

	REPUBLIKA E KOSOVËS REPUBLIKA KOSOVA MINISTRIA E ARSIMIT, SHKENCËS DHE TEKNOLOGJISË	UNIVERSITETI UNIVERZITET "HAXHI ZEKA" PEJË	
<b>REKTORATI</b>			
Nr. / Br. / No. <u>130</u>	Nr. i faqj. Br. str / No. pg <u>23</u>		
Data / Datum / Date: <u>23, 01, 2024</u> Pejë / Peë			



UNIVERSITETI - UNIVERSITY - UNIVERZITET  
"HAXHI ZEKA"

## Plani për Barazi Gjinore (PBGJ) 2023 -2026

Universiteti Haxhi Zeka në Pejë

*Shiric*



Universiteti Haxhi Zeka është i përkushtuar për promovimin e barazisë gjinore në kërkime dhe inovacion duke ndjekur udhëzimet e Komisionit Evropian. Kështu, Rektori i UHZ ka krijuar një Ekip të Planit të Barazisë Gjinore (PBGJ), i emëruar në përputhje me Udhëzuesin Horizon Europe<sup>1</sup>, për Planet e Barazisë Gjinore, Statutin e UHZ-se dhe ligjet përkatëse në Republikën e Kosovës.

**Ekipi i PBGJ përbëhet nga:**

1. Prof. Assoc. Dr. Theranda Beqiri – Kryetare e grupit
  2. Prof. Dr. Sabiha Shala - Anëtare
  3. Prof. Mr. Suzana Jakupi- Anëtare
  4. LLM, Durim Hoxha-Anëtar
- MSc. Afrodita Gashi -Anëtare



Grupi punues ka mbajtur takime të vazhdueshme, në të cilën u prezantua situata aktuale në universitet dhe bazuar në këtë situatë u identifikuan edhe objektivat strategjike. Për secilin objektiv strategjik u propozuan aktivitete specifike, siç janë: afatet kohore, dhe rezultatet, si dhe monitorimi i realizimit.

<sup>1</sup> [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe)



## 1. Hyrje

Plani i Barazisë Gjinore është një veprim themelor lidhur me Zhvillimin e Kapaciteteve Kërkimore dhe Inovative që përfaqësojnë diversitetin në Universitetin “Haxhi Zeka” si dhe diversitetin e mjediseve sociale dhe kulturore të Kosovës.

Zhvillimi i një plani veprimi për barazinë gjinore për Universitetin “Haxhi Zeka” përfshin përcaktimin e qëllimeve, identifikimin e fushave për përmirësim dhe zbatimin e iniciativave për të promovuar barazinë gjinore dhe përfshirjen në aspekte të ndryshme të jetës universitare.

Me synimin e realizimit të këtyre qëllimeve, janë përcaktuar veprimet dhe masat e detajuara për arritjen e tyre për të mbajtur institucionin në një ekuilibër të përsosur të barazisë gjinore. Është thelbësore që këto prioritetë të kryhen në mënyrë sistematike dhe në mënyrë të vazhdueshme, kështu, do të krijohen burime të dedikuara për projektimin, zbatimin dhe monitorimin e tyre. Gjithashtu, do të krijohet një bazë të dhënash për të mbajtur të përditësuar të dhënat e bazuara në prova dhe të dhënat e mbledhura do të jetë në të gjitha kategoritë e stafit dhe studenteve. Të gjitha këto masa do të ndihmojnë në rritjen e punës për inkurajimin e një mjedisi i të mësuarit, kërkimit shkencor dhe punës gjithëpërfshirës. Fjala kyçe duhet të jetë trajtimi i barazisë gjinore dhe mos ekzistenca e diskriminimit dhe jo tolerancës.

Universiteti “Haxhi Zeka” dimensionin e barazisë gjinore dhe integritetit e ka të përfshirë në pjesën e misionit të vlerat e UHZ-se Ndërsa deklarata e vizionit është si në vijim:

“Universiteti ‘Haxhi Zeka’ lider me kurrikulë studimore të integruar dhe bashkëkohore në harmoni me kërkesat e tregut në fushën e biznesit, agrobiznesit, mjedisit, turizmit, arteve, drejtësisë, aplikimit të teknologjisë së informacionit dhe në fusha të tjera të ndërlidhura”. Në funksion të përmbushjes së vizionit dhe misionit të vet, Universiteti “Haxhi Zeka” do të udhëhiqet nga vlerat dhe përgjegjësitë e mëposhtme:

- **Integriteti profesional dhe akademik – Të hapur dhe të sigurtë në veprimet tona!**
- **Gjithë përfshirja dhe barazia – Vlerësojmë diversitetin, përfshirjen, kujdesin, respektin dhe mirëpresim gjithsecilin!**
- **Liria e shprehjes dhe e të menduarit – Inkurajojmë dhe vlerësojmë lirinë e shprehjes dhe mendimin kritik akademik!**
- **Konkurrueshmëria – Dëshira dhe motivimi për t’u bërë më të suksesshëm dhe më të dallueshëm!**
- **Shërbimi ndaj komunitetit – Bashkëpunim me grupe të interesit për t’ju përgjigjur sa më mirë nevojave të tyre**

Ky plan i Barazisë Gjinore për Universitetin Haxhi Zeka është përgatitur po ashtu në përputhje me

**Ligji Nr.05/L-020 për Barazi Gjinore (LBGJ)** garanton, mbron dhe promovon barazinë gjinore në të gjitha nivelet dhe të gjithë sektorët e shoqërisë

kosovare. Neni 20, *Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë* thekson se ndalohej diskriminimi mbi bazë gjinore në institucione arsimore në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në arsimim, procesin e pranimit, qasjen në shërbime, mjete dhe përfitime si bursat, rezultatet e vlerësimit, marrjen e diplomave dhe titujve shkencorë, qasjen në trajnime profesionale, ndjekjen e arsimimit, sporteve dhe fushave të tjera.

*Neni 21, Edukimi për barazinë gjinore obligon që:*

në shkolla dhe institucione të tjera arsimore mjetet mësimore të përdorura duhet të bazohen në barazinë gjinore dhe edukimi për barazinë gjinore duhet përfshirë në kurrikulat shkollore në të gjitha nivelet;

përgatitja, miratimi dhe zbatimi i programit arsimor – edukativ, përpilimit të materialeve, teksteve shkollore dhe rishikimit të materialeve dhe teksteve ekzistuese duhet të bëhet me përfshirjen e perspektives gjinore dhe eliminimin e stereotipave negativë, paragjyqimeve,



praktikave zakonore dhe praktikave tjera, që janë në kundërshtim me parimin e barazisë gjinore.

Përfshirja në programet e shkollave aktivitetet edukative dhe trajnuese që synojnë sensibilizimin e të rinjve për barazinë gjinore dhe përgatitjen e tyre për qytetari demokratike.

Të ketë përfshirje të barabartë të femrave dhe meshkujve në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe këshillimit për ato profesione, të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për femra dhe vetëm për meshkuj.

**Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024** Objektivi Strategjik ,synon *Avancimin e barazisë gjinore, përmes arsimit dhe shëndetësisë cilësore, gjithëpërfshirës dhe shfrytëzimit të kapaciteteve njerëzore si kontribuues në zhvillimin e qëndrueshëm njerëzor dhe zhdjekjen e pabarazive dhe stereotipave gjinorë.*

**Udhëzuesi zyrtar i Horizon Europe për Planet e Barazisë Gjinore** I cili thotë se “Masat e rekrutimit, përzgjedhjes dhe përparimit në karrierë synojnë të sigurojnë që gratë dhe burrat të kenë shanse të barabarta për të zhvilluar dhe avancuar karrierën e tyre. Rishikimi në mënyrë kritike i proceseve dhe procedurave ekzistuese të përzgjedhjes në të gjitha fazat dhe korrigjimi i çdo paragjykimi janë hapa të rëndësishëm për sigurimin e barazisë gjinore në akademik dhe karriera kërkimore në organizatat e arsimit të lartë

**Universitetit Haxhi Zeka (UHZ)** në Pejë angazhohet vazhdimisht për promovimin e barazisë gjinore brenda komunitetit të tij si dhe (para)ndalimin e të gjitha formave të diskriminimit me baza gjinor, po ashtu edhe me kuadrin ligjor dhe rregulloret përkatëse.

Në Statutin e UHZ- së, Neni 8 i Statuti të UHZ parasheh në mënyrë shprehimore obligimin e universitetit për të siguruar dhe mbështetur barazinë gjinore. Për të avancuar barazi në gjinore, universitet është i obliguar që në ‘rastet kur kandidatët e gjinisë mashkullore dhe femërore i kanë kualifikimet dhe te arriturat profesionale te barabarta, përparësi do t’i jepet kandidatës femër.’<sup>2</sup>

Një klauzolë e tillë është e përfshirë në rregulloret relevante për rekrutimin e stafit akademik të rregullt dhe bashkëpunëtor të jashtëm, dhe në konkurset e pranimit të stafi administrativ dhe studentëve. Niveli aktual i zbatimit të këtyre rregulloreve është i prezantuar në vijim përmes të dhënave statistikore dhe cilësore.

**Kodi i Etikës**<sup>3</sup> Kodi i Etikës ne UHZ për personelin akademik parasheh obligimet dhe detyrat e personelit akademik në kuadër të procesit mësimor, punës kërkimore, sjelljes mes studentëve dhe stafit akademik dhe ndaj palëve të tjera të treta, mbajtjes së konfidencialitetit të informacionit dhe aplikimin e politikave anti-diskriminuese. Po ashtu neni 11 i këtij kodi ne mënyrë specifike ndalon çfarëdo lloj diskriminimi.

**Rregullore për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Ngacimi Seksual<sup>4</sup> dhe Bullizimi** ne Universitetin Haxhi Zeka Rregullorja përcakton rregullat materiale, procedurat disiplinore dhe masat e zbatueshme në rastet e ngacimit dhe ngacimit seksual dhe bullizimit në UHZ. Kjo rregullore ka për qëllim të ofroj një ambient të sigurt të punës dhe në ambiente të edukimit ku të gjithë ndihen të barabarte

<sup>2</sup> Statuti i Universitetit Haxhi Zeka në Pejë, Kosovë, 2013., neni 8.

<sup>3</sup> [https://drive.google.com/file/d/1M4fHwUeXqj\\_YISxexkME9CnfvD697nJh/view](https://drive.google.com/file/d/1M4fHwUeXqj_YISxexkME9CnfvD697nJh/view)

<sup>4</sup> [https://drive.google.com/file/d/1\\_b31pKSeW9jHldsJwEUweiaWIGVdY0IR/view](https://drive.google.com/file/d/1_b31pKSeW9jHldsJwEUweiaWIGVdY0IR/view)



## Plani i Barazisë Gjinore (PSBGJ)- 2023 – 2026

Promovimi i barazisë gjinore do të krijojë një mjedis mësimor më gjithëpërfshirës dhe të larmishëm, duke nxitur kreativitetin, inovacionin dhe ndjenjën e përkatësisë për të gjithë anëtarët e komunitetit universitar. Pesë fushat kryesore të veprimit të krijuara nga Universiteti përfshijnë:

Plani i *Barazisë Gjinore* përmban 5 fusha të veprimit që synojnë:

1. Barazi gjinore në procesin e rekrutimit dhe rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset kërkimore dhe inovative, përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierë.
2. Rritja e barazisë gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje.
3. Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore.
4. Masat për parandalimin e dhunës me baze gjinore përfshirë ngacmimin seksual.
5. Ekuilibri punë-jetë dhe kultura organizative

Këto objektiva do të arrihen me vendosja e objektivave dhe qëllimeve të qarta: Bazuar në gjetjet e vlerësimit, vendosja e synimeve specifike, të matshme, të arritshme, relevante dhe të kufizuara në kohë, për barazinë gjinore brenda universitetit.

Objektivat kryesorë përfshijnë promovimin e veprimeve për rritjen e ndërgjegjësimit për rëndësinë e çështjeve të barazisë dhe forcimin e qëndrimeve pozitive ndaj diversitetit, përmirësimin e barazisë gjinore në rekrutim dhe përparimin në karrierë, promovimin e një ekuilibri më të mirë punë-jetë, rritjen e vendimmarrjes së balancuar gjinore, dhe integrimi i dimensionit gjinor në kërkim dhe mësimdhënie.

Për më tepër, zbatimi i gjuhës gjithëpërfshirëse në komunikimet e brendshme dhe të jashtme, masat kundër dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual dhe zbatimin-monitorimin-vlerësimin janë ndër indikatorët kyç.

**Vlerësimi për Barazinë Gjinore:** Realizimi i një vlerësimi gjithëpërfshirës të gjendjes aktuale të barazisë gjinore brenda universitetit është realizuar me grumbullimi i të dhëna për përqindjet e stafit akademik dhe administrativ, regjistrimit dhe të diplomimit të studentëve sipas gjinisë.

### Analiza Kontekstuale Gjinore Në Universitetin Haxhi Zeka

Plani për Barazi Gjinore (PSBGJ) 2023 -2026 përbën një nga aktivitetet më të rëndësishme në këtë drejtim, i cili është një veprim themelor lidhur me Zhvillimin e Kapaciteteve Kërkimore dhe Inovative që përfaqësojnë diversitetin në Universitet si dhe diversitetin i mjediseve sociale dhe kulturore . Ky plan përfshin përcaktimin e qëllimeve, identifikimin e fushave për përmirësim dhe zbatimin e iniciativave për të promovuar barazinë gjinore dhe integrimin e çështjeve gjinore në aspekte të ndryshme të jetës universitare. Objektivat dhe qëllimet

e përcaktuara në këtë plan janë bazuar në gjetjet e deritanishme të vlerësimit të zhvilluar nga ekipi hartues i këtij plani.



### **Analiza Kontekstuale Gjinore Personeli Akademik dhe Administrativ**

UHZ ka të punësuar 151 staf me kontratë të rregullt punë dhe prej tyre janë 87 staf akademik dhe 64 staf administrativ. Nga numri i përgjithshëm prej 87 të stafit akademik, 50 janë burra dhe 37 janë gra. Përfaqësimi i gruas në titullin profesor është kryesisht për shkak të kërkesave të shumta për punë shkencore dhe obligime familjare, duke çuar në mungesë avancimi. Megjithatë, ka pasur një përmirësim kohët e fundit, pasi në vitin 2023 u arritën 2 promovime në thirrjen akademike Prof.Dr. kurse 12 prej tyre janë burra. Në thirrjen Prof.Assoc.Dr. janë avancuar 9 gra dhe 15 burra. Kurse në thirrjen Prof.Ass.Dr. janë të emruara 18 gra dhe 21 burra.

**Tabela 1.: Numri i stafit akademik sipas gjinisë dhe pozita drejtuese**

B	Stafi Akademik	total	G	B	48.3%	51.7%
1	Numri i përgjithshëm i stafit akademik sipas gjinisë	87	37	50	42.5%	57.5%
2	Numri i përgjithshëm i personelit akademik PHD	75	27	48	34.2%	75.8%
3	Numri total i stafit akademik Prof.Dr	14	2	12	14.3%	85.7%
4	Nr. i stafit akademik me thirrje akademike Prof.Assoc.Dr., sipas gjinisë	24	9	15	32.8%	65.2 %
5	Nr. i stafit akademik me thirrje akademike Prof.Ass.Dr., sipas gjinisë	39	18	21	46.1%	53.9%
6	Numër i stafit akademik me thirrje akademik Asistent sipas gjinisë	12	7	5	58.4%	41.6%
7	<b>Stafi Administrativ</b>	<b>64</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>56.3%</b>	<b>43.8%</b>
C	Numri i përgjithshëm i Stafit në pozicione drejtuese	44	16	28	36.4%	63.6%
	Numri i përgjithshëm i stafit akademik në pozitat drejtuese (Rektor, Prorektor, Dekan, Zv.Dekan, Drejtor, Përgjegjës Departamentesh)	23	7	16	30.4%	69.6%

Këshilli drejtues kryesohet nga një femër dhe ka gjithëset 7 anëtar (përfshi kryesuesin) ku 4 prej tyre janë gra dhe 3 Burra. Në pozitën e Rektori është zgjedhur një burrë kurse nga 3 prorektorë, 2 janë Gra dhe 1 mashkull. Nga 5 dekanë sa janë në tërësi, asnjë femër nuk është e emëruar dekan. Nga 9 prodekanë sa kanë njësitë akademik, vetëm 3 janë Gra dhe 6 janë Burra. Për me shumë informata shih Tabelën në vijim:



**Tabela 2.: Numri i stafit akademik sipas gjinisë dhe pozita drejtuese**

<i>Numri i pozitave drejtuese të udhëhequra nga stafi akademik</i>	G	B	Total
Numri i anëtarëve të Këshillit Drejtues	5	2	7
Kryesues i Këshillit Drejtues	1	-	-
Rektor	0	1	1
Prorektorë	2	1	3
Dekanë	0	5	5
Prodekanë	3	6	9

Sa i përket stafit administrativ, numri i përgjithshëm i Grave është 36 kurse i Burrave 28. Pjesëmarrja në trajnime e tyre është 9 gra dhe 7 burra. . Ndërsa 57.1% janë gra ne pozita menaxhues ne administrate 42.9% janë burra .

**Tabela Nr.3. Numri i stafit administrativ sipas gjinisë dhe pjesëmarrja në trajnime**

Stafi administrativ	G	B	Total		
Numri i përgjithshëm i stafit administrativ	36	28	64	56.3 %	43.8 %
Numri i trajnimeve dhe pjesëmarrja sipas gjinisë	9	7	16	56.2 %	47.8 %
Numri i përgjithshëm i stafit administrativ në pozitat drejtuese (Drejtor i Drejtorive, Përgjegjës i Departamenteve,	21	9	30	42.9 %	57.1 %

### ***Profili gjinor i studentëve aktivë ne Universitetin Haxhi Zeka***

**Numri i studentëve:** Aktualisht, UHZ në Pejë, numri i përgjithshëm i studentëve është 3807 ku nga ata 1881 ose 49.41% janë Gra ndërkaq 1926 ose 50.59% Burra. Në nivel universiteti, rezulton se në baqellor kemi 1411 studentë nga të cilët 442 ose 47.54% janë Gra ndërkaq 1557 ose 52.64% Burra. Në master, kemi 839 studentë nga të cilët 470 ose 56.02% janë Gra dhe 369 ose 43.98% janë Burra.

Sa i përket numrit të diplomuarave, nga 124 të diplomuar për vit, 40 janë Burra të diplomuar dhe 84 Gra. Ndërsa nga 274 të diplomuar për vit në nivelin baqellor, 78 janë Burra dhe 196 Gra.

Në njësitë akademike numri më i madh i studentëve është në **Fakulteti i Biznesit** me gjithsej 1459 studentë. Në programet baqellor janë 839 studentë ose nga të cilët 442 ose 50,30 % janë Gra ndërkaq 417 ose 49.70 % Burra. Në programet master janë 620 studentë nga të cilët 338 ose 54.52% janë Gra ndërkaq 282 ose 45.48% Burra. **Fakultetin Juridik** ka gjithsejtë 1218 studentë. Në këtë njësi akademike në baqellor janë 526 ose 47,47% janë Gra ndërkaq 582 ose 52.53% janë Burra. Në nivelin master 110 studentë nga të cilët 60 ose 54.55 % janë Gra ndërkaq 50 ose 45.45% Burra.

**Fakulteti Menaxhimit të Turizmit, Hotelarisë dhe Mjedisit** ka gjithsejtë 482 studentë. Në baqellor kemi 444 nga të cilët 172 ose 38.74% janë Gra e 272 ose 61.26 ose 61.26 % Burra. Në master janë 38 studentë nga të cilët

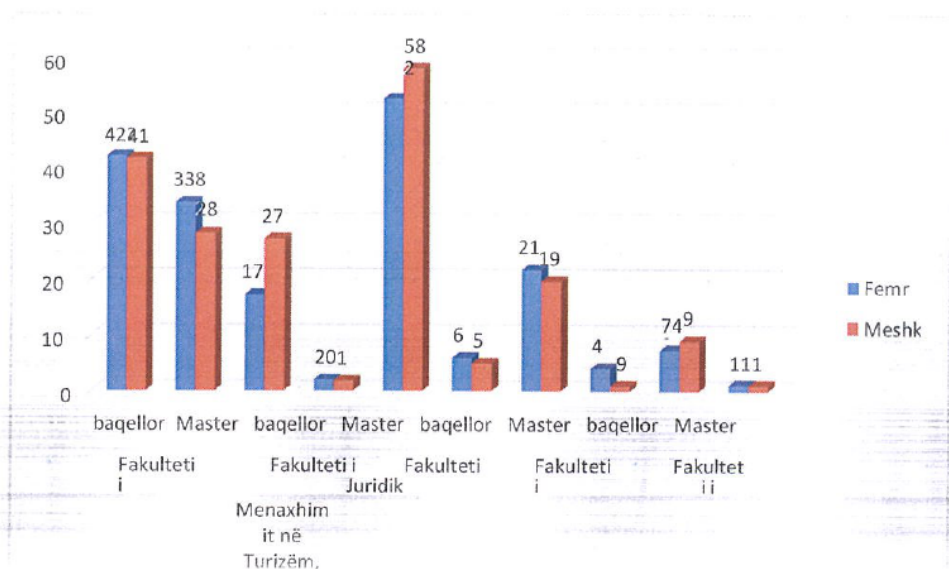


20 ose 52.63% janë Gra dhe 18 ose 47.37% Burra. **Fakulteti i Agrobiznesit** ka gjithsejtë 463 studentë. Në baqellor 217 ose 52.54% janë Gra dhe 196 ose 47.46% Burra. Në master janë 50 studentë nga të cilët 41 ose 82% janë Gra dhe 9 ose 18% Burra. **Fakulteti i Arteve** – dega e muzikës ka gjithsej 185 studentë. Në studime baqellor janë 164 nga të cilët 74 ose 45.12% janë Gra dhe 90 ose 54.88% janë Burra. Në master 11 ose 52.38% janë Gra dhe 10 ose 47.62% Burra.

Tabela 4. Numri i studentëve në të gjitha fakultete e UHZ –së sipas Gjinisë në nivelin Baqellor dhe Master

Fakulteti	Niveli	Total studentë	Gra	Në %	Burra	Në %
<b>Fakulteti i Biznesit</b>	baqellor	839	422	50,30%	417	49,70%
	Master	620	338	54,52%	282	45,48%
<b>Fakulteti i Menaxhimit në Turizëm, Hoteleri dhe Mjedis</b>	baqellor	444	172	38,74%	272	61,26%
	Master	38	20	52,63%	18	47,37%
<b>Fakulteti Juridik</b>	baqellor	1108	526	47,47%	582	52,53%
	Master	110	60	54,55%	50	45,45%
<b>Fakulteti i Agrobiznesit</b>	baqellor	413	217	52,54%	196	47,46%
	Master	50	41	82,00%	9	18,00%
<b>Fakulteti i Arteve</b>	baqellor	164	74	45,12%	90	54,88%
	Master	21	11	52,38%	10	47,62%
<b>Total</b>	<b>baqellor</b>	<b>2968</b>	<b>1411</b>	<b>47,54%</b>	<b>1557</b>	<b>52,46%</b>
	<b>Master</b>	<b>839</b>	<b>470</b>	<b>56,02%</b>	<b>369</b>	<b>43,98%</b>
<b>Total studentë (baqellor &amp; master)</b>		<b>3807</b>	<b>1881</b>	<b>49,41%</b>	<b>1926</b>	<b>50,59%</b>

Te dhëna statistikore të studentëve në bazë të gjinisë tregojnë se ne përgjithësi ka ekuilibër midis numrit të studenteve femra dhe meshkuj, me ndryshime shumë të vogla në Baqellor, ndërsa vërehet që ka më shumë studente femra që i vijnë studimet Master në të gjitha fakultetet e Universitetit Haxhi Zeka.







## Vlerësimi dhe Monitorimi i Planit të Barazisë Gjinore në UHZ

Bazuar në të dhënat e analizës statistikore të ofruara më lart. Stafit i UHZ-së ai menaxhues, akademik dhe administrativ i UHZ-së do të punojë në përmbushjen e objektivave, vlerësimin të vazhdueshëm dhe monitorimin.

Në vijim janë të shpjguara në detaje objektivat e këtij plani për periudhën 3 vjeçare të PBGJ-së si dhe mënyrën se si do të realizohen me anë të veprimeve konkrete si dhe monitorimit dhe vlerësimin të vazhdueshëm për të vlerësuar efektivitetin e planit. Pasi, që si kërkesë e detyrueshme për një Plan të Barazisë Gjinore nga udhëzimet e Horizon<sup>5</sup> ndër të tjera janë:

- Planit i Barazisë Gjinore duhet të demonstrojë një përkushtim ndaj barazisë gjinore, të përcaktojë qëllime të qarta dhe veprime dhe masa të detajuara për t'i arritur ato
- Të ketë burime të dedikuara: Burimet për hartimin, zbatimin dhe monitorimin e PBGJ mund të përfshijnë financime për pozicione specifike si Zyrtarët e Barazisë ose Ekipet e Barazisë Gjinore, si dhe kohën e caktuar të punës për stafin akademik, menaxhues dhe administrativ.
- Duhet të Përfshihen rregullimet për mbledhjen dhe monitorimin e të dhënave: PBGJ duhet të bazohen në dëshmi dhe të bazohen në të dhëna bazë të grumbulluara sipas gjinisë ose gjinisë, të mbledhura në të gjitha kategoritë e stafit. Këto të dhëna duhet të informojnë objektivat dhe objektivat, treguesit dhe vlerësimin e vazhdueshëm të progresit të PBGJ dhe të raportohen çdo vit.
- Të mbështetet nga trajnimi dhe ngritja e kapaciteteve: Veprimet duhet të trajtojnë barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme gjinore, dhe mund të përfshijnë zhvillimin e kompetencës gjinore, krijimin e grupeve punuese të dedikuara për tema specifike, dhe rritjen e ndërgjegjësimit përmes seminareve dhe aktiviteteve të komunikimit

Duke u bazuar në këto udhëzime qëllimi kryesor i PBGJ është rritja e ndërgjegjësimit dhe zbatimi i masave për barazinë gjinore në UHZ.

Ky qëllim arrihet duke ndjekur objektivat e mëposhtme në mënyrë sistematike dhe të vazhdueshme :

- Angazhimi i burimeve të dedikuara njerezore dhe ekspertizes gjinore për ta zbatuar ato.
- Mbledhja dhe monitorimi i të dhënave: Të dhëna sipas klasifikimit gjinor për personelin dhe studentet për tregues të caktuar dhe raportim vjetor bazuar në këta tregues.
- Ndërgjegjësimi / trajnime mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme gjinore për stafin dhe vendimmarrësit.

Ky PBGJ tre vjeçar 2023 -2026 përmban po ashtu këto synime për barazi gjinore brenda UHZ-së:

### 1. Ofrimi i mbështetjes për promovimin në karrierë dhe zhvillim akademik:

- 1.1. Përmirësimin e vendimmarrjes duke adresuar pabarazitë gjinore për të përmbushur të nevojat e reja dhe mundësi për përsosmëri;
- 1.2. Mbështetja e zhvillimit të karrierës dhe mundësive të lidhshme;
- 1.3. Sigurimin e diversifikimit të pikëpamjeve dhe metodologjitë në kërkim dhe mësimdhënie;
- 1.4. Ofrimi i mbështetjes administrative dhe financiare për projekte hulumtuese të stafit akademik

<sup>5</sup> [https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#gender-equality-in-horizon-europe](https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-in-horizon-europe)



1.5. Ofrimi i trajnimeve për stafin administrativ në fusha që mundësojnë avancimin në karrierë

**2. Zvogëlimi i hendeqeve gjinore në të gjitha nivelet brenda UHZ-së:**

- 2.1. Zvogëlimi i dallimeve në të hyra ndërmjet personelit dhe fakultetit me baza gjinore
- 2.2. Përfaqësimin e grave në pozita udhëheqëse, rekrutimi, përparimi në karrierë dhe jetëgjatësia në pune
- 2.3. Rritja e Përpyjekjeve për Rekrutim dhe Mbajtje (një grup të ndryshëm studentësh dhe stafi përmes programeve ose bursa për gjinitë e nënpërfaqësuar, programe mentorimi dhe aranzhime fleksibël të punës që plotësojnë nevoja dhe përgjegjësi të ndryshme).
- 2.4. Rishikimi i politikave apo programeve ekzistues në lidhje me barazinë gjinore
- 2.5. Integrimi i punës dhe jetës personale;

**3. Vetëdijësimi për paragjykimet gjinore, stereotipet dhe diskriminimin**

- 3.1. Integrimi i dimensionit gjinor në kurrikulat mësimore.
- 3.2. Stimulimi i një ndryshimi kulturor të ndërgjegjshëm gjinor
- 3.3. Organizimi i aktiviteteve vetëdijësuese
- 3.4. Ofrimi i programeve trajnimit dhe edukative për të rritur ndërgjegjësimin për paragjykimet gjinore, stereotipet dhe diskriminimin (për studentë dhe stafin për tema si paragjykimi i pavetëdijshëm, praktikat gjithëpërfshirëse të mësimdhënies, dhe komunikimi i respektueshëm).
- 3.5. Promovimi dhe Angazhimi për partneritet (me organizata të jashtme, ekspertë dhe palë të interesuara që punojnë në fushën e barazisë gjinore).

**4. Monitorimi i progresit dhe vlerësimi i ndikimit të PBGJ**

- 4.1. Krijimi i një mekanizmi permanent për mbledhjen e dhënave me bazë gjinore për:
- 4.2. Grumbullimi dhe analizimi i rregullt i të dhëna për treguesit kryesorë të barazisë gjinore (të tilla % e regjistrimit, nivelet e mbajtjes, normat e promovimit dhe anketat e kënaqësisë).
- 4.3. Monitorimi i hulumtime, avancimeve dhe rekrutimeve
- 4.4. Vlerësimi i ndikimit të iniciativave dhe përmirësimi i rezultateve
- 4.5. Monitorimi i progresit dhe vlerësimi i ndikimit barazisë në rekrutim dhe përparim në karrierë

Këto objektiva dhe nën-objektiva janë hartuar në pajtueshmëri me Axfordën 2030 të Kombeve të Bashkuara, që synon të kontribuojë në arritjen e një Zhvillimi të Qëndrueshëm në të ardhmen. Njëkohësisht, këto objektiva janë në linjë me udhëzimet e Instituti Europian për Barazinë Gjinore (EIGE), udhëzime këto që synojnë “të identifikojnë dhe zbatojnë strategjitë inovative për të promovuar ndryshimet kulturore dhe mundësitë e barabarta në Universitete dhe Qendrat Kërkimore” (EIGE<sup>6</sup>, <http://eige.europa.eu>).

Po ashtu ne baze të këtyre objektivave është hartuar edhe plani i veprimit tre vjeçar i cili është i prezantuar në vijim në shtojcën 1 edhe një mostër e pyetësorit në shtojcën 2, që mund të përdoret në të ardhmen për zbatimin këtij plani i cili me disa modifikime mund të përdoret edhe për student edhe për staf akademik. Pasi që vlerësimet në vijim do të realizohen përmes tre pyetësorëve të ndarë me

<sup>6</sup> <https://eige.europa.eu/>

stafin akademik, administrativ dhe studentët e UHZ-së. Këto objektiva dhe qëllime janë specifike, të matshme, të arritshme, relevante dhe të kufizuara në kohë (SMART) për barazinë gjinore brenda UHZ-së.

Duhet te theksojmë angazhimin e universitetit Haxhi Zeka për barazinë gjinore dhe ndikimet pozitive që ky plan i barazisë gjinore do të ketë në të gjithë institucionin. Pasi që, barazia gjinore nuk është vetëm një prioritet për drejtësinë sociale. Por gjithashtu një element thelbësor për përsosmërinë akademike dhe zhvillimin e përgjithshëm institucional. Kështu që Inkurajojmë të gjithë anëtarët e komunitetit universitar që të marrin pjesë në mënyrë aktive dhe të mbështesin zbatimin e planit.

Një mostër e pyetësorit për student është në shtojcën 2



**Plani i Veprimt përmban 5 objektiva strategjike që synojnë:**

1. Barazia gjinore ne procesin e rekrutimit dhe rritja e pjesëmarrjes se grave ne proceset kërkimore dhe innovative, përmirësimin e perspektivave te tyre te karrierë.
2. Rritja e barazisë gjinore ne udhëheqje dhe vendimmarrje.
3. Integrimi i dimensionit gjinor ne përmbajtjen kërkimore dhe mësimore.
4. Masat për parandalimin e dhunës me baze gjinore përfshirë ngacmimin seksual.
5. Ekuilibri punë-jetë dhe kultura organizative

**Shtojca 1. ; Plani I Veprimt UHZ 2023 -2026**

<b>FUSHA 1:</b>	Barazia gjinore ne procesin e rekrutimit dhe rritja e pjesëmarrjes se grave ne proceset kërkimore dhe innovative, përmirësimin e perspektivave te tyre te karrierës.		
<b>Objektivi specifik:</b>	<i>Rritja e ndërgjegjësimt/ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe parajykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit</i>		
<b>Rezultatet e pritshme:</b>	Parandalimi i parajykimeve të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit		
<b>Masat dhe veprimet</b>	<b>Indikatorë Matës</b>	<b>Përgjegjës për zbatimin</b>	<b>Target grupet</b>
<b>Masa1.1:</b>	Përfshirje ne analizën e te dhënave statistikore edhe e kriterit gjinor		

<p><b>Veprimi 1:</b> Përfshirja në publikimin e të dhënave të performances vjetore edhe e të dhënave me ndjeshmëri gjinore</p>	<p>Raporti vjetor i performances Dhe te e dhënave</p>	<p>Sekretari i UHZ dhe sekretaret e njësive akademike</p>	<p>Stafi akademik, studentët, stafi ndihmës akademik</p>	<p>2024-2025</p>
<p><b>2. Promovimi i barazisë gjinore në kulturën, proceset dhe praktikën institucionale</b></p>	<p>Mbledhja e te dhënave sasore dhe cilësore të ndara në mënyrë rutinore, në departamente/fakultete, nëse është e mundur, në një format digital. Analiza e këtyre të dhënave në një raport i dedikuar për të monitoruar gjendjen e raportit gjinor dhe të diversitetit në organizatë dhe për të lejuar mbledhjen e mëtejshme të të dhënave</p>	<p>Rektori, Pro- Rektori, MBNJ, Drejtorët e Departamenteve, stafi administrativ ne fakultete</p>		<p>2024-2025 2025-2026</p>
<p>Përfshirje e kriterit gjinor për raste të punësimit, për kushte të barabarta meritokracie,</p>	<p>Njoftimet e punësimeve – Zyra e Burimeve Njerëzore</p>	<p>Rektorati dhe Zyra e Burimeve Njerëzore.</p>	<p>Stafi akademik, stafi ndihmës akademik, studentët</p>	<p>2024-2025 2025-2026</p>

<p><b>Veprimi 3.</b> Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave statistikore edhe mbi baza gjinore si për studentet dhe për stafin akademik dhe jo-akademik në UHZ, duke përditësuar data bazën vjetore statistikore</p>	<p>Data-baza me statistika dhe tregues të ndjeshëm gjinor</p>	<p>Zyra e Burimeve Njerëzore / Zyra e Këshillimit të Karrierë/ Alumni dhe Sekretaria</p>	<p>Stafi akademik, administrativ dhe studentët</p>	<p>2023-2024 2024-2025 2025-2026</p>
---	---	--	--	--

Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Target grupet	Afati kohor
<p><b>Masa 2. Mbatia në vëmendje e raporteve të drejta gjinore ne strukturat drejtuese</b></p>				
<p><b>Veprimi 1.</b> Ne rastin e rekrutimeve për staf, dhe staf drejtues te niveleve te ndryshme , te shprehet qarte edhe preferenca gjinore për ruajtur raportet e drejta edhe ne këtë fushe.</p>	<p>Plani Strategjik i UHZ i rishikuar</p>	<p>Senati akademik, grupi punues për plan strategjik</p>	<p>Stafi akademik, stafi ndihmës akademik, studentët</p>	<p>2024-2025 2025-2026</p>
<p><b>FUSHA 2:</b></p>				
<p><b>Balanca gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje-Rritja e barazisë gjinore ne udhëheqje dhe vendimmarrje.</b></p> <p><i>Promovimi i zhvillimit të karrierës për të gjitha gjinitë, dhe ne veçanti nxitja e grave për të garuar që të bëhen anëtare të organeve vendimmarrëse,</i></p>				

Rezultatet e pritshme: Përfaqësimi i plotë grave në organet vendimmarrëse. Rritja e barazisë gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje.				
Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Target grupet	Afati kohor
<b>Masa 1.</b> Ruajtja e balancës gjinore. UHZ gëzon barazi gjinore në strukturat drejtuese duke filluar nga shef departamenti e deri tek Rektori .				
<b>Veprimi 1.</b> UHZ si dhe vazhdimi i Përzgjedhjes së kandidatëve për pozicione drejtuese në UHZ duke synuar ruajtjen e ekuilibrave aktuale.	Ruajtja /përmirësimi i ekuilibrit gjinor	Rektorati/ Zyra për BNJ Stafi Menaxhues	Stafi akademik, stafi ndihmës akademik,	2023-2024 2024-2025 2025-2026
<b>Veprimi 1.</b> Nxitja dhe mbështetja institucionale për përfitimim e titujve Profesor/Prof Ass. te stafit akademik qe ka perfituar graden PhD/Dr. Ne	Raporti i vlerësimit të punës së stafit , përfshin dhe detyrat për karrierën akademike nga Departamentet/Njësitë dhe Zyra e BNJ	Stafi Menaxhues Departamentet dhe ZBNJ	Stafi akademik dhe Administrativ	2023-2024 2024-2025
<b>Veprimi 2.</b> Nxitja e stafit të nën-pretantuar te kandidoj për keto organe	Prezantimet e raportit të Performances nga Rektorati dhe sekretari duke theksuar veçanërisht raportet Gra/Burra ne organet vendimmarrëse.	Rektorati , ZBNJ	Stafi Akademik	24 muaj

<b>FUSHA 3:</b>			
Përfshirja e çështjeve, aspekteve gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënie.			
Objektivi specifik:			
Nxitja institucionale qe aspekti gjinor te përfshihet në projektet kërkimore dhe ne mësimdhënie			
Rezultatet e pritshme:			
Integrimi i dimensionit gjinor ne përmbajtjen kërkimore dhe mësimore.			
<b>Masat dhe Veprimet</b>	<b>Produktet</b>	<b>Përgjegjës për zbatimin</b>	<b>Target grupet</b>
<b>Masa 1.</b> Përfshirja e çështjeve ose aspekteve gjinore në hartimin e projekteve kërkimore dhe aplikative			
<b>Veprimi 1.</b> Pjesëmarrja ne trajnime dhe workshop se si mund të aplikohen	Trajnime dhe workshope të organizuara, perspektivat e çështjeve tek hulumtuesit e sidomos tek hulumtuesit e rinj	Departamentet/ Fakultetet Qendra e Ekselencës	Stafi akademik, stafi administrativ, studentët
<b>Veprimi 2.</b> Ndërgjegjësimi për të integruar çështjet e perspektivës gjinore në projektet e kërkimit shkencor.	Projekte të miratuara me aspekte te perspektivës gjinore	Departamentet/ Fakultetet dhe Rektorati Instituti për Shkencë dhe Arte	Stafi akademik, stafi ndihmës akademik, studentët
<b>Rritja e barazisë në pjesëmarrjen e stafit akademik gra dhe studentëve në mobilitete;</b>	Mobilitete ne universitet e EU	Zyra për Bashkëpunim ndërkombëtar Prorektorët ,	Stafi akademik , studentët
<b>Masa 2.</b> Ngritja e kapaciteteve dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi perspektivat gjinore në përmbajtjen e mësimdhënies.			
			2024-2025 dhe ne vazhdimësi
			2023-2024 2024-2025 dhe ne vazhdimësi
			2024-2025 dhe ne vazhdimësi



Veprimi Te shihet mundësia e përfshirjes në syllabuset e lendeve përkatëse e çështjet, aspekteve gjinore në tema ose module të tyre.	Raport nga departamentet mbi përfshirjet në sylabuse	Departamentet/ Fakultetet dhe Rektorati	Stafi akademik, asistentet	2024-2025 dhe në vazhdimësi
Çështjet gjinore me studentet si dhe përfshirja e tyre në projekte/detyra kurse gjate studimeve, në projekte kërkimore	fushën e perspektivave gjinore	Departamentet/ Fakultetet dhe Rektorati		2024-2025 dhe në vazhdimësi
Veprimi 4. Organizimi i seminareve, workshop-eve , dhe përfshirja e cështjeve gjinore edhe në aktivitetet e shkencore Seminare dhe workshop-e të realizuara çdo vit		Qendra e Ekselencës , Stafi akademik, Zyra e Karrierës		2024-2025 dhe në vazhdimësi
<b>FUSHA 4:</b>	<b>Masat për parandalimin e dhunës me bazë gjinore</b>			
Objektivi Specific:	<i>Parandalimi i dhunës me bazë gjinore</i>			
Rezultatet e pritshme:	Shmangia e dhunës me bazë gjinore			
<b>Masat dhe Veprimet</b>	<b>Produktet</b>	<b>Përgjegjës për zbatimin</b>	<b>Target grupet</b>	<b>Afati Kohor</b>
<b>Masa 1.</b> Edukimi për parandalimin e dhunës me bazë gjinore, dhe mbi kuptimin e ngacimit seksual..				

<p><b>Veprimi 1.</b> Rishikimi i Kodit Etik të UHZ-së me synim qartësimin me te plote të PBGGJ dhe ngacimet seksuale, përfshirë dhe saktësimin e procedurave, që mbrojnë personelin akademik, stafin administrativ dhe studentët</p>	<p>Rishikimi i Kodit të Etikës Informacione të shpërndara dhe të publikuara (fletë palosje, faqe e web, etj)</p>	<p>Rektori Këshilli Drejtues</p>	<p>Stafi akademik, stafi administrativ dhe studentët</p>	<p>12 muaj</p>
<p><b>Veprimi 2.</b> Rritjen e ndërgjegjësimit për kuptimin dhe pasojat kundër çdo forme të dhunës.e institucionit, nga të gjitha format e dhunës dhe ngacimeve</p>	<p>Një ambient i shëndosh i punës , një kulturë organizative fleksibile</p>	<p>Fakultetet, Departamentet, Menaxhmenti i UHZ-së , Zyra për Burime Njerëzore dhe Barazi Gjinore</p>	<p>Stafi akademik, stafi administrativ, studentët</p>	<p>2024-2025 dhe në vazhdimësi</p>
<p><b>Veprimi 3.</b> Informimi i të gjithë stafit dhe studenteve me Kodin e Etikës duke synuar rritjen e ndërgjegjësimit për kuptimin dhe pasojat kundër çdo forme të dhunës.</p>	<p>Sesione informuese dhe Informacione të shpërndara dhe të publikuara (fletë palosje, faqe e web, etj)</p>	<p>Fakultetet, Departamentet, Zyra e Burimeve Njerëzore</p>	<p>Stafi akademik, stafi administrativ, studentët</p>	
<p><b>FUSHA 5:</b> Balanca jetë-punë</p>				
<p>Objektivi Specific: <i>ekuilibri punë-jetë dhe kultura organizative</i></p>				

	:Permirosimi i balancës punë- jetë dhe kulturës organizative			
Rezultatet e pritshme:				
<b>Masat dhe Veprimet</b>	<b>Produktet</b>	<b>Përgjegjës për zbatimin</b>	<b>Target grupet</b>	<b>Afati kohor</b>
<b>Veprimi 1.</b> Për të balancuar kohën mes punës dhe jetës familjare, për stafin akademik dhe administrativ, që janë prindër të femijeve UHZ do perpiqet ti ndihmojë, sipas mundesive, duke i pershtatur orarin mesimor , ngarkesen semestrale etj  Mbështetja e mësimdhënësve gjatë periudhës së lehonisë	Raport vjetor nga Departamentet per masat e marra si dhe masa te tjera te dokumentuara per ndihmen me pale te treta .	Departamentet, Fakultetet, Menaxhmenti i UHZ-së,  Zyra për Burime Njerëzore dhe Barazi Gjinore	Stafi akademik, stafi Administrativ	24 muaj
<b>Veprimi 2.</b> Berja me dije e te gjithë stafit dhe studenteve me Kodin e Etikes duke synuar rritjen e ndërgjegjësimit për kuptimin dhe pasojat kundër çdo forme të dhunës.	Sesione informuese dhe Informacione të shpërndara dhe të publikuara (fletë palosje, faqe e web, etj)	Fakultetet, Departamentet, Zyra e Burimeve Njerëzore	Stafi akademik, stafi administrativ, studentët	12 muaj

Shtojca 2

## Pyetësor për student

### VLERËSIM MBI INTEGRIMIN E ÇËSHITJEVE GJINORE NË POLITIKAT E UNIVERSITETIT "HAXHI ZEKA"

*Ky pyetësor realizohet në vazhden e angazhimeve të Universitetit "Haxhi Zeqa" (UHZ) në Pejë për hartimin e Planit për Barazi Gjinore, plan ky që hartohet për here të parë në kuadër të institucionit. Qëllimi i këtij pyetësori është vlerësimi gjithëpërfshirës i gjendjes aktuale të barazisë gjinore brenda universitetit për studentet e Universitetit Haxhi Zeqa .*

*Të dhënat e dërguara nga ana e juaj përmes këtij pyetësori do të trajtohen në mënyre anonime dhe konfidenciale.*

**PJESA E PARË (I):**

#### TË DHËNAT DEMOGRAFIKE

1. Gjinia
  - a. Mashkull
  - b. Femër
2. Moshë
  - a. 18-24 vjeç
  - b. 25-34 vjeç
  - c. 35-44 vjeç
  - d. 45-54 vjeç

**3. Statusi civil**

- a. Martuar
- b. Beçar/e
- c. Bashkëjetesë

**4. A jeni të punësuar apo vetëm studioni**

- a) Po
- b) Jo
- c) Me orar të plotë
- d) Me orar jo të plotë

**5. Fusha e hulumtimit/studimit bachelor**

- a) Drejtësia
- b) Menaxhim Biznesi
- c) Agrobiznes
- d) Menaxhim ne Turizëm
- e) Arte
- f) Mjedis
- g) Menaxhim i Burimeve Njerëzore

h) Tjera: \_\_\_\_\_

6. Fusha e hulumtimit/studimit bachelor

i) Drejtësia

j) Menaxhim Biznesi

k) Agrobiznes

l) Menaxhim ne Mjedis

7. A preferoni të punoni/studioni në distancë (online)?

a) Jo

b) Po

c) Pjesërisht

#### QASIA SOCIALE DHE POLITIKAT EKZISTUES PËR BARAZINË GJINORE

8. A jeni dëshmitar i ndonjë situatë diskriminues me baza gjinore që ka ndodhur brenda institucionit?

a. Po

b. Jo

9. A keni qenë ndonjëherë subjekt i diskriminimit me baza gjinore brenda institucionit?

a. Po

b. Asnjëherë

- c. 1 herë
- d. Me shumë se 1 herë

**10. Sa janë të integruara çështje gjinore në dokumentet ligjore të universitetit?**

- a. Mjaftueshëm
- b. Në mënyrë sipërfaqësore
- c. Aspak

**11. A organizohet trajnime për barazi gjinore brenda universitetit?**

- a. Ndonjëherë
- b. Asnjëherë
- c. Çdo vit

**12. Sa janë të integruara çështje e barazisë gjinore në programet studimore të universitetit?**

- a. Aspak
- b. Në të gjitha programet
- c. Në numër të kufizuar