

PLANI I VEPRIMIT PËR BARAZI GJINORE

i Komisioni për Parandalim dhe Mbrojtje nga Diskriminimi

PËR PERIUDHËN 2026-2029

1. Hyrje dhe analizë e situatës

Komisioni për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi (KPMĐ, Komisioni), si organ i pavarur dhe i mëvetësishëm në ushtrimin e kompetencave të tij, në përputhje me Ligjin për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, kompetent për mbrojtjen, parandalimin dhe promovimin e barazisë dhe mosdiskriminimit, ka një rol kryesor në avancimin e të drejtave të njeriut dhe në sigurimin e qasjes së barabartë në drejtësi për të gjitha qytetarët dhe qytetarët në Maqedoninë e Veriut, si dhe për personat nën mbrojtje ndërkombëtare dhe personat pa shtetësi. Edhe pse gjinia dhe identiteti gjinor përbëjnë baza të diskriminimit që janë të pranishme në punën e KPMĐ-së, analiza e politikave, procedurave dhe praktikave institucionale, përmes Revizionit Pjesëmarrës Gjinor (RPGJ) të realizuar në vitin 2024, tregoi se nevojitet një integrim shtesë dhe më sistematik i perspektivës gjinore në funksionimin e brendshëm dhe në aktivitetet e jashtme të Komisionit. Për këtë qëllim, me mbështetjen e Misionit të OSBE-së në Shkup, Komisioni i është qasur përgatitjes së Planit të parë të veprimit për barazi gjinore, i cili do të mbulojë periudhën nga viti 2026 deri në vitin 2029.

Procesi i hartimit të Planit të veprimit për barazinë gjinore identifikoi disa sfida. Në nivel institucional, KPMĐ-ja deri më tani nuk kishte vendosur një sistem gjithëpërfshirës për integrimin gjinor, mekanizma formalë për koordinimin dhe monitorimin e çështjeve që lidhen me barazinë gjinore, si dhe mjete të zhvilluara për monitorim dhe raportim me tregues të ndjeshëm gjinorë. Përveç kësaj, në fushën e burimeve njerëzore dhe kulturës organizative u konstatua se nevojitet përmirësim i mëtejshëm i politikave për zhvillimin profesional, balancën ndërmjet jetës profesionale dhe asaj private, si dhe i sistemeve për motivimin dhe mbështetjen e të punësuarve.

Nga aspekti i veprimtarisë së jashtme, edhe pse KPMĐ-ja vepron sipas ankesave për diskriminim mbi bazën e gjinisë dhe identitetit gjinor, nevojitet përmirësim i mëtejshëm i procedurave përmes zbatimit të një qasjeje gjinore gjithëpërfshirëse dhe interseksionale, si dhe përdorim sistematik i të dhënave statistikore të ndara sipas gjinisë gjatë analizës dhe raportimit. Për më tepër, gjuha dhe komunikimi gjinor gjithëpërfshirës nuk zbatohen në mënyrë të qëndrueshme në të gjitha produktet dhe aktivitetet komunikuese të Komisionit, ndërsa fushatat publike dhe aktivitetet edukative në fushën e barazisë gjinore zhvillohen pa një kornizë afatgjatë dhe sistematike. Kjo, në masë të madhe, është e kushtëzuar nga mungesa e mjeteve në buxhetin e KPMĐ-së për aktivitete promovuese, të cilat Komisioni i kërkon çdo vit, por që

nuk miratohen nga Ministria e Financave, gjë që e bën atë të varur nga mbështetja e donatorëve për këtë lloj aktivitetesh.

Këto sfida tregojnë nevojën për një qasje strategjike dhe të koordinuar, e cila do të sigurojë që perspektiva gjinore të bëhet pjesë përbërëse e kulturës institucionale, politikave, shërbimeve dhe komunikimit të KPMD-së, si në raport me publikun e jashtëm, ashtu edhe në funksionimin e brendshëm të saj.

2. Propozim zgjidhje

Plani i veprimit për barazi gjinore i KPMD-së për periudhën 2026–2029 përfaqëson një kornizë strategjike për integrimin e parimeve të barazisë gjinore në të gjitha aspektet e funksionimit të KPMD-së. Plani parashikon vendosjen e mekanizmave institucionale, forcimin e kapaciteteve të anëtarëve dhe të punësuarve, avancimin e procedurave për trajtimin e ankesave, përmirësimin e komunikimit dhe zhvillimin e partneriteteve me institucione, organizata të shoqërisë civile dhe organizata ndërkombëtare.

Me zbatimin e Planit, pritet që KPMD-ja të sigurojë një qasje sistematike ndaj barazisë gjinore, të përmirësojë cilësinë dhe qasshmërinë e shërbimeve të saj dhe të kontribuojë në një mbrojtje më efikase nga diskriminimi, veçanërisht për gratë dhe personat që përballen me diskriminim të shumëfishtë dhe interseksional. Ky Plan veprimi përfshin një qasje transformuese gjinore dhe ndërsektoriale.

3. Qëllimet strategjike dhe specifike

Qëllimi strategjik 1:

Vendosja e një sistemi të brendshëm efikas dhe të qëndrueshëm për barazi gjinore

Ky qëllim strategjik synon të sigurojë integrimin e plotë të perspektivës gjinore në politikat, strukturat, procedurat dhe kulturën organizative të KPMD-së.

