



**UNIVERSITETI MESDHETAR I SHQIPËRISË  
FAKULTETI I SHKENCAVE EKONOMIKE  
DEPARTAMENTI MENAXHIM DHE MARKETING**

## **DISERTACION**

**Doktoratë në Shkenca Ekonomike**

**PABARAZIA GJINORE DHE ANALIZA E TAVANIT TË  
QELQTË NË UNIVERSITETET SHQIPTARE**

**Doktorant:  
MSc. Jona MARASHI**

**Drejtues shkencor:  
Prof. Asoc. Dr. Nikollaq PANO**

**Tiranë, 2025**

## *Falenderime dhe Dedikime*

Shpreh mirënjohjen time të thellë për të gjithë ata që kanë kontribuar në mënyrë të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në përgatitjen dhe përfundimin e kësaj doktorature.

Falënderoj me respekt të veçantë Prof. Asoc. Dr. Nikollaq Pano, udhëheqësin tim shkencor, për mbështetjen e palodhur, udhëzimet e mençura dhe përkushtimin e tij gjatë gjithë procesit kërkimor.

Një falënderim i posaçëm shkon për Prof. Dr. Lindita Lati, dekane e fakultetit, Prof. Asoc. Dr. Ira Gjika, drejtuese e Departamentit, për mbështetjen institucionale dhe inkurajimin e vazhdueshëm.

Jam mirënjohëse ndaj profesorëve Dhimitri Tole dhe Adrian Civici, oponentët në departament të këtij punimi, për vërejtjet e tyre të vyera, vlerësimet profesionale dhe sugjerimet konstruktive që ndihmuan në përmirësimin e studimit.

Falënderoj gjithashtu kolegët e departamentit dhe bashkëpunëtorët për mbështetjen dhe bashkëpunimin akademik gjatë viteve të kërkimit.

Me mirënjohje të veçantë për prindërit e mi, që më kanë nxitur dhe mbështetur me dashuri e durim, si dhe për bashkëshortin dhe fëmijët e mi, për mirëkuptimin dhe forcën që më dhanë gjatë gjithë kësaj periudhe intensive.

Kjo arritje u dedikohet të gjithë atyre që kanë besuar tek unë dhe kanë ndarë me mua vlerën e dijes, përkushtimit dhe punës së ndershme.

*Jona MARASHI*

## **Deklarata e Origjinalitetit**

Unë e nënshkruara Jona Marashi, nën përgjegjësinë time, deklaroj se ky studim i paraqitur në Fakultetin e Shkencave Ekonomike, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë, në kërkim të gradës shkencore Doktor i Shkencave përfaqson punimin tim origjinal, nuk është paraqitur asnjëherë para një institucioni tjetër arsimor për vlerësim dhe nuk është botuar asnjëherë.

Deklaroj gjithashtu që, sipas rregullave akademike dhe etike, kam cituar dhe referuar të gjitha materialet që nuk janë punë origjinale e imja. Çdo material i marrë nga burime të treta është referuar sipas rregullave akademike. Të gjitha palët e përfshira gjatë procesit të studimit kanë qenë të informuara në mënyrë të plotë për përfshirjen dhe janë përfshirë me vullnetin e tyre të lirë.

Jona Marashi

Tiranë, Nëntor 2025

## **PËRMBAJTJA**

PËRMBAJTJA.....	iii
Lista e Tabelave.....	vi
Lista e Figurave.....	xii
Abstrakt.....	xiii
Abstract.....	xiv
KAPITULLI I. HYRJE.....	1
1.1 Sfondi i studimit.....	1
1.2 Objektivat e kërkimit.....	2
1.3 Pyetjet kërkimore dhe hipotezat.....	3
1.4 Metodologjia kërkimore.....	4
1.5 Rëndësia e punimit.....	4
1.6 Struktura e punimit.....	6
KAPITULLI II. ASPEKTE TEORIKE DHE EMPIRIKE TË PABARAZISË GJINORE.....	9
2.1 Këndvështrim ekonomik i barazisë gjinore.....	9
2.1.1. Modelet kryesore të teorive ekonomike.....	9
2.1.2. Evidenca empirike në nivel mikro dhe makro të aspekteve gjinore.....	14
2.2. Këndvështrimi Sociologjik i barazisë gjinore.....	16
2.2.1. Perspektiva Ndërvepruese: “Doing Gender”.....	17
2.2.2. Perspektiva strukturore dhe sociale e shoqërisë për barazinë gjinore.....	18
2.2.3. Teoria e maskulizmit dhe marrëdhëniet me pushtetin.....	19
2.2.4. Interseksionaliteti dhe qasjet kritike feministe.....	20
2.3. “Tavani i qelqtë” dhe studimet gjinore në arsimin e lartë.....	21
2.3.1. Humultimet gjinore në arsimin e lartë.....	22
2.3.2. Hulumtimet empirike.....	25
2.4. Konteksti Shqiptar në studimet gjinore.....	26
2.4.1. Pjesëmarrja në tregun e punës dhe puna e papaguar në Shqipëri.....	27
2.4.2. Hulumtime mbi indikatorin e “Tavani i qelqtë” në Shqipëri.....	33
2.5. Përfundim.....	35
KAPITULLI III. METODOLOGJIA.....	36
3.1. Metodologjia e studimit.....	36
3.2. Pyetjet kërkimore dhe hipotezat.....	37

3.3. Mbledhja dhe analiza e të dhënave .....	38
3.3.1 Mostra e hulumtimit dhe burimi i të dhënave .....	38
3.3.2 Metoda e grumbullimit të të dhënave .....	39
3.3.3. Metodatat e analizës së të dhënave .....	41
3.4 Pyetësori si instrument kryesor i studimit.....	42
KAPITULLI IV. GJETJE DHE DISKUTIMI I TË DHËNAVE SIPAS KRITEREVE .....	46
4.1. Statistikat përshkruese .....	46
4.2 Analiza mbi bazën e kriterit të gjinisë .....	46
4.2.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore .....	47
4.2.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore. ....	51
4.2.3. Seksioni i katërt: Puna dhe të ardhurat .....	56
4.2.4. Seksioni i pestë: Perceptimi i sigurisë dhe ngacmimi seksual. ....	59
4.3. Analiza e rezultateve në bazë të kriterit të gradës dhe titullit shkencor.....	65
4.3.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore. ....	65
4.3.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore. 72	
4.3.3. Seksioni i katërt: puna dhe të ardhurat.....	76
4.3.4. Seksioni i pestë: Perceptimi i sigurisë në punë dhe ngacmimi seksual .....	81
4.4 Analiza e rezultateve në bazë të kriterit të moshës. ....	85
4.4.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore në universitetin tuaj. ....	85
4.4.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e Barazisë gjinore .....	91
4.4.3 Seksioni i katërt: Puna dhe të ardhurat. ....	98
4.4.4. Seksioni i pestë: Ngacmimi seksual në institucionin tuaj. ....	105
4.5 Vlerësimi me shkallë “tavani i qelqtë” .....	111
4.6 Kufizimet e studimit .....	121
KAPITULLI V. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME .....	123
5.1 Konkluzione të përgjithshme për tavanin e qelqtë.....	123
5.2 Konkluzione specifike për pabarazinë gjinore dhe tavanin e qelqtë në universitetet shqiptare.....	125
Shtojca A. Lista e variablave .....	149
Shtojca B. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe gjinisë.....	151
Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas gjinisë.....	151
Seksioni 3. Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas gjinisë.....	156
Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas gjinisë .....	160

Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas gjinisë .....	164
Shtojca C. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe statusit akademik.....	168
Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas statusit akademik .....	168
Seksioni 3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas statusit akademik.....	173
Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas statusit akademik.....	177
Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas statusit akademik .....	181
Shtojca D. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe moshës .....	185
Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas moshës .....	185
Seksioni 3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas moshës ...	190
Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas moshës.....	194
Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas moshës .....	198
Shtojca E. Lista e tabelave për vleresimet me shkalle .....	202
Seksioni 6. Vlerësimi me shkallë i “Tavanit të qelqtë” .....	202

## Lista e Tabelave

Tabela 1. Struktura e mostrës sipas moshës, gjinisë dhe statusit profesional.....	46
Tabela 2. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21).....	151
Tabela 3. Testi Hi-katror.....	151
Tabela 4. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe perceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22).....	152
Tabela 5. Testi Hi-katror.....	152
Tabela 6. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23).....	153
Tabela 7. Testi Hi-katror.....	153
Tabela 8. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24).....	154
Tabela 9. Testi Hi-katror.....	154
Tabela 10. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25).....	155
Tabela 11. Testi Hi-katror.....	155
Tabela 12. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31).....	156
Tabela 13. Testi Hi-katror.....	156
Tabela 14. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtë vendit apo për trajnime profesionale (V32).....	157
Tabela 15. Testi Hi-katror.....	157
Tabela 16. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33).....	158
Tabela 17. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34).....	159
Tabela 18. Testi Hi-katror.....	159
Tabela 19. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41).....	160
Tabela 20. Testi Hi-katror.....	160

Tabela 21. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42).....	161
Tabela 22. Testi Hi-katror.....	161
Tabela 23. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43).....	162
Tabela 24. Testi Hi-katror.....	162
Tabela 25. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe pasjesnga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44).....	163
Tabela 26. Testi Hi-katror.....	163
Tabela 27. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51).....	164
Tabela 28. Testi Hi-katror.....	164
Tabela 29. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo forme në ambientin e punës (V52).....	165
Tabela 30. Testi Hi-katror.....	165
Tabela 31. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53).....	166
Tabela 32. Testi Hi-katror.....	166
Tabela 33. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual me të njëtin seriozitet për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54) .....	167
Tabela 34. Testi Hi-katror.....	167
Tabela 35. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21) .....	168
Tabela 36. Testi Hi-katror.....	168
Tabela 37. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe perceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22).....	169
Tabela 38. Testi Hi katror .....	169
Tabela 39. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23) .....	170
Tabela 40. Testi Hi-katror.....	170

Tabela 41. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24) .....	171
Tabela 42. Testi Hi-katror.....	171
Tabela 43. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25).....	172
Tabela 44. Testi Hi-katror.....	172
Tabela 45. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31).....	173
Tabela 46. Testi Hi-katror.....	173
Tabela 47. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtë vendit apo për trajnime profesionale (V32).....	174
Tabela 48. Testi Hi-katror.....	174
Tabela 49. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33) .....	175
Tabela 50. Testi Hi-katror.....	175
Tabela 51. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34) .....	176
Tabela 52. Testi Hi-katror.....	176
Tabela 53. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41) .....	177
Tabela 54. Testi Hi-katror.....	177
Tabela 55. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42) .....	178
Tabela 56. Testi Hi-katror.....	178
Tabela 57. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43).....	179
Tabela 58. Testi Hi-katror.....	179
Tabela 59. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe pasjes nga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44) .....	180
Tabela 60. Testi Hi-katror.....	180
Tabela 61. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51).....	181

Tabela 62. Testi Hi-katror.....	181
Tabela 63. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo formë në ambjentin e punës (V52) .....	182
Tabela 64. Testi Hi-katror.....	182
Tabela 65. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53).....	183
Tabela 66. Testi Hi-katror.....	183
Tabela 67. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54).....	184
Tabela 68. Testi Hi-katror.....	184
Tabela 69. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21) .....	185
Tabela 70. Hi-katror.....	185
Tabela 71. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe përceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22) .....	186
Tabela 72. Testi Hi-katror.....	186
Tabela 73. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23) .....	187
Tabela 74. Test Hi-katror .....	187
Tabela 75. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24) .....	188
Tabela 76. Testi Hi-katror.....	188
Tabela 77. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25).....	189
Tabela 78. Testi Hi-katror.....	189
Tabela 79. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31).....	190
Tabela 80. Testi Hi-katror.....	190
Tabela 81. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtë vendit apo për trajnime profesionale (V32) .....	191

Tabela 82. Testi Hi-katror.....	191
Tabela 83. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33).....	192
Tabela 84. Test Hi-katror.....	192
Tabela 85. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34).....	193
Tabela 86. Test Hi-katror.....	193
Tabela 87. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41).....	194
Tabela 88. Test Hi-katror.....	194
Tabela 89. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42).....	195
Tabela 90. Hi-katror.....	195
Tabela 91. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43).....	196
Tabela 92. Hi-katror.....	196
Tabela 93. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe pasjes nga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44).....	197
Tabela 94. Hi-katror.....	197
Tabela 95. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51).....	198
Tabela 96. Hi-katror.....	198
Tabela 97. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo forme në ambientin e punës (V52).....	199
Tabela 98. Hi-katror.....	199
Tabela 99. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53).....	200
Tabela 100. Hi-katror.....	200
Tabela 101. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54).....	201
Tabela 102. Testi Hi-katror.....	201

Tabela 103. Ekzistenca e pengesave konceptuale në nivel drejtues në lidhje me gjininë për avancimin në karrierë(V61) .....	202
Tabela 104. Vlerësimi sipas aftësive pavarësisht gjinisë (V62) .....	202
Tabela 105. Niveli i përpjekjevetë drejtuesve për të realizuar barazinë gjinore në universitet (V63).....	202
Tabela 106. Shpeshhtësia e të parit në pozitadrejtuese në departament apo fakultet e individëve të gjinisë femërore (V64).....	203
Tabela 107. Ngarkimi nga eprorët me punë nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit të punës (V65).....	203
Tabela 108. Ndhimja nga universiteti për lehtësimin e detyrimeve jashtë vendit të punës (V66) .....	203
Tabela 109. Ndhimja nga kolegët në realizimin e detyrave shkencore apo mësimore (V67) ....	204
Tabela 110. Dallimi në të ardhurat bazuar në gjini për pozita të ngjashme dhe aftësi të njëjta (V68).....	204
Tabela 111. Interesimi për ndryshimin e punës për një pagë më të lartë dhe përgjegjesi më të madhe në hierarkinë drejtuese të institucionit. (V69).....	204

## Lista e Figurave

Figura 1. A ekzistojnë pengesa konceptuale në nivel drejtues në lidhje me gjininë për avancimin në karrierë?.....	112
Figura 2. A ndiheni të vlerësuar sipas aftësive pavarësisht gjinisë?.....	113
Figura 3. A i vlerësoni të mjaftueshme përpjekjet e drejtuesve për të realizuar barazinë gjinore? .....	114
Figura 4. Sa shpesh shihni që pozitat drejtuese në departament/fakultet mbahen nga individë të gjinisë femërore?.....	115
Figura 5. A ju ngarkojnë eprorët punë/detyra që nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit të punës. ....	116
Figura 6. A ndihmon universiteti që të lehtësojë përballimin e detyrimeve tuaja jashtë vendit të punës? .....	117
Figura 7. A e ndjeni realisht dhe sinqerisht ndihmën e kolegëve në realizimin e detyrave tuaja shkencore/mësimore? .....	118
Figura 8. A keni përjetuar ndonjë dallim në të ardhurat tuaja apo të të tjerëve të bazuar në gjini për pozita të ngjashme dhe aftësi të njëjtë? .....	119
Figura 9. Sa të interesuar jini të ndërroni punë për një pagë më të lartë dhe një përgjegjësi më të madhe hierarkinë drejtuese?.....	120

## Abstrakt

Pavarësisht vëmendjes së shtuar në promovimin e barazisë gjinore gjatë dekadave të fundit, gratë në mbarë botën vazhdojnë të përballen me pengesa të padukshme, të njohura si “tavanit të qelqtë”, që kufizojnë avancimin e tyre në pozita të larta udhëheqëse në akademi, politikë, biznes dhe administratë publike. Ndërkohë që reformat legjislative dhe kornizat ndërkombëtare, si Strategjia e BE-së për Barazinë Gjinore dhe SDG 5 e OKB-së, kanë vendosur barazinë formale, stereotipet kulturore të qëndrueshme, paragjykimet strukturore dhe praktikat institucionale vazhdojnë të ruajnë hierarkitë gjinore të pushtetit.

Fenomeni i “tavanit të qelqtë” mbetet ende i pa eksploruar mjaftueshëm në shoqëritë tranzitore dhe në ekonomitë në zhvillim, ku ndërveprimi mes normave tradicionale gjinore dhe reformave institucionale moderne prodhon dinamika unike të përjashtimit. Ky hulumtim synon të plotësojë këtë boshllëk duke identifikuar dhe analizuar aspektet kryesore të pabarazisë gjinore në universitetet shqiptare përmes indeksit të “tavanit të qelqtë”, matës të barrierave të padukshme që pengojnë gratë të avancojnë në pozita të larta akademike dhe administrative, pavarësisht kualifikimeve të barabarta. Edhe pse Shqipëria ka miratuar kuadër ligjor progresiv dhe ka një përfaqësim të lartë të grave në arsimin e lartë, ato mbeten të nënperfaqësuara në rolet drejtuese si rektore, dekane apo anëtare bordesh. Ky paradoks pasqyron ndërthurjen midis barrierave strukturore, normave kulturore dhe inercisë institucionale.

Qëllimi i kërkimit është të eksplorojë mënyrat se si funksionojnë dimensionet e padukshme të fenomenit nëpërmjet analizës së tavanit të qelqtë në arsimin e lartë, të vlerësojë efektivitetin e politikave për barazinë gjinore dhe të propozojë reforma që mund të nxisin barazinë gjinore në kontekstin universitar. Studimi përdor një qasje të kombinuar, duke ndërthurur analizën statistikore të përfaqësimit gjinor me anketa dhe intervista të thelluara me personel akademik në disa universitete publike dhe private në Shqipëri. Duke bashkuar gjetjet empirike me debatet e politikave, hulumtimi kontribuon si në literaturën akademike ashtu edhe në reformat praktike të arsimit të lartë në Shqipëri.

Gjetjet dhe rezultatet e hulumtimit përfshijnë një hartë të plotë të boshllëqeve gjinore në mjedisin universitar shqiptar, evidenca empirike mbi përvojat e grave akademike dhe rekomandime konkrete për politika si kritere të qarta promovimi, programe dhe mekanizma përgjegjësie institucionale. Ky studim konkludon se barazia gjinore nuk duhet trajtuar si një temë e veçuar ose dytësore brenda universiteteve. Çmontimi i tavanit të qelqtë në arsimin e lartë nuk përbën vetëm një çështje drejtësie dhe barazie gjinore, por një domosdoshmëri strukturore për avancimin e ekselencës akademike dhe konsolidimin e qeverisjes demokratike në Shqipëri. Heqja e barrierave të padukshme që pengojnë pjesëmarrjen dhe përfaqësimin e barabartë të grave në nivelet e larta të kërkimit shkencor dhe drejtimit universitar jo vetëm që rrit potencialin intelektual dhe inovativ të institucioneve, por edhe forcon transparencën, llogaridhënien dhe kulturën demokratike në shoqëri.

## **Abstract**

Despite the increased attention to promoting gender equality over the past decades, women around the world continue to face invisible barriers, known as the “glass ceiling,” which limit their advancement to high-level leadership positions in academia, politics, business, and public administration. While legislative reforms and international frameworks, such as the EU Gender Equality Strategy and the UN’s SDG 5, have established formal equality, persistent cultural stereotypes, structural biases, and institutional practices continue to maintain gendered hierarchies of power.

The phenomenon of the “glass ceiling” remains insufficiently explored in transitional societies and developing economies, where the interaction between traditional gender norms and modern institutional reforms produces unique dynamics of exclusion. This research aims to fill this gap by identifying and analysing the key aspects of gender inequality in Albanian universities through the “glass ceiling index,” a measure of the invisible barriers that prevent women from advancing to high academic and administrative positions despite equal qualifications. Although Albania has adopted a progressive legal framework and has a high representation of women in higher education, they remain underrepresented in leadership roles such as rectors, deans, or board members. This paradox reflects the intersection between structural barriers, cultural norms, and institutional inertia.

The aim of the research is to explore how the invisible dimensions of the phenomenon operate through the analysis of the glass ceiling in higher education, to assess the effectiveness of gender equality policies, and to propose reforms that can promote gender equality within the university context. The study employs a mixed-methods approach, combining statistical analysis of gender representation with surveys and in-depth interviews with academic staff from several public and private universities in Albania. By integrating empirical findings with policy debates, the research contributes both to academic literature and to practical reforms in higher education in Albania.

The findings and results of the research include a comprehensive mapping of gender gaps in the Albanian university system, empirical evidence on the experiences of women academics, and concrete policy recommendations such as clear promotion criteria, targeted programs, and mechanisms for institutional accountability. This study concludes that gender equality should not be treated as a separate or secondary issue within universities. Dismantling the glass ceiling in higher education is not only a matter of justice and gender equality but also a structural necessity for advancing academic excellence and consolidating democratic governance in Albania. Removing the invisible barriers that hinder the equal participation and representation of women in high-level positions in scientific research and university leadership not only enhances the intellectual and innovative potential of institutions but also strengthens transparency, accountability, and the democratic culture within society.

## KAPITULLI I. HYRJE

Parimi i barazisë ndërmjet grave dhe burrave ka një traditë të konsoliduar në kuadër të Bashkimit Evropian (BE), duke u konsideruar prej dekadash një nga objektivat themelore për ndërtimin e një shoqërie të bazuar mbi barazinë e plotë dhe të gjithanshme gjinore. Që me nënshkrimin e Traktatit Themelues të Komunitetit Ekonomik Evropian (KEE) në Romë më 25 mars 1957, koncepti i “barazisë gjinore” u afirmua qartë si parim themelor. Në nenin 119 të këtij traktati, përfshirë në kapitullin kushtuar dispozitave mbi sigurimet shoqërore, u përcaktua detyrimi për shtetet anëtare që të respektojnë parimin e pagës së barabartë për burra dhe gra për të njëjtën punë. Ky nen, i propozuar nga Franca, e cila në atë kohë kishte sanksionuar në sistemin e saj ligjor barazinë e pagave, u konsiderua si një hap i rëndësishëm drejt asaj që më pas u njoh gjerësisht si “barazi sociale gjinore”.

Në vijim, në vitin 1973, Këshilli i Ministrave i KEE-së (më vonë Komisioni Evropian) miratoi një direktivë specifike për “Përafrimin e legjislacioneve të Shteteve Anëtare mbi zbatimin e parimit të pagës së barabartë për punëtorët meshkuj dhe femra”, duke detyruar shtetet anëtare të marrin masat e nevojshme për garantimin e këtij parimi jo vetëm në dispozitat kushtetuese, por edhe në marrëveshjet kolektive të sindikatave.

Me hyrjen në fuqi të Traktatit të Lisbonës më 1 dhjetor 2009, barazia ndërmjet grave dhe burrave u njoh zyrtarisht si një nga vlerat themelore të Bashkimit Evropian dhe u përfshi në Kartën e të Drejtave Themelore, e cila fitoi fuqi të detyrueshme ligjore. Ky zhvillim përforcoi bazën juridike dhe politike për konsolidimin e politikave komunitare që synojnë garantimin e mundësive të barabarta.

Në ditët e sotme, barazia gjinore përbën një nga politikat kyçe jo vetëm në fushën sociale, por edhe si faktor strategjik për nxitjen e rritjes së qëndrueshme ekonomike. Ky parim është po ashtu i pranuar dhe promovohet gjerësisht nga organizatat ndërkombëtare, të cilat e konsiderojnë barazinë gjinore si një element themelor për zhvillimin dhe rritjen ekonomike në shkallë globale. Në këtë kontekst ky punim është realizuar në funksion të studimit të faktorëve që ndikojnë në barazinë gjinore në një aspekt të rëndësishëm të aktivitetit të një vendi pasi nuk lidhet thjeshtë me statusin aktual por në mënyrë të qenësishme ka ndikim në të ardhmen e vendit pasi ndikojnë direkt apo indirekt në formimin e qytetarëve dhe profesionistëve të lartë.

### 1.1 Sfondi i studimit

Pavarësisht zhvillimeve të rëndësishme ligjore dhe institucionale në fushën e barazisë gjinore, gratë si në botën dhe në Shqipëri vazhdojnë të përballen me pengesa të dukshme dhe të padukshme në avancimin drejt pozicioneve drejtuese. Fenomeni i njohur si “tavani i qelqtë” mbetet objekt i studimeve specifike në kontekste të ndryshme jo vetëm të vendit por edhe sipas fushave të aktiviteit. Në këtë kontekst, studimet që i referohen mjedisit akademik ka marrë interes në vitet e

fundit në disa vende të zhvilluara. Hulumtimet kanë identifikuar se pavarësisht numrit të lartë të grave të arsimuara dhe pjesëmarrjes së tyre në universitete, ato janë ende të nënpërfaqësuar në nivelet e larta të udhëheqjes.

Pabarazia gjinore ka ndikim të gjithanshëm dhe mund të shfaqet në çdo aspekt të jetës shoqërore. Për ta matur këtë fenomen, janë përcaktuar disa tregues kryesorë në fusha si: tregu i punës, burimet financiare, arsimi, përdorimi i kohës, proceset vendimmarrëse dhe shëndetësia. Në këtë studim fokusi kryesor është tek treguesit më domethënës të pabarazisë gjinore dhe analizohen format me anë të të cilave synohet zbutja e këtyre dallimeve. Të gjitha këto fusha përmbajnë elementë të dukshëm dhe të padukshëm. Në mënyrë të veçantë, vëmendje i kushtohet faktorëve të padukshëm, të cilët janë themeli mbi të cilin ndërtohet koncepti i “Tavanit të Qelqtë”.

Nga ky këndvështrim, studimi analizon një nga konceptet më moderne të dallimit gjinor, atë të “Tavanit të Qelqtë”, që pavarësisht se është evidentuar që në vitet ’70, deri në vitet 2010 ka qenë pak i studiuar dhe komentuar dhe që në literaturën shqiptare për problemin në fjalë nuk është analizuar plotësisht. Ky studim synon të hedhë një hap të ri për të krijuar një bazë më të gjerë diskutimi të këtij problemi edhe në literaturën e specializuar shqiptare.

Në këtë punim pabarazia gjinore nuk është trajtuar si fenomen i veçantë, por është ndërlidhur me një sërë treguesish që prej vitesh ekzistojnë në statistikën shqiptare dhe masin dallimet gjinore në kohë. Ndërkohë janë integruar edhe instrumenta të rëndësishëm si certifikata e barazisë gjinore në institucionet shtetërore, mësimore dhe kulturore, për të krijuar të gjitha së bashku një gjykim më të plotë të problemit.

Ky problem merr rëndësi të veçantë në kontekstin shqiptar, ku ndërthurja e normave patriarkale, stereotipeve kulturore dhe strukturave institucionale prodhon një paradoks të dukshëm. Nga njëra anë, barazi formale në nivel ligjor dhe një përfaqësim i lartë numerik i grave në arsim të lartë dhe nga ana tjetër, mungesë e theksuar në vendimmarrje akademike. Prandaj, studimi jo vetëm për identifikimin e këtij fenomeni në universitetet shqiptare, por hulumtimi i faktorëve të padukshëm që ndikojnë qenësisht, përfaqëson një hap të domosdoshëm për të kuptuar mekanizmat që riprodhojnë pabarazinë gjinore dhe për të propozuar zgjidhje konkrete.

## **1.2 Objektivat e kërkimit**

Në shoqëritë në tranzicion e në zhvillim si Shqipëria, ku transformimet ekonomike, politike dhe sociale kanë qenë të thella, studimi i “Tavanit të Qelqtë” në lidhje me barazinë gjinore nuk është vetëm një nevojë akademike, por një domosdoshmëri shoqërore. Në sipërfaqe, gratë shqiptare kanë fituar shumë të drejta në dekadat e fundit duke përfshirë përfaqësim në institucione, arsimim masiv, qasje në tregun e punës. Por në praktikë, ekzistojnë ende barriera të padukshme që pengojnë avancimin e tyre drejt niveleve të larta të vendimmarrjes politike, ekonomike dhe institucionale.

Këto barriera përfaqësojnë pikërisht atë që quhet “Tavani i Qelqtë” një strukturë e fshehur pengesash që ndalon përparimin, pa u dukur hapur si diskriminim.

Studimi i realizuar synon të identifikojë dhe analizojë dimensionet strukturore dhe kulturore të pabarazisë gjinore në institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri, duke u fokusuar veçanërisht në evidentimin e faktorëve e padukshëm që ndikojnë në konfigurimin aktual të kësaj pabarazie. Në kuadër të këtij hulumtimi, janë përcaktuar dhe realizuar objektivat e mëposhtme:

- Të analizojë aspektet historike e kulturore si dhe dinamikën e hulumtimeve shkencore në fushën e barazisë gjinore në Shqipëri e më gjerë.
- Të identifikojë format e dukshme dhe të padukshme të pabarazisë gjinore nëpërmjet “tavanit të qelqtë” në IAL-të shqiptare.
- Të vlerësojë efektivitetin e politikave dhe strategjive institucionale për barazinë gjinore.
- Të propozojë reforma dhe masa praktike për nxitjen e përfaqësimit të grave në pozita drejtuese universitare.

Në funksion të realizimit të këtyre objektivave është formuluar pyetja kryesore kërkimore dhe janë ndërtuar hipoteza që adresojnë dhe mbështesin realizimin e objektivave specifike të studimit.

### **1.3 Pyetjet kërkimore dhe hipotezat**

Qëllimi kryesor i punimit është të hulumtojë në thellësi mbi pabarazinë gjinore në Shqipëri me focus në IAL-të shqiptare, duke zbuluar cilët janë faktorët kryesorë të padukshëm dhe të dukshëm që ndikojnë në to.

Janë hartuar pesë pyetje kërkimore, të cilat janë adresuar duke ndërtuar disa hipoteza, nëpërmjet të cilave hulumtohet mbi çështje thelbësore si: ekzistenca e strategjive dhe politikave efektive për barazinë gjinore, perceptimi mbi ambientin institucional dhe ndikimi në aspektet gjinore, shpërndarja gjinore e të ardhurave dhe kohës jashtë punës, si dhe perceptimi i sigurisë ndaj sjelljeve ngacmuese në ambientin akademik të IAL-ve në Shqipëri.

Për të realizuar objektivat e hulumtimit shkencor janë formuluar pyetjet kërkimore:

Pyetja 1: A ekzistojnë faktorë të padukshëm që ndikojnë në pabarazinë gjinore në IAL-të shqiptare?

Pyetja 2: A ekzistojnë strategji të qarta dhe politika efektive për realizimin e barazisë gjinore në disa nga universitetet shqiptare?

Pyetja 3: A ofrojnë disa universitete shqiptare një ambient të favorshëm për barazinë gjinore?

Pyetja 4: A ka pabarazi në të ardhura dhe në përdorimin e kohës jashtë punës nga gratë që punojnë në disa universitete shqiptare?

Pyetja 5: A ekziston perceptimi për një siguri të plotë ndaj ngacmimeve për gratë në disa universitete shqiptare?

Për secilën nga pyetjet janë ndërtuar përkatësisht hipoteza bazë (Hipoteza 0) dhe ajo alternative (Hipoteza 1). Tërësia e hipotezave të ndërtuara në funksion të qëllimit të kërkimit ka shërbyer si

bosht kryesor në përcaktimin e tipologjisë së variablave që u matën dhe u studjuan përgjatë punës empirike në terrenin e popullatës që përbëhej nga IAL-të shqiptare.

#### **1.4 Metodologjia kërkimore**

Studimet mbi pabarazinë gjinore dhe barrierat e padukshëm “tavanin e qelqtë” në universitete mbështeten kryesisht në tri qasje filozofike kërkimore. Për të mundësuar një hulumtim të besueshëm, të vlefshëm, objektiv dhe përgjithësues në kontekstin e vendit, fiziofija e këtij hulumtimi u ndërtua sipas një qasje të integruar për të analizuar dhe adresuar barrierat e “tavanit të qelqtë” në arsimin e lartë. Në këtë funksion u kombinua ontologjia konstruktiviste, e cila e sheh këtë fenomen si një realitet të ndërtuar shoqërisht, të formuar nga kultura institucionale dhe marrëdhëniet e pushtetit, me epistemologjinë interpretiviste, sipas të cilës njohuria krijohet përmes kuptimit të përvojave të jetuara dhe dinamikave të pushtetit brenda institucioneve akademike shqipëtare.

Pikërisht, kjo qasje filozofike metodologjike, kryesisht, mbështet aplikimin e përdorimit të të dhënave cilësore. Këto të dhëna empirike janë mundësuar nëpërmjet pyëtësorit dhe analizës së perceptimeve, të strukturuar në disa dimensione. Metoda kërkimore e përdorur, vrojtimi me zgjedhje, ka mundësuar kuptimin e barrierave nëpërmjet përvojave të jetuara të grave në ambjentet akademike. Të intervistuarit përbëjnë personel akademik dhe ndihmës akademik të IAL-ve të përzgjedhur si elemente të mostrës nga popullata, i cili përbëhej nga IAL-ët publike dhe private. Mostra e përzgjedhur dhe e vlefshme përbëhej nga 360 individë, duke përmbushur kriteret statistikore me nivel besueshmërie 95% dhe me marzh gabimi  $\pm 5\%$ . Mostra përfshin personel akademik nga universitete publike dhe private në Shqipëri, në nivele të ndryshme gradash dhe titujsh shkencorë. Nëpërmjet teknikës së mbledhjes së të dhënave, pyëtësorit të strukturuar i aplikuar në të gjithë elementet e mostrës, janë matur perceptimet dhe përvojat mbi barazinë gjinore, si dhe janë analizuar dimensionet e padukshme të fenomenit.

Analiza përshkruese dhe krahasuese sipas gjinisë, moshës, gradës shkencore dhe titullit akademik. është kombinuar me analizën kualitative tematike, për identifikimin e barrierave të padukshme, të identifikuar nëpërmjet treguesve të “tavanit të qelqtë”, si instrument matës për evidentimin e hendekut gjinor në promovim dhe vendimmarrje në IAL-ët e përfshira në mostër.

#### **1.5 Rëndësia e punimit**

Risia e këtij studimi nuk është një analizë e pabarazisë gjinore në përgjithësi, por një analizë e këtij problemi në një element të veçantë për një kategori të veçantë ku niveli kulturor dhe shoqëror konsiderohet nga më të vlerësuarit. Përveç vështrimit të përgjithshëm, studimi përqëndrohet në dallimet gjinore në pjesën më elitare të zhvillimit kulturor dhe institucional të vendit, në atë që

njihet si “Tregu Universitar Shqiptar” dhe që për subjektet që përmbledh, për produktet që ndërton dhe për konsumatorët që ka, përfaqëson jo vetëm në ekonominë shqiptare por edhe në atë botërore nivelin më të lartë kulturor dhe pavarësinë më të lartë të mendimit në një shoqëri.

Studimi i tavanit të qelqtë është thelbësor sepse ai i jep formë të dukshme një problemi të padukshëm. Ai ndihmon për të identifikuar jo vetëm shifrat e pabarazisë, por edhe mekanizmat që e riprodhojnë atë në mënyrë të qëndrueshme. Pa kuptuar këto mekanizma, politikat e barazisë gjinore mbeten deklarative dhe jo efektive. Më tej, një analizë mbi këtë fenomen në Shqipëri është e rëndësishme për të kuptuar si ndërthuren normat patriarkale me institucionet moderne, një ndërthurje që shpesh e fsheh pabarazinë nën retorikën e përparimit.

Për më tepër, studimi i tavanit të qelqtë ka rëndësi praktike për reformat në fusha kyçe si: arsimi i lartë, administrata publike, drejtësia dhe sipërmarrja. Ai mund të ndihmojë në hartimin e politikave efektive të përfshirjes, duke u fokusuar jo vetëm në kuotat gjinore, por në ndryshimin e kulturës institucionale që përjashton gratë në mënyrë të heshtur. Nëse nuk identifikohen këto struktura të padukshme, përfshirja e grave mbetet e fragmentuar dhe e brishtë.

Ky studim ka për synim të eksplorojë përmasat e barazisë gjinore dhe dukurinë e “tavanit të qelqtë” në arsimin e lartë në Shqipëri, me fokus të veçantë në tregun universitar. Për të kuptuar në mënyrë të saktë dhe të thelluar mënyrën se si konceptimet strukturore, kulturore dhe institucionale ndikojnë në përjetimin dhe perceptimin e barazisë gjinore në mjedisin akademik, është e nevojshme një qasje e kujdesshme dhe e balancuar. Bëhet fjalë për pjesën më të emancipuar të shoqërisë ku teorikisht të gjithë elementet psikologjikë, shoqërorë dhe socialë nuk duhet të lejojnë ekzistencën e këtij fenomeni.

Së fundmi, ky studim ka rëndësi edhe për brezat e rinj. Ai kontribuon në ndërtimin e një kulture të re ku barazia nuk matet me përfaqësim numerik, por me mundësi reale për avancim dhe për të ndikuar. Prandaj, studimi i tavanit të qelqtë në Shqipëri është një hap i domosdoshëm për të kuptuar pengesat strukturore ndaj barazisë gjinore dhe për të avancuar drejt një shoqërie më të drejtë dhe më përfshirëse.

Pra, në mënyrë të përmbledhur studimi ka rëndësi të shumëfishtë:

Në aspektin akademik, kontribuon në literaturën mbi barazinë gjinore në kontekstet tranzitore dhe në ekonominë në zhvillim, duke ofruar një rast studimi mbi Shqipërinë.

Në aspektin praktik, ofron evidenca empirike dhe rekomandime konkrete për universitetet shqiptare, në mënyrë që të përmirësohet transparenca dhe barazia në promovim.

Në aspektin shoqëror, nxit një kulturë të re institucionale, ku barazia gjinore shihet jo vetëm si detyrim ligjor, por si faktor themelor për zhvillimin e ekselencës akademike dhe konsolidimin e qeverisjes demokratike.

Heqja e barrierave të padukshme përfaqëson një domosdoshmëri për krijimin e një shoqërie më gjithëpërfshirëse dhe të drejtë, ku potenciali intelektual dhe inovativ i grave dhe burrave të shfrytëzohet në mënyrë të barabartë.

Ky studim ka për qëllim jo vetëm të evidentojë problematikat që lidhen me barazinë gjinore, por mbi të gjitha të ofrojë zgjidhje të mundshme. Ai përqipet të tregojë se çdo hap drejt përmirësimit të barazisë gjinore përbën një kontribut të drejtpërdrejtë në zhvillimin e qëndrueshëm të një shoqërie. Nuk është e mundur të mendohet për zhvillim të qëndrueshëm pa përfshirjen e të gjitha forcave prodhuese në mënyrë të barabartë, pavarësisht gjinisë. Kjo përfshirje duhet të bëhet përmes krijimit të marrëdhënieve të reja në prodhim, ku barazia e mundësive të jetë shtylla kryesore e zhvillimit të tregut dhe e progresit ekonomik.

## 1.6 Struktura e punimit

Fenomeni i pabarazisë gjinore ka qenë gjithmonë prezent edhe në mjedisin shqiptar, por në forma që kanë ndryshuar në varësi të sistemeve qeverisëse. Si një çështje që lidhet ngushtë me strukturat politike dhe institucionale, kjo pabarazi është trajtuar ndryshe në periudha të ndryshme historike. Në funksion të pyetjes kryesore kërkimore, punimi është strukturuar duke marrë në konsideratë piramidën e dijes duke mundësuar evidentimin e kontributit konkret të këtij hulumtimi në zinxhirin e njohurive të lidhura ngushtësisht me vlerësimin e barrierave të padukshme që ndikojnë në barazinë gjinore në kontekstin shqipëtar.

Në këtë kontekst punimi është strukturuar në pesë kapituj dhe është bashkëshoqëruar me pesë shtojca, në të cilat janë paraqitur në mënyrë të detajuar të gjitha përpunimet statistikore të analizës empirike të të dhënave. Më konkretisht:

Kapitulli i **parë** që është hyrja vijon me **kapitullin e dytë**, në të cilën është pasqyruar një analizë kritike e teorive kryesore dhe studimeve empirike të pabarazisë gjinore. Studiuesit nga fusha të ndryshme, ekonomistë, sociologë, politologë dhe ekspertë të zhvillimit të qëndrueshëm, i konsiderojnë aspektet e barazisë gjinore si një produkt të strukturave shoqërore, por njëkohësisht edhe si një faktor që ndikon në zhvillimin ekonomik e shoqëror, pasi ndikon në mundësitë jetësore, në rezultatet në tregun e punës dhe në mirëqenien e përgjithshme të individëve. Nëpërmjet shqyrtimit të literaturës sekondare dhe studimeve më përfaqësuese, synohet të evidentohen qasjet teorike kryesore, gjetjet empirike dhe boshllëqet kërkimore që lidhen me matjen dhe adresimin e pabarazisë gjinore, me qëllim ndërtimin e një analize kritike dhe gjithëpërfshirëse që mbështet rekomandime për politika efektive. Nga pikëpamja ekonomike, barazia gjinore shihet si një faktor kyç për rritjen e produktivitetit, mirëqenien individuale dhe zhvillimin afatgjatë, ndërsa analizat sociologjike nënvizojnë ndikimin e normave kulturore dhe strukturave institucionale në riprodhimin e këtyre pabarazive. Në këtë kuadër, koncepti i “tavanit të qelqtë” paraqitet si një mjet analitik për të kuptuar barrierat e padukshme që kufizojnë avancimin e grave në pozicione të larta profesionale. Analiza përfshin gjithashtu dimensionin shqiptar, duke vlerësuar ndikimin e

hendetë gjinorë në arsim, në tregun e punës dhe në përfaqësimin institucional. Në përfundim, studimi ofron një sintezë të qasjeve teorike dhe gjetjeve empirike që ndihmojnë në kuptimin e mënyrës se si pabarazia gjinore ndikon jo vetëm në jetën e individëve, por edhe në zhvillimin ekonomik e shoqëror në tërësi.

Studimi i realizuar ka individualitetin dhe origjinalitetin bazuar në metodologjinë e kërkimit të vet specifik, i cili është trajtuar në mënyrë të detajuar në kapitullin e **tretë**. Ky studim synon të shqyrtojë dimensionet strukturore dhe kulturore të pabarazisë gjinore në universitete shqiptare, duke theksuar faktorët e padukshëm që ndikojnë në përjetimin dhe riprodhimin e kësaj pabarazie. Përmes një ankete të strukturuar, janë mbledhur të dhëna nga universitete publike dhe private në Shqipëri, me qëllim identifikimin e perceptimeve, përvojave dhe sfidave të stafit akademik në lidhje me barazinë gjinore. Anketa është ndërtuar për të nxjerrë në pah elemente të tilla si strategjitë institucionale, politikat efektive, ndarjen gjinore të të ardhurave dhe kohës jashtë punës, si dhe perceptimin mbi sigurinë në ambientin universitar. Popullata e synuar përfshin stafin akademik me kohë të plotë në 37 institucione të arsimit të lartë në Shqipëri gjatë vitit akademik 2023–2024. Duke formëzuar mostrën të përbërë nga 360 individë sipas metodës së rastit të thjeshtë, u sigurua një nivel besimi prej 95% dhe një interval gabimi prej  $\pm 5\%$ . Të dhënat empirike të grumbulluara u përpunuan nëpërmjet programit të SPSS, duke analizuar lidhjet ndërmjet variablave kryesorë: gjinisë, moshës dhe gradës akademike, për të zbuluar nëse ekzistojnë dallime të dukshme apo të fshehta në përjetimin e barazisë gjinore. Ky studim synon të kontribuojë në zhvillimin e politikave institucionale që promovojnë një mjedis universitar të drejtë, gjithëpërfshirës dhe të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore.

Kapitulli i **katërt** përshkruan fillimisht në mënyrë të detajuar statistikat përshkruese të variablave, Analiza e të dhënave të pyetësorit është organizuar sipas seksioneve tematike, duke filluar në seksionin e parë me një fazë përshkruese të treguesve kryesorë. Seksionet nga i dyti deri te i gjashti fokusohen në vlerësimin nisur nga të dhënat mbi gjininë, moshën, dhe gradën akademike është realizuar analiza e strategjisë dhe politikave të barazisë gjinore në nivel institucional, perceptimet mbi mjedisin institucional, vlerësimi i të ardhurave dhe menaxhimi i kohës, siguria në punë dhe ngacmimi seksual, ndërsa seksioni i fundit përfshin një analizë që synon të eksplorojë dimensionet e padukshme të fenomenit të “tavanit të qelqtë”. Ky kapitull përfundon duke evidentuar në mënyrë objektive kufizimet e punimit, të cilat nuk e zvogëlojnë rëndësinë apo vlefshmërinë shkencore të studimit, por shërbejnë për të vendosur një kuadër realist të interpretimit të rezultateve dhe për të orientuar drejtimit e kërkimeve të ardhshme. Ato nënvizojnë domosdoshmërinë e zhvillimit të studimeve më gjithëpërfshirëse, që ndërthurin qasje sasiore dhe cilësore, me synimin për të arritur një kuptim më të thelluar, të integruar dhe të ekuilibruar të dinamikave gjinore në arsimin e lartë shqiptar.

Kapitulli i **pestë** i këtij studimi përmbyll analizën mbi perceptimet e tavanit të qelqtë dhe barazinë gjinore në universitetet shqiptare, duke sintetizuar rezultatet e mbledhura përmes një ankete të

zhvilluar në institucione publike e private. Të dhënat tregojnë një realitet kompleks: nga njëra anë, ekziston një perceptim përgjithësisht pozitiv mbi barazinë gjinore, por nga ana tjetër, mbeten të pranishme tensione të brendshme, që shfaqen përmes formave të padukshme të diskriminimit, mungesës së transparencës, dhe barrierave strukturore në avancimin e grave në karrierë. Në përgjithësi, shumica e stafit akademik deklaron se nuk përballet drejtpërdrejt me pengesa gjinore dhe se ndjehet i vlerësuar në punë, megjithatë, gratë tregojnë një ndjeshmëri më të lartë ndaj koncepteve të tavanit të qelqtë, duke reflektuar përvoja konkrete të kufizimeve në karrierë, në pjesëmarrje në vendimmarrje, apo në përfitim të mundësive për specializime jashtë vendit. Kjo ndarje gjinore në perceptim është vetë një tregues i pabarazisë strukturore.

