



Agjencia Kombëtare e
Kontrollit të Cannabis-it

AGJENCIA KOMBËTARE E KONTROLLIT TË *CANNABIS*-IT

PLANI I BARAZISË GJINORE

2025-2027

1. Hyrje

Plani për Barazinë Gjinore (PBGJ) i Agjencisë Kombëtare të Kontrollit të *Cannabis*-it (në vijim Agjencia) është një dokument politikash dhe udhëzimesh institucionale, i cili mbulon periudhën 2025-2027. Ky plan reflekton angazhimin e plotë institucional për barazi dhe drejtësi gjinore në të gjitha strukturat e Agjencisë, përmes:

- Rritjes së pjesëmarrjes së balancuar në të gjitha nivelet e vendimmarrjes dhe strukturave të punës;
- Eliminimit të paragjyimeve gjinore;
- Pakësimit të pabarazive në mjedisin e punës, procedurat e rekrutimit dhe avancimit në karrierë;
- Përforcimit të një kulture organizative që garanton mundësi të barabarta për të gjithë.

Plani i Agjencisë për Barazinë Gjinore mbështetet në detyrimet ndërkombëtare që rrjedhin nga konventat dhe marrëveshjet e ratifikuara, objektivat e programit të Qeverisë së Shqipërisë për barazinë gjinore dhe luftën kundër dhunës me bazë gjinore, si dhe kuadrin ligjor kombëtar. Ai synon gjithashtu përputhshmërinë me politikat e Bashkimit Evropian në kuadër të procesit të integritetit.

Agjencia synon të adoptojë dhe implementojë PBGJ në përputhje me praktikat më të mira institucionale. Si një institucion i ri, Agjencia po krijon strukturat dhe mekanizmat për të mbështetur barazinë gjinore dhe për të siguruar përdorimin efektiv të të dhënave me bazë gjinore.

Për të arritur këtë qëllim, Agjencia ka identifikuar disa hapa kryesorë:

- Emërimi i një personi përgjegjës për barazinë gjinore që do të koordinojë dhe monitorojë implementimin e politikave dhe procedurave;
- Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë për stafin dhe pjesëmarrësit në programet e Agjencisë;
- Hartimi dhe implementimi i procedurave për parandalimin e ngacmimit dhe diskriminimit në vendin e punës;
- Organizimi i trajnimeve dhe aktiviteteve ndërgjegjësuere për stafin dhe vendimmarrësit e Agjencisë për barazinë gjinore dhe mbrojtjen nga diskriminimi dhe ngacmimi seksual;
- Bashkëpunimi me aktorë të ndryshëm kombëtarë dhe ndërkombëtarë për të siguruar përputhshmëri me standardet dhe praktikat më të mira në fushën e barazisë gjinore.

Në përputhje me standardet e BE-së, ky dokument shërben si një dokument formal politikash që përcakton objektivat e Agjencisë, strategjitë e zbatimit dhe mekanizmat e monitorimit për të siguruar barazi gjinore në punësim, vendimmarrje dhe aktivitete kërkimore.

Në vijim të veprimtarisë së saj, Agjencia do të zbatojë masa konkrete dhe do të vendosë indikatorë të matshëm për të monitoruar progresin dhe për të përmirësuar vazhdimisht integrimin e perspektivës gjinore në të gjitha politikat dhe aktivitetet institucionale.

2. Kuadri Ligjor Kombëtar dhe Ndërkombëtar për Barazinë Gjinore

Barazia gjinore është një parim themelor i Bashkimit Evropian, i mbështetur nga traktatet, Karta e BE-së për të Drejtat Themelore dhe direktivat mbi punësimin, pagën dhe ekuilibrin midis punës dhe jetës personale. BE-ja kërkon që Shqipëria, si vend kandidat, të përafrojë ligjet kombëtare me këto standarde, duke siguruar mundësi të barabarta dhe mbrojtje kundër diskriminimit me bazë gjinore. Shqipëria ka miratuar legjislacionin kombëtar për të promovuar barazinë gjinore, duke përfshirë ligjet mbi trajtimin e barabartë, antidiskriminimin dhe ekuilibrin midis punës dhe jetës personale, dhe po e përafrojnë në mënyrë aktive kuadrin e saj ligjor dhe institucional me *acquis* të BE-së për barazinë gjinore.