Qëllimet specifike:

- Forcimi i politikave, strukturave dhe qeverisjes me një perspektivë gjinore plotësisht gjithëpërfshirëse;
- Përmirësimi i kushteve të punës dhe i kulturës organizative me një perspektivë gjinore plotësisht të integruar;
- Përforcimi i kapaciteteve dhe zhvillimi i një kuadri të brendshëm për barazinë gjinore.

Qëllimi strategjik 2:

Avancimi i aktiviteteve dhe shërbimeve të jashtme me perspektivë gjinore të integruar

Ky qëllim fokusohet në avancimin e trajtimit të ankesave, zhvillimin e partneriteteve, përmirësimin e komunikimit dhe rritjen e ndërgjegjësimit publik për barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin.

Qëllimet specifike:

- Përmirësimi i procedurave dhe sigurimi i shërbimeve me qasje të ndjeshme gjinore dhe interseksionale;
- Komunikimi dhe gjuha e ndjeshme gjinore, ngritja e vetëdijes dhe edukimi.

4. Treguesit kryesorë të suksesit

Deri në fund të vitit 2029 pritet të arrihen rezultatet e mëposhtme:

- I miratuar dhe plotësisht funksional Plani i veprimit për barazi gjinore;
- Të vendosur mekanizmat institucionalë për barazi gjinore (koordinator/e, zëvendës-koordinator/e dhe grup pune);
- Të rishikuara të paktën 50% e politikave dhe procedurave të brendshme me përfshirjen e perspektivës gjinore;
- Të paktën 80% e anëtarëve dhe të punësuarve të trajnuar për barazinë gjinore dhe integrimin gjinor;
- I vendosur sistemi për statistika të ndara sipas gjinisë dhe raportim të ndjeshëm gjinor;
- Të vendosura procedura të ndjeshme gjinore për trajtimin e ankesave dhe zbatimimi i qasjes interseksionale;
- Të krijuara të paktën tri partneritete të reja në vit me palët relevante të interesit;
- Të miratuara udhëzime për komunikim gjinor gjithëpërfshirës dhe zbatimimi i tyre në të paktën 90% të dokumenteve dhe publikimeve zyrtare;
- Të realizuara të paktën dy fushata kombëtare në vit dhe të paktën tetë punëtori informuese në rajonet planore të vendit;
- Rritje e dukshmërisë dhe besimit në KPMD-në te publiku dhe grupet e synuara.

5. Buxheti dhe burimet e financimit

Për realizimin e Planit të veprimit gjatë periudhës 2026–2029, vlerësohet një buxhet i përgjithshëm prej rreth 271.000 euro.

Buxheti është shpërndarë sipas fushave strategjike dhe përfshin:

- Zhvillimin e politikave dhe mekanizmave institucionalë – 27.000 euro;

- Përmirësimin e kulturës organizative dhe zhvillimin profesional – 14,000 euro;
- Trajnime, mentorim dhe zhvillim të kapaciteteve – 85,000 euro;
- Përmirësimin e procedurave dhe shërbimeve – 45,000 euro;
- Komunikimin dhe fushatat gjithëpërfshirëse gjinore – 100,000 euro.

Financimi do të sigurohet përmes:

- Buxhetit të KPMD-së;
- Mbështetjes së donatorëve nga organizatave ndërkombëtare;
- Misionit të OSBE-së në Shkup;
- Mbështetjes projektuese nga Bashkimi Evropian;
- Mbështetjes nga Këshilli i Evropës, agjencitë e Kombeve të Bashkuara dhe partnerët e tjerë të zhvillimit;
- Mbështetjes së projektit (projekti aktual CERV);
- Programeve të mundshme bilaterale dhe multilaterale për mbështetje të barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut.

6. Partneritete dhe mbështetje

Zbatimi i suksesshëm i Planit të veprimit do të varet nga bashkëpunimi i vazhdueshëm me partnerët vendorë dhe ndërkombëtarë. Partnerët kryesorë janë Misioni i OSBE-së në Shkup, Këshilli i Evropës, Bashkimi Evropian, agjencitë e Kombeve të Bashkuara, komuniteti akademik, organizatat e shoqërisë civile, Equinet – Rrjeti Evropian i Organeve për Barazi, institucionet shtetërore, komunat, mediat, sindikatat dhe odat ekonomike.

Partnerët do të kontribuojnë përmes ofrimit të mbështetjes ekspertike, trajnimeve, shkëmbimit të praktikave të mira, mbështetjes financiare dhe realizimit të përbashkët të aktiviteteve për promovimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit.

7. Monitorimi dhe vlerësimi

Monitorimi dhe vlerësimi i Planit të veprimit për barazi gjinore të KPMD-së për periudhën 2026–2029 përbëjnë pjesë integrale të zbatimit të tij. Koordinatori për mundësi të barabarta, zëvendës koordinatori për mundësi të barabarta dhe Grupi i punës për barazi gjinore, të themeluar në gjysmën e dytë të vitit 2026 me vendim të Komisionit, do të jenë përgjegjës për monitorimin e realizimit të masave dhe aktiviteteve.

Do të vendoset një sistem për grumbullimin e rregullt të të dhënave të ndara sipas gjinisë, monitorimin e treguesve (në nivel të aktivitetit dhe në nivel të rezultateve) dhe përgatitjen e

raporteve vjetore për progresin. Një herë në vit do të realizohet një vlerësim i brendshëm i rezultateve të arritura, ndërsa gjatë gjysmës së parë të vitit 2028 do të kryhet një vlerësim afatmesëm, dhe pas përfundimit të vitit 2029 (në fillim të vitit 2030), edhe një vlerësim përfundimtar i pavarur i ndikimit të Planit të veprimit për barazi gjinore.

