kryesore të QSUNT-së, me qëllim që hartimi i planit të mbështetet në nevojat dhe veçoritë e funksionimit të institucionit, duke siguruar që masat e parashikuara të jenë të qarta, të realizueshme dhe në përputhje me kompetencat institucionale.

Analiza kontekstuale e gjendjes gjinore në QSUNT

Sipas të dhënave të Drejtorisë së Burimeve Njerëzore, QSUNT ka gjithsej 3 118 punonjës aktualisht, nga të cilët 2 363 janë femra (75,8 %) dhe 755 meshkuj (24,2 %). Këto të dhëna evidentojnë një përfaqësim të lartë të grave në përbërjen e përgjithshme të personelit, karakteristikë e sektorit shëndetësor, i cili pasqyrohet edhe në shumicën e pozicioneve drejtuese të institucionit. Analiza e përbërjes gjinore shërben si bazë për vlerësimin e gjendjes ekzistuese dhe identifikimin e nevojave për garantimin e mundësive të barabarta në punësim, zhvillim profesional dhe pjesëmarrje në vendimmarrje.

Tabela 1. Përbërja e personelit sipas gjinisë (të dhëna aktuale):¹

Pozicioni	Numër total	Gra	Burra	% Femra
Total punonjës	3 118	2 363	755	75,8 %
Drejtor i Përgjithshëm	1	1	0	100 %
Zv. Drejtor i Përgjithshëm	4	3	1	75 %
Drejtor Drejtorie	7	5	2	71 %
Përgjegjës Sektori	27	21	6	78 %

¹ Në përputhje me terminologjinë e përdorur në nenin 4, pika 1, shkronja “dh)”, të ligjit nr. 64/2025, “Për barazinë gjinore”, në këtë Plan përdoren termat “gra” dhe “burra” për t’iu referuar personelit, përfaqësimit gjinor. Në tabelat dhe analizat statistikore përdoren termat “femra” dhe “meshkuj”, në përputhje me mënyrën e paraqitjes së të dhënave të personelit të institucionit.

Pozicioni	Numër total	Gra	Burra	% Femra
Administrator	8	6	2	75 %
Kryeinfermier	75	60	15	80 %

Të dhënat e administruara evidentojnë një përfaqësim të lartë të grave në përbërjen e përgjithshme të personelit të QSUNT-së, si dhe në pozicionet drejtuese të institucionit. Konkretisht, pozicioni i Drejtorit të Përgjithshëm ushtrohet nga një grua, ndërsa tre nga katër Zëvendësdirëtorët e Përgjithshëm janë gra. Gjithashtu, gratë përbëjnë shumicën e drejtuesve të drejtorive, përgjegjësve të sektorëve dhe administratorëve. Këto të dhëna tregojnë një nivel të lartë të përfaqësimit të grave në strukturat drejtuese dhe vendimmarrëse të QSUNT-së. Mbetet e rëndësishme të sigurohen dhe të monitorohen në vijimësi mundësitë e barabarta në punësim, trajtim, shpërblim, zhvillim profesional, ngritje në detyrë dhe pjesëmarrje në vendimmarrje, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Monitorimi i vazhdueshëm do të identifikojë gjithashtu kategoritë profesionale ose pozicionet ku njëra gjini mund të jetë më pak e përfaqësuar dhe do të vlerësojë nëse ekzistojnë barrierat të panevojshme në aksesin ndaj mundësive profesionale. Në këtë kuadër, duke marrë parasysh përfaqësimin e lartë të grave në pozicionet drejtuese, vëmendja kryesore do të përqendrohet në garantimin e kushteve të barabarta të punës, ruajtjen e ekuilibrit ndërmjet jetës profesionale dhe asaj familjare, veçanërisht për personelin që punon me turne, parandalimin e ngacmimit, si dhe përfshirjen e dimensionit gjinor në kërkimin klinik dhe trajnimin e stafit. Në të njëjtën kohë, duhet siguruar që përfaqësimi i meshkujve, si gjini më pak e përfaqësuar në disa kategori, të mos pengohet nga barrierat të panevojshme.

