

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës
SENATI AKADEMIK

Nr. 2164 Prot.

Durrës, më 24.09.2025

VENDIM

Nr. 104, datë 24.09 2025

PËR

**"MIRATIMIN E PLANIT PËR BARAZINË GJINORE, NË UNIVERSITETIN
"ALEKSANDËR MOISIU", Durrës, 2026 - 2030"**

Bazuar në ligjin, Nr. 80/2015, "Për Arsimin e Lartë dhe Kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në Republikën e Shqipërisë"; të ligjit Nr. 8480, datë 27.05.1999 "Për funksionimin e organeve kolegjiale të administratës shtetërore dhe enteve publike"; në Statutin dhe në Rregulloren e UAMD-së; në Urdhërin e Rektorit Nr. 382, datë 02.09.2025 "Për ngritjen e grupit të punës për hartimin e draft-planit të barazisë gjinore në Universitetin "Aleksandër Moisiu" Durrës"; si dhe në draft-planin e përcjellë nga Kryetarja e grupit të punës me shkresë Nr. 1961/1 prot., datë 19.09.2025, Senati Akademik,

VENDOSI:

1. Miratimin e planit për barazinë gjinore, në Universitetin "Aleksandër Moisiu", Durrës, 2026-2030, bashkëlidhur këtij vendimi.
2. Për zbatimin e këtij vendimi ngarkohen:
 - Administratori
 - Zv. Rektorët
 - Drejtuesit e Njësive Kryesore
 - Drejtorët e Drejtorive
3. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETAR

Prof. Dr. Shkëlqim Fortuzi



PLANI I
BARAZISË GJINORE NË UNIVERSITETIN
“ALEKSANDËR MOISIU”, Durrës
2026-2030

Miratuar me Vendim Nr. 104, datë 24.09.2025, të Senatit Akademik
të Universitetit “Aleksandër Moisiu”, Durrës.

Durrës 2025



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës

1. Hyrje dhe konteksti

Universiteti "Aleksandër Moisiu" Durrës (UAMD) është i angazhuar në promovimin e barazisë gjinore si një nga vlerat thelbësore të jetës akademike dhe shoqërore. Në përputhje me Ligjin nr. 80/2015 "Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor", me Statutin dhe Rregulloret e brendshme, si dhe me dokumentet strategjike kombëtare dhe ndërkombëtare mbi barazinë gjinore, ky plan synon të garantojë një mjedis universitar gjithëpërfshirës, të sigurt dhe të drejtë për të gjithë.

Ky draft- Plan i Barazisë Gjinore (PBGJ) për periudhën 2026–2030 I UAMD-së, ka për qëllim të krijojë një mjedis të sigurtë, të drejtë dhe gjithëpërfshirës, ku si studentët ashtu edhe stafi të kenë mundësi të zhvillojnë tërësisht potencialin e tyre duke u angazhuar për të eliminuar barrierat strukturore, institucionale dhe individuale që mund të kontribuojnë në pabarazi.

2. Vizioni

Universiteti "Aleksandër Moisiu" Durrës synon të jetë një hapësirë akademike shembullore ku barazia gjinore dhe diversiteti të konsiderohen si elementë kyç për suksesin e tij si institucion i arsimit të lartë, si për studentët ashtu edhe për stafin.

UAMD synon të jetë zgjedhja e parë për studentët më të talentuar dhe stafin më të kualifikuar në Shqipëri, duke ndërtuar një kulturë pozitive dhe një mjedis gjithëpërfshirës, ku çdo individ ka mundësi të zhvillohet në potencialin e tij të plotë.

Universiteti është i vendosur të integrojë barazinë gjinore në të gjitha fushat e veprimtarisë, duke u mbështetur në Ligjin për Barazinë Gjinore (2008), i cili ndalon diskriminimin në arsim dhe punësim, si dhe në të dhënat që tregojnë tendencat e pabarazive gjinore në arsimin e lartë. Ky plan, i ndërtuar si një plan veprimi, synon të adresojë këto sfida dhe të promovojë progres akademik përmes politikave institucionale gjithëpërfshirëse.

Përmes objektivave dhe masave konkrete, Plani i Barazisë Gjinore 2026–2030 synon të kapërcejë boshllëqet gjinore dhe barrierat strukturore në mësimdhënie, kërkim dhe inovacion, duke krijuar një mjedis të sigurt, të drejtë dhe të barabartë për të gjithë komunitetin universitar.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISTU" DURRËS

3. Parimet Udhëheqëse

- Gjithëpërfshirja dhe diversiteti – barazia gjinore shihet si një pasuri për zhvillimin institucional.
- Transparenca dhe llogaridhënia – masat dhe rezultatet e strategjisë publikohen rregullisht.
- Zhvillimi i qëndrueshëm – barazia gjinore lidhet me rritjen e cilësisë akademike, kërkimit dhe ndikimit social.
- Zero tolerancë ndaj diskriminimit – çdo formë e diskriminimit gjinor, ngacmimit apo dhunës, është e papranueshme.