Gjetjet nga monitorimi dhe vlerësimi do të përdoren për përditësimin e aktiviteteve, përmirësimin e politikave institucionale dhe sigurimin e qëndrueshmërisë së rezultateve të arritura pas përfundimit të periudhës së zbatimit të Planit të veprimit, si dhe për hartimin e Planit të ri të veprimit për barazi gjinore të KPMD-së për periudhën 2030–2033.

Shtojca 1: Paraqitje tabelare e Planit të veprimit për barazi gjinore për periudhën 2026–2029

PLANI I VEPRIMIT PËR BARAZI GJINORE

KOMISIONI PËR PARANDALIM DHE MBROJTJE NGA DISKRIMINIMI (KPMD)

PËR VITIN 2026

Qëllimi strategjik 1. VENDOSJA E NJË SISTEMI TË BRENDSHËM EFEKTIV DHE TË QËNDRUESHËM PËR BARAZI GJINORE										
Qëllimi specifik 1.1: Forcimi i politikave, strukturave dhe qeverisjes me perspektivë gjinore tërësisht të integruar										
Pika fillestare: - KPMD-ja nuk ka të miratuar Plan të Veprimit për Barazi Gjinore dhe nuk ka të vendosur një qasje sistematike për integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha politikatat, procedurat dhe dokumentet strategjike. - Në KPMD nuk është krijuar një strukturë formale për koordinimin dhe monitorimin e çështjeve që lidhen me barazinë gjinore. - Dokumentet dhe procedurat ekzistuese të brendshme nuk janë analizuar nga aspekti i perspektivës gjinore dhe nuk përmbajnë tregues të ndjeshëm gjinorë për monitorim dhe raportim. - Punonjësit dhe anëtarët e KPMD-së kanë udhëzime dhe mjete të kufizuara për integrimin sistematik të perspektivës gjinore në punën e tyre.										
Qëllimi i synuar (objektivi): - Deri në fund të vitit 2029, KPMD-ja ka të miratuar dhe funksional Planin e Veprimit për Barazi Gjinore. - Janë vendosur mekanizma institucionalë për barazinë gjinore, duke përfshirë koordinatorin/koordinatoren, zëvendës-koordinatorin/zëvendës-koordinatoren dhe grupin e punës. - Të paktën 50% e politikave, procedurave dhe dokumenteve strategjike të brendshme janë rishikuar dhe harmonizuar me parimet e barazisë gjinore. - Është vendosur një sistem për monitorim dhe raportim me tregues të ndjeshëm gjinorë.										
Rezultati	Masa	Aktivitetet në lidhje me Masën	Treguesit e nivelit të rezultateve	Treguesit e nivelit të aktivitetit	Departamentet/p ersonat përgjegjës	Partne rët	Korniz a kohore	Buxheti dhe burimi i finansi mit	Rekoman dimi PRR	
Politika dhe dokumente strategjike të përforcuara me perspektivë	1.1.1: Hartimi dhe miratimi i politikave dhe dokumentev e strategjike	- Formimi i grupit të punës për hartimin e Planit të Veprimit për Barazi Gjinore - Trajnim për grupin e punës - Hartimi i Planit të Veprimit për Barazi Gjinore - Integrimi i perspektivës gjinore	Numri i dokumente ve të analizuara dhe integrimi i plotë i	- Trajnime i 10 personave - I miratuar 1 Plan i Veprimit për Barazi Gjinore 1 PSV ose lista kontrolluese të	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët	OSBE	Gjysma e parë e vitit 2026	Buxheti 20.000 Euro Burimi: KPMD dhe	2 4 7	

gjinore	të ndjeshme ndaj gjinisë	në të gjitha politikat dhe procedurat e brendshme - Hartimi i listave kontrolluese ose Procedurave Standarde të Veprimit (PSV) për përfshirjen e integritetit gjinor në dokumente - Zhvillimi i treguesve të ndjeshëm gjinorë dhe sistemit për monitorim dhe vlerësim	perspektivë s gjinore në politikat e Komisionit Niveli i integritetit të perspektivë s gjinore në dokumente (përmes vlerësimit të brendshëm ose të jashtëm)	miratuara - % e dokumenteve të brendshme të rishikuara me integritet të plotë gjinor (minimumi 50%)				OSBE	10 26
KPMD ka krijuar një sistem dhe politika për barazinë gjinore	1.1.2: Krijimi i mekanizmat e institucional e për barazi gjinore	-Emërimi i koordinatorit/koordinatores dhe zëvendëskoordinatorit/zëvendëskoordinatorës për mundësi të barabarta (në aktin e sistematizimit, në njërin nga vendet përkatëse të punës, të përcaktohen detyrat e punës për koordinatorin/koordinatoren dhe zëvendës koordinatorin/zëvendës koordinatorën për mundësi të barabarta) - Miratimi i politikës së brendshme dhe përshkrimi i detyrave të punës së koordinatorit/koordinatores dhe zëvendës koordinatorit/zëvendës koordinatorës - Formimi i grupit të punës për	Niveli i pjesëmarrjes në procesin e vendimarrjes (minimum 60%) Efikasiteti i koordinimit (përmes vlerësimit të brendshëm ose të jashtëm)	- Është emëruar koordinatori/koordinatorja dhe zëvendës koordinatori/zëvendës koordinatorja për mundësi të barabarta - Është miratuar politika e brendshme dhe përshkrimi i detyrave të punës së koordinatorit/koordinatores dhe zëvendës koordinatorit/zëvendës koordinatorës - Është formuar 1 grup pune për barazi gjinore	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët	OSBE	Gjysma e dytë e vitit 2026	Buxheti 7.000 Euro Burimi: KPMD dhe OSBE	3 5