Agjencia vepron në përputhje me një kuadër të konsoliduar ligjor, të mbështetur në standardet kombëtare dhe ndërkombëtare për promovimin dhe respektimin e barazisë gjinore. Ky kuadër garanton të drejta të barabarta për gra dhe burra dhe krijon bazën për masat institucionale që synojnë parandalimin e diskriminimit dhe avancimin e barazisë gjinore në të gjitha fushat e veprimtarisë së Agjencisë.

Ky plan udhëhiqet nga standardet e BE-së dhe legjislacioni kombëtar mbi barazinë gjinore dhe mosdiskriminimin.

Në nivel kombëtar, parimet e barazisë gjinore janë të sanksionuara në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë dhe konkretizohen përmes ligjeve dhe akteve nënligjore, duke përfshirë, ndër të tjera:

- Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë;
- Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 “Për barazinë gjinore në shoqëri”;
- Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030;
- Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995 “Kodi i Punës”, i ndryshuar;
- Ligji nr. 10221, datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar.

Në nivel ndërkombëtar, Shqipëria është palë nënshkruese dhe ratifikuese e instrumenteve kryesore që garantojnë barazinë gjinore, duke përfshirë:

- Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW);
- Konventën e Këshillit të Europës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje (Konventa e Stambollit, 2011);
- Agjendën 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm e Kombeve të Bashkuara (SDGs);

- Direktivat e BE-së mbi barazinë në punësim, pagë të barabartë, dhe mbrojtjen nga diskriminimi gjinor janë pjesë e procesit të përafrimit të legjislacionit shqiptar me atë të BE-së;
- Konventën nr. 100 e ILO-s - për pagë të barabartë për punë me vlerë të barabartë;
- Konventën nr. 111 e ILO-s - për ndalimin e diskriminimit në punësim dhe profesion ;
- Konventën nr. 156 e ILO-s - mbi barazinë e mundësive për punonjësit me përgjegjësi familjare ;
- Konventën nr. 190 e ILO-s - për eliminimin e dhunës dhe ngacmimeve në botën e punës.

Dhe, po në nivel ndërkombëtar Shqipëria si vend kandidat është jo nënshkruese, por e angazhuar për të përafruar legjislacionin kombëtar në kuadër të procesit të integritimit europian për:

- Kartat dhe Traktatet Themelore të Bashkimit Europian, si pjesë e procesit të përafrimit të legjislacionit shqiptar me atë të BE-së.

Ky kuadër i integruar ligjor, kombëtar dhe ndërkombëtar, siguron që Agjencia të veprojë në përputhje me praktikat më të mira ndërkombëtare, duke mundësuar vendosjen e mekanizmave institucionale, planifikimin e objektivave të matshëm dhe monitorimin e progresit në promovimin e barazisë gjinore brenda strukturave dhe programeve të saj.

3. Agjencia Kombëtare e Kontrollit të *Cannabis*-it

Agjencia Kombëtare e Kontrollit të *Cannabis*-it është një person juridik publik qendror nën varësinë e ministrit përgjegjës për shëndetësinë.

Misioni i saj është të mbikëqyrë, kontrollojë dhe inspektojë kultivimin dhe përpunimin e bimëve të *cannabis*-it, si dhe prodhimin e nënprodukteve të tij për qëllime mjekësore dhe industriale, si dhe të monitorojë zbatimin e ligjit.

Agjencia ka selinë qendrore në Tiranë dhe vepron në të gjithë territorin e Republikës së Shqipërisë.

