



INTEGRIMI GJINOR NË INSTITUCIONET E ARSIMIT TË LARTË

Mbledhja e të dhënave dhe llogaritja e treguesve mbi integrimin gjinor dhe barazinë gjinore në UNIKO



Dhjetor 2023

Raport mbi rezultatet e anketimit rreth integritit gjinor në universitet në kuadër të projektit:

“Integrimi gjinor në institucionet e arsimit të lartë (Mbledhja e të dhënave dhe llogaritja e treguesve mbi integrimin gjinor dhe barazinë gjinore në UNIKO)”

Universiteti “Fan S. Noli”, Dhjetor 2023

Punoi për hartimin e raportit:

Dr. Denisa Titili, Departamenti i Shkencave Sociale, Fakulteti Shkencave të Natyrës dhe Shkencave Humane



Doktorante Viola Dolani, Departamenti i Shkencave Sociale, Fakulteti i Shkencave të Natyrës dhe Shkencave Humane



Dr. Lorena Margo, Departamenti i Matematikës dhe Fizikës, Fakulteti i Shkencave të Natyrës dhe Shkencave Humane



TABELA E PËRMBAJTJES

HYRJE	3
METODOLOGJIA E PUNËS	4
REZULTATET E ANKETIMIT	5
NJOHURITË DHE KAPACITETET RRETH INTEGRIMIT GJINOR NË INSTITUCION	5
BALANCA GJINORE NË DREJTIM, VENDIMMARRJE DHE PROGRESI NË KARRIERË	12
INTEGRIMI I ÇËSHTJEVE GJINORE NË MËSIMDHËNIE DHE KËRKIMIN SHKENCOR	23
PARAGJYKIMI DHE DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE	25
PËRFUNDIME	27

RAPORT MBI REZULTATET E ANKETIMIT RRETH INTEGRIMIT GJINOR NË UNIVERSITET

HYRJE

Projekti “Integrimi gjinor në institucionet e arsimit të lartë (Mbledhja e të dhënave dhe llogaritja e treguesve mbi integrimin gjinor dhe barazinë gjinore në UNIKO) ka si qëllim të përmirësojë nevojën e institucionit në lidhje me mbledhjen dhe publikimin e të dhënave të detajuara rreth vlerës së barazisë në universitet, e cila do të ndihmojë në përmirësimin në të ardhmen të planit të veprimit për barazinë gjinore UNIKO, për të përmbushur kriterin e pranueshmërisë së GEP të vendosura nga Horizon Europe. Ky projekt vjen në përputhje me nevojën dhe rëndësinë e integritit të komponentit gjinor në gjithë veprimtarinë dhe organizimin e institucionit në funksion të përforcimit të kulturës së barazisë dhe gjithëpërfshirjes në institucion. Institucionet e arsimit të lartë dhe institucionet e kërkimit duhet të krijojnë një mjedis pune dhe një kulturë organizative të mbështetur në mundësitë e barabarta dhe në promovimin e marrëdhënieve të mira, bazuar në karakteristika të mbrojtura, të tilla si gjinia, raca, paaftësia ose mosha. Integrimi gjinor është (ri)organizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve të politikave, në mënyrë që perspektiva e barazisë gjinore të përfshihet në të gjitha politikat, në të gjitha nivelet dhe të gjitha fazat, nga aktorët që normalisht përfshihen në politikbërje. Është një mënyrë për t'i futur shqetësimet dhe përvojat e grave si dhe të burrave në një dimension përfshirës të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve të institucionit (Këshilli i Evropës).

Mbledhja e të dhënave dhe llogaritja e treguesve mbi integrimin gjinor në universitet ka në fokus sigurimin e informacionit rreth:

- perceptimit të stafit akademik, ndihmës administrativ dhe studentëve rreth integritit gjinor në institucion/ vendin e punës
- identifikimit të shkallës së ndjeshmërisë gjinore të praktikave dhe politikave që ndjek institucioni
- evidentimit të problemeve dhe mangesive që pengojnë zhvillimin dhe përforcimin e një kulture të barazisë në institucion

Ky raport, i cili përmban të dhëna dhe rezultate të siguruara prej anketimit, së bashku me analizimin dhe interpretimin statistikor të tyre vihet në dispozicion të institucionit dhe njësive përgjegjëse për hartimin, koordinimin, monitorimin dhe zbatimin e politikave të institucionit. Këto të dhëna rreth integritit gjinor në institucion, të siguruara përmes metodës së anketimit mund të ndihmojnë në plotësimin dhe përmirësimin e kornizës strategjike të barazisë gjinore në UNIKO. Ndërtimi i një sistemi të integruar të mbledhjes së të dhënave gjinore mund të lejojë gjithashtu monitorimin periodik me fokus barazinë dhe njëkohësisht mund të lejojë kryerjen e analizave apo studimeve më të thelluara në të ardhmen lidhur me tregues statistikisht domethenës që rezultojnë prej anketimit.

METODOLOGJIA E PUNËS

Për sigurimin e të dhënave mbi integrimin gjinor në universitet u përdor metoda sasiore e anketimit. Në përputhje me kriteret e metodologjisë së punës u përdor anketë e standartizuar e përdorur në studime të ngjashme nga institucione të arsimit të lartë për qëllime të ngjashme. Për hartimin e përmbajtjes së anketës u morën në konsideratë dy kritere të rëndësishëm:

- standartizimi i treguesve të matur
- takime në grupe të vogla në nivel fakultetesh në sajë të të cilave u siguroa materiali i nevojshëm kontekstual për hartimin e përmbajtjes së anketës

Në lidhje me kriterin e parë u përdor udhëzuesi i Institutit Evropian për Barazinë Gjinore¹ mbi matjen e integritit gjinor në njësitë akademike si edhe grupe pyetjesh të organizuara në sesionet përkatëse të standartizuar, të përdorur edhe nga institucione të tjera të arsimit të lartë (brenda dhe jashtë vendit)

Gjithashtu për të përmbushur kriterin e standartizimit përmbajtja e pyetësorit adresoi çështje dhe pyetje që lidhen me fushat e ndërhyrjes së identifikuar dhe propozuara nga Horizon Europe²:

- integrimi gjinor në kërkimin shkencor, inovacion
- integrimi gjinor në drejtim dhe vendimmarrje
- integrimi i aspektit gjinor në kërkim dhe mësimdhënie
- balanca punë- jetë dhe kultura organizative
- identifikimi i çështjeve mbi diskriminimin apo paragjykimin me bazë gjinore

Anketimi mbi integrimin gjinor, bazuar në pesë fushat e sipërpërmendura përfshiu stafin akademik dhe ndihmes administrativ të UNIKO si edhe studentët. UNIKO ka në përbërje 151 anëtarë të stafit akademik dhe 72 staf ndihmës administrativ. Anketimi përfshiu 116 anëtarë të stafit akademik dhe atij administrativ të UNIKO. Numri i të anketuarve në raport me numrin total të stafit (akademik dhe atij administrative) përmbush kriterin e përfaqësueshmërisë dhe lejon përgjithësimin e rezultateve të të dhënave.

Për mbledhjen e të dhënave nga studentët u punua me fokus grupe, përzgjedhja e të cilave u bë në mënyrë të arsyeshme dhe të qëllimshme në përputhje me qëllimin e anketimit. U anketuan 50 studentë të nivelit Bachelor dhe Master. Të dhënat e siguruara u përpunuan statistikisht në programin statistikor SPSS version 20. Gjithashtu u përdor dhe Excel 2016 për paraqitjen grafike të një pjese të të dhënave.

¹ https://eige.europa.eu/sites/default/files/sscr_guidelines-for-gender-mainstreaming-academia.pdf

² Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) 2021 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Në funksion të përmbledhjes, paraqitjes, përpunimit dhe prezantimit të të dhënave u përdorën elementët e statistikës përshkruese (descriptive), krostabulimi i të dhënave, paraqitjet grafike, analiza deskriptive krahasuese, teste statistikore etj.

Shpërndarja e të anketuarve:

Anketimi përfshiu 50 studentë prej të cilëve 33 vajza dhe 17 djem. Shpërndarja e studentëve të anketuar sipas nivelit të studimit tregoi se 92% e tyre i përkasin nivelit të studimeve Bachelor dhe 8 % nivelit të studimeve Master.

Përsa i takon shpërndarjes së të anketuarve në mesin e stafit akademik dhe atij administrativ sipas rezultoi se:

73.3 % e të anketuarve janë femra dhe 26.7 % janë meshkuj.

70.7 % e të anketuarve janë staf akademik dhe 29.3 % janë staf administrativ.

Në një paraqitje më të detajuar të shpërndarjes së tyre konstatohet se:

- 4.3% e të anketuarve janë në nivelin drejtues/e
- 5.2% e tyre janë në pozicionin e Pergjegjes/e departamenti
- 61.2% e tyre janë Lektor/e
- 29.3% e të anketuarve janë pjesë e administratës së UNIKO

Në lidhje me shpërndarjen e të anketuarve në mesin e stafit akademik dhe atij administrativ sipas përvojës së punësimit rezultoi se:

- 7.8% e të anketuarve kanë 1-5 vite përvojë pune në UNIKO
- 29.3% e tyre kanë 5- 10 vite përvojë punë në UNIKO
- 25.0% e tyre kanë 10- 15 vite përvojë punë në UNIKO
- 37.9% e tyre kanë më tepër se 15 vite përvojë punë në UNIKO

REZULTATET E ANKETIMIT

Të dhënat që rezultuan prej anketimit, së bashku me interpretimin e tyre janë organizuar në përputhje me sesionet përkatëse, në të cilat u fokusua nevoja për mbledhjen e këtyre të dhënave dhe njëkohësisht reflektojnë edhe disa prej fushave të rekomanduara nga BE në lidhje me matjen e integritit gjinor në institucionet e arsimit të lartë.

1. NJOHURITË DHE KAPACITETET RRETH INTEGRIMIT GJINOR NË INSTITUCION

Integrimi gjinor në IAL përbën një strategji për të kapërcyer hendekun gjinor në aspekte të ndryshme të jetës universitare. Integrimi gjinor siguron që gratë dhe burrat të kenë akses dhe kontroll të barabartë mbi burimet, mundësitë dhe përfitimet në të gjitha nivelet. Integrimi gjinor në institucione shpesh merr formën e sigurimit që të gjitha informacioneve relevante, të tilla si statistikat gjinore, kuadri rregullator, analizat e barazisë gjinore, të cilat merren parasysh kur merren vendime në të gjitha nivelet e organizimit të një

institucioni/universiteti. Për të vënë në dukje këtë aspekt të integrimit gjinor është u mblodhën të dhëna për stafin akademik, administrator dhe studentët lidhur me njohuritë mbi strategjinë kombëtare të barazisë gjinore, strategjinë e universitetit mbi barazinë gjinore apo kuptimin mbi ‘integrimit gjinor’. Në lidhje me aksesin në njohuri mbi politikat kombëtare të barazisë gjinore dhe përfshirjen e çështjeve gjinore në planin e veprimit dhe strategjinë kombëtare evidentohet një % e lartë e të anketuarve të cilët kanë informacion dhe njohuri në lidhje me to. Figurat e mëposhtme (1 dhe 2) paraqesin të dhënat lidhur me këta tregues:

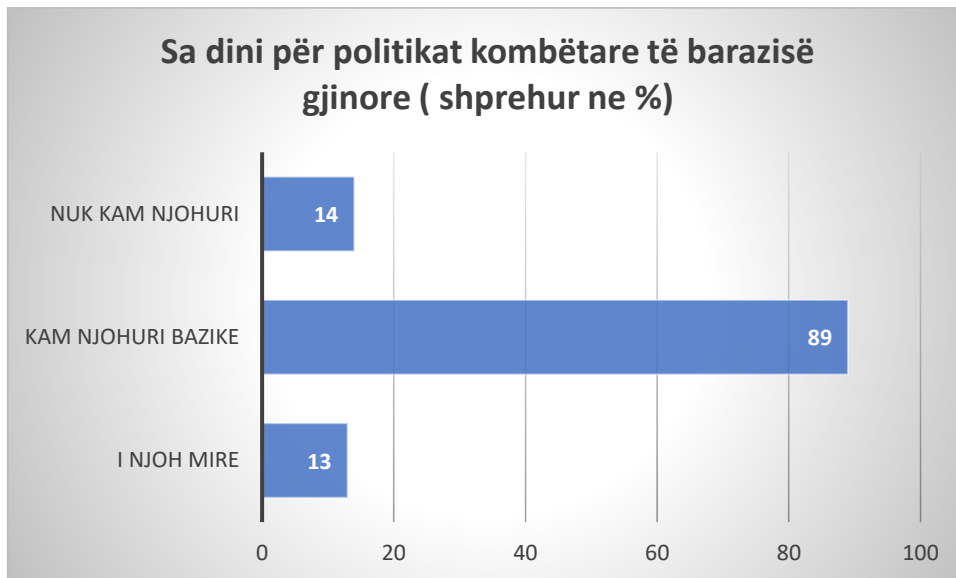


Figura 1- Përgjigjet e të anketuarve shprehur në përqindje për pyetjen “Sa njohuri keni për politikat kombëtare të barazisë gjinore?”

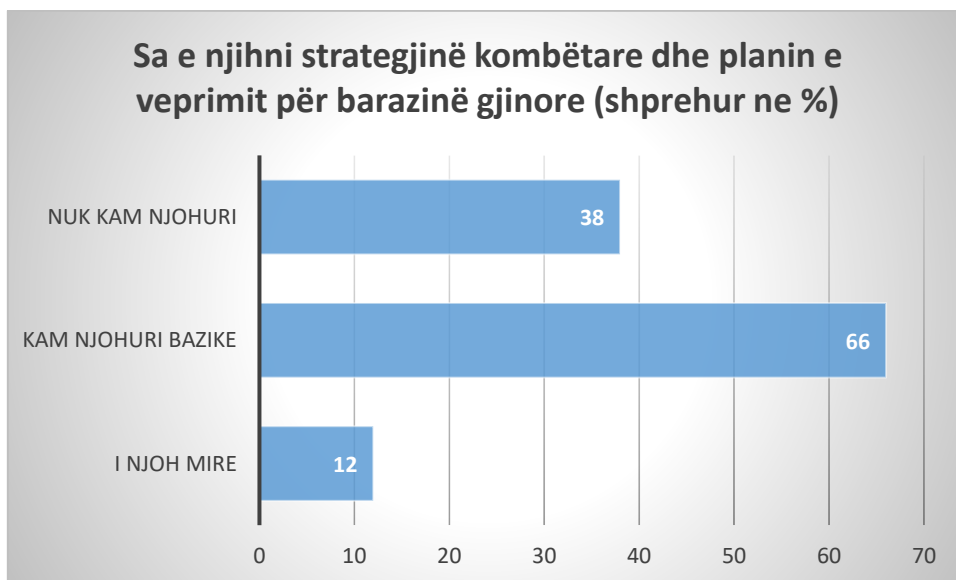


Figura 2- Përgjigjet e të anketuarve për shprehur në përqindje për pyetjen “Sa njohuri keni për strategjinë kombëtare dhe planin e veprimit për barazinë gjinore?”

89% e të anketuarve shprehën se kanë njohuri bazike mbi politikat kombëtare të barazisë gjinore dhe 66 % e tyre shprehën se kanë njohuri bazike lidhur me strategjinë kombëtare dhe planin e veprimit për barazinë gjinore. Më e ulët është përqindja e të anketuarve që kanë njohuri

të mira në lidhje me to (13% dhe 12% e të anketuarve përkatësisht për dy pyetjet e mësipërme. Njohja dhe informimi rreth politikave mbi barazisë gjinore qoftë edhe në mënyre sipërfaqësore dhe bazike është tregues i ndjeshmërisë dhe interesit të stafit ndaj çështjeve gjinore.

Një e dhënë e rëndësishme që u vu në dukje prej anketimit, lidhet me kuptimin mbi ‘*integrimin gjinor në institucion*’. Figura 3 paraqet përqindjen e të anketuarve në mesin e stafit akademik dhe atij administrativ në lidhje me kuptimin për ‘integrimin gjinor në institucion’.

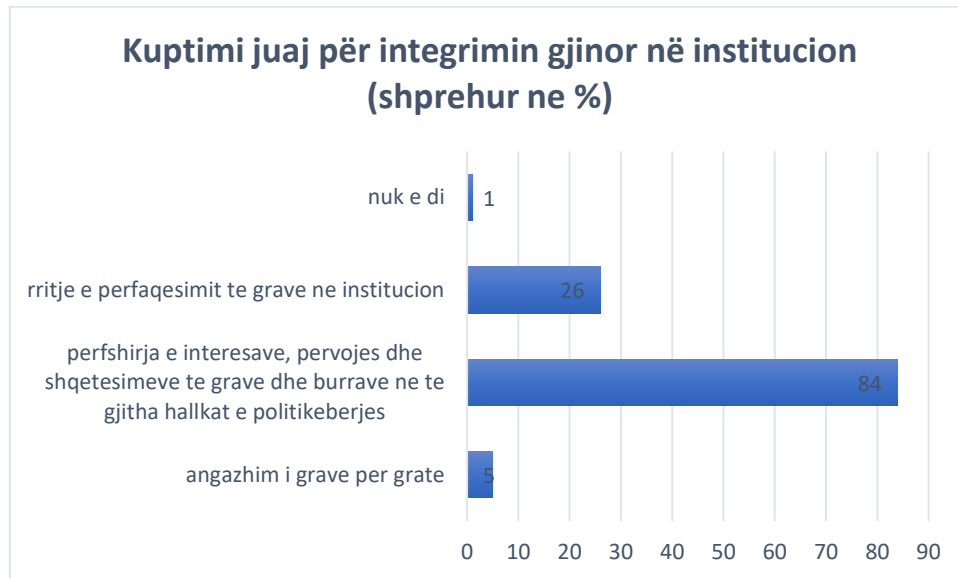


Figura 3- Përgjigjet e të anketuarve shprehur në përqindje për pyetjen “Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion?”

Rezultatet e paraqitura në grafik tregojnë se **84% e të anketuarve** e përcaktojnë integrimin gjinor si “përfshirje e interesave, përvojës dhe shqetësimeve të grave dhe burrave në një institucion në të gjitha hallkat e politikbërjes së institucionit” duke reflektuar kështu njohje të saktë dhe të qartë të kuptimit mbi integrimin gjinor.

Aplikimi i testit Chi-Square tregon që ka ndryshime në kategoritë e përgjigjeve për këtë pyetje, pra kemi një rezultat statistikisht të rëndësishëm përsa i përket opinionit mbi kuptimin mbi integrimin gjinor) (tabela e mëposhtme):

Tabela 1: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve në variablin ‘Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion?’

Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Kategoritë e variablit ‘Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion’ ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

Po ashtu të dhënat prej anketimit të studentëve në lidhje me të njëjtën pyetje tregojnë se **64% e studentëve** të anketuar e kuptojnë integrimin gjinor si përfshirje e interesave, përvojës dhe shqetësimeve të grave dhe burrave në të gjitha hallkat e politikbërjes së institucionit (figura 4).

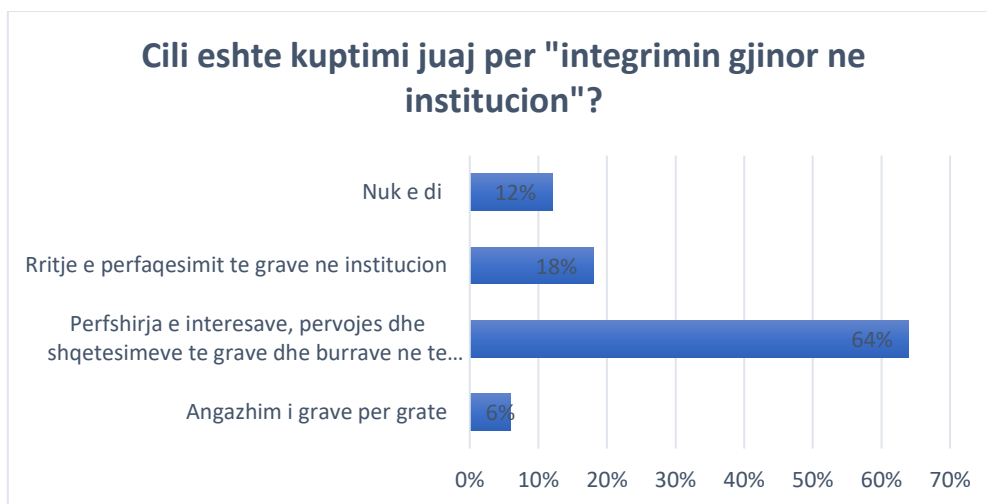


Figura 4- Përgjigjet e studentëve të anketuar shprehur në përqindje për pyetjen “Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion?” për studentët

Dhe në këtë rast, aplikimi i testit Chi-Square tregon diferencë statistikisht të rëndësishme në kategorinë e përgjigjeve të pyetjes mbi opinionin e studentëve mbi kuptimin mbi integrimin gjinor në institucion:

Tabela 2: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve në variablin ‘Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion?’ për studentët

Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Kategoritë e variablit ‘Cili është kuptimi juaj për integrimin gjinor në institucion’ ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

Pra evidentohet njohje dhe qartësi mbi kuptimin e integritit gjinor edhe në mesin e studentëve. Treguesit statistikore për stafin e UNIKO dhe studentët janë tepër domethënëse dhe evidentojnë qartazi rolin që kanë veprimtaritë dhe aktivitetet e organizuara nga UNIKO me fokus çështjet gjinore dhe veçanërisht impaktin që kanë takimet e organizara dhe sesi informues i mbajtur në kuadër të projektit “Integrimi gjinor në institucionet e arsimit të lartë (IAL)”.

Në lidhje me pyetjen “A është e rëndësishme për universitetin që të ketë një Plan të Barazisë Gjinore?” të dhënat prej të anketuarve në mesin e stafit akademik dhe atij administrativ treguan se 90.5 % e tyre e konsiderojnë të rëndësishme për institucionin të paturit e një plani të barazisë gjinore. Vetëm 9.5 % e tyre u shprehën se nuk është e rëndësishme që UNIKO të ketë një plan të barazisë gjinore. Edhe prej të dhënave të anketimit të studentëve lidhur me këtë pyetje rezultoi se 88% e studentëve të anketuar u përgjigjën PO dhe vetëm 12% përgjigjen JO.

Megjithë rëndësinë që të anketuarit (stafi akademik, stafi administrativ dhe studentët) i japin PBGJ-së për institucionin vlen të përmendet fakti se vetëm 36% e stafit (akademik dhe

administrative) dhe 14% e studentëve janë në dijeni se UNIKO ka tashmë të miratuar një Plan të Barazisë Gjinore bazuar në një analizë gjinore. Figurat 5 dhe 6 paraqesin rezultatet e anketimit në lidhje me dijeninë e stafit të UNIKO dhe studentëve mbi planin e barazisë gjinore të UNIKO.

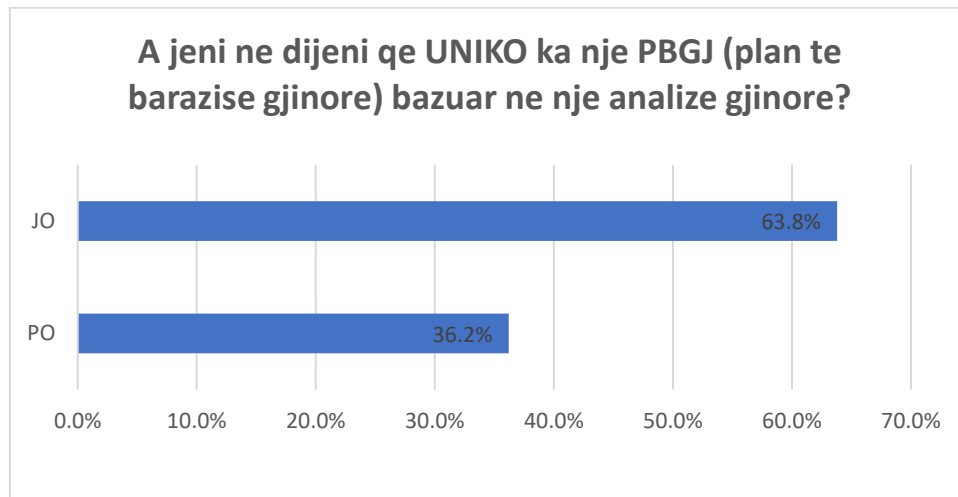


Figura 5- Rezultatet prej anketimit të stafit (akademik &administrativ) shprehur në përqindje lidhur me pyetjen “A jeni në dijeni se UNIKO ka një PBGJ bazuar në një analizë gjinore?”

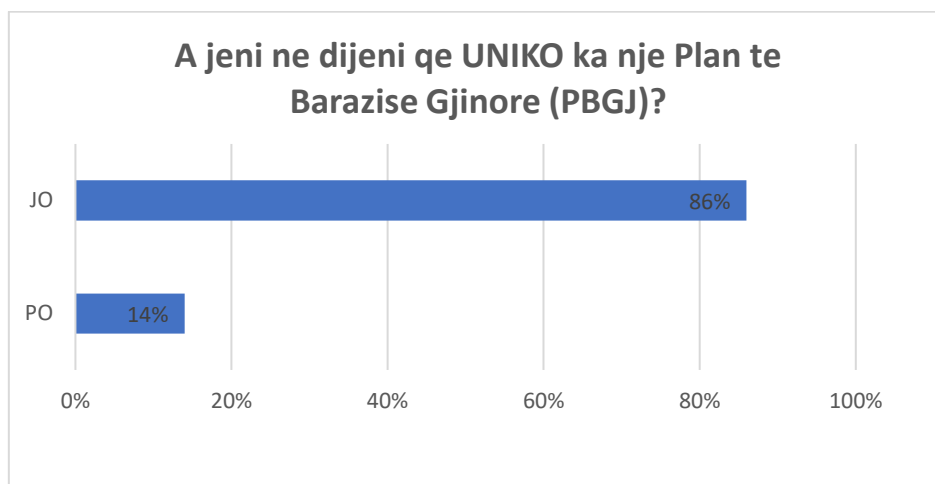


Figura 6 - Përgjigjet e studentëve të anketuar shprehur në përqindje lidhur me pyetjen “A jeni në dijeni se UNIKO ka një PBGJ bazuar në një analizë gjinore?”

Rezultatet e paraqitura në grafikët e mësipërm tregojnë se 64% e stafit (akademik dhe administrativ të anketuar) dhe 86% e studentëve të anketuar nuk janë në dijeni të këtij plani strategjik që ka universiteti. Ky tregues tepër domethënës nxjerr në pah nevojën për informimin dhe promovimin më të mirë në vazhdim të punës dhe angazhimit të UNIKO në drejtim të përforsimit të barazisë gjinore.

Një prej treguesve të përfshirë në këtë paraqitje deskriptive mbi politikat gjinore në institucion është edhe informimi i të anketuarve në lidhje me përfshirjen e integritit gjinor në vizionin e

universitetit. Të dhënat në tabelën 3 tregojnë përgjigjen e të anketuarve të shprehur në përqindje.

Tabela 3: Shpërndarja e përgjigjeve të të anketuarve në lidhje me pyetjen “A mendoni se integrimi gjinor është pjesë e vizionit afatgjatë të universitetit ku punoni?”

	Denduria	Përqindja
Po	93	80.2 %
Jo	21	18.1 %
Nuk e di	2	1.7 %
Total	116	100 %

Duke analizuar të dhënat e paraqitura rezulton se 80.2% e stafit akademik dhe atij administrativ të përfshirë në studim shprehen se integrimi gjinor është pjesë e vizionit të institucionit. Bazuar në një analizë konteksti u konstatua se çështjet gjinore nuk janë pjesë e vizionit dhe misionit të institucionit, gjë e cila përbën edhe një ndër rekomandimet e PBGJ- së së parë të UNIKO për përfshirjen e komponentit gjinor në vizionin e institucionit duke e bërë këtë të fundit më të ndjeshëm nga pikëpamja gjinore. Pra konstatohet një mungesë e njohjes së përmbajtjes së misionit të UNIKO nga ana e stafit akademik dhe administrativ në lidhje me përfshirjen e komponentin gjinor në të.

Pjesëmarrja në takime, sesione trajnimi, konferenca me fokus çështjet gjinore luan një rol të rëndësishëm në ndërgjegjësimin dhe ngritjen e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit. Në lidhje me këtë të anketuarit u pyetën lidhur me përvojën e tyre në aktivitete dhe organizime të tilla. Të dhënat prej anketimit paraqiten në tabelën 4.

Tabela 4- Shpërndarja e përgjigjeve të të anketuarve në lidhje me pyetjen “A keni marrë pjesë në ndonjë aktivitet, trajnim, tryezë diskutimi me fokus integrimin gjinor në çështjet gjinore?”

	Denduria	Përqindja
Po	63	54.3 %
Jo	53	45.7 %
Total	116	100 %

Prej të dhënave të tabelës 4 konstatohet se 54.3% e të anketuarve kanë qenë pjesëmarrës në aktivitete dhe organizime me fokus barazinë gjinore, çka përbën një shifër relativisht të kënaqshme. Në një analizë më të detajuar të këtij treguesi sipas variablit ‘përkatësia gjinore’ konstatohet se 60% e të anketuarve të gjinisë femërore kanë përvojë në aktivitete të tilla dhe 38.7 % e të anketuarve të gjinisë mashkullore janë përfshirë në takime apo aktivitete me fokus çështjet gjinore. Kjo e dhënë reflekton nga njëra anë numrin më të madh të grave të përfshira në anketim (kjo pasi gratë zënë përqindjen më të madhe të stafit akademik dhe administrativ të

UNIKO) dhe nga ana tjetër interesin më të madh të grave rreth çështjes gjinore. Figura e mëposhtme paraqet këtë ndarje të përgjigjeve të të anketuarve sipas gjinisë.

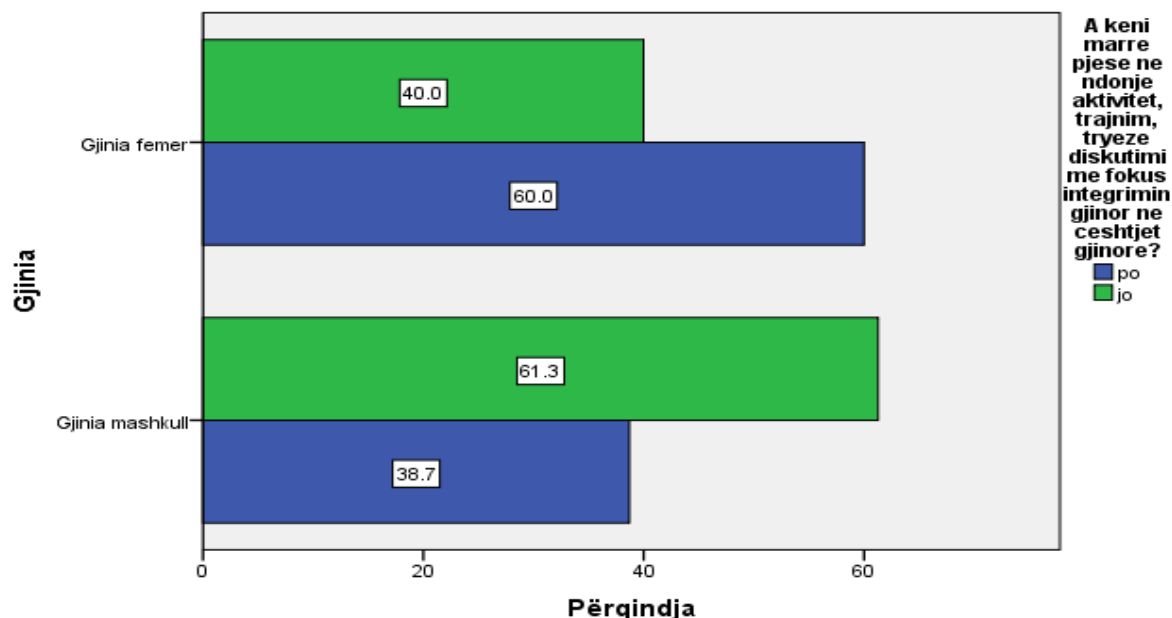


Figura 7- Të dhëna mbi pjesëmarrjen e të anketuarve në veprimtari me fokus çështjet gjinore, sipas gjinisë, shprehur në përqindje

Ndërsa rezultatet prej anketimit të studentëve në lidhje me pyetjen: “*A keni marrë pjesë në ndonjë aktivitet, trajnim apo tryeze diskutimi, konferencë në lidhje me çështjet gjinore në universitet?*” treguan se:

40% e studentëve u përgjigjën PO

60% e studentëve përgjigjën JO

Pjesëmarrja e ulët e studentëve në veprimtari (seminare, diskutime, konferenca, trajnime) me fokus çështjet gjinore përbën një tregues të rëndësishëm në lidhje me mundësinë që ofron institucioni për përfshirje të studentëve në trajnime apo seminare për çështje të barazisë gjinore.

Për të anketuarit të cilët kanë përvojë pjesëmarrje në aktivitete dhe veprimtari mbi çështjet gjinore është kërkuar specifikimi i llojit të aktivitetve bazuar në një listë sugjerimesh të paraqitura. Qëllimi është njohja e fokusit të aktiviteteve në të cilat kanë përvojë të anketuarit. Të dhënat prej anketimit në lidhje me këtë aspekt paraqiten në tabelën e mëposhtme:

Tabela 5- Shpërndarja e përgjigjeve të të anketuarve në lidhje me aktivitetet mbi çështjet gjinore në të cilat kanë marrë pjesë

	Denduria	Përqindja
Aktivitet për barazinë gjinore	41	31.5 %

Aktivitet për integrimin gjinor në institucionet e arsimit të lartë	23	17.7 %
Aktivitet për advokim dhe lobim mbi barazinë gjinore	15	11.5 %
Aktivitet për krijimin e politikave me ndjeshmëri gjinore	15	11.5 %
Aktivitet mbi statistikat gjinore në vendin e punës	12	9.2 %
Aktivitet mbi stereotipet, paragjykimet, diskriminimin me bazë gjinore	20	15.4 %
Tjetër	4	3.1 %
Total	130	100 %

Prej kësaj paraqitje vihet në dukje se barazia gjinore është fokusi i aktiviteteve të ndjekura për 31.5 % të të anketuarve të cilët kanë marrë pjesë në aktivitete (trajnime, konferenca, seminare) mbi çështjet gjinore. Ndërsa aktivitetet me fokus integrimin gjinor, advokimin për çështje gjinore apo treguesit gjinor në institucione zënë një % shumë të ulët të pjesëmarrjes në mesin e të anketuarve. Një paraqitje e tillë mund të shërbejë si një orinetim për përcaktimin e llojit të veprimtarive të nevojshme për t'u organizuar në të ardhmen nga UNIKO në kuadër të rritjes së vizibilitetit të agjenzimit të UNIKO drejt integritimit gjinor në institucion.

2. BALANCA GJINORE NË DREJTIM, VENDIMMARRJE DHE PROGRESI NË KARRIERË

Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje, rekrutim dhe progresin në karrierë përbën një ndër fushat e ndërhyrjes së identifikuar nga Komisioni Evropian në lidhje me integrimin gjinor në institucionet e arsimit të lartë (IAL). Në lidhje me këtë fushë janë marrë në konsideratë disa indikatorë që lidhen me balancën gjinore në komisionet vendimmarrëse dhe përfaqësimi gjinor në projektet kërkimore. Projektet kërkimore përbëjnë një aspekt të rëndësishëm për përmirësimin e perspektivës dhe progresit në karrierë të stafit akademik. Ky tregues është bërë objekt i anketimit të stafit akademik me qëllim sigurimin e një tabloje pasqyruese mbi raportin e burrave dhe grave si fitues të projekteve kombëtare apo ndërkombëtare. Në lidhje me këtë, të anketuarit u pyetën rreth pjesëmarrjes së tyre në projekte të tilla kërkimore. Rezultatet e përftuara paraqiten në trajtë tabelore si më poshtë:

Tabela 6- Përgjigjet e të anketuarve në lidhje me pyetjen “A jeni/ keni qenë fitues i projekteve të financuara nga UNIKO?”

	Denduria	Përqindja
Po	25	21.6 %
Jo	91	78.4 %
Total	116	100 %

Tabela 7- Përgjigjet e të anketuarve në lidhje me pyetjen “A jeni/ keni qenë fitues i projekteve të financuara nga BE?”

	Denduria	Përqindja
Po	21	18.1 %
Jo	95	81.9 %
Total	116	100 %

Të dhënat e paraqitura në tabelat 6 dhe 7 tregojnë se përqindja e stafit akademik fitues në projekte është shumë e ulët. Vetëm 21.6% e të anketuarve janë/ kanë qenë fitues të projekteve të financuara nga UNIKO dhe vetëm 18.1% e tyre janë/kanë qenë fitues të projekteve të financuara nga BE. Në një analizë më të thelluar të këtij treguesi sipas gjinisë rezultojnë se në mesin e të anketuarve fitues të projekteve ka pothuaj një ekuilibër në raportin ndërmjet burrave dhe grave me një dominim shumë të lehtë të përqindjes së burrave. Figurat 8 dhe 9 tregojnë përqindjen e të anketuarve që janë/kanë qenë fitues të projekteve kombëtare dhe ndërkombëtare sipas gjinisë.

A keni qenë/jeni pjesë e projekteve fituese të financuara nga UNIKO?

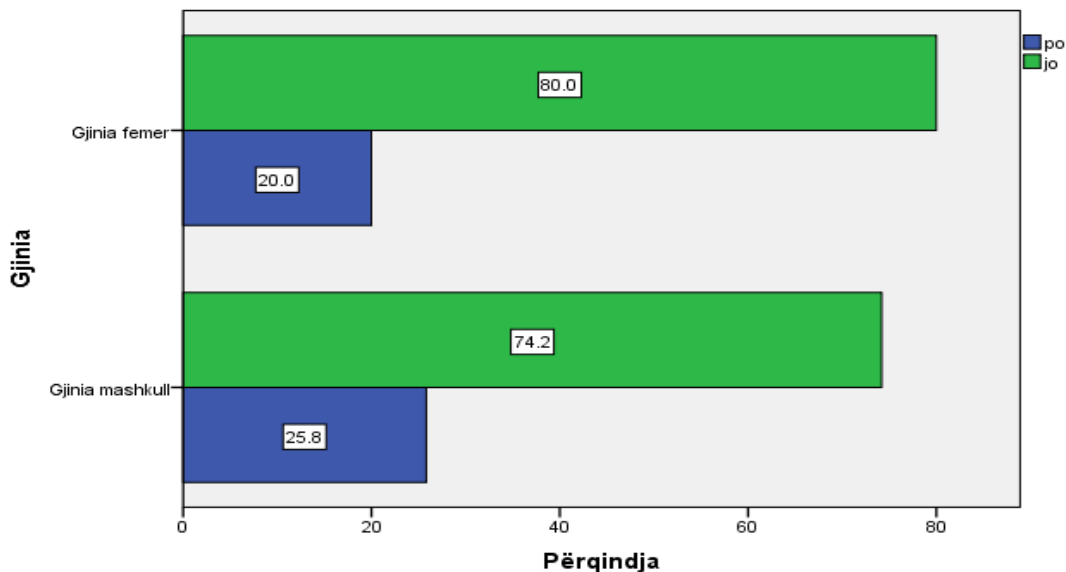


Figura 8 Përgjigjet e pyetjes ‘A keni qenë/jeni pjesë e projekteve fituese të financuara nga UNIKO’ sipas gjinisë shprehur në përqindje.

A jeni/keni qene pjese e projekteve fituese te financuara nga BE?

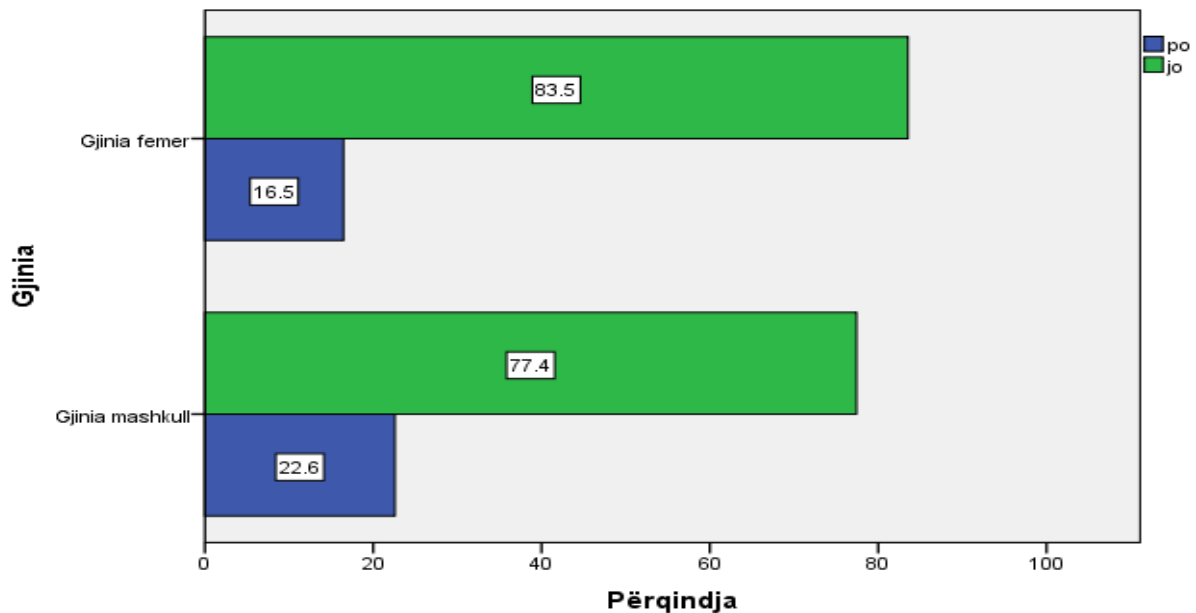


Figura 9 Përgjigjet e pyetjes ‘A keni qenë pjesë e projekteve fituese të financuara nga BE’ sipas gjinisë shprehur në përqindje

Sipas të dhënave të paraqitura në grafikët e mësipërm, 20% e grave të anketuara dhe 25.8 % e burrave të përfshirë në anketim janë/ kanë qenë fitues të projekteve të financuara nga UNIKO (figura 8). Gjithashtu rezulton se 16.5% e grave të anketuara dhe 22.6% e burrave të anketuar janë/ kanë qenë fitues të projekteve të financuara nga BE (figura 9). Përqindja që zënë burrat dhe gratë (të përfshirë në anketë) fitues të projekteve ka një diferencë të vogël në favor të burrave. Një tregues i tillë tregon për një përfaqësim pothuaj të balancuar ndërmjet burrave dhe grave në UNIKO në drejtimin e projekteve kërkimore.

Përfaqësimi në njësitë vendimmarrëse

Bërja e procedurave të rekrutimit, mbajtjes dhe ngritjes në detyrë më të ndjeshme nga pikëpamja gjinore, duke promovuar balancën gjinore në komisionet përzgjedhëse për rekrutimin e personelit mësimor dhe tekniko-administrativ përbën jo vetëm një aspekt të rëndësishëm të integritimit gjinor në IAL por edhe një prej objektivave dhe masave të përcaktuara në PBGJ- në e UNIKO. Masat mbështetëse të 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 akademike. Në lidhje me këtë aspekt u analizua përqindja e burrave dhe grave (në mesin e stafit akademik dhe administrativ) të përfshirë në komisione të caktuara që nge institucioni lidhur me aspekte të ndryshme të vendimmarrjes institucionale. Rezultatet e anketimit për këtë tregues paraqiten në figurat 10 dhe 11.

A keni qene ndonjehere pjesemarrës ne komisionet perzgjedhese per rekrutimin e personelit mesimor dhe/ose tekniko-administrativ?

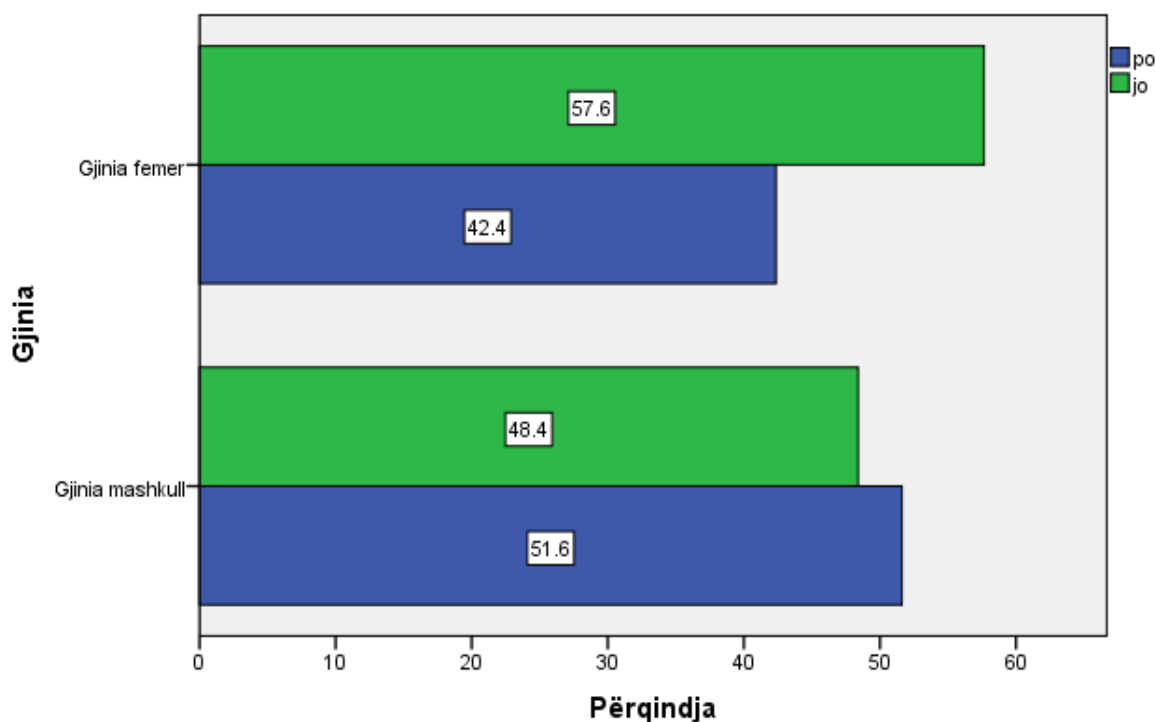


Figura 10- Përgjigjet e të anketuarve për pyetjen “A keni qenë ndonjëherë pjesëmarrës në komisionet për rekrutimin e personelit mësimor dhe/ose tekniko- administrativ?” sipas gjinisë (shprehur në përqindje).

Të dhënat prej grafikut të mësipërm tregojnë se 42.4% e grave të anketuara dhe 51.6% e burrave të anketuar janë përfshirë në komisione për rekrutimin e personelit mësimor dhe/ose tekniko-administrativ. Edhe ky rezultat tregon për një përfaqësim më të madh të burrave në lidhje me përfshirjen në komisione vendimmarrëse. Kjo diferencë në përfaqësim bëhet edhe më domethënëse në kuadër të analizimit të këtij rezultati në raport me përqindjen që zënë gratë dhe burrat në totalin e stafit akademik dhe administrativ të UNIKO (gratë përfaqësojnë mbi 60 % të stafit të UNIKO) dhe % që zënë në murrin e përgjithshëm të të anketuarve. Edhe pse 70,3% e të anketuarve janë të gjinisë femërore, përfshirja e tyre në komisione vendimmarrëse është shumë më e ulët në krahasim me përfshirjen e burrave (të cilët përbëjnë vetëm 29.7 % të të anketuarve).

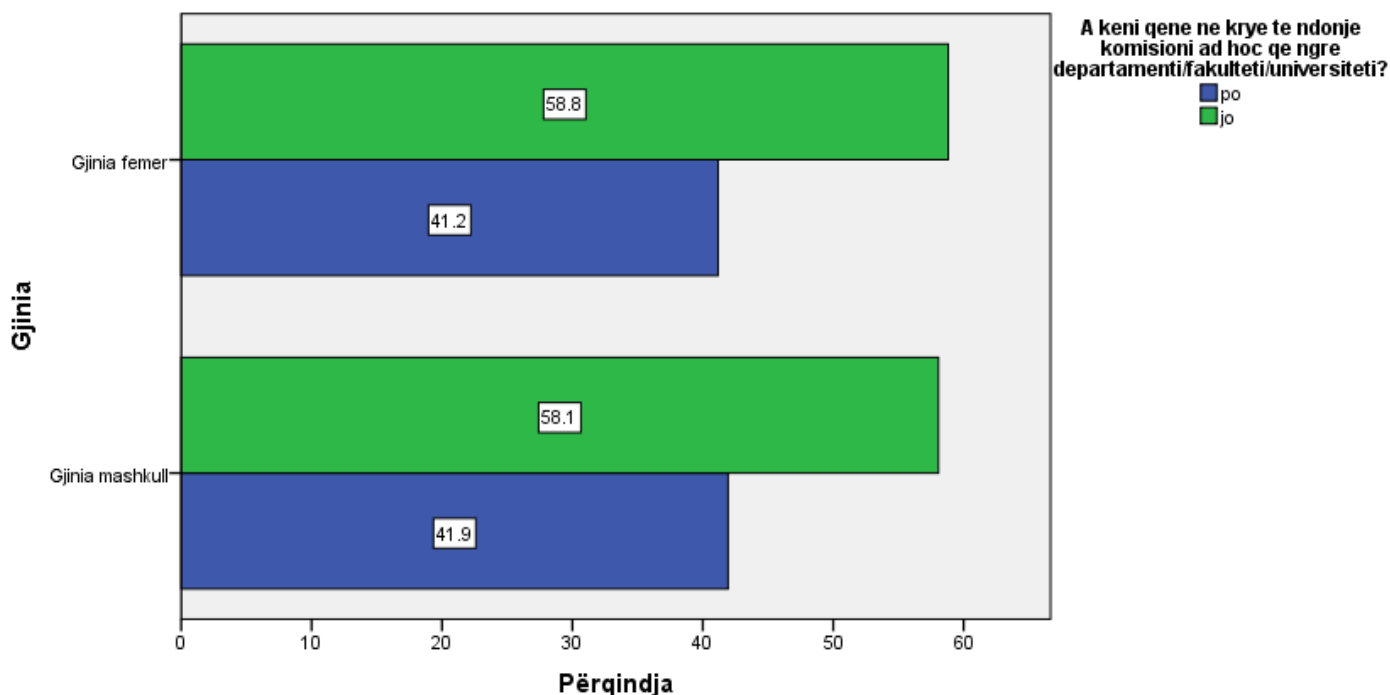


Figura 11: Përgjigjet e të anketuarve për pyetjen “A keni qenë në krye të ndonjë komisioni ad-hoc që nge departamenti/ fakulteti/ universiteti?” sipas gjinisë (shprehur në përqindje).

Të dhënat e paraqitura në figurë tregojnë për një përfaqësim pothuaj të balancuar të burrave dhe grave (në nesin e stafit akademik dhe administrative të UNIKO) në krye të komisioneve vendimarrëse që nge institucioni në nivel departamenti, fakulteti ose universiteti.

Krahas të dhënave për stafin akademik dhe administrativ lidhur me balancën gjinore në njësitë vendimarrëse, perceptimi i studenteve në lidhje me përfaqësimin e tyre në njësitë vendimarrëse, në mënyrë të balancuar nga pikëpamja gjinore mer rëndësi të vecantë në analizën tonë. Në lidhje me këtë janë analizuar të dhënat për dy tregues të paraqitura në tabelat e mëposhtme (tabelat 8 dhe 10).

Tabela 8 - Përgjigjet e të anketuarve në lidhje me pyetjen “Vajzat dhe djemtë janë njëlloj të përfaqësuar në Këshillin Studentor?” (shprehur në përqindje)

	Denduria	Përqindja
PO	32	64 %
JO	13	26 %
Nuk di	5	10 %
Total	50	100 %

Për studentët Këshilli Studentor perceptohet si një njësi e rëndësishme vendimarrëse për ta, që reflekton dhe përfaqëson më së miri diferencat gjinore dhe interesat apo shqetësimet të të dyja gjinive. Përgjigjet e studentëve të anketuar në lidhje me përfaqësimin gjinor të tyre në Këshillin Studentor tregojnë se si vajzat, ashtu edhe djemtë e shohin veten njëllor të përfaqësuar në këtë njësi vendimmarrëse. Pra **64 % e studentëve të anketuar** shprehen se vajzat dhe djemtë janë njëllor të përfaqësuar në Këshillin Studentor.

Kjo diferencë në përgjigje është statistikisht e rëndësishme, mbështetur dhe tek rezultatet e testit Hi- katror (Chi-square) (p-vlera <0.05 që tregon se ka një diferencë në përgjigjet e studentëve):

Tabela 9: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve të variablit ‘Mendoni se vajzat dhe djemtë janë njëllor të përfaqësuar në këshillin studentor’.

Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Kategoritë e variablit ‘Mendoni se vajzat dhe djemtë janë njëllor të përfaqësuar në këshillin studentor’ ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variable	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

Përpos përfaqësimit gjinor të studentëve në njësi vendimmarrëse theksi është vënë edhe në matjen e perceptimit të tyre në lidhje me përfaqësimin që Këshilli Studentor i bën shqetësimeve dhe problemeve të vajzave dhe djemve. Tabela paraqet shpërndarjen e përgjigjeve të të anketuarve lidhur me këtë.

Tabela 10- Përgjigjet e të anketuarve në lidhje me pohimin “Këshilli Studentor trajton njëllor shqetësimet dhe problemet si të vajzave ashtu edhe djemve?” (shprehur në përqindje)

	Denduria	Përqindja
PO	39	78 %
JO	3	6 %
Nuk di	8	16 %
Total	50	100 %

Bazuar në treguesit e mësipërm konstatohet se për 78% të studentëve të anketuar Këshilli Studentor trajton njëllor problemet dhe shqetësimet si të vajzave ashtu edhe djemve.

Aplikimi i testit Chi-Square dhe në këtë rast tregon se kemi një diferencë statistikisht të rëndësishme në kategoritë e përgjigjeve për pyetjen e mësipërme:

Tabela 11: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve të variablit ‘Këshilli studentor trajton njëllor problemet si të vajzave ashtu edhe të djemve’

Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Kategoritë e variablit 'Këshilli studentor trajton njëloj problemet sit ë vajzave ashtu dhe të djemve' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variable	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

Buxhetimi gjinor

Buxhetimi gjinor përbën një ndër treguesit e integritit gjinor në institucion. Buxhetimi gjinor mund të shihet si strategji për të zbatuar integrimin gjinor në procesin buxhetor. Bazuar në analizën e kontekstit të realizuar në kuadër të hartimit të PBGJ- së 2023- 2025 u konkludua se nuk ka praktika të buxhetimit gjinor në UNIKO. Por një e dhënë domethënëse e cila është përfshirë si variabël në anketim lidhur me praktikatat e buxhetimit është qasja që kanë anëtarët e stafit akademik apo administrativ në diskutimet për shpërndarjen dhe administrimin e buxhetit të universitetit. Figura 12 paraqet rezultatet e anketimit në lidhje me aksesin në diskutimet për buxhetin sipas gjinisë.

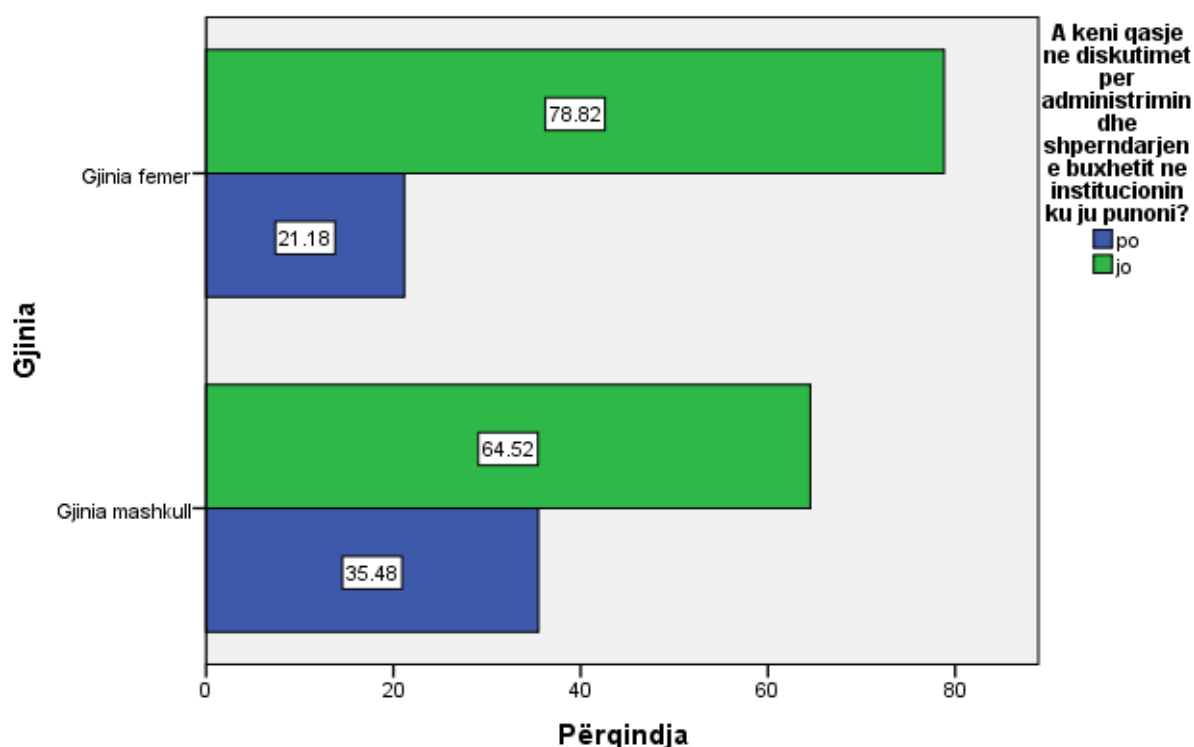


Figura 12- Përgjigjet e të anketuarve për pyetjen “A keni qasje në diskutimet për shpërndarjen dhe administrimin e buxhetit në institucionin ku punoni?” sipas gjinisë (shprehur në përqindje).

Të dhënat e figures së mësipërme tregojnë se 21.2 % e të anketuarve të gjinisë femërore kanë qasje në diskutimet mbi buxhetin dhe 35.5% e të anketuar të gjinisë mashkullore kanë qasje në diskutimet mbi buxhetin në UNIKO. Rezultati tregon një diferencë në % relativisht të vogël në favor të burrave sa i takon përfshirjes në diskutime mbi shpërndarjen e buxhetit në institucion.

Gjithashtu testi Chi-Square i aplikuar, për të parë nëse ka ndryshime në përgjigjen e pyetjes së mësipërme sipas gjinisë, tregon se nuk ka ndryshime statistikisht të rëndësishme ($p\text{-vlera} > 0.05$):

Tabela 12: Testi Chi Square për ndryshimin sipas gjinisë në përgjigjet e pyetjes “A keni qasje në diskutimet për shpërndarjen dhe administrimin e buxhetit në institucionin ku punoni?”:

	Vlera	Df	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Testi Chi Square i Pearson	2.480	1	0.115	p-vlera > 0.05 Hipoteza bazë “Nuk ka ndryshime në përgjigjen e pyetjes sipas gjinisë” pranohet

Por e analizuar në raport me përqindjen që zënë burrat dhe gratë në gjithë stafin e UNIKO (gratë përbëjnë më tepër se 60% të stafit akademik dhe administrativ të UNIKO) dhe % që zënë gratë në mesin e të anketuarve (70,3% e të anketuarve janë gra), treguesi i mësipërm nuk reflekton një raport të drejtë të përfshirjes së tyre në këto diskutime, në përputhje me % që ato zënë në total. Pra edhe pse gratë përbëjnë 70,3% e të anketuarve, përqindja e atyre që kanë qasje në diskutimet mbi shpërndarjen dhe administrimin e buxhetit është shumë më e ulët në krahasim me % e burrave.

Krahas treguesve të mësipërm të cilët pasqyrojnë disa aspekte të integritit gjinor në universitet, është me rëndësi të shqyrtohet mënyra si e perceptojnë të anketuarit angazhimin e institucionit në drejtim të barazisë gjinore. Në lidhje me këtë është matur shkalla e dakortësimit të të anketuarve në lidhje me disa pohime që nxjerrin në pah angazhimin e UNIKO në promovimin, mbështetjen, zhvillimin dhe përfaqësimin e balancuar të burrave dhe grave në institucion.

Tabela 13 - Shpërndarja e përgjigjeve sipas gjinisë shprehur në përqindje për tre variablat: Procesi i rekrutimit, Progresi në karrierë, Aksesin në pozicionet drejtuese.

	Gratë dhe burrat trajtohen njëllëj	Gratë më të favorizuara	Burrat më të favorizuar
Procesi i rekrutimit	95.7%	0.9%	3.4%
Progresi në karrierë	82.8%	4.3%	12.9%
Aksesi në pozicionet drejtuese	73.3%	6.9%	19.8%

Të dhënat në tabelën e mësipërme tregojnë se për 95.7% të të anketuarve, burrat dhe gratë trajtohen njëllëj nga institucioni në procesin e rekrutimit. Për 82.8% të të anketuarve, burrat

dhe gratë trajtohen njëjloj nga institucioni sa i takon progresit në karrierë dhe për 73.3% të të anketuarve, gratë dhe burrat trajtohen njëjloj prej institucionit në lidhje me aksesin në pozicionet drejtuese.

Testi Chi Square është aplikuar për të studiuar në secilën prej pyetjeve nëse kategoritë e përgjigjeve kanë diferencë statistikisht të rëndësishme nga njëra tjetra:

Tabela 14: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve të variablave:

Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
Kategoritë e variablit 'Procesi i rekrutimit' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
Kategoritë e variablit 'Progresi në karrierë' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
Kategoritë e variablit 'Aksesi në pozicionet drejtuese'	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

Në të treja rastet, p-vlera është e barabartë me zero (<0.05) që tregon se kemi një diferencë statistikisht të rëndësishme në përgjigjet e dhëna. Pra treguesit janë tepër domethënës statistikisht dhe tregojnë se stafi akademik dhe administrativ e perceptojnë UNIKO si një institucion që krijon dhe ruan një mjedis gjithëpërfshirës dhe mikpritës për të gjithë. I gjithë personeli akademik ose administrativ ka të drejta të barabarta për të aplikuar për çdo pozicion pune që mund të përmirësojë përparimin e tyre personal ose në karrierë. Gratë dhe burrat kanë shanse të barabarta për të zhvilluar dhe avancuar karrierën e tyre shkencore. Nuk ka diskriminim strukturor të grave përgjatë rrugëve të karrierës së tyre në kërkime.

Në një paraqitje më të detajuar të këtyre treguesve lidhur me shkallën e dakortësimit të të anketuarve lidhur me mundësitë dhe politikat që ndjek UNIKO në drejtim të barazisë dhe integritimit gjinor konstatohet se lidhur me pohimin:

- Institucioni promovon përfaqësimin e barabartë të burrave dhe grave në organet vendimmarrëse - 28.5% e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 36.7% e tyre shprehen **dakort**
- Gratë dhe burrat janë njëjloj të përfaqësuar në njësitë vendimmarrëse- 35.3% e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 35.5% e tyre shprehen **dakort**
- Ky institucion/departament investon në zhvillimin/kualifikimin e punonjësve të të dyja gjinive- 34.5% e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 38.9% e tyre shprehen **dakort**
- Ky institucion/departament ka një proces të drejtë promovimi për të dyja gjinitë – 39.7 % e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 34.5% e tyre shprehen **dakort**
- Ky institucion/departament ka një kulturë në të cilën vlerësohen dhe dallohen kontributet që sjellin burrat dhe gratë në vendin e punës – 29.3 % e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 29% e tyre shprehen **dakort**
- Drejtuesit demonstrojnë një përkushtim të dukshëm ndaj barazisë gjinore- 29.6 % e të anketuarve shprehen **shumë dakort** dhe 33% e tyre shprehen **dakort**

- Institucioni/departamenti im ofron një mjedis që mbështet barazinë gjinore – 44 % e të anketuarve shprehen *shumë dakort* dhe 38% e tyre shprehen *dakort*

Këto të dhëna konfirmojnë analizën e mësipërme në lidhje me perceptimin e stafit akademik dhe atij administrativ për angazhimin e institucionit në drejtim të përfundimit të një kulture të barazisë dhe gjithëpërfshirjen në mjedisin e punës.

Figura e mëposhtme paraqet përqindjen e të anketuarve sipas shkallës së dakortësisë për secilin pohim.

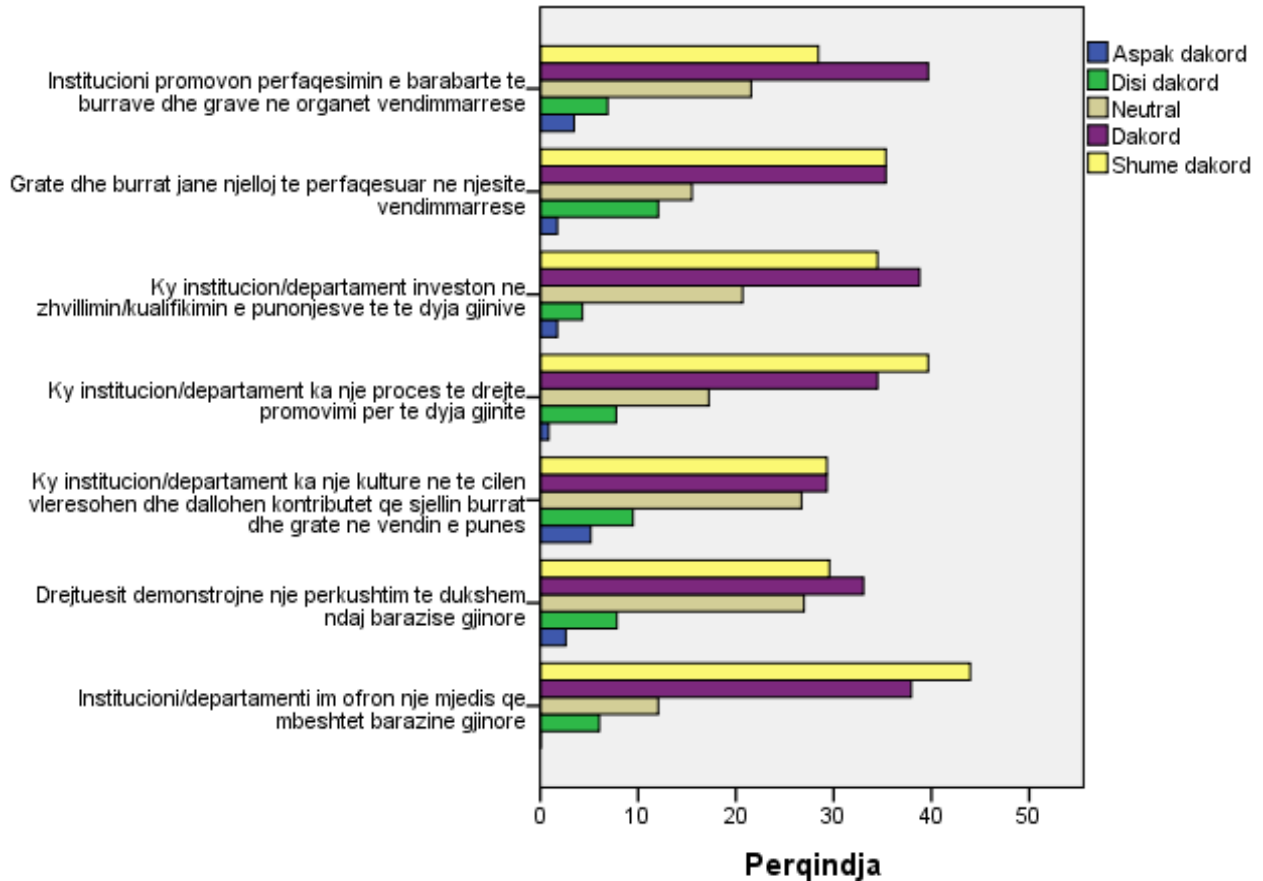


Figura 13 – Paraqitja e përgjigjeve të të anketuarve sipas shkallës së dakortësisë lidhur me disa aspekte të politikës gjinore në UNIKO

Aplikimi i testit Hi-katror (Chi -Square) dhe në këtë rast tregon se kemi një diferencë statistike të rëndësishme të përgjigjeve në secilën prej pyetjeve:

Tabela 14: Testi Chi Square për kategoritë e përgjigjeve të variablave që lidhen me disa aspekte të politikës gjinore në UNIKO

	Hipoteza bazë:	Testi i përdorur:	Sig. (p-vlera)	Vendimi:
1	Kategoritë e variablit 'Institucioni/ departamenti im ofron një mjedis që	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

	mbështet barazinë gjinore' ndodhin me të njëjtin probabilitet.			
2	Kategoritë e variablit 'Drejtuesit demonstrojnë një përkushtim të dukshëm ndaj barazisë gjinore' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
3	Kategoritë e variablit 'Ky institucion/departament ka një kulturë në të cilën vlerësohen dhe dallohen kontributet që sjellin burrat dhe gratë në vendin e punës' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
4	Kategoritë e variablit 'Ky institucion/departament ka një proces të drejtë promovimi për të dyja gjinitë' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
5	Kategoritë e variablit 'Ky institucion/departament investon në zhvillimin/kualifikimin e punonjësve të të dyja gjinive' ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
6	Kategoritë e variablit 'Gratë dhe burrat janë njëjloj të përfaqësuar në njësitë vendimmarrëse 'ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet
7	Kategoritë e variablit 'Institucioni promovon përfaqësimin e barabartë të burrave dhe grave në organet vendimmarrëse 'ndodhin me të njëjtin probabilitet.	Testi Chi Square për një variabël	0.000	p-vlera<0.05 Hipoteza bazë refuzohet

3. INTEGRIMI I ÇËSHTJEVE GJINORE NË MËSIMDHËNIE DHE KËRKIMIN SHKENCOR

Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimdhënien është një ndër prioritetet e BE kërkimin shkencor. UNIKO, si një institucion që synon krijimin dhe transmetimin e njohurive dhe vlerave demokratike dhe barazisë, ka një kapacitet të madh të ndikimit dhe transformimit të shoqërisë, në aktivitetet akademike dhe projektimin e aktiviteteve të bashkëpunimit dhe bashkëpunimit me institucione të tjera. Perspektiva gjinore duhet të përfshihet në këtë aktivitet.

Integrimi gjinor në mësimdhënie dhe kërkimin shkencor është analizuar në këndvështrimin e stafit akademik dhe studentëve duke vlerësuar perceptimin e tyre në lidhje me format në të cilat përfshihet komponenti gjinor në kërkimin shkencor dhe procesin e mesimdhënies.

Përfshirja e çështjeve gjinore në kërkimin shkencor është funksion i fushës së interesit dhe ekspertizës së secilit anëtar të stafit akademik. Parë në këndvështrimin e politikës institucionale sa i takon përfshirjes së perspektivës gjinore në hulumtim, theksohet se studimet gjinore janë përfshirë si tema me interes për paraqitje në thirrjet për punime në konferencat ndërkombëtare dhe kombëtare të organizuara nga UNIKO. Mëgjithatë një tregues i rëndësishm për t'u analizuar në këtë aspekt është përfshirja e treguesve gjinorë mbi pjesëmarrjen e stafit në konferenca apo botime shkencore në analizat periodike që kryen departamenti/fakulteti/universiteti. Departamentet hartojnë raporte analitike vjetore mbi pjesëmarrjen e stafit akademik në konferenca apo botimet shkencore. Qëllimi është të vihet në dukje nëse këto analiza reflektojnë kontributin e burrave dhe grave në kërkimin shkencor. Në lidhje me këtë të anketuarit i janë përfshirë pyetje: “A analizohen treguesit gjinorë mbi pjesëmarrjen në konferencë apo botim shkencor në analizat e departamentit?” Rezultatet paraqiten në tabelën e mëposhtme.

Tabela 15- Përgjigjet e të anketuarve lidhur me përfshirjen e treguesve gjinorë në analizat vjetore të departamenteve mbi pjesëmarrjen konferenca shkencore dhe botime shkencore (shprehur në %).

A analizohen treguesit gjinorë mbi pjesëmarrjen në konferencë apo botim shkencor në analizat që organizon departamenti?		
	Denduria	Përqindja
Po	31	26.7 %
Jo	75	64.7 %
Nuk e di	10	8.6 %
Total	116	100 %

Në lidhje me përfshirjen e çështjeve gjinore në procesin e mësimdhënies përgjigjet e të anketuarve në mesin e stafit akademik janë paraqitur në figurën 14.

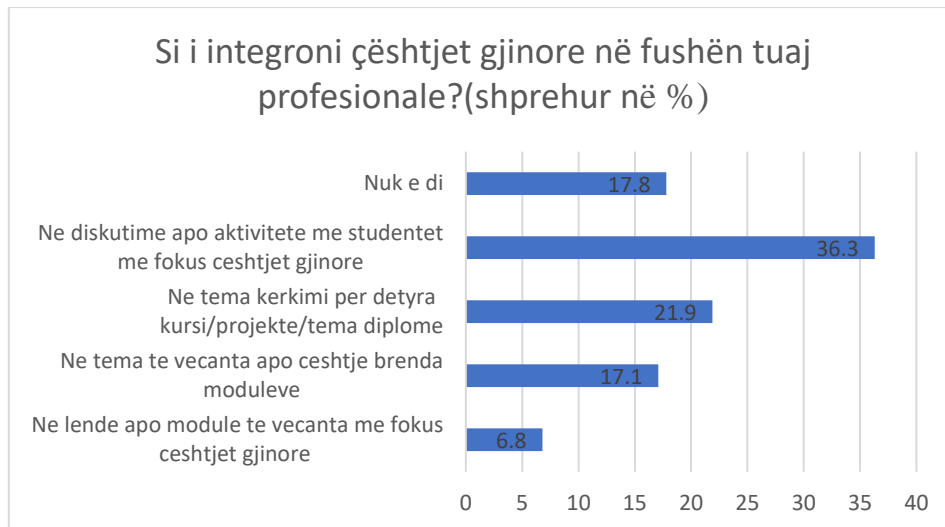


Figura 14- Integrimi i çështjeve gjinore prej stafit akademik në procesin e mësimdhënies (shprehur në përqindje)

Të dhënat e figurës së mësipërme tregojnë se për 36.3% të të anketuarve diskutimet dhe aktivitetet me studentet janë veprimtaria bazë e përfshirjes së çështjeve gjinore në procesin e mësimdhënies.

21.9 % e tyre i trajtojnë çështjet gjinore përmes përfshirjes së tyre në detyrat e kursit apo temat e diplomës të cilat orientojnë studentët e tyre. Vetëm 18 % e stafit trajtojnë tema me ndjeshmëri gjinore në veprimtarinë e tyre mësimdhënëse dhe 14% e tyre kanë module apo lëndë me fokus çështjet gjinore.

Të njëjtat alternativa për përgjigje iu shtruan edhe studentëve për të parë këndvështrimin e tyre në lidhje me mënyrën e integritit të çështjeve gjinore në veprimtarinë e tyre mësimore. Rezultatet paraqiten në figurën e mëposhtme.

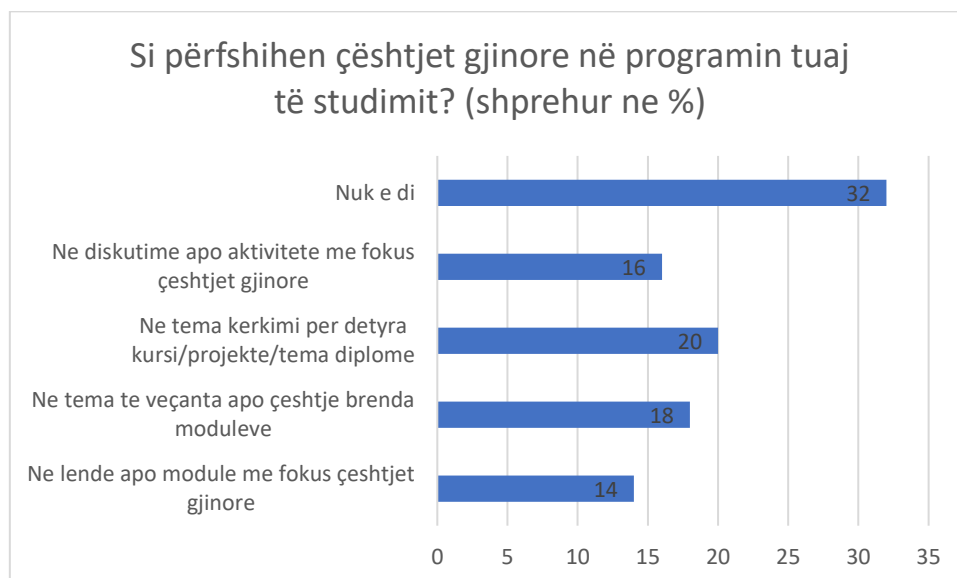


Figura 15- Përgjigjet e studentëve në lidhje me përfshirjen e çështjeve gjinore në veprimtarinë e tyre mësimore

Prej përgjigjeve rezultoi se:

14% e tyre - në lëndë apo module të caktuara

16% - diskutimet me fokus çështjet gjinore gjatë veprimtarisë mësimore

18 % – temat brenda moduleve apo lëndëve

20% e tyre identifikuan orientimin në temat e detyrave/ projekteve/ diplomave si veprimarinë bazë të integritit të çështjeve gjinore.

Ndër fushat dhe çështjet studimore që iu propozohen studentëve në detyrat apo punimet e diplomave janë edhe studimet gjinore, integrimi gjinor, politikat gjinore, gjinia dhe edukimi, stereotipet dhe pabarazia gjinore, media, komunikimi dhe çështjet gjinore, gratë dhe feminizmi, globalizmi dhe barazia gjinore, dhuna në shoqëri, ndërmjetësimi dhe zgjidhja e konflikteve etj. Përmes orientimit të punimeve të diplomës rreth çështjeve me ndjeshmëri sociale përfshi edhe çështjet gjinore studentëve u kërkohet jo vetëm të demonstrojnë aftësinë për të integruar perspektivat teorike me materiale të ndryshme por edhe të identifikojnë empirikisht të dhëna, raste konkrete studimore dhe të propozojnë mundësi për zgjidhjen e tyre.

Duke analizuar në mënyrë të përmbledhur këndvështrimin prej stafit akademik dhe studentëve lidhur me treguesin e sipërpërmendur theksohet se çështjet gjinore janë pjesë e procesit mësimdhënës në UNIKO përmes trajtimit në lëndë/ module apo tëma; diskutimeve gjatë procesit mësimor; temave që trajtojnë studentët në detyra kursi, projekte kursi apo punime të diplomës.

4. PARAGJYKIMI DHE DISKRIMINIMI ME BAZË GJINORE

Rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme në mjedisin e punës/shkollës përbën gjithashtu një fushë prioritare në kuadër të integritit gjinor në IAL. Parë në këndvështrimin institucional Kodi i Etikës së UNIKO parashikon masa efektive ndaj çdo forme të diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë bazuar në gjini apo mbrojtjes kundër ngacmimeve seksuale. Është e rëndësishme të theksohet se Këshilli i Etikës i UNIKO-s nuk ka trajtuar asnjëherë asnjë nga çështjet e mësipërme sepse asnjëherë nuk ka pasur asnjë lloj ankese apo ndonjë rast të ndërlidhur. Krahas këtij këndvështrimi të kuptuarit e perceptimit të studentëve dhe stafit është me rëndësi për të evidentuar prezencën ose jo të rasteve të fyerjes, paragjykit apo diskriminimit në bazë gjininë në mjedisin akademik. Të anketuarit u pyetën nëse gjatë përvojës së tyre në institucion kanë qenë subjekt apo kanë kostatuar ndonjë rast të paragjykimit apo diskriminimit gjinor. Përgjigjet prej stafit akademik dhe administrativ (tabela 16) treguan se vetëm **7.8%** e tyre kanë qenë subjekt apo kanë dëgjuar **raste të paragjykimit gjinor** dhe **4.3%** e tyre kanë qenë subjekt apo kanë dëgjuar **raste të diskriminimit gjinor** në institucion.

Tabela 16– Përgjigjet e të anketuarve ndaj rasteve të paragjykimit dhe diskriminimit gjinor (shprehur në %)

Gjatë përvojës suaj në institucion keni qenë ndonjëherë subjekt apo keni dëgjuar ndonjë rast konkret në lidhje me:		
	Denduria	Përqindja
Paragjykim me bazë gjinore	9	7.8 %
Diskriminim gjinor	5	4.3 %
Asnjëra prej tyre	102	87.9 %
Total	116	100 %

Tabela 17- Tabelë dypërmasore për përgjigjet e pyetjes “Gjatë përvojës suaj në institucion keni qenë ndonjëherë subjekt apo keni dëgjuar ndonjë rast konkret të paragjykimit dhe diskriminimit gjinor” (sipas përkatësisë gjinore)

		Gjinia		Total
		M	F	
Gjatë përvojës suaj në institucion keni qenë ndonjëherë subjekt apo keni dëgjuar ndonjë rast konkret në lidhje me:	1. Paragjykim me bazë gjinore	6.5%	8.2%	7.8%
	2. Diskriminim gjinor	6.4%	3.5%	4.3%
	3. Asnjëra prej tyre	87.1%	88.3%	87.9%
Total		100%	100%	100%

Tabela 17 tregon shpërndarjen e përgjigjeve për pyetjen e mësipërme sipas gjinisë. Duke analizuar këta tregues sipas gjinisë vihet re se 8.2 % e grave dhe 6.5% e burrave në mesin e stafit akademik dhe administrative kanë qenë subjekt apo kanë konstatuar raste të paragjykimit gjinor. Gjithashtu 3.5 % e grave dhe 6.4 % e burrave kanë qenë subjekt apo kanë dëgjuar raste të diskriminimit gjinor në institucion. Edhe pse ky tregues është shumë i vogël në raport me të tërën përsëri vlen të konsiderohet prezenca e rasteve të tilla edhe pse të izoluar.

Krahas konstatimit të rasteve të mësipërme nga ana e stafit, edhe të dhënat prej anketimit të studentëve tregojnë për një përqindje më të madhe të prezencës së tyre në mjedisin akademik. Konkretisht në lidhje me përfshirjen në situata fyese, paragjyqese apo diskriminimi me bazë gjinore (përfshirje personale apo konstatim të rasteve ndaj të tjerëve) të dhënat prej anketimit të studentëve treguan se **36.4 % e studenteve vajza** kanë qenë subjekt apo kanë konstatuar në mjediset e universitetit **raste të fyerjes me bazë gjinore, paragjykimit apo diskriminimit gjinor**. Në lidhje me këtë pyetje rezultatet e anketimit treguan se **29.4 % e të studentëve djem** janë përfshirë personalisht ose kanë konstatuar **raste të fyerjes, paragjykimit apo diskriminimit gjinor**.

Ndërgjegjësimi për raportimin e rasteve të fyerjeve, paragjykimeve apo diskriminimeve gjinore duhet të përbëjë prioritet në planin e ardhshëm të barazisë gjinore të UNIKO.

PËRFUNDIME

Në një përmbledhje të të dhënave që rezultuan prej anketimit konkludohet se UNIKO vepron si një institucion i ndjeshën për të adresuar çështjet gjinore dhe për të rritur angazhimin në drejtim të promovimit të vlerës së barazisë dhe gjithpërfshirjes. Kjo reflektohet edhe prej miratimit të planit të barazisë gjinore si një mjet për të inkurajuar dhe vazhduar ndërtimin e një mjedisi pune që përcjell besim, ndjenjën e përkatësisë dhe bashkëpunimit.

Duke analizuar këndvështrimin e stafit akademik, administrativ dhe studentëve të UNIKO rreth integritimit gjinor konkludohet se ka një interes dhe ndjeshmëri të lartë nga të anketuarit rreth integritimit gjinor. Kjo konstatohet prej përqindjes së lartë të të anketuarve të informuar rreth strategjisë kombëtare të barazisë gjinore; kuptimit mbi integrimin gjinor në institucion dhe njëkohësisht rëndësisë që të anketuarit i japin planit institucional të barazisë gjinore.

Por raporti tregoi se pavarësisht interesit të lartë në stafit (akademik dhe administrativ) dhe studentëve mbi politikën gjinore të institucionit, pjesa më e madhe e tyre (64% e stafit dhe 86% e studentëve) nuk kanë dijeni që UNIKO ka miratuar një PBGJ (plan të barazisë gjinore). Ky konstatim thekson nevojën për promovim më të mirë në vazhdim të punës dhe angazhimit të UNIKO në drejtim të përfundimit të barazisë gjinore.

Raporti konstatoi se stafi akademik dhe administrativ kanë përvojë pjesëmarrjeje në veprimtari të ndryshme me fokus çështjet gjinore, ndërsa në mesin e studentëve pjesëmarrja në këto aktivitete është shumë e ulët. UNIKO ka organizuar dhe organizon aktivitete të ndryshme (konferenca, sesione informuese, diskutime, veprimtari ndërgjegjësuese) që adresojnë problematika me ndjeshmëri gjinore. Sugjerohet një përfshirje më e dukshme e studentëve në këto veprimtari.

Në lidhje me balancën gjinore në progresin në karrierë raporti është fokusuar te treguesi që lidhet me raportin gjinor të pjesëmarrjes në projektet kërkimore kombëtare dhe ndërkombëtare. Rezultatet treguan se në mesin e të anketuarve fitues të projekteve ka pothuaj një ekuilibër në raportin ndërmjet burrave dhe grave. Ndërsa lidhur me përfaqësimin në njësitë vendimmarrëse të dhënat treguan se raporti gjinor i pjesëmarrjes në komisionet përzgjedhëse për rekrutimin e personelit mësimor dhe/ose tekniko- administrativ dhe raporti gjinor i pjesëmarrjes në komisionet ad-hoc që nga departamenti/ fakulteti/ universiteti është në favor të burrave. Pra të dhënat e anketimit tregojnë për një përfaqësim më të ulët të grave në lidhje me përfshirjen në komisione vendimmarrëse. Edhe pse diferenca në përqindje është e ulët, ajo bëhet domethënëse në kuadër të analizimit të këtij rezultati në raport me përqindjen që zënë gratë dhe burrat në totalin e stafit akademik dhe administrativ të UNIKO dhe përqindjes së zënë ato në totalin e të anketuarve.

Balanca gjinore në vendimarrje në mesin e studentëve është analizuar përmes matjes së perceptimit të tyre lidhur me përfaqësimin në Këshillin Studentor dhe ndjeshmërisë së Këshillit Studentor për të trajtuar probleme dhe shqetësime të të dyja gjinive. Në lidhje me këta tregues rezultoi se 64 % e studentëve të anketuar shprehen se vajzat dhe djemtë janë njëlloj të përfaqësuar në Këshillin Studentor dhe 78% e tyre pohojnë se Këshilli Studentor trajton njëlloj problemet dhe shqetësimet si të vajzave ashtu edhe djemve.

Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimdhënien është një tjetër tregues i analizuar në raport. Në lidhje me këtë aspekt të integrimit gjinor në IAL u konstatua se çështjet gjinore janë pjesë e procesit mësimor përmes përfshirjes së tyre në lëndë/ module të veçanta; në tema të caktuara brenda lëndëve apo moduleve; në diskutime me studentët gjatë procesit mësimor; në temat që trajtojnë studentët në detyra kursi/ projekte kursi apo punimet e diplomave. Gjithashtu çështjet gjinore janë pjesë e interesit për kërkim shkencor nga ana e stafit akademik në përputhje me fushën e interesit dhe kërkimit të tyre, por konstatohet mungesë e analizimit të treguesve gjinorë mbi pjesëmarrjen e stafit në konferenca apo botime shkencore në analizat periodike që kryen departamenti/ fakulteti/universiteti.

Një tregues tepër statistikisht domethënës i evidentuar gjatë anketimit lidhet me perceptimin e stafit akademik dhe administrativ për UNIKO si një institucion që krijon dhe ruan një mjedis gjithëpërfshirës dhe mikpritës për të gjithë. Shumica e të anketuarve e perceptojnë universitetin si një institucion që:

- investon në zhvillimin/kualifikimin e punonjësve të të dyja gjinive
- ka një proces të drejtë promovimi për të dyja gjinitë
- ofron një mjedis që mbështet barazinë gjinore
- trajton në mënyrë të barabartë burrat dhe gratë në procesin e rekrutimit, progresin në karrierë dhe përfaqësimit në organet vendimmarëse

Paragjykimi dhe diskriminimi gjinor në mjedisin e punës përbën një aspekt të rëndësishëm të integrimit gjinor në institucion. UNIKO parashikon në Kodin e Etikës masa efektive ndaj çdo forme të diskriminimit të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë. Pavarësisht rregullimit etik dhe ligjor të institucionit raporti u fokusua në analizimin e këndvështrimit të stafit dhe studentëve lidhur me prezencën e rasteve të paragjykimit apo diskriminimit me bazë gjinore. Raporti tregoi se një përqindje shumë e ulët e stafit pohojnë raste të paragjykimit apo diskriminimit gjinor, ndërsa në mesin e studentëve konstatohet një përqindje më e lartë e tyre (konkretisht 36.4 % e studenteve vajza dhe 29.4 % e të studentëve djem) të cilët kanë qenë subjekt apo kanë dëgjuar raste të paragjykimit apo diskriminimit gjinor. Parimi i trajtimit të barabartë midis vajzave dhe djemve nënkupton mungesën e çdo lloj diskriminimi të drejtpërdrejtë ose jo të drejtpërdrejtë bazuar në gjini. Studentët duhet të gjenden në një mjedis ku të gjithë trajtohen dhe vlerësohen në mënyrë të barabartë bazuar në interes dhe njohuri dhe jo në norma rreth gjinisë. Për të luftuar diskriminimin dhe për të promovuar barazinë reale midis grave dhe burrave, është thelbësore që studentët të ndërjegjësohen më tepër dhe të fitojnë njohuri dhe mundësi për të diskutuar dhe adresuar çështjet gjinore, në mënyrë që të punojnë për një shoqëri më të qëndrueshme.

Në përputhje me përfundimet e arritura prej analizës së treguesve statistikorë propozohen disa rekomandime, që lidhen me:

- Vizibilitet më i madh i angazhimit të UNIKO drejt barazisë gjinore përmes promovimit të iniciativave, stimujve dhe praktikave të mira në barazi. Promovimi i barazisë gjinore është thelbësor për të nxitur kushte më të mira pune dhe për të kryer kërkim shkencor që i përgjigjet më shumë nevojave shoqërore.
- Përfshirje më e madhe e studentëve në trajnime apo seminare për çështje të barazisë gjinore

- Bërja e procedurave të rekrutimit, mbajtjes dhe ngritjes në detyrë më të ndjeshme nga pikëpamja gjinore, duke promovuar balancën gjinore në komisionet përzgjedhëse për rekrutimin e personelit mësimor dhe tekniko-administrativ
- Angazhimi më i mirë i institucionit për të përfshirë gjininë në prioritetet e tij kërkimore, proceset për të siguruar që dimensionin gjinor të merret parasysh në kërkime dhe mësimdhënie.
- Rritja e numrit të projekteve që përfshijnë tregues gjinore në produktet e tyre
- Ndërgjegjësimi dhe ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit
- Promovimi i veprimeve për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet që lidhen me format e ndryshme të dhunës me bazë gjinore.