		barazi gjinore (i përbërë nga koordinatori/koordinatorja dhe zëvendës koordinatori/zëvendës koordinatorja + Sekretari i përgjithshëm + 1 punonjës/e + 2 anëtarë të KPMD-së) - Program për mbështetje mentorimi për koordinatorin/koordinatoren dhe zëvendës koordinatorin/zëvendës koordinatoren		- Një program për mbështetje mentorimi për koordinatorin/koordinatoren dhe zëvendës koordinatorin/zëvendës koordinatoren					
Qëllimi specifik 1.2: Përmirësimi i kushteve të punës dhe i kulturës organizative me një perspektivë gjinore plotësisht të integruar									
Pika fillestare: • KPMD-ja nuk ka politika të formalizuara për orar fleksibil të punës dhe punë nga distanca. • Nuk ekziston një sistem i vendosur për stimulimin dhe mbështetjen e zhvillimit profesional që merr parasysh aspektet e barazisë gjinore. • Nuk mblidhen në mënyrë sistematike të dhëna të ndara sipas gjinisë për përdorimin e masave dhe përfitimeve të brendshme. • Është e nevojshme të rritet më tej kultura organizative dhe ekuilibri midis jetës profesionale dhe private.									
Qëllimi i synuar (objektivi): • Deri në fund të vitit 2029, KPMD-ja ka miratuar edhe politika operacionale për orar fleksibil të punës dhe punë në distancë. • Të paktën 50% e punonjësve kanë qasje dhe mundësi për të përdorur masa fleksibël në përputhje me kriteret e përcaktuara. • Është krijuar një fond për trajnime dhe zhvillim profesional me kriteret të qarta dhe një qasje të ndjeshme ndaj gjinisë. • Sigurohet monitorim i rregullt i kënaqësisë së punonjësve dhe efekteve të masave përmes të dhënave të ndara sipas gjinisë.									
Rezultati	Masa	Aktivitete në lidhje me Masën	Treguesit e nivelit të rezultateve	Treguesit e nivelit të aktivitetit	Departamentet/personat përgjegjës	Partne rët	Korniza kohore	Buxheti dhe burimi i financimit	Rekomandimi PRR
Të miratuara politika për orar fleksibil të punës dhe punë nga distanca	1.2.1: Vendasja e praktikave fleksibile të punës	- Lista e kriterëve për përdorimin e politikës - Miratimi i vendimit me përcaktimin e kushteve të qarta për përdorimin e punës nga distanca (Rregullore e re ose Vendim) - Rregullore e miratuar për orar	- % e të punësuarve që përdorin masën - Anketë për kënaqësinë e	- Të miratuara procedura/politika për orar fleksibil të punës dhe punë nga distanca - % e të punësuarve që përdorin masën (minimumi 50%)	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët		Gjysma e dytë e vitit 2026 dhe më pas në vazhdi mësi	Buxheti 5.000 Euro Burimi: KPMD	16

		fleksibël të punës - Lista e kriterëve për përdorimin e masës - Marrëveshje Kolektive e Rishikuar	punonjësve dhe perceptimin për balancën ndërmjet jetës private dhe profesional e (e cila do të realizohet çdo dy vjet)	- mbledhja e të dhënave për kërkesat e paraqitura/njoftimet për kërkesat e paraqitura dhe të miratuara për përdorimin e masës			deri në fund të vitit 2029		
Është vendosur sistem stimulimi në KPMD përmes fondit për trajnime dhe shpërblime	1.2.2: Vendosija e sistemeve të nxitjes/stimu limit	- Vendosija e fondit për trajnime dhe mësim të të rriturve, përfshirë edhe për barazinë gjinore - Sigurimi i mjeteve financiare në Fond në nivel vjetor - Krijimi i Komisionit për vendimmarrje lidhur me kërkesat për përdorimin e mjeteve nga fondi, duke marrë parasysh edhe kriteret për barazinë gjinore dhe përfaqësimin e duhur dhe të drejtë gjinor - Prezantimi i kriterëve për dhënien e e shpërblimeve për punonjësit me përfshirjen e kriterëve për përfaqësim të drejtë dhe të përshtatshëm gjinor, ose përfshirja në sistemin ekzistues të vlerësimit të performancës së nëpunësve administrativë, krahas kriterëve tashmë të përcaktuara, edhe e kriterit për përfaqësim të	Anketë për kënaqësinë nga zbatimi i masës	- është krijuar 1 fond dhe është siguruar buxhet në nivel vjetor - Mbledhja e të dhënave të ndara sipas gjinisë për kërkesat e paraqitura dhe të miratuara - Mbledhja e të dhënave të ndara sipas gjinisë për punonjësit e shpërblyer në nivel vjetor	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët		Gjysma e parë e vitit 2027 dhe më pas në vazhdi mësi deri në fund të vitit 2029	Buxheti 3.000 Euro në vit, në total 9.000 Euro Burimi: KPMD	25 15

		drejtë dhe të përshtatshëm gjinor							
--	--	-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Qëllimi specifik 1.3: Përforsimi i kapaciteteve dhe zhvillimi i një kuadri të brendshëm për barazinë gjinore.