4. Kuadri ligjor mbi çështjen e barazisë gjinore dhe mbrojtjen ndaj diskriminimit.

Për rëndësinë që mbart çështja e barazisë gjinore dhe mbrojtja ndaj diskriminimit, në Shqipëri ekziston një kuadër i pasur ligjor i materializuar në dokumentet si më poshtë:

- **Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë** e cila parashikon në nenin 18 se: “të gjithë janë të barabartë përpara ligjit, dhe se 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”;
- **Ligji nr. 7961, datë 12.07.1995, “Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë”**, i ndryshuar, në nenin 9 “Ndalimi i diskriminimit” parashikon: “Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në këtë Kod dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi. Me “diskriminim” kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët. Në kuptim të këtij neni, ndalimi i diskriminimit dhe zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion zbatohet në lidhje me: a) mundësinë për punësim, vetëpunësim dhe profesion, duke përfshirë kriteret e

përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, të çfarëdo lloj dege të aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, si dhe ngritjen në detyrë; b) qasjen në të gjitha llojet dhe në të gjitha nivelet e orientimit profesional, trajnimit profesional, trajnimit dhe ritrajnimit të avancuar profesional, përfshirë edhe përvojën e punës në praktikë; c) kushtet e punës dhe punësimit, përfshirë zgjidhjen e kontratës së punës dhe pagën; ç) anëtarësimin dhe aktivizimin në organizata sindikale dhe organizata të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruar nga këto organizata. Në zbatim të parimit për trajtim të barabartë, të gjithë punëmarrësit dhe çdo grup punëmarrësish duhet të trajtohen me të njëjtin respekt dhe kujdes dhe duhet të respektohen edhe rrethanat e tyre të veçanta”;

- **Ligji nr. 44/2015, “Kodi i Proceduarave Administrative”** në nenin 17 “Parimi i barazisë dhe i mosdiskriminimit” përcakton që: “Organi publik ushtron veprimtarinë e tij në përputhje me parimin e barazisë. Organi publik, gjatë ushtrimit të veprimtarisë së tij, shmang çdo diskriminim për shkak të gjinisë, racës, ngjyrës, etnisë, shtetësisë, gjuhës, identitetit gjinor, orientimit seksual, bindjeve politike, fetare ose filozofike, gjendjes ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzënisë, përkatësisë prindërore, përgjegjësisë prindërore, moshës, gjendjes familjare ose martesore, gjendjes civile, vendbanimit, gjendjes shëndetësore, predispozicioneve gjenetike, aftësisë së kufizuar, përkatësisë në një grup të veçantë ose për çdo shkak tjetër”;
- **Ligji nr.9970, datë 24.07.2008, “Për barazinë gjinore në shoqëri”**, i cili rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave e burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë e të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të sanksionuara nga Kushtetuta e RSH, nga konventa “Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas”, si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Shqipëria. Për sigurimin e barazisë gjinore dhe eliminimin e diskriminimit për shkak të gjinisë, neni 7 i ligjit parashikon disa masa të nevojshme të ndërmarra nga organet shtetërore, ndërsa për të arritur përfaqësimin e barabartë gjinor, neni 8 i tij parashikon disa masa të vecanta të përkohshme, të cilat përfshijnë “kuotat për të arritur përfaqësim të barabartë gjinor, rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe në jetën publike, fuqizimin ekonomik dhe të pozitës së personave të secilës gjini në fushën e punës, përmirësimin në mënyrë të barabartë të nivelit arsimor, si dhe masa të tjera në çdo fushë, ku personat e njëjës gjini nuk gëzojnë pozitë të barabartë me personat e gjinisë tjetër”. Pika 2 e nenit 8, bën të qartë se “nuk përbëjnë diskriminim

për shkak të gjinisë rastet kur organet shtetërore marrin masa të veçanta të përkohshme, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshpejtimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhemeskujve. Këto masa duhet të pushojnë së ekzistuari sapo të jenë arritur objektivat e barazisë gjinore, për të cilat janë krijuar”.

- **Ligji nr. 221 datë 04.02.2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”**, i ndryshuar. Sipas këtij ligji, askush nuk mund të diskriminohet në lidhje me gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionin gjenetik, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër. Edhe ky ligj është përmirësuar me Ligjin 124/2020 “Për disa shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.221/04.02.2010 për mbrojtjen nga diskriminimi”, ku ndër të tjera saktësohet më tej objekti i këtij ligji, shtohen përkufizimet, duke theksuar gjuhën e urrejtjes, jepet përkufizim për format e rënda të diskriminimit, etj.
- **Ligji 121/2016 “Për shërbimet e kujdesit shoqëror në Republikën e Shqipërisë”** ku parimi i mosdiskriminimit për një tërësi shkaqesh, duke filluar nga gjinia, renditet në parimet bazë për 7 ofrimin e shërbimeve.

Gjithashtu, qeveria shqiptare prej vitesh tashmë ka vënë në prioritet fuqizimin e kuadrit ligjor në lidhje me barazinë gjinore, duke synuar njëkohësisht dhe harmonizimin e këtij kuadri ligjor kombëtar me atë ndërkombëtar, duke mbajtur në konsideratë veçanërisht: Konventën e Kombeve të Bashkuara mbi Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAË) dhe Protokollin Shtesë të saj, Deklaratën dhe Platformën për Veprim të Pekinit, Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm, etj

5. Harmonizimi i Planit të Barazisë Gjinore 2026–2030 të UAMD me dokumentet strategjike.

Plani i Strategjisë për Barazinë Gjinore 2026-2030 në UAMD lidhet dhe harmonizohet me këto dokumenta:

- Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim II, ku në mënyrë më specifike lidhet me pikën 11.8: “Garantimi i barazisë gjinore” të shtyllës 3 të SKZHI II.
- Objektivat e Zhvillimit të Qendrueshëm 14. Në mënyrë specifike, ajo lidhet me OZHQ 5 “Barazia Gjinore” - Arritja e barazisë gjinore dhe fuqizimi i të gjitha grave dhe vajzave. 5.1 T’i jepet fund kudo të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave dhe vajzave. 5.2 Të

eliminohen të gjitha format e dhunës ndaj grave dhe vajzave në sferën publike dhe private, përfshirë trafikimin dhe shfrytëzimin seksual dhe llojet e tjera të shfrytëzimit. 5.4 Të njihet dhe të vlerësohet kujdesi dhe puna shtëpiake pa pagesë, përmes dhënies së shërbimeve publike, infrastrukturës dhe politikave të mbrojtjes sociale dhe përkrahjes së përgjegjësisë të përbashkëta brenda shtëpisë dhe familjes, në përputhje me praktikën kombëtare. 5.5 Të sigurohet pjesëmarrja e plotë dhe efektive e grave dhe dhënia e mundësive të barabarta për udhëheqjen e tyre në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në jetën politike, ekonomike dhe publike. 5.b Të përkrahet fuqizimi i grave duke rritur përdorimin e teknologjisë, në veçanti teknologjinë e informacionit dhe të komunikimit. 5.c Të miratohen dhe të forcohen politikat e shëndosha dhe legjislacioni i zbatueshëm në përkrahjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e të gjitha grave dhe vajzave në të gjitha nivelet.

- **Agjenda e Kombeve të Bashkuara 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm**", miratuar nga Asambleja e Përgjithshme e OKB-së në shtator 2015, e cila përfshin 17 Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDGs), ndër të cilët më të rëndësishmit për arsimin e lartë dhe barazinë gjinore janë: SDG 4 (Arsimi cilësor), SDG 5 (Barazia gjinore) dhe SDG 10 (Reduktimi i pabarazive).
- **Strategjia e Këshillit të Evropës për Barazinë Gjinore 2024–2029**", miratuar nga Komiteti i Ministrave të Këshillit të Evropës më 6 mars 2024, e cila përcakton objektiva strategjike për parandalimin e stereotipeve gjinore, dhunës ndaj grave dhe vajzave, sigurimin e aksesit të barabartë në drejtësi, përfaqësimin e balancuar gjinor dhe integrimin e qasjes ndërseksionale në të gjitha politikat publike.

6. Pasqyrimi i demografisë gjinore në UAMD:

Referuar të dhënave statistikore në UAMD për vitin 2024-2025, analizojmë përbërjen gjinore sipas këtyre indikatorëve:

- Përbërja gjinore e personelit të UAMD-së (personel akademik me kohë të plotë dhe të pjesshme, personel ndihmësakademik me karakter mësimor dhe administrativ, personel administrativ dhe punonjës shërbimi);
- sipas titujve dhe gradave;
- sipas pozicioneve drejtuese (Rektor, Zëvendësrektor, Drejtues i Njesisë Kryesore (Dekan), Zëvendësdekan, Drejtues i Njesisë Bazë (Përgjegjës Departamenti), Administrator, Drejtor Drejtorie, Përgjegjës Sektori);
- Përbërja gjinore e studentëve të UAMD-së sipas cikleve të studimit;

- Përbërja gjinore e studentëve që janë diplomuar në vitin 2024, për çdo cikël studimi.

Përbërja gjinore e personelit të UAMD-së

Sipas të dhënave statistikore në UAMD për vitin 2024-2025, rezultojnë kjo përbërje gjinore e personelit:

- ✓ Personel në total: 645 femra/258 meshkuj
- ✓ Personel akademik: 453 femra/188 meshkuj
 - Fakulteti i Edukimit: 113 femra/21 meshkuj
 - Fakulteti i Biznesit: 101 femra/42 meshkuj
 - Fakulteti i Shkencave Politike Juridike: 106 femra/57 meshkuj
 - Fakulteti i Studimeve Profesionale: 85 femra/46 meshkuj
 - Fakulteti i Teknologjisë së Informacionit: 48 femra/22 meshkuj
- ✓ Personel ndihmesakademik me karakter mesimor: 51 femra/4 meshkuj
- ✓ Personel ndihmesakademik me karakter administrativ: 66 femra/18 meshkuj
- ✓ Personel administrativ: 25 femra/19 meshkuj
- ✓ Punonjës shërbimi: 50 femra/29 meshkuj

Nga të dhënat më sipër, vihet re një dominim i theksuar i gjinisë femërore në personelin e UAMD-së. Ky është një fenomen interesant që mund të analizohet nga disa këndvështrime sociale, kulturore dhe institucionale si:

1. Zgjedhjet akademike dhe profesionale

- Gratë në Shqipëri kanë një prirje më të lartë për të ndjekur arsimin e lartë, veçanërisht në degë si gjuhët, edukimi, psikologjia, administrimi dhe shkencat sociale—fusha ku universiteti ka programe të shumta;
- Profesionet akademik ofron stabilitet dhe fleksibilitet, gjë që përputhet me nevojat e shumë grave për të balancuar karrierën me jetën familjare.

2. Politikat institucionale dhe përfshirja gjinore

- Universiteti Aleksandër Moisiu ka promovuar një model të arsimit, i cili shpesh përfshin politika më të hapura për barazi gjinore dhe përfshirje.
- Gratë janë të përfaqësuara edhe në pozita drejtuese, siç tregojnë shifrat më poshtë—një sinjal i qartë për mbështetjen e liderit femëror.

3. Ndryshimet kulturore dhe sociale

- Rritja e emancipimit të grave në Shqipëri, sidomos në dekadat e fundit, ka sjellë një rritje të pjesëmarrjes së tyre në sektorin akademik.

- Durrësi si qytet bregdetar dhe liberal, ka një klimë më të hapur ndaj rolit të grave në shoqëri, krahasuar me zona më konservatore.

4. Teendenca demografike

- Në shumë universitete shqiptare, numri i grave që diplomohen është më i lartë se ai i meshkujve, dhe kjo reflektohet më pas në përbërjen e stafit akademik dhe administrativ.

Ndarja gjinore sipas titujve dhe gradave

Sipas të dhënave statistikore në UAMD për vitin 2024-2025, rezulton kjo përbërje gjinore e personelit sipas titujve dhe gradave:

- ✓ Me titullin akademik Prof.Dr.: 13 femra/16 meshkuj
- ✓ Me titullin akademik Prof.As.Dr.: 83 femra/23 meshkuj
- ✓ Docent: 2 femra/4 meshkuj
- ✓ Me gradën shkencore Doktor: 134 femra/61 meshkuj
- ✓ MSc: 221 femra/85 meshkuj

Nga analiza statistikore e të dhënave mbi ndarjen gjinore sipas titujve dhe gradave, mund të dalim në këto konkluzione:

1. Dominancë e femrave në titullin Prof.As.Dr. dhe gradat Dr. e MSc.

- Gratë përbëjnë më shumë se dyfishin e meshkujve me titullin Prof.As. dhe gradën shkencore "Doktor" dhe "MSc".
- Kjo tregon një prirje të fortë të grave për të ndjekur karrierën akademike, veçanërisht në fazat fillestare dhe të mesme të zhvillimit profesional.

2. Përfaqësim më i ulët në titujt e lartë akademikë

Në titujt si Prof. Dr meshkujt janë dukshëm më të përfaqësuar.

Kjo mund të lidhet me faktorë si:

- Kohëzgjatja e karrierës akademike: Titujt e lartë kërkojnë dekada përvojë, dhe meshkujt mund të kenë pasur më shumë mundësi historikisht sado që vihet re një rritje e numrit të femrave që marrin titullin më të lartë akademik.
- Barrierat strukturore dhe kulturore: Gratë mund të përballen me më shumë sfida për të avancuar në hierarkinë akademike, si p.sh. balancimi i jetës familjare me kërkesat e karrierës.

3. Potencial për ndryshim

-Meqë gratë dominojnë në titullin Prof.As. dhe gradën Dr. e MSc, ka një potencial të madh që në vitet e ardhshme të rritet përfaqësimi i tyre në titujt e lartë.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës

- Kjo mund të ndihmohet nga politika institucionale për promovimin e barazisë gjinore, mentorimin dhe mbështetjen për avancim akademik.

Përbërja gjinore sipas pozicioneve drejtuese

Të dhënat statistikore mbi përbërjen gjinore të stafit drejtues në UAMD për vitin akademik 2024-2025, janë si më poshtë:

Në nivel akademik

- ✓ Rektor: 1 mashkull
- ✓ Zv/Rektor: 2 femra/0 meshkuj
- ✓ Dekan: 3 femra/2 meshkuj
- ✓ Zv/Dekan: 10 femra/0 meshkuj
- ✓ Përgjegjës Departamenti: 18 femra/5 meshkuj

Në nivel administrativ

- ✓ Administrator: 1 femër (Adm. Njësie Kryesore)/1 mashkull (Adm. UAMD)
- ✓ Drejtor Drejtorie: 5 femra/4 meshkuj
- ✓ Përgjegjës Sektori: 17 femra/8 meshkuj

Nga analiza e të dhënave statistikore, vihet re një dominancë femërore në pozita drejtuese si në nivel akademik ashtu edhe në atë administrativ.

Kjo përbërje tregon që UAMD ka krijuar një mjedis të favorshëm për avancimin e grave, si në aspektin akademik ashtu edhe në atë administrativ.

Përbërja gjinore e studentëve të UAMD-së sipas cikleve të studimit

Nga të dhënat statistikore mbi numrin e studentëve të UAMD-së për vitin akademik 2024-2025, ka rezultuar si më poshtë:

- ✓ Studentë në total: 9323 femra/7196 meshkuj
- ✓ Në Bachelor: 5063 femra/3752 meshkuj
- ✓ Në programin PIND: 614 femra/183 meshkuj
- ✓ Në programe 2-vjeçare profesionale: 795 femra/1474 meshkuj
- ✓ Në programe Master Shkencor: 1323 femra/681 meshkuj
- ✓ Në programe Master Profesional: 861 femra/360 meshkuj
- ✓ Në programe formimi të vazhduar: 37 femra/15 meshkuj



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës

✓ Në Doktoraturë: 67 femra/ 21 meshkuj

Analiza e të dhënave statistikore mbi përbërjen gjinore të studentëve në Universitetin "Aleksandër Moisiu" Durrës (UAMD) për vitin akademik 2024–2025 tregon një dominancë të qartë të femrave në të gjitha ciklet e studimit.

1. Dominancë femërore në të gjitha ciklet e studimit

- Gratë përbëjnë më shumë se gjysmën e studentëve në çdo cikël studimi

2. Prirje drejt avancimit akademik

- Gratë jo vetëm që dominojnë në Bachelor, por vazhdojnë të ndjekin studimet në Master dhe Doktoraturë, duke treguar një angazhim të lartë për zhvillim profesional dhe akademik.

- Kjo përputhet me të dhënat e mëparshme mbi përfaqësimin e tyre në gradat shkencore dhe pozicionet drejtuese.

3. Meshkujt në minorancë relative

- Meshkujt janë më të përfaqësuar në programet 2 vjeçare me karakter profesional sesa në nivelet më të larta, gjë që mund të tregojë për një tendencë drejt arsimit profesional.

Këto të dhëna mund të përdoren për:

- Hartimin e politikave mbështetëse për studentët meshkuj, për të balancuar përfaqësimin.

- Promovimin e barazisë gjinore në fusha ku gratë dominojnë*, duke siguruar që përfshirja të jetë e barabartë në të gjitha aspektet e jetës universitare.

- Ndërtimin e programeve mentorimi dhe zhvillimi profesional, veçanërisht për gratë që synojnë karrierë akademike dhe drejtuese.

Përbërja gjinore e studentëve që janë diplomuar në vitin 2024, për çdo cikël studimi

Të dhënat statistikore mbi studentët e diplomuar në vitin 2024, janë si më poshtë:

✓ Diplomime Bachelor: 758 femra/253 meshkuj

✓ Diplomime 2 vjeçare profesionale: 170 femra/175 meshkuj

✓ Diplomime në Master Shkencor: 345 femra/129 meshkuj

✓ Diplomime në Master Profesional: 306 femra/96 meshkuj

Nga të dhënat statistikore, mund të bëhet kjo analizë:

1. Dominancë femërore në të gjitha ciklet e studimeve

- Gratë përbëjnë rreth 75% të diplomimeve në Bachelor dhe Master, që tregon një angazhim të lartë akademik dhe vazhdimësi në studime.

UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës

- Kjo përputhet me të dhënat e mëparshme mbi përbërjen gjinore të studentëve dhe stafit akademik në UAMD.

2. Balancë në programet profesionale 2-vjeçare

- Në këtë cikël, meshkujt janë pak më të përfaqësuar, me një raport afër 1:1.
- Kjo mund të lidhet me prirjen e meshkujve për të ndjekur programe më të shkurtra dhe të orientuara drejt tregut të punës, si teknologji, mekanikë etj.

3. Impakt afatgjatë

- Dominanca e grave në diplomime universitare dhe mastera tregon një potencial të lartë për përfaqësim të tyre në tregun e punës dhe në pozita drejtuese.
- Kjo mund të ndikojë pozitivisht në zhvillimin e barazisë gjinore në sektorin publik dhe privat, veçanërisht në arsim dhe administratë.

UAMD mund të përdorë këto të dhëna për:

- Hartimin e politikave për mbështetjen e karrierës së grave, veçanërisht në fusha ku ato diplomohen më shumë.
- Nxitjen e përfshirjes së meshkujve në ciklet më të larta të studimit, për të balancuar përfaqësimin.
- Monitorimin e tendencave afatgjata, për të kuptuar se si ndryshon përbërja gjinore në diplomime dhe si lidhet me zhvillimin profesional.

7. Objektivat dhe Plani i Veprimit

1. Sigurimi i mundësive të barabarta në akses, përparim profesional dhe pjesëmarrje aktive për të gjitha gjinitë, në çdo nivel të arsimit dhe karrierës akademike.
2. Forcimi i strukturave institucionale për ta bërë universitetin një ambient më të drejtë, më gjithëpërfshirës dhe transparent në vendimmarrje dhe funksionim.
3. Krijimi i ndërgjegjësimit dhe ndryshimi kulturor mes stafit akademik, administrativ dhe studentëve, për të luftuar stereotipet gjinore dhe çdo formë diskriminimi.
4. Mbështetje për balancën punë-jetë personale, duke krijuar mekanizma dhe politika që pengojnë humbjen e talenteve, veçanërisht të grave, për shkak të barrave jo-akademike.
5. Parandalimi dhe trajtimi efektiv i dhunës me bazë gjinore, ngacmimeve seksuale, diskriminimit dhe çdo padrejtësie strukturore brenda komunitetit universitar.

8. Elemente strategjike dhe veprimet kryesore

Ja disa shtylla që do të jenë pjesë e strategjisë, me veprime konkrete:

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS

Shtylla Strategjike	Objektivat	Veprime konkrete	Tregues/vlerësimi
1. Analizë bazë dhe mbledhje të dhënash (Diagnosis & monitoring)	Të kuptohet situata reale në ATI ("as is") për barazi gjinore në UAMD	• Realizimi i një auditimi fillestar të gjinisë: që të shohim përqindjet gjinore në staf (profesorë, administratë, teknike), në vendet udhëheqëse, në tituj akademikë, në departamente, në studentë sipas departamenteve dhe niveleve. • Mbledhje të të dhënave të pagave, çmimeve, shpërblimeve sipas gjinive ku ka mundësi. • Mbledhje të të dhënave për ankesa/diskriminim: sa raste, raportet, zgjidhjet. • Krijimi i indikatorëve të performancës për barazi gjinore (p.sh. % femrash në pozicione kyçe, koha mesatare për promovim, % femrash në doktora, etc.)	Raporte vjetore me grafika; krahasim me vitet paraprake; statistika sipas departamenteve
2. Qeverisje, udhëheqje dhe vendimmarrje	Barazimi gjinor në nivelet udhëheqëse; përfshirja e grave në komisione/organizata vendimmarrëse	• Sigurimi që komisionet universitare, departamentet, bordet drejtues të kenë përfaqësim gjinor të balancuar (p.sh. jo më pak se 40-60%) • Vendosja e politikave që "positive action" ose prioriteta për gratë kur ka mungesë evidente • Trajnime për anëtarët e bordit dhe rektoratin mbi saj / përkushtim dhe roll-modelling • Krijimi i një zyre ose dedikuar Koordinatori për Barazi Gjinore që raporton	Numri dhe përqindja e grave në pozicione udhëheqëse; vendimmarrje e publikuar për përfaqësim gjinor

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" Durrës

Shtylla Strategjike	Objektivat	Veprime konkrete	Tregues/vlerësimi
		direkt te Rektori dhe Senati / Këshillat përkatëse	
3. Rekrutimi dhe karrierë akademike	Të eliminohen barrierat në hyrje, promovim, avancim midis gjinive	- Politika transparente për rekrutimin dhe promovimin, me kritere të qarta dhe me auditim gjinor - Komisione rekrutimi të përziera gjinore; trajnime për eliminimin e paragjytimeve të pavetëdijshme (unconscious bias) - Mentorim / programi mbështetës për gratë akademike për avancim në profesor/assoc professor / doktoraturë - Flexible working hours, lehtësime për kujdes për fëmijë / të afërm, pushime lehtë të arritshme - Politika për rikthim në punë pas lejeve maternale/paternale, që nuk penalizon karrierën	Koha mesatare e promovimit sipas gjinisë; shifra të përditësuara për staf femër vs mashkull në nivelet akademike
4.Integrimii dimensionit gjinor në mësimdhënie dhe kërkim	Sigurimi që mësimdhënia, kurrikulat dhe hulumtimet jenë të ndjeshme ndaj gjinisë; nxitja e hulumtimeve mbi çështje gjinore	- Rishikim i kurrikulave për të përfshirë perspektiva gjinore/ stereotipet gjinore - Edukim / module/trajnim për studentë dhe staf mbi barazi gjinore, diversitet, inkluzion - Mbështetje për projekte hulumtimi që trajtojnë barazinë gjinore, efektet gjinore në shoqëri, mjekësi, teknologji etj. - Integrimi i dimensioneve gjinore në kërkimet universitare (shembull: studime të ndikimit gjinor,	Numri i kurseve/moduleve të përfshira, projekte / hulumtime të financuara mbi barazi gjinore

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS

Shtylla Strategjike	Objektivat	Veprime konkrete	Tregues/vlerësimi
		analize gjinore kur aplikohet për grante)	
5. Balanca punë-jetë& kulturë organizative	Të krijohet ambient që lejon përkushtim profesional dhe jetës personale në mënyrë të balancuar për të gjithë	• Politikë fleksibël pune: orare fleksibël, puna në distancë ku është e mundur • Mbështetje për kujdes për fëmijë: çerdhe universitare ose subvencion për kujdesin jashtë universitetit • Leje maternale / paternale adekuate dhe politika për rikthim • Pushime për emergjenca familjare, lehtësime për trajtime shëndetësore • Ndërtimi i ambienteve të sigurta – ndriçim të mirë, transport i sigurt, infrastruktura që respekton nevojat gjinore (banja, garderoba, siguri)	Shkalla e përdorimit të fleksibilitetit; kënaqësia e stafit për balancën punë-jetë në sondazhe; numri i lejeve dhe rikthimeve që nuk penalizohen karrierës
6. Parandalimi i diskriminimit, dhunës gjinore dhe ngacmimeve	Të krijohet ambient zero tolerancë ndaj disk, ngacmimit, dhunës gjinore	• Policë universale e zero tolerancës ndaj ngacmimeve seksuale, shfrytëzimeve, diskriminimit; shpallje publike e saj • Krijimi i mekanizmave raportuese (anonime dhe jo anonime), mbrojtje për denoncuesit • Trajnime të detyrueshme për staf dhe studentë mbi sjelljen etike, ngacmimet, shfrytëzimin dhe se si të reagojnë • Fushata ndërgjegjësimi dhe mbështetje psikologjike për viktimat • Rishikim i masave disiplinore / procedurave që	Numri i ankesave, mënyra e trajtimit, kohëzgjatja e zgjidhjes, perceptimi nga komuniteti universitetit për siguri

REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ALEKSANDËR MOISIU" DURRËS

Shtylla Strategjike	Objektivat	Veprime konkrete	Tregues/vlerësimi
		garantojnë drejtësi dhe paanshmëri	
7. Komunikim, pjesëmarrje dhe kulturë	Ndërtim i një kulture universitare që çmon barazinë gjinore, diversitetin dhe përfshirjen	• Fushata të rregullta informacioni (seminare, forume, ditë ndërgjegjësimi, aktivitete studentore) • Udhëzueset dhe materiale edukative për barazi gjinore; seksion për barazi gjinore në ëbsite-un e universitetit • Inkurajimi i organizatave studentore / stafore që punojnë për barazi gjinore • Pjesëmarrje e studentëve dhe stafit në hartimin dhe vlerësimin e strategjisë • Festime të ditëve ndërkombëtare si 8 Marsi, 16 Ditët kundër Dhunës ndaj Grave, etj.	Matja e përfshirjes (p.sh. numri i eventeve, pjesëmarrësve), sondazhe për perceptim kulture universiteti
8. Burime, buxhet dhe institucionalizim	Sigurimi që strategjia të mos mbetet vetëm në letër, por të ketë burime, mbështetje dhe vijimësi	• Caktimi i një buxheti të veçantë për veprimet e barazisë gjinore (trajtimi, mbështetja, infrastrukturë) • Caktimi i personit/përgjegjësit (Gender Equality Officer ose një Zyrë për Barazi Gjinore) • Integrimi i barazisë gjinore në strategjinë e përgjithshme universitare dhe dokumentet ligjore të universitetit • Kërkimi fondesh nga BE, projekte ndërkombëtare për barazi gjinore për të financuar veprime pilot • Auditi i brendshëm dhe jashtëm për përputhshmëri me strategjinë	Buxheti i alokuar, numri i personave të angazhuar, numri projektsh të fituara, raporte kontrolli institucionale

9. Hapat e implementimit

Miratimi i draft- planit

Formimi i ekipit drejtues

- Caktimi i një *Koordinatori për Barazi Gjinore* ose Zyre të Barazisë Gjinore.
- Ekip multidisiplinar: përfshirë përfaqësues nga studiues, staf administrativ, studentë, staf teknik.
- Sigurimi i mandatit, përgjegjësi, dhe burimeve.

Auditimi fillestar / diagnoza

- Mbledhje dhe analizë të të dhënave siç u përmend në "Shtylla 1".
- Përcaktimi i pikave të forta dhe të dobëta; barrierave specifike për gratë në UAMD.

Hartimi i planit operacional

- Zgjedhja e veprimeve prioritare për vitin e parë dhe vitin e dytë.
- Caktimi i afateve, përgjegjësi dhe burimeve për çdo veprim.
- Përcaktimi i indikatorëve të matshëm për çdo veprim.

Zbatimi

- Fillimi i veprimeve sipas planit operacional.
- Komunikim i rregullt brenda universitetit për veprimet që po bëhen.
- Trajnime dhe fushata ndërgjegjëse.

Monitorim dhe vlerësim

- Raporte vjetore për progresin; krahasime me indikatorët bazë.
- Mbledhje feedback-i nga studentët dhe stafi.
- Në fund të periudhës tri-vjeçare: analizë e rezultateve dhe rishikim për ciklin tjetër.

Përmirësim i vazhdueshëm

- Bazuar në vlerësimet, adaptim i masave.
- Punë pilot kur ka masa të reja dhe testim i ndikimit përpara zgjerimit

10. Rezultatet e Pritshme

Zbatimi i këtij plani për periudhën 2026–2030 pritet të sjellë rezultatet e mëposhtme:

- Integrimi i barazisë gjinore në aktivitetet e përditshme universitare – barazia gjinore të bëhet pjesë e zakonshme e politikave dhe veprimtarive të institucionit.
- Rritja e ndërgjegjësimit dhe promovimi i diversitetit – forcim i qëndrimeve pozitive ndaj diversitetit dhe gjithëpërfshirjes përmes fushatave sensibilizuese dhe trajnimeve.

- Përmirësim i transparencës dhe rekrutimeve – hartimi i dokumenteve dhe procedurave transparente që garantojnë rekrutime cilësore dhe rrugë karriere të bazuara mbi barazinë gjinore.
- Sigurimi i mundësive të barabarta në rekrutim dhe doktoratura – trajtim i barabartë i grave dhe burrave në proceset e pranimit në punë dhe në programet doktorale.
- Përfaqësim i balancuar në vendimmarrje – përmirësim i përfaqësimit gjinor në strukturat drejtuese dhe vendimmarrëse të universitetit.
- Mirëqenie dhe ekuilibër punë-jetë personale – mbështetje për staf më të motivuar dhe më të shëndetshëm përmes masave që ndihmojnë në balancimin e jetës profesionale me atë familjare.
- Parandalimi i diskriminimit dhe ngacmimit – zbatimi i masave efektive për të luftuar çdo formë diskriminimi, pabarazie ose ngacmimi seksual.
- Përfshirje e grupeve të nënpërfaqësuar – mbështetje për komunitetet e marginalizuara dhe pakicat, duke nxitur pjesëmarrjen aktive të tyre në jetën universitare.
- Rritje e bashkëpunimit kombëtar dhe ndërkombëtar – thellimi i partneriteteve me universitetet evropiane dhe aktorët lokalë, si dhe zhvillimi i projekteve të përbashkëta për të promovuar barazinë gjinore në arsimin e lartë.

Grupi i punës:

- Suela Kastrati - kryetar
- Helena Halilaj - anëtar
- Isida Bishka - anëtar
- Aljona Kërçuku - anëtar
- Arba Merhori - anëtar