Në këtë kuadër, QSUNT do të monitorojë në vazhdimësi garantimin e mundësive të barabarta në punësim, zhvillim profesional dhe ngritje në detyrë, duke parandaluar çdo formë diskriminimi me bazë gjinore, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Objektivat strategjikë 2026–2028

Në përputhje me legjislacionin në fuqi për barazinë gjinore dhe duke marrë në konsideratë nevojat dhe veçoritë e funksionimit të QSUNT-së, për periudhën 2026–2028 përcaktohen objektivat e mëposhtëm:

- Garantimi i përfaqësimit të barabartë gjinor në drejtim dhe vendimmarrje, duke respektuar parimin e meritës;
- Përmirësimi i ekuilibrit ndërmjet jetës profesionale dhe familjare, veçanërisht për personelin që punon me turne;
- Garantimi i mundësive të barabarta në punësim, zhvillim profesional dhe ngritje në detyrë;

- Integrimi i dimensionit gjinor në kërkimin klinik, protokollet dhe trajnimet profesionale;
- Parandalimi dhe trajtimi i rasteve të dhunës, diskriminimit dhe ngacmimit me bazë gjinore;
- Mbledhja dhe analizimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë, si dhe monitorimi dhe raportimi vjetor i zbatimit të planit.
- Garantimi i aksesit të barabartë dhe trajtimit pa diskriminim të pacientëve në shërbimet shëndetësore, duke marrë parasysh nevojat e tyre specifike;
- Forcimi i kapaciteteve të personelit shëndetësor për identifikimin dhe referimin e rasteve të dhunës me bazë gjinore, në përputhje me kompetencat dhe procedurat përkatëse;
- Integrimi i perspektivës gjinore në hartimin, zbatimin dhe vlerësimin e politikave dhe procedurave të brendshme të QSUNT-së.

Masat dhe veprimet sipas fushave

Fusha 1. Balanca punë - jetë dhe kultura organizative

Objektivi i kësaj fushe është krijimi i kushteve që lejojnë stafin, veçanërisht prindërit dhe punonjësit me turne, të balancojnë detyrimet profesionale me ato familjare, pa cenuar cilësinë dhe sigurinë e shërbimit ndaj pacientëve.

- Vlerësimi, sipas rastit, i mundësive për përshtatjen e organizimit të punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi, duke garantuar vijimësinë dhe cilësinë e shërbimeve shëndetësore.
- Vlerësimi i mundësive për përshtatjen e planifikimit të turneve me përgjegjësitë familjare të punonjësve, mbi bazën e kriterëve transparente dhe pa cenuar sigurinë e pacientëve dhe vazhdimësinë e shërbimit.
- Analiza e shpërndarjes së turneve dhe e mundësive për pushim, sipas kategorive profesionale, me qëllim identifikimin e pabarazive të mundshme.
- Informim i qartë dhe i rregullt i stafit për të drejtat që lidhen me shtatzëninë, lejen e lindjes, lejen e atësisë, kthimin në punë dhe përgjegjësitë familjare.
- Realizimi i një pyetësori periodik, anonim, për perceptimin e stafit mbi balancën punë-jetë dhe kulturën organizative, rezultatet e të cilit do të përdoren për përmirësimin e masave.

Këto veprime synojnë të kthejnë balancën punë - jetë nga një parim deklarativ në një praktikë të matshme dhe të zbatueshme brenda realitetit spitalor të QSUNT-it.

Fusha 2. Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje

Objektivi i kësaj fushe është të sigurohet përfaqësimi gjinor në pozicionet drejtuese në përputhje me kërkesat ligjore dhe, njëkohësisht të sigurohet që proceset e emërimit dhe të ngritjes në detyrë të mbeten transparente, të bazuara në meritë dhe të hapura për të gjithë. Masa kryesore është monitorimi vjetor i përbërjes gjinore të organeve drejtuese dhe të komisioneve. Në këtë kuadër, QSUNT-i do të ndërmarrë këto veprime: Zbatueshmëria e standardeve të nenit 24 vlerësohet sipas nivelit dhe natyrës së strukturës përkatëse.

- Publikimin vjetor të të dhënave për përbërjen gjinore të drejtorive, sektorëve dhe komisioneve kryesore, me qëllim që informacioni të jetë i aksesueshëm dhe i verifikueshëm.
- Sigurimin që në komisione vlerësimi dhe rekrutimi të ketë përfaqësim të të dyja gjinive, kur kjo është e mundur dhe nuk cenon parimin e meritës.
- Promovimin e aksesit të barabartë në pozicionet drejtuese dhe profesionale, duke identifikuar dhe eliminuar barrierat e pajustificuara për gjininë më pak të përfaqësuar, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe me parimin e meritës.

Këto masa synojnë të ruajnë avantazhin institucional që QSUNT-i tashmë ka në përfaqësimin e grave në drejtim, duke e shoqëruar atë me procese të qarta, të drejta dhe të monitorueshme.

Fusha 3. Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillim karriere

Objektivi i kësaj fushe është të garantohen mundësi të barabarta në punësim dhe ngritje në detyrë për të gjithë punonjësit, duke eliminuar barrierat e panevojshme dhe duke mbështetur zhvillimin profesional në mënyrë transparente dhe të bazuar në meritë.

Në këtë kuadër, QSUNT do të ndërmarrë këto masa:

- Monitorimin në vijimësi të njoftimeve për vendet e lira të punës, me qëllim identifikimin dhe korrigjimin, nëse konstatohen, të formulimeve ose kritereve që mund të sjellin diskriminim me bazë gjinore.
- Zbatimin e përparësisë së gjinisë më pak të përfaqësuar, në rast të rezultateve ose niveleve të barabarta, sipas nenit 31, pika 2, të ligjit nr. 64/2025, “Për barazinë gjinore”.
- Trajnimin e komisioneve të rekrutimit për parandalimin e paragjyqimeve dhe garantimin e proceseve të drejta e objektive të përzgjedhjes.
- Mbështetjen e punonjësve që ndjekin specializime ose studime të mëtejshme, nëpërmjet lejeve të planifikuara, në përputhje me legjislacionin në fuqi dhe nevojat e institucionit, në çdo rast në përputhje me parashikimet ligjore në fuqi.

Këto masa synojnë garantimin e mundësive të barabarta në punësim dhe zhvillim profesional, duke respektuar parimin e meritës dhe ndalimin e diskriminimit me bazë gjinore.

Fusha 4. Integrimi i faktorit gjinor në kërkim dhe trajnim

Objektivi i kësaj fushe është që faktori gjinor të merret parasysh në protokollin klinik, në projektet kërkimore dhe në programet e trajnimit të stafit, aty ku kjo është e rëndësishme nga pikëpamja shkencore dhe klinike. Në projektet kërkimore dhe studimet klinike të zhvilluara në QSUNT, dimensionin e seksit dhe gjinisë do të merret në konsideratë kur është i rëndësishëm për objektivat shkencore, metodologjinë dhe interpretimin e rezultateve. Vlerësimi do të kryhet në përputhje me standardet shkencore, kërkesat etike dhe legjislacionin në fuqi, pa imponuar ndarje gjinore kur ajo nuk justifikohet nga pyetja kërkimore.

Në këtë kuadër, QSUNT-i do të ndërmarrë këto veprime:

- Vlerësimin e nevojës për përfshirjen e faktorit gjinor në formularët e propozimeve të brendshme kërkimore dhe, sipas rastit, plotësimin e tyre me pyetje përkatëse, në përputhje me natyrën dhe objektivat e kërkimit shkencor.
- Organizimin e trajnimeve për personelin klinik dhe kërkimor mbi rëndësinë e mbledhjes dhe analizimit të të dhënave të ndara sipas seksit në studimet klinike, kur kjo është e përshtatshme për natyrën e studimit.
- Përfshirjen e moduleve mbi barazinë gjinore dhe etikën në trajnimet e vazhdueshme të stafit.
- Vlerësimin e ndikimit gjinor në formulimin e pyetjeve kërkimore, përzgjedhjen e metodologjisë dhe interpretimin e rezultateve, kur kjo është e rëndësishme nga pikëpamja shkencore sipas vlerësimit edhe rastit.
- Përfshirjen e këtij faktori në protokollet kërkimore dhe trajnimet klinike, kur është relevant.
- Trajnimin për kërkuesit, personelin klinik dhe stafin e përfshirë në hartimin e studimeve.

Fusha 5. Parandalimi i dhunës dhe ngacmimit me bazë gjinore

Objekti i kësaj fushe është parandalimi i dhunës, diskriminimit, ngacmimit dhe shqetësimit seksual në vendin e punës, nëpërmjet forcimit të mekanizmave institucionale dhe ndërgjegjësimit të punonjësve.

Në këtë kuadër, QSUNT do të ndërmarrë këto masa:

- Hartimin dhe miratimin e rregullores së brendshme për dhunën, diskriminimin, ngacmimin dhe shqetësimin seksual në vendin e punës, në përputhje me kërkesat e nenit 27 të ligjit nr. 64/2025, “Për barazinë gjinore”.
- Informimin e të gjithë punonjësve për ndalimin e dhunës, diskriminimit, ngacmimit dhe shqetësimit seksual, nëpërmjet afishimit të dispozitave ligjore dhe rregullores përkatëse në mjediset e punës.
- Planifikimin dhe garantimin e pjesëmarrjes së punonjësve në trajnimet e detyrueshme, në përputhje me legjislacionin në fuqi.
- Përcaktimin e mekanizmave konfidencialë të raportimit (email i dedikuar ose formular i brendshëm) dhe të personave ose strukturave përgjegjëse për marrjen dhe trajtimin e ankesave.

Efektiviteti i masave për parandalimin dhe trajtimin e rasteve të dhunës, diskriminimit dhe ngacmimit në vendin e punës do të vlerësohet, ky vlerësim do të shërbejë për identifikimin e problematikave dhe përmirësimin e vazhdueshëm të mekanizmave institucionale, me qëllim garantimin e një mjedisi pune të sigurt, pa diskriminim.

Këto masa synojnë parandalimin dhe trajtimin efektiv të rasteve të dhunës, diskriminimit dhe ngacmimit, si dhe garantimin e një mjedisi pune të sigurt, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Fusha 6. Mekanizmat e raportimit dhe trajtimit të ankesave

Objektivi i kësaj fushe është garantimi i shqyrtimit të drejtë, të paanshëm dhe efektiv të ankesave dhe pretendimeve për dhunë, diskriminim, ngacmim dhe shqetësim seksual në vendin e punës.

Në këtë kuadër, QSUT do të ndërmarrë këto masa:

- Përcaktimin e mekanizmave të raportimit dhe të strukturave përgjegjëse për pranimin, administrimin dhe shqyrtimin e ankesave.
- Shqyrtimin e ankesave dhe pretendimeve, përfshirë rastet kur institucioni merr dijeni në mënyrë të tërthortë, duke respektuar procesin e rregullt ligjor, rregullat për barrën e provës dhe të drejtat e palëve.
- Garantimin e konfidencialitetit, mbrojtjes së të dhënave personale dhe mbrojtjes nga trajtimi i disfavorshëm për shkak të paraqitjes së ankesës.
- Marrjen e masave të nevojshme organizative dhe, sipas rastit, disiplinore, nga strukturat kompetente, në përputhje me legjislacionin në fuqi.
- Monitorimin e trajtimit të ankesave, respektimit të procedurave dhe afateve të zbatueshme, me qëllim përmirësimin e mekanizmave të brendshëm.

Këto masa synojnë garantimin e trajtimit të drejtë të ankesave dhe mbrojtjen e të drejtave të punonjësve, në përputhje me legjislacionin në fuqi.

Burimet dhe përgjegjësitë

Për zbatimin e planit, Drejtori i Përgjithshëm cakton me akt të brendshëm përgjegjësin institucional, sipas kompetencave. Grupi i Punës i caktuar me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm ndjek hartimin e planit, si dhe monitorimi kryhet nga struktura/personi përgjegjës të caktuar për këtë qëllim, në bashkëpunim me njësitë përkatëse. Për zbatimin e planit parashikohen burimet e nevojshme njerëzore, ekspertiza për barazinë gjinore dhe planifikimi i shpenzimeve përkatëse brenda buxhetit të miratuar, në rast se është e nevojshme.

Monitorimi dhe raportimi

Monitorimi i zbatimit të Planit të Barazisë Gjinore do të kryhet gjatë periudhës 2026–2028. Brenda tremujorit të parë të viteve 2027 dhe 2028, përgjegjësi/struktura përgjegjëse e caktuar për ndjekjen e Planit do t'i paraqesë Drejtorit të Përgjithshëm një raport mbi ecurinë e zbatimit për vitin paraardhës.

Raporti do të përfshijë të dhënat mbi përbërjen gjinore të personelit dhe strukturave drejtuese, trajnimet e realizuara, ankesat e trajtuara, si dhe ecurinë e masave të parashikuara, përfshirë ato për trajtimin e barabartë të pacientëve, bazuar në të dhënat e disponueshme.

Në përfundim të vitit 2028, do të kryhet vlerësimi përfundimtar i zbatimit të Planit, me qëllim evidentimin e rezultateve të arritura dhe përcaktimin e nevojave për përmirësim në periudhën pasardhëse.

Plani i veprimit 2026–2028

Tabela 1. Plani i veprimit

Masa	Treguesi	Synimi / Rezultati	Përgjegjësi	Afati	Burimi i verifikimit
Publikimi i planit	Dokumenti i miratuar dhe i publikuar në faqen zyrtare	Publikim gjatë vitit 2026	Drejtorja e Përgjithshme / Drejtorja e Inxhinierise Klinike dhe IT	2026	Urdhri i miratimit / Lidhja e publikimit
Mbledhja e të dhënave	Raport me të dhëna të ndara sipas seksit për stafin dhe drejtimin	Raport vjetor	Drejtorja e Burimeve Njerëzore në bashkëpunim me strukturat përkatëse të QSUNT	2027-2028	Raporti i BNJ / Statistikës
Trajnimi për barazinë gjinore	Pjesëmarrja sipas kategorisë së stafit dhe vlerësimi pas trajnimit	Plan trajnimi dhe evidencë e pjesëmarrjes sipas kategorive	Struktura përgjegjëse pranë QSUT	2027–2028	Lista e pjesëmarrësve / Vlerësimi
Hartimi i rregullores sipas nenit 27 dhe procedurës së ankimimit	Rregullorja dhe mekanizmi i ankimimit të miratuar e të komunikuar te stafi	Procedura e miratuar deri në fund të vitit 2026	Drejtorja Juridike / Drejtorja e Burimeve Njerëzore në bashkëpunim me strukturat përkatëse të QSUT/struktura përgjegjëse e caktuar per PBGJ	2026-2027	Akti i miratimit / Evidenca e komunikimit

Masa	Treguesi	Synimi / Rezultati	Përgjegjësi	Afati	Burimi i verifikimit
Përshtatja e organizimit të punës	Vlerësimi, sipas rastit, i mundësive për përshtatjen e organizimit të punës, në përputhje me legjislacionin në fuqi, duke garantuar vijimësinë dhe cilësinë e shërbimeve shëndetësore.	Raportim vjetor	Struktura përgjegjëse e ngarkuar për zbatimin e planit	2027-2028	Raporti vjetor i BNJ
Integrimi i aspektit gjinor në kërkim shkencor	Numri dhe përqindja e projekteve ku ky aspekt është relevant dhe është vlerësuar	Synimi përcaktohet pas analizës fillestare	Struktura e caktuar për zbatimin e planit/struktura përgjegjëse	2027-2028	Evidenca e projekteve / Raporti i progresit
Monitorimi i zbatimit	Raporti i progresit dhe masat korrigjuese	Raport vjetor	Struktura përgjegjëse e ngarkuar për zbatimin e planit	2027-2028	Raporti vjetor i PBGJ

Me miratimin, publikimin dhe zbatimin e këtij Plani, QSUNT-i synon të forcojë mekanizmat institucionalë për promovimin e barazisë gjinore dhe të sigurojë përputhshmërinë me kërkesat e zbatueshme të programit Horizon Europe, në përputhje me statusin institucional të QSUNT-së dhe kriteret përkatëse të pranueshmërisë.

Njëkohësisht, plani forcon zbatimin e ligjit nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” dhe kontribuon në krijimin e një mjedisi pune të barabartë, transparent dhe të sigurt për të gjithë stafin.