Pika fillestare:

- Nuk ka plan sistematik për ngritjen e vazhdueshme të kapaciteteve të anëtarëve dhe të punësuarve për barazi gjinore.
- Perspektiva gjinore nuk është integruar plotësisht në politikat e personelit, procedurat e burimeve njerëzore dhe mjetet operative të KPMD-së.
- Ka mungesë të manualeve, listave të kontrollit dhe udhëzimeve për zbatimin praktik të integritetit gjinor.
- Asnjë mekanizëm nuk është krijuar për të monitoruar në mënyrë sistematike ndikimin e politikave dhe masave gjinore.

Qëllimi i synuar (objektivi):

- Deri në fund të vitit 2029, të paktën 80% e anëtarëve dhe të punësuarve kanë përfunduar trajnime për barazinë gjinore dhe integritetin gjinor.
- KPMD-ja ka miratuar udhëzues, lista kontrolli dhe mjete operative për zbatimin e perspektivës gjinore në punën e përditshme.
- Perspektiva gjinore është e integruar në politikat dhe procedurat kryesore të të punësuarve.
- Është krijuar një sistem funksional për monitorimin, vlerësimin dhe raportimin e efekteve të integritetit gjinor.

Rezultati	Masa	Aktivitete në lidhje me Masën	Treguesit e nivelit të rezultateve	Treguesit e nivelit të aktivitetit	Departamentet/personat përgjegjës	Partne rët	Korniza kohore	Buxheti dhe burimi i financimit	Rekomandimi PRR
KPMD-ja në mënyrë sistematike dhe të vazhdueshme i zhvillon kapacitetet e veta për barazinë gjinore	1.3.1: Ngritja e vazhdueshme e kapaciteteve të punonjësve për barazinë gjinore	- Hartimi dhe miratimi i planit për ndërtimin e kapaciteteve të punonjësve për barazinë gjinore - Realizimi i trajnimit për anëtarët dhe të punësuarit për barazinë gjinore dhe njohjen e stereotipeve gjinore - Realizimi i trajnimit për anëtarët dhe punonjësit për antindiskriminimin në bazë të gjinisë dhe përkatësisë gjinore - Realizimi i trajnimit për identifikimin e dhunës me bazë	- Rritja e njohurive (testimi para dhe pas trajnimit) - Sistemi i transferimit të njohurive të fituara në trajnime - % e të punësuarve	- Numri i trajnimeve (minimumi 3 në vit) - % e stafit të trajnuar (minimumi 80%) - mbajtja e statistikave të ndara sipas gjinisë për numrin e personave që kanë ndjekur trajnimin	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët	OSBE, Këshilli i Evropës, BE, OKB	Gjysma e dytë e vitit 2026 dhe më pas në vazhdi mësi deri në fund të vitit 2029	Buxheti 70.000 Euro Burimi: KPMD-ja me mbështetje të donatorëve	13 14 18 21 22 23 24

		gjinore - Realizimi i trajnimit për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor për anëtarët dhe të punësuarit - Realizimi i dy trajnimeve të avancuara për integrimin gjinor - Monitorimi i rregullt i zbatimit të buxhetimit të përgjegjshëm gjinor - Trajnim për anëtarët dhe të punësuarit për njohjen dhe përdorimin e gjuhës gjithëpërfshirëse gjinore - Trajnime të specializuara (burime njerëzore, financa, koordinator dhe zëvendës koordinator, projekte dhe M&E dhe puna me grupet në rrezik)	që aplikojnë njohuritë e fituara (përmes vlerësimit të jashtëm)						
KPMD-ja ka zhvilluar mjete operacional e dhe politika kadrovike gjithëpërfshirëse gjinore	1.3.2: Zhvillimi i mjeteve operacionale dhe politikave kadrovike për integrimin e perspektivës gjinore	- Hartimi i manualit dhe udhëzuesit për integrimin gjinor - Zhvillimi i listave të kontrollit për politikën e personelit me përfshirjen e perspektivës gjinore - Miratimi i rregulloreve për ngacimin në vendin e punës, integritetin dhe të ngjashme, me përfshirjen e perspektivës gjinore - Përfshirja e aspekteve gjinore në shpalljet për punësim, përzgjedhjen e vullnetarëve/vullnetareve, në formimin e organeve këshillëdhënëse nga ekspertë, realizimin e udhëtimeve zyrtare, si dhe në Rregulloren për	- Anketë/vlerësim për zbatueshmërinë praktike të mjeteve dhe përmirësimit në përfshirjen e perspektivës gjinore (përmes vlerësimit të brendshëm)	- Hartimi i tri rregulloreve me përfshirje të plotë të perspektivës gjinore - Përfshirja e perspektivës gjinore në të paktën tre çështje të personelit - Hartimi i një liste kontrolli - Hartimi i një manuali dhe udhëzuesi për integrimin gjinor - Krijimi i mekanizmave për monitorimin e	KPMD, të punësuarit dhe anëtarët		Gjysma e dytë e vitit 2027 dhe më pas në vazhdi mësi deri në fund të vitit 2029	Buxheti 15.000 Euro Burimi: KPMD	11 17 27 33