Është krijuar në zbatim të ligjit nr. 61/2023 “Për kontrollin e kultivimit dhe përpunimit të bimës së *cannabis*-it dhe prodhimit të nënprodukteve të saj për qëllime mjekësore dhe industriale”. Numri total i pozicioneve të punës të miratuara në strukturën e Agjencisë është 43 gjithsej. Shpërndarja gjinore e punonjësve aktualë të Agjencisë paraqitet në Aneksit nr.1, bashkëlidhur dhe pjesë përbërëse e këtij dokumenti.

Agjencia drejtohet nga Drejtori i Përgjithshëm, i cili organizon dhe menaxhon të gjitha aktivitetet e institucionit dhe i raporton ministrit përgjegjës për shëndetësinë.

Pranë Agjencisë është ngritur dhe funksionon Komisioni i Licencave, i përbërë nga 7 anëtarë që përfaqësojnë ministrinë përgjegjëse për shëndetësinë, ministrinë përgjegjëse për rendin dhe sigurinë, ministrinë përgjegjëse për bujqësinë dhe ministrinë përgjegjëse për ekonominë.

4. Qëllimi

Ky Plan ka për qëllim të sigurojë barazi të plotë gjinore në të gjitha nivelet e funksionimit të Agjencisë, duke garantuar mundësi të barabarta për stafin, vendimmarrësit dhe pjesëmarrësit në programe dhe aktivitete të Agjencisë.

5. Angazhimi i Agjencisë dhe burimet e dedikuara

Agjencia do të zhvillojë dhe zbatojë një Plan gjithëpërfshirës për Barazi Gjinore, si pjesë integrale e politikave, programeve dhe kulturës së saj organizative. Nëpërmjet këtij plani, Agjencia angazhohet të krijojë një mjedis pune dhe operativ, ku të gjithë individët, pavarësisht gjinisë, të kenë mundësi të barabarta për pjesëmarrje aktive, zhvillim profesional dhe ushtrimin e roleve drejtuese.

Për zbatimin efektiv të këtij angazhimi, Agjencia do të dedikojë burime njerëzore për koordinimin dhe monitorimin e planit. Në këtë kuadër, do të caktohet një punonjës përgjegjës për barazinë gjinore, i cili do të ketë për detyrë koordinimin e aktiviteteve, ndjekjen e zbatimit të masave, organizimin e trajnimeve dhe përgatitjen e raportimit vjetor mbi ecurinë e PBGJ-së.

6. Mbledhja e të dhënave dhe monitorimi

Agjencia do të mbledhë dhe përpunojë të dhëna të ndara sipas gjinisë për stafin dhe pjesëmarrësit në programe, si dhe për proceset e rekrutimit, mbajtjes dhe avancimit në detyrë. Këto të dhëna do të shërbejnë për të analizuar progresin dhe për të identifikuar nevojat për përmirësim në zbatimin e parimit të barazisë gjinore.

Raportimi vjetor mbi zbatimin e Planit do të bazohet në tregues të matshëm të performancës dhe do të publikohet në faqen zyrtare të Agjencisë, me qëllim garantimin e transparencës dhe llogaridhënies publike.

Treguesit kryesorë të performancës do të përdoren për të monitoruar përfaqësimin gjinor në pozicione vendimmarrëse, si dhe për të vlerësuar efektivitetin e masave të ndërmarra.

7. Trajnimi dhe ndërgjegjësimi

Agjencia do të sigurojë përfshirjen aktive të stafit në programe trajnimi dhe aktivitete ndërgjegjësuëse, me qëllim rritjen e njohurive dhe zhvillimin e një kulture institucionale gjithëpërfshirëse. Këto aktivitete do të zhvillohen në bashkëpunim me entitete publike dhe private që ofrojnë ekspertizë dhe trajnime në fushën e barazisë gjinore dhe të drejtave të njeriut për institucionet e administratës publike. Fokusimi kryesor i tyre do të jetë në:

- promovimin e barazisë gjinore në të gjitha nivelet organizative;
- parandalimin dhe adresimin e paragjykitimeve të pavetëdijshme gjinore në proceset e punës dhe vendimmarrjes;

- forcimin e kapaciteteve për mbrojtje nga çdo formë diskriminimi dhe ngacmimi seksual në vendin e punës.

8. Fushat kryesore dhe masat konkrete

Agjencia do të zbatojë masa konkrete dhe të matshme për promovimin e barazisë gjinore, përfshirjes dhe mirëqenies së punonjësve në të gjitha nivelet e saj. Në këtë kuadër, do të zhvillohen dhe zbatohen politika që mbështesin balancën midis jetës profesionale dhe asaj personale, duke nxitur një kulturë organizative që promovon mirëqenie, respekt dhe bashkëpunim ndërmjet punonjësve. Do të ndërmerren sondazhe periodike për të matur kënaqësinë dhe nevojat e stafit, me qëllim përmirësimin e vazhdueshëm të praktikave të brendshme. Në këtë kuadër:

- Agjencia do të aplikojë politika fleksibile për oraret e punës dhe do të ofrojë mundësi për punë nga distanca, kur kjo është e përshtatshme me nevojat institucionale. Pushimet prindërore dhe familjare do të jenë të aksesueshme në mënyrë të barabartë për të dyja gjinitë, duke nxitur ndarjen e përgjegjësive familjare.
- Për të promovuar një ambient respektues dhe gjithëpërfshirës, do të organizohen trajnime periodike për diversitetin, përfshirjen dhe komunikimin etik në vendin e punës në bashkëpunim me entitete që ofrojnë trajnime.
- Në drejtim të barazisë gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje, Agjencia do të vendosë objektiva të matshme për përfaqësimin e grave dhe burrave në pozicione drejtuese. Proceset e përzgjedhjes për pozicione udhëheqëse do të jenë transparente, të bazuara në meritë dhe të lira nga çdo formë paragjykimi.
- Në fushën e rekrutimit dhe avancimit në karrierë, do të zbatohen procedura që garantojnë mundësi të barabarta për të gjithë kandidatët, pa dallim gjinie. Vlerësimi i performancës do të bazohet në kritere objektive dhe të verifikueshme, ndërsa struktura gjinore e stafit dhe përparimi në karrierë do të monitorohen rregullisht për të siguruar barazi reale në mundësi.
- Dimensioni gjinor do të integrohet në të gjitha fazat e kërkimeve, projekteve dhe programeve të Agjencisë nga planifikimi deri tek zbatimi dhe vlerësimi.
- Për të parandaluar çdo formë dhune apo ngacmimi seksual në vendin e punës, Agjencia do të zbatojë politikën “zero tolerancë” ndaj këtyre fenomeneve. Do të krijohen procedura të qarta, konfidenciale dhe të sigurta për raportimin, hetimin dhe trajtimin e ankesave, si dhe do të organizohen trajnime dhe fushata ndërgjegjëse për parandalimin e dhunës dhe diskriminimit në ambientin e punës në bashkëpunim me entitete që ofrojnë trajnimet për institucionet e administratës publike.
- Të gjitha këto masa do të shoqërohen me indikatorë matës të performancës, afate kohore të zbatimit dhe përgjegjësi të përcaktuara qartë për secilin drejtim veprimi, në mënyrë që progresi të monitorohet dhe të raportohet në mënyrë të rregullt sipas tabelës 1 në vijim.

Tabela 1 - Plani i Veprimit për Barazinë Gjinore dhe masat

Fusha e veprimit	Masa kryesore	Objektivi	Indikatorët e matjes	Afati i zbatimit	Përgjegjësia
Balanca punë - jetë personale dhe kultura organizative	Zhvillimi dhe zbatimi i politikave që mbështesin balancën midis jetës profesionale dhe personale	Rritja e mirëqenies dhe produktivitetit të punonjësve	Numri i politikave të reja të miratuara; përqindja e stafit të kënaqur me balancën punë - jetë	Afatmesëm (1–2 vjet)	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme
Politika fleksibile për oraret dhe lejet	Zbatimi i orareve fleksibël dhe mundësive për punë nga distanca; sigurimi i pushimeve prindërore të barabarta	Mbështetje e barabartë për gratë dhe burrat në kujdesin familjar	Numri i punonjësve që përfitojnë nga fleksibiliteti; raport gjinor në përdorimin e pushimeve prindërore	Afatshkurtër (brenda 1 viti)	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme
Ambient respektues dhe përfshirës	Organizimi i trajnimeve për diversitet dhe etikë; Rregullorja e institucionit	Përmirësimi i klimës organizative dhe respektit reciprok	Numri i trajnimeve të zhvilluara; përqindja e stafit të trajnuar; ekzistenca e Rregullores së institucionit	Afatshkurtër– Afatmesëm	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme / Koordinatori Jurist

Barazia gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje	Vendosja e objektivave për përfaqësim të balancuar gjinor në pozicione drejtuese	Rritja e përfaqësimit të grave në nivelet drejtuese	Përqindja e grave në pozicione udhëheqëse; raporti gjinor në promovime	Afatmesëm– Afatgjatë	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme / Koordinatori pranë Drejtorit të Përgjithshëm
Barazia gjinore në rekrutim dhe karrierë	Zbatimi i procedurave të rekrutimit dhe vlerësimit pa paragjykime gjinore	Mundësi të barabarta për punësim dhe avancim	Raporti gjinor në rekrutime; raporti gjinor në avancime; ekzistenca e procedurave të paanshme	Afatshkurtër– Afatmesëm	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme
Integrimi i dimensionit gjinor në kërkime dhe projekte	Përfshirja e analizës gjinore në planifikim, zbatim dhe vlerësim të projekteve	Rritja e ndjeshmërisë gjinore në politikat dhe programet e Agjencisë	Numri i projekteve që përfshijnë analizë gjinore; raportet vjetore të monitorimit	Afatgjatë	Spektori i Statistikave, Standardeve dhe Inovacionit / Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme
Parandalimi i dhunës dhe ngacmimeve seksuale	Zbatimi i politikës 'zero tolerancë'; krijimi i procedurave për raportim dhe trajtim të ankesave	Parandalimi i ngacmimit dhe sigurimi i një ambienti të sigurt pune	Ekzistenca e procedurës për raportim; numri i trajnimeve; raportet vjetore të rasteve	Afatshkurtër	Drejtoria e Shërbimeve të Përgjithshme / Koordinatori Jurist

9. Publikimi dhe transparenca

Ky Plan përbën një dokument publik që miratohet nga Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë dhe publikohet në faqen zyrtare të institucionit, me qëllim garantimin e transparencës dhe aksesit të lirë për publikun.

Zbatimi i Planit do të monitorohet dhe raportohet periodikisht nga punonjësi përgjegjës, i cili caktohet me urdhër të Drejtorit të Përgjithshëm. Raportet e zbatimit do të shërbejnë si bazë për vlerësimin e progresit dhe përmirësimin e mëtejshëm të masave për barazinë gjinore.

Aneksi 1.

Shpërndarja gjinore në Agjencinë Kombëtare të Kontrollit të *Cannabis*-it (AKKC) në muajin tetor 2025

Kategoria / Pozicioni	Totali	Gra	Burra	% Gra	% Burra
Numri total i punonjësve	20	15	5	75 %	25 %
Pozicione drejtuese të larta	3	3	0	100 %	0 %
Personel drejtues në nivel të mesëm (Koordinator)	9	5	4	55.5 %	44.5 %
Personel administrativ dhe mbështetës (Specialist)	8	7	1	87.5 %	12.5 %

Përmbledhje:

Nga analiza e strukturës aktuale, gratë përbëjnë rreth 75% të stafit total të Agjencisë. Balanca gjinore është e favorshme në nivel të përgjithshëm dhe veçanërisht e theksuar në pozicionet drejtuese të larta, ku përfaqësimi femëror është 100%. Shpërndarja në nivelet e mesme drejtuese është e barabartë, ndërsa në kategorinë mbështetëse dominon përfaqësimi i grave.