Pavarësisht se shumë universitete kanë miratuar politika dhe strategji për barazi gjinore, implementimi i tyre mbetet shpesh formal. Rreth dy të tretat e të anketuarve besojnë se këto politika ekzistojnë, por vetëm një pjesë e vogël arrin t'i identifikojë në praktikë. Mungesa e informacionit mbi certifikatat apo programet e barazisë gjinore, veçanërisht mes grave, tregon për një boshllëk komunikimi dhe përfshirjeje që cenon besimin në drejtësinë institucionale. Një pjesë e konsiderueshme e stafit ndjen se proceset e promovimit nuk janë gjithmonë meritokratike, ndërsa ekzistenca e rrjeteve informale dhe lidhjeve të ngushta brenda strukturave akademike forcon perceptimin se avancimi nuk bazohet vetëm në performancë. Këto praktika ndikojnë më shumë tek gratë, të cilat shpesh mbeten jashtë rrjeteve vendimmarrëse për arsye që lidhen me stereotipe gjinore dhe detyrime familjare.

Fenomeni i tavanit të qelqtë manifestohet gjithashtu përmes mungesës së grave në pozita të larta drejtuese — vetëm tre gra mbajnë aktualisht rolin e rektorit në të gjithë sistemin universitar shqiptar. Kjo përbën një sinjal të qartë se, megjithëse përfaqësimi numerik i grave në universitete është i lartë, ai nuk përkthehet në pushtet institucional. Për rrjedhojë, përfshirja e tyre shpesh mbetet simbolike dhe jo thelbësore në vendimmarrje. Nga ana tjetër, të dhënat tregojnë se gratë përballen më shpesh me pengesa për pjesëmarrje në specializime apo projekte ndërkombëtare, gjë që ndikon drejtpërdrejt në zhvillimin e tyre profesional dhe në ndërtimin e rrjeteve akademike ndërkombëtare. Kjo ndarje e heshtur tregon për mungesë të mekanizmave mbështetës që do të mundësonin balancimin mes përgjegjësive familjare dhe karrierës akademike.

Në përfundim, studimi thekson se barazia gjinore në arsimin e lartë shqiptar nuk mund të arrihet përmes një reforme të vetme apo dokumenti strategjik, por kërkon një ndryshim kulturor të thellë, një lidhshmëri transformues dhe një angazhim të përbashkët institucional. Universitetet duhet të promovojnë shembuj të qartë meritokracie, transparence dhe gjithëpërfshirjeje, të nxisin pjesëmarrjen aktive të grave në drejtim dhe në rrjete ndërkombëtare, dhe të ndërtojnë politika që adresojnë realisht pengesat e padukshme që i mbajnë ato nën “tavanin e qelqtë”. Vetëm përmes këtyre mekanizmave, arsimit të lartë shqiptar mund të shndërrohet në një hapësirë ku barazia gjinore nuk është thjesht një aspiratë institucionale, por një realitet i prekshëm në çdo nivel të karrierës akademike.

## **KAPITULLI II. ASPEKTE TEORIKE DHE EMPIRIKE TË PABARAZISË GJINORE**

Pabarazia gjinore mbetet një çështje qendrore kryesisht në shkencat sociale, pasi ndikon në mundësitë e jetës, rezultatet në tregun e punës dhe mirëqenien e përgjithshme. Ekonomistët, sociologët, politologët dhe studiuesit e zhvillimit të qëndrueshëm e analizojnë pabarazinë gjinore si një rezultat të strukturave shoqërore, por edhe si një faktor që nxit proceset ekonomike e shoqërore. Nëpërmjet hulumtimit sekondar të studimeve më të rëndësishme të fushës është mundësuar të evidentohen qasjet teorike kryesore, gjetjet empirike, vlerësimet e politikave dhe boshllëqet në matje e kërkime, me synimin për të ofruar një analizë kritike dhe gjithëpërfshirëse të literaturës për të mbështetur gjetjet e hulumtimit dhe për të gjeneruar rekomandime për politika të qenësishme.

Barazia gjinore në ekonomi është një temë thelbësore si për drejtësinë sociale, ashtu edhe për zhvillimin ekonomik afatgjatë. Ekonomistët e shohin barazinë gjinore si një faktor që ndikon në mirëqenien individuale, në rritjen e produktivitetit dhe në performancën makroekonomike. Analiza e pasqyruar në këtë kapitull përfshin në seksionin e parë, qasjet kryesore teorike nga pikëpamja e ekonomistëve e argumentuar me studime empirike mikro dhe kërkime makroekonomike mbi ndikimin e hendekut gjinor në Prodhimin e Brendshëm Bruto. Trajtimet sociologjike janë pasqyruar kryesisht në seksionin e dytë. Kjo bazë teorike është në funksion të analizës së konceptit të “tavani i qelqtë” i cili trajtohet në mënyrë tëhollësishme jo vetëm si një koncept por edhe aspektet e matjes së tij në seksionin e tretë. Seksioni i katërt vijon me analizën e pabarazisë gjinore në kontekstin shqipëtar dhe kapitulli përmbyllet duke gjeneruar një përmbledhje të aspekteve kryesore që argumentojnë punën empirike që pasqyrohet në kapitujt vijues.

Në këtë seksion sintetizohen qasjet teorike, gjetjet empirike, identifikohen vlerësimet e politikave, sfidat e matjes dhe boshllëqet kërkimore në literaturën ekonomike mbi barazinë gjinore. Ai fokusohet në mënyrën se si hendekët gjinorë në arsim, në aksesin në tregun e punës, në të drejtat ligjore dhe në punën e papaguar të kujdesit ndikojnë në mirëqenien individuale dhe në rezultatet agregate, duke nxjerrë në pah gjetje të qëndrueshme dhe pyetje të hapura me rëndësi për studiuesit dhe politikëbërësit.

### **2.1 Këndvështrim ekonomik i barazisë gjinore**

Në këtë seksion sintetizohen qasjet teorike, gjetjet empirike, identifikohen vlerësimet e politikave, sfidat e matjes dhe boshllëqet kërkimore në literaturën ekonomike mbi barazinë gjinore. Ai fokusohet në mënyrën se si hendekët gjinorë në arsim, në aksesin në tregun e punës, në të drejtat ligjore dhe në punën e papaguar të kujdesit ndikojnë në mirëqenien individuale dhe në rezultatet agregate, duke nxjerrë në pah gjetje të qëndrueshme dhe pyetje të hapura me rëndësi për studiuesit dhe politikëbërësit.

#### ***2.1.1. Modelet kryesore të teorive ekonomike***

Për qëllimet e këtij punimi janë analizuar në mënyrë të detajuar modelet kryesore që bazohen në teoritë e ekonomisë dhe që ndërlidhen me aspektet e barazisë gjinore. Ekonomistët e kanë trajtuar pabarazinë gjinore duke përdorur disa korniza teorike plotësuese:

1. *Modelet e kapitalit njerëzor dhe ofertës së punës*. Teoria tradicionale e kapitalit njerëzor shpjegon diferencat në të ardhurat sipas gjinisë përmes dallimeve në arsim, përvojë dhe ndërprerje të karrierës (lindje dhe rritje fëmijësh). (Becker G. S., 1964) argumenton se individët investojnë në arsim dhe trajnim për të maksimizuar fitimet gjatë gjithë jetës. Ndërsa (Mincer, 1974) e lidh pagën me shkollimin dhe përvojën, duke e konsideruar akumulimin e kapitalit njerëzor si faktor kyç të produktivitetit. Perspektiva gjinore shton se gratë shpesh kanë investime më të ulëta në kapital njerëzor për shkak të pritshmërive për ndërprerje karriere për arsye familjare. Goldin (2014) thekson se “punët kërkuese”, që kërkojnë orë të gjata dhe fleksibilitet të ulët, penalizojnë më shumë gratë. Modelet gjatë ciklit jetësor (Blundell, R., Costa Dias, M., Meghir, C., & Shaw, J., 2016) shqyrtojnë ndikimin e lindjes së fëmijëve dhe humbjes së kapitalit njerëzor në karrierën e grave. Zhvillimet e fundit përfshijnë përfshirjen e normave sociale dhe politikave të tregut të punës (Olivetti, C., & Petrongolo, B. 2024).

Kombinimi i modeleve të kapitalit njerëzor dhe të ofertës së punës shpjegon pabarazitë gjinore të qëndrueshme. Ndërprerjet e karrierës për shkak të lindjes së fëmijëve çojnë në humbje të kapitalit njerëzor dhe në paga më të ulëta. Politikat publike si lejet prindërore dhe subvencionet për kujdesin e fëmijëve janë testuar për të vlerësuar ndikimin mbi pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Disa autorë si (Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K., 2024) tregojnë se amësia ul progresin në karrierë me 25–30% në sektorët me aftësi të larta. Ndërsa (Dorn, 2025) vëren diferencat të qëndrueshme gjinore në aftësitë tregtare.

Këto modele tregojnë se si zgjedhjet e investimit dhe ndërprerjet e parashikueshme ndikojnë në të ardhurat gjatë gjithë jetës dhe në angazhimin në tregun e punës. Studime si (Blau, F.D. & Lawrence M. Kahn., 2017) tregojnë gjithashtu se si humbja e përvojës në kompani dhe vonesa në ngritjen në detyrë forcojnë diferencat. Edhe pse faktorët që lidhen me kapitalin njerëzor tani janë relativisht të parëndësishëm në tërësi, ndërprerjet e grave në forcën e punës dhe orët më të shkurtra të punës mbeten të rëndësishme në profesionet me kualifikim të lartë, ndoshta për shkak të diferencave kompensuese. Këta autorë kanë provuar se dallimet gjinore në profesione dhe industri, si dhe ndryshimet në rolet gjinore dhe ndarjen gjinore të punës, mbeten të rëndësishme, dhe kërkimet e bazuara në prova eksperimentale sugjerojnë fuqishëm se diskriminimi nuk mund të përjashtohet.

Në tërësinë e tyre këto studime kanë patur impakt edhe në kontekstin politik dhe institucional. Në këtë këndvështrim, (Bank, Women, Business, and the Law 2024, 2024) dhe (OECD, 2024) theksojnë se lejet prindërore fleksibël dhe kujdesi i përballueshëm për fëmijët rrisin pjesëmarrjen e grave në tregun e punës. Për më tepër zhvillimet teknologjike i kanë dhënë dimensione të reja pjesëmarrjes në punë të grave. Në këtë kontekst në një studim të fundit të realizuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO, 2025) vëren se puna hibride dhe digjitalizimi kanë ndikuar pozitivisht në punësimin e grave pas pandemisë.

2. *Modelet e Diskriminimit në Ekonominë e Punës* diskriminimin me bazë preferencash dhe diskriminimin statistikor. Koncepti i diskriminimit në tregun e punës ka qenë prej kohësh një pikë qendrore në ekonominë e punës, i analizuar kryesisht përmes dy boshteve teorikë themelorë: modelit të diskriminimit me bazë preferencash (taste-based discrimination) dhe modelit të diskriminimit statistikor. Këto modele ofrojnë shpjegime plotësuese për pabarazitë e vazhdueshme në paga, punësim dhe promovim midis gjinive dhe grupeve racore, edhe pse ekzistojnë forma të barazisë formale dhe ligje kundër diskriminimit.

Modeli i diskriminimit të bazuar në preferenca i Gary Becker-it (Becker G. S., 1957) pohon se disa agjentë ekonomikë - si punëdhënësit, bashkëpunëtorët apo konsumatorët – kanë një paragjykim ose prirje kundër bashkëpunimit me anëtarë të grupeve të caktuara shoqërore, si gratë apo pakicat etnike. Ky paragjykim funksionon si një kosto psikologjike ose e dobisë, duke bërë që punëdhënësit paragjykues të sillen sikur punësimi i anëtarëve të grupit të padëshiruar ul kënaqësinë e tyre. Si rezultat, ata janë të gatshëm t'i punësojnë këta punëtorë vetëm nëse paguhen me pagë më të ulët, edhe pse produktiviteti i tyre është i barabartë me atë të punëtorëve të tjerë. Këto prirje prodhojnë diferenca në paga dhe segregim profesional që nuk burojnë nga dallimet në produktivitet, por nga paragjykime subjektive (Becker, 1957; Charles, K. K., & Guryan, J., 2008).

Korniza e Becker-it parashikon se në tregje plotësisht konkurruese, firmat që nuk diskriminojnë do të kenë një avantazh konkurrues duke punësuar punëtorë po aq produktivë për paga më të ulëta dhe rrjedhimisht do t'i nxjerrin jashtë tregut firmat diskriminuese. Megjithatë, kërkimet empirike tregojnë se diskriminimi me bazë preferencash vazhdon të ekzistojë në praktikë për shkak të papërsosmërisë së tregjeve, inercisë institucionale dhe ndikimit të normave shoqërore (Altonji, J. G., & Blank, R. M., 1999; Charles & Guryan, 2008). Për më tepër, diskriminimi mund të lindë jo vetëm nga punëdhënësit, por edhe nga bashkëpunëtorët ose konsumatorët, duke forcuar pabarazitë strukturore në mundësitë e punësimit dhe nivelet e pagave (Lang, K., & Lehmann, J.Y. K., 2012, Atkinson, 2015).

Ndërsa teoria e Becker-it shpjegon rolin e paragjykimeve në tregun e punës, fuqia e saj shpjeguese rritet kur kombinohet me modelet e diskriminimit statistikor, të cilat ia atribuojnë trajtimin e pabarabartë asimetrisë së informacionit dhe jo preferencave personale (Phelps, 1972). Diskriminimi statistikor mund të vazhdojë të ekzistojë edhe në mungesë të paragjykimeve të hapura, sepse mbështetja mbi sinjale në nivel grupi krijon stereotipe vetë-përforcuese. Kur grupet e pafavorizuara përballen me më pak mundësi, ato mund të kenë më pak stimuj ose mundësi për të investuar në zhvillimin e aftësive, duke përjetësuar kështu pabarazitë fillestare (Arrow, 1973; Moro, 2012). Kërkimet më të fundit tregojnë se strukturat e informacionit, mekanizmat e sinjalizimit dhe sistemet e kredencialeve mund të përkeqësojnë këto dinamika (Lang & Lehmann, 2012; (Lippens, L., Verhaest, D., Baert, S., & Derous, E., 2023); Baraku, A., & Busetta, A., 2025).

Analizat empirike që kombinojnë këto modele tregojnë se mekanizmat e diskriminimit me bazë preferencash dhe ata statistikorë bashkekzistojnë dhe ndërveprojnë në shpjegimin e pabarazive moderne në tregun e punës. Meta-analizat e eksperimenteve dhe të studimeve të fushës përfshirë rishikimin gjithëpërfshirës të Lippens et al. (2023) tregojnë se diskriminimi në rekrutime mbetet i qëndrueshëm në kontekste kombëtare dhe profesione të ndryshme, pavarësisht dekadave të reformave ligjore. Këto gjetje sugjerojnë se paragjykimet psikologjike dhe ato informacionale vazhdojnë të ndikojnë në rezultatet e punësimit dhe strukturat e pagave.

Vazhdimësia e diskriminimit, pavarësisht ligjeve kundër tij, mund të shpjegohet përmes tre faktorëve të ndërlidhur: së pari, asimetritë informacionale bëjnë që punëdhënësit të mbështeten në sinjale në nivel grupi; së dyti, pengesat e tregut të punës, të tilla si kostot e kërkimit të punës, fuqia monopsonike dhe rekrutimi përmes rrjeteve sociale, zvogëlojnë presionet konkurruese që përndryshe do të ndëshkonin sjelljet diskriminuuese; dhe, së treti, normat shoqërore dhe inercia institucionale ruajnë praktikatat e padrejta edhe në mungesë të paragjyqimeve të hapura. Përballja me diskriminimin kërkon një qasje të shumëanshme të politikave publike. Përpjekjet duhet të fokusohen në përmirësimin e saktësisë së informacionit në proceset e rekrutimit, forcimin e transparencës në paga dhe promovime, si dhe transformimin e kulturës organizative për të luftuar paragjykimet e nënvetëdijshme. Gjithashtu, promovimi i metodave të strukturuar të rekrutimit, aplikimeve anonime dhe vlerësimeve të standardizuara mund të ndihmojë në zbutjen e ndikimit të të dy llojeve të paragjyqimeve.

Të dy modelet e diskriminimit, me bazë preferencash dhe ai statistikor, mbeten thelbësore për të kuptuar pabarazitë e vazhdueshme gjinore dhe racore në tregjet e punës. Ndërsa teoria e Becker-it thekson ndikimin e qëndrueshëm të paragjyqimeve, modeli i diskriminimit statistikor nxjerr në pah pasojat racionale, por të padrejta, të mungesës së informacionit të plotë. Studimet bashkëkohore empirike konfirmojnë se këto mekanizma janë thellësisht të ndërlidhur, duke kërkuar politika që njëkohësisht synojnë reduktimin e paragjyqimeve, përmirësimin e informacionit dhe reformimin institucional për të arritur barazi të vërtetë në rezultatet e tregut të punës.

3. *Grupimi profesional dhe pengesat në nivel organizate.* Krahas qasjeve individuale, studimet e fundit theksojnë heterogjenitetin midis organizate (p.sh. fleksibiliteti i orarit, rregullat e promovimit, mënyrat e vlerësimit). Universitetet riprodhojnë grupimin profesional dhe vertikal përmes pengesave institucionale në proceset e rekrutimit, promovimit dhe shpërndarjes së kohës së punës. Duke ndjekur kornizën teorike të Claudia Goldin mbi “kapitullin e fundit” të konvergencës gjinore, studiuesit argumentojnë se papajtueshmëria midis kërkesave në rritje të roleve akademike me përgjegjësi të lartë (të lidhura me drejtimin e kërkimeve, menaxhimin e granteve dhe detyrimet administrative) dhe përgjegjësi familjare apo të kujdesit përbën një faktor qendror në vazhdimësinë e hendekut gjinor në pozitat e larta akademike (Goldin, 2014).

Përgjigjet institucionale të formuluar në mënyrë “gjithëpërfshirëse gjinore”, si zgjatjet universale të afatit të tenure-it, mund të kenë efekte të paqarta nëse nuk shoqërohen me masa të synuara, pasi ato mund të favorizojnë ata (shpesh burrat) që mund të përdorin kohën shtesë për të rritur produktivitetin, ndërsa nuk eliminojnë pengesat strukturore për kujdestarët. Monitorimet ndërkombëtare (European Commission, She Figures 2024) dhe studimet sektoriale tregojnë se gratë mbeten ende të nën-përfaqësuara në pozitat drejtuese dhe vendimmarrëse në arsimin e lartë, duke nënvizuar vazhdimësinë e “tavanit të qelqtë” në universitete.

Evidencat empirike gjatë periudhës së pandemisë treguan se goditjet që rritën barrën e kujdesit familjar dhe kufizuan kohën për kërkim shkencor reduktuan në mënyrë disproporcionale produktivitetin shkencor të grave dhe ngadalësuan avancimin e tyre në karrierë, duke thelluar kështu pabarazitë ekzistuese në promovim dhe shpërndarje profesionale (Lee, K. G. L., Mennerat, A., Lukas, D., Dugdale, H. L., & Culina, A, 2023). Kërkimet më të fundit me rëndësi për politikat institucionale rekomandojnë zgjidhje në nivel universiteti që synojnë ristrukturimin e orarit të punës dhe reduktimin e pengesave të brendshme:

- Reformulimin e pritshmërive për rolet e larta akademike duke mundësuar fleksibilitet të matshëm kohor dhe shkëputjen e kriterëve të vlerësimit nga ciklet e ngushta të produktivitetit;
- Vendosjen e kriterëve të qarta dhe transparente të promovimit, të mbështetura nga auditime të brendshme që kufizojnë ndikimin e rrjeteve informale të rekomandimit dhe vlerësimit; dhe
- Kombinimin e masave për balancimin e jetës profesionale dhe familjare (modele fleksibël të ngarkesës së punës, leje kërkimore të synuara, dhe mbështetje të paguar për kujdesin familjar) me mekanizma monitorimi që sigurojnë përfshirjen efektive të grupeve të nën-përfaqësuara (Criscuolo, C., Freund, LB. & Gal, P, 2024).

Studimet empirike të viteve të fundit mbi praktikën e promovimit dhe vlerësimit të stafit akademik tregojnë se këto masa, kur zbatohen dhe monitorohen me kujdes, mund të ngushtojnë diferencat gjinore në avancimin akademik, por kërkojnë dizajn të përshtatur dhe ndjekje të vazhdueshme për të shmangur efektet e padëshiruara.

4. *Modelet shpërndarja e kohës dhe ekonomia e kujdesit në universitete.* Modeli i “shpërndarjes së kohës” shqyrton mënyrën se si akademikët ndajnë orët e punës midis kërkimit, mësimdhënies, shërbimeve institucionale dhe (më rëndësishëm) përgjegjësi të kujdesit familjar. Në studimet e arsimin të lartë, pikënisja kryesore është se mënyra se si koha ndahet brenda punës dhe midis punës së paguar dhe të papaguar (kujdesi) ndikon drejtpërdrejt tek produktiviteti, promovimi dhe “tavani i qelqtë”. Dimensionin e “ekonomisë së kujdesit” thekson se puna e papaguar (kujdesi për fëmijët, të moshuarit, ose detyrat shtëpiake) shpesh është e ndikuar nga gjinia dhe ndërvepron me kohën e punës së paguar, duke formësuar karrierën akademike. Gratë akademike zakonisht mbajnë barrën më të madhe të kujdesit, gjë që kufizon

kohën e tyre të disponueshme për kërkimin shkencor, i cili shpesh është metri kryesor për promovim dhe avancim. Literatura e ekonomisë së punës tregon se koha e papaguar kontribuon në hendekun e pagës dhe karrierës (Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A., 2022). Në universitete, këto modele bëhen të rëndësishme për shkak të strukturës së punës akademike: pritshmëri të larta për produktivitet kërkimor, ngarkesë mësimdhënie, shërbime institucionale (komitete, këshillim studentësh) dhe orë të paparashikueshme. Kur kërkesat për kujdes dhe infleksibiliteti kohor përplasen me këtë model të “punonjësit ideal” mund të aplikohen penalitetet gjinore.

Disa studime të reja paraqesin evidenca të qenësishme mbi ndikimin e kohës dhe detyrave të kujdesit në karrierën akademike. Kështu, një sondazh ndër-universitar i vitit 2023 me 783 akademikë me kontrata të përhershme gjeti se gratë shpenzojnë më shumë kohë në mësimdhënie dhe shërbime institucionale, dhe më pak kohë në kërkim krahasuar me burrat, pavarësisht se të dy gjinitë punojnë rreth 60 orë në javë. Gratë gjithashtu kalojnë më shumë kohë në kujdes familjar: 17.48 orë/ javë krahasuar me 12.08 orë/ javë për burrat. Koha e kaluar për kujdesin e fëmijëve lidhet negativisht me kohën e kërkimit (Allen, T. D., Hughes Miller, M., French, K. A., Kim, E., & Centeno, G., 2023). Po këta studjues në një koment të publikuar në mars të vitit 2023 theksuan se akademiket femra ende bartin më shumë orë kujdesi për fëmijët sesa kolegët meshkuj, duke nënvizuar barrën e vazhdueshme të kujdesit në arsimin e lartë (Allen TD, Miller MH, French KA, Kim E, Centeno G., 2023). Ndërsa në një studim të realizuar nga (Wladis, C., Hachey, A.C. & Conway, K, 2024) në vitit 2024 mbi shpërndarjen e kohës si burim në arsimin e lartë tregon se gratë dhe pakicat racore përjetojnë “mungesë kohe” (“time poverty”), duke mbështetur perspektivën e burimeve kohore. Gjithashtu, studimet e realizuara gjatë pandemisë COVID 19, si tek (Carreri, A., Naldini, M., & Tuselli, A., 2024) treguan se ndryshimet në shpërndarjen e kohës (orë pune të zgjatura, kufij të paqartë mes punës dhe kujdesit) ndikonin më shumë tek ata me përgjegjësi të mëdha për kujdes (grave, akademikë të hershëm, me fëmijë). Këto gjetje u konstatuan edhe në një rast-studim austrian i vitit 2023, i cili tregoi se pozicionet me ngarkesë mësimdhënie janë kryesisht të mbajtura nga gratë, duke reduktuar kohën e tyre për kërkim dhe duke penguar promovimin. Në këtë kontekst, u rekomandua transparenca në shpërndarjen e ngarkesës dhe njohja e kohës së përfshirë në kujdes ose ndërprerje në shpërndarjen e kërkimit (Australia, 2023).

### ***2.1.2. Evidenca empirike në nivel mikro dhe makro të aspekteve gjinore.***

Evidencat empirike mbi faktorët që nxisin hendekun gjinorë janë grupuar sipas tipologjisë si vijon: *Hendeku i pagave*. Studimet kombëtare dhe ndërkombëtare tregojnë hendek të qëndrueshëm në paga, i cili është ngushtuar në shumë ekonomi të zhvilluara, por mbetet i konsiderueshëm kryesisht në vendet në zhvillim. Për të analizuar hendekun gjinor në paga, sipas metodës statistikore e dekompozimi e Blinder dhe Oaxaca, e cila lejon ndarjen e diferencës mesatare në paga në pjesën e shpjeguar dhe atë të pashpjeguar (Rahimi E, & Hashemi Nazari SS., 2021), zakonisht i atribuonjë

pjesë të hendekut faktorëve të vëzhgueshëm (arsim, përvojë), ndarjes sipas profesioneve apo industrive, efekteve të firmave dhe një përbërësi të pashpjeguar që shpesh interpretohet si diskriminim. Blau dhe Kahn përmbledhin këto tendenca dhe tregojnë se ndarja sipas profesioneve dhe industrive mbetet një faktor kryesor edhe pse hendeku në arsim është ngushtuar.

*Ndërprerjet në karrierë dhe “penaliteti i amësisë”.* Punimet empirike dokumentojnë penalitete të qëndrueshme në të ardhura të lidhura me lindjen e fëmijëve dhe punën me kohë të pjesshme, të shkaktuara nga humbja e përvojës, kapitali njerëzor specifik për organizatën, ngadalësimi i promovimit dhe akses më i ulët në role me përgjegjësi të lartë. Politikrat që ndryshojnë stimujt ose ofrojnë rrugë karriere më të vazhdueshme (kujdesi për fëmijët, lejet prindërore, fleksibiliteti i orarit) ndikojnë drejtpërdrejt në reduktimin e këtyre penaliteteve.

*Pjesëmarrja në tregun e punës dhe sektori informal.* Në shumë vende me të ardhura të ulëta ose mesatare, pjesëmarrja e lartë e grave në sektorin informal ose në aktivitete me produktivitet të ulët kufizon përfitimet e rritjes që sjell barazia gjinore në pjesëmarrje. Sipas një kërkimi të realizuar nga Banka Botërore (Pennings, 2022), të dhënat mikro theksojnë heterogjenitetin e përvojave të grave në sektorët formal dhe informal, duke kërkuar politika të përshtatura.

*Eksperimente fuqizimi dhe prova kauzale.* Një literaturë në rritje me eksperimente të kontrolluara të rastësishme dhe analiza kuazi-eksperimentale vlerëson ndërhyrjet që zgjerojnë aksesin e grave në kredi, transferta monetare, punësim ose përfaqësim politik. Këto studime tregojnë se fuqizimi i grave shpesh ndryshon shpenzimet familjare, shëndetin dhe arsimin e fëmijëve, si dhe rezultatet e tyre në tregun e punës megjithatë efektet ndryshojnë sipas kontekstit dhe dizajnit të programit. Duflo (Duflo, 2011) përmbledh këtë literaturë dhe paralajmëron për përgjithësimin e gjetjeve të ndërhyrjeve në shkallë të vogël.

Referuar evidencave empirike mbi efektet e hendekut gjinor në nivelin makro, të analizuara përgjatë studimit dytësor të literaturës u konstatuan shumë studime makroekonomike vlerësojnë fitime të mëdha në Prodhimin e Brendshëm Bruto (PBB) nga mbyllja e hendekëve gjinorë. FMN, Banka Botërore dhe institute të pavarura (p.sh. McKinsey Global Institute) japin vlerësime që tregojnë se rritja e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe reduktimi i pengesave ligjore e institucionale mund të rrisin ndjeshëm PBB-në. Në një kërkim të realizuar nga FMN (IMF, 2013) evidentohet se rritja e pjesëmarrjes së grave mund të kompensojë rënien demografike, ndërsa skenarët globalë të McKinsey (Institut, 2015) vlerësojnë përfitime shumë trilionë dollarësh nga arritja e barazisë në punësim dhe cilësinë e vendeve të punës.

Raportet “Women, Business and the Law” të Bankës Botërore tregojnë si pengesat ligjore kufizojnë potencialin kombëtar (Bank, Women, Business and the Law, 2024). Në këtë kontekst, këto studime rekomandojnë reformat ligjore dhe kornizat rregullatore. Heqja e kufizimeve ligjore mbi aktivitetin ekonomik të grave, të drejtat pronësore, lëvizja, të drejtat në vendin e punës, është parakusht për mundësi të barabarta. Seria “Women, Business and the Law” dokumenton boshllëqet

ligjore dhe tregon lidhjen midis reformës dhe përfshirjes ekonomike të grave; megjithatë, zbatimi dhe mbikëqyrja mbeten vendimtare.

Një aspekt tjetër që duhet të merret në konsideratë nga politikbërësit lidhet me kujdesin për fëmijët, lejet prindërore dhe fleksibiliteti i punës. Krahasimet ndërkombëtare dhe vlerësimet në nivel kompanie tregojnë se ofrimi publik i kujdesit për fëmijët, lejet prindërore me pagesë dhe politikat që nxisin fleksibilitetin e punës rrisin pjesëmarrjen e grave dhe përmirësojnë të ardhurat afatgjata duke reduktuar ndërprerjet e karrierës. Korniza e Goldin (2014) sugjeron se ridizajnimi i strukturave të punës nga punëdhënësit (fleksibiliteti kohor dhe vlerësimi objektiv) mund të përshpejtojë konvergencën në rolet me përgjegjësi të lartë.

Gjitashtu, në nivelin makro duhet të merren në konsideratë programet aktive të tregut të punës dhe kuotat. Subvencionet për punësim, politikat e veprimit afirmativ dhe kuotat gjinore (në politikë dhe në bordet e korporatave) rrisin përfaqësimin e grave. Megjithatë, efektet afatgjata në paga, produktivitet dhe norma pune varen nga dizajni i programit, monitorimi dhe masat mbështetëse (trajnime, kujdes për fëmijët) (Cook, A., & Glass, C. 2020). Disa programe kuotash rrisin shpejt përfaqësimin, por kërkojnë politika mbështetëse për ta përkthyer përfaqësimin në ndikim real.

Një nga zhvillimet bashkohore që duhet të adresohet nga politikbërja ka të bëjë me mbrojtjen sociale dhe përfshirjen digjitale të femrave. Strategjitë e fundit (p.sh. strategjia gjinore e Bankës Botërore 2024) theksojnë aksesin në internet me shpejtësi të lartë, financat digjitale dhe mbulimin e mbrojtjes sociale si mjete për zgjerimin e mundësive ekonomike të grave. Megjithatë, përfitimet nuk shpërndahen njëtrajtshëm pa mbështetje në aftësi digjitale dhe shërbime të kujdesit social.

Nga analiza e kritike e studimeve teorike dhe empirike në lidhje me këndvështrimin e ekonomistëve mbeten disa aspekte të cilat duhet të gëjnenë trajtime në studimet e ardhshme të tilla si: vlerësimi i punës së papaguar të kujdesit, pasi nënvlerësimi i punës së papaguar çon në nënvlerësimin e kontributit ekonomik të grave; vlerësimi i efekteve të informalitetit në vendet në zhvillim; vlerësimi i efekteve shpërndarëse të politikave gjinore, pasi ndryshojnë sipas racës/etnisë, klasës, rajonit dhe statusit të migrimit; vlerësimet e efekteve afatgjata dhe ndërlidhja makro–mikro për të vlerësuar qëndrueshmërinë e politikave duke marrë parasysh kufizimet institucionale dhe të zbatimit.

Pra, literatura ekonomike tregon qartë rrugë të shumta nëpërmjet të cilave barazia gjinore rrit mirëqenien individuale dhe prodhimin agregat, përmes akumulimit të kapitalit njerëzor, përmirësimit të alokimit në tregun e punës, rritjes së ofertës së punës dhe përfitimeve ndërbreznore.

## **2.2. Këndvështrimi Sociologjik i barazisë gjinore**

Kërkimet sociologjike mbi barazinë gjinore trajtojnë mënyrën se si strukturat shoqërore, institucionet, ndërveprimet, kultura dhe pushteti prodhojnë dhe riprodhojnë pabarazitë gjinore si dhe mënyrën se si ndodhin ndryshimet shoqëror. Literatura përfshin aspektet teorike, si teorinë

feministe, qasjet strukturore, qasjet ndërvepruese, studimet empirike, si analizat sasiore të shtresëzimit, etnografite cilësore, si dhe kërkimet e aplikuara apo të fokusuara në politika, në të cilën përfshihet ndryshimi organizativ, lëvizjet shoqërore. Punimet më të fundit sipas (Aulia, S. S., Marzuki, Suyato, & Arpanudin, I, 2024) përqendrohen gjithnjë e më shumë tek ndërthurshmëria (intersectionality), institucionet dhe krahasimet ndërkombëtare.

### ***2.2.1. Perspektiva Ndërvepruese: “Doing Gender”***

Qasja ndërvepruese e iniciuar nga West & Zimmerman (West, C., & Zimmerman, D. H., 1987) me konceptin “doing gender” është zhvilluar, kritikuar dhe zbatuar në sociologjinë bashkëkohore. West&Zimmerman (1987) argumentuan se gjinia është një 'arritje e përditshme e situuar' që realizohet përmes ndërveprimit, duke zhvendosur vëmendjen nga gjinia si atribut i fiksuar drejt gjinisë si praktikë e përditshme e përforcuar dhe e kontrolluar shoqërisht. Ky formulim mbetet baza konceptuale e kërkimeve ndërvepruese, por studimet e fundit e kanë zgjeruar, veçanërisht në lidhje me diversitetin gjinor, rolin e institucioneve dhe dinamikat e pushtetit. Studimet bashkëkohore mbi 'doinggender' kanë zgjeruar qasjen klasike në disa drejtime. Së pari, përfshijnë perspektivat transgjinore dhe jo-binare, duke treguar se mekanizmat ndërveprues funksionojnë edhe në kontekste ku kategoritë gjinore janë të paqëndrueshme. Së dyti, qasja është bërë më marrëdhënore dhe ndërthurëse (intersectional), duke përfshirë analizat mbi racën, klasën dhe orientimin seksual. Së treti, disa autorë si (Grzelec, 2022) propozojnë konceptin e 'zhbërjes së gjinisë' në vend të 'bërjes së gjinisë', duke theksuar kushtet institucionale që mundësojnë ndryshim real. Kritikën ndaj konceptit origjinal janë përqendruar në tri drejtime:

- Mungesa e analizës së strukturave institucionale (Grzelec, 2022),
- Supozimi i binaritetit gjinor (Briggs, C. Q., Gardner, D. M., & Ryan, A. M., 2023), dhe
- Sfida për operacionalizimin sasior të “bërjes së gjinisë” (Byrne, 2020). Studiuesit e rinj po e lidhin analizën mikro me të dhënat e jetëgjatësisë për të kuptuar lidhjet ndërmjet ndërveprimeve dhe rezultateve organizative.

Nga analiza e studimeve empirike u konkludua se analiza e intervistave dhe etnografia mikro janë metoda thelbësore për të kapur mënyrën si riprodhohen pabarazitë në ndërveprim (Byrne, 2019). Përdorimi i metodave të kombinuara (mixedmethods) është shtuar, duke lidhur vëzhgimet ndërvepruese me të dhëna administrative dhe anketore (Jaspers, 2024). Qasjet e bazuara në teorinë e praktikës (Grzelec, 2022) ndihmojnë në analizimin e rutinave organizative që përforcojnë ose sfidojnë normat gjinore. Gjithashtu u konstatua se është e nevojshme më shumë studime krahasuese ndërkulturore dhe afatgjata për të kuptuar nëse ndryshimet mikro ndërvepruese përkthehen në ndryshime të qëndrueshme strukturore. Integrimi i analizave kompjuterike dhe etike të të dhënave të mëdha mund të ndihmojë në identifikimin e modeleve të 'bërjes së gjinisë' në shkallë të gjerë.

Qasja ndërvepruese “doing gender” mbetet qasje kryesore në studimet sociologjike të gjinisë. Zhvillimet e fundit kanë zgjeruar qasjen për të përfshirë identitete gjinore të ndryshme, kanë lidhur

analizën ndërvepruese me strukturat institucionale dhe kanë ofruar udhëzime praktike për politikat e barazisë gjinore në vendin e punës.

### ***2.2.2. Perspektiva strukturore dhe sociale e shoqërisë për barazinë gjinore***

Qasja strukturore ndaj gjinisë e koncepton atë jo thjesht si një atribut individual, por si një sistem shumë-nivelësh marrëdhëniesh shoqërore dhe pabarazish të institucionalizuara. Barbara Risman (Risman, 2004) e pozicionon gjininë në tre nivele të ndërlidhura, individual, ndërveprues dhe institucional, duke e trajtuar atë si një sistem shtresëzimi të ngjashëm me klasën apo racën. Ky kuadër teorik është bërë bazë për kërkimet mbi pabarazitë gjinore në institucionet bashkëkohore.

Pas vitit 2015, studimet gjinore si një strukturë sociale janë zgjeruar në disa drejtime të rëndësishme. Së pari, vëmendja është përqendruar më shumë te institucionet dhe politikat publike si burime të riprodhimit të pabarazisë gjinore. Studimet krahasuese mbi regjimet e mirëqenies dhe tregjet e punës kanë treguar se mënyra si organizohen politikat e kujdesit, lejet prindërore dhe sistemet tatimore ndikon drejtpërdrejt në shpërndarjen gjinore të burimeve dhe kohës (Gottschall, 2023). Së dyti, është rritur integrimi i ndërthurshmërisë (intersectionality) në analizat strukturore, duke marrë parasysh ndërveprimin e gjinisë me klasën, racën dhe statusin migrator (Aulia, S. S., Marzuki, Suyato, & Arpanudin, I, 2024). Së treti, qasjet e reja kanë nisur të trajtojnë ndryshimin e kategorive gjinore në nivel institucional, duke analizuar se si ligjet, politikat dhe praktikat organizative përshtaten me diversitetin gjinor (Ridgeway, C. L. & Saperstain, A., 2024).

Studimet e fundit kanë kombinuar të dhëna administrative, regjistrate punësimit dhe analiza krahasuese ndërkombëtare për të kuptuar se si strukturat shoqërore ndikojnë në pabarazitë gjinore. Modelet afatgjata dhe analizat e “paket politikash” tregojnë se kombinimi i masave për kujdesin, lejen prindërore dhe transparencën e pagave ka ndikim më të qëndrueshëm sesa ndërhyrjet e izoluara (Cairney, P. & et.al, 2022). Qasjet etnografike institucionale theksojnë se zbatimi praktik i politikave shpesh has pengesa kulturore dhe organizative që kufizojnë efektivitetin e tyre. (Barr E, Popkin R, Roodzant E, Jaworski B, Temkin SM. , 2024).

Qasja strukturore përballlet me disa kritika. Një pjesë e studiuesve vënë në dukje se analizat e bazuara në ‘regjime gjinore’ mund të anashkalojnë ndryshimet rajonale apo sektoriale brenda vendeve (Esping-Andersen, 2020). Një tjetër sfidë ka të bëjë me matjen e normave institucionale dhe kulturës organizative, elementë që shpesh nuk përfshihen në indikatorët tradicionalë. Për më tepër, debati mbi raportin mes agjencisë individuale dhe strukturës vazhdon, me autorë që kërkojnë balancë midis analizës makro dhe ndërveprimeve mikro (Risman, 2018).

Literatura e fundit sugjeron nevojën për studime afatgjata që ndjekin transformimin institucional të roleve gjinore, analiza krahasuese ndër-rajonale që lidhen me zbatimin e politikave publike, operacionalizimin sasior të ndërthurshmërisë në modelet strukturore dhe vlerësime eksperimentale të ndikimit të reformave institucionale në pabarazitë gjinore (Kalev, A., & Deutsch, G. (2021).

Përfshirja e të dhënave të mëdha dhe analizave digjitale mund të ndihmojë në identifikimin e modeleve të riprodhimit të pabarazisë gjinore në shkallë të gjerë (Sánchez-Muñoz, M., et al., 2023). Perspektiva strukturore mbetet qasje thelbësore në sociologjinë e gjinisë bashkëkohore. Ajo thekson rolin e institucioneve, politikave dhe normave kulturore në riprodhimin e pabarazive, duke ofruar një kornizë të fuqishme për zhvillimin e politikave efektive për barazinë gjinore.

### ***2.2.3. Teoria e maskulizmit dhe marrëdhëniet me pushtetin***

Koncepti i “maskulinitetit hegjemonik” i Connell (1995) mbetet referenca qendrore në analizat sociologjike mbi gjininë dhe pushtetin. Megjithatë, literatura e dekadës së fundit e ka rishikuar këtë qasje, duke theksuar dimensionet hapësinore dhe kohore të maskulizmit, si dhe praktikatat përmes të cilave ai prodhohet dhe riprodhohet. Studimet bashkëkohore theksojnë se maskulizmi hegjemonik nuk është një model unik dhe i qëndrueshëm, por një proces i shumëfishtë që ndryshon sipas kontekstit shoqëror, politik dhe ekonomik (Allen L. , 2025); (Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W., 2005).

Studimet e psikologjisë sociale mbi konceptin e “maskulizmit të pasigurt” (precarious manhood) kanë fituar rëndësi të madhe në dekadën e fundit. Këto studime tregojnë se burrëria është një status që duhet fituar dhe ruajtur përmes sjelljeve që shpesh shërbejnë për të mbrojtur pozitën sociale të burrave. Reagimet ndaj kërcënimeve ndaj maskulinitetit përfshijnë agresion, dominim dhe shmangie emocionale, të cilat kontribuojnë në riprodhimin e strukturave të pabarazisë gjinore (Vandello, J. A., & Bosson, J. K., 2019). Ky qasje ndihmon për të shpjeguar mikrodinamikat e pushtetit në jetën e përditshme, duke përfshirë sjelljet agresive dhe mënyrat e kontrollit mbi të tjerët. Një zhvillim thelbësor i dekadës së fundit është integrimi i perspektivave ndërthurëse që analizojnë ndërveprimin midis gjinisë, racës, klasës dhe orientimit seksual. Studimet e reja tregojnë se forma të ndryshme të maskulinitetit lindin nga kushte të ndryshme strukturore dhe kulturore, dhe fuqia gjinore manifestohet ndryshe në varësi të pozitës shoqërore (Inhorn, M. C., & Wentzell, E. A., 2021); (Wojnicka, 2024)). Kjo ka çuar në kuptimin se nuk ekziston një maskulizëmhegjemomik universal, por shumë maskulinitete të veçanta që ndërveprojnë me hierarkitë shoqërore.

Studimet e fundit e lidh maskulizmin me dinamikat politike, duke treguar sesi ndjenjat e humbjes së statusit dhe pasiguria ekonomike kanë kontribuar në ngritjen e lëvizjeve konservatore dhe mizogjine në hapësirën online, të njohura si “manosfera” (Banet-Weiser, 2018); (Ging, 2019). Këto studime argumentojnë se maskulinitetet nuk janë vetëm çështje individuale, por procese kolektive që ndikojnë në kulturën politike dhe institucionet. Njëkohësisht, disa autorë sugjerojnë mënyra për të përfshirë burrat si aleatë në promovimin e barazisë gjinore, por gjithmonë duke qendruar në qendër të veprimeve lëvizjeve feministe (Flood, 2019).

Metodat e përdorura në studimet e maskulinitetit janë bërë gjithnjë e më të shumëllojshme. Etnografia, analiza e diskursit dhe studimet digjitale përdoren për të kuptuar mënyrën se si normat e burrërisë artikulojnë në kontekste të ndryshme nga vendet e punës dhe sporti te rrjetet sociale

(Hearn, 2020); (Zhao, X., & Roberts, S., 2025). Studimet krahasuese ndërkombëtare gjithashtu tregojnë ndryshime të rëndësishme në mënyrën se si normat maskuline lidhen me dhunën, shëndetin mendor dhe sjelljet politike. Një debat i rëndësishëm ka të bëjë me vlefshmërinë konceptuale të “maskulizmi toksik”. Ndërsa disa autorë e konsiderojnë termin të dobishëm për të përshkruar modelet e dëmshme të burrërisë, të tjerë argumentojnë se ai mund të thjeshtëzojë problemet strukturore dhe të individualizojë përgjegjësinë (Kupers, 2020). Po ashtu, studiues të tjerë sugjerojnë se koncepti i maskulizmithegjemomik duhet të zgjerohet për të përfshirë forma alternative të pushtetit, përfshirë edhe vulnerabilitetin dhe mangësitë brenda grupeve burrash.