		sistematizimin e vendeve të punës - Krijimi i mekanizmave për monitorimin e vazhdueshëm të ndikimit të politikave gjinore në projekte, duke marrë parasysh qasjen ndërsektoriale. - Zhvillimi i indikatorëve të ndjeshëm gjinorë për M&E (monitorim dhe evaluimit) dhe sigurimi i raportimit të rregullt të ndjeshëm gjinor për progresin në të gjitha fushat e veprimit të KPMD-së, përfshirë edhe fushën e barazisë gjinore.		vazhdueshëm të ndikimit të politikave gjinore në projekte, duke marrë parasysh qasjen ndërsektoriale. - Zhvillimi i indikatorëve të ndjeshëm gjinorë për M&E (monitorim dhe evaluimit) dhe sigurimi i raportimit të rregullt të ndjeshëm gjinor për progresin në të gjitha fushat e veprimit të KPMD-së, përfshirë edhe fushën e barazisë gjinore.					
Rrezik: • Mbështetja e pamjaftueshme institucionale dhe financiare për zbatimin e masave dhe aktiviteteve të parashikuara. • Burimet e kufizuara njerëzore dhe rritja e ngarkesës së punës që mund të ndikojë në zbatimin në kohë të aktiviteteve. • Njohuri të pamjaftueshme ose rezistencë ndaj integritetit të perspektivës gjinore të një pjesë e punonjësve dhe bartësve të vendimmarrjes. • Ndryshimet në strukturën organizative, udhëheqje ose kuadrin ligjor që mund të ndikojnë në vazhdimësinë e zbatimit të masave. Supozim: • Udhëheqja dhe anëtarët e KPMD-së do të sigurojnë mbështetje të vazhdueshme për zbatimin e Planit të Veprimit për Barazinë Gjinore. • Do të sigurohen burimet e duhura financiare dhe njerëzore për zbatimin e aktiviteteve të parashikuara. • Të punësuarit do të marrin pjesë aktive në trajnime, procese planifikimi dhe zbatimin e masave për barazi gjinore. • Do të vazhdojë mbështetja nga organizatat dhe partnerët ndërkombëtarë për të forcuar kapacitetet institucionale për barazinë gjinore.									

Qëllimi strategjik 2. AVANCIMI I AKTIVITETEVE DHE SHËRBIMEVE TË JASHTME ME PERSPEKTIVË GJINORE TË INTEGRUAR

Qëllimi specifik 2.1: Përmirësimi i procedurave dhe sigurimi i shërbimeve

Pika fillestare:

- KPMD-ja shqyrton parashtresat që lidhen me diskriminimin, por nuk ekzistojnë procedura të zhvilluara plotësisht të ndjeshme gjinore për ndjekjen dhe analizimin e rasteve.
- Statistika dhe analiza të ndara gjinore nuk përdoren sistematikisht në planifikimin dhe raportimin.
- Nevojitet përmirësim i mëtejshëm i bashkëpunimit me institucionet, organizatat e shoqërisë civile dhe aktorë të tjerë relevantë në fushën e barazisë gjinore.

Qëllimi i synuar (objektivi):

- Deri në fund të vitit 2029, të gjitha procedurat relevante për trajtimin e parashtresave përmbajnë qasje të ndjeshme gjinore.
- Mblidhen dhe analizohen të dhënat e ndara sipas gjinisë për lëndët dhe shërbimet e KPMD-së, si dhe për identifikimin e diskriminimit ndërsektorial dhe strukturor.
- Janë vendosur partneritete të qëndrueshme me institucionet, organizatat e shoqërisë civile dhe organizatat ndërkombëtare për avancimin e barazisë gjinore.
- Është rritur disponueshmëria dhe qasshmëria e shërbimeve për të gjitha grupet e qytetarëve, veçanërisht për kategoritë e rrezikuara.

Rezultati	Masa	Aktivitetet në lidhje me Masën	Treguesit e nivelit të rezultateve	Treguesit e nivelit të aktivitetit	Departamentet/personat përgjegjës	Partnerët	Korniza kohore	Buxheti dhe burimi i financimit	Rekomandimi PRR
KPMD-ja zbaton qasje të ndjeshme gjinore dhe ndërsektoriale në trajtimin e parashtresave dhe në mbrojtjen nga diskriminimi	2.1.1: Përmirësimi i procedurave për trajtimin e parashtresave	- Analizë e procedurave ekzistuese për trajtimin e parashtresave nga perspektiva gjinore dhe me qasje ndërsektoriale (si nga aspekti i brendshëm, ashtu edhe nga aspekti i jashtëm). - Vendorsja e funksioneve të reja në DMS	- % e rasteve të përpunuara me qasje ndërsektoriale - Cilësia e opinionëve të hartuara me qasje transformuese gjinore (analizë e jashtme eksperte) - Përdorimi i rregullt i të dhënave të ndara sipas gjinisë në	- DMS i avancuar me përfshirje të qasjes ndërsektoriale dhe transformuese gjinore - Raport Vjetor transformues gjinor - Janë hartuar së paku dy udhëzime/procedura për veprim me qasje të ndjeshme gjinore. - Të paktën 80% e anëtarëve dhe	KPMD, Statistika, Njësia për mbrojtje, anëtarë	OSBE, Këshilli i Evropës, BE, OKB	Gjysma e dytë e vitit 2026 dhe 2027	Buxheti 25.000 Euro Burimi: KPMD-ja me mbështetjen e donatorëve	31 34

		(nga aspekti i brendshëm) për evidentimin dhe ndjekjen e rasteve sipas gjinisë, gjinisë sociale dhe bazave të tjera të diskriminimit, me informacionet përkatëse të prezantuara edhe për publikun e jashtëm. - Zhvillimi i standardeve dhe udhëzimeve për zbatimin e qasjes ndërsektoriale gjatë shqyrtimit të parashtresave. - Përfshirja e perspektivës gjinore në pjesën analitike të Raportit Vjetor të KPMD-së. - Trajnim dhe mbështetje	analizë dhe raportim.	punonjësve janë trajnuar për zbatimin e qasjes ndërsektoriale.					
--	--	--	-----------------------	--	--	--	--	--	--

		mentorimi për anëtarët dhe të punësuarit për përgatitjen e opinionëve dhe rekomandimeve e me qasje transformuese gjinore. - Zhvillimi i procedurave të ndjeshme gjinore për monitorimin, analizimin dhe raportimin e rasteve. - Vendosija e praktikës për mbledhjen dhe analizën e rregullt të të dhënave të ndara sipas gjinisë për parashtrës.							
KPMD-ja ka vendosur partneritete gjithëpërfshirës e dhe të qëndrueshme për avancimin e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimi	2.1.2: Zhvillimi i partneriteteve dhe bashkëpunimit gjithëpërfshirës	- Zhvillimi i kriterëve gjithëpërfshirës e gjinore për përzgjedhjen e partneriteteve për bashkëpunim - Hartëzimi i institucioneve	- Cilësia e bashkëpunimit me partneritetet (vlerësim i brendshëm dhe i jashtëm i bashkëpunimit) -	- Numri i partneriteteve të krijuara (minimumi 3 në vit) - Numri i memorandumeve të nënshkruara për bashkëpunim (minimumi 2 në	KPMD, anëtarët dhe Njësia për Parandalim	Rrjetet Rajonale, Equinet, Organizatat dhe Institucionet e Shoqërisë Civile, Organizatat Ndërkombëta	2026-2029	Buxheti 20.000 Euro Burimi: KPMD-ja me mbështetjen e donatorëve	28 29 30

mit		relevante, organizatave të shoqërisë civile dhe rrjeteve që punojnë në fushën e barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit - Krijimi dhe përditësimi i rregullt i bazës së të dhënave për partnerët dhe bashkëpunëtorët. - Vlerësimi i kontributit të bashkëpunimit të përbashkët me partnerët - Memorandume bashkëpunimi me aktorë relevantë në fushën e barazisë gjinore - Krijimi i rrjetit joformal të partnerëve për shkëmbimin e	Gjithëpërfshirja e palëve të interesuara nga partneritetet e ndërsjella (vlerësim i brendshëm dhe i jashtëm) - Krijimi i partneriteteve funksionale me organizatat dhe institucionet përkatëse - Përmirësimi i bashkëpunimit ndërinstitucional për çështjet e barazisë	vit) - Numri i aktiviteteve të përbashkëta të zbatuara dhe ngjarjeve me partnerët (minimumi 4 në vit) - Të paktën 50% e aktiviteteve të përbashkëta përfshijnë përfaqësues të grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara. - Është hartuar dhe përditësuar regjistri i partnerëve dhe rrjeteve.		re		e	
-----	--	---	--	---	--	----	--	---	--

		informacionev e dhe koordinimin e aktiviteteve. - Kryerja e aktiviteteve të përbashkëta me partnerët me përfshirjen e grupeve të prekura							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Qëllimi specifik 2.2: Komunikim dhe gjuhë të ndjeshme gjinore, ngritje e vetëdijes dhe edukim

Pika fillestare:

- Gjuha e ndjeshme gjinore nuk zbatohet në mënyrë të qëndrueshme në të gjitha komunikimet e brendshme dhe të jashtme të KPMD-së.
- Nevojiten udhëzime dhe mjete shtesë për zbatimin e komunikimit të ndjeshëm gjinor.
- Aktivitetet për ngritjen e vetëdijes publike për barazinë gjinore dhe diskriminimin me bazë gjinore realizohen në mënyrë të herëpashershme dhe pa një kornizë sistematike.

Qëllimi i synuar (objektivi):

- Deri në fund të vitit 2029, gjuha e ndjeshme gjinore është integruar në të gjitha dokumentet zyrtare, publikimet dhe produktet e komunikimit të KPMD-së.
- Janë miratuar udhëzime për komunikim të ndjeshëm gjinor dhe zbatimin e tyre i rregullt.
- Zbatohen rregullisht fushata informuese dhe edukative për barazinë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit.
- Është rritur niveli i informimit të publikut për barazinë gjinore dhe rolin e KPMD-së në mbrojtjen nga diskriminimi.

Rezultati	Masa	Aktivitetet që lidhen me Masën	Treguesit e nivelit të rezultateve	Treguesit e nivelit të aktivitetit	Departamentet/personat përgjegjës	Partnerët	Korniza kohore	Buxheti dhe burimi i financimit	Rekomandimi PRR
KPMD-ja zbaton gjuhë gjithëpërfshirëse gjinore në komunikimin dhe punën e saj	2.2.1: Vendosija e gjuhës gjithëpërfshirëse gjinore	- Zhvillimi i një fjalorthi me katedrat e gjuhës maqedonase dhe shqipe pranë Fakultetit	- Rritje e përdorimit të aftësive dhe njohurive të fituara (përmes vlerësimit të brendshëm)	- Fjalorthi i hartuar - Janë hartuar dhe miratuar Udhëzimet për komunikim gjithëpërfshirës gjinor.	KPMD, anëtarët dhe të punësuarit	Katedra e Gjuhës Maqedonase, Katedra e Gjuhës Shqipe, OSBE, Këshilli i	2027 dhe 2028	Buxheti 20.000 Euro Burimi: KPMD-ja me mbështetj	32 35

		Filologjik, në Shkup - Hartimi dhe miratimi i Udhëzimeve për komunikim gjithëpërfshirës gjinor të KPMD-së - Përditësimi i faqes së internetit me gjuhë gjithëpërfshirëse e gjinore - Përgatitja e modeleve për njoftime, opinione, raporte dhe publikime me gjuhë gjithëpërfshirëse e gjinore	- Qëndrueshmëria në komunikimin gjithëpërfshirës gjinor (vlerësimi i jashtëm)	- Uebfaqja e përditësuar me gjuhë gjithëpërfshirëse gjinore - Akte të harmonizuara (minimumi 80%) - Shabllone të përgatitura me gjuhë gjithëpërfshirëse gjinore - Të paktën 90% e publikimeve dhe dokumenteve të reja në përputhje me udhëzimet.		Evropës, BE, OKB.		en e donatorëve	
KPMD-ja zbaton rregullisht fushata dhe aktivitete edukative të orientuara drejt barazisë gjinore ose me qasje gjithëpërfshirëse e gjinore	2.2.2: Fushata dhe aktivitete edukative	- Përgatitja e planit vjetor të komunikimit me perspektivë gjinore të përfshirë. - Shënimi i ditëve përkatëse ndërkombëtare (8 mars, 25 nëntor, 10	- Rritje e dukshmërisë së KPMD-së (përmes vlerësimit të jashtëm) - Rritje e ndërgjegjësimit publik me fokus të veçantë te grupet e	- Plani vjetor i komunikimit i miratuar - Të paktën 2 sondazhe për ndërgjegjësimit publik të kryera deri në vitin 2029 - Numri i pjesëmarrësve/ësve të përfshirë në aktivitete	Anëtarë, Njësia për parandalim, Sektori për Bashkëpunim Ndërkombëtar dhe Statistikë	AShMAA, komunat, RTVM dhe televizionet lokale, OSHC-të, Oda Ekonomike, Sindikatat, OSBE, Këshilli i Evropës, BE	2026-2029	Buxheti: 20.000 euro në vit, në total 80.000 euro Burimi: KPMD-ja me mbështetj	36 39 40

		dhjetor, etj.). - Realizimi i fushatave kombëtare (minimumi 2) - Zhvillimi i videove dhe materialeve promovuese me qasje gjithëpërfshirës e gjinore - Pjesëmarrja në televizione dhe emisione kombëtare dhe lokale - Transmetimi i videove në televizione kombëtare dhe lokale - Organizimi i ditëve të hapura me qytetarët - Postime në mediat sociale - Seminare informuese me institucione dhe partnerë - Përgatitja e tregimeve të suksesit (success	synuara (përmes anketave)	(minimum 500 pjesëmarrës/e në aktivitete fizike dhe 100.000 përshtypje në aktivitetet online) - Numri i fushatave të zbatuara (minimumi 2) - Numri i punëtorive informative të organizuara (minimum 8, nga një në secilin rajon planor të vendit) - Numri i videove dhe materialeve promovuese (minimum 3 video dhe 1.000 kopje të materialeve promovuese të shtypura në gjuhë të ndryshme) - Numri i pjesëmarrjeve në televizione dhe emisione kombëtare dhe lokale (minimum 8) - Numri i ditëve		dhe OKB		en e donatorëve	
--	--	--	---------------------------	--	--	---------	--	-----------------	--

		stories) nga rastet dhe aktivitetet e KPMD-së që lidhen me barazinë gjinore dhe diskriminimin ndërsektorial, ku gjinia dhe seksi ndërthuren me një bazë tjetër të diskriminimit - Botimi i Manualit për përfshirjen gjinore me rekomandime për veprim, i dedikuar për institucionet dhe i shpërndarë gjatë aktiviteteve promovuese të KPMD-së		të hapura me qytetarë/e (minimum 8, nga një në secilin rajon planifikues të vendit) - Rritja e shtrirjes së mediave sociale për të paktën 20% në vit - Është hartuar Manuali për përfshirjen gjinore me rekomandime për veprim, i dedikuar për institucionet					
Rrezik: • Informim ose interes i pamjaftueshëm i publikut dhe grupeve të synuara për çështjet që lidhen me barazinë gjinore dhe diskriminimin në bazë të seksit dhe gjinisë. • Bashkëpunim i kufizuar ose koordinim i pamjaftueshëm me institucionet, organizatat e shoqërisë civile dhe palët e tjera relevante. • Mungesë e të dhënave cilësore dhe të ndara sipas gjinisë për analizën, planifikimin dhe monitorimin e efekteve të masave. • Shfaqja e narrativave negative publike, stereotipeve ose dezinformatave të lidhura me barazinë gjinore, të cilat mund ta ulin ndikimin e fushatave dhe aktiviteteve.									

Supozim:

- Institucionet relevante, organizatat e shoqërisë civile dhe partnerët ndërkombëtarë do të vazhdojnë të bashkëpunojnë në mënyrë aktive me KPMD-në.
- Do të ekzistojë gatishmëri nga grupet e synuara për pjesëmarrje në konsultime, fushata, trajnime dhe aktivitete të tjera për ngritjen e vetëdijes.
- KPMD-ja do të ketë qasje në të dhëna dhe informacione relevante të nevojshme për hartimin e politikave dhe shërbimeve të ndjeshme ndaj aspektit gjinor.
- Do të sigurohet mbështetje e vazhdueshme për aktivitetet komunikuese dhe edukative të orientuara drejt promovimit të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit.