



# STRATEGJIA PËR BARAZINË GJINORE 2026-2030

ALBANIAN UNIVERSITY

Tiranë, 2026



## TABELA E PËRMBAJTJES

1. Hyrja dhe Qëllimi .....	3
2. Përkufizime.....	4
3. Kuadri rregullator .....	5
4. Vizioni dhe Misioni i kësaj strategjie .....	7
5. Fuqizimi i kapaciteteve administrative .....	7
6. Përfshirja e Barazisë Gjinore në Proceset e Vendimmarrjes .....	8
7. Barazia Gjinore në Kërkim dhe Shkencë .....	8
8. Masat.....	9
9. Monitorimi .....	9
10. Korniza kohore e Planit të Veprimit .....	10



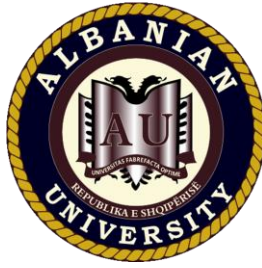
*Strategjia për Barazinë Gjinore 2026-2030 në “Albanian University” u hartua nga Grupi i Punës i ngritur me vendimet e Rektorit Nr. 974/2 Prot, datë 21.11.2024 dhe nr. 236 prot., datë 24.03.2026.*

## 1. Hyrja dhe Qëllimi

Albanian University, si një institucion i arsimit të lartë që operon në një kontekst kombëtar dhe ndërkombëtar, angazhohet për të promovuar dhe zbatuar parimet e barazisë gjinore në të gjitha aspektet e veprimtarisë së tij akademike dhe institucionale. Kjo strategji synon të krijojë një mjedis të barabartë dhe gjithëpërfshirës për të gjithë anëtarët e komunitetit universitar, duke synuar eliminimin e çdo forme diskriminimi dhe pabarazie strukturore.

Qëllimet e strategjisë lidhet me ndërtimin e veprimeve mbështetëse për grupet e marxhinalizuara mbështetur në politikat e BE-së dhe kërkesave ligjore të cilat kanë për qëllim:

- Parandalimin e diskriminimit dhe promovimin e përfshirjes sociale në të gjitha fushat e jetës universitare përfshirë praktikën e rekrutimit, progresin në karrierë, balancën punë-jetë, integritetin në mësimdhënie e kërkim
- Përzgjedhjen e bazuar në meritë nëpërmjet aplikimit të kriterëve të qëndrueshme dhe transparente
- Sigurimin e Barazisë Gjinore në Kërkim dhe Shkencë
- Rritjen e ndikimit ekonomik e social si dhe rëndësinë e prurjeve kërkimore
- Përhapjen dhe shpërndarjen e diversitetit të personelit akademik në tablonë e kompeticionit global si dhe shpërndarjen e barabartë të detyrave akademike e kërkimore për të eliminuar disbalancat në të gjitha drejtimet
- Fuqizimi i Kapaciteteve Administrative
- Përfshirja e Barazisë Gjinore në Vendimmarrje
- Mbështetjen e dimensionit social në Arsimin e Lartë



## 2. Përkufizime

- **Barazi gjinore** nënkupton gëzim të barabartë të të drejtave, përgjegjësi, mundësi, pjesëmarrjes dhe përfaqësimit nga gratë dhe burrat, në të gjithë diversitetin e tyre, në të gjitha fushat e jetës universitare dhe shoqërore.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore”, neni 4, shkronja “a”.*
- **Gjini** nënkupton rolet, sjelljet, aktivitetet dhe atributet e ndërtuara shoqërisht, të cilat një shoqëri i konsideron të përshtatshme për gratë dhe burrat.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja “ë”; Konventa e Stambollit, neni 3(c).*
- **Diskriminim për shkak të gjinisë** nënkupton çdo dallim, përjashtim, kufizim ose trajtim më pak të favorshëm mbi bazë gjinore, që cenon ose kufizon ushtrimin e barabartë të të drejtave. Kjo përfshin si diskriminimin e drejtpërdrejtë, ashtu edhe atë të tërthortë.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja “c”, dhe neni 6, pikat 1–3.*
- **Diskriminim ndërsektorial** nënkupton situatën kur gjinia ndërthuret me karakteristika të tjera, si moshë, aftësia e kufizuar, origjina etnike, orientimi seksual, statusi ekonomik ose karakteristika të tjera të mbrojtura, duke prodhuar forma të veçanta dhe të pandashme diskriminimi.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronjat “k” dhe “o”; EIGE, “intersectional discrimination” dhe “intersectionality”.*
- **Integrim gjinor** nënkupton marrjen në konsideratë të ndikimit që ka gjinia në çdo veprim të planifikuar, përfshirë politikën, programet, procedurat, buxhetet dhe proceset vendimmarrëse, në të gjitha nivelet e universitetit.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja “f”; EIGE, “gender mainstreaming”.*
- **Gjuhë me ndjeshmëri gjinore** nënkupton përdorimin e një gjuhe të folur dhe të shkruar që shmang stereotipat gjinorë, i drejtohet të gjitha gjinive me respekt dhe i vlerëson ato në mënyrë të barabartë.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja “e”, dhe neni 10.*
- **Ngacmim seksual** nënkupton çdo sjellje të padëshiruar me natyrë seksuale, verbale, joverbale, fizike ose elektronike, që ka për qëllim ose pasojë cenimin e dinjitetit të personit dhe krijimin e një mjedisi kërcënues, armiqësor, poshtërues ose fyes.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja “gj”; Konventa e Stambollit, neni 40.*



- **Dhunë dhe ngacmim me bazë gjinore** nënkupton çdo formë dhune ose shqetësimi që ushtrohet ndaj një personi për shkak të seksit ose gjinisë së tij, ose që prek në mënyrë joproporcionale persona të një gjinie të caktuar.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja "d"; Konventa e Stambollit, neni 3(d).*
- **Stereotipa gjinorë** janë ide të paracaktuara që u atribuojnë grave dhe burrave role, cilësi ose pritshmëri të ngurta vetëm për shkak të gjinisë së tyre, duke kufizuar zhvillimin e tyre të plotë akademik, profesional dhe shoqëror.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja "p"; EIGE, "gender stereotypes".*
- **Përfaqësim i barabartë gjinor** nënkupton pjesëmarrje të balancuar të secilës gjini në organet dhe proceset vendimmarrëse, në përputhje me standardet ligjore për përfaqësim minimal dhe progresiv drejt barazisë së plotë.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja "h", dhe dispozitat për përfaqësimin në vendimmarrje.*
- **Masa për sigurimin e barazisë gjinore** janë masa të përgjithshme, të veçanta ose të përkohshme, përfshirë masa ligjore, administrative, organizative apo programore, të cilat synojnë përshpejtimin e arritjes së barazisë faktike gjinore dhe nuk konsiderohen diskriminuese kur janë të arsyeshme dhe të përkohshme.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronja "g", dhe neni 3, pika 4.*
- **Të dhëna gjinore dhe tregues gjinorë** nënkuptojnë të dhëna administrative ose statistikore të ndara sipas gjinisë dhe instrumente matëse që përdoren për të identifikuar pabarazitë gjinore dhe për të monitoruar progresin e politikave dhe masave të kësaj Strategjie.  
*Referencë: Ligji nr. 64/2025, neni 4, shkronjat "m" dhe "n".*
- **Dimensioni gjinor në kërkim dhe inovacion** nënkupton integrimin e analizës së seksit dhe gjinisë në përmbajtjen, metodologjinë dhe interpretimin e kërkimit shkencor, kur kjo është shkencërisht e rëndësishme, në mënyrë që rezultatet të jenë më të sakta, më të vlefshme dhe më të dobishme për shoqërinë.  
*Referencë: Komisioni European, politikat për gender equality in research and innovation; Publications Office of the EU, Gendered Innovations 2*

### 3. Kuadri rregullator

Strategjia është në përputhje me udhëzimet kombëtare dhe ndërkombëtare, duke përfshirë:



- **Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë**, në nenin 18 të saj, garanton se të gjithë janë të barabartë para ligjit dhe se askush nuk mund të diskriminohet padrejtësisht për shkaqe të ndryshme, duke nisur nga gjinia.
- **Ligji nr. 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”** njeh si një ndër misionet e arsimit të lartë, edhe ofrimin e mundësive të barabarta për të përfituar nga arsimi i lartë dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës.
- **Ligji nr. 109/2024 “Për shkencën dhe kërkimin shkencor në Republikën e Shqipërisë”** njeh si parime bazë mbi të cilat udhëhiqet veprimtaria e sistemit të shkencës dhe kërkimit shkencor, edhe mosdiskriminimin e subjekteve dhe barazinë gjinore në veprimtarinë kërkimore-shkencore (neni 4).
- **Ligji nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” (LBGJ)** rregullon barazinë gjinore si çështje themelore në të gjitha fushat e jetës publike dhe private, për ta arritur atë ligjërisht dhe në praktikë nëpërmjet masave të përgjithshme, të veçanta ose të përkohshme të ndërmarra nga mbarë shoqëria. Subjektet private kanë rolin e tyre në përparimin e barazisë gjinore në shoqëri, dhe në këtë drejtim, LBGJ-ja i rendit ndër autoritetet e tjera përgjegjëse (neni 14).
- **Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë** lejon në veçanti, marrjen e masave të përkohshme dhe të veçanta nga punëdhënësi/ja, të cilat synojnë përshpejtimin e vendosjes reale të barazisë në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, kur mungesa e barazisë është shkaktuar nga diskriminimi, për çdo shkak diskriminues, si dhe ndërprerja e kësaj mase sapo të jenë arritur objektivat e trajtimit dhe të ofrimit të mundësive të barabarta.
- **Ligji nr. 11/2026 “Për parandalimin dhe mbrojtjen nga dhuna ndaj grave dhe dhuna në familje”** përkufizon dhe parashikon masa ndaj të gjitha formave të dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje në veprimtarinë publike, private, përfshirë dhunën në mjedisin digjital. Në veçanti, jepen përkufizime bashkëkohore për dhunën ekonomike (neni 8), dhunën dhe ngacmimin seksual (neni 9), si dhe dhunën e lehtësuar nga teknologjia (neni 10), shoqëruar me masat e individualizuara të mbrojtjes. Për zbatimin e këtij ligji nxitet edhe krijimi i moduleve në arsimin e lartë për parandalimin dhe mbrojtjen nga të gjitha format e dhunës.
- **Kodi i Etikës në Albanian University (i riorganizuar)**, në pasqyrim të vlerave dhe parimeve të trajtuara më lart, njeh si vlera themelore të institucioneve të arsimit të lartë, ndër të tjera, barazinë dhe ndalimin e çdo diskriminimi të padrejtë; garanton ndalimin e çdo diskriminimi të padrejtë për shkaqe si gjinia (neni 1); vendos si detyrim për personelin akademik respektimin e personalitetit të studentit pavarësisht, ndër të tjera, përkatësisë gjinore (neni 15); dhe për vetë studentin, cilësimin si joetike të çdo forme shqetësimi që lidhet, ndër të tjera, me seksin (neni 18).



- Rekomandimet e Komisionit Europian për barazinë gjinore në arsimin e lartë dhe Kërkimin Shkencor<sup>1</sup>, strategjitë dhe *acquis* e kësaj fushe;
- Udhëzimet e OECD-së për përmirësimin e përfaqësimit gjinor në menaxhimin akademik dhe kërkimin shkencor<sup>2</sup> dhe standardet e ILO-s<sup>3</sup>;
- Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (SDGs), në veçanti Objektiv 5<sup>4</sup>

#### 4. Vizioni dhe Misioni i kësaj strategjie

*Vizioni:* Albanian University synon të jetë një institucion model në respektimin e barazisë gjinore dhe parandalimin e diskriminimit në mësimdhënie dhe kërkimin shkencor, përfshirë për grupet e marxhinalizuara me bazë gjininë, paaftësinë, etnitetin racor, orientimin seksual, nivelin ekonomik e social, migrimin, ose mbi çdo bazë tjetër paragjykimi ose diskriminimi, duke promovuar një kulturë gjithëpërfshirëse dhe të drejtë në kërkim dhe shkencë.

*Misioni:* Kjo strategji synon të krijojë një mjedis të drejtë dhe gjithëpërfshirës për të gjithë studentët, personelin akademik dhe administrativ, duke nxitur barazinë gjinore në vendimmarrje, kërkim shkencor dhe zhvillim profesional, në përputhje edhe me vetë misionin e Albanian University.

#### 5. Fuqizimi i kapaciteteve administrative

Albanian University synon të fuqizojë kapacitetet e tij administrative duke përmirësuar përfaqësimin e gjinisë në minorancë në pozita udhëheqëse dhe menaxheriale. Kjo nismë lidhet ngushtë me krijimin e një mjedisi pune të drejtë dhe gjithëpërfshirës, ku barazia gjinore është e integruar në çdo proces. Për të arritur këtë, universiteti do të zhvillojë mekanizma të posaçëm që garantojnë transparencë në rekrutim dhe promovim, si dhe do të krijojë një njësi të dedikuar për monitorimin dhe vlerësimin e barazisë gjinore.

Progresi do të matet përmes treguesve të qartë, si përqindja e grave dhe burrave në role drejtuese dhe numri i trajnimeve të organizuara për ndërgjegjësimin mbi barazinë

---

<sup>1</sup> [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en)

<sup>2</sup> <https://www.oecd.org/en/topics/gender-equality.html>

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/gender-equality>

<sup>4</sup> <https://sdgs.un.org/goals/goal5>



gjinore. Në këtë mënyrë, universiteti synon të ndërtojë një kulturë institucionale që jo vetëm respekton diversitetin, por edhe e shndërron atë në një burim force për zhvillimin e tij akademik dhe shoqëror.

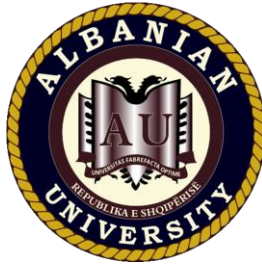
## 6. Përfshirja e Barazisë Gjinore në Proceset e Vendimmarrjes

Albanian University synon të forcojë përfaqësimin gjinor në organet vendimmarrëse, duke garantuar që gratë dhe burrat të kenë mundësi të barabarta për të marrë pjesë në drejtimin e institucionit. Kjo qasje synon jo vetëm balancën numerike, por edhe krijimin e një kulture gjithëpërfshirëse ku vendimmarrja reflekton diversitetin e komunitetit universitar.

Për të arritur këtë, universiteti do të krijojë mekanizma të posaçëm që nxisin pjesëmarrjen e gjinisë në minorancë në proceset vendimmarrëse, si dhe do të organizojë fushata ndërgjegjësuese për administratën, me qëllim rritjen e sensibilizimit mbi rëndësinë e barazisë gjinore. Progresi do të matet përmes treguesve të qartë, si përqindja e grave dhe burrave në organet drejtuese dhe numri i iniciativave të ndërmarra për të promovuar barazinë gjinore në vendimmarrje. Në këtë mënyrë, universiteti synon të ndërtojë një sistem drejtues më të balancuar, më të drejtë dhe më përfaqësues.

## 7. Barazia Gjinore në Kërkim dhe Shkencë

Objektivi i Albanian University për Barazinë Gjinore në Kërkim dhe Shkencë, bazuar në dokumentin “Gender Equality in Research and Innovation” të Komisionit Europian, është të promovojë mundësi të barabarta dhe një balancë gjinore në pjesëmarrjen në kërkim shkencor, aksesin në financime dhe zhvillimin e karrierës akademike. Ky objektivi realizohet në përputhje me kuadrin e Komisionit Europian për Barazinë Gjinore në Kërkim dhe Inovacion, përmes treguesve, objektivave, masave dhe indikatorëve të performancës.



Albanian University është i përkushtuar në krijimin e një mjedisi kërkimor gjithëpërfshirës dhe të barabartë, ku individët që i përkasin gjinisë në minorancë inkurajohen dhe mbështeten në mënyrë aktive për të marrë pjesë në të gjitha aspektet e aktivitetit shkencor. Në këtë kuadër, Universiteti synon të rrisë pjesëmarrjen e gjinisë në minorancë në projekte kërkimore dhe publikime shkencore, duke promovuar akses të barabartë në mundësi kërkimore, skema financimi dhe iniciativa bashkëpunimi. Ky angazhim është thelbësor për të siguruar që i gjithë potenciali njerëzor të kontribuojë në avancimin e dijes dhe inovacionit.

Paralelisht, do të promovohet integrimi gradual i analizës gjinore në fushat kërkimore ku kjo është e aplikueshme dhe shkencërisht e justifikuar.

## 8. Masat

Për arritjen e këtyre objektivave, Albanian University do të ndërmarrë një sërë masash të strukturuar. Do të krijohen programe trajnime për kërkuesit që i përkasin gjinisë në minorancë në fazat e hershme të karrierës, me qëllim mbështetjen e zhvillimit të tyre profesional.

Një element i rëndësishëm do të jetë inkurajimi i përfshirjes së dimensionit gjinor në projektimin dhe metodologjinë e kërkimit, aty ku është shkencërisht relevante. Po ashtu, do të promovohet pjesëmarrja e gjinisë në minorancë në rrjete ndërkombëtare kërkimore dhe në programe të financuara nga Bashkimi European, si Horizon Europe, COST dhe Erasmus+.

## 9. Monitorimi

Zbatimi i këtyre masave do të monitorohet në mënyrë të vazhdueshme përmes databazave institucionale që përfshijnë të dhëna mbi projektet, publikimet dhe financimet. Raportimi do të realizohet nga Zyra e Kërkimit Shkencor në bashkëpunim me fakultetet përkatëse, duke siguruar integrimin e të dhënave të ndara sipas gjinisë në raportet e performancës kërkimore.

Procesi i vlerësimit do të jetë fillestar nga një Plan Veprimi i hartuar për të analizuar çështjen e barazisë gjinore aktuale përgjatë vitit 2026 dhe do të vijohet me vlerësime



periodike dhe të harmonizuara me kuadrin strategjik dhe kërkesat e akreditimit të Albanian University. Gjithashtu, do të sigurohet marrja e vazhdueshme e përshtypjeve nga njësi të ndryshme akademike dhe administrative, si dhe krahasimi i të dhënave aktuale me ato të viteve të mëparshme, për të vlerësuar progresin dhe për të përmirësuar vazhdimisht politikat dhe masat e ndërmarra.

Strategjia do të zbatohet përmes një grupi të dedikuar brenda universitetit me përfaqësues nga Zyra e Karrierës dhe Alumnit, Zyra e Koordinimit të Kërkimit Shkencor dhe Botimeve Akademike, Departamenti i Psikologjisë së Përgjithshme dhe Zyra e Burimeve Njerëzore, i cili do të monitorojë dhe vlerësojë ecurinë e zbatimit të kësaj Strategjie.

## 10. Korniza kohore e Planit të Veprimit

Kohështrirja 2026-2030 parashikon një qasje të strukturuar dhe progresive për zbatimin e strategjisë së barazisë gjinore në kërkim dhe shkencë në Albanian University, duke filluar me vendosjen e bazës dhe krijimin e mekanizmave të monitorimit në vitin 2026, vijuar me zbatimin aktiv të masave dhe rritjen e pjesëmarrjes në vitet 2027-2030, dhe duke kaluar në fazën e konsolidimit dhe vlerësimit të rezultateve në vitet 2029-2030.

Ky proces mbështetet në analizë të vazhdueshme të të dhënave, marrje përshtypjesh nga njësitë përkatëse dhe përmirësim të politikave, me synimin final institucionalizimin e praktikave të barazisë gjinore dhe sigurimin e qëndrueshmërisë së tyre në politikat afatgjata të universitetit.

Zbatimi i kësaj Strategjie do të vendoset në veprim përmes një Plani Veprimi të detajuar, i cili do të hartohet dhe miratohet pas miratimit të saj. Ky plan do të përfshijë masa specifike, afate kohore, indikatorë të matshëm dhe ndarje të qartë të përgjegjësiwe institucionale, në përputhje me prioritetet strategjike të Albanian University dhe kërkesat e kuadrit Europian për barazinë gjinore.

Korniza e mëposhtme paraqet drejtimet kryesore të ndërhyrjes dhe indikatorët bazë për monitorimin e progresit gjatë periudhës 2026-2030 (tabela 1).

Tabela 1: Korniza Orientuese Kohore e Planit të Veprimit



<b>Fusha Strategjike</b>	<b>Masa Kryesore</b>	<b>Indikatorë të Performancës (KPI)</b>	<b>Afati Kohor</b>	<b>Përgjegjës</b>
<b>Analizë aktuale</b>	Databazë dhe vlerësim I barazisë gjinore, caktimi I niveli baze dhe objektivave	% e përfaqësimit gjinor në organet dhe autoritetet drejtuese	shtator 2026	Zyra e Karrierës dhe Alumnit, Zyra e Koordinimit të Kërkimit Shkencor dhe Botimeve Akademike, Departamenti i Psikologjisë së Përgjithshme dhe Zyra e Burimeve Njerëzore
<b>Kërkimi shkencor</b>	Mbështetje për pjesëmarrje në projekte dhe publikime	% pjesëmarrje në projekte; nr. publikimesh	2026–2030	ZKKSHBA, Fakultetet
<b>Financimi</b>	Nxitje për projekte të drejtuara nga gjinia e nënpërfaqësuar	Nr. projekte të financuara; fonde të alokuara	2026–2030	Rektorat, Financë
<b>Ndërgjegjësimi dhe trajnime</b>	Trajnime për barazinë gjinore dhe paragjykimet	Nr. trajnimesh; nr. pjesëmarrësish	Vjetore	BNj, Departamentet
<b>Monitorimi dhe raportimi</b>	Mbledhja dhe analizimi i të dhënave gjinore	Vlerësim vjetor	Në fund të muajit shtator të secilit vit 2026-2030	Zyra e Karrierës dhe Alumnit, Zyra e Koordinimit të Kërkimit Shkencor dhe Botimeve Akademike, Departamenti i Psikologjisë së Përgjithshme dhe Zyra e Burimeve Njerëzore