Aspektet që potencialisht mund të jenë për kërkime të ardhshme përfshijnë: studime afatgjata që lidhin zhvillimin e normave të maskulinitetit me sjelljet politike dhe ekonomike; analiza ndërkulturore për të kuptuar si funksionojnë maskulinitetet në kontekste joperëndimore; përdorimi i të dhënave digjitale për të ndjekur përhapjen e diskurseve maskulinizuese në internet; vlerësime të programeve ndërhyrëse që synojnë riformësimin e normave të burrërisë në drejtim të barazisë gjinore. Studimet mbi maskulinitetin dhe marrëdhëniet e pushtetit kanë kaluar nga përqendrimi në sjelljet individuale drejt analizave strukturore dhe institucionale. Rrjedhimisht, kuptimi bashkëkohor i maskulinitetit e sheh atë si proces të vazhdueshëm të prodhimit të pushtetit, të brishtë dhe të negociuar përmes marrëdhënieve shoqërore, politike dhe ekonomike.

#### ***2.2.4. Interseksionaliteti dhe qasjet kritike feministe***

Teoria feministe po merr rëndësi të madhe në sociologji, jo vetëm si studime speciale për gjininë, por si pjesë themelore e kërkimit sociologjik. Salzinger dhe Gonsalves (Salzinger, L., & Gonsalves, T., 2024) argumentojnë se teoria feministe ndihmon sociologjinë të vendosë në qendër pushtetin, marrëdhëniet, trupin dhe normativitetin. Koncepti i interseksionalitetit dhe fushat më të gjera të teorisë kritike feministe kanë fituar rëndësi qendrore në sociologji për analizimin e mënyrës se si sistemet e pushtetit dhe shtypjes ndërthuren (gjinia, raca, klasa, seksualiteti, aftësitë dhe statusi migrues).

Origjinalisht i zhvilluar nga Kimberlé Crenshaw në kontekstin e drejtësisë sociale të grave me ngjyrë, i interseksionaliteti thekson mënyrën se si akseset e shumfishtë ndaj identiteteve dhe shtypjeve ndërthuret për të prodhuar përvoja unike të marginalizimit. Teoria kritike feministe problematizon binaritetin gjinor, marrëdhëniet patriarkale të pushtetit dhe implikimet strukturore të pabarazisë gjinore. Punimet bashkëkohore në sociologji argumentojnë se teoria feministe mund të pasurojë teorinë kryesore sociologjike duke vendosur në qendër pushtetin, trupin, reflektimin dhe angazhimin normativ. Për shembull, Salzinger dhe Gonsalves (2024) tregojnë se teoria feministe ofron katër kontribute kryesore për sociologjinë: sfidon binaritetin gjinor, ekspozon marrëdhëniet e dominimit, kushton vëmendje kontekstit dhe interseksionalitetit, dhe integron pyetje normative.

Metodologjikisht, ka një përqendrim në mënyrën se si interseksionaliteti mund të operacionalizohet në kërkime empirike, duke kaluar nga thjesht listimi i akseseve identitare tek

modelimi i ndërveprimeve dhe i strukturave të pushtetit. Për shembull, zhvillimi i një “kornize interseksionale të zgjatur për kërkimet e implementimit” është një shembull i integritit të teorisë feministe në mjete kërkimore të aplikuara (Rodrigues, I.B., Fahim, C., Garad, Y. et al., 2023).

Studimet e fundit theksojnë se interseksionaliteti nuk është thjesht mbi identitete të shumta, por mbi sistemet e dominimit dhe privilegjit, dhe mënyrën se si struktura të caktuara riprodhojnë pabarazitë. Kritikkat ndaj literaturës mbi AI tregojnë se shumë studime reduktojnë interseksionalitetin në analiza demografike, duke mos adresuar pushtetin strukturor (Ovalle, A., Subramonian, A., Gautam, V., Gee, G. & Chang, K.W., 2023).

Studimet kanë identifikuar se rritet fokusi mbi mënyrën se si teoria feministe interseksionale duhet të angazhohet me trashëgiminë dhe pabarazitë e prodhimit të dijes. Për shembull, studimet në komunitetet bujqësore të Himalajeve përdorin një qasje interseksionale për të shqyrtuar ndikimin e gjinive, kastës dhe klasës në adaptimin ndaj ndryshimeve klimatike (Choudhary, A., Bonatti, M., Sieber, S. et al., 2025). Studimet interseksionale feministe fokusohen jo vetëm në analizë, por edhe në transformim. Përgjithësisht studimet theksojnë rëndësinë e projektimit të politikave interseksionale, duke marrë parasysh se ndërhyrjet mund të kenë efekte të ndryshme për kombinime të ndryshme identitetesh (gjinia × raca × statusi migruar). Pra, interseksionaliteti dhe qasja kritike feministe vazhdojnë të zhvillohen në mënyrë dinamike, duke ndërlidhur teorinë, metodologjinë dhe praktikën. Forca e tyre qëndron në vëmendjen ndaj sistemeve të ndërlidhura të pushtetit, identiteteve të kontekstualizuara dhe padrejtësive strukturore. Për kërkimin sociologjik, këto qasje ofrojnë mjete të fuqishme për të analizuar dhe adresuar pabarazitë komplekse. Në të njëjtën kohë, fusha duhet të vazhdojë të përsosë metodat e saj, të zgjerojë perspektivat globale dhe të sigurojë një përkthim domethënës të tyre në politika dhe praktika konkrete.

Nëpërmjet këtij nënseksioni u prezantua një rishikim i përmbledhur dhe shkencor i literaturës që fokusohet kryesisht në qasjet kryesore sociologjike ndaj barazisë gjinore, duke theksuar gjetjet dhe metodat empirike kryesore, u evidentuan tendencat e fundit si dhe boshllëqet për kërkime poptenciale për të ardhmen.

### **2.3. “Tavani i qelqtë” dhe studimet gjinore në arsimin e lartë**

Koncepti i "tavanit të qelqit" (glassceiling) lindi në vitet 1970 dhe 1980, kur gratë filluan të hynin në tregun e punës dhe të përpiqeshin të arrinin në pozita drejtuese dhe të pushtetshme. Metafora e “tavanit të qelqtë”, e përdorur fillimisht në studimet e biznesit, përshkruan pengesat informale, shpesh të padukshme, që i ndalojnë gratë dhe grupet e tjera të marginalizuara të arrijnë pozicione të larta pavarësisht kualifikimeve dhe performancës së tyre (Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E., 1994). Si një qasje analitike ndaj pabarazisë gjinore, kuadri i “tavanit të qelqtë” përqendrohet në ndarjen vertikale (nën-përfaqësimin në nivelet e larta) dhe thekson mekanizmat strukturorë, kulturorë dhe ndërveprues që prodhojnë pabarazi të qëndrueshme në karrierë.

Kjo metaforë u përdor për herë të parë në një kontekst feminist nga dy gra, Marilyn Loden dhe Katherine Lawrence, gjatë një diskutimi në vitin 1978. Termi u bë i njohur më gjerësisht pas një artikulli në revistën Wall Street Journal në vitin 1986, i cili e shpjegonte konceptin dhe theksonte

problemet që lidhen me përparimin e grave në pozita të larta. Artikulli nxori në pah se, edhe pse gratë kishin filluar të bënin përparime, shumë prej tyre ndiheshin sikur po përballeshin me një "tavan të qelqit" të pakapërcyeshëm. Gjatë tre dekadave të fundit, studiuesit e kanë rafinuar këtë koncept në mënyrë teorike dhe empirike, duke e integruar në analizën feministe të organizatave, në kritikën ndërseksionale dhe në kërkimet mbi politikat institucionale.

Qasjet kryesore teorike ku janë mbështetur studimet bashkëkohore mbi "tavanin e qelqtë" kryesisht konsistojnë:

*Teoritë feministe* ofrojnë bazën kryesore për kuptimin e barrierave strukturore dhe kulturore që kufizojnë avancimin e grave. Qasjet liberale feministe e shohin pabarazinë si rezultat të diskriminimit institucional dhe kërkojnë reforma përmes politikave të barazisë (Eagly, A. H., & Carli, L. L., 2007). Ndërkohë, teoritë radikale feministe dhe ato kritike e vendosin problemin në kuadrin e një rendi patriarkal që riprodhohet përmes normave dhe praktikave akademike (Acker, 1990). Organizatat nuk janë neutrale nga pikëpamja gjinore, pra gjinia ndikon në mënyrën si funksionon organizatanë mënyrën si ndahen pushteti, detyrat, përgjegjësitë dhe mundësitë ndërmjet burrave dhe grave. Pra, strukturat organizative, përshkrimet e punës dhe normat e "punonjësit ideal" mbartin supozime mashkullore. Nga kjo qasje, tavanin e qelqtë prodhohet nga logjikat organizative, kriteret e promovimit, indikatorët e matjes së performancës dhe modelet e karrierës, që favorizojnë burrat.

*Kornizat strukturore dhe ndërseksionale*: Modeli i strukturës sociale i Risman (2004) dhe qasja ndërseksionale e Crenshaw (Crenshaw, 1989) nxisin studiuesit ta shohin tavanin e qelqtë si një fenomen shumë-nivelësh dhe të diferencuar. Qasjet strukturore lidhin praktikën organizative me tregun e punës, politikën familjare dhe regjimet e mirëqenies; ndërsa qasjet ndërseksionale theksojnë se jo të gjitha gratë përjetojnë njësoj barrierat, raca, klasa, statusi migrator dhe aftësia e kufizuar formojnë përvoja të ndryshme të pabarazisë.

Këto qasje së bashku e zhvendosin kuadrin e "tavanit të qelqtë" nga një shkak i vetëm (p.sh. diskriminimi nga menaxherët individualë) drejt një sistemi shumëshkakësor ku institucionet, ndërveprimet dhe identitetet bashkëveprojnë për të prodhuar pabarazi.

### ***2.3.1. Humultimet gjinore në arsimin e lartë***

Barazia gjinore në universitet mbetet një sfidë globale, pavarësisht dekadave të politikave për ndërthurjen gjinore dhe reformave institucionale. Qasjet tradicionale të bazuara në teoritë e kapitalit njerëzor të Becker-it dhe meritokracinë e Young-ut (Allen A. 2011) kanë ndikuar gjatë në politikën e arsimit të lartë dhe strukturat e punësimit. Megjithatë, kërkimet e fundit tregojnë se këto korniza shpesh fshehin pabarazinë të qëndrueshme, veçanërisht në rekrutimin, promovimin dhe udhëheqjen kërkimore akademike. Nga studimi dhe analiza kritike e studimeve dhe literaturës bashkëkohore që trajton mënyrën se si konceptet e kapitalit njerëzor dhe meritokracisë ndërveprojnë me pabarazinë gjinore në universitete, duke theksuar kritikën dhe gjetjet empirike të kohëve të fundit. Me kryesoret janë:

*Kultura dhe rrjetet në institucionet e gjinizuara:* Qasja e kulturës organizative mbështetet në përfytyrimin sociologjik se institucionet mishërojnë norma, vlera dhe praktika të përbashkëta që ndikojnë në sjelljen individuale (Schein, 2026). Në universitete, kjo kulturë përcakton se çfarë konsiderohet “ekselencë” apo “meritë”, duke ndikuar në mënyrën se si vlerësohen, shpërblehen ose promovohen individët. Paralelisht, teoria e rrjeteve shoqërore thekson se qasja në burime, mentorim dhe ndikim shpesh ndodh përmes rrjeteve informale (Granovetter, 1985). Sociologjia feministe bashkëkohore i koncepton universitetet si organizata të gjinizuara (Acker, 1990); (Britton, 2020), që do të thotë se gjinia është e mishëruar në vetë logjikën e funksionimit institucional. Kështu, edhe politikat që duken neutrale mund të riprodhojnë pabarazi, kur kulturat organizative dhe rrjetet privilegjojnë normat maskuline të konkurrencës, pavarësisë dhe autoritetit institucional (Benschop, 2021).

*Maskulizmi i kulturës akademike.* Studimet tregojnë në mënyrë të qëndrueshme se universitetet vlerësojnë tipare që historikisht lidhen me maskulitetin, racionalitetin, vendosmërinë dhe konkurrencën, ndërsa nënvlerësojnë bashkëpunimin dhe kujdesin (Batruch, A., Jetten, J., Van de Werfhorst, H., Darnon, C., & Butera, F., 2022). Një studim ndërkombëtar nga Kalpazidou Schmidt, E., & Pederse, A.V., (2025) evidentuan se, pavarësisht kornizave formale të barazisë, kulturat institucionale shpesh ruajnë “hierarki të fshehura” që kufizojnë qasjen e grave në rolet drejtuese. Këto hierarki ushqehen nga paragjykime të pandërgjegjshme, vendimmarrje informale dhe theksi i tepruar mbi performancën individuale.

*Pengesat Kulturore për Lidërsipin.* Paragjykimi “mendo drejtues, mendo mashkull” vazhdon të jetë i fortë në akademi (Eagly, A. H., & Carli, L. L., 2021). Kulturat organizative shpërblejnë sjellje që lidhen me stereotipat tradicionalë mashkullorë, si vetëpromovimi dhe “qëndrueshmëria karakteriale”, ndërsa penalizojnë sjelljet bashkëpunuese që shpesh shfaqin gratë. Një studim afatgjatë i O’Connor, P., White, K., & Harford, J., (2024) tregoi se akademiket femra që përdorin stil bashkëpunues drejtimi shpesh marginalizohen ose përshkruhen si “më pak autoritare”, ndërsa burrat që përdorin të njëjtin stil vlerësohen si “përfshirës” dhe “strategjikë”. Ky standard i dyfishtë tregon se lidërsipi akademik mbetet një kod gjinor gjinor dhe sfidon nocionin se sistemi meritokratik është neutral. Në kontekstin e arsimit të lartë, ky fenomen mbetet një nga temat më të diskutuara në sociologjinë e punës dhe në studimet gjinore. Përkundër përparimeve në numrin e grave në akademi, disproporcioni në pozitat drejtuese (si rektore, dekanë, apo profesore të asociuara) mbetet i dukshëm në të gjithë botën (O’Connor, 2020).

*Struktura e rrjeteve dhe avancimi në karrierë.* Rrjetet sociale luajnë një rol qendror në ecurinë e karrierës akademike. Mentorimi, bashkautorësia dhe sponsorizimi informal ndikojnë ndjeshëm në promovim, sukses në grante dhe në dukshmëri profesionale. Studimet tregojnë se burrat kanë më shumë gjasa të zënë pozicione qendrore në rrjetet akademike, gjë që u ofron atyre qasje më të mirë në burime dhe ndikim (Bellotti, E., Czerniawska, D., Everett, M. & Guadalupi, L., 2022). Në të kundërt, rrjetet e grave shpesh mbeten periferike, të kufizuara në mentorim brenda gjinisë ose bashkëpunime në mësimdhënie, të cilat sjellin më pak përfitime për karrierën (Rosa, R. & Clavero,

S., 2022). Kjo margjinalizim strukturor kontribuon në ritme më të ngadalta të promovimit dhe në përfaqësim të pamjaftueshëm të grave në rrjetet elitare të kërkimit shkencor.

*Rrjetet informale dhe “klubi i djemve të vjetër”*. Pavarësisht politikave formale për barazi gjinore, shumë universitete mbeten të dominuara nga rrjete sociale informale të përbëra kryesisht nga burra, të njohura shpesh si “klubi i djemve të vjetër”. Këto rrjete e nënkuptojnë përjashtimin përmes kontrollit të informacionit mbi mundësitë, ndikimit në vendimet e rekrutimit dhe forcimit të aleancave të bazuara në besim (Husu, 2020). Në studime autorve si (Nielsen, 2021) dhe (Tzanakou, C., Clayton, H. K., & Humbert, A. L., 2021) evidentuan se gratë shpesh nuk kanë qasje në këto kanale informale dhe mbështeten më tepër në procedura formale që kanë më pak peshë në vendimet për avancim. Për më tepër, gratë që përpiqen të integrohen në rrjete të dominuara nga burrat përballen me rreziqe reputacioni, pasi ato shpesh gjykohen më ashpër për sjellje që lidhen me vetë-promovimin ose përfshirjen në rrjetet sociale.

Studimet e dekadës së fundit tregojnë se, megjithëse gratë përbëjnë shumicën e stafit akademik në nivelet e ulëta, ato mbeten të nën-përfaqësuara në nivelet e larta të karrierës (Commission, She Figures 2021). Referuar të dhënave të She Figures (2021), vetëm rreth 24% e pozicioneve të nivelit të lartë akademik në BE mbahen nga gra. Në nivel institucional, shumë kërkime tregojnë se proceset e rekrutimit dhe promovimit janë të ndikuara nga rrjete informale dhe stereotipe gjinore që përforcojnë status quo-në (van den Brink, M., & Benschop, Y., 2011); (O'Connor, 2020). Përveç kësaj, studime nga universitetet amerikane dhe evropiane tregojnë se gratë shpesh përballen me një ngarkesë më të madhe administrative dhe pedagogjike, duke pasur më pak kohë për kërkime, faktor ky që ndikon drejtpërdrejt në avancimin e tyre (Morley, 2014).

Qasjet ndërvepruese e shohin “tavanin e qelqtë” si rezultat të praktikave të përditshme të gjinisë. Në universitet, kjo përfshin mënyrën se si autoriteti, kompetenca dhe udhëheqja perceptohen në bazë të normave gjinore. Gratë akademike shpesh raportojnë nevojën për të demonstruar vazhdimisht legjitimitet profesional në mjedise ku pritshmëritë e suksesshme lidhen me sjellje “maskuline” (Vanden Brink, 2021).

Studimet e fundit kanë theksuar rëndësinë e interseksionalitetit në analizën e “tavanit të qelqtë”. Jo të gjitha gratë përjetojnë barrierat në mënyrë të njëjtë: raca, etnia, klasa, mosha, dhe statusi familjar ndërthuren për të formuar përvoja të ndryshme të pabarazisë (Crenshaw, 1989; Hearn, 2019). Në vende të ndryshme, strukturat kulturore dhe institucionale ndikojnë ndryshe. Për shembull, në vendet nordike me politika të avancuara barazie gjinore, barrierat janë më të buta, por megjithatë të pranishme në format e “tavanit të qelqtë të butë” (soft glass ceiling) (O'Connor, 2024). Ndërsa në vende të tjera, si ato të Evropës Juglindore, normat tradicionale dhe mungesa e politikave të zbatueshme e përforcojnë pabarazinë (Mihajlović, D., & Backović, V., 2023). Së fundmi, kërkimet kanë vlerësuar ndikimin e politikave të brendshme universitare dhe nismave kombëtare për barazinë gjinore. Programet e mentorimit, kuotat gjinore në drejtim dhe auditimet e barazisë janë ndër ndërhyrjet më të zakonshme. Shumë autorë theksojnë se masat formale shpesh

nuk mjaftojnë nëse nuk shoqërohen me ndryshime kulturore dhe me përgjegjësi institucionale të qarta (Cannito, M., Naldini, M., & Santero, A, 2023). Në këtë drejtim, kërkohet një qasje e integruar që kombinon ndryshimin strukturor me ndryshimin e normave organizative.

Edhe pse literatura mbi “tavanin e qelqtë” është e gjerë, mbeten disa boshllëqe të rëndësishme. Së pari, shumica e studimeve janë përqendruar në vendet perëndimore, ndërsa kërkimet nga kontekste të tjera (p.sh. Ballkani, Azia Jugore) janë ende të kufizuara. Së dyti, nevojitet më shumë kërkim sasior i bazuar në të dhëna të disagreguara gjinore dhe ndërseksionale. Në mënyrë të veçantë, sfida mbetet analiza e ndikimit të digjitalizimit dhe punës hibride në përforcimin ose dobësimin e barrierave gjinore në universitet (Deng, X., & El Hag, S, 2024). Fenomeni i “tavanit të qelqtë” në universitetet moderne mbetet një sfida komplekse, e cila kërkon qasje shumëdimensionale. Për të adresuar pabarazitë gjinore në akademi, kërkohet jo vetëm zbatim politikash barazie, por edhe një transformim kulturor dhe institucional që njeh dhe sfidon format e padukshme të privilegjit dhe pushtetit.

### ***2.3.2. Hulumtimet empirike***

Studimet krahasuese dhe analizat –meta të studimeve mbi barazinë gjinore dhe “tavanin e qelqtë” në universitet tregojnë se shkalla e përfaqësimit të grave në nivelet e larta akademike mbetet e ulët dhe ndryshimet janë të ngadalta, ndonëse gratë dominojnë në nivelet e nisjes së arsimit të lartë në shumë vende; raportet e politikave si She Figures 2024 dhe studime të viteve të fundit (Gonzales, L. D., et al., 2021) dokumentojnë nën-përfaqësimin gjithëpërfshirës në udhëheqje akademike dhe në disa fusha kyçe (p.sh., ICT/STEM). Gjithashtu, një literaturë e bollshme e pas COVID (Moschella-Smith, E. A., & Potter, S. J. , 2024) evidenton se goditjet e pandemisë përkeqësuan diferencat në produktivitetin shkencor dhe në rrjedhën drejt promovimeve, veçanërisht për gratë me detyra familjare, rezultat që ka pasojë afatmesme mbi treguesit e avancimit akademik.

Punimet e fundit nënvizojnë kombinimin e tre mekanizmave: kohë–përputhshmëria e punës (role që kërkojnë orë të gjata dhe të papara); praktikat jo-transparente të promovimit (rrjete referimesh, vlerësime jo të standardizuara); dhe efektet e çështjeve të jetës familjare të cilat ndikojnë në afatet e produktivitetit të kandidatëve. Sipas studimeve që kanë aplikuar analizën meta dhe studimet empirike të pesë viteve të fundit tregojnë se masa të dukshme si politika fleksibiliteti me përkushtim të matshëm, kriteret e promovimit transparentë dhe lehtësirat e synuara për kërkim (p.sh., post-fundingfellowships për prindër) mund të ngushtojnë hendekun, por zbatimi i tyre kërkon monitorim të detajuar për të shmangur përfitime të pabarabarta (Li, T., Yang, X. & Cai, J., 2025).

Në tërësinë e tyre të këto studime kanë theksuar domosdoshmërinë e marrjes në konsideratë të gjetjeve për të hartuar politikat nxitëse dhe promovuese të barazisë gjinore në arsimin e lartë. Shumica e universiteteve sot kanë politika për barazinë gjinore, por rezistenca kulturore kufizon efektivitetin e tyre. Siç thekson Morley (2023), “politika pa ndryshim kulturor është performancë pa përparim.” Institucionet duhet të shkojnë përtej përputhshmërisë formale, duke synuar riformësimin e vlerave dhe praktikave që përcaktojnë përsosmërinë akademike.

Nisma të tilla si Planet e Barazisë Gjinore (GEPs), në kuadër të programit HorizonEurope të Komisionit Evropian (2022–2025), kanë inkurajuar universitetet të integrojnë analizën gjinore në të gjitha proceset vendimmarrëse. Dëshmitë e hershme (Kalpazidou Schmidt, E., & Pederse, A.V., 2025) sugjerojnë se universitetet që promovojnë dialog të hapur dhe përgjegjësi kolektive arrijnë ekuilibër gjinor më të qëndrueshëm sesa ato që mbështeten vetëm në masa procedurale.

Strategjitë efektive përfshijnë zhvillimin e programeve gjithëpërfshirëse të mentorimit, promovimin e komiteteve vendimmarrëse me përbërje të balancuar gjinore, si dhe mbështetjen e rrjeteve bashkëpunuese ndërgjinore. Trajnimi në leadership për burrat dhe gratë njësoj është thelbësor për të sfiduar stereotipat gjinorë në komunikim dhe nësocializim. Për më tepër, njohja dhe vlerësimi i punës informale, si mentorimi, shërbimi në komitete dhe puna emocionale, janë thelbësore për të shpërblyer dimensionet relacionale të përsosmërisë akademike.

Studimet e ardhshme duhet të përdorin më shumë dizajne të identifikimit shkakësor (nëpërmjet eksperimenteve apo ndarje natyrore në nivel institucioni), të masin efektin diferencues të masave (p.sh., zgjatje e afatit të kontratave e kombinuar me masa për mbrojtjen të lirisë akademike) dhe të shqyrtojnë ndërveprimin e politikave universitare me ndryshimet makro (automatizimi, ndryshimet demografike). Për vendimmarrësit universitarë, rekomandimi praktik nga literatura është një paketë e kombinuar: fleksibilitet i matshëm i kohës së punës në nivele të larta, vlerësime promovimi me kritere të standardizuara dhe auditime periodike të rezultateve të politikave gjinore për të siguruar që masat të përfshijnë realisht grupet nën-përfaqësuar.

#### **2.4. Konteksti Shqiptar në studimet gjinore**

Pas viteve '90 të shekullit të kaluar, Shqipëria ka përjetuar transformime të mëdha politike, ekonomike dhe shoqërore dhe reforma të shumta strukturore. Nga një shoqëri e mbyllur e udhëhequr nga një regjim totalitar, vendi është përpjekur të ndërtojë një demokraci funksionale dhe të avancojë drejt integritet evropian. Megjithatë, një nga sfidat më të ndërlukuara dhe më pak të zëshme që mbetet ende e pazgjidhur është pabarazia gjinore, një plagë sociale që edhe pse shpesh fshihet pas statistikave optimiste, ndikon thellë në jetën e grave dhe vajzave shqiptare. Pavarësisht se Shqipëria ka bërë përparime të dukshme në përafrimin e kuadrit ligjor me standardet e Bashkimit Evropian për barazinë gjinore, por diferencat ndërmjet grave dhe burrave në tregun e punës mbeten të mëdha.

Gjatë 20-të viteve të fundit, Shqipëria ka kaluar nëpër një proces transformimi që ka përfshirë ndryshime të rëndësishme ligjore dhe institucionale. Këto përpjekje kanë përfshirë miratimin e ligjeve për të mbrojtur të drejtat e grave dhe për të promovuar barazinë gjinore, si dhe krijimin e mekanizmave për monitorimin dhe vlerësimin e avancimit të këtyre të drejtave. Në Shqipëri, kjo qasje ka fituar terren veçanërisht pas viteve 2000, kur zhvillimi i qëndrueshëm dhe barazia gjinore u përfshinë në strategjitë kombëtare të zhvillimit. Instituti i Statistikave (INSTAT) dhe organizatat si UN Women Albania publikojnë rregullisht raporte që matin hendekun gjinor në fusha si paga, punësimi, arsimimi dhe pjesëmarrja në qeverisje. Të dhënat tregojnë se edhe pse janë bërë

përparime, pabarazitë strukturore vazhdojnë të ekzistojnë, duke dëshmuar nevojën për politika më gjithëpërfshirëse që kanë në bazë pikërisht qasjen e zhvillimit njerëzor.

#### ***2.4.1. Pjesëmarrja në tregun e punës dhe puna e papaguar në Shqipëri***

Referuar qasjes teorike strukturorës funksionale në vlerësimin e mjedisit shqiptar në këndvështrimin gjinor është konstatuar në mënyrë të qëndrueshme mbizotërimin e modeleve që bazohen në ndarjen e thellë gjinore të punës që vazhdon të formësojë shoqërinë shqiptare. Kjo qëndrueshmëri mund të kuptohet si produkt i normave kulturore patriarkale dhe i trajektores historike të tranzicionit të Shqipërisë nga një sistem socialist i planifikuar në një ekonomi të orientuar drejt tregut, i cili e ka riformësuar, por nuk e ka eliminuar hierarkinë tradicionale gjinore. Tudime si (King, R., & Vullnetari, J., 2014) theksojnë se periudha e tranzicionit pas-socialist përforcoi rolet tradicionale gjinore, pasi privatizimi dhe ristrukturimi ekonomik shtynë gratë jashtë vendeve të sigurta të punës shtetërore dhe drejt punës informale ose të papaguar. Kështu, ndonëse kuadri ligjor promovon barazinë, transformimet socio-ekonomike kanë riprodhuar pabarazi gjinore nëpërmjet segmentimit të tregut të punës.

Në tregun e punës, gratë shqiptare përballen me një varg pengesash që burojnë si nga paragjykimet gjinore, ashtu edhe nga mungesa e politikave mbështetëse. Ato paguhen mesatarisht më pak sesa burrat për të njëjtën punë, janë të nënpërfaqësura në pozita drejtuese dhe shpesh detyrohen të zgjedhin mes karrierës dhe familjes për shkak të mungesës së shërbimeve si çerdhe apo fleksibiliteti në punë. Gratë e zonave rurale janë edhe më të cënuara, pasi përveç mungesës së aksesit në arsim cilësor dhe shëndetësi, ato mbartin mbi supë barrën e punës së papaguar në shtëpi dhe në bujqësi.

Sipas Bankës Botërore (WB, 2024), shkalla e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore është rreth 60%, kundrejt 78% për burrat. Kjo diferencë gjinore është veçanërisht e theksuar në zonat rurale, ku puna bujqësore informale mbizotëron dhe kontributet e grave shpesh nuk regjistrohen në statistikat zyrtare. Po kështu, (INSTAT, 2025) konstaton se gratë punojnë më shpesh në sektorë me produktivitet të ulët, si bujqësia, arsimi dhe shëndetësia, ndërsa burrat dominojnë në ndërtim, transport dhe industri.

Referuar këtij raporti burrat janë më shumë prezent në tregun e punës sesa gratë, duke pasqyruar pjesëmarrje më aktive, respektivisht 82,3 % dhe 69,3 % për moshat 15-64 vjeç. Referuar strukturës e të punësuarve sipas statusit të aktivitetit tregon se 51,2 % e grave janë të punësuar me pagë, ndërsa 28,5 % e tyre janë punëtore pa pagesë në biznesin e familjes. Për gratë dhe burrat e moshës 15-64 vjeç mbizotëron punësimi në sektorin e bujqësisë. Në vitin 2024, në sektorin bujqësor janë punësuar 41,5 % gra. Sektori i dytë që zë peshën më të madhe në punësimin e grave dhe burrave është tregti, transport, hoteleri, shërbime të biznesit dhe administrative, përkatësisht me 22,6 % të punësuar gra dhe 28,3 % burra. Në vitin 2024, shkalla e papunësisë për burrat në moshën 15-64 vjeç është 8,9 %, kundrejt 10,0 % të grave. Shkaqet e inaktivitetit ndryshojnë nga njëra gjini në

tjetrën. Ndërkohë që 14,0 % e grave deklarojnë se janë inaktive në tregun e punës, duke përmbushur detyrat shtëpiake, vetëm 0,4 % e burrave e deklarojnë këtë si shkak inaktiviteti.

Kërkimet empirike tregojnë se hendeku gjinor i pagave mbetet i qëndrueshëm. Duke përdorur të dhënat e Anketës së Fuqisë Punëtore, Banka Botërore (2024) raporton se gratë fitojnë mesatarisht 13–15% më pak se burrat, edhe pasi kontrollohen faktorë si arsimi dhe përvoja. Kjo diferencë reflekton si ndarjen horizontale (puna e grave përqendrohet në sektorë më pak të paguar), ashtu edhe ndarjen vertikale (mungesa në pozicione drejtuese). Një studim cilësor i UN Women (Women, EU for Gender Equality in Albania, 2021) cilëson sepunësimi i grave mbetet i përqendruar në profesione më pak të sigurta dhe me paga të ulëta, shpesh në ekonomi informale, me qasje të kufizuar në mbrojtje sociale.”

Në aspektin metodologjik, literatura ekzistuese mbi çështjet gjinore në Shqipëri mbështetet kryesisht në të dhëna përkthuese të mbledhura përmes anketave tërthore, të cilat ofrojnë një pamje statistikore momentale mbi pabarazitë midis grave dhe burrave, por nuk mundësojnë analizën e ndryshimeve dhe proceseve zhvillimore në kohë. Kjo qasje kufizon aftësinë për të kuptuar dinamikën e akumulimit të pabarazive, veçanërisht mënyrën se si pengesat strukturore dhe institucionale ndikojnë në progresin profesional të grave gjatë ciklit të karrierës. Një mangësi e dukshme qëndron në mungesën e studimeve gjatësore (longitudinale), të cilat do të mund të gjurmonin evolucionin e mundësive dhe sfidave gjinore në periudha të ndryshme kohore, duke ndihmuar në identifikimin e mekanizmave përmes të cilëve pabarazitë riprodhohen. Siç argumenton (Carvalho, 2022), përdorimi i metodave të kombinuara kërkimore, që integrojnë analizën kuantitative me qasje cilësore, si intervistat në thellësi dhe studimet e rasteve, do të mundësonte një kuptim më gjithëpërfshirës të përvojave jetësore të grave në tregun e punës dhe të mënyrave se si strukturat institucionale, normat kulturore dhe pritshmëritë gjinore ndërveprojnë në formësimin e këtyre përvojave.

Një pengesë thelbësore për pjesëmarrjen e plotë të grave në ekonomi është ndarja e pabarabartë e punëve të kujdesit të papaguar. Anketa e Përdorimit të Kohës (INSTAT, 2022) tregon se gratë shqiptare kalojnë gati tri herë më shumë orë në ditë duke kryer punë shtëpie dhe kujdes familjar sesa burrat.

Sipas Dhëmbo, E. & Vrbaški, S., (2024), ekonomia e kujdesit në Shqipëri mbetet e privatizuar brenda familjeve, me pak mbështetje shtetërore apo punëdhënëse për kujdes fëmijësh ose të moshuarish. Kjo e kufizon aftësinë e grave për t'u përfshirë në mënyrë të barabartë në tregun e punës. Nga këndvështrimi i ekonomisë politike feministe, kjo përfaqëson një “deficit kujdesi” që riprodhon pabarazi gjinore. Gjerësisht studjuesit argumentojnë se nënvlerësimi i punës së papaguar krijon jo vetëm padrejtësi, por edhe joefikasitet ekonomik. Në Shqipëri, (Bejleri, E., Memaj, G., & Kraja, Y, 2025) e përkufizojnë këtë si “ekonomia e padukshme e punës së grave”, ku kontributet e tyre në mirëqenien familjare dhe prodhimin bujqësor mbeten të paformalizuara dhe të pavlerësuara.

Qeveria shqiptare ka miratuar instrumente si Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 (KM, 2021), që synon fuqizimin ekonomik të grave përmes punësimit, sipërmarrjes dhe buxhetimit me ndjeshmëri gjinore. Megjithatë, zbatimi mbetet i kufizuar. Raportet e UN Women (2024) dhe Komisionit Evropian (2023) evidentojnë mungesë fondesh, koordinim të dobët institucional dhe mekanizma të pamjaftueshëm monitorimi.

Një zhvillim pozitiv është futja e buxhetimit gjinor në disa ministri, e mbështetur nga UN Women dhe Ministria e Financave. Megjithatë, kapacitetet në nivel vendor mbeten të dobëta për ta bërë këtë praktikë efektive.

Dhuna me bazë gjinore (DBG) është një nga sfidat më të mëdha të barazisë gjinore në Shqipëri. Edhe pse vendi ka miratuar ligje progresive, si Ligji nr. 9669 “Për masat kundër dhunës në marrëdhëniet familjare” (ndryshuar në 2018) dhe ka ratifikuar Konventën e Stambollit (2012) rastet e dhunës ndaj grave mbeten të shumta. Sipas Anketës Kombëtare për Dhunën ndaj Grave dhe Vajzave (INSTAT, UNDP, UN Women, 2021), 52.9% e grave të moshës 18-74 vjeç kanë përjetuar ndonjë formë dhune gjatë jetës, ndërsa 18.7% gjatë vitit të fundit. Dhuna psikologjike është më e përhapura (47.0%), e ndjekur nga dhuna ekonomike dhe ajo fizike. Këto të dhëna tregojnë se dhuna gjinore nuk është fenomen individual, por shprehje e strukturave patriarkale dhe e pabarazive socio-ekonomike.

Normat shoqërore në Shqipëri ende legjitimojnë autoritetin mashkullor dhe nënshtrimin e femrës. EIGE<sup>1</sup> (2022) raportoi se rreth 34% e qytetarëve besojnë se “gruaja duhet të durojë dhunën për të ruajtur familjen”. Studimi empirik i (Hulscher, S., & Brown, L., 2023) tregoi se shumë gra e konsiderojnë durimin e dhunës si detyrim moral e familjar. Kjo normalizim lidhet me konceptet kulturore të “nderit” dhe “turpit”, që nxisin heshtjen dhe mosraportimin e rasteve. Në terma teorikë, kjo përbën shembull të “dhunës simbolike” (Bourdieu, 2001), ku pushteti mashkullor riprodhohet në mënyrë të padukshme përmes praktikave të përditshme dhe pranohet si i natyrshëm.

Kuadri ligjor i Shqipërisë kundër DBG-së është ndër më të plotët në rajon. Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030 dhe Plani Kombëtar i Veprimit kundër Dhunës me Bazë Gjinore 2021–2023 krijojnë mekanizma shumësektorialë. Megjithatë, zbatimi mbetet i fragmentuar. Raporti i GREVIO (GREVIO, 2024) thekson: “Korniza ligjore është në përputhje me Konventën e Stambollit, por zbatimi i masave mbrojtëse, veçanërisht urdhrat emergjentë të mbrojtjes, mbetet sfida.”

Varësia ekonomike është një pengesë kryesore për daljen nga dhuna. UN Women (2022) raporton se mbi 70% e grave të strehuara janë të papuna ose pa të ardhura të pavarura. Vetëm 14% e titujve të pronës janë në emër të grave (Banka Botërore, 2024). Vetëm 8% e viktimave raportojnë rastet tek autoritetet, për shkak të frikës, stigmës dhe mosbesimit tek institucionet. Literatura thekson se reforma ligjore pa ndryshim kulturor nuk sjell progres të qëndrueshëm. Organizatat e shoqërisë civile kanë nisur programe edukative për përfshirjen e burrave dhe djemve, promovimin e

---

<sup>1</sup>[European Union | Index | 2022 | GenderEqualityIndex | European Institute for Gender Equality](#)

modeleve pozitive të maskulinitetit dhe ndërgjegjësimin komunitar. Sidoqoftë, nevojiten reforma sistematike në arsim, media dhe buxhetim publik për të garantuar zbatimin efektiv të ligjeve. Komisioni Evropian (2024) përmbyll: “Sfida për Shqipërinë nuk është mungesa e ligjeve, por transformimi i qëndrimeve dhe përgjegjësisë institucionale që u jep atyre kuptim.”

Në sferën politike, për shembull, ndonëse kuota gjinore ka ndihmuar në rritjen e përfaqësimit të grave në parlament dhe në pushtetin vendor, ende mbizotëron perceptimi se ato nuk janë aktore të barabarta në vendimmarrje. Shpesh, gratë vendosen në pozita simbolike, pa shumë ndikim real në politikat që përcaktojnë drejtimin e vendit. Shkalla e ulët e përfaqësimit të tyre në nivelet më të larta të drejtësisë, të ushtrisë apo të sipërmarrjes private është gjithashtu një tregues i qartë i një barazie që ekziston më shumë në letër sesa në praktikë.

Një aspekt i rëndësishëm i kësaj pabarazie është dhuna me bazë gjinore. Pavarësisht ligjeve të qarta që ndalojnë dhunën në familje dhe krijimit të strukturave mbështetëse si qendrat e emergjencës apo linjat telefonike të ndihmës, shumë gra ende heshtin përballë dhunës. Frika nga stigmatizmi shoqëror, varësia ekonomike dhe mungesa e besimit në institucionet e drejtësisë janë ndër arsyt kryesore pse shumë raste nuk raportohen. Media shpesh e trajton këtë temë në mënyrë sensacionaliste, duke e kthyer dhunën në një lajm të ditës, pa i dhënë hapësirën për reflektim shoqëror dhe ndryshim të normave.

Arsimi është një tjetër fushë ku pabarazia gjinore merr forma më të nuancuara. Ndërkohë që vajzat shqiptare shpesh kanë rezultate më të larta në shkollë dhe janë të pranishme në universitete, ky avantazh nuk përkthehet domosdoshmërisht në avancim profesional. Në fusha si teknologjia, inxhinieria apo financa, vajzat janë më të pakta në numër, ndikuar nga stereotipet kulturore dhe mungesa e modeleve frymëzuese femërore, ashtu sikurse ndodh edhe në vende të zhvilluara (Bailyn, 2003). Në të njëjtën kohë, mësueset dhe edukatore, që përbëjnë shumicën e personelit arsimor, mbeten ndër profesionet më të paguara dobët dhe të nënvlerësuara. Nuk mund të harrohet as roli i medias dhe kinemasë në kultivimin e imazheve të caktuara për gratë. Reklammat dhe programet televizive shpesh e paraqesin gruan si objekt estetik, si kujdestare shtëpie ose si simbol erotik, duke e kufizuar rolin e saj në shoqëri. Kjo lloj përfaqësimi kultivon mesazhe të dëmshme për brezat e rinj dhe ushqen më tej normat seksiste që përjashtojnë vajzat nga ambicie më të mëdha.

Nga ana tjetër, duhet pranuar se janë duke lindur rryma të reja, veçanërisht në rininë urbane, që po e sfidojnë status quo-në. Lëvizje feministe, organizata të shoqërisë civile dhe aktiviste të guximshme po i japin zë çështjeve gjinore në mënyrë të hapur dhe progresive. Protestat kundër dhunës, fushatat për të drejtat riprodhuese apo për barazinë në paga kanë filluar të zënë vend në diskursin publik, duke treguar se ndërgjegjësimi është në rritje. Në këtë udhëtim të vështirë drejt barazisë gjinore, Shqipëria ndodhet në një pikë kyçe. Për të kaluar nga retorika në realitet, nevojiten politika të qarta që nuk mjaftohen me kuota apo raporte zyrtare, por që shkojnë drejt rrënjëve të pabarazisë në sistemin arsimor, në kulturën familjare, në mediat dhe në ekonominë informale. Duhet të ndërtohet një sistem mbështetës për gratë që duan të punojnë dhe të avancojnë në karrierë, për nënat që duan të kthehen në tregun e punës dhe për vajzat që ëndërrojnë një të ardhme ndryshe.

Barazia gjinore nuk është vetëm një çështje e grave. Është një imperativ shoqëror që ka të bëjë me drejtësinë, zhvillimin ekonomik dhe mirëqenien kolektive. Një shoqëri ku gjysma e popullsisë përjashtohet nga vendimmarrja, nga zhvillimi dhe nga siguria, është një shoqëri që ecën me një këmbë të lidhur. Shqipëria ka potencialin për të ndërtuar një model më të drejtë dhe më gjithëpërfshirës por për këtë, duhet guxim, vizion dhe përkushtim real ndaj barazisë gjinore.

Nuk duhet të harrojmë se zbatimi i këtyre politikave ka hasur në vështirësi për shkak të një kulture patriarkale të trashëguar dhe shumë elementeve sociale, të cilët vazhdojnë të ndikojnë në mënyrën si funksionojnë shoqëria dhe institucionet. Studimi i pabarazisë gjinore në Shqipëri është i rëndësishëm për disa arsye thelbësore ku më kryesoret janë:

- *Promovimi i Barazisë dhe Drejtësisë Sociale:* Njohja dhe analiza e pabarazisë gjinore ndihmojnë në kuptimin e aspekteve të padrejtësisë sociale dhe në përmirësimin e kushteve për të gjithë, duke garantuar se të drejtat e çdo individit respektohen dhe mbrohen. Kjo nuk është vetëm një e drejtë kushtetuese por, duhet të kthehet në një edukatë funksionimi shoqëror për të bërë dallimin vendimtar nga e shkuara që bazohet në një kanunizëm arkaik.
- *Barazia gjinore është një faktor kyç për zhvillimin ekonomik të një vendi:* Duke përfshirë gratë në tregun e punës dhe duke siguruar qasje të barabartë në burime, Shqipëria mund të përfitojë nga potenciali i plotë i forcës së saj punëtore, duke kontribuar në rritjen ekonomike dhe përmirësimin e standardeve të jetesës.
- *Pabarazia gjinore mund të çojë në tensione dhe konflikte sociale:* Njohja e këtyre çështjeve dhe angazhimi për zgjidhje të qëndrueshme ndihmon në ndërtimin e një shoqërie më të stabilizuar dhe më të qetë. Nga ana tjetër pabarazia gjinore krijon shembull negativ për brezin e ri në qëndrimin ndaj familjes, edukimit familjar dhe mbi të gjitha në harmoninë familjare.
- *Pabarazia gjinore ka një ndikim të drejtpërdrejtë në shëndetin dhe mirëqenien e grave:* Studimi i këtyre çështjeve ndihmon në identifikimin e nevojave specifike shëndetësore dhe sociale, duke kontribuar në krijimin e politikave dhe shërbimeve më të mira. Shëndeti si gjëja më e shtrenjtë në botë kërkon garanci shoqërore, politike shtetërore dhe një vend vlerësohet për përparimin e tij në radhë të parë nga shëndeti dhe arsimiti.
- *Njohja e pabarazisë gjinore ndihmon në promovimin e arsimimit të barabartë për djem dhe vajza:* Kjo është thelbësore për ndërtimin e një të ardhmeje më të ndritur, ku të gjithë individët kanë mundësi të barabarta për të arritur potencialin e tyre. Pjesë e kësaj është dhe kultura dhe ndërrimi i normave sociale që garantojnë pabarazinë gjinore. Arsimiti është ndoshta faktori që ndihmon në sfidimin e stereotipeve dhe krijimin e normave kulturore që kontribuojnë në mbajtjen e ekuilibrave njerëzorë në familje dhe në shoqëri. Kjo është thelbësore për ndërtimin e një shoqërie që promovon respektin dhe barazinë midis gjinive.

Të gjithë këta faktorë të shoqëruar njëkohësisht nga analiza e pjesëmarrjes dhe aktivizmit të të gjitha grupeve shoqërore për të drejtat e grave dhe burrave, mund të promovojnë ndryshime pozitive në politikë dhe shoqëri. Njohja e pabarazisë gjinore ndihmon qeveritë dhe organizatat në

hartimin dhe implementimin e politikave që adresojnë nevojat specifike të çdo gjinie, duke kontribuar në zhvillimin e qëndrueshëm të vendit.

Një nga aspektet më të rëndësishme të pabarazisë gjinore në Shqipëri është mungesa e përfaqësimit të grave në pozitat vendimmarrëse, si në sektorin publik, ashtu edhe në sektorin privat. Edhe pse ka pasur përpjekje për të rritur numrin e grave në politikë dhe në pozita drejtuese, përfaqësimi i grave mbetet nën nivelin e dëshiruar. Kjo ndikon në mënyrë direkte në formulimin e politikave që lidhen me nevojat dhe interesat e grave, duke kontribuar në ruajtjen e ciklit të pabarazisë.

Për të evidentuar më mirë domosdoshmërinë e studimit të gjithanshëm të këtij problemi ndihmojnë disa të dhëna që pasqyrojnë nivelin e pabarazisë gjinore në Shqipëri. Më konkretisht kjo është një analizë e gjendjes së barazisë gjinore në Shqipëri për vitet 2000-2024, ku objektivi kryesor i saj është hyrja në BE. Strategjia e BE-së për barazinë gjinore përmbush angazhimin e Komisionit vanderLeyen për një Union të barazisë. Ai paraqet objektivat dhe veprimet strategjike që synojnë të bëjnë përparim të rëndësishëm deri në vitin 2025 drejt një Evrope që garanton barazinë gjinore. Qëllimi është një bashkim në të cilin gratë dhe burrat, vajzat dhe djemtë, në të gjithë diversitetin e tyre, janë të lirë të ndjekin zgjedhjet e tyre të jetës, të kenë mundësi të barabarta për të përmbushur veten dhe mund të marrin pjesë në mënyrë të barabartë dhe të udhëheqin shoqërinë tonë evropiane. Në programin NextGeneration EU buxheti për barazinë gjinore në vendet antare të BE zë 12% të financimeve të parashikuara në këtë projekt. Kjo i ka dhënë një hov shumë të madh ndryshimeve të rëndësishme ligjore, por dhe mekanizmave të caktuara të politikave ekonomike për barazinë gjinore.

Në studimin “Indeksi i barazisë gjinore për Republikën e Shqipërisë” i realizuar nga INSTAT në bashkëpunim me BB dhe Qeverinë Franceze jepen këto rezultate paraprake në shkallën nga 1- 100 për vitin 2022: (ku 1 është pabarazia totale dhe 100 barazia e plotë)

- Rezultati në fushën e punës është 67,6%.
- Në fushën e parasë 59,6%.
- Në fushën e dijës 55,6%.
- Në fushën e kohës 48,1%.
- Në fushën e pushtetit dhe drejtimit 60,9%.
- Në fushën e shëndetësisë në 81,8%.

Bazuar në këto rezultate, kjo pjesë e studimit është përqëndruar në fushën e tretë, atë të dijës, dhe sidomos në realizimin e detyrimit të procesit të studimit të vazhdueshëm nga gratë. Kjo për faktin se në thelb elementi kryesor i pyetjes kërkimore të studimit do të jetë tregu universitar që përfaqëson nivelin më të lartë të edukimit social në shoqërinë shqiptare. Nga ana tjetër kjo fushë kërkon që në radhë të parë të ketë një ndarje të barabartë të kohës ndërmjet gjinive, sepse për çdo shoqëri ky është elementi kryesor që kushtëzon edhe pabarazinë në tregun e punës. Pabarazia në tregun e punës është pastaj faktori kryesor i gjithë elementeve të pabarabartë dhe që pasqyrojnë faktorë direkt dhe indirekt të pabarazisë gjinore.

Në Shqipëri ende nuk ka studime analitike por në punimin tonë do të evidentohen disa politika konkrete për të eliminuar stereotipe të tilla. Për shkak të zhvillimit ekonomik dhe atij historik në vendin tonë mendohet që këto stereotipe të jenë edhe më të thella.

Të gjitha problemet e analizuarra më lart janë elemente të përgjithshëm që i gjejmë të analizuarra në shumë botime por në shumë raste këto botime kanë ende boshllëqe si të aspektit teorik ashtu dhe të analizave reale. Kjo do të thotë se pabarazia gjinore edhe në Shqipëri e kërkuar dhe e synuar të realizohet me legjislacion dhe edukim ende është larg pritshmërive duke mbartur në vetvete dhe karakteristikat e mjedisit social të një vendi kur jo dhe shumë kohë më parë sundonte kanuni. Studimi i pabarazisë gjinore në Shqipëri është një domosdoshmëri për ndërtimin e një shoqërie të drejtë, të barabartë dhe të qëndrueshme, e cila respekton dhe promovon të drejtat e çdo individi, pa marrë parasysh gjininë.

#### ***2.4.2. Hulumtime mbi indikatorin e "Tavani i qelqtë" në Shqipëri***

"Tavani i qelqtë" është diskutuar dhe hulumtuar në kontekste të ndryshme dhe ka ndikuar në politika për barazi gjinore në shumë vende të ndryshme. Si term "tavani i qelqtë" është përdorur në literaturën shqiptare, sidomos në studimet mbi barazinë gjinore, sociologji, dhe shkencë politike. Ai është përdorur shpesh për të ilustruar barrierat e padukshme që ndalojnë gratë shqiptare nga përparimi në pozita të larta drejtuese, si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat. Për shembull, ky koncept shfaqet në raporte dhe studime të ndryshme nga organizata si Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) dhe organizata të tjera joqeveritare që merren me barazinë gjinore në Shqipëri dhe Kosovë. Gjithashtu, ai është përdorur në raportet e zhvilluara nga organizata ndërkombëtare, si UN Women dhe OSBE, kur trajtohet pabarazia gjinore në kontekstin shqiptar. Në këto materiale, "tavani i qelqtë" përkufizohet dhe përdoret për të përshkruar sfidat që gratë hasin në punësim dhe në avancimin profesional në shoqërinë shqiptare.

Ekzistojnë disa tregues statistikorë që përdoren për të matur nivelin e "tavanit të qelqtë" një term që i referohet pengesave të padukshme që kufizojnë avancimin e individëve, veçanërisht grave dhe minoriteteve, në pozitën më të lartë të një organizate. Në Shqipëri, "tavani i qelqtë" vazhdon të pengojë barazinë e plotë gjinore në karrierën profesionale dhe akademike. Dhe skenari, mjerisht, nuk është i ri: megjithëse gratë përfaqësojnë shumicën në kurset e arsimit universitar, ato e kanë të vështirë të arrijnë nivelet më të larta të hierarkive të punës dhe akademike.

Kontributet e përmendura janë të rëndësishme për zhvillimin e një qasjeje më gjithëpërfshirëse ndaj zhvillimit, duke u fokusuar jo vetëm në rritjen ekonomike, por edhe në përmirësimin e kushteve të jetesës dhe mundësive për individët. Ato ndihmojnë në formimin e politikave dhe praktikave që janë të ndjeshme ndaj nevojave të ndryshme të popullsisë dhe që promovojnë barazinë dhe drejtësinë sociale. Fokusi vihet në zhvillimin e plotë të individëve, duke përfshirë qasjen në arsim, shëndet dhe mundësi ekonomike. Ata argumentojnë se pabarazia gjinore ndikon negativisht në zhvillimin e njerëzve dhe se ajo është pengese për arritjen e zhvillimit të qëndrueshëm.

Nërkohë, edhe organizata ndërkombëtare kanë analizuar këtë proces dhe zhvillimin e tij në Shqipëri, si Organizata e Kombeve të Bashkuara (OKB), që ka realizuar raporte mbi barazinë gjinore në Shqipëri, duke përfshirë “Raportin mbi Zhvillimin Njerëzor” dhe raporte të tjera që adresojnë situatën e grave.

Bashkimi Evropian ka bërë analiza mbi gjendjen e barazisë gjinore në vendet e Ballkanit, përfshirë Shqipërinë, duke ofruar rekomandime dhe strategji për avancimin e barazisë gjinore.

Instituti për Politikën e Zhvillimit (IPZ) ka realizuar kërkime mbi barazinë gjinore, duke analizuar politikën dhe praktikën që ndikojnë në statusin e grave në Shqipëri.

Qendra për Studime dhe Kërkime Sociale ka botuar librin në anglisht Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity nga Judith Butler. Ky libër është një punë themelore në teorinë feministe dhe shqyrton konceptin e identitetit gjinor dhe performancës gjinore.

Të gjithë autorët e mësipërm dhe institucionet përkatëse kanë evidentuar faktin se në 30 vitet e fundit pabarazia gjinore ka qenë një problem që është analizuar dhe studiuar edhe në tregun shqiptar. Konkluzionet e gjithë studimeve tregojnë se ky fenomen në Shqipëri po administrohet në rrugë ligjore (vendime dhe ligje qeveritare), në rrugë ekonomike si për shembull nxitja e sipërmarrjes së grave dhe në aspekte sociale. Nga ana tjetër, INSTAT-i në funksion të orientimeve të EUROSTAT-it çdo vit prodhon të dhëna që tregojnë ecurinë e këtij procesi dhe tendencën e dallimeve gjinore në kohë dhe hapësirë. Ka analiza të shumta për tregues në rrethet e ndryshme të Shqipërisë dhe në kohë të ndryshme. Ky studim ka zgjedhur të analizojë elemente specifike të dallimeve gjinore si “Tavani i qelqtë” dhe “Dallimet gjinore në universitetet shqiptare” elemente këto që kanë të nevojshme literaturën e lartpërmendur dhe plotësojnë atë në botimet e këtij lloji.

Të gjithë këta autorë dhe institucione shqyrtojnë marrëdhëniet e pushtetit midis gjinive, duke analizuar se si pushteti është shpërndarë dhe si përdoret për të mbajtur strukturat e pabarazisë. Ato fokusohen në mënyrën se si burimet dhe autoriteti shpërndahen në mënyrë të padrejtë për të mbështetur privilegjet e një gjinie mbi tjetrën. Të gjitha këto teori nënvizojnë faktin se situatat e individëve janë të ndërlikuara dhe që pabarazitë nuk mund të kuptohen në mënyrë izoluese për fenomene të veçanta. Një analizë më e thellë e pabarazisë gjinore, për shembull, duhet të marrë parasysh edhe faktorë të tjerë si statusi ekonomik, arsimimi dhe konteksti kulturor. Ato evidentojnë faktin se si identitetet përjetohen dhe interpretohen në forma që ndryshojnë në varësi të konteksteve historike dhe kulturore. Kjo do të thotë se politika dhe praktikën sociale duhet të shqyrtohen në një kontekst të gjerë për të kuptuar plotësisht ndikimet e pabarazisë.

Në përfundim, mund të thuhet se e gjithë baza teorike ofron një kornizë të fuqishme për të kuptuar dhe adresuar pabarazitë gjinore dhe diskriminimin në një kontekst më të gjerë, duke e bërë atë një mjet të rëndësishëm për hulumtim dhe aktivizëm.

## 2.5. Përfundim

Literatura ekonomike tregon qartë se barazia gjinore është jo vetëm një çështje e drejtësisë sociale, por edhe një faktor kyç i rritjes ekonomike dhe mirëqenies shoqërore. Politikat më premtuese përfshijnë reformat ligjore, ofrimin e shërbimeve të kujdesit, promovimin e fleksibilitetit në punë dhe masat afirmative. Megjithatë, përparimi kërkon gjithashtu matje më të mirë të punës së papaguar dhe kuptim më të thellë të pabarazive ndër-sektorale dhe ndër-rajonale.

Studimet e fundit (2020–2025) theksojnë se kultura organizative dhe rrjetet sociale mbeten thelbësore për të kuptuar pabarazinë gjinore në universitete. Ndërsa politikat formale dhe zhvillimi i kapitalit njerëzor kanë sjellë përparim, normat informale dhe strukturat e fuqisë së rrjetëzuar vazhdojnë të formësojnë rezultate të pabarabarta.

Arritja e barazisë gjinore të vërtetë kërkon ndryshim kulturor transformues, një kalim nga individualizmi konkurrues drejt përfshirjes bashkëpunuese dhe ristrukturim të rrjeteve sociale për të siguruar që qasja në ndikim dhe mundësi të jetë e barabartë. Universiteti duhet të evoluojë nga një hierarki meritokratike në një komunitet praktikash, ku diversiteti dhe kujdesi njihen si themele të përsosmërisë akademike.

## KAPITULLI III. METODOLOGJIA

Studimi në fjalë synon të shqyrtojë dimensionet strukturore dhe kulturore të pabarazisë gjinore në disa universitete shqiptare, me fokus të veçantë të faktorët e padukshëm që ndikojnë në përjetimin dhe riprodhimin e kësaj pabarazie. Pyetjet kërkimore adresojnë çështje thelbësore si: ekzistenca e strategjive dhe politikave efektive për barazinë gjinore, perceptimi mbi ambientin institucional, shpërndarja gjinore e të ardhurave dhe kohës jashtë punës, si dhe ndjesia e sigurisë ndaj ngacmimeve në ambientin akademik. Nëpërmjet një qasjeje të bazuar në analiza të ndara, synohet identifikimi i barrierave të fshehura që pengojnë realizimin e procesit të barazisë gjinore. Rezultatet e këtij studimi mund të kontribuojnë në hartimin e politikave të targetuara dhe ndërhyrjeve institucionale që promovojnë një mjedis arsimor gjithëpërfshirës dhe të drejtë për të gjithë.

### 3.1. Metodologjia e studimit

Studimet mbi pabarazinë gjinore dhe “tavanin e qelqtë” në arsimin e lartë janë zhvilluar brenda një game të gjerë filozofish kërkimore, të cilat reflektojnë mënyra të ndryshme të kuptimit dhe interpretimit të realitetit organizativ dhe social. Këto filozofi ndikojnë në mënyrën si konceptohet barazia gjinore, si përzgjidhen metodat e hulumtimit dhe si interpretohen rezultatet.

Për të mundësuar një hulumtim të besueshëm, të vlefshëm, objektiv dhe përgjithësues në kontekstin e vendit, filozofia e këtij hulumtimi u ndërtua sipas një qasje të integruar për të analizuar dhe adresuar barrierat e “tavanit të qelqtë” në arsimin e lartë. Në këtë funksion u kombinua ontologjia konstruktiviste, e cila e sheh këtë fenomen si një realitet të ndërtuar shoqërisht, të formuar nga kultura institucionale dhe marrëdhëniet e pushtetit, me epistemologjinë pozitiviste e interpretuese, sipas të cilës njohuria krijohet përmes analizës statistikore së të dhënave të grumbulluara dhe kuptimit të përvojave të jetuara dhe dinamikave të pushtetit brenda institucioneve akademike shqiptare.

Metodologjia e ndjekur bazohet në parimin se perceptimet dhe përjetimet subjektive të aktorëve brenda sistemit universitar janë thelbësore për të kuptuar dinamikën e barazisë gjinore. Për këtë arsye, studimi bazohet në të dhëna të mbledhura përmes një ankete të strukturuar, e cila u shpërnda në disa universitete publike dhe private në Shqipëri. Anketa synon të eksplorojë perceptimin mbi barazinë gjinore, elementet kryesore të saj në vendin e punës, pengesat për avancimin në karrierë, mundësitë e zhvillimit profesional, si dhe përvojat personale për paragjykime, bestytni apo izolime sociale. Për më tepër, janë përfshirë edhe pyetje që matin njohuritë dhe mendësitë institucionale për çështjen e barazisë gjinore.

Qasja kërkimore ka synuar të ruajë objektivitetin, etikën dhe përfaqësimin gjinor në përzgjedhjen e të anketuarve, duke përfshirë gra dhe burra në pozita të ndryshme akademike dhe administrative. Duke qenë se fenomeni i tavanit të qelqtë shpesh nuk është i vetëdijshëm ose i artikuluar qartë nga

ata që e përjetojnë, instrumenti i anketës është ndërtuar në mënyrë që të identifikojë faktorë të padukshëm, të tillë si kultura institucionale, struktura hierarkike dhe normat gjinore që mund të ndikojnë në rrjedhën e karrierës akademike.

### 3.2. Pyetjet kërkimore dhe hipotezat

Pyetjet kërkimore janë konceptuar për të ndërtuar një kuadër analitik të plotë rreth barazisë gjinore në arsimin e lartë në Shqipëri, me theks të veçantë mbi faktorët e padukshëm që ndikojnë në pozicionimin dhe përfaqësimin e grave në universitete.

Ato janë formuluar për të eksploruar jo vetëm politikatat dhe strategjitë formale të institucioneve, por edhe për të zbuluar përvojat individuale dhe perceptimet sociale që shpesh nuk pasqyrohen në dokumentet zyrtare. Pyetjet lidhen ngushtësisht me komponentët kyç të barazisë gjinore, si: mundësia e barabartë për avancim profesional, shpërndarja e drejtë e burimeve, ndarja e punës së papaguar, si dhe siguria fizike dhe psikologjike në ambientin universitar. Për më tepër, ato janë ndërtuar në mënyrë që të lejojnë analizën ndërseksionale, duke marrë parasysh ndikimin e gjinisë. Kjo qasje synon të sjellë një kuptim më të thellë dhe të argumentuar të pabarazisë gjinore në arsimin e lartë. Pyetjet kërkimore janë:

1. *A ekzistojnë faktorë të padukshëm që ndikojnë në pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare?*

- Hipoteza  $H_0$  (zero): Nuk ekzistojnë faktorë të padukshëm që ndikojnë në pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare.
- Hipoteza  $H_1$  (alternative): Ekzistojnë, qoftë edhe në mënyrë të kufizuar, faktorë të padukshëm që ndikojnë në pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare.

2. *A ekzistojnë strategji të qarta dhe politika efektive për realizimin e barazisë gjinore në disa nga universitetet shqiptare?*

- Hipoteza  $H_0$ : Po, ekzistojnë strategji të qarta dhe politika efektive për realizimin e barazisë gjinore në disa universitete shqiptare.
- Hipoteza  $H_1$ : Jo, nuk ekzistojnë plotësisht strategji të qarta dhe politika efektive për barazinë gjinore në disa universitete shqiptare, sipas analizës gjinore, moshës dhe gradës akademike të anëtarëve të tyre.

3. *A ofrojnë disa universitete shqiptare një ambient të favorshëm për barazinë gjinore?*

- Hipoteza  $H_0$ : Po, disa universitete shqiptare ofrojnë një ambient pozitiv për barazinë gjinore.
- Hipoteza  $H_1$ : Jo, nuk ekziston plotësisht një ambient pozitiv për barazinë gjinore në disa universitete shqiptare, sipas analizës gjinore, moshës dhe gradës akademike të anëtarëve të tyre.

4. *A ka pabarazi në të ardhura dhe në përdorimin e kohës jashtë punës nga gratë që punojnë në disa universitete shqiptare?*

- Hipoteza  $H_0$ : Jo, nuk ka pabarazi në të ardhura dhe në përdorimin e kohës jashtë punës nga gratë në disa universitete shqiptare.

- Hipoteza  $H_1$ : Po, ka pabarazi në të ardhura dhe në përdorimin e kohës jashtë punës nga gratë në disa universitete shqiptare.
- 5. *A ekziston perceptimi për një siguri të plotë ndaj ngacmimeve për gratë në disa universitete shqiptare?*
- Hipoteza  $H_0$ : Po, ekziston perceptimi i sigurisë së plotë ndaj çdo lloj ngacmimi për gratë në disa universitete shqiptare.
- Hipoteza  $H_1$ : Jo, nuk ekziston perceptimi i sigurisë së plotë ndaj çdo lloj ngacmimi për gratë në disa universitete shqiptare.

### 3.3. Mbledhja dhe analiza e të dhënave

#### 3.3.1 Mostra e hulumtimit dhe burimi i të dhënave

Në këtë seksion do të paraqitet popullata e studimit dhe burimi i të dhënave; metodat e grumbullimit të të dhënave dhe metodat e analizës së të dhënave.

*Popullata e studimit.* Popullata e synuar për realizimin e studimit “Pabarazia gjinore dhe analiza e tavanit të qelqtë në universitetet shqiptare” përbëhet nga pjesëtarët e stafit akademik me kohë të plotë në Institucionet e Arsimit të Lartë (IAL) që kanë ushtruar aktivitetin ekonomik në territorin e Shqipërisë në vitin akademik 2023-2024. Numri i IAL-ve për vitin akademik në fjalë ka qenë 37, nga të cilët me financim publik 13 dhe me financim privat 24. Nga Instituti i Statistikave (INSTAT), për çdo IAL, u siguria numri gjithsej i stafit akademik sipas gjinisë, grupmoshës dhe “statusit akademik”. Të qenurit IAL aktive për vitin akademik 2023-2024 u konfirmua nga të dhënat në faqen Web të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë në Arsimin e Lartë (ASCAL). Pjesa më e madhe e IAL-ve, 31, ushtruan aktivitetin ekonomik në qytetin e Tiranës, ndërsa gjashtë të tjera ndodhen jashtë Tiranës. Popullata në studim përbëhet nga 5814 individë.

Megjithëse kjo popullatë prej 5814 individësh nuk ishte e një përmase të madhe, për shkak të burimeve financiare, për realizimin e studimit nuk u mundësua kryerja e një censusi klasik. Për këtë arsye kalimi në një vrojtim me zgjedhje (survey) me një mostër përfaqësuese ishte një zgjedhje e arsyeshme. Referuar qëllimit të studimit, që rezultatet të vlejshme për gjithë popullatën, zgjedhja e pranueshme ishte të jetë një mostër probabilitare me një shkallë gabimi të pranueshme.

*Metoda e formimit të mostrës.* Siç u theksua më lart, megjithëse numri i stafit akademik nuk ishte shumë i madh, 5814 individë, për të rritur shkallën e përgjegjshmërisë morëm vendimin të zhvillojmë një zgjedhje me dy hapa. Në hapin e parë u shortuan IAL-të dhe në hapin e dytë për IAL-të e shortuara u shortuan individët. Duke përdorur një metodë të tillë, kontrolli i vrojtimit ishte më i lehtë.

Në hapin e parë shortimi i IAL-ve u krye sipas metodës së quajtur Probabilitet Proporcional me Madhësinë (PPS - Probability Proportional to Size) (Levy, S. P., & Lemeshov, S. 2008) duke përdorur listën e IAL-ve. Sipas kësaj metode, IAL-të me madhësi më të madhe kanë më shumë

shanse për t'u zgjedhur. Numri i IAL-ve të zgjedhura në hapin e parë ishte 6. Zgjedhja e IAL-ve u bë sipas metodës së rastit sistematike (Random Systematic Sample). Madhësia e mostrës për çdo IAL të shortuar u caktua 60, duke mundësuar në këtë mënyrë një mostër prej 360 individësh. Kjo madhësi ishte e mjaftueshme për të prodhuar një vlerësim me një interval gabimi +/- 5% dhe me një nivel besimi prej 95%.

Gjatë procesit të shortimit u llogarit probabiliteti i zgjedhjes së çdo IAL-je; probabiliteti i zgjedhjes së çdo individi në IAL-të e shortuara dhe peshat e çdo individi si invers i produktit të dy probabiliteteve. Në hapin e dytë, pas përfundimit të listave të stafit akademik së bashku me adresat e email-it të tyre për IAL-të e zgjedhura, zgjedhja e individëve u bë sipas metodës të quajtur zgjedhje e rastit të thjeshtë (SRS – Simple Random Sample).

### ***3.3.2 Metoda e grumbullimit të të dhënave***

Që nga fillimi i anketave shkencore ose jo, studiuesit shpesh i kanë modernizuar dhe i kanë perfeksionuar metodat e tyre të mbledhjes së të dhënave. Bile, ritmi i këtij inovacioni në metodat e anketave, është përshpejtuar gjatë tre dekadave të fundit. Kjo periudhë ka parë përdorimin pothuajse universal të metodave të mbështetura nga kompjuteri për mbledhjen e të dhënave të anketave. Përpara revolucionit kompjuterik, anketat mbështeteshin kryesisht në tre metoda të mbledhjes së të dhënave:

- intervista ballë për ballë (në të cilat intervistuesit kontaktonin të anketuarit personalisht, zakonisht në shtëpitë e të anketuarve, u lexonin pyetjet dhe regjistronin përgjigjet e tyre në pyetësorë në letër),
- intervista telefonike (në të cilat intervistuesit kontaktonin të anketuarit me telefon, por gjithashtu u lexonin pyetjet dhe regjistronin përgjigjet e tyre në pyetësorë në letër) dhe,
- anketa me postë (në të cilat studiuesit u dërgonin me postë një pyetësor në letër të anketuarve, të cilët duhej ta plotësonin dhe ta dërgonin mbrapsht).

Anketat në web (Web surveys) përfaqësojnë një përparim të rëndësishëm në evolucionin e pyetësorëve të vetadministruar. Përpara revolucionit të kompjuterëve, e vetmja mënyrë efektive për të vetadministruar një pyetësor ishte që të anketuarit të plotësonin një formular të shtypur në letër. Disa metoda të automatizuara të vetadministrimit i paraprinë zhvillimit të World Wide Web, për shembull, anketat "me disk me postë" dhe email, por këto ishin jetëshkurtra dhe nuk u përdorën gjerësisht (Groves et al., 2009). Metoda të tjera të automatizuara të vetadministrimit përdoren në kontekstin e anketave ballë për ballë dhe telefonike, zakonisht në lidhje me pyetjet e administruara nga intervistuesi. Për shembull, anketat ballë për ballë ndonjëherë përdorin një kombinim mënyrash në të cilat një intervistues bën disa nga pyetjet dhe i anketuari bashkëvepron drejtpërdrejt me një kompjuter (me ose pa zë) për të tjerat. Në mënyrë të ngjashme, shumë anketa telefonike përfshijnë një metodologji hibride, në të cilën të anketuarit kontaktohen nga intervistues telefonikë të drejtpërdrejtë dhe më pas kalojnë në një sistem të automatizuar të Përgjigjes Ndërvepruese me

Zë (Interactive Voice Response -IVR) (Groves et al., 2009). Por përdorimi i përhapur i pyetësorëve të pavarur, të vetadministruar dhe të automatizuar është bërë shumë më i zakonshëm që kur Web-i u bë pjesë e jetës së përditshme (Dillman et al., 2014).

Të dhënat e studimit janë të tipit parësor (primary data). Ato janë informacione origjinale të mbledhura direkt nga një burim i dorës së parë për t'iu përgjigjur pyetjeve specifike kërkimore. Ato u mbledhen posaçërisht për këtë studim.

Për grumbullimin e opinionëve të stafit të IAL-ve u përdor si instrument një pyetësor. Një pyetësor është një përmbledhje sistematike pyetjesh që i paraqiten një mostre të popullsisë nga e cila dëshirohet informacion.

Me anë të pyetësorit të dhënat u mbledhën vetëm një herë në një periudhë të caktuar të vitit (Cross Sectional Survey). Pyetësi përmbante pyetje të tipit me përgjigje të drejtuara (Guided Response Type).

Formatet e pyetjeve të përdorura në pyetësor janë:

- Pyetje me vetëm dy zgjedhje të mundshme (*Po/Jo*)
- Pyetje me vetëm tre zgjedhje të mundshme (*Po/Jo/Nuk e di*)
- Pyetje nominale (*Profesor, Profesor Asociuar, Dr, Msc, Personel ndihmes*)
- Pyetje në sistemin ordinal me 5-nivele (*Jo, Rralle, Shpesh, Në shumicën e rasteve, Gjithmonë*)

Grumbullimi i të dhënave u bë nëpërmjet internetit dhe në përgjithësi kjo shprehet me anë të katër termave: "Anketa online (Online survey)", "Anketa web (Web survey)", "Anketa interneti (Internet survey)" dhe "Anketa me link (Link survey)". Këto terma tregojnë të njëjtën ide themelore, atë të një pyetësi digjital të shpërndarë dhe të përgjigjur nëpërmjet internetit (Callegaro, M., Manfreda, K., & Vehovar, V., 2015). Formulimi specifik mund të sugjerojë në mënyrë të hollë metodën e shpërndarjes ose të strehimit (p.sh., një faqe interneti kundrejt një lidhjeje), por funksioni kryesor mbetet i njëjtë: mbledhja e të dhënave nëpërmjet ndërveprimeve online.

Ne parapëlqyem termin "Anketa me link" që i referohet një ankete që aksesohet nëpërmjet një URL-je ose lidhjeje unike, e cila mund të ndahet nëpërmjet email-it, mediave sociale ose platformave të tjera. Është një metodë për të ofruar një anketë online/në internet.

Për përgatitjen dhe shpërndarjen e pyetësorve u përdor aplikimi në web i quajtur *Google Forms* që është një mjet që mund të përdoret për të krijuar dhe administruar vrojtime online. Ai lejon të ndërtohen formularë të personalizuar me lloje të ndryshme pyetjesh dhe t'i ndajnë ato me të tjerët për të mbledhur përgjigje. Google Forms gjithashtu ofron veçori për analizimin e përgjigjeve dhe bashkëpunimin me të tjerët në krijimin dhe analizën e formularëve në shkallën fillestare.

*Testimi paraprak i vrojtimit online.* Para lëshimit zyrtar, pyetësi u testua për të garantuar suksesin e tij. Një testim paraprak lejon të identifikohet dhe të korrigohet çdo problem, në mënyrë që të maksimizohet cilësia e përgjigjeve. Testi paraprak u organizua në një kontigjent prej 30 stafesh akademikë.

Paragjykimet e hartuesve të anketës mund të gjenerojnë paragjykime në mënyrën se si formulohen pyetjet dhe cilat përgjigje të mundshme ofrohen. Testi paraprak lejon të dallohen paragjykimet dhe të korrigohen ato. E njëjta gjë vlen edhe për çdo gabim ose paqartësi të mundshme.

Një pyetësor konfuz ose shumë i gjatë do të shkaktonte rënie të përgjigjshmërisë. Testi paraprak lejon të përmirësohet vargëzimi i pyetjeve, të hiqet çdo pyetje e tepërt dhe të optimizohet shkalla e përgjigjeve.

Testimi paraprak i pyetësorit u krye në muajin shkurt 2025. Rezultatet e testimit u morën parasysh në versionin përfundimtar të pyetësorit.

*Kryerja e vrojtimit online.* Vrojtimi online u krye në muajin mars 2025. Së bashku me linkun e pyetësorit u dërgua dhe një email ftues ku u shpjegua rëndësia e përgjigjes dhe ruajtja e fshehtësisë së përgjigjes. Thirrjes së parë iu përgjigjen 60 % e individëve; thirrjes së dytë iu përgjigjën 30% dhe thirrjes së tretë 10%.

Duke analizuar përgjigjet e të anketuarve për variablat, moshë dhe gjini, u vu re se kishte ndryshime në krahasim me strukturën e të dhënave administrative, kështu që u ndërmor procesi statistikor i poststratifikimit të këtyre të dhënave dhe rezultatet e vrojtimit u prodhuan me të dhëna të postratifikuara.

### **3.3.3. Metodatat e analizës së të dhënave**

Megjithëse gjatë plotësimit të pyetësorit në Google Forms mund të nxirren disa rezultate fillestare, për nevojat e studimit u përdor softueri statistikor SPSS version 25.

Të dhënat sasiore u përdorën për të llogaritur statistikat përshkruese dhe inferenciale, me qëllim nxjerrjen e përmbledhjeve dhe përfundimeve nga të dhënat e papërpunuara.

Siç sugjeron edhe emri i saj, qëllimi i statistikave përshkruese është të përshkruajë mostrën. Ato ofrojnë bazën për të kuptuar të dhënat duke u përqendruar në detajet dhe karakteristikat e grupit specifik nga i cili janë mbledhur të dhënat. Statistika kryesore përshkruese për të dhënat e anketës është moda, që referon shpeshësinë më të madhe në të dhënat e grumbulluara.

Nga ana tjetër, statistikat inferenciale veprojnë si ura që lidhin të dhënat e mostrës me popullatën më të gjerë që na intereson vërtet, duke na ndihmuar të nxjerrim përfundime të hulumtimit. Për më tepër, zgjedhja e teknikës së duhur inferenciale për të dhënat specifike dhe pyetjet kërkimore varet nga njohuritë fillestare nga statistikat përshkruese, kështu që të dyja këto metoda zakonisht shkojnë dorë për dorë. Testi i përdorur është  $\chi^2$ , Hi-katror (Chi-square).

### **3.4 Pyetësi si instrument kryesor i studimit**

Pyetësi është ndërtuar në gjashtë seksione tematikë (përveç seksionit të parë, i cili mbledh të dhëna demografike), ku secili ka për qëllim të evidentojë një komponent të veçantë të barazisë gjinore.

#### *Seksioni I . Informacion i përgjithshëm*

Seksioni i parë i pyetësit, përmbledh të dhëna demografike mbi individin si: gjinia, mosha, grada shkencore dhe titulli akademik, të cilat janë konsideruar si variabla të rëndësishëm për të kuptuar kontekstin strukturor të pjesëmarrësve. Për ndarjen sipas titujve dhe pozicioneve akademike është ndjekur struktura e përdorur nga UNESCO (2019) dhe European Commission (2021) në raportet e tyre të rregullta mbi përfaqësimin gjinor në arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor.

#### *Seksioni II – Strategjitë dhe politikat institucionale për barazinë gjinore*

Ky seksion i dedikohet ekzistencës dhe perceptimit të strategjive dhe politikave institucionale për barazinë gjinore. Synimi është të vlerësohen njohuritë e stafit akademik dhe administrativ mbi karakteristikat e këtij procesi, si në nivelin strategjik, ashtu edhe në nivelin e zbatimit praktik të politikave. Në mënyrë të veçantë, evidentohet instrumenti aktual i përdorur për vlerësimin e progresit në këtë fushë “Certifikata e barazisë gjinore”, përfshirë në pyetjen 5. Kjo pyetje përmbyll vlerësimin e këtij seksioni dhe do të analizojë më tej në përfundimet e studimit.

Më tej, pjesët e pyetësit që adresojnë strategjitë institucionale të barazisë gjinore, perceptimet mbi promovimin, diskriminimin dhe përfshirjen në vendimmarrje janë ndërtuar mbi bazën e qasjeve të sugjeruara nga Morley (2005) i cili i jep një “Vëmendje të veçantë që i kushtohet rishikimit nga kolegët, studimeve të ndikimit, marrëdhënieve të pushtetit gjinor, masave të produktivitetit dhe nëse cilësia kryqëzohet me barazinë në akademi”. Nga ana tjetër Rees (2001), në punimin e saj të njohur “Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: The ‘ETAN Report’”, shqyrton mënyrat se si mund të integrohet barazia gjinore në shkencë dhe në institucionet kërkimore, veçanërisht në kontekstin e Bashkimit Evropian. Këto autorë nënvizojnë rëndësinë e analizimit të perceptimeve gjinore si tregues i rëndësishëm për të kuptuar nëse institucionet arsimore janë realisht të hapura dhe të ndershme në proceset e avancimit dhe shpërblimit.

### *Seksioni III – Mjedisi i brendshëm dhe krijimi i një ambienti pozitiv për ndjeshmëria ndaj barazisë gjinore*

Seksioni i tretë synon të krijojë një tablo të qartë të perceptimeve mbi klimën e barazisë gjinore në universitetet e studiuara. Barazia gjinore nuk është vetëm një objektiv formal, por kërkon ndërtimin e një mjedisi mbështetës që minimizon barrierat e padukshme që ndikojnë në zhvillimin profesional të grave, në mundësitë për avancim dhe në vetëvlerësimin e tyre në një kontekst konkurrencial pune. Pyetjet janë formuluar për të matur perceptimet e grave dhe burrave përballë mundësive reale për zhvillim dhe barazi aksesesh në burime institucionale dhe mundësi prograsi intelektual.

Një pjesë e veçantë e pyetësorit i kushtohet konceptit të “tavanit të qelqtë”, një metaforë e njohur në literaturën gjinore që i referohet barrierave të padukshme që pengojnë gratë të arrijnë pozitat më të larta në hierarkinë akademike. Për hartimin e kësaj pjese të pyetësorit u mbështetëm në punimet klasike të Cotter et al. (2001,) *The Glass Ceiling Effect* Get access Arrow David A. Cotter, Joan M. Hermsen, Seth Ovadia, të cilët identifikojnë dimensione strukturore dhe kulturore të këtij fenomeni. Sipas tyre “Nocioni popullor i efekteve të tavanit të qelqit nënkupton që disavantazhet gjinore (ose të tjera) janë më të forta në krye të hierarkisë sesa në nivele më të ulëta dhe se këto disavantazhe përkeqësohen më vonë në karrierën e një personi. Ata përcaktojmë katër kriteret specifike që duhet të përmbushen për të arritur në përfundimin se ekziston një tavan i qelqtë dhe gjejmë prova të një tavanit të qelqit për gratë pikërisht në përgjigjet e pyetësorit”. Së fundi dhe në analizat e Bailyn (2003) në “*Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT*”, që ndërlidhin tavanin e qelqtë me ndarjen e punëve të papaguara dhe përgjegjësitë familjare.

### *Seksioni IV – Vlerësimi i kontributit në të ardhura dhe menaxhimi i kohës jashtë punës*

Ky seksion fokusohet në një ndër aspektet thelbësore të barazisë gjinore: vlerësimi i kontributit profesional dhe shpërndarja e kohës jashtë angazhimit institucional. Me produktivitetin kuptohet jo vetëm numri i orëve të punës në institucion, por edhe cilësia e rezultateve brenda këtij angazhimi. Paralelisht, analizohet përdorimi i kohës së lirë në funksion të detyrimeve familjare, përfshirë kujdesin ndaj fëmijëve dhe të moshuarve, si tregues i balancës punë-jetë dhe i mundësive reale për zhvillim të barabartë profesional.

Në të njëjtën linjë, përfshirja e pyetjeve mbi të ardhurat, transparencën në shpërbllim dhe balancën punë-jetë është ndikuar nga analizat e kryera nga ILO (2018) dhe Komisioni Evropian (2020), të cilët theksojnë se pabarazitë gjinore shpesh pasqyrohen jo vetëm në pozitat drejtuese, por edhe në aspektin financiar dhe emocional të karrierës akademike.

### *Seksioni V – Siguria në punë dhe ngacmimi seksual*

Në seksionin e pestë trajtohet çështja e sigurisë në vendin e punës dhe e ngacmimit seksual, si një ndër komponentët kritikë të barazisë gjinore. Duke qenë një temë me natyrë të ndjeshme,

formulimi i pyetjeve është realizuar me kujdes, duke shmangur çdo element që mund të nënkuptojë stereotipizim gjinor. Fokusimi është bërë mbi nivelin e garancisë institucionale për sigurinë në aspektin funksional të punës dhe mbështetjen që institucioni ofron në rastet kur kjo siguri cenohet.

Kjo pjesë e pyetësorit që lidhet me një temë që ka fituar vëmendje në rritje në vitet e fundit për shkak të studimeve ndërkombëtare që evidentojnë përhapjen e këtij fenomeni në institucionet arsimore (Bondestam & Lundqvist, 2020). Pyetjet në këtë seksion janë formuluar me kujdes për të matur jo vetëm përvojat personale apo dëshmitë e tërthorta, por edhe perceptimin mbi reagimin institucional, mbështetjen për raportim dhe sigurinë në vendin e punës. Në këtë drejtim, u morën parasysh gjithashtu udhëzimet metodologjike të UN Women (2023) mbi mënyrën e formulimit të pyetjeve mbi ngacmimin dhe sigurinë gjinore.

### *Seksioni VI Vlerësimi me shkallë dhe analiza e tavanit të qelqtë.*

Ndryshe nga seksionet e mëparshme që përmbajnë përgjigje të formës “Po”, “Jo” dhe “Nuk e di”, ky seksion përdor një shkallë vlerësimi me pesë nivele (nga 1 në 5), me qëllim për të matur intensitetin e përjetimit të fenomeneve të pabarazisë gjinore. Ky seksion përbën vlerën thelbësore të pyetësorit, pasi evidenton faktorë të padukshëm që ndikojnë në përjetimin gjinor të praktikave institucionale. Në disa raste janë përsëritur pyetje me formulim të ndryshëm për të matur fenomene të ngjashme, kësaj here përmes shkallës së vlerësimit. Qasja bazohet në parimin se ekzistenca e një fenomeni nuk varet nga përmasat e tij, por nga vetë prania e tij edhe nëse evidentohet nga një pakicë e vogël. Barazia gjinore nënkupton mungesën e çdo devijimi, çdo ndryshim, edhe në përqindje të ulëta, është tregues real i pabarazisë.

Rezultatet e pyetësorit janë analizuar në funksion të tre kritereve kyçe: mosha, gjinia dhe pozicioni akademiko-shkencor i pjesëmarrësve. Këto kritere janë përdorur për përpunimin krahasues dhe interpretimin e të dhënave, duke mundësuar një kalim të qartë dhe logjik nga analiza empirike drejt formulimit të konkluzioneve dhe rekomandimeve të punimit.

Pyetësi është hartuar me gjuhë të qartë, neutrale dhe jo-stigmatizuese, për të siguruar që pjesëmarrësit të ndihen të lirë të shprehin opinionet dhe përvojat e tyre. Për të rritur vlefshmërinë dhe besueshmërinë e të dhënave, strukturimi i pyetjeve është ndjekur në mënyrë logjike dhe progresive, duke nisur nga informacionet më të përgjithshme drejt çështjeve më sensitive, siç rekomandohet në praktikën standarde të hulumtimit social (Babbie, 2020) “The Practice of Social Research” (15th ed.). Të dhënat e mbledhura analizohen si në mënyrë përshkruese, përmes përqindjeve dhe shpërndarjeve gjinore, ashtu edhe në mënyrë krahasuese për të identifikuar ndonjë model të përsëritur sipas gjinisë, titullit akademik apo llojit të institucionit.

Megjithëse përdorimi i pyetësorit si instrument kërkimor ofron një mënyrë praktike dhe të standardizuar për mbledhjen e të dhënave në shkallë të gjerë, shumë e konsiderojnë atë një

metodikë shkencore relativisht të besueshme. Kjo për faktin se ai bart një sërë kufizimesh metodologjike që duhen njohur dhe adresuar. Në këtë aspekt:

- së pari, një nga kufizimet më të rëndësishme lidhet me sinqeritetin e pjesëmarrësve. Duke qenë se studimi prek tema të ndjeshme si barazia gjinore, diskriminimi dhe ngacmimi seksual, ekziston rreziku që pjesëmarrësit të mos shprehen plotësisht lirshëm për shkak të frikës nga identifikimi apo pasojat institucionale. Edhe pse anonimati është garantuar, perceptimi i rrezikut të ekspozimit mund të ndikojë në cilësinë e përgjigjeve.
- së dyti një tjetër aspekt që ndikon në vlefshmërinë e të dhënave është i ashtuquajti efekt i dëshirueshmërisë sociale (social desirability bias). Pjesëmarrësit mund të japin përgjigje që përputhen me normat e pranura shoqërisht apo institucionale, në vend që të reflektojnë bindjet ose përvojat e tyre reale. Ky fenomen është veçanërisht i pranishëm në mjedise ku temat e barazisë trajtohen si çështje formale apo të politizuara. Nga ana tjetër, formulimi i pyetjeve dhe interpretimi i tyre nga pjesëmarrësit mund të çojë në keqkuptime ose lexime të ndryshme. Edhe kur pyetjet janë të formuluar në mënyrë të qartë, mënyra se si kuptohen mund të ndryshojë në varësi të përvojës individuale, nivelit të edukimit apo kulturës organizative të universitetit ku ata punojnë. Ky element ndikon drejtpërdrejt në besueshmërinë e përgjigjeve.

Ndërkohë, strukturimi i pyetësorit me alternativa të mbyllura, megjithëse e lehtëson analizën sasiore, kufizon mundësinë për të kuptuar thellësisht përvojat dhe qëndrimet individuale. Mungesa e hapësirave për komente cilësore apo sqarime narrative bën që pjesë të rëndësishme të realitetit organizativ të mbeten të pashprehura. Më tej, nuk mund të anashkalohe fakti që konteksti institucional dhe kultura organizative në universitetet shqiptare janë të ndryshme, dhe kjo mund të ndikojë ndjeshëm në mënyrën si pjesëmarrësit i perceptojnë dhe i interpretojnë temat e trajtuara në pyetësor. Për shembull, ajo që në një universitet shihet si diskriminim mund të konsiderohet normal në një tjetër, duke ndikuar kështu në krahasueshmërinë e të dhënave.

Së fundi, edhe pse studimi mbështetet në një qasje të bazuar në përzgjedhjen probabilitare, nuk mund të përjashtohet mundësia që individët që nuk kanë marrë pjesë të kenë karakteristika specifike që i dallojnë nga pjesëmarrësit, çka krijon një rrezik të mundshëm të vetë-përzgjedhjes (self-selection bias). Duke marrë parasysh këto kufizime, rezultatet e studimit duhen interpretuar me kujdes dhe duke mbajtur në vëmendje kontekstin kompleks që karakterizon çështjen e barazisë gjinore në arsimin e lartë shqiptar.

## KAPITULLI IV. GJETJE DHE DISKUTIMI I TË DHËNAVE SIPAS KRITEREVE

Analiza e të dhënave të pyetësorit është organizuar sipas seksioneve tematike, duke filluar në seksionin e parë me një fazë përshkuese të treguesve kryesorë. Seksionet nga i dyti deri te i gjashti fokusohen në vlerësimin e gjendjes aktuale të barazisë gjinore në kontekstin universitar, ndërsa seksioni i fundit përfshin një analizë që synon të eksplorojë dimensionet e padukshme të fenomenit të “tavanit të qelqtë”.

### 4.1. Statistikat përshkuese

Në Tabelën 1 paraqitet struktura e variablave të pavarur, domethënë gjinisë, moshës dhe statusit akademik. Këto të dhëna ndodhen në seksionin e parë të anketës. Nga tabela e përshkrimit të mostrës duket që pjesa më e madhe e stafit akademik (56.1%) ndodhet në grupmoshën 40 vjeç e lart, ndërsa pjesa tjetër, domethënë më e vogël se 40 vjeç, përbën 43.9 përqind të mostrës. Përsa i përket gjinisë, femrat përbëjnë 58.1 përqind të stafit akademik kundrejt 41.9 përqind që janë meshkuj. Pjesa më e madhe e stafit (34.1%) ka gradën shkencore doktor, pasuar nga profesorët dhe profesorët e asociuar, me 30.5 përqind, dhe ata me master i shkencave, në masën 24.4 përqind. Pjesa më e vogël e stafit akademik, 11.0%, përbën stafin ndihmës akademik.

**Tabela 1.** Struktura e mostrës sipas moshës, gjinisë dhe statusit profesional

Variabli	Kategoritë	Frekuenca	Përqindja
<b>Mosha</b>	Më e vogël se 40 vjeç	158	43.9
	40 vjeç e më shumë	202	56.1
	Total	360	100.0
<b>Gjinia</b>	Femër	209	58.1
	Mashkull	151	41.9
	Total	360	100.0
<b>Statusi profesional</b>	Profesor dhe Profesor i asociuar	110	30.5
	Doktor	123	34.1
	Master i Shkencave	88	24.4
	Tjetër	39	11.0
	Total	360	100.0

Burimi: Autori

### 4.2 Analiza mbi bazën e kriterit të gjinisë

Klasifikimi i përgjigjeve mbi bazën e gjinisë tregon një pamje të parë për perceptimin e pabarazisë gjinore në universitetet shqiptare. Në këtë pjesë, të gjitha të dhënat do të përpunohen nëpërmjet

klasifikimit të përgjigjeve nga meshkujt dhe nga femrat. Për këtë qëllim janë përpunuar të dhënat e përgjigjeve të të gjithë pyetjeve në të gjitha seksionet, pikërisht duke marrë këtë kriter si bazë të analizës sonë.

#### **4.2.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore**

Analiza e strategjisë dhe politikave për barazinë gjinore synon të evidentojë rëndësinë që institucioni i atribuon kësaj çështjeje si në nivelin vizionar ashtu edhe në atë operacional. Një nga komponentët e procesit të akreditimit të universiteteve është vlerësimi i strategjisë institucionale dhe instrumenteve të përdorura për zbatimin e saj. Në këtë kontekst, vlerësimi institucional lidhet me objektivat politike kombëtare, strategjitë për zhvillimin e arsimit dhe shkencës, por duhet të përfshijë edhe elementë të tjerë të zhvillimit shoqëror si dinamika e tregut të punës, reduktimi i pabarazive ekonomike dhe, në këtë kuadër, edhe përpjekjet për barazi gjinore. Për këtë arsye, si seksion fillestar është vendosur trajtimi i strategjisë dhe politikës institucionale për barazinë gjinore.

**Pyetja e parë: Cili është perceptimi juaj: A ekziston një strategji për të promovuar një mjedis pune të barabartë për të gjithë të punësuarit pavarësisht gjinisë në Universitetin tuaj?**

Për të analizuar nëse ka ndryshime të rëndësishme ndërmjet perceptimeve të grave dhe burrave mbi ekzistencën e strategjisë institucionale për barazinë gjinore, është ndërtuar një tabelë e kryqëzuar (Crosstab) ndërmjet gjinisë (V11) dhe perceptimit për ekzistencën e strategjisë (V21) (Shtojca B, Tabela 2). Nga të dhënat rezultojnë se gratë (71.3%) pohojnë se ekziston strategji; 13.9% thonë jo; dhe 14.8% nuk e dinë. Burrat: 72.8% pohojnë se ekziston strategji; 11.9% thonë jo; dhe 15.2% nuk e dinë.

Ky rezultat tregon se mbi dy të tretat e stafit universitar janë në dijeni të ekzistencës së një strategjie për barazinë gjinore, çka nënkupton se universitetet shqiptare, në një masë të konsiderueshme, e njohin dhe e përfshijnë këtë temë në strategjitë e tyre të zhvillimit institucional.

Evidentojmë gjithashtu faktin se në tërësinë e grave veçmas dhe burrave të pyetur veçmas ata që kanë dijeni që ekziston një strategji 57,5% janë gra dhe 42,5 % janë meshkuj. (sipas vëzhgimit vertikal të të dhënave). Kjo e dhënë nxjerr në pah se femrat janë më të interesuara për strategjinë gjinore të institucionit se sa meshkujt.

Megjithëse përqindjet janë të ngjashme, u ndërmor një analizë statistikore për të verifikuar nëse këto ndryshime janë domethënëse nga pikëpamja statistikore. Për këtë qëllim, është përdorur Testi i Pavarësisë Hi-katror, me ndërtimin e dy hipotezave:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka ndryshim të rëndësishëm statistikor ndërmjet perceptimit të burrave dhe grave për ekzistencën e strategjisë për barazinë gjinore.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një ndryshim statistikisht i rëndësishëm ndërmjet perceptimit të burrave dhe grave për këtë çështje.

Rezultatet e testit janë si më poshtë (Aneks B, Tabela 3):

- Vlera e llogaritur e Hi-katror:  $\chi^2 = 0.295$
- Gradët e lirisë:  $df = 2$
- Vlera kritike për  $p = 0.05$ :  $\chi^2_{0.05,2} = 5.991$
- P-vlera:  $p = 0.863$

Duke qenë se vlera e llogaritur (0.295) është dukshëm më e vogël se vlera kritike (5.991), dhe p-vlera (0.863) është shumë më e madhe se niveli i rëndësisë 0.05, nuk mund të hidhet poshtë hipotezën zero ( $H_0$ ). Kjo nënkupton se nuk ka dallim statistikisht të rëndësishëm ndërmjet burrave dhe grave përse i përket njohjes ose perceptimit për ekzistencën e një strategjie institucionale për barazinë gjinore në universitetet shqiptare.

### **Pyetja e dytë: Cili është perceptimi juaj: A ka më shumë femra të punësuara në Universitetin tuaj?**

Një analizë vertikale e të dhënave tregon se 58,2% të atyre që pohojnë se ka më shumë gra janë femra dhe 41,8% janë meshkuj (Aneks 2, Tabela 4). Nëse i referohemi studimeve të bëra më parë dhe të dhënave statistikore të gjinisë së studentëve në shkollat e larta, vërejmë që numri i femrave është më i madh se ai i meshkujve. Në Shqipëri shkollimi i femrave pësoi një ndryshim cilësor pas viteve 80 dhe në shumicën e rasteve në universitetet shqiptare kishim më shumë femra të regjistruara sesa meshkuj. Kjo edhe në degët që pranoheshin si më mashkullore ku hynin inxhinieria e ndërtimit, matematika dhe në disa raste edhe agronomia apo mjekësia. Kjo gjë u trashëguar edhe pas viteve 90.

Bazuar në dy përgjigjet e para, perceptimi se ka më shumë gra është pothuajse i njëjtë midis grave (82.8%) dhe burrave (82.1%). Megjithatë, burrat kanë më shumë gjasa sesa gratë të deklarojnë se ka më shumë burra në institucionin e tyre (7.3% krahasuar me 2.4%). Për këtë arsye u ndërtuan dy hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka ndryshim të rëndësishëm statistikor ndërmjet perceptimit të burrave dhe grave për faktin se ka më shumë të punësuara femra në universitetet shqiptare.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një ndryshim statistikisht i rëndësishëm ndërmjet perceptimit të burrave dhe grave për faktin se ka më shumë të punësuara femra në universitetet shqiptare.

Edhe pse Testi Hi-katror (Shtojca B, Tabela 5) nuk gjeti një lidhje statistikisht të rëndësishme ndërmjet gjinisë së respondentëve dhe perceptimit për dominimin gjinor në institucion ( $p = 0.052$ ), vlera e afërt me pragun e rëndësisë mendojmë se kjo çështje mund të jetë me rëndësi për analiza më të thelluara ose në kombinim me faktorë të tjerë (si niveli i institucionit, pozita akademike, etj.).

### **Pyetja e tretë: A ka eprori juaj direkt të njëjtën gjini me ju?**

Për të vlerësuar nëse ka ndonjë lidhje statistikisht domethënëse mes gjinisë së të anketuarit dhe përkatësisë gjinore të eprorit, ndihmojmë të dhënat në (Shtojcën B, Tabela 6). Vëzhgime nga të dhënat tregojnë se femrat janë pak më të prira të kenë një epror të së njëjtës gjini (53.1%) krahasuar me meshkujt (46.4%). Ndërsa meshkujt në përqindje më të lartë raportojnë se kanë epror të gjinisë tjetër (53.6%). Në total, nuk ka një dominim të qartë gjinor, me ndarje shumë të afërt: 50.3% raportojnë se kanë epror të së njëjtës gjini dhe 49.7% jo.

Analiza statistikore Hi-katror (Shtojca B, Tabela 7) u bë duke analizuar këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe faktit nëse eprori i tij/saj ka të njëjtën gjini.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe faktit nëse eprori i tij/saj ka të njëjtën gjini.

Të dhënat tregojnë se nuk ka dallime statistikisht të rëndësishme mes grave dhe burrave në lidhje me: nëse eprori i tyre është i së njëjtës gjini, dhe nëse ata perceptojnë ekzistencën e politikave të qarta për barazi gjinore në institucion. Kjo nënkupton se perceptimet për barazinë gjinore në aspektin hierarkik dhe institucional janë relativisht të balancuara mes gjinive. Ndërkohë që shumica e të anketuarve, si burra ashtu edhe gra, deklarojnë se eprori i tyre është shpesh i së njëjtës gjini. Kjo shpërndarje nuk ndryshon në mënyrë domethënëse midis gjinive dhe ky rezultat mbështet idenë se nuk ka një ndikim sistematik të gjinisë në këto përvoja.

Po ashtu, testi i Linear-by-Linear Association ( $p = .207$ ) nuk tregon ndonjë prirje lineare. Analiza e të dhënave tregon se përgjigjet ndahen në mënyrë të barabartë midis “Po” dhe “Jo” për të dy gjinitë, me një devijim të lehtë në favor të përkatësisë gjinore të eprorit tek gratë. Megjithatë, këto ndryshime nuk janë statistikisht të rëndësishme, gjë që sugjeron se përgjigjja në këtë pyetje nuk ndikohet ndjeshëm nga gjinia e të anketuarit. Ky rezultat sugjeron që struktura e lidhësive në institucionet e anketuara nuk ka një ndarje gjinore të theksuar në raport me gjininë e stafit të varur. Pra, ekziston një shpërndarje e balancuar e eprorëve të të njëjtës apo gjinisë tjetër, si për burrat, ashtu edhe për gratë. Kjo mund të interpretohet si një tregues pozitiv i barazisë gjinore në pozitat drejtuese ose si mungesë e vetëdijes mbi përkatësinë gjinore të eprorëve, e cila kërkon më tej hetim cilësor.

### **Pyetja e katërt: A ekzistojnë politika të qarta dhe të zbatuara për të mbështetur barazinë gjinore në Universitetin tuaj?**

Të dhënat tregojnë se perceptimi për ekzistencën e politikave për barazi gjinore është i ngjashëm mes grave dhe burrave. Shumica e të anketuarve, pavarësisht gjinisë, besojnë se këto politika ekzistojnë në institucion (Shtojca B, Tabela 8). Megjithëse gratë janë pak më pak pozitive sesa burrat (62.7% kundrejt 65.6%), kjo diferencë nuk është statistikisht e rëndësishme. Ky rezultat sugjeron se institucioni perceptohet si relativisht i balancuar në aspektin gjinor, të paktën në nivelin e politikave të deklaruara.

Po të shikojmë nga përgjigjet pozitive (Po), gratë përfaqësojnë 57%, ndërsa burrat 43%. Kjo, sipas vëzhgimit të kolonave të rezultateve në tabelë. Por a vlen kjo edhe në përgjithësi për popullatën? Për këtë, nevojitet një testim me Hi-katror.

Për testin Hi-katror u ndërtuan këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit për ekzistencën e politikave të qarta për barazi gjinore.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit për ekzistencën e politikave të qarta për barazi gjinore.

Rezultatet e Pearson Hi-katror = 0.316,  $p = 0.574$ . Fisher's Exact Test = 0.581 (Shtojca B, Tabela 9). Nuk ka asnjë qelizë me vlerë të pritur më të vogël se 5, prandaj testi është i vlefshëm. Vlera  $p > 0.05$ , që do të thotë se nuk ka evidencë për të refuzuar hipotezën zero. Pra, nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe perceptimit për ekzistencën e politikave për barazi gjinore.

### **Pyetja e pestë: A ka Universiteti juaj çertifikatë të barazisë gjinore apo po përpiqet që ta përfitojë atë?**

Nëpërmjet analizës së të dhënave të mbledhura mbi perceptimin e të anketuarve, është vërejtur një shkallë e lartë e pasigurisë dhe mungesës së informacionit në mesin e stafit akademik, veçanërisht tek gratë. Nga gjithsej 360 të anketuar, 77.5% (Shtojca B, Tabela 10) janë përgjigjur me "Nuk e di" në pyetjen nëse universiteti i tyre ka një certifikatë për barazi gjinore. Kur këto përgjigje ndahen sipas gjinisë, rezulton se 80.4% e grave nuk janë në dijeni për ekzistencën ose jo të një certifikate të tillë, krahasuar me 73.5% të burrave. Kjo tregon se ekziston një nivel më i lartë i pasigurisë ndër gratë, që mund të lidhet me faktorë të tillë si përjashtimi nga proceset e vendimmarrjes, qasje më e kufizuar në informacion institucional apo mungesë perceptimi të qartë për politikën që prekin barazinë gjinore.

Nga ana tjetër, përqindja e atyre që janë përgjigjur pozitivisht, se universiteti ka një certifikatë për barazi gjinore, është e ulët në të dy grupet gjinore, por disi më e lartë tek burrat (7.3%) se tek gratë (4.3%). Po ashtu, edhe përqindja e atyre që mendojnë se universiteti nuk ka një certifikatë të tillë është më e lartë tek burrat (19.2%) se tek gratë (15.3%). Këto dallime tregojnë një prirje që burrat të jenë më të sigurt dhe më të informuar në lidhje me këtë çështje, ndonëse edhe në këtë grup, pasiguria vijon të mbetet dominuese.

Për të vlerësuar nëse ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit për certifikatën e barazisë gjinore, është aplikuar testi Hi-katror (Shtojca B, Tabela 11). Rezultati i testit (Pearson Hi-katror = 2.719;  $p = 0.257$ ) tregon se nuk ka një lidhje statistikisht domethënëse midis dy variablave. Me fjalë të tjera, megjithëse ekzistojnë disa dallime në përqindje midis grave dhe burrave në lidhje me njohurinë e tyre për këtë çështje, ato nuk janë mjaftueshëm të mëdha për të sugjeruar se gjinia ndikon në mënyrë të rëndësishme në këtë perceptim. Kjo përforcohet edhe nga rezultati i testit të lidhjes lineare ( $p = 0.100$ ), i cili është mbi pragun e konfidencës statistikore prej 95%.

Hipotezat e testit Hi-katror në këtë rast ishin:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit mbi ekzistencën e një certifikate të barazisë gjinore.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ka një lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit mbi ekzistencën e një certifikate të barazisë gjinore.

Për mendimin tonë, të dhënat sugjerojnë një mungesë të përgjithshme informacioni institucional mbi çështjen e certifikatës për barazi gjinore, me një ndikim disi më të madh mbi gratë. Edhe pse gjinia nuk rezulton të jetë një faktor statistikisht i rëndësishëm në këtë perceptim, ky rezultat nuk duhet të nënvlerësohet nga institucionet e arsimit të lartë, të cilat duhet të rrisin transparencën dhe ndërgjegjësimin mbi iniciativat dhe standardet që lidhen me barazinë gjinore.

Analiza e seksionit të parë sugjeron se gjinia nuk paraqet një faktor të rëndësishëm ndikues në perceptimin e ekzistencës së një strategjie të përcaktuar apo të një politike të qëndrueshme institucionale për barazinë gjinore. Gjithashtu, të dhënat nuk tregojnë praninë e faktorëve të fshehtë apo të nënkuptuar që të dallojnë ndjeshëm këtë perceptim në varësi të gjinisë.

#### ***4.2.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore.***

Ky seksion synon të evidentojë disa aspekte të politikës së barazisë gjinore që lidhen me profilin e specializimeve të stafit akademik në universitete, me proceset e promovimit në fushën mësimore dhe kërkimore-shkencore, si dhe me nivelin e kënaqësisë së stafit në vendin e punës. Paragrafi përmbledh njëkohësisht elementë që kanë të bëjnë me përvojën individuale dhe dimensionin

institucional të drejtimit. Bëhet fjalë për një seksion me pyetje të natyrës mbyllur (po/jo), që mundëson vlerësim të drejtpërdrejtë të faktorëve të përfshirë.

**Pyetja e parë: A e dini se çfarë është “tavani i qelqtë” në barazinë gjinore? Ose ndryshe, a ndjeni apo perceptoni ju forca të padukshme që pengojnë përparimin tuaj në karrierë?**

Koncepti i “tavanit të qelqit” përfaqëson një nga barrierat më të diskutuara në literaturën mbi pabarazitë gjinore në vendin e punës, veçanërisht në fushën akademike. Njohja dhe ndërgjegjësimi mbi këtë fenomen është një parakusht për zhvillimin e politikave efektive për promovimin e barazisë gjinore. Të dhënat janë përpunuar nëpërmjet tabelës së kontigjencës për dy variabla kategoriale: gjinia (femër/mashkull) dhe njohja e konceptit të “tavanit të qelqit” (Po/Jo) (Shtojca B, Tabela 12).

Analiza është zhvilluar mbi një mostër me 360 pjesëmarrës, nga të cilët në total 96 e njohin si koncept dhe 264 nuk e njohin. Rezultatet tregojnë një dallim të qartë gjinor në vetëdijen mbi këtë koncept, sepse 32.1% e femrave deklarojnë se e njohin konceptin “tavani i qelqtë”, kundrejt vetëm 19.2% të meshkujve. Nga të gjithë të anketuarit që pohojnë njohjen e këtij koncepti, 69.8% janë femra, çka sugjeron se ky fenomen perceptohet më shumë nga gratë që ndodhen në pozita potencialisht të prekura nga barriera strukturore për avancim karriere.

Për të vërtetuar këto konkluzione, është realizuar testi Pearson Hi-katror për të testuar domethënien statistikore të lidhjes midis tyre (Shtojca B, Tabela 13). Janë ndërtuar hipotezat kërkimore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë së të anketuarve dhe njohjes së konceptit “tavani i qelqtë”.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe njohjes së konceptit “tavani i qelqtë”.

Vlerat e  $p$ -së më të vogla se 0.01 tregojnë domethënie të lartë statistikore, duke sugjeruar refuzimin e hipotezës  $H_0$ . Rezultatet konfirmojnë ekzistencën e një diferencimi gjinor në njohjen e barrierave të avancimit profesional, siç është tavani i qelqtë. Ky rezultat mund të reflektojë përvojat e ndryshme që gratë dhe burrat përjetojnë në kontekstin akademik, duke ndikuar në ndjeshmërinë dhe vetëdijen e tyre për pabarazitë gjinore. Në këtë kuptim, pranimi i hipotezës alternative ( $H_1$ ) nënvizon rëndësinë që institucionet e arsimit të lartë duhet t’i kushtojnë zhvillimit të programeve ndërgjegjësuese dhe politikave të barazisë gjinore. Lidhja statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe njohjes së konceptit “tavani i qelqtë” sugjeron një nevojë të qartë për rritjen e ndërgjegjësimit të të gjithë stafit akademik mbi pabarazitë gjinore, si dhe faktoreve të padukshëm, dhe domosdoshmërinë e përfshirjes së këtyre aspekteve në strategjitë institucionale për barazinë gjinore në universitetet shqiptare.

**Pyetja e dytë: A e keni ndjerë gjininë tuaj pengesë për specializime jashtë vendit apo trajnime për rritjen profesionale?**

Mobiliteti ndërkombëtar akademik është një faktor kyç për zhvillimin profesional të stafit universitar. Megjithatë, barrierat gjinore mund të ndikojnë në përvojat dhe mundësitë për specializime jashtë vendit. Kjo analizë synon të shqyrtojë nëse ka një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe perceptimit se gjinia ka qenë pengesë për specializim jashtë vendit. Rezultatet e kryqëzimit tregojnë se 17.2% e femrave deklarojnë se e kanë ndjerë gjininë si pengesë për specializim jashtë shtetit, krahasuar me vetëm 7.3% të meshkujve. Nga të gjithë ata që pohuan se gjinia ka qenë pengesë, 76.6% janë femra dhe 23.4% janë meshkuj. Më shumë të dhëna paraqiten në Shtojcën B, Tabela 14.

Në të kundërt, ndër ata që nuk e kanë ndjerë gjininë si pengesë, 55.3% janë femra, ndërsa 44.7% janë meshkuj. Për të parë rezultatet e Hi-katror, janë ndërtuar dy hipotezat kërkimore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe perceptimit të saj si pengesë për specializime jashtë vendit.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe perceptimit të saj si pengesë për specializime jashtë vendit.

Rezultatet e testit Hi-katror paraqiten në Shtojcën B, Tabela 15. Rezultatet e përmbledhura janë:

Të gjitha testet prodhojnë vlera  $p < 0.01$ , çka nënkupton se diferenca në përqindje mes femrave dhe meshkujve është statistikisht e rëndësishme. Kjo tregon se femrat ndihen në mënyrë të konsiderueshme më të kufizuara nga gjinia e tyre në raport me mundësitë për specializim jashtë vendit. Prandaj, hipoteza  $H_0$  hidhet poshtë, dhe pranohet hipoteza  $H_1$ , sipas së cilës ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit të saj si pengesë për karrierën dhe specializimet ndërkombëtare.

Këto gjetje përforcojnë argumentin se përvoja gjinore brenda akademisë nuk është neutrale dhe se gratë përballen me barriera të padukshme edhe për mundësitë për specializime ndërkombëtare. Kjo mund të lidhet me faktorë kulturorë, mungesë mbështetjeje institucionale, përgjegjësi familjare ose paragjykime sistematike. Shifrat theksojnë nevojën për politika institucionale që adresojnë barrierat gjinore jo vetëm në nivel kombëtar, por edhe në atë ndërkombëtar, duke krijuar kushte të barabarta për mobilitet dhe zhvillim profesional për të dy gjinitë.

**Pyetja e tretë: A keni ndjerë ndonjëherë që eprorët tuaj të promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini?**

Diskutimet mbi barazinë gjinore në promovime profesionale kanë fituar rëndësi të veçantë në kontekstin akademik, ku mbështetja institucionale dhe drejtësia meritokratike janë thelbësore për

rritjen në karrierë. Pyetja e analizuar synon të identifikojë nëse perceptimi i promovimeve të padrejta në bazë të gjinisë lidhet ndjeshëm me gjininë e të pyeturve. Numri total i të anketuarve është 360, prej të cilëve 209 femra dhe 151 meshkuj. Rezultatet janë: 30.6% e femrave dhe 27.2% e meshkujve deklaruan se kanë ndjerë promovime të padrejta në favor të kolegëve të së njëjtës gjini, ndërsa 29.2% e të gjithë të anketuarve deklarojnë se kanë hasur këtë fenomen. (Shtojca B, Tabela 16). Vertikalisht, vetëm 30.6% e totalit të femrave mendojnë se eprorët promovojnë pa të drejtë në institucionin e tyre, ndërsa tek meshkujt kjo përqindje është 27.2%.

Për të parë më me hollesi ndikimin e gjinise tek promovimi i eprorëve janë ndërtuar dy hipoteza për testin Hi-katror.

Më konkretisht:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe perceptimit se eprorët promovojnë padrejtësisht kolegë të së njëjtës gjini.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe perceptimit se eprorët promovojnë padrejtësisht kolegë të së njëjtës gjini.

Të dhënat dhe shpërndarja jepen në Shtojcën B, Tabela 17. Të gjitha testet statistike prodhojnë vlera  $p > 0.05$ , çka nënkupton se nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë së anketuesit dhe perceptimit të promovimeve të padrejta nga eprorët me dallim gjinor. Prandaj, hipoteza  $H_0$  nuk hidhet poshtë dhe pranohet që nuk ekziston një dallim i ndjeshëm gjinor në perceptimin se gjinia pengon në zhvillimin në karrierë të personit.

Ndryshe nga pritshmëritë e mundshme, perceptimi për favore gjinore në promovime nuk ndikohet në mënyrë të ndjeshme nga gjinia e vetë individit. Kjo mund të sugjerojë:

- ✓ Se ky lloj perceptimi është i përhapur gjerësisht dhe nuk lidhet ekskluzivisht me përvojën si mashkull apo femër.
- ✓ Se individët në pozita akademike janë të vetëdijshëm për raste të promovimeve të dyshimta, por nuk i lidhin ato domosdoshmërisht me përkatësinë gjinore.
- ✓ Se mund të ketë ndikime të tjera më të rëndësishme në promovime, si lidhjet personale, klientelizmi ose politika institucionale, që tejkalojnë efektin e gjinisë.

Analiza nuk gjeti mbështetje statistikore për idenë se perceptimi për promovime të padrejta të lidhura me gjininë ndryshon ndjeshëm midis femrave dhe meshkujve. Kjo sugjeron nevojën për të shtrirë analizën edhe në faktorë të tjerë ndikues dhe për të zbatuar auditime më të detajuara mbi proceset e promovimit në institucionet akademike.

### **Pyetja e katërt: A e keni të lehtë të merrni vendimin që të ndërroni vendin e punës?**

Pyetja synon të eksplorojë nëse gjinia ndikon në perceptimin për mundësitë e mobilitetit në tregun e punës. Në sistemin akademik, fleksibiliteti dhe mundësia për të ndryshuar institucionin punëdhënës lidhen ngushtësisht me lirinë profesionale, ofertat alternative dhe barrierat strukturore. Të dhënat analitike paraqiten tek Shtojca B, Tabela 18.

Të dhënat tregojnë se rreth dy të tretat e stafit akademik (66.9%) nuk e perceptojnë si të lehtë ndërrimin e vendit të punës, dhe kjo ndjesi është e njëjtë mes grave dhe burrave. Kjo nënvizon nevojën për më shumë fleksibilitet dhe hapje institucionale, si dhe për politika që mundësojnë mobilitet profesional brenda dhe jashtë sektorit të arsimit të lartë.

Për të parë nëse ky perceptim është i ndryshëm midis grave dhe burrave, përdoren rezultatet e testit Hi-katror me dy hipoteza. (Shtojca B, Tabela 19).

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe mundësisë për ndërrimin e vendit të punës.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe mundësisë për ndërrimin e vendit të punës.

Vlera e  $p = 0.354$  (më e madhe se niveli i rëndësisë 0.05), çka do të thotë se nuk ka lidhje statistikisht domethënëse mes gjinisë së të anketuarit dhe perceptimit të lehtësisë së ndërrimit të vendit të punës. Prandaj, hipoteza  $H_0$  pranohet si e drejtë, edhe pse përqindja e meshkujve që mendojnë se e kanë të lehtë ndërrimin e punës (35.8%) është pak më e lartë se ajo e femrave (31.1%), ky ndryshim nuk është statistikisht i rëndësishëm. Ky rezultat sugjeron disa interpretime të mundshme:

- ✓ Të dyja gjinitë perceptojnë kufizime strukturore të ngjashme në mundësinë për të ndërruar vendin e punës në sistemin arsimor (për shembull, mungesa e alternativave, proceset burokratike, mungesa e konkurrencës mes institucioneve).
- ✓ Ndërrimi i vendit të punës mund të jetë i vështirë për arsye që nuk lidhen me gjininë, por me karakteristikat e tregut të punës akademik, si: specializimet e kufizuara, pozicionet e përhershme të rralla, apo lidhjet institucionale afatgjata.

Diskutimi i rezultateve të seksionit të dytë lidhet me analizën e të dhënave nga disa nga pyetjet kryesore që sugjerojnë këtë pamje të përgjithshme të rezultateve numerike:

- Gratë janë më të ekspozuara ndaj formave të drejtpërdrejta të pabarazisë për arsye të ndjeshmërisë ndaj barrierave të padukshme që reflektohen sidomos në ndryshimin e specializimeve jashtë vendit.
- Burrat dhe gratë ndajnë shqetësime të përbashkëta në lidhje me promovimet dhe mungesën e mobilitetit, çka tregon probleme sistemike në organizimin e karrierës akademike.
- Institucionet duhet të trajtojnë njëkohësisht pabarazitë gjinore specifike dhe pengesat strukturore universale, për të ndërtuar një mjedis akademik më të drejtë, transparent dhe të sigurt për të gjithë. Edhe në vlerësimet në punë përmbahen faktorë të padukshëm që do të analizohen më poshtë, dhe kjo për shkak të diferencave në nisje gjinore në përgjigje.

Në përmbledhje, të dhënat sugjerojnë se disa nga sfidat në karrierën akademike janë të përbashkëta për burrat dhe gratë, siç janë: perceptimi për mungesë transparence në promovime apo vështirësia për të ndërruar institucion. Megjithatë, gratë shfaqin ndjeshmëri më të lartë ndaj barrierave të padukshme, që lidhen me ndikimin e gjinisë në mundësitë e zhvillimit profesional. Kjo tregon se, përveç reformave të përgjithshme në strukturën e karrierës akademike, nevojiten politika të posaçme për të përmirësuar përfaqësimin dhe mbështetjen gjinore, në mënyrë që gratë të ndihen të barabarta në të gjitha hallkat e sistemit akademik.

#### **4.2.3. Seksioni i katërt: Puna dhe të ardhurat**

##### **Pyetja e parë: A ka transparencë në Universitetin tuaj në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat?**

Gjatë analizës së të dhënave të mbledhura nga anketimi mbi perceptimin për transparencën në institucion lidhur me vlerësimet në punë dhe pagat, u shqyrtua nëse gjinia luan ndonjë rol në këto perceptime. Nga të anketuarit, 58.2% ishin femra dhe 41.8% meshkuj. Rezultatet treguan se 60.3% e femrave dhe 62.0% e meshkujve besonin se kishte transparencë në institucionin e tyre, me një diferencë minimale. Të dhënat në mënyrë më analitike paraqiten tek Shtojca B, Tabela 20.

Për të parë se sa i ndryshëm ishte gjykimi i grave nga ai i burrave, u përdor testi Hi-katror midis gjinisë së të anketuarve dhe perceptimit për transparencën në vendin e punës. (Shtojca B, Tabela 21). Rezultatet dhe hipotezat vijnë:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe transparencës në vendin e punës.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së anketuarit dhe transparencës në vendin e punës.

Testi statistikor Hi-katror prodhoi një vlerë p prej 0.743, shumë më e lartë se kufiri kritik prej 0.05. Kjo do të thotë se nuk ka evidencë statistikisht domethënëse për të pohuar se perceptimi për transparencën ndryshon në varësi të gjinisë. Në këtë kontekst, përfundimi është se si meshkujt

ashtu edhe femrat kanë perceptime të ngjashme në lidhje me këtë çështje. Kjo sugjeron se në institucionet e përfshira në anketim, gjinia nuk përbën një faktor diferencues sa i përket transparencës në procesin e vlerësimit dhe shpërblimit në punë, gjë që është një tregues pozitiv për barazinë gjinore.

Kjo ndoshta ndikohet edhe nga fakti se universitetet, sidomos ato shtetërore, kanë një përshkrim të vendit të punës dhe paga të përcaktuara, gjë që kufizon mundësinë që për të njëjtin nivel të ketë paga të ndryshme.

### **Pyetja e dytë: Sa kohë mesatarisht kaloni duke realizuar detyra akademike jashtë orarit të punës që nuk kompensohen?**

Duhet konsideruar se shpeshherë për të realizuar objektivat e punës pedagogët punojnë edhe në shtëpi jashtë orarit të punës. Në anketim, kjo pyetje merr përgjigje nga të dhënat në Shtojcën B, Tabela 22, që ofron një pasqyrë të ndarjes gjinore në lidhje me kohën që individët i kushtojnë detyrave akademike jashtë orarit të punës. Konkretisht, ajo analizon nëse ka ndonjë dallim mes femrave dhe meshkujve në këtë aspekt, duke evidentuar ata që punojnë më shumë se 5 orë në javë dhe ata që punojnë më pak se 5 orë.

Nga të dhënat e paraqitura, rezulton se si femrat, ashtu edhe meshkujt, kanë një angazhim të ngjashëm ndaj detyrave akademike jashtë kohës së punës. Rreth 58% e të dy gjinive shpenzojnë më shumë se 5 orë në javë për këto detyra, duke sugjeruar një ndarje të balancuar të përkushtimit profesional jashtë orarit të punës. Këto të dhëna nuk tregojnë për ndonjë dallim të theksuar gjinor në lidhje me kohën e investuar në detyra akademike jashtë punës, duke lënë të kuptohet se përgjegjësitë akademike jashtë orarit trajtohen në mënyrë të barabartë nga të dy gjinitë. Megjithatë, analiza është plotësuar me testin Hi-katror me dy hipoteza:

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe angazhimit për institucionin jashtë orarit të punës.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së anketuarit dhe angazhimit për institucionin jashtë orarit të punës.

Në bazë të analizës së të dhënave (Shtojca B, Tabela 23), vërehet se nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë së punonjësve dhe angazhimit të tyre ndaj institucionit jashtë orarit të punës. Testet statistikore të kryera (përfshirë Hi-katror dhe Fisher's Exact Test) japin vlera-p shumë më të larta se niveli standard i rëndësisë prej 0.05. Kjo do të thotë që dallimet në angazhim midis grave dhe burrave në këtë studim janë të papërfillshme nga pikëpamja statistikore dhe mund t'i atribuohen thjesht variacionit të rastësishëm.

Me fjalë të tjera, gjinia nuk duket të jetë një faktor ndikues në angazhimin ndaj punës jashtë orarit sipas këtyre të dhënave. Pavarësisht nga ndonjë ndryshim i vogël që mund të vërehet në anketë, ky ndryshim nuk është statistikisht i rëndësishëm. Bazuar në analizën aktuale, hipoteza zero ( $H_0$ )

mbetet e pranueshme, dhe nuk ka prova që të mbështesin një lidhje midis gjinisë dhe angazhimit jashtë orarit të punës.

**Pyetja e tretë: A kaloni më shumë kohë në javë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare, si kujdesi për fëmijët ose të moshuarit në familje?**

Rezultatet e këtij studimi tregojnë një dallim të jashtëzakonshëm midis grave dhe burrave në lidhje me angazhimin ndaj familjes. Në tabelën 24 duket se 3 nga 4 gra (75.6%) kalojnë kohë të konsiderueshme me familjen, ndërsa vetëm 1 nga 4 burra (28.5%) e bënë të njëjtën gjë (Shtojca B, Tabela 24).

Përkundrazi, kur fokusi zhvendoset tek ata që nuk e kanë prioritet familjen, përqindjet kthehen në të kundërtën: 71.5% e burrave rrëfejnë se nuk kalojnë shumë kohë me të afërmit, ndërsa vetëm 24.4% e grave bien në këtë kategori.

Çfarë tregon kjo? Gratë, në këtë studim, duket se mbartin pjesën më të madhe të përgjegjësiave familjare, një model që pasqyron ndoshta normat tradicionale shoqërore për rolet gjinore. Burrat, nga ana tjetër, duket se janë më të largët nga kjo pjesë e jetës së përditshme.

Testet statistikore (p.sh., Hi-katror, Fisher's Exact Test) (Tabela 25) thonë një gjë të qartë: po. Vlerat-p janë 0.000, që do të thotë se ka më pak se 1 në 1000 shanse që ky model të jetë thjesht rastësi. Madje, madhësia e efektit (Cramer's  $V \approx 0.47$ ) tregon një lidhje të fortë, që do të thotë se gjinia luan një rol të pamohueshëm në këtë shpërndarje. Për thellimin e gjetjeve, janë analizuar të dhënat e testit Hi-katror si më poshtë (Shtojca B Tabela 25), me dy hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe kohës së kaluar me familjen.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe kohës së kaluar me familjen.

Të gjitha vlerat-p janë 0.000, që është shumë më e vogël se niveli standard i rëndësisë ( $\alpha = 0.05$ ). Kjo do të thotë se hidhet poshtë  $H_0$  dhe pranohet  $H_1$ .

Si diskutim të përgjithshëm mund të themi se gjinia është një faktor vendimtar në shpërndarjen e kohës familjare. Gratë në këtë mostër janë dukshëm më të përqendruara në familje, ndërsa burrat janë më të prirur të jenë jashtë këtij sfondi. Ky ndryshim nuk është i vogël, ai është dramatik dhe statistikisht i fortë, gjë që shtron pyetje të rëndësishme për barazinë gjinore në shtëpi. Hipoteza alternative ( $H_1$ ) mbështetet fort nga të dhënat; gjinia ka një ndikim të rëndësishëm në shpërndarjen e kohës me familjen.

### **Pyetja e katërt: A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj një pagë më të lartë se ju në familje?**

Për përgjigjen e kësaj pyetjeje, duhet të analizojmë këto tabela dhe të dhëna nga anketimi. Për ne, kjo pyetje është shumë e rëndësishme për pozicionimin e gruas në familje dhe shoqëri. Për 57% të grave në studim (Shtojca B, Tabela 26), realiteti është i qartë: bashkëshorti i tyre fiton më shumë se ato. Kjo përqindje bie në vetëm 28% kur bëhet fjalë për burrat, një ndarje që nuk është thjesht e dukshme, por edhe statistikisht shumë e rëndësishme.

Çfarë tregojnë këto numra? Për dy nga tre gra, ekonomia familjare mbështetet më shumë tek të ardhurat e partnerit. Përkatesisht, tre burra nga katër ndjehen si mbajtësit kryesorë të ekonomisë së shtëpisë. Kryhet Hi-katror Tests me dy hipoteza bazë:

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe faktit që bashkëshorti ka pagë më të lartë.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe probabilitetit që bashkëshorti të ketë pagë më të lartë.

Hipoteza Alternative ( $H_1$ ) konfirmohet ( Shtojca B, Tabela 27) dhe për pasojë, gjinia ka një lidhje të rëndësishme me probabilitetin që bashkëshorti të ketë pagë më të lartë. Gratë janë më shumë të gatshme të kenë partner me të ardhura më të larta, ndërsa burrat janë më pak të gatshëm për këtë skenar. Nëse gratë janë më të varura nga të ardhurat e partnerit, kjo mund të ndikojë në fuqinë e tyre ekonomike në shtëpi. Nëse burrat janë më pak të prirur të kenë partner me të ardhura më të larta, kjo mund të pasqyrojë normat tradicionale për rolet e gjinisë në punë. A është ky model për shkak të pabarazisë gjinore në tregun e punës (ku burrat fitojnë më shumë)? A reflekton ai paragjykime kulturore që i bëjnë burrat të ndjehen të pakënaqur kur partneri fiton më shumë? Statistikisht vërtetohet se burrat paguhen më shumë se gratë ndërsa shkaqet mund të jenë të shumta dhe do të analizohen analitikisht tek konkluzionet finale

#### ***4.2.4. Seksioni i pestë: Perceptimi i sigurisë dhe ngacmimi seksual.***

Ngacmimi seksual në universitetet shqiptare përbën një element serioz që ndikon drejtpërdrejt në të drejtat e studentëve dhe pedagogëve, veçanërisht të femrave. Ky fenomen shpeshherë mbetet i heshtur për shkak të frikës nga stigmatizimi, mungesës së besimit në institucionet përkatëse dhe mungesës së politikave efektive parandaluese. Universitetet, si institucionet e dijes dhe barazisë, duhet të garantojnë një ambient të sigurt dhe të respektueshëm për të gjithë, duke adresuar seriozisht çdo formë ngacmimi seksual. Kjo pjesë e anketimit i kushtohet këtij fenomen.

### **Pyetja e parë: A ndiheni plotësisht të sigurt në ambientin tuaj të punës në Universitet nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual?**

Të dhënat e paraqitura në Shtojcën B, Tabelën 28 tregojnë se çdo formë e mundshme e perceptimit të sigurisë për përfshirjen edhe të ngacmimit seksual në ambientin e punës në universitete paraqitet si vijon, sipas gjinisë.

Në total, 93.6% e të anketuarve ndihen shumë të sigurt, ndërsa 6.4% nuk ndihen plotësisht të sigurt. Gjatë ndarjes sipas gjinisë, 93.3% e grave dhe 94.0% e burrave deklarojnë se ndihen shumë të sigurë, duke treguar një nivel të lartë të perceptimit pozitiv në të dy grupet gjinore. Megjithatë, është shqetësuese që 6.7% e grave dhe 6.0% e burrave shprehin pasiguri ndaj ambientit të punë. Gratë përbëjnë një përqindje më të lartë të totalit të të anketuarve që nuk ndihen plotësisht të sigurt (3.9% e të gjithëve), krahasuar me burrat (2.5%). Kjo sugjeron që, ndonëse dallimet gjinore janë të vogla në përqindje, ndikimi i pasigurisë ndjehet disi më i theksuar tek gratë, të cilat përbëjnë edhe shumicën e të anketuarve. Kjo analizohet me anë të testit Hi-katror Shtojcën B, Tabelën 29.

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë së anketuesve dhe ndjenjës së sigurisë ndaj ngacmimit seksual në ambientin e punës në universitet.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë së anketuesve dhe ndjenjës së sigurisë ndaj ngacmimit seksual në ambientin e punës në universitet.

Rezultati kryesor nga testi Pearson Hi-katror jep një vlerë  $p = 0.661$ , shumë më e madhe se niveli i zakonshëm i rëndësisë  $\alpha = 0.05$ . Kjo do të thotë që nuk kemi evidence të mjaftueshme për të hedhur poshtë hipotezën zero ( $H_0$ ), sepse të dhënat tregojnë se nuk ka një lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe ndjenjës së sigurisë nga ngacmimi seksual në ambientin e punës në universitet.

Si diskutim përfundimtar, mund të thuhet se shumica e stafit universitar ndihen të sigurt nga ngacmimet seksuale, por ekzistenca e një përqindjeje që shpreh pasiguri, edhe pse e ulët, tregon nevojën për politika më të forta mbrojtëse dhe mbështetëse për të garantuar sigurinë e plotë për të gjithë. Pavarësisht mundësisë që burrat dhe gratë të përjetojnë ose perceptojnë rrezikun në mënyra të ndryshme, në këtë rast nuk ka evidence statistikore për të mbështetur një dallim të tillë në ndjesinë e sigurisë ndaj ngacmimeve në ambientin universitar. Kjo sugjeron se, të paktën në nivelin e perceptimit, institucioni shihet si një hapësirë relativisht e sigurt nga pjesëmarrësit, pavarësisht gjinisë së tyre.

**Pyetja e dytë: A keni përjetuar ose vërejtur ndonjë situatë të ngacmimit seksual në Universitetin tuaj (p.sh. në komunikimet verbale, sjelljen fizike, apo në rrjetet sociale)?**

Të dhënat e anketës ofrojnë një panoramë shqetësuese, por të nevojshme, mbi përjetimin dhe perceptimin e ngacmimit seksual në institucionet e arsimit të lartë, duke ndriçuar dallimet gjinore që shfaqen në këtë fenomen (Shtojca B, Tabela 30).

Nga 360 të anketuar gjithsej, 10% kanë pohuar se kanë përjetuar, porë apo dëgjuar raste të ngacmimit seksual në institucionin e tyre, ndërsa 90% kanë deklaruar se nuk janë përballur me situata të tilla. Megjithatë, kur këto përgjigje analizohen në ndarjen gjinore, vërehen disa prirje të dallueshme që meritojnë vëmendje.

Gratë përbëjnë shumicën e atyre që kanë raportuar përjetimin apo vëzhgimin e një ngacmimi seksual: 23 nga 36 raste, që përbën 63.9% të totalit të raportimeve. Brenda grupit të vet, 11% e grave të anketuara kanë deklaruar një përvojë të tillë, krahasuar me 8.6% të burrave. Ndërsa në terma absolutë këto përqindje mund të duken të ulëta, ato duhet të lexohen në kontekstin e një çështjeje që shpeshherë mbetet e nën-raportuar për shkak të stigmatizimit, frikës nga ndëshkimi institucional ose mungesës së besimit tek mekanizmat e mbrojtjes.

Interesante për diskutim është edhe përbërja gjinore e grupit që nuk ka përjetuar ose vëzhguar raste të tilla: 57.4% janë gra, ndërsa 42.6% janë burra, çka përputhet me shpërndarjen gjinore të të gjithë mostrës (58.1% gra dhe 41.9% burra). Kjo sugjeron se raportimi i ngacmimit seksual, në këtë rast, është proporcionalisht më i lartë në mesin e grave sesa i burrave, edhe pse të dyja grupet shfaqin norma relativisht të ngjashme të mohimit të përvojës së tillë.

Dallimet e vërejtura mund të interpretohen në disa drejtime. Së pari, gratë duket se janë më të ekspozuara ndaj situatave të ngacmimit seksual, por gjithashtu mund të jenë më të ndjeshme dhe të vetëdijshme për format e ndryshme që ai mund të marrë, nga shprehjet verbale deri te sjelljet më të qarta të abuzimit. Së dyti, është e mundur që burrat të përjetojnë raste të ngjashme, por të jenë më pak të prirur për t'i perceptuar apo raportuar si ngacmim, për shkak të normave kulturore apo perceptimeve gjinore mbi forcën dhe paprekshmërinë mashkullore. Kjo mund të çojë në një nënvlerësim të shkallës reale të fenomenit.

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë së të anketuarve dhe përjetimit apo vëzhgimit të situatave të ngacmimit seksual në institucionin arsimor. Me fjalë të tjera, probabiliteti i raportimit të ngacmimit seksual është i njëjtë për të dy gjinitë.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë së të anketuarve dhe përjetimit apo vëzhgimit të situatave të ngacmimit seksual në institucionin arsimor. Kjo do të thotë se gjinia ndikon në mënyrë domethënëse në raportimin apo përjetimin e ngacmimit seksual.

Edhe pse gratë raportojnë më shumë raste të ngacmimit seksual, testet statistikore (Shtojca B, Tabela 31) tregojnë se kjo diferencë nuk është domethënëse në nivelin statistikor. Kjo sugjeron se përvojat e raportuara nuk janë në mënyrë sistematike të lidhura me gjininë, të paktën në këtë mostër dhe për këtë pyetje specifike. Megjithatë, për shkak të natyrës së ndjeshme të temës, është e mundur që faktorët kulturorë të ndikojnë në përgjigjet dhe kjo kërkon një qasje më të thelluar cilësore ose rishikim me instrumente të tjera.

Analiza sugjeron se ngacmimi seksual në institucione arsimore është një realitet i pranishëm dhe i raportuar, me ndikim të qartë gjinor. Gratë jo vetëm që përbëjnë shumicën e raportimeve, por gjithashtu përballen me një barrë të shtuar për të identifikuar dhe komunikuar këtë problem. Ndërkohë që përqindja e përgjithshme e raportimit duket e ulët, kjo mund të jetë pasojë e mungesës së besimit në mekanizmat raportues dhe mungesës së një kulture të institucionalizuar për trajtimin e barazisë gjinore dhe sigurisë në vendin e punës. Për rrjedhojë, institucionet e arsimit të lartë duhet të ndërmarrin masa të qarta për ndërtimin e një ambienti të sigurt, ku çdo rast ngacmimi të identifikohet, raportohet dhe trajtohet me seriozitetin e duhur, duke përfshirë këtu ngritjen e strukturave të besueshme për denoncim, trajnimin gjinor të stafit dhe krijimin e një kulture raportimi pa frikë nga ndëshkimi apo marginalizimi.

**Pyetja e tretë: Sa mbështetës mendoni se është Universiteti juaj për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Të dhënat e prezantuara në Shtojcën B, Tabela 32, ofrojnë një pasqyrë të rëndësishme mbi perceptimin e mbështetjes që universitetet ofrojnë për raportimin dhe trajtimin juridik të rasteve të ngacmimit seksual, pa dallim gjinie. Me një total prej 358 të anketuarish, përgjigjet janë shpërndarë kryesisht midis dy kategorive: “Po, shumë mbështetës” (46.9%) dhe “Nuk e di” (46.4%), ndërsa vetëm një pjesë shumë e vogël (6.7%) ka deklaruar se universiteti nuk ka qenë mbështetës.

Analiza gjinore e të dhënave tregon se perceptimi mbi mbështetjen institucionale është disi i ndryshëm midis grave dhe burrave. Tek gratë, 44.7% besojnë se universiteti është shumë mbështetës, 8.2% janë skeptike dhe 47.1% nuk kanë informacion apo nuk janë të sigurt. Ndërsa tek burrat, 50% shprehen se universiteti është mbështetës, 4.7% e konsiderojnë atë si pak mbështetës dhe 45.3% nuk dinë ose nuk kanë një mendim të qartë. Këto rezultate sugjerojnë një prirje disi më pozitive në perceptim nga ana e burrave, ndonëse diferenca midis gjinive nuk është thelbësore. Megjithatë, ajo që bie në sy dhe kërkon reflektim institucional është përqindja e lartë e të anketuarve që kanë zgjedhur opsionin “Nuk e di”, e cila përfaqëson pothuajse gjysmën e të gjithë mostrës (46.4%). Ky nivel pasigurie nënkupton se ekziston një mungesë informacioni, komunikimi ose transparence në lidhje me mekanizmat dhe procedurat që universitetet kanë për adresimin e rasteve të ngacmimit seksual. Kjo pasiguri mund të ndikojë drejtpërdrejt në nivelin e besimit dhe gatishmërisë për të raportuar raste të tilla në praktikë.

Fakti që vetëm 6.7% e të anketuarve e konsiderojnë universitetin si jo mbështetës mund të interpretohet si një tregues pozitiv, por në mungesë të informacionit të saktë dhe të përhapur gjerësisht në institucion, ky optimizëm mund të jetë i kufizuar në disa përvoja personale apo supozime. Vlen të theksohet se përmasat e ulëta të këtij grupi (veçanërisht vetëm 7 gra dhe 17 burra) nuk e përjashtojnë mundësinë që disa individë të mos kenë ndjerë realisht mbështetje apo siguri për të raportuar. Kjo do të thotë që gjinia ndikon në mënyrë të rëndësishme në mënyrën se si perceptohet niveli i mbështetjes së universitetit.

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikiisht të rëndësishme midis gjinisë së të anketuarve dhe perceptimit të mbështetjes institucionale për trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual. Pra, burrat dhe gratë kanë perceptime të ngjashme për sa i përket mbështetjes që ofron universiteti.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikiisht e rëndësishme midis gjinisë së të anketuarve dhe perceptimit të mbështetjes institucionale për trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual.

Këto hipoteza janë ndërtuar për të dhënat në Shtojcën B, Tabela 33. Të gjitha p-vlerat janë  $> 0.05$ , që do të thotë se nuk ka evidencë të mjaftueshme për të hedhur poshtë hipotezën zero ( $H_0$ ). Pra, nuk ka një lidhje statistikiisht të rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit për mbështetjen institucionale ndaj rasteve të ngacmimit seksual. Edhe pse nga të dhënat e frekuencës mund të vërehen disa dallime të lehta në përqindjet mes grave dhe burrave mbi sa mbështetës perceptohet universiteti, testet statistikore tregojnë se këto dallime nuk janë domethënëse në nivelin statistik. Kjo sugjeron se, në përgjithësi, perceptimi për mbështetjen institucionale nuk ndikohet ndjeshëm nga gjinia, por është një çështje që prek njësoj të gjithë stafin, duke nënvizuar nevojën për ndërhyrje që adresojnë pasiguritë dhe mungesën e informacionit në nivel institucional, pavarësisht gjinisë.

Analiza e këtyre të dhënave sugjeron se universitetet mund të perceptohen si mbështetëse në parim, por në realitet ekziston një mungesë e ndjeshme transparence dhe informimi, që shprehet në mënyrë të barabartë tek të dy gjinitë. Rritja e ndërgjegjësimit institucional, qartësimi i procedurave të raportimit dhe ndërtimi i mekanizmave të qasshëm, të besueshëm dhe të promovuar hapur për të gjithë stafin dhe studentët, do të ndihmonin në forcimin e rolit të universitetit si një mjedis mbrojtës dhe veprues kundër çdo forme ngacmimi seksual.

**Pyetja e katërt: A mendoni se Universiteti trajton çështjet e ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë: studentë, pedagogë, punonjës, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Të dhënat e mbledhura për këtë pyetje ofrojnë një pasqyrë të përgjithshme pozitive, por me disa nuanca që kërkojnë vëmendje. Nga totali i të anketuarve, 84.4% shprehen se universiteti i tyre e trajton dhe e mbështet çështjen e ngacmimit seksual në mënyrë të barabartë, pavarësisht gjinisë apo rolit institucional të personit të prekur (qoftë student, pedagog apo punonjës administrativ). Vetëm 15.6% e të anketuarve besojnë se ka diferencim në trajtim sipas gjinisë. Të dhënat më konkretisht paraqiten në Shtojcën B, Tabela 34.

Në ndarjen gjinore të përgjigjeve vërehen disa dallime të lehta, por jo thelbësore. 83.7% e grave deklarojnë se universiteti është i barabartë në trajtim, ndërsa 16.3% mendojnë se ekzistojnë dallime sipas gjinisë. Tek burrat, 85.4% besojnë në një trajtim të barabartë dhe 14.6% mendojnë të kundërtën. Këto shifra tregojnë se burrat janë pak më optimistë se gratë për sa i përket trajtimit të barabartë të ngacmimit seksual nga ana e universitetit, megjithëse diferenca është minimale (rreth 1.7 pikë përqindjeje). Vlen të theksohet se nga totali i atyre që mendojnë se trajtimi është i

barabartë, 57.6% janë gra, ndërsa 42.4% janë burra, një ndarje që përputhet me përqindjen gjinore të mostrës. Në të njëjtën kohë, edhe në grupin e atyre që perceptojnë diferencim sipas gjinisë, shumica janë sërish gra (60.7%), duke përforcuar idenë se gratë mund të jenë më të ndjeshme ndaj padrejtësive apo trajtimeve të pabarabarta, ose më të ekspozuara ndaj tyre.

Këto gjetje sugjerojnë një perceptim kryesisht pozitiv mbi qëndrimin institucional të universiteteve ndaj çështjes së ngacmimit seksual dhe barazisë gjinore në këtë trajtim. Megjithatë, fakti që më shumë se një në gjashtë të anketuar (15.6%) shprehet se ekziston trajtim i ndryshëm sipas gjinisë, nuk duhet të anashkalohet. Këtë e shohim dhe në testin e mëposhtëm:

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit mbi barazinë në trajtimin institucional të ngacmimit seksual. Pra, burrat dhe gratë kanë të njëjtin perceptim për mënyrën se si universiteti i trajton këto raste, pa diskriminim gjinor.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis gjinisë dhe perceptimit mbi barazinë në trajtimin institucional të ngacmimit seksual. Pra, perceptimi për seriozitetin dhe barazinë e trajtimit ndryshon në mënyrë domethënëse në varësi të gjinisë.

Të gjitha p-vlerat janë shumë më të mëdha se niveli i zakonshëm i rëndësisë (0.05) (Shtojca B, Tabela 35). Prandaj, nuk ka evidencë statistikisht të rëndësishme për të refuzuar hipotezën zero ( $H_0$ ).

Megjithëse të dhënat tregojnë se ekzistojnë pak ndryshime përqindjesh midis burrave dhe grave në perceptimin e barazisë në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual, testet statistikore tregojnë se këto dallime nuk janë të rëndësishme në nivelin statistik. Pra, gjinia nuk ndikon në mënyrë domethënëse në mënyrën se si perceptohet sjellja institucionale ndaj ngacmimit seksual. Kjo do të thotë se si gratë ashtu edhe burrat në këtë mostër kanë perceptime relativisht të ngjashme: shumica mendojnë se universiteti i trajton këto raste me seriozitet dhe në mënyrë të barabartë, pavarësisht gjinisë apo statusit akademik të personit të prekur. Kjo është një gjetje pozitive nga pikëpamja institucionale, sepse tregon se perceptimi për barazi në trajtim është i qëndrueshëm ndër gjinive. Megjithatë, siç u analizua më lart, rreth 15.6% e të anketuarve besojnë se ka dallime në trajtim sipas gjinisë dhe edhe pse kjo nuk përbën një diferencë statistikisht të rëndësishme, nga perspektiva e drejtësisë sociale dhe etikës institucionale, kjo pakicë nuk duhet injoruar.

Në përfundim, ndërsa shumica e stafit duket se beson në një trajtim të barabartë të rasteve të ngacmimit seksual, ekziston një pakicë e konsiderueshme që përjeton ose vëren trajtime të pabarabarta. Kjo e bën të nevojshme jo vetëm forcimin e politikave ekzistuese, por edhe komunikimin më të qartë dhe të besueshëm të tyre për të siguruar që perceptimi i barazisë të mos jetë vetëm deklarativ, por i përjetuar dhe i konfirmuar në praktikë.

### **4.3. Analiza e rezultateve në bazë të kriterit të gradës dhe titullit shkencor**

Të dhënat e këtij kapitulli janë përpunuar në funksion të titullit shkencor dhe gradës së pedagogëve të anketuar. Duke vlerësuar përgjigjet e të njëjtave pyetje nga këndvështrimi i këtij kriteri, evidentohen problematika që ndihmojnë në perceptimin e faktorëve të padukshëm të pabarazisë gjinore. Radhën e seksioneve e ka të njëjtë me vlerësimet e realizuara me kriterin gjinor. Kjo i bën të krahasueshme përgjigjet për të njëjtin problem, por të kushtezuar nga grada dhe titulli shkencor.

#### ***4.3.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore.***

Një nga treguesit kyç për vlerësimin e qasjes institucionale ndaj barazisë gjinore në arsimin e lartë është perceptimi i stafit akademik lidhur me ekzistencën e një strategjie për të promovuar një mjedis pune të barabartë për të gjithë të punësuarit, pavarësisht gjinisë.

**Pyetja e parë: Cili është perceptimi juaj: A ekziston një strategji për të promovuar një mjedis pune të barabartë për të gjithë të punësuarit pavarësisht gjinisë në Universitetin tuaj?**

Rezultatet në nivel të përgjithshëm tregojnë se 71.7% e të anketuarve janë shprehur se në universitetin ku punojnë ekziston një strategji e tillë, ndërkohë që 13.3% janë përgjigjur se nuk ekziston dhe 15% janë shprehur se nuk e dine (Shtojca C, Tabela 36). Kjo sugjeron një prani perceptuese relativisht të lartë të një strukture ose qasjeje institucionale në favor të barazisë gjinore, por gjithashtu evidenton një hendek informacioni apo transparence në një përqindje jo të vogël të stafit (15%).

Kur vlerësohet kjo përgjigje në funksion të statusit akademik dhe titujve shkencorë, del në pah një shpërndarje e diferencuar, por me një prirje të përbashkët pozitive në të gjitha kategoritë. Profesorë dhe Profesorë të Asociuar (n=108) 69.4% e tyre janë përgjigjur "Po", duke konfirmuar ekzistencën e një strategjie. 15.7% janë shprehur "Jo", ndërsa 14.8% "Nuk e di". Ky grup, që zakonisht përfshin persona në pozita drejtuese ose me përfshirje në vendimmarrje, shfaq një nivel të lartë perceptimi pozitiv, por gjithashtu një shkallë jo të vogël pasigurie mbi këtë aspekt (gati 30% e përgjigjeve janë "Jo" ose "Nuk e di").

Doktorë/PhD (n=118) 66.1% janë përgjigjur "Po", 16.1% "Jo", dhe 17.8% "Nuk e di". Krahasuar me profesorët, kjo kategori paraqet një përqindje pak më të ulët të perceptimit pozitiv, por gjithashtu një nivel më të lartë pasigurie mbi ekzistencën e strategjisë, gjë që mund të reflektojë një përfshirje më të kufizuar në proceset institucionale strategjike.

Master i Shkencave (n=86) 76.7% janë përgjigjur "Po", që përfaqëson përqindjen më të lartë pozitive në të gjitha kategoritë. Vetëm 7% janë përgjigjur "Jo", dhe 16.3% "Nuk e di". Kjo sugjeron se stafi me titull Master ka një besim më të madh se në institucionet ku punojnë ekziston një

strategji për barazi, ndoshta për shkak të ekspozimit më të lartë ndaj mesazheve të përgjithshme institucionale ose materialeve informuese të brendshme.

Kategoria “Tjetër” (n=48) 81.3% janë përgjigjur "Po", niveli më i lartë në të gjitha kategoritë. 12.5% "Jo" dhe vetëm 6.3% "Nuk e di". Kjo përqindje e lartë pozitive mund të lidhet me stafin ndihmës apo administrativ, ku ndoshta politikat e barazisë reflektohen më konkretisht në përditshmëri, si p.sh. përmes praktikave pune, mbështetje sociale apo trajnime për diversitet.

Analiza në përqindje sipas kolonave të përgjigjeve është si vijon: në totalin e atyre që u përgjigjën “Po”, përbërja sipas statusit akademik është 30.2% doktorë, 29.1% profesorë, 25.6% master, 15.1% të tjerë. Kjo përbërje tregon se perceptimi për ekzistencën e strategjisë është relativisht homogjen në grupet më të mëdha (profesorë dhe doktorë), por me një pjesëmarrje të dukshme edhe nga grupet e tjera. Megjithatë, në grupin e atyre që janë përgjigjur “Jo” ose “Nuk e di”, përqindja e doktorëve dhe profesorëve është më e lartë (së bashku afro 75%), çka tregon një nivel më të theksuar skepticizmi apo pasigurie tek grupet me tituj më të lartë, ndoshta për shkak të njohjes më të thelluar të realiteteve institucionale.

Në shumicën e universiteteve ekziston një perceptim pozitiv për prezencën e strategjive për barazi gjinore, por gjithashtu del në pah nevoja për më shumë komunikim institucional dhe transparencë. Prania e përgjigjeve “Nuk e di” në nivelet 15%–18% në disa kategori është tregues i qartë për nevojën që strategjitë ekzistuese të artikulojnë më qartë, të përhapen gjerësisht dhe të implementohen në mënyrë të dukshme për të gjithë punonjësit, pavarësisht pozitës apo titullit akademik. Kjo analizë sugjeron se politikat e barazisë gjinore jo vetëm duhet të ekzistojnë, por edhe të bëhen të dukshme dhe të aksesueshme, në mënyrë që të përmbushin efektivisht funksionin e tyre transformues brenda universiteteve.

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit për ekzistencën e një strategjie për barazi gjinore.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit për ekzistencën e një strategjie për barazi gjinore.

Testi Hi-katror është aplikuar për të vlerësuar nëse ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit mbi ekzistencën e një strategjie për barazi gjinore në universitet. Hipoteza zero ( $H_0$ ), e cila pohon mungesën e lidhjes midis variablave, nuk u hodh poshtë, duke rezultuar në një p-value më të madhe se 0.05 (Shtojca C, Tabela V37). Kjo tregon se perceptimi për ekzistencën e një strategjie është konsistent dhe nuk ndikohet ndjeshëm nga niveli akademik i të anketuarve. Këto gjetje përforcojnë konkluzionet narrative të dala nga analiza përqindore e tabelës, sipas të cilave strategjia për barazi gjinore perceptohet gjerësisht si ekzistuese, me variacione të moderuara në të gjitha kategoritë e stafit universitar.

## **Pyetja e dytë: Cili është perceptimi juaj: A ka më shumë femra të punësuara në Universitetin tuaj?**

Një nga dimensionet thelbësore në analizën e barazisë gjinore në arsimin e lartë lidhet me perceptimin e stafit akademik mbi përbërjen gjinore të personelit në institucionin ku ata punojnë. Përgjigjet janë analizuar në lidhje me statusin akademik dhe titullin shkencor të të anketuarve, duke u ndarë në katër kategori kryesore: (i) Profesorë dhe Profesorë të Asociuar, (ii) Doktorë (PhD), (iii) Master i Shkencave (Msc), dhe (iv) kategori të tjera (Shtojca C, Tabela 38).

Të dhënat përmbledhëse tregojnë se 82.5% e të anketuarve janë shprehur se në universitetin ku punojnë ka më shumë femra të punësuara, ndërkohë që vetëm 3.6% e tyre janë shprehur në mënyrë kundërshtuese, dhe 13.9% kanë pohuar se nuk e dinë ose nuk kanë informacion të saktë për këtë aspekt.

Kur analizohet shpërndarja e përgjigjeve sipas statusit akademik, rezulton se në të gjitha kategoritë, mbizotëron perceptimi se ka më shumë femra të punësuara. Më konkretisht, 82.4% e profesorëve dhe profesorëve të asociuar kanë pohuar se ka më shumë femra, një përqindje që është pothuajse identike me atë të doktorëve (82.2%) dhe të atij të stafit me titull Master Shkencor (81.4%). Edhe në kategorinë “Tjetër”, e cila mund të përfshijë punonjës mbështetës ose të paidentifikuar sipas titullit shkencor, përqindja e atyre që pohojnë këtë perceptim është 85.4%, çka përbën nivelin më të lartë mes të gjitha kategorive.

Në aspektin e kontributit për secilën përgjigje, vërehet se profesorët dhe profesorët e asociuar përbëjnë 30% të të gjithë atyre që kanë deklaruar se ka më shumë femra, ndërsa doktorët përbëjnë 32.7%. Kjo sugjeron se perceptimi për mbizotërimin numerik të femrave në përbërjen e stafit vjen kryesisht nga grupet me tituj më të lartë akademik, të cilat zakonisht janë në poste drejtuese dhe më të informuara për strukturën e brendshme të universitetit dhe përfaqësojnë rolet vendimmarrëse. Në të kundërt, përgjigjet negative (“Jo”) janë shumë të pakta në të gjitha kategoritë dhe nuk kalojnë pragun e 3.6% në total, me përqindje minimale të shpërndara nga 1.7% deri në 7.4%. Një element interesant është niveli i pasigurisë i shprehur me përgjigjen “Nuk e di”, i cili është më i lartë në mesin e doktorëve (16.1%) dhe masterave (16.3%), krahasuar me profesorët (10.2%) dhe kategorinë “Tjetër” (12.5%).

Ky model përgjigjesh sugjeron se, pavarësisht diversitetit të pozitive dhe titujve akademikë, perceptimi mbi numrin më të madh të femrave të punësuara në universitete është i konsoliduar në të gjithë hierarkinë akademike. Për më tepër, përqindja e lartë e përgjigjeve pozitive në të katër kategoritë nënvizon një vlerësim të përbashkët mbi përbërjen gjinore të stafit universitar, e cila ndonëse mund të mos përkthehet në mënyrë të barabartë në pozita drejtuese apo akademike të larta, tregon për një dominancë numerike të femrave në strukturat e përgjithshme të punësimit. Duke parë që përqindjet për përgjigjen “Po” janë shumë të ngjashme në të gjitha kategoritë (rreth 81%–85%), ka pak variabilitet, çka na bën të presim që testi Hi-katror do të rezultojë me  $p > 0.05$ .

duke konfirmuar se perceptimi për dominimin numerik të femrave është i konsoliduar në të gjitha nivelet akademike dhe nuk ndikohet nga statusi akademik. Për një analizë më të thelluar, i drejtohem praktikës statistikore duke bërë një Hi-katror Test me dy hipotezat e mëposhtme:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për numrin e femrave të punësuar në universitet.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për numrin e femrave të punësuar në universitet.

Pas testit Hi-katror, rezulton që  $p > 0.05$ , pra nuk ka lidhje domethënëse statistikore midis statusit akademik dhe perceptimit, dhe hipoteza  $H_0$  pranohet (Shtojca C, Tabela 39). Kjo do të përforconte përfundimin që perceptimi i lartë se ka më shumë femra është i përhapur në të gjitha nivelet akademike dhe nuk ndikohet nga statusi akademik.

Kjo gjetje është e rëndësishme për interpretimin e dinamikave gjinore në universitete dhe duhet të analizohet në vazhdimësi në raport me indikatorë të tjerë, si shpërndarja sipas titujve, pozitat menaxheriale, rrogat dhe aksesin në promovimin institucional. Prania më e madhe numerike e femrave nuk përbën domosdoshmërisht barazi strukturore, por është një tregues i rëndësishëm për të kuptuar bazën mbi të cilën mund të ndërtohen politika të mëtejshme për avancimin e barazisë gjinore në sistemin universitar shqiptar.

### **Pyetja e tretë: A ka eprori juaj direkt të njëjtën gjini me ju?**

Kjo pyetje është një mundësi për të verifikuar edhe njëherë atë që u analizua më lart, por mbi të gjitha për të analizuar një pamje të momentit për progresin e grave në strukturat drejtuese. Të dhënat tregojnë një shpërndarje relativisht të balancuar të përgjigjeve midis atyre që kanë eprorin e të njëjtës gjini dhe atyre që nuk e kanë, në të gjitha kategoritë e statusit akademik (Shtojca C, Tabela 40). Në total, 51.4% e të anketuarve deklarojnë se eprori i tyre ka të njëjtën gjini, ndërsa 48.6% jo, një ndarje që tregon mungesë dominimi të qartë gjinor në raportet hierarkike të përgjigjeve në përgjithësi. Nuk duhet të harrojmë që më lart vertetuam se gratë janë më të shumta në këto institucione.

Megjithatë, vërehen disa dallime interesante kur të dhënat analizohen sipas kategorive të statusit akademik:

- ✓ Profesorët dhe Profesorët e Asociuar kanë përqindjen më të balancuar: 50,9% raportojnë që eprori ka të njëjtën gjini, ndërsa 49,1% që jo. Kjo sugjeron se edhe në nivelet më të larta të hierarkisë akademike, ndarja gjinore në raport me eprorin është e barabartë.
- ✓ Doktorët (Dr) kanë një shpërndarje pak më të anuar: vetëm 49,2% deklarojnë se eprori ka të njëjtën gjini, ndërsa 50,8% që jo, duke reflektuar një lëvizje të vogël drejt raportimit të eprorëve me gjini të ndryshme ndoshta për shkak të vendosjes së tyre në pozicione më të ndërmjetme në hierarki.

- ✓ Mbajtësit e titullit MSc janë ndër ata që më shpesh raportojnë eprorë të të njëjtës gjini (53,5%), ndonëse diferenca me grupin tjetër nuk është e madhe. Ky grup mund të jetë më homogjen gjinor në pozitat ku ndodhen ose të ketë më shumë drejtues brenda së njëjtës gjini.
- ✓ Grupi “Tjetër” (ndoshta asistentë apo staf ndihmës akademik) ka gjithashtu një prirje drejt raportimit të eprorëve të të njëjtës gjini (54,2%), që mund të lidhet me përbërjen gjinore të pozicioneve të ulëta në hierarki apo më shumë gra në këtë kategori.

Në përgjithësi, nuk ka një dominim të theksuar gjinor në raportet drejtuese të deklaruara nga të anketuarit, por disa nuanca mund të tregojnë se në nivelet më të ulëta të hierarkisë ka pak më shumë prirje për të pasur eprorë të së njëjtës gjini, ndërsa në nivelet e mesme dhe të larta kjo prirje balancohet ose zhvendoset lehtë. Këto rezultate mund të pasqyrojnë një përzierje gjinore në strukturat drejtuese akademike, por gjithashtu mund të jenë tregues indirekt të përfaqësimit gjinor në pozita vendimmarrëse në institucione. Për të thelluar këtë pjesë, është ndërtuar testi Hi-katror (Shtojca C, Tabela 41).

Janë ndërtuar keto dy hipoteza,

*Hipoteza zero (H<sub>0</sub>):* Nuk ka lidhje midis statusit akademik dhe faktit nëse eprori është i së njëjtës gjini.

*Hipoteza alternative (H<sub>1</sub>):* Ka lidhje midis këtyre dy ndryshoreve.

Meqenëse  $p > 0.05$ , nuk refuzohet hipoteza zero, pra nuk ka lidhje të rëndësishme statistikisht midis statusit akademik dhe përputhjes gjinore me eprorin. Këto rezultate statistikore konfirmojnë vëzhgimin deskriptiv të mësipërm. Megjithëse ka luhate të vogla në përqindje ndërmjet grupeve të ndryshme të statusit akademik, këto ndryshime nuk janë të rëndësishme në aspektin statistik.

### **Pyetja e katërt: A ekzistojnë politika të qarta dhe të zbatuara për të mbështetur barazinë gjinore në Universitetin tuaj?**

Në nivel të përgjithshëm, 63.3% e të anketuarve pohojnë se ekzistojnë politika të qarta për barazinë gjinore në universitetin e tyre, ndërsa 36.7% nuk i perceptojnë të tilla (Shtojca C, Tabela 42). Nëse bëjmë një interpretim horizontal, vërejmë se MSc (69.8%) dhe stafi tjetër (68.8%) janë më të bindur se politika të tilla ekzistojnë. Të tjerët, dmth doktorët (61.9%) dhe profesorët (57.4%) janë më skeptikë.

Në vëzhgimin të personave klasifikuar mbi gradave dhe titujve shkencore, pjesa më e madhe e përgjigjeve pozitive vjen nga doktorët (32%), ndjekur nga profesorët (27.2%), dhe MSc (26.3%). Ndër ata që nuk i perceptojnë politikën, dominues janë profesorët (34.8%) dhe doktorët (34.1%). Për të thelluar studimin pikërisht të këtij dallimi, shqyrtohen rezultatet e testit Hi-katror (Shtojca C, Tabela 43).

Testi Hi-katror tregon se vlera e Pearson Hi-katror = 3.882,  $p = 0.274$  (Shtojca C, Tabela 43) dhe përfundimi përsëri tregon se nuk ka një lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit për ekzistencën e politikave për barazinë gjinore. Këto janë hipotezat dhe konkluzionet që nuk ndryshojnë.

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit nëse ekzistojnë politika të qarta për barazinë gjinore.  
*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe këtij perceptimi.

Statusi akademik nuk ndikon ndjeshëm në perceptimin për përputhjen gjinore me eprorin, as në bindjen nëse politikat për barazinë gjinore ekzistojnë apo jo. Megjithatë, në aspektin deskriptiv, kategori të ndryshme të statusit tregojnë tendenca të ndryshme: profesorët dhe doktorët janë më skeptikë, ndërsa MSc dhe stafi tjetër kanë perceptim më pozitiv. Kjo mund të sugjerojë që, edhe pse politikat për barazi gjinore mund të ekzistojnë formalisht, komunikimi dhe përjetimi i tyre praktik ndryshon sipas nivelit të përfshirjes institucionale apo pozitës hierarkike.

Së fundmi, mungesa e lidhjes statistikisht të rëndësishme për të dy pyetjet nënvizon nevojën për të forcuar transparencën, zbatimin konkret dhe ndjeshmërinë gjinore në të gjitha nivelet akademike.

### **Pyetja e pestë: A ka Universiteti juaj certifikatë të barazisë gjinore apo po përpiqet që ta përfitojë atë?**

Teorikisht, certifikata gjinore është një dokument zyrtar që tregon se një institucion, organizatë apo projekt ka respektuar parimet e barazisë gjinore në politikat, praktikat dhe strukturat e tij. Ajo vlerëson nëse janë marrë masa për të eliminuar diskriminimin gjinor, për të promovuar përfaqësimin e barabartë të grave dhe burrave dhe për të siguruar mundësi të barabarta në punësim, vendimmarrje dhe zhvillim profesional. Kjo certifikatë shërben si mjet për transparencë, përgjegjshmëri dhe inkurajon përmirësimin e vazhdueshëm të standardeve të barazisë gjinore në institucione publike dhe private.

Përgjigjet e kësaj pyetjeje në strukturën administrative paraqiten tek Shtojca C, Tabela 44.

Interpretimi i të dhënave (brenda çdo kategorie të statusit akademik) tregon se nga Profesorët dhe Profesorët e Asociuar ( $n=108$ ), vetëm 3.7% deklarojnë se ka certifikatë për barazi gjinore; shumica dërrmuese (69.4%) nuk e dinë. Kjo tregon një nivel të ulët informimi në këtë kategori më të lartë akademike.

Doktorët ( $n=118$ ): 6.8% pohojnë se ekziston një certifikatë, 12.7% thonë jo, ndërsa 80.5% nuk kanë dijeni. Edhe këtu dominojnë përgjigjet “Nuk e di”, duke treguar mungesë transparence ose informimi institucional.

Pedagogët me Master Shkencor ( $n=86$ ): 4.7% thonë po, 8.1% jo, ndërsa 87.2% janë të painformuar.

Gjithë të tjerët ( $n=48$ ): 4.2% pohojnë ekzistencën e certifikatës, 14.6% e mohojnë, dhe 81.3% nuk e dinë. Në vëzhgim horizontal, të gjitha kategoritë, mbi 69% e stafit nuk janë në dijeni nëse universiteti ka një certifikatë për barazi gjinore. Kjo tregon një problem të përhapur në komunikimin institucional mbi praktikën apo certifikimet për barazinë gjinore.

Interpretim i të dhënave (brenda çdo alternative të pyetjes) tregon se: Ata që përgjigjen “Po” janë 44.4% me gradën “Dr”, 22.2% me titullin “Prof./Prof.Ass”, 22.2% “MSc” dhe 11.1% “Tjetër”. Pra, ata që besojnë se ekziston certifikata për barazi gjinore janë më shpesh në nivelin “Dr.”, që mund të tregojë më shumë përfshirje në aspekte të zhvillimit institucional. Ata që përgjigjen “Jo” janë: 50% janë “Prof./Prof. Ass”, që tregon se kjo kategori është më e prirur të shprehë skepticizëm për ekzistencën e një certifikatë. Interesante janë ata që përgjigjen “Nuk e di” ( $n=284$ ). Shumica e këtij grupi vijnë nga të gjitha kategoritë të shpërndarë me përqindje të larta për “Dr”, “MSc” dhe “Prof./Prof.Ass”. Në vëzhgim më të detajuar, ata që janë më të vetëdijshëm për ekzistencën ose mungesën e certifikatës janë më shpesh “Dr” dhe “Prof./Prof. Ass”, ndërsa mungesa e informacionit prek të gjitha grupet e tjera.

Për një studim statistikor më të thelluar të këtij problemi, është realizuar testi Hi-katror, Shtojca C, Tabela 45, me dy hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit nëse ekziston certifikatë për barazinë gjinore.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe këtij perceptimit nëse ekziston një certifikatë për barazinë gjinore.

Pearson Hi-katror: 15.288, me  $df = 6$  dhe  $p = 0.018$ . Likelihood Ratio: 14.803,  $p = 0.02$  (Shtojca C, Tabela 45). Meqenëse vlera e  $p$  është më e vogël se 0.05 (në të dy testet), hipoteza zero ( $H_0$ ) refuzohet, dhe hipoteza alternative ( $H_1$ ) pranohet. Kjo tregon se ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit të personelit dhe perceptimit mbi ekzistencën e një certifikatë për barazi gjinore.

Të dhënat tregojnë se ekziston një ndarje e qartë midis statusit akademik dhe nivelit të informimit ose njohjes mbi certifikatat për barazinë gjinore. Megjithëse në total vetëm 5% e të anketuarve pohojnë ekzistencën e një certifikatë të tillë, dallimet midis grupeve janë statistikisht të rëndësishme. Këto gjetje nënvizojnë nevojën për:

- ✓ Transparencë më të madhe institucionale mbi politikat e barazisë gjinore.
- ✓ Trajnime dhe komunikim më të mirë ndërmjet niveleve akademike.
- ✓ Strategji të përforcuara për të përmirësuar ndërgjegjësimin dhe përfshirjen e stafit në politikat e barazisë gjinore.

Të dhënat tregojnë njohje të kufizuar dhe shpërndarje të pabarabartë të informacionit mbi certifikatat dhe politikat për barazinë gjinore, me ndryshime domethënëse sipas statusit akademik, duke theksuar nevojën për komunikim dhe transparencë institucionale më të mirë.

#### **4.3.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore.**

Krijimi i një ambienti pozitiv për barazinë gjinore kërkon mbështetje institucionale, politika të qarta, trajnim të vazhdueshëm dhe përfshirje aktive të stafit. Kultura organizative duhet të nxisë respekt, përfaqësim të barabartë dhe mekanizma reagimi ndaj diskriminimit.

##### **Pyetja e parë: A e dini se çfarë është “tavan i qelqtë” në barazinë gjinore? Ose ndryshe a ndjeni apo perceptoni ju forca të padukshme që pengojnë përparimin tuaj në karrierë?**

Të dhënat e marra nga anketimi për statusin akademik dhe njohjen e konceptit të “tavanit të qelqtë” tregojnë një shpërndarje interesante dhe domethënëse në lidhje me nivelin e ndërgjegjësimit gjinor brenda universiteteve. Nga totali prej 360 të anketuarish, vetëm 28.9% deklarojnë se dinë çfarë është tavan i qelqtë, ndërsa pjesa dërrmuese (71.1%) shprehen se nuk janë të njohur me këtë koncept. Ky rezultat hedh dritë mbi një boshllëk të theksuar në edukimin dhe ndërgjegjësimin institucional mbi çështjet strukturore të pabarazisë gjinore në arsim të lartë.

Në ndarjen sipas statusit akademik (Shtojca C, Tabela 46) vihet re një prirje e qartë: sa më i lartë statusi akademik, aq më e lartë është njohja me termin “tavan i qelqtë”. Kështu, 37% e profesorëve dhe profesorëve të asociuar deklarojnë se e njohin këtë koncept, përkundër vetëm 16.7% të kategorisë “Tjetër” (administrativë, teknikë, ndihmës-staf). Edhe grupet e ndërmjetme, si doktorët (28%) dhe masterët shkencorë (26.7%) shfaqin nivele relativisht të ulëta të njohjes.

Për të testuar nëse ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe njohjes së tavanit të qelqtë, u përdor testi i pavarësisë Hi-katror me këto hipoteza:

Hipoteza zero ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe njohjes së "tavanit të qelqtë".

Hipoteza alternative ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe njohjes së "tavanit të qelqtë".

Rezultatet (Shtojca C, Tabela 47) tregojnë një vlerë të Pearson Hi-katror = 7.222 me  $p = 0.065$ , që ndodhet pranë kufirit të rëndësisë statistikore (0.05), por pa e tejkaluar. Megjithatë, rezultati i Linear-by-Linear Association ( $p = 0.010$ ) sugjeron një lidhje lineare të qartë dhe domethënëse:

individët me status akademik më të lartë kanë gjasa më të mëdha të jenë të njohur me këtë koncept. Këto të dhëna përforcojnë rëndësinë e përfshirjes së ndërgjegjësimit gjinor në trajnimet institucionale, veçanërisht për stafin me pozita më të ulëta, të cilët jo vetëm që janë më pak të përfshirë në politikat e barazisë, por edhe më pak të ekspozuar ndaj diskursit mbi barrierat strukturore të karrierës. Mungesa e njohjes së konceptit "tavan i qelqtë" nga shumica e stafit mbështet nevojën për zhvillimin e politikave të synuara për ndërgjegjësim dhe edukim, duke e bërë barazinë gjinore jo vetëm një çështje politike, por edhe kulturore dhe arsimore.

### **Pyetja e dytë: A e keni ndjerë gjininë tuaj pengesë për specializime jashtë vendit apo trajnime për rritjen profesionale?**

Për të vlerësuar ndikimin e gjinisë në aksesin ndaj mundësive të specializimit apo trajnimeve jashtë vendit, u analizua lidhja midis statusit akademik të të anketuarve dhe perceptimit të tyre për gjininë si pengesë në këtë drejtim (Shtojca C, Tabela 48). Pyetja e mësipërme përbën një tregues indirekt të barrierave strukturore ose kulturore që mund të ndikojnë në zhvillimin e barabartë profesional të grave dhe burrave në universitete.

Nga të dhënat rezulton se shumica dërrmuese e të anketuarve (85.3%) nuk e kanë ndjerë gjininë si pengesë, ndërsa vetëm 14.7% kanë pohuar se e kanë përjetuar një pengesë të tillë. Kur analizojmë përqindjet sipas statusit akademik, vërehet se përqindja më e lartë e atyre që e kanë ndjerë gjininë si pengesë i përket kategorisë "Prof. dhe Prof. Ass" me 16.7%, e ndjekur nga "MSc" me 16.3%, "Tjetër" me 14.6%, dhe më e ulëta të "Dr" me 11.9%. Kategoria e profesoreve, ndonëse në pozita më të larta, raporton më shpesh ndjenjën e pengesës gjinore, çka mund të interpretohet si pasojë e përballjes afatgjatë me barrierat sistemike gjatë karrierës, ose ndjeshmëri më e lartë ndaj padrejtësive strukturore.

Më tej, u zhvillua testi Hi-katror (Shtojca C, Tabela 49) me këto hipoteza për testim:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit të gjinisë si pengesë për zhvillim profesional jashtë vendit.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit të gjinisë si pengesë për zhvillim profesional jashtë vendit.

Rezultatet e analizës statistikore të testit të pavarësisë Hi-katror tregojnë se nuk ka një lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit të gjinisë si pengesë ( $\chi^2 = 1.260$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0.739$ ). Edhe testet shtesë si Likelihood Ratio dhe Linear-by-Linear Association dhanë vlera të ngjashme jo të rëndësishme ( $p = 0.732$  dhe  $p = 0.896$  përkatësisht). Kjo do të thotë se, brenda kësaj mostre, statusi akademik nuk ka ndikuar në mënyrë të theksuar në perceptimin e barrierave gjinore për specializime jashtë vendit.

Pavarësisht mungesës së rëndësisë statistikore, vetë fakti që një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve (rreth 15%) raportojnë se gjinia ka qenë një pengesë, sugjeron prani të përvojave të pabarabarta, ndoshta të lidhura me faktorë të tjerë si përgjegjësitë familjare, normat kulturore, mungesa e mbështetjes institucionale, apo stereotipet gjinore të lidhura me mobilitetin.

Në përmbledhje, edhe pse lidhja statistikore midis statusit akademik dhe perceptimit të pengesave gjinore nuk është e rëndësishme, diferencat në përqindje mes grupeve përbëjnë sinjale të rëndësishme për politikëbërësit universitarë, që të marrin masa parandaluese dhe mbështetëse për të garantuar akses të barabartë në zhvillim profesional për të gjitha gjinitë, në të gjitha nivelet e karrierës.

### **Pyetja e tretë: A keni ndjerë ndonjëherë që eprorët tuaj të promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini?**

Të dhënat janë ndarë sipas katër kategorive të statusit akademik: Profesor/Asistent Profesor, Doktor, Master dhe Tjetër. Kjo analizë synon të shqyrtojë nëse perceptimi për promovime të padrejta lidhet në mënyrë statistikisht të rëndësishme me statusin profesional të të anketuarve. Nga të dhënat (Shtojca C, Tabela 50) rezulton se:

Profesorët dhe Asistentët Profesorë janë grupi që shfaq perceptimin më të lartë të promovimeve të padrejta, ku 40.7% e tyre deklarojnë se kanë ndjerë një gjë të tillë. Kjo shifër është dukshëm më e lartë krahasuar me grupet e tjera. Doktorët vijnë më pas me 28.8%, ndërsa personat me titull Master kanë një nivel më të ulët perceptimi për padrejtësi (23.3%). Grupi “Tjetër”, që mund të përfshijë ndihmës-staf akademik ose administrativ, ka përqindjen më të ulët (20.8%) në lidhje me perceptimin për promovime të padrejta.

Në terma absolutë, shumica e të anketuarve (70%) janë përgjigjur “Jo”, duke mos ndjerë promovime të padrejta. Megjithatë, shpërndarja e përgjigjeve ndryshon ndjeshëm sipas statusit akademik, çka na shtyn të testojmë nëse këto dallime janë statistikisht të rëndësishme duke u mbështetur testet e përshtatjes Hi-katror (Shtojca C, Tabela 51).

Hipotezat e testit Hi-katror,

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit se eprorët promovojnë padrejtësisht kolegë të së njëjtës gjini.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit se eprorët promovojnë padrejtësisht kolegë të së njëjtës gjini.

Pearson Hi-katror = 9.795, me  $df = 3$ , dhe një  $p$ -vlerë = 0.020. Pasi kjo  $p$ -vlerë është më e vogël se niveli i rëndësisë 0.05, hipoteza zero ( $H_0$ ) refuzohet, që do të thotë se ka një lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit dhe perceptimit të promovimeve të padrejta. Vlen të theksohet edhe vlera e Linear-by-Linear Association = 8.791, me  $p = 0.003$ , që tregon një tendencë lineare të qartë: sa më i lartë statusi, aq më i theksuar perceptimi për padrejtësi.

Për barazinë gjinore, ky rezultat ka pasoja të rëndësishme: nëse promovimet perceptohen si të njëanshme dhe të lidhura me gjininë, kjo nënkupton se gratë ose burrat mund të ndihen të përjashtuar nga proceset meritokratike. Kjo jo vetëm që dëmton klimën institucionale dhe ndjenjën e drejtësisë, por edhe cenon përpjekjet për të siguruar përfaqësim të barabartë gjinor në nivelet më të larta akademike.

Analiza statistikore vërteton se perceptimi i promovimeve të padrejta është i lidhur me statusin profesional, duke theksuar rëndësinë për të analizuar me kujdes politikën e promovimit dhe për të forcuar transparencën dhe paanshmërinë gjinore. Në këtë mënyrë, garantohen kushte të barabarta për gratë dhe burrat në karrierën akademike.

### **Pyetja e katërt: A e keni të lehtë të merrni vendimin që të ndërroni vendin e punës?**

Këto rezultate janë të rëndësishme për analizimin e barazisë gjinore dhe kushteve të punës në arsimin e lartë. Lëvizshmëria ose fleksibiliteti për të ndryshuar vendin e punës shpesh lidhet me ndjesinë e sigurisë në tregun e punës, mundësitë për zhvillim profesional dhe përfshirjen në institucione më me emër dhe me meritokratike.

Nga të dhënat e ofruara (Shtojca C, Tabela 52) rezulton se vetëm 32.2% e të anketuarve përgjithësisht e ndiejnë veten të gatshëm ose e kanë të lehtë të ndërrojnë vendin e punës, ndërsa 67.8% shprehen se e kanë të vështirë ta bëjnë këtë ndryshim. Megjithatë, kjo përqindje ndryshon ndjeshëm sipas statusit akademik. Personat me titull MSc (Master Shkencor) shfaqin shkallën më të lartë të disponueshmërisë për të ndryshuar punë: 45.3% e tyre janë të hapur ndaj lëvizjes. Grupi “Tjetër”, që përfshin personel mbështetës apo staf akademik pa titull shkencor, vjen më pas me 33.3%. Doktorët (Dr) kanë një përqindje prej 28%, ndërkohë që profesorët dhe asistentët profesorë janë më pak të prirur për të ndryshuar vend pune. Sipas të dhënave të anketuesve, vetëm 25.9% e tyre ndjehen të gatshëm të ndryshojnë vend pune për kushte më të mira ose progres profesional. Kjo tregon një tendencë rënëse të lëvizshmërisë me rritjen e statusit akademik. Grupet me status akademik më të ulët (MSc dhe “Tjetër”) mund të shfaqin një gatishmëri më të lartë për të ndryshuar vend pune për shkak të pasigurisë së punësimit, mungesës së stabilitetit, ose përvojave të mundshme të diskriminimit që i nxisin drejt kërkimit të kushteve më të mira.

Analiza e këtij fakti është veçanërisht e rëndësishme në kontekstin e barazisë gjinore, nëse pjesa më e madhe e këtyre grupeve përbëhet nga gra (duhet verifikuar me të dhëna gjinie). Në të kundërt, profesorët dhe doktorët, që kanë arritur nivele më të larta në hierarkinë akademike, mund të kenë më shumë për të humbur me një ndryshim pune (tituj, privilegje, rrjete profesionale), por gjithashtu mund të jenë më të lidhur me institucionin për arsye strukturore, kontraktuale ose familjare.

Rezultatet statistikore janë analizuar me keto dy hipoteza:

*Hipoteza zero (H<sub>0</sub>):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe lehtësisë për të ndërruar vendin e punës.

*Hipoteza alternative (H<sub>1</sub>):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe lehtësisë për të ndërruar vendin e punës.

Hipoteza zero refuzohet, dhe pranohet  $H_1$  se ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe lehtësisë për të ndryshuar punë. Hi-katror = 9.751, me  $df = 3$ , dhe p-vlera = 0.021, më e vogël se niveli i rëndësisë 0.05 (Shtojca C, Tabela 53). Vlera e Linear by Linear Association = 4.519 me  $p = 0.034$  forcon idenë e një lidhjeje lineare domethënë, sa më i lartë statusi akademik, aq më pak fleksibilitet për të ndryshuar punë.

Të dhënat tregojnë një lidhje të qartë midis statusit akademik dhe lehtësisë për të ndryshuar vendin e punës. Kjo ka implikime të rëndësishme për politikat e barazisë gjinore, duke sinjalizuar se individët në pozita më të ulëta (ku shpesh ndodhen gratë) janë më të prirur të lëvizin, ndoshta për të kërkuar kushte më të drejta ose për të shmangur diskriminimin. Prandaj, rritja e transparencës dhe përmirësimi i kushteve në nivelet e ulëta të hierarkisë mund të kontribuojë jo vetëm në stabilitetin e stafit, por edhe në avancimin e barazisë gjinore në institucion.

#### **4.3.3. Seksioni i katërt: puna dhe të ardhurat**

Në këtë seksion analizohen të ardhurat nga puna dhe shfrytëzimi i kohës së lirë në familje. Ndoshta është pjesa më e rëndësishme në barazinë gjinore, sepse nuk ka barazi reale pa barazi ekonomike.

#### **Pyetja e parë: A ka transparencë në Universitetin tuaj në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat?**

Rritja e transparencës në vlerësim dhe shpërblim duhet të jetë një objektiv strategjik për universitetet. Krijimi i standardeve të qarta, sistemeve dixhitale të vlerësimit, dhe raportimi periodik mbi praktikën e shpërblimit mund të ndihmojnë në përmirësimin e besimit dhe përjetimit të drejtësisë ndërmjet stafit. Ky është një hap i domosdoshëm jo vetëm për barazi gjinore, por edhe për motivimin dhe mbajtjen e talenteve në arsimin e lartë. Të dhënat e përgjigjes së kësaj pyetjeje paraqiten në Shtojcën C, Tabela 54.

Në një vështrim të parë, duket se 60.6% mendojnë se ka transparencë, ndërsa 39.4% mendojnë se nuk ka transparencë në vlerësimet dhe pagat. Kur e shpërbëjmë këtë sipas statusit akademik, rezulton: Profesorët dhe Profesorët e Asociuar janë grupi më i madh nga pikëpamja e strukturës (30%), dhe 58.3% e tyre raportojnë transparencë. Doktorët përbëjnë grupin më të madh të përgjithshëm (32.8%) dhe 64.4% e tyre perceptojnë transparencë. Masterat shkencorë (23.9%) janë gjithashtu përgjithësisht pozitivë (61.6%). Grupi “Tjetër” (13.3%), që mund të përfshijë asistentë

ose staf administrativ, është më kritik dhe vetëm 54.2% e tyre shprehen pozitivisht për transparencën.

Për të kuptuar nëse perceptimi për transparencën ndryshon në mënyrë statistikisht të rëndësishme sipas statusit akademik, është kryer një test Hi-katror(Tabela 55) me këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për transparencën në vlerësime dhe paga.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për transparencën.

Rezultatet e testit janë  $p = 0.611$ . Ky vlerësim i  $p$  ( $p > 0.05$ ) tregon se nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe perceptimit të transparencës në vlerësime dhe paga (Shtojca C, Tabela 55).

Rezultatet tregojnë se, në përgjithësi, një shumicë relative (60.6%) e stafit në universitete percepton se ekziston një shkallë transparence në lidhje me vlerësimet dhe pagat. Megjithatë, gati 40% e të anketuarve shprehin skepticizëm apo pakënaqësi në këtë drejtim – një përqindje jo e vogël që nuk duhet neglizhuar. Më e rëndësishmja është se nuk u gjet asnjë lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe këtij perceptimi. Kjo do të thotë se mungesa e transparencës, ose perceptimi i saj si i tillë, nuk varet nga pozita hierarkike, por ka gjasë të jetë një çështje më e përgjithshme kulturore apo institucionale që prek të gjitha kategoritë në mënyrë të ngjashme.

Ky rezultat mund të interpretohet dhe diskutohet në dy mënyra:

- ✓ Pozitivisht: institucionet i trajtojnë kategoritë profesionale në mënyrë relativisht të barabartë për sa i përket informimit dhe praktikave të vlerësimit.
- ✓ Negativisht: mungesa e një sistemi të qartë dhe të besueshëm për transparencën në vlerësim dhe shpërblim ndikon të gjithë stafin pa dallim statusi akademik.

Kjo ka pasoja të rëndësishme për politikat institucionale, sidomos për të garantuar barazi reale dhe jo vetëm formale. Nevojiten mekanizma të mirëfilltë për rritjen e transparencës në procedurat e vlerësimit dhe pagave, të cilët duhet të komunikohen qartë dhe të zbatohen në mënyrë të njëtrajtshme.

**Pyetja e dytë: Sa kohë mesatarisht kaloni duke realizuar detyra akademike jashtë orarit të punës që nuk kompensohen? Më shumë apo më pak se përgjigjet e mëposhtme?**

Të dhënat e marra nga pyetësi tregojnë për një ndarje domethënëse të kohës së kaluar në detyra akademike jashtë orarit të punës (të pakompensuara) sipas statusit akademik të stafit universitar (Shtojca C, Tabela 56).

Profesorët dhe profesorët e Asociuar paraqiten me përqindjen më të lartë të punës jashtë orarit që nuk kompensohet: 70,4% e tyre deklarojnë se kalojnë më shumë se 5 orë në javë në këtë mënyrë. Në mënyrë të ngjashme, doktorët (PhD) ndjekin me 54,2%, dhe pedagogët me MSc me 60,5% të cilët gjithashtu punojnë më shumë se 5 orë në javë në detyra të pakompensuara.

Kategoria "Tjetër", që mund të përfshijë asistentë, lektorë pa titull shkencor apo role të tjera, paraqet një prirje të kundërt: 64,6% e tyre deklarojnë se kalojnë më pak se 5 orë në javë, duke qenë grupi më pak i angazhuar në mënyrë të pakompensuar në punë shtesë.

Kjo ndarje sugjeron se sa më i lartë statusi akademik, aq më e madhe është prirja për të kaluar kohë shtesë në punë të pakompensuara. Kjo mund të lidhet me përgjegjësitë më të mëdha akademike e administrative që mbartin pozicionet më të larta, si dhe me përfshirjen në projekte kërkimore, mentorim, komitete etj., të cilat shpesh nuk kompensohen në mënyrë të drejtpërdrejtë. Për të vlerësuar nëse ka një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe kohës së kaluar në detyra akademike jashtë orarit të pakompensuara, është përdorur testi i pavarësisë Hi-katror me këto hipoteza statistikore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe kohës së kaluar në detyra të pakompensuara jashtë orarit.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe kohës së kaluar në detyra të pakompensuara jashtë orarit.

Të gjitha vlerat e p janë më të vogla se 0.05, çka nënkupton se hipoteza zero ( $H_0$ ) refuzohet, dhe pranohet hipoteza alternative ( $H_1$ ) (Shtojca C, Tabela 57). Pra, ka një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe sasisë së kohës së kaluar në detyra të pakompensuara jashtë orarit të punës. Kjo do të thotë se statusi akademik ndikon ndjeshëm në mënyrën se si shpërndahet barra e punës së pakompensuar. Në mënyrë të veçantë, profesorët e niveleve më të larta janë më të predispozuar të mbajnë barrë më të rëndë të punëve akademike jashtë orarit.

Ky rezultat ka implikime të rëndësishme për politikën institucionale të shpërndarjes së ngarkesës së punës dhe barazinë në shpërbllim e vlerësim të punës akademike. Ai sugjeron nevojën për:

- ✓ Vlerësim më të drejtë të barrës së punës joformale që mbartin profesorët, sidomos për detyra që nuk kompensohen;
- ✓ Mundësi më të barabarta në shpërndarjen e punëve shtesë, duke përfshirë më shumë edhe nivelet më të ulëta në detyra që zhvillojnë përvojë akademike;
- ✓ Krijim mekanizmash për kompensimin apo njohjen e kontributit të padukshëm akademik.

Ky është një shembull ku analiza e të dhënave ndihmon në adresimin e strukturave të pabarazisë brenda një institucioni akademik.

**Pyetja e tretë: A kaloni më shumë kohë në javë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare, si kujdesi për fëmijët ose të moshuarit në familje?**

Kjo pyetje ka për qëllim të zbulojë pabarazitë gjinore dhe ngarkesën familjare sipas statusit akademik. Grupi “Master shkencor” ka përqindje më të lartë mes atyre që thonë “Jo”, çka mund të sugjerojë se ata kanë më shumë barazi në ndarjen e punëve familjare krahasuar me kategoritë më të larta ose më të ulëta. Në Shtojcën C, Tabela 58, jepen të dhënat analitike.

Grate me titull Profesorë & Prof. Asoc në 65.7% mendojnë se kalojnë më shumë kohë se partneri në detyra familjare dhe vetëm 34.3% mendojnë se jo. Gratë me grade Doktorët janë 65.3% "Po", pothuajse identike me profesorët, ndërsa master shkencor është 58.1% "Po", më pak se grupet e mëparshme. Grupi tjetër (p.sh. asistente, teknike) është në nivelin 72.9% "Po" dhe ky është grupi me përqindjen më të lartë që ndjen barrë më të madhe familjare.

Duhet të kemi parasysh se, pavarësisht nivelit profesional, shumica në çdo kategori raportojnë se kalojnë më shumë kohë se partneri në detyra familjare, duke reflektuar një tendencë të përgjithshme të mbingarkesës familjare që bie mbi grate.

Për të vlerësuar nëse ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe përgjigjes për ngarkesën familjare, është kryer testi Hi-katror (Shtojca C, Tabela 59) dhe formulimi i hipotezave.

*Hipoteza zero ( $H_0$ ):* Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe faktit nëse dikush kalon më shumë kohë se partneri/ja në detyra familjare.

*Hipoteza alternative ( $H_1$ ):* Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe përgjigjes për ngarkesën familjare.

Statistikisht, nuk e refuzojmë hipotezën zero ( $H_0$ ). Kjo nënkupton se statusi akademik nuk ndikon ndjeshëm në përgjigjen ndaj pyetjes nëse një grua kalon më shumë kohë sesa partneri në përgjegjësi familjare. Megjithatë, këto të dhëna na bëjnë të mendojmë se vërtet gratë janë më të dedikuara ndaj përgjegjësisë familjare dhe kjo nuk varet nga titulli ose grada shkencore që ato kanë.

**Pyetja e katërt: A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj një pagë më të lartë se ju në familje?**

Kjo pyetje synon të eksplorojë shpërndarjen e të ardhurave brenda familjes në raport me pozicionin profesional, si një tregues indirekt i barazisë ekonomike gjinore, bazuar në të dhënat e Shtojca C, Tabela 60.

Brenda secilës kategori të statusit akademik, duket qartë se në përqindjen e personave brenda secilit nivel profesional që raportojnë se bashkëshorti/ja e tyre ka ose nuk ka pagë më të lartë, vërejmë se Profesorët dhe Profesorët e Asociuar zënë 39,8% dhe raportojnë se partneri/ja ka pagë më të lartë, ndërsa 60,2% thonë jo. Doktorët (Dr) janë 46,6% "Po" (partneri/ja ka pagë më të lartë) dhe 53,4% "Jo". Master Shkencor (Msc) janë 62,8% "Po", grupi me përqindjen më të lartë që raporton se partneri/ja ka pagë më të lartë, dhe vetëm 37,2% kanë pagë më të lartë se partneri/ja.

Ajo që bën përshtypje është fakti se sa më i ulët të jetë statusi akademik, aq më e madhe gjasa që të punësuarit të raportojnë se partneri/ja fiton më shumë. Kjo tregon një pabarazi ekonomike që ndjek hierarkinë akademike dhe mund të lidhet drejtpërdrejt me gjininë, duke pranuar nga klasifikimi i kaluar se grupet me status akademik më të ulët përbëhen më së shumti nga gratë.

Analiza sipas kategorive tregon se çfarë përqindje zë secila kategori profesionale brenda atyre që thonë “Po” dhe “Jo”. Ndër ata që thonë “Po” (partneri/ja ka pagë më të lartë), 23,5% janë profesorë, 30,1% janë doktorë, 29,5% janë master shkencor, dhe 16,9% janë nga kategoria “Tjetër”. Këtu shihet qartë që grupet me status akademik të lartë (profesorët dhe doktorët) përbëjnë shumicën e atyre që kanë pagë më të lartë në familje, ndërsa grupet me status më të ulët përfaqësojnë më shumë ata që thonë se partneri/ja fiton më shumë.

Për të verifikuar nëse ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe pozicionit relativ të pagës në familje, është zbatuar testi i pavarësisë Hi-katror (Shtojca C, Tabela 61) me këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht të rëndësishme midis statusit akademik dhe faktit nëse bashkëshorti/ja ka pagë më të lartë.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe faktit nëse bashkëshorti/ja ka pagë më të lartë.

Nga të dhënat duket se hipoteza  $H_0$  hidhet poshtë, dhe pranohet  $H_1$ . Pra, ka një lidhje domethënëse midis statusit akademik dhe pozicionit të individit në hierarkinë ekonomike familjare. Të dhënat e marra tregojnë se statusi akademik ndikon dukshëm në raportin e të ardhurave brenda familjes. Stafit me gradë më të lartë (Profesorë dhe Doktorë) ka më shumë gjasa të ketë pagë më të lartë se partneri/ja, ndërsa stafit me status akademik më të ulët (Master dhe kategori të tjera) raporton më shpesh se partneri/ja e tyre fiton më shumë. Ky rezultat mund të interpretohet si një pasqyrim i dy realiteteve paralele:

- ✓ Shpërndarja e pagave brenda universiteteve, që favorizon statutet akademike më të larta.
- ✓ Pabarazi gjinore, nëse merret parasysh se gratë janë më të përfaqësuara në statutet akademike më të ulëta, ndërsa burrat në të lartat dhe rrjedhimisht kanë më pak kontroll mbi burimet ekonomike në familje.

Nëse e shohim të lidhur me rezultatet e testit të gjinisë të bërë më lart në studim, mund të themi që këto të dhëna, mbështesin nevojën për politika që synojnë ngritjen e barazisë në promovime dhe pagesa, por edhe ndërhyrje më të gjera kulturore dhe institucionale që fuqizojnë pozicionin ekonomik të grave profesioniste. Transparenca, monitorimi gjinor i pagave, dhe nxitja e karrierës akademike për gratë janë hapa të domosdoshëm drejt një barazie reale ekonomike në universitetet shqiptare.

#### **4.3.4. Seksioni i pestë: Perceptimi i sigurisë në punë dhe ngacmimi seksual**

##### **Pyetja e parë: A ndiheni plotësisht të sigurt në ambientin tuaj të punës në Universitet nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual?**

Në kuadër të studimit për barazinë gjinore dhe sigurinë në ambientet akademike, u shqyrtua perceptimi i stafit universitar lidhur me ndjesinë e sigurisë në punë nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual. Të dhënat përfshijnë 360 raste, të ndara sipas katër grupeve kryesore të statusit akademik: Profesor/Prof. Asoc., Doktor, Master i Shkencave, dhe kategori të tjera (Shtojca C, Tabela 62).

Nga përpunimi i të dhënave, rezultoi se 93.3% e të anketuarve ndihen shumë të sigurt, ndërsa 6.7% kanë deklaruar se nuk ndihen totalisht të sigurt në ambientin e tyre të punës lidhur me rrezikun e ngacmimit seksual. Megjithatë, ky perceptim ndryshon në mënyrë të dallueshme në varësi të gradës akademike.

Çuditërisht, grupi më i ndjeshëm, në aspektin e pasigurisë, rezultoi të jetë ai i Profesorëve dhe Profesorëve të Asociuar, ku 11.1% e tyre nuk ndihen të sigurt, ndjekur nga grupi “Tjetër” me 10.4%, ndërkohë që përqindja e pasigurisë bie në 5.1% për Doktorët dhe arrin nivelin më të ulët në grupin Master i Shkencave (1.2%).

Për të vlerësuar nëse ekziston një lidhje statistikisht e rëndësishme midis statusit akademik dhe ndjesisë së sigurisë ndaj ngacmimit seksual, u krye një test i pavarur Hi-katror (Pearson Hi-katror). Rezultatet (Shtojca C, Tabela 63) treguan: Hi-katror = 9.175,  $df = 3$ ,  $p = 0.027$ , që është më e vogël se niveli i zakonshëm i besueshmërisë  $\alpha = 0.05$ . Kjo çon në refuzimin e hipotezës zero ( $H_0$ ) dhe pranimin e hipotezës alternative ( $H_1$ ). Pra, ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis titullit shkencor dhe perceptimit të sigurisë në punë nga ngacmimi seksual.

Edhe pse perceptimi i përgjithshëm i sigurisë është i lartë, dallimet midis grupeve akademike kërkojnë ndërhyrje të synuara, veçanërisht për grupet që raportojnë ndjenjë më të ulët sigurie. Politikat institucionale duhet të shoqërohen me trajnime të vazhdueshme, mekanizma raportimi të besueshëm dhe një kulturë gjithëpërfshirëse sigurie që mbështet të gjithë stafin, pavarësisht gradës apo pozicionit.

##### **Pyetja e dytë: A keni përjetuar ose vërejtur ndonjë situatë të ngacmimit seksual në Universitetin tuaj (p.sh. në komunikimet verbale, sjelljen fizike, apo në rrjetet sociale)?**

Në kuadër të vlerësimit të barazisë gjinore dhe klimës institucionale në universitet, është trajtuar një nga temat më delikate dhe sensitive: ngacmimi seksual në ambientin e punës akademike. Të dhënat janë mbledhur nga një mostër prej 360 anëtarësh të stafit akademik, të klasifikuar në katër kategori: Profesor/Profesor i Asociuar, Doktor, Master i Shkencave dhe të tjerë (asistentë, lektorë pa gradë ose personel ndihmës akademik). Rezultatet e përgjithshme janë këto (Shtojca C, Tabela 64)

Vetëm 10.3% e të anketuarve kanë pohuar se kanë përjetuar ose vërejtur situata të ngacmimit seksual, ndërsa 89.7% kanë deklaruar se nuk kanë pasur përvoja të tilla. Në pamje të parë, kjo përqindje relativisht e ulët e raportimeve mund të interpretohet si një tregues pozitiv, por për shkak të natyrës së ndjeshme të çështjes, ka arsye për të ruajtur një dozë kritike dhe për ta parë me kujdes këtë interpretim.

Diferencat sipas statusit akademik tregojnë se grupi i Profesorëve dhe Profesorëve të Asociuar ka raportuar përvojat më të shpeshta të ngacmimit seksual, me 15.7% të tyre që deklarojnë se kanë përjetuar ose vërejtur raste të tilla. Në kontrast, përqindja për grupin e Doktorëve është vetëm 5.9%, për MSc 8.1%, dhe për grupin “Tjetër” 12.5%. Kjo sugjeron se ngacmimi seksual, apo së paku ndjeshmëria dhe ekspozimi ndaj tij, mund të jetë më i pranishëm në nivelet e larta të hierarkisë akademike, ku raportet e pushtetit, përgjegjësitë menaxheriale dhe kontakti me grupe të ndryshme janë më të theksuara.

Për më tepër, nga të gjithë ata që raportuan se kanë përjetuar apo vërejtur raste të tilla, 45.9% ishin profesorë, një përqindje dukshëm më e lartë sesa pesha e tyre në totalin e mostrës (30%). Kjo përforcon hipotezën se ata që kanë pozita më të larta kanë edhe më shumë ekspozim, ndërgjegjësim apo ndjeshmëri ndaj këtij fenomeni.

Për të testuar nëse ekziston një lidhje domethënëse statistikore midis statusit akademik dhe përjetimit apo vëzhgimit të rasteve të ngacmimit seksual, u përdor testi Hi-katror (Shtojca C, Tabela 65) me këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe përjetimit apo vëzhgimit të rasteve të ngacmimit seksual në universitet.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe përjetimit apo vëzhgimit të rasteve të ngacmimit seksual në universitet.

Meqenëse vlera e  $p$  është më e madhe se niveli 0.05, hipoteza zero (se nuk ka lidhje) nuk mund të refuzohet. Kjo do të thotë se, në mënyrë statistikore, nuk ka prova të mjaftueshme për të mbështetur idenë se statusi akademik ndikon drejtpërdrejt në përjetimin apo vëzhgimin e rasteve të ngacmimit seksual në ambientin universitar. Megjithatë, vlera e  $p$  afër kufirit (0.086) dhe prania e dallimeve të dukshme në përqindje sugjerojnë se mund të ketë një tendencë që do të kërkonte studime të mëtejshme me mostra më të mëdha ose me metoda cilësore plotësuese (si intervistat apo fokus-grupet) për të zbuluar mekanizma të padukshëm të raportimit apo të heshtjes institucionale.

**Pyetja e tretë: Sa mbështetës mendoni se është Universiteti juaj për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Në kuadër të vlerësimit të përpjekjeve institucionale për të garantuar siguri, drejtësi dhe barazi në ambientin universitar, një nga aspektet kyçe është perceptimi i stafit lidhur me mbështetjen që ofron universiteti për të raportuar dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë së personit të prekur. U analizuan të dhënat të ndara sipas statusit akademik në katër

kategori: Profesor/Prof. Asoc., Doktor, MSc dhe Tjetër dhe rezultatet sipas statusit akademik janë këto (Shtojca C, Tabela 66).

Në nivel të përgjithshëm, 45.8% e të anketuarve besojnë se universiteti është shumë mbështetës për raportimin dhe trajtimin juridik të rasteve të ngacmimit seksual; 7.5% e konsiderojnë mbështetjen të pakët, ndërsa 46.7% janë të pasigurt dhe zgjedhin përgjigjen “Nuk e di”. Grupi MSc shfaq nivelin më të lartë të besimit (52.3% e tyre thonë “Po, shumë mbështetës”), ndjekur nga Doktorët (46.6%) dhe grupi “Tjetër” (45.8%). Grupin me përqindjen më të ulët të perceptimit pozitiv përbëjnë Profesorët dhe Profesorët e Asociuar (39.8%). Interesant është fakti që gjysma e Profesorëve dhe gjysma e Doktorëve kanë zgjedhur përgjigjen “Nuk e di”, duke reflektuar pasiguri të lartë institucionale për mekanizmat realë të mbështetjes, edhe mes grupeve më me përvojë në hierarkinë akademike.

Për të testuar nëse perceptimi i mbështetjes institucionale ndikohet nga statusi akademik i të anketuarve, u aplikua testi i Hi-katror për pavarësi (Tabela 67). Hipotezat e testit janë:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit të mbështetjes që ofron universiteti për të raportuar dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit të mbështetjes që ofron universiteti për të raportuar dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual.

Vlera e P-së (Shtojca C, Tabela 67) është dukshëm më e madhe se niveli standard i rëndësisë  $\alpha = 0.05$ , ndaj nuk ka prova të mjaftueshme statistikore për të refuzuar hipotezën zero. Statusi akademik nuk ndikon ndjeshëm në mënyrën si perceptohet mbështetja institucionale për raportimin dhe trajtimin juridik të rasteve të ngacmimit seksual. Me fjalë të tjera, qëndrimi ndaj këtij aspekti institucional është i ngjashëm në të gjitha nivelet e hierarkisë akademike, megjithëse niveli i pasigurisë mbetet i lartë.

Diskutimi bazohet në faktin se vetëm 45.8% e stafit akademik ndjehen të mbështetur nga universiteti për çështje që lidhen me raportimin dhe ndjekjen juridike të ngacmimit seksual. Kjo përqindje tregon se perceptimi i mbështetjes është i kufizuar, duke ngritur shqetësime për besimin në mekanizmat institucionalë. 46.7% e të anketuarve zgjedhin përgjigjen “Nuk e di”, një tregues i qartë për mungesë informacioni, transparence apo qartësi procedurale në lidhje me mbrojtjen ligjore dhe raportimin. Ky nivel pasigurie është i pranishëm në të gjitha grupet e statusit akademik, përfshirë ato me përvojë më të lartë. Analiza statistikore nuk identifikon një lidhje domethënëse midis gradës akademike dhe perceptimit të mbështetjes, por kjo nuk do të thotë se institucionet duhet të qëndrojnë pasive. Përkundrazi, mungesa e diferencës mund të shpjegohet me një mungesë sistematike të komunikimit institucional dhe të mekanizmave të qartë për raportim që prek të gjithë stafin njësoj.

Zhvillimi i protokolleve të qarta dhe publike për raportimin dhe ndjekjen e rasteve të ngacmimit seksual. Organizimi i trajnimeve ndërgjegjësuëse dhe informuese për të gjithë stafin, duke sqaruar

rolin e institucioneve, mbështetjen ligjore dhe burimet në dispozicion. Krijimi i një mekanizmi të sigurt, anonim dhe efektiv për raportim, që mund të rrisë besimin institucional dhe perceptimin e drejtësisë.

**Pyetja e katërt: A mendoni se Universiteti trajton çështjet e ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë: studentë, pedagogë, punonjës, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Nga gjithsej 360 pjesmarrës në ankete, 303 (84.2%) besojnë se universiteti i trajton në mënyrë të barabartë çështjet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë dhe statusit të personit të prekur, ndërsa 57 (15.8%) mendojnë se ekzistojnë trajtime të ndryshme sipas gjinive (Shtojca C, Tabela 68).

Kur këto të dhëna analizohen sipas statusit akademik, rezultojnë disa prirje interesante. Mësimdhënësit me tituj të lartë akademik (Profesor dhe Prof. Assoc.): 79.6% mendojnë se universiteti është i barabartë në trajtim, ndërsa 20.4% perceptojnë trajtim të ndryshëm. Doktorët (Dr) kanë një nivel më të lartë besimi; 84.7% e tyre e konsiderojnë trajtimin të barabartë, ndërsa pedagogët me MSc kanë nivelin më të lartë të perceptimit pozitiv, 90.7%, dhe besojnë masivisht në barazinë e trajtimit. Kategoria “Tjetër” (administratë, asistentë etj.) gjithashtu raporton nivel të lartë të perceptimit pozitiv (81.3%).

Këto të dhëna sugjerojnë se, megjithëse shumica dërrmuese në çdo kategori profesionale besojnë në një trajtim të barabartë nga universiteti, ekziston një shkallë më e lartë skepticizmi tek stafi me tituj të lartë akademik, të cilët raportojnë përqindjen më të lartë të perceptimit të diferencimit sipas gjinisë. Kjo analizë është bazuar në lidhjen mes përgjigjeve dhe statusit akademik, si dhe rezultatin e testit Hi-katror (Shtojca C, Tabela 69).

Për të testuar nëse perceptimi për mënyrën se si universiteti trajton ngacmimin seksual ndryshon në varësi të statusit akademik të të anketuarve, formulojmë këto hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për barazinë në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual në universitet.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për barazinë në trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual në universitet.

Vlera e Pearson Hi-katror = 6.741 me  $p = 0.081$ , është më e madhe se niveli kritik 0.05, çka do të thotë se nuk ka evidencë të mjaftueshme statistikore për të refuzuar hipotezën zero ( $H_0$ ). Me fjalë të tjera, nuk u identifikua një lidhje statistikisht domethënëse midis statusit akademik dhe perceptimit për barazinë në trajtimin e ngacmimit seksual. Megjithatë, vlera e  $p$  është relativisht afër pragut kritik (0.05), prandaj, në terma praktikë dhe analitikë, mund të merret në konsideratë si një sinjal i lehtë i divergjencës së perceptimeve që mund të kërkojë më shumë vëmendje përmes analizave cilësore ose sondazheve më të detajuara.

Shumica e stafit universitar, në të gjitha nivelet, ka perceptim pozitiv për mënyrën si universiteti i trajton rastet e ngacmimit seksual. Megjithatë, profesorët e lartë shfaqin skepticizëm më të lartë,

çka mund të sinjalizojë mungesë transparence, përvoja të mëhershme jo të barabarta, ose një qasje kritike ndaj mekanizmave ekzistues të raportimit. Rekomandohet që universitetet të rishikojnë dhe promovojnë qartë procedurat e raportimit dhe mbrojtjen e të gjitha palëve të përfshira, pavarësisht statusit akademik dhe gjinisë. Nga ana tjetër, ato duhet të sigurojnë komunikim të qartë institucional për çdo rast të trajtuar, duke rritur besueshmërinë dhe transparencën.

#### **4.4 Analiza e rezultateve në bazë të kriterit të moshës.**

Sjella e të anketuarve në raport me moshën është njëvështrim dinamik i fenomenit të tavanit të qelqtë sepse tregon si ka evoluar në vite barazia gjinore. Vetë ndërtimi i pyetjeve e tregon këtë.

##### **4.4.1. Seksioni i dytë: Strategjia dhe politika e barazisë gjinore në universitetin tuaj.**

Në statistikat e përgjithshme, moshë nuk u përdor si një kriter për të analizuar gjykimin dhe perceptimin e barazisë gjinore në universitete. Analiza e moshave, në shumë raste, tregon evoluimin e një fenomeni nga një brez në tjetrin; prandaj, këtu është marrë si bazë klasifikimi në dy grupe: nën dhe mbi 40 vjeç.

#### **Pyetja e parë: A ekziston një strategji për të promovuar një mjedis pune të barabartë për të gjithë të punësuarit pavarësisht gjinisë në Universitetin tuaj?**

Në kuadër të përpjekjeve për të vlerësuar perceptimin mbi barazinë gjinore në vendin e punës, është realizuar një analizë e të dhënave të mbledhura nga një pyetësor i adresuar stafit universitar. Të dhënat janë klasifikuar sipas dy grupmoshave: nën 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë (Shtojca D, Tabela 70). Kjo ndarje synon të eksplorojë ndryshimet në perceptim midis brezave të ndryshëm të punonjësve.

Rezultatet tregojnë se shumica e të anketuarve (70.4%) besojnë se në institucionet e tyre ekziston një strategji për barazi gjinore në mjedisin e punës. Megjithatë, kur të dhënat analizohen sipas moshës, vërehen dallime domethënëse. Punonjësit më të rinj se 40 vjeç shfaqin një nivel më të lartë besimi në ekzistencën e strategjive të tilla; 75.5% e tyre janë përgjigjur pozitivisht. Në të kundërt, kjo përqindje është pak më e ulët (68.2%) për ata mbi 40 vjeç. Kjo mund të interpretohet si një shenjë e ndërgjegjësimit më të madh ose optimizmit më të theksuar tek të rinjtë lidhur me politikat institucionale për barazinë gjinore.

Nga ana tjetër, përqindja e atyre që janë të pasigurt ose nuk dinë të japin një përgjigje është më e lartë në grupmoshën mbi 40 vjeç (17.3%) krahasuar me vetëm 12.3% në grupin më të ri. Kjo tregon se moshë mund të jetë një faktor që ndikon në aksesin ose perceptimin për informacionin institucional lidhur me çështjet e barazisë. Po ashtu, skepticizmi është më i theksuar tek individët mbi 40 vjeç, me 14.5% të tyre që besojnë se nuk ekziston një strategji e tillë, krahasuar me 12.3% në grupin më të ri. Kur të dhënat analizohen vertikalisht, pra në bazë të përgjigjeve të dhëna, vihet re se shumica e atyre që janë përgjigjur pozitivisht i përkasin grupmoshës mbi 40 vjeç (68.5%), që përkon edhe me faktin se ky grup përbën shumicën e të anketuarve (70.6%). Megjithatë, ky grup ka gjithashtu përfaqësim më të lartë edhe në kategoritë e atyre që janë skeptikë ose të painformuar, gjë që sugjeron nevojën për strategji më të mira komunikimi dhe përfshirjeje për këtë kategori.

Si diskutim mund të themi se: të dhënat nënvizojnë një perceptim përgjithësisht pozitiv ndaj ekzistencës së strategjive për barazinë gjinore në universitete, por gjithashtu evidentojnë boshllëqe në informim dhe angazhim, veçanërisht mes punonjësve mbi moshën 40 vjeç.

Në kuadër të studimit u shqyrtua në mënyrë të veçantë marrëdhënia midis moshës së punonjësve dhe ekzistencës së një strategjie institucionale për promovimin e një mjedisi pune të barabartë. Kjo analizë synonte të zbulojë nëse ekziston një lidhje statistikiisht domethënëse midis grupmoshës dhe këtij perceptimi, përmes aplikimit të testit Hi-katror të pavarësisë (Shtojca D, Tabela 71). Për këtë qëllim u formuluan dy hipoteza statistikore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikiisht domethënëse midis grupmoshës dhe perceptimit për ekzistencën e një strategjie të barazisë gjinore. Me fjalë të tjera, këto dy variabla janë të pavarura nga njëri-tjetri.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikiisht domethënëse midis grupmoshës dhe perceptimit për ekzistencën e një strategjie të barazisë gjinore, pra variablat janë të varura.

Vlera  $p$ =se prej 0.366 është dukshëm më e madhe se niveli i zakonshëm i rëndësisë statistikore (0.05), që nënkupton se nuk ka prova të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën zero. Për më tepër, vlefshmëria e testit mbështetet nga fakti që asnjë nga treguesit nuk kishte vlera të pritshme më të ulëta se 5, me minimumin e pritur që ishte 14.68. Kjo tregon që testi Hi-katrore është i aplikueshëm dhe rezultatet mund të konsiderohen të besueshme.

Në përfundim, edhe pse në analizën përshkruese u vërejtën disa ndryshime të lehta mes grupmoshave në qëndrimet ndaj strategjive të barazisë gjinore, rezultatet e testit statistik nuk konfirmojnë një lidhje të rëndësishme mes moshës dhe perceptimit. Kjo sugjeron se perceptimi mbi ekzistencën e politikave të barazisë gjinore është i shpërndarë në mënyrë të ngjashme mes brezave të ndryshëm të punonjësve universitarë, pa dallime të rëndësishme nga ana statistikore. Ky konstatim mund të interpretohet si një tregues pozitiv për konsistencën e komunikimit institucional apo si një thirrje për thellim të mëtejshëm të analizës për faktorë të tjerë që mund të ndikojnë në këtë perceptim.

### **Pyetja e dytë: A ka më shumë femra të punësuara në Universitetin tuaj?**

Kjo pyetje është thelbësore për të nxjerrë në pah mënyrën se si përjetohet dhe vlerësohet balanca gjinore në ambientet akademike. Analiza është ndarë sipas grupmoshës së të anketuarve në dy kategori: nën 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë, duke synuar të evidentojë nëse ekzistojnë dallime domethënëse perceptimi midis brezave (Shtojca D, Tabela 72).

Rezultatet tregojnë se në të dy grupet e moshës mbizotëron ndjeshëm mendimi se në universitetet shqiptare janë të punësuara më shumë gra. Në total, 82.2% e të anketuarve janë shprehur se mendojnë që ka më shumë femra të punësuara në universitetin e tyre. Ky është një

tregues i rëndësishëm që reflekton një perceptim të përbashkët mbi strukturën gjinore të punësimit në arsimin e lartë.

Kur të dhënat analizohen brenda secilës grupmoshë, vihet re se 83.8% e të rinjve nën 40 vjeç deklarojnë se ka më shumë gra të punësuar, ndërsa kjo përqindje është 81.6% tek grupi mbi 40 vjeç. Diferenca është e vogël, por tregon një tendencë pak më të theksuar të pranimit të këtij realiteti tek brezat e rinj. Nga ana tjetër, pasiguria është më e lartë tek grupmosha më e madhe, me 14.9% që janë përgjigjur “Nuk e di”, kundrejt 12.4% në grupin më të ri. Kjo mund të lidhet me mënyrën e ndryshme të vlerësimit apo angazhimit institucional midis brezave, si dhe me ekspozimin e zgjatur në kohë ndaj ndryshimeve strukturore të stafit.

Duke krahasuar shpërndarjen e moshës brenda secilës përgjigje, vihet re se shumica dërrmuese e atyre që besojnë në dominimin femëror në punësim i përkasin grupit më të vjetër (70.3%), ndërsa pjesa tjetër (29.7%) janë më të rinj. Kjo ndarje pasqyron edhe strukturën e përgjithshme të mostrës, ku mbi 70% e të anketuarve janë mbi 40 vjeç. E njëjta prirje vërehet edhe në kategoritë e pasigurisë dhe mohimit të këtij perceptimi, ku të rriturit zënë pjesën më të madhe të përgjigjeve.

Në përfundim, të dhënat tregojnë një perceptim të konsoliduar ndërmjet punonjësve të universiteteve se punësimi i grave është më i lartë në krahasim me atë të burrave. Ky perceptim është i pranishëm në mënyrë të ngjashme në të dy grupmoshat, çka sugjeron një realitet të përbashkët të përjetuar nga breza të ndryshëm. Megjithatë, niveli pak më i lartë i pasigurisë tek grupmosha më e madhe mund të sinjalizojë nevojën për një transparencë më të mirë institucionale dhe raportim të rregullt mbi përbërjen gjinore, jo vetëm në sasinë e punësimit, por edhe në ndarjen sipas roleve akademike dhe pozicioneve drejtuese.

Në kuadër të vlerësimit të perceptimeve lidhur me përfaqësimin gjinor në universitetet shqiptare, është ndërmarrë një analizë statistikore për të shqyrtuar nëse ekziston një lidhje domethënëse midis moshës së punonjësve universitarë dhe perceptimit të tyre mbi prezencën më të lartë të femrave të punësuar në institucionin ku ata punojnë. Për këtë qëllim, është aplikuar testi i pavarësisë Hi-katrore, i cili është një ndër mjetet më të zakonshme për të vlerësuar nëse dy variabla nominale janë në varësi të njëra-tjetrës. Hipotezat e testit u përcaktuan si vijon:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka një lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës së punonjësve dhe perceptimit të tyre për numrin e femrave të punësuar në universitet. Me fjalë të tjera, të dy variablat janë të pavarura.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës dhe perceptimit për dominimin gjinor në punësim; pra, variablat janë të varura.

Të dhënat e testit Hi-katrore (Shtojca D, Tabela 73) treguan një vlerë të Pearson Hi-katror prej 0.821. Një p-vlerë kaq e lartë, ndjeshëm mbi pragun konvencional të rëndësisë statistikore ( $\alpha = 0.05$ ), tregon se nuk ka baza të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën zero. Kjo nënkupton që nuk ka një lidhje të konsiderueshme statistikore midis moshës së respondentëve dhe perceptimit të tyre nëse ka më shumë femra të punësuar në universitet.

Vlen të theksohet se vetëm një nga treguesit (16.7%) kishte një numër të pritshëm më të vogël se 5, me vlerën më të ulët të pritur 3.79. Megjithëse kjo nuk e çënon vlefshmërinë e testit, ajo sugjeron kujdes në interpretim, veçanërisht për grupe me madhësi të vogël.

Rezultatet e analizës statistikore tregojnë qartë se perceptimi mbi përfaqësimin gjinor në universitet nuk ndikohet nga mosha e të anketuarve. Si punonjësit nën 40 vjeç ashtu edhe ata mbi këtë moshë kanë në mënyrë të ngjashme perceptimin se në universitetin e tyre ka më shumë femra të punësuar. Kjo tregon një konsensus të gjerë ndërmjet brezave për këtë çështje dhe sugjeron se perceptimi për dominimin gjinor është i njëtrajtshëm në nivelin institucional.

### **Pyetja e tretë: A ka eprori juaj direkt të njëjtën gjini me ju?**

Në studimin e marrëdhënieve brenda vendeve të punës, një aspekt me rëndësi është përfaqësimi gjinor në pozicionet e menaxhimit, veçanërisht në raport me nëpunësit direktë. Të dhënat e përgjithshme janë pasqyruar në Shtojcën D, Tabela 74.

Rezultatet tregojnë se tek grupmosha nën 40 vjeç, përgjigjet janë të ndara në mënyrë të barabartë, me 50% që thonë se eprori është i së njëjtës gjini dhe 50% që nuk është. Kjo sugjeron një ekuilibër gjinor në menaxhim tek të rinjtë, pa dominim të ndonjë gjinie specifike.

Në grupmoshën mbi 40 vjeç, 52.5% e të anketuarve konfirmojnë se kanë epror të së njëjtës gjini, kundrejt 47.5% që thonë se nuk është kështu. Ky ndryshim i vogël mund të tregon një përfaqësim më të konsoliduar gjinor në nivelet menaxhuese të grupmoshës më të vjetër, ku mund të dominuar nga një gjini e caktuar.

Në analizën e përqindjeve brenda secilës kategori, shumica e atyre që raportojnë se kanë epror të së njëjtës gjini janë mbi 40 vjeç (72%), ndërsa 28% janë nën 40 vjeç. E njëjta prirje vërehet tek ata që thonë se nuk kanë epror të së njëjtës gjini, ku 69.9% janë mbi 40 vjeç. Ky shpërndarje pasqyron përfaqësimin gjinor në menaxhim, që mund të jetë më i theksuar në grupmoshat më të vjetra.

Në përfundim, tek të rinjtë vërehet ekuilibër gjinor në menaxhim, ndërsa tek të moshuarit, ka një tendencë për më shumë eprorë të së njëjtës gjini. Kjo mund të lidhet me strukturat më tradicionale dhe normat kulturore që kanë qenë më të theksuara tek grupmoshat më të vjetra. Në hulumtimin e marrëdhënieve gjinore në vendet e punës, një aspekt thelbësor është kuptimi nëse grupmosha e punonjësve ka ndikim në përfaqësimin gjinor të eprorëve të tyre të drejtpërdrejtë. Për të hetuar këtë marrëdhënie, u përdor testi statistik i njohur si Hi-katror për pavarësi, i cili synon të zbulojë nëse ekziston një lidhje e rëndësishme midis dy variablave kategorikë: grupmosha (më pak se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë) dhe fakti nëse eprori direkt ka të njëjtën gjini me punonjës. Në këtë kontekst, u formuluan dy hipoteza themelore:

*Hipoteza zero (H0)* që pretendon mungesën e lidhjes midis moshës së punonjësve dhe gjinisë së eprorit, duke supozuar se grupmosha nuk ndikon në përbërjen gjinore të eprorëve të drejtpërdrejtë.

*Hipoteza alternative (H1)* që nënkupton ekzistencën e një lidhjeje të tillë, duke theksuar se moshat e ndryshme kanë përfaqësim të ndryshëm gjinor në rolet menaxheriale.

Rezultatet e testit (Shtojca D, Tabela 75) Hi-katror treguan një vlerë Pearson Hi-katror prej 0.192, me shkallë lirie (df) prej 1 dhe një p-vlerë prej 0.661, që është shumë më e madhe se niveli i zakonshëm i rëndësisë (0.05). Kjo tregon se nuk ka prova të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën zero. Kjo sugjeron që ndryshimet e vërejtura në përqindjet e atyre që kanë ose nuk kanë epror të së njëjtës gjini mes grupmoshave mund të jenë thjesht pasojë e rastësisë dhe nuk pasqyrojnë një marrëdhënie të qëndrueshme. Përfundimi është që mosha e punonjësve nuk është një faktor përcaktues për praninë e eprorit me të njëjtën gjini.

Ky konstatim është i rëndësishëm për politikën e barazisë gjinore, pasi tregon se faktorë të tjerë si kultura organizative, sektori i punësimit dhe politikën institucionale mund të ndikojnë në përfaqësimin gjinor në nivelet menaxhuese.

**Pyetja e katërt: A mendoni se ekzistojnë politika të qarta dhe të zbatuara për të mbështetur barazinë gjinore në Universitetin tuaj?**

Për të vlerësuar perceptimin mbi praninë dhe zbatimin e politikave që mbështesin barazinë gjinore, u kërkua mendimi i punonjësve në lidhje me ekzistencën e politikave të qarta dhe të zbatuara për barazinë gjinore në institucionet e tyre.

Nëse analizojmë shpërndarjen e përgjigjeve brenda secilit grupmoshe, rezulton se në grupmoshën më të re nën 40 vjeç, 65.7% e të pyeturve besojnë se ekzistojnë politika të qarta dhe të zbatuara për barazinë gjinore (Shtojca D, Tabela 76). Nga ana tjetër, 34.3% nuk pajtohen me këtë perceptim. Në grupmoshën më të madhe se 40 vjeç, një pakicë më e madhe, 38.6%, e mohon praninë e këtyre politikave, ndërsa 61.4% e pranojnë. Ky dallim modest tregon se të rinjtë janë pak më optimistë në vlerësimin e politikave të barazisë gjinore në institucionet e tyre, ndërsa të moshuarit tregohen më skeptikë.

Analiza që tregon shpërndarjen e grupmoshave brenda secilës kategori përgjigjeje, evidenton faktin se nga të gjithë ata që besojnë në ekzistencën e politikave për barazi gjinore, 69.3% janë mbi 40 vjeç dhe 30.7% nën 40 vjeç. Ndërkaq, edhe në mesin e atyre që nuk besojnë në këto politika, përqindja e pjesëmarrësve mbi 40 vjeç është më e madhe, duke arritur në 73.1%. Kjo përputhet me strukturën e përgjithshme të mostres, ku pjesa më e madhe e pjesëmarrësve janë mbi 40 vjeç.

Këto të dhëna sugjerojnë se, ndonëse një shumicë e të punësuarve në universitete perceptojnë se ekzistojnë politika të qarta për mbështetjen e barazisë gjinore, një numër i konsiderueshëm, sidomos në grupmoshën më të madhe, nuk i sheh këto politika si të mjaftueshme ose efektive. Kjo situatë tregon nevojën për përmirësim në komunikimin dhe zbatimin e politikave të tilla, si dhe për rritjen e ndërgjegjësimit në të gjithë grupmoshat.

Në studimin e marrëdhënieve midis karakteristikave demografike dhe perceptimeve mbi politikën institucionale, një çështje e rëndësishme është verifikimi nëse grupmosha ndikon në

mënyrën se si punonjësit perceptojnë ekzistencën e politikave të qarta dhe të zbatuara për mbështetjen e barazisë gjinore në universitet.

Për këtë qëllim u përdor testi Hi-katror për pavarësi, i cili ka për qëllim të verifikojë nëse ka një lidhje statistikore midis dy variablave kategorikë: grupmosha (më pak se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë) dhe perceptimi mbi praninë e politikave të barazisë gjinore (“Po” ose “Jo”). Formulimi i hipotezave për këtë test është:

*Hipoteza zero (H0):* Nuk ekziston lidhje midis grupmoshave dhe perceptimit mbi ekzistencën e politikave të qarta për barazinë gjinore. Me fjalë të tjera, perceptimi për këto politika është i pavarur nga mosha.

*Hipoteza alternative (H1):* Ekziston një lidhje statistikore midis grupmoshave dhe perceptimit mbi praninë e politikave për barazinë gjinore, që do të thotë se perceptimi ndryshon në varësi të moshës së punonjësve.

Në bazë të rezultateve të testit Hi-katror, vlera Pearson Hi-katror është 0.586 me një shkallë lirie (df) prej 1 (Shtojca D, Tabela 77). Vlera p-së është 0.444. Kjo vlerë p është shumë më e madhe se niveli standard i rëndësisë prej 0.05, i cili përdoret zakonisht për të vendosur nëse një rezultat është statistikisht domethënës duke konfirmuar mungesën e lidhjes statistikore në hipotezën (H0). Gjithashtu, testi Fisher’s Exact, i cili është më i përshtatshëm për mostra të vogla apo shpërndarje të papërshtatshme të të dhënave, dha rezultate të ngjashme ( $p=0.473$  për dyanshëm), duke mbështetur të njëjtin përfundim.

Interpretimi shkencor i këtyre rezultateve është se nuk ka prova të mjaftueshme për të hedhur poshtë hipotezën zero. Pra, nuk mund të konkludohet se perceptimi mbi ekzistencën e politikave të qarta për barazinë gjinore ndryshon në mënyrë statistikisht të rëndësishme në varësi të grupmoshave të punonjësve në universitet.

Ky rezultat sugjeron që, pavarësisht ndryshimeve të vogla në përqindjet e përgjigjeve pozitive ose negative në secilin grupmoshë, këto dallime mund të jenë thjesht pasojë e variacionit rastësor dhe nuk reflektojnë një ndryshim të vërtetë në perceptim që ka të bëjë me moshën.

### **Pyetja e pestë: A ka Universiteti juaj certifikatë të barazisë gjinore apo po përpiqet që ta përfitojë atë?**

Çertifikimi i barazisë gjinore në institucione akademike përfaqëson një element kyç për avancimin e drejtësisë dhe përfshirjes në mjedisin universitar. Ai dëshmon angazhimin institucional për të krijuar kushte të barabarta për të gjitha gjinitë dhe për të luftuar pabarazitë e mundshme në arsim dhe punësim. Një nga aspektet e rëndësishme të këtij procesi është njohja dhe perceptimi i stafit mbi ekzistencën ose përpjekjet për marrjen e kësaj certifikatë.

Rezultatet tregojnë se një pjesë shumë e madhe e të anketuarve në të dy grupmoshat nuk kanë informacion të qartë mbi këtë çështje. Në grupin nën 40 vjeç, 81% deklarojnë se nuk dinë nëse universiteti i tyre ka ose po përpiqet të marrë certifikatën e barazisë gjinore (Shtojca D, Tabela 78). Në grupin më të madh se 40 vjeç, kjo përqindje është pak më e ulët, por mbetet e lartë, në

rreth 77%. Kjo mungesë njohurie përfaqëson një sfidë të rëndësishme për institucionet akademike në transparencën dhe komunikimin e politikave të tyre për barazinë gjinore.

Në lidhje me përgjigjet pozitive, vetëm një numër i vogël, përkatësisht 7.6% nga të rinjtë dhe 3.1% nga të moshuarit, deklarojnë se universiteti ka tashmë një certifikatë për barazinë gjinore. Ndërkohë, një përqindje më e madhe në grupmoshën mbi 40 vjeç (19.6%) mendojnë se universiteti nuk e ka këtë certifikatë, krahasuar me 11.4% në grupmoshën më të re.

Shpërndarja e këtyre përgjigjeve tregon se njohuria dhe ndërgjegjësimi për procesin e certifikimit të barazisë gjinore janë të kufizuara, pavarësisht nga mosha e stafit. Kjo gjendje sugjeron se, megjithëse universitetet mund të jenë në faza të ndryshme të përpjekjeve për certifikim, një pjesë e madhe e punonjësve nuk janë të informuar ose nuk janë të përfshirë në këto procese.

Në kuadër të vlerësimit të perceptimeve mbi certifikimin e barazisë gjinore në universitete, një nga pyetjet kyçe ishte nëse ekziston një lidhje statistikore midis grupmoshave dhe njohjes apo statusit të certifikatës së barazisë gjinore nga punonjësit. Për të adresuar këtë, u formuluan dy hipoteza:

*Hipoteza zero (H0):* Nuk ka lidhje midis grupmoshave (më pak se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë) dhe perceptimit mbi statusin e certifikatës së barazisë gjinore në universitet. Kjo nënkupton se mosha nuk ndikon në njohjen ose perceptimin mbi këtë certifikatë.

*Hipoteza alternative (H1):* Ekziston një lidhje midis grupmoshave dhe perceptimit mbi statusin e certifikatës, që do të thotë se njohja dhe perceptimi ndryshojnë në varësi të grupmoshave.

Pearson Hi-katror prej 6.380 me 2 shkallë lirie (df), ndërsa vlera e rëndësishme asimptotike (p-vlera) është 0.041 (Shtojca D, Tabela 79). Kjo vlerë p është më e vogël se niveli i zakonshëm i rëndësishme 0.05, duke sugjeruar një lidhje statistikisht domethënëse midis variablave të studiuar.

Gjithashtu, raporti i probabilitetit (Likelihood Ratio) është 6.311 me një vlerë p prej 0.043, i cili mbështet gjetjen e një lidhjeje të rëndësishme.

Interpretimi shkencor i këtyre rezultateve është se refuzohet hipoteza zero, duke konkluduar që ekziston një marrëdhënie statistikore midis grupmoshave dhe njohjes apo perceptimit mbi statusin e certifikatës së barazisë gjinore në universitet. Kjo do të thotë se mënyra se si të punësuarit e grupmoshave të ndryshme e njohin ose e perceptojnë këtë certifikatë ndryshon në mënyrë të rëndësishme.

Në praktikë, kjo mund të reflektojë se stafi më i ri ose më i vjetër ka nivele të ndryshme informacioni, angazhimi ose qasje ndaj politikave institucionale për barazinë gjinore. Njohja më e mirë e certifikatës në një grupmoshe mund të nënkuptojë një ndërgjegjësim më të madh dhe potencialisht një mbështetje më të fortë për përpjekjet për barazi gjinore.

#### ***4.4.2. Seksioni i tretë: Krijimi i një ambienti pozitiv për realizimin e Barazisë gjinore***

**Pyetja e parë: A e dini se çfarë është “tavani i qelqtë” në barazinë gjinore? Ose ndryshe a ndjeni apo perceptoni ju forca të padukshme që pengojnë përparimin tuaj në karrierë?**

Në botën akademike, ku përparimi profesional duhej të varej vetëm nga aftësitë, puna dhe përkushtimi, ende ekzistojnë barriera të padukshme që frenojnë zhvillimin e individëve, veçanërisht të grave. Këto barriera njihen me termin “tavani i qelqtë” një metaforë që përshkruan kufizime të padukshme, por të forta, që pengojnë avancimin në karrierë drejt pozicioneve të larta drejtuese. Por sa e njohur është kjo dukuri në realitetin shqiptar universitar? Sa të vetëdijshëm janë punonjësit e universiteteve për ekzistencën e këtij fenomeni? Të dhënat janë tëk Shtojca D, Tabelën 80.

Të dhënat nga pyetësi i ndarë sipas moshës më të rinj se 40 vjeç dhe 40 vjeç e lart zbulojnë diferencën të qarta në nivelin e njohjes së këtij koncepti. Vetëm 20.0% e të anketuarve nën 40 vjeç shprehën se e dinin çfarë është “tavani i qelqtë”, ndërsa një shumicë dërrmuese prej 80.0% nuk ishin në dijeni të tij. Kjo tregon një boshllëk të dukshëm në ndërgjegjësimin gjinor në grupmoshën më të re.

Në kontrast, në grupin e të anketuarve 40 vjeç e më shumë, 35.7% deklaruan se e njihnin këtë koncept, çka përbën një rritje të konsiderueshme krahasuar me grupin më të ri. Megjithatë, edhe këtu mbizotëron një përqindje e lartë individësh që nuk janë në dijeni (64.3%), duke sinjalizuar nevojën për rritje të edukimit dhe ndërgjegjësimin mbi çështjet gjinore në mjediset profesionale.

Kur analizojmë të dhënat në mënyrë tërthore, vërejmë se nga të gjithë personat që deklaruan se e dinin çfarë është “tavani i qelqtë”, shumica dërrmuese 81.3% i përkasin grupit mbi 40 vjeç. Ndërsa vetëm 18.8% e atyre që janë të vetëdijshëm për këtë fenomen janë nën 40 vjeç. Kjo tregon se njohja dhe ndoshta përjetimi i këtij fenomeni është më i përhapur në mesin e individëve me më shumë përvojë në tregun e punës. Po kështu, të rinjtë përbëjnë 33.9% të atyre që nuk e dinë se çfarë është “tavani i qelqtë”, çka është sërish një përqindje domethënëse.

Këto të dhëna sugjerojnë se me rritjen e moshës, dhe ndoshta të përvojës profesionale, shtohet edhe ndërgjegjësimi për pengesat e padukshme që mund të pengojnë zhvillimin në karrierë. Ndërkohë, mungesa e njohjes tek të rinjtë mund të lidhet me ekspozimin më të ulët ndaj këtyre dinamikave, mungesën e edukimit mbi barazinë gjinore në fazat e hershme të zhvillimit profesional, ose me natyrën më pak të institucionalizuar të përvojës së tyre në punë.

Në përfundim, të dhënat nënvizojnë nevojën për ndërhyrje edukative dhe ndërgjegjësuëse që synojnë të rrisin kuptimin dhe njohjen e barrierave gjinore që nuk janë gjithmonë të dukshme, por që kanë ndikim të drejtpërdrejtë në mundësitë e avancimit profesional, veçanërisht për gratë.

Në kuadër të analizës empirike mbi perceptimin e pengesave të padukshme në zhvillimin e karrierës, konkretisht konceptit të njohur si “tavani i qelqtë”, është realizuar një test Hi-katror për të vlerësuar lidhjen mes gjinisë së të anketuarit dhe vetëdijes mbi ekzistencën e këtij fenomeni. Kjo analize synon të verifikojë nëse perceptimi mbi “tavanin e qelqtë” ndikohet nga gjinia e të anketuarit. Hipotezat e formuluar janë si më poshtë:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe njohjes ose perceptimit të “tavanit të qelqtë”.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë së të anketuarit dhe njohjes ose perceptimit të “tavanit të qelqtë”.

Në kërkim të kuptimit më të thelluar të barrierave strukturore dhe perceptimeve sociale që ndikojnë në zhvillimin profesional të individëve, është zhvilluar një analizë statistikore për të shqyrtuar nëse ekziston një lidhje mes gjinisë së të anketuarit dhe njohjes së konceptit “tavanit të qelqtë”. Ky term përfaqëson ato barrierat të padukshme që kufizojnë avancimin profesional të individëve, veçanërisht grave, në nivele të larta menaxheriale ose pozicione të vendimmarrjes. Të dhënat tregojnë se të gjithë treguesit e tabelës kanë vlera të pritshme mbi pragun minimal të kërkuar prej 5, me minimumin 32.67, duke siguruar kështu një bazë të qëndrueshme për analizën statistikore.

Rezultatet e testit Pearson Hi-katror treguan një vlerë prej 8.539 me një rëndësi statistikore (p-vlerë) prej 0.003 (Shtojca D, Tabela 81), çka tregon një lidhje domethënëse midis variablave. Edhe vlerat e tjera mbështetëse, si koreksioni i vazhdimësisë (Continuity Correction = 7.823, p = 0.005), raporti i gjasës (Likelihood Ratio = 8.994, p = 0.003) dhe testi i saktë i Fisher-it (Fisher's Exact Test = 0.004 për testin me dy drejtime), konfirmojnë këtë gjetje.

Këto rezultate, të gjitha me një nivel domethënieje nën pragun  $\alpha = 0.05$ , ofrojnë prova të mjaftueshme për të mbështetur përfundimin se ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis gjinisë dhe njohjes së këtij fenomeni. Ato tregojnë se perceptimi për barrierat e padukshme në avancimin në karrierë nuk shpërndahej njëtrajtësisht nëpër grupe gjinore.

Ky përfundim përforcon nevojën për ndërhyrje të qëndrueshme institucionale dhe ndërgjegjësim të vazhdueshëm për të adresuar këto barrierat që nuk janë gjithmonë të dukshme, por që kanë ndikim të thellë në zhvillimin profesional, në veçanti të grave. Analiza e tillë statistikore nuk ofron vetëm vërtetimin e një fenomeni të perceptuar, por shërben edhe si bazë për hartimin e politikave më të ndjeshme ndaj barazisë gjinore dhe mundësive të barabarta në vendin e punës.

### **Pyetja e dytë: A e keni ndjerë gjininë tuaj pengesë për specializime jashtë vendit apo trajnime për rritjen profesionale?**

Në kuadër të analizës së faktorëve që ndikojnë në zhvillimin profesional, një nga çështjet që ngrihet shpesh është perceptimi i gjinisë si pengesë në qasjen ndaj mundësive për specializime jashtë vendit apo trajnime të avancuara. Në këtë studim, kjo çështje është shqyrtuar përmes një analize të të dhënave të ndara sipas grupmoshës nën 40 vjeç dhe mbi 40 vjeç duke nxjerrë në pah tendencat gjinore dhe ndikimin e tyre në përvojat profesionale të individëve.

Rezultatet tregojnë se në total, 15.6% e të anketuarve janë shprehur se gjinia e tyre ka përbërë një pengesë për specializim apo trajnim jashtë vendit, ndërsa 84.4% nuk e kanë ndjerë këtë pengesë (Shtojca D, Tabela 82). Megjithatë përqindja e atyre që përjetojnë kufizime të lidhura me gjininë është më e vogël, prania e tyre është e konsiderueshme dhe meriton vëmendje, sidomos kur analizohet në ndërlidhje me moshën.

Kur të dhënat analizohen brenda secilës grupmohë, del në pah se vetëm 12.4% e individëve nën moshën 40 vjeç raportojnë se gjinia ka qenë një pengesë, krahasuar me 16.9% të atyre mbi 40 vjeç. Kjo sugjeron një përmirësim të ndjeshëm të perceptimit mbi barazinë gjinore në mesin e brezave më të rinj, të cilët mund të kenë përfituar nga zhvillimet institucionale, ligjore dhe sociale që synojnë të promovojnë barazinë në vendin e punës dhe në sistemin arsimor.

Në analizën e atyre që janë përgjigjur “Po” dhe “Jo” ndaj pyetjes mbi gjininë si pengesë, vihet re se 76.8% e personave që raportojnë gjininë si pengesë janë mbi 40 vjeç, ndërsa 23.2% janë nën këtë moshë. Kjo shpërndarje nënvizon faktin se brezat më të vjetër janë përballur më shumë me barrierë gjinore në karrierën e tyre profesionale, çka mund të jetë rezultat i një klime më pak gjithëpërfshirëse në të kaluarën.

Të dhënat në fjalë ilustrojnë tendencën e përgjithshme drejt përmirësimit të perceptimit dhe përvojës gjinore në mundësitë për zhvillim profesional, veçanërisht në gjeneratat më të reja. Megjithatë, mbetet evidente se ndikimi i gjinisë si faktor kufizues nuk është eliminuar plotësisht dhe vazhdon të jetë prezent sidomos në grupmohën mbi 40 vjeç, ku përjetimet e pabarazisë janë më të shprehura. Kjo tregon nevojën për politika të qëndrueshme dhe të qëllimshme që synojnë eliminimin e çdo pengese gjinore, duke garantuar barazi reale në qasje dhe përparim profesional për të gjithë individët, pavarësisht moshës apo gjinisë së tyre.

Në studimin mbi perceptimin e pengesave gjinore për specializime jashtë vendit dhe trajnime për rritjen profesionale, një nga pyetjet kyçe ka qenë nëse mosha ndikon në këtë perceptim. Për të hetuar këtë marrëdhënie, është përdorur testi statistik Hi-katror, i cili mundëson vlerësimin nëse ekziston një lidhje domethënëse midis dy variablave kategoriale në këtë rast, grupmosha dhe perceptimi për pengesën gjinore. Në këtë kontekst, janë vendosur dy hipoteza bazë:

*Hipoteza (H0):* Nuk ekziston lidhje statistikore midis moshës dhe perceptimit nëse gjinia është pengesë për specializime apo trajnime për rritje profesionale. Kjo do të thotë se mosha nuk ndikon në këtë perceptim.

*Hipoteza Alternative (H1):* Ekziston lidhje statistikore midis moshës dhe perceptimit për pengesën gjinore, pra mosha ndikon në mënyrën se si individët e perceptojnë gjininë si barrierë në zhvillimin profesional.

Testi Hi-katror dha vlerën e statistikës Pearson Hi-katror prej 1.137 me një gradë lirie. Vlera e p-vlerës për testin ishte 0.286, që tejkalon pragun konvencional të rëndësisë statistike prej 0.05 (Shtojca D, Tabela 83).

Kjo nënkupton se nuk ka prova të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën null. Në terma praktikë, rezultatet tregojnë mungesë të një lidhjeje statistikore domethënëse midis moshës dhe perceptimit nëse gjinia përbën pengesë në aksesin ndaj specializimeve dhe trajnimeve jashtë vendit.

Megjithëse analizat përçindëse treguan një diferencë midis grupeve të ndryshme të moshës me individët mbi 40 vjeç që shprehin më shpesh perceptimin se gjinia është pengesë ky dallim nuk rezultoi të jetë statistikorisht i rëndësishëm sipas testit Hi-katror.

Kjo mund të shpjegohet me disa faktorë të mundshëm, duke përfshirë madhësinë e mostrës që mund të mos jetë e mjaftueshme për të evidentuar ndryshime më të imëta, apo variacionet e brendshme brenda grupeve që mund të zbusin efektin e moshës.

Mungesa e lidhjes statistikore nuk përjashton plotësisht ndikimin e moshës në perceptimin e pengesave gjinore, por sugjeron që në këtë mostër specifike, ndikimi nuk është i fortë apo i qëndrueshëm.

Rezultatet e këtij studimi nxisin nevojën për hulumtime të mëtejshme që mund të përfshijnë variabla të tjerë ndikues, si gjinia, pozicioni profesional, apo përvoja punësore. Gjithashtu, analiza e mostrave më të mëdha ose përdorimi i metodave statistikore më komplekse mund të ndihmojë në identifikimin e më të thellë të faktorëve që ndikojnë në perceptimin e pengesave për avancim profesional.

### **Pyetja e tretë: A keni ndjerë ndonjëherë që eprrorët tuaj të promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini?**

Një nga aspektet kryesore të kësaj problematike është perceptimi i promovimeve të padrejta, ku individët ndihen se kolegët e tyre të së njëjtës gjini promovohen pa të drejtë nga eprrorët. Për të kuptuar më mirë këtë fenomen dhe ndikimin që ka moshja në perceptimin e tij, u zhvillua një studim i fokusuar në këtë çështje.

Rezultatet treguan një dallim të dukshëm në përqindjet e atyre që ndiejnë se janë përjashtuar apo diskriminuar në promovime në bazë të gjinisë. Tek grupmosha më e re, vetëm një pjesë relativisht e vogël, rreth 23%, raportuan përvojën e promovimeve të padrejta. Në kontrast, në grupmoshën më të madhe, kjo përqindje rritet në mbi 35% (Shtojca D, Tabela 84). Kjo tregon se me rritjen e moshës dhe përvojës profesionale, rritet edhe ndërgjegjësimi apo përvoja e praktikave të padrejta në promovime.

Nga ana tjetër, duke parë përgjigjet sipas përqindjeve të përgjithshme, thuhet një e treta e pjesëmarrësve në studim ndiejnë se eprrorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini. Kjo përqindje është shqetësuese, pasi tregon se diskriminimi gjinor mbetet një pengesë reale në avancimin profesional për një numër të konsiderueshëm të punonjësve.

Analiza e të dhënave konfirmon gjithashtu se perceptimet mbi promovimet e padrejta janë më të përhapura në mesin e të moshuarve, gjë që mund të lidhet me kohëzgjatjen më të madhe të ekspozimit në mjediset e punës dhe përvojën më të thellë me sfidat institucionale.

Rezultatet treguan se në grupmoshën më të re, rreth 22.9% e të anketuarve ndiejnë promovime të padrejta, ndërsa në grupmoshën më të madhe kjo përqindje rritet në 35.7%. Kjo tregon një dallim të dukshëm në perceptimin e pabarazive gjinore në promovime midis grupeve të ndryshme moshe.

Në këtë kuadër, për të testuar nëse ky ndryshim është statistikorisht i rëndësishëm, janë formuluar dhe testuar dy hipoteza:

*Hipoteza zero (H<sub>0</sub>):* Nuk ka lidhje midis moshës së të anketuarve dhe perceptimit për promovime të padrejta bazuar në gjini. Me fjalë të tjera, mosha nuk ndikon në këtë perceptim.

*Hipoteza alternative (H<sub>1</sub>):* Ekziston lidhje midis moshës dhe perceptimit për promovime të padrejta bazuar në gjini, që do të thotë se mosha ndikon në perceptimin e këtij fenomeni.

Rezultatet e testit Hi-katror për këtë analizë treguan një vlerë Pearson Hi-katror prej 5.631 me 1 shkallë lirie dhe një nivel të rëndësisë asimptotik  $p = 0.018$  (Shtojca D, Tabela 85). Kjo vlerë është më e vogël se pragu standard 0.05, që do të thotë se hipoteza null refuzohet dhe pranohen efektet e hipotezës alternative. Kjo tregon se ekziston një marrëdhënie statistike e rëndësishme midis moshës dhe perceptimit për promovime të padrejta në bazë të gjinisë.

Po ashtu, vlerat e tjera mbështetëse të testit, si Continuity Correction (vlera 5.056,  $p=0.025$ ), Likelihood Ratio (vlera 5.848,  $p=0.016$ ) dhe testi i Fisher-it ( $p=0.018$  për testin 2-anësh) konfirmojnë këtë përfundim.

Në mënyrë praktike, këto të dhëna tregojnë se personat mbi 40 vjeç kanë më shumë gjasa të ndjejnë se në promovime ndodh diskriminim gjinor krahasuar me ata më të rinj se 40 vjeç. Kjo mund të lidhet me përvojën më të gjatë në ambientin profesional dhe ndërgjegjësimin më të thellë për praktikën jo të drejtë.

Ky rezultat ka implikime të rëndësishme për politikat e barazisë gjinore në institucionet universitare dhe të tjera profesionale. Ai thekson nevojën për ndërhyrje të drejtuara për të siguruar që proceset e promovimit të jenë transparente, objektive dhe të lira nga ndikimet diskriminuese, duke marrë parasysh ndryshimet në perceptim dhe përvojë midis grupeve të ndryshme moshe.

Në përfundim, analiza statistikore konfirmon se mosha është një faktor i rëndësishëm në perceptimin e promovimeve të padrejta bazuar në gjini, duke nxjerrë në pah sfidat që mbeten për të garantuar barazinë dhe drejtësinë në avancimin profesional për të gjithë punonjësit. Kjo kërkon masa të vazhdueshme dhe të përqendruara për të përmirësuar klimën institucionale dhe për të reduktuar pabarazitë gjinore në vendin e punës.

### **Pyetja e katërt: A e keni të lehtë të merrni vendimin që të ndërroni vendin e punës?**

Një studim i kryer me qëllim vlerësimin e perceptimit mbi këtë çështje trajtoi pyetjen nëse punonjësit ndjejnë se kanë lehtësi për të marrë vendimin për të ndërruar vendin e punës, duke marrë parasysh grupmoshat më të vogla dhe më të mëdha se 40 vjeç.

Analiza e rezultateve tregon një dallim të dukshëm midis këtyre dy grupeve moshore. Në grupin e të rinjve nën 40 vjeç, rreth 39% shprehen se kanë lehtësi për të marrë këtë vendim, ndërsa një pjesë më e madhe, 61%, e konsiderojnë këtë vendimmarrje të vështirë (Shtojca D, Tabela 86). Në kontrast, të grupmosha mbi 40 vjeç, vetëm 27.2% ndihen të gatshëm për të ndryshuar vendin e punës me lehtësi, ndërsa 72.8% shprehin vështirësi në këtë drejtim. Kjo tregon se të moshuarit kanë më shumë rezistencë ndaj ndryshimeve profesionale dhe preferojnë stabilitetin në vendin e tyre të punës.

Nga ana tjetër, duke parë përqindjet brenda përgjigjeve “Po” dhe “Jo”, shihet se shumica e atyre që ndjejnë lehtësi për ndryshim janë nga grupmosha më e madhe (62.7%), por megjithatë, në total, ata që kanë vështirësi janë shumë më të shumtë dhe përbëjnë 69.4% të totalit të të anketuarve. Kjo nënvizon një tendencë të përgjithshme për rezervë dhe pasiguri në vendimmarrjet profesionale, veçanërisht tek individët mbi 40 vjeç.

Ky fenomen mund të lidhet me faktorë të ndryshëm, duke përfshirë përvojën më të madhe në punë, përgjegjësitë familjare, ose perceptimet mbi mundësitë e kufizuara të avancimit në moshë më të madhe. Në të njëjtën kohë, të rinjtë janë më fleksibël dhe të gatshëm të përballen me sfida të reja në karrierë, duke reflektuar një qëndrim më dinamik ndaj ndryshimeve profesionale.

Kuptimi i këtyre ndryshimeve është shumë i rëndësishëm për politikën e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe për hartimin e strategjive që synojnë mbështetjen e punonjësve në procesin e ndryshimit të vendit të punës. Institucionet dhe organizatat mund të ofrojnë programe trajnimi, këshillimi profesional dhe mbështetje për të lehtësuar këtë tranzicion, duke marrë parasysh specifikat e grupmoshave dhe sfidat që ato përballojnë.

Në përfundim, perceptimi mbi lehtësinë për të ndërruar vendin e punës është i ndikuar në mënyrë të dukshme nga mosha, duke reflektuar tendenca të ndryshme mes të rinjve dhe të moshuarve në vendimmarrjet e tyre profesionale. Kjo kërkon një qasje të personalizuar dhe mbështetëse për të siguruar një mobilitet profesional më efektiv dhe për të ndihmuar punonjësit në përmirësimin e karrierës së tyre në një treg pune gjithnjë e më dinamik.

Vendimmarrja për ndryshimin e vendit të punës është një proces i rëndësishëm dhe shpesh kompleks në karrierën profesionale të individëve. Faktorë të ndryshëm ndikojnë në këtë vendimmarrje, ndër të cilët mosha luan një rol të veçantë. Një studim i zhvilluar për të vlerësuar këtë perceptim ka analizuar nëse ekziston një lidhje statistikore midis moshës së punonjësve dhe ndjesisë së lehtësisë për të marrë vendimin për të ndërruar vendin e punës. Në këtë kontekst janë formuluar dy hipoteza që udhëhoqën analizën:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): pohon se nuk ka lidhje midis moshës dhe perceptimit për lehtësinë e ndryshimit të vendit të punës; me fjalë të tjera, mosha nuk ndikon në këtë vendimmarrje.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): pohon se ekziston një lidhje midis moshës dhe perceptimit për këtë vendimmarrje, që do të thotë se mosha ndikon në ndjesinë e lehtësisë për të ndryshuar punën.

Për të testuar këto hipoteza është përdorur testi statistik Hi-katror, i cili mat nëse dy variabla kategorikë janë të pavarur apo kanë një lidhje ndërmjet tyre. Rezultatet e këtij testi treguan se vlera Pearson Hi-katror ishte 4.935 me një shkallë lirie dhe një nivel rëndësie asimptotik (p-value) prej 0.026 (Shtojca D, Tabela 87). Kjo vlerë p është më e vogël se niveli i zakonshëm i rëndësisë 0.05, që do të thotë se hipoteza null duhet refuzuar dhe duhet pranuar hipoteza alternative. Në praktikë, kjo do të thotë se mosha ka një ndikim të rëndësishëm në perceptimin për lehtësinë e marrjes së vendimit për të ndryshuar vendin e punës.

Ky rezultat pasqyron realitetin që punonjësit e grupeve të ndryshme moshe përjetojnë ndryshime të ndjeshme në mënyrën se si e perceptojnë procesin e ndryshimit të vendit të punës.

Individët më të rinj shpesh janë më të hapur dhe kanë më shumë fleksibilitet për të bërë ndryshime në karrierë, ndërsa grupmoshat më të mëdha tregojnë më shumë rezistencë dhe pasiguri ndaj këtyre ndryshimeve, ndoshta për shkak të faktorëve si përgjegjësitë familjare, stabiliteti ekonomik, ose mungesa e mundësive në moshë më të madhe.

Në këtë kuadër, kjo analizë thekson rëndësinë e zhvillimit të politikave dhe praktikave të menaxhimit të burimeve njerëzore që adresojnë nevojat specifike të punonjësve sipas moshës. Ofrimi i mbështetjes së duhur për të gjithë grupmoshat në procesin e ndryshimit të vendit të punës është kyç për përmirësimin e mobilitetit profesional dhe për të siguruar që karriera e punonjësve të zhvillohet në mënyrë të qëndrueshme dhe të suksesshme.

Në përfundim, lidhja statistikore e evidentuar midis moshës dhe perceptimit për lehtësinë e ndryshimit të vendit të punës kontribuon në kuptimin më të mirë të dinamikave që ndikojnë në vendimmarrjet profesionale dhe orienton ndërhyrjet e ardhshme për mbështetjen e punonjësve në çdo fazë të karrierës së tyre.

#### ***4.4.3 Seksioni i katërt: Puna dhe të ardhurat.***

Ky është një nga kapitujt më të rëndësishëm të vlerësimit të barazisë gjinore, jo vetëm sepse ka të bëjë me vlerësimin e vendit të punës, por edhe me shfrytëzimin e kohës së lirë.

##### **Pyetja e parë: A ka transparencë në Universitetin tuaj në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat?**

Transparenca në vendin e punës, veçanërisht në institucionet arsimore, përfaqëson një faktor kyç në ndërtimin e një ambienti të drejtë, motivues dhe të besueshëm për stafin akademik. Një nga aspektet që ndikon ndjeshëm në përvojën profesionale të punonjësve është qartësia dhe ndershmëria në procesin e vlerësimit të performancës dhe shpërblimit financiar. Në këtë kuadër, analiza e përgjigjeve ndaj pyetjes “A ka transparencë në universitetin tuaj në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat?”, e ndarë sipas grupmoshave, ofron një pasqyrë të rëndësishme për të kuptuar perceptimet e stafit në lidhje me drejtësinë institucionale.

Nga të dhënat e mbledhura, rezultojnë se 60.2% e të anketuarve në total besojnë se ekziston transparencë në lidhje me vlerësimet dhe pagat, ndërsa 39.8% shprehin mendim të kundërt (Shtojca D, Tabela 88). Kjo ndarje sugjeron se, megjithëse perceptimi pozitiv është më i lartë, ende një përqindje domethënëse e stafit mbetet skeptike, duke sinjalizuar nevojën për përmirësim në këtë drejtim.

Duke analizuar rezultatet brenda grupmoshave, vihet re se të dy grupet, ata nën 40 vjeç dhe ata mbi 40 vjeç kanë perceptime të ngjashme mbi çështjen e transparencës. 61.0% e punonjësve nën 40 vjeç mendojnë se ka transparencë, ndërsa 59.8% e atyre mbi 40 vjeç ndajnë të njëjtin mendim. Kjo tregon se përvoja ose mosha nuk duket të ndikojë ndjeshëm në mënyrën se si perceptohet transparenca në punë, duke sugjeruar se problemi (ose përmirësimi) është i përhapur në të gjitha nivelet e stafit akademik.

Nga ana tjetër, analiza vertikale, që shqyrton përfaqësimin e secilës grupmoshë brenda përgjigjeve “Po” dhe “Jo”, tregon se 70.4% e atyre që mendojnë se ka transparencë janë mbi 40

vjeç, ndërsa 29.6% janë më të rinj se 40 vjeç. Po ashtu, edhe ndër ata që mendojnë se nuk ka transparencë, 71.3% janë mbi 40 vjeç dhe 28.7% janë nën 40. Kjo shpërndarje reflekton ndoshta faktin që pjesa më e madhe e stafit akademik i përket grupmoshës mbi 40 vjeç, por mund të sugjerojë edhe se stafi më i vjetër është më i ekspozuar ndaj politikave të brendshme dhe rrjedhimisht ka më shumë mundësi të formojë një opinion të qartë për transparencën apo mungesën e saj.

Përmbledhtazi, të dhënat tregojnë se pavarësisht grupmoshës, një pjesë jo e vogël e stafit universitar ka rezerva për mënyrën si menaxhohen vlerësimet dhe shpërblimet në punë. Ky fakt duhet të nxisë drejtuesit institucionalë të përmirësojnë procedurat dhe komunikimin e brendshëm, të publikojnë kriteret e vlerësimit dhe të përfshijnë më shumë punonjësit në vendimmarrje. Vetëm në këtë mënyrë mund të forcohet besimi dhe të përmirësohet klima organizative në universitetet shqiptare.

Në institucionet e arsimit të lartë, transparencja në lidhje me vlerësimet e punës dhe politikën e shpërblimit përbën një nga elementët kyç për ruajtjen e besimit të stafit dhe funksionimin efikas të sistemit akademik. Një ndër faktorët që mund të ndikojë në mënyrën se si perceptohet transparencja është grupmosha e punonjësve. Për të hetuar këtë aspekt, është ndërmarrë një analizë e të dhënave të ndara sipas moshës nën 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë për të parë nëse ekziston një lidhje statistikore mes moshës dhe perceptimit mbi transparencën në universitet. Në këtë kuadër, janë ndërtuar dy hipoteza:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës dhe perceptimit për transparencën në vlerësim dhe paga.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës dhe perceptimit për transparencën në vlerësim dhe paga.

Rezultatet e të dhënave të kryqëzuara tregojnë se 61% e të anketuarve nën 40 vjeç deklarojnë se ka transparencë në vlerësim dhe paga, ndërsa 39% nuk e ndjejnë këtë transparencë. Nga ana tjetër, 59.8% e të anketuarve mbi 40 vjeç ndajnë perceptimin pozitiv për transparencën, ndërsa 40.2% janë të mendimit se ajo mungon. Këto përqindje tregojnë një shpërndarje relativisht të ngjashme mes dy grupmoshave, çka ngre dyshimin se mosha nuk është një faktor dallues në këtë perceptim.

Për të verifikuar në mënyrë statistikore nëse kjo ngjashmëri është e rastësishme apo jo, është kryer testi i pavarësisë Hi-katrore. Rezultatet treguan një vlerë p (p-value) prej 0.845, e cila është dukshëm më e lartë se niveli i rëndësisë statistikore 0.05. Po ashtu, edhe testet ndihmëse si Fisher's Exact Test (p = 0.906) dhe Likelihood Ratio (p = 0.845) konfirmojnë mungesën e një lidhjeje statistikisht të rëndësishme (Shtojca D, Tablea 89).

Bazuar në këto të dhëna, hipoteza zero ( $H_0$ ) nuk refuzohet, që do të thotë se nuk ka prova të mjaftueshme për të pohuar se ekziston një lidhje midis moshës dhe perceptimit të transparencës në vlerësim dhe paga. Në të kundërt, perceptimi për mungesën apo ekzistencën e transparencës duket të jetë një çështje e përbashkët për të gjitha grupmoshat, duke reflektuar më shumë natyrën institucionale të problemit sesa një ndryshim të ndryshme të brezave.

Kjo analizë tregon nevojën që universitetet të përmirësojnë qartësinë dhe komunikimin rreth proceseve të vlerësimit dhe kompensimit. Pavarësisht moshës, stafi akademik ka nevojë për një sistem të drejtë, të hapur dhe të kuptueshëm. Në mungesë të një dallimi mes grupmoshave, ndërhyrjet për rritjen e transparencës duhet të jenë gjithëpërfshirëse dhe të shtrihen në të gjitha nivelet dhe moshat e stafit akademik.

**Pyetja e dytë: Sa kohë mesatarisht kaloni duke realizuar detyra akademike jashtë orarit të punës që nuk kompensohen? Më shumë apo më pak se përgjigjet e mëposhtme?**

Në institucionet e arsimit të lartë, ngarkesa e punës nuk përmbledhet vetëm në oraret zyrtare apo në detyrimet e përcaktuara në kontrata. Një përmasë e rëndësishme e kontributit akademik zhvillohet jashtë orarit të punës, shpesh pa kompensim të drejtpërdrejtë. Për të kuptuar shkallën e kësaj përfshirjeje, u analizuan të dhënat e mbledhura nga një pyetësor, konkretisht pyetja: “Sa kohë mesatarisht kaloni duke realizuar detyra akademike jashtë orarit të punës që nuk kompensohen?”, me përgjigje të klasifikuara në “më shumë se 5 orë në javë” dhe “më pak se 5 orë në javë”, si dhe të ndara sipas grupmoshës (nën 40 vjeç dhe mbi 40 vjeç).

Rezultatet në Shtojcën D, Tabela 90, tregojnë se, në përgjithësi, 56.5% e të anketuarve raportojnë se kalojnë më shumë se 5 orë në javë duke kryer detyra akademike jashtë orarit të punës pa kompensim, ndërsa 43.5% e tyre deklarojnë se kjo kohë është më pak se 5 orë. Kjo është një tregues i qartë i prirjes së përgjithshme drejt mbingarkesës dhe vë në dukje një realitet të përhapur në mjediset universitare: puna informale dhe shpeshherë e padukshme, e cila nuk njihet në mënyrë të strukturuar nga politikat institucionale.

Nga analiza që shqyrton përqindjet brenda secilit grupmoshë, del se 62.9% e punonjësve akademikë nën 40 vjeç angazhohen më shumë se 5 orë në javë në këto detyra të pa kompensuara, ndërsa 37.1% e kësaj grupmoshe kalojnë më pak se 5 orë. Për krahasim, në grupmoshën mbi 40 vjeç, 53.9% raportojnë më shumë se 5 orë, dhe 46.1% më pak se 5 orë në javë. Këto të dhëna sugjerojnë se, në terma relativë, të rinjtë janë më të përfshirë në punë të pa paguara jashtë orarit, ndoshta për shkak të përpjekjeve për ndërtimin e karrierës apo pritshmërive institucionale më të larta ndaj tyre.

Analiza që shqyrton shpërndarjen e grupmoshave brenda secilës kategori kohe, tregon se nga ata që kalojnë më shumë se 5 orë në javë në këto detyra, 67.5% janë mbi 40 vjeç dhe 32.5% janë nën 40 vjeç. Ndërkohë, nga ata që kalojnë më pak se 5 orë, 75% janë mbi 40 vjeç dhe 25% janë nën 40 vjeç. Kjo pasqyron faktin që grupmosha mbi 40 vjeç dominohet numerikisht në mostër (70.8%), duke ndikuar në shpërndarjen absolute të përgjigjeve.

Në përfundim, këto të dhëna hedhin dritë mbi një aspekt të rëndësishëm të jetës akademike: detyrimet jashtë orarit të punës përbëjnë një realitet të përbashkët për të gjitha grupmoshat, por janë veçanërisht të theksuara në mesin e akademikëve më të rinj, në terma përqindjeje. Kjo kërkon reflektim institucional mbi mënyrat e formalizimit dhe kompensimit të kësaj pune, për të garantuar një mjedis pune të drejtë, të qëndrueshëm dhe të motivuar për të gjithë stafin akademik.

Në kuadër të analizimit të kushteve të punës në arsimin e lartë, një aspekt me rëndësi është ai i angazhimit të stafit akademik përtej orarit të punës, veçanërisht për detyra që nuk kompensohen. Për të shqyrtuar nëse ka një lidhje domethënëse statistikore midis moshës së stafit akademik dhe kohës që ata kalojnë duke realizuar detyra akademike jashtë orarit të punës, u realizua një test Hi-katrore i pavarësisë, mbi një grup të dhënash me 359 raste të vlefshme.

Për testimin e kësaj marrëdhënieje, janë formuluar hipotezat si më poshtë:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës (nën 40 vjeç vs. 40 vjeç e më shumë) dhe kohës së kaluar në detyra akademike të pa kompensuara jashtë orarit të punës. (Variacioni në përgjigje është rastësor.)

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikisht domethënëse midis grupmoshës dhe kohës së kaluar në këto detyra. (Përkatësisht, përqindja e kohës ndryshon në varësi të moshës.)

Të dhënat e testit Pearson Hi-katror japin një vlerë  $\chi^2 = 2.406$  me një gradë lirie ( $df = 1$ ) dhe një vlerë  $p = 0.121$  (në nivelin e rëndësisë 2-sided) (Shtojca D, Tabela 91). Kjo tregon se, në nivelin tipik të besueshmërisë  $\alpha = 0.05$ , nuk ka mjaftueshëm evidencë për të refuzuar hipotezën zero. Po ashtu, testi i korigjuar për vazhdimësi (Continuity Correction) jep një p-vlerë më të lartë (0.152), dhe Fisher's Exact Test, që përdoret kur ka përmasa të vogla ose ndarje të pabarabarta, jep një  $p = 0.129$  për analizën dy-anëshe.

Këto rezultate sugjerojnë që nuk ka një lidhje të rëndësishme statistikore midis moshës dhe kohës së kaluar në detyra të pa kompensuara, të paktën jo në këtë mostër dhe në bazë të kësaj ndarjeje të përgjigjeve ("më shumë" ose "më pak" se 5 orë në javë).

Ndërsa nga përqindjet deskriptive mund të vërehen dallime interesante, analizat inferenciale nuk mbështesin përfundimin se ato janë statistikisht të qëndrueshme apo të përgjithësueshme përtej mostrës. Kjo nënkupton që diferencat e vërejtura ndërmjet grupmoshave mund të jenë rezultat i variacioneve të rastësishme dhe jo një tregues sistematik i një dallimi strukturor sipas moshës.

Megjithatë, vlera e  $p = 0.121$ , edhe pse nuk është nën pragun klasik të 0.05, ndodhet brenda një zone "të afërt me domethënien" në disa kontekste sociale. Kjo mund të justifikojë një analizë më të thelluar në kërkime të ardhshme me mostra më të mëdha ose me ndarje më të detajuar të kohës dhe natyrës së detyrave akademike të jashtme.

### **Pyetja e tretë: A kaloni më shumë kohë në javë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare, si kujdesi për fëmijët ose të moshuarit në familje?**

Roli i punës së papaguar në jetën e përditshme ka qenë vazhdimisht objekt studimi në fushën e barazisë gjinore, politikave sociale dhe marrëdhënieve familjare. Një aspekt i rëndësishëm i këtij diskutimi lidhet me pyetjen se kush e mban barrën më të madhe të kujdesit për fëmijët apo për të moshuarit në familje – një barrë që shpesh mbetet e padukshme dhe e paqartësuar. Duke u mbështetur në të dhënat e marra nga një grup anketuarish të ndarë sipas moshës (nën 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë), synojmë të shqyrtojmë nëse ekziston një dallim i ndjeshëm midis

grupeve në lidhje me përgjegjësitë familjare të kryera nga njëri prej partnerëve më shumë se tjetri.

Rezultatet tregojnë se në përgjithësi, 65.5% e të anketuarve deklarojnë se kalojnë më shumë kohë sesa partneri/partnerja e tyre në detyra familjare, ndërsa 34.5% mendojnë të kundërtën (Shtojca D , Tabela 92). Kjo pabarazi e dukshme sugjeron se, për një pjesë të konsiderueshme të individëve, ndarja e përgjegjësisë në familje është ende e pabalancuar. Kjo tendencë përforcohet më tej kur të dhënat analizohen sipas grupmoshave.

Tek personat nën moshën 40 vjeç, 61.9% raportojnë se përfshihen më shumë në përgjegjësitë familjare sesa partneri/ja e tyre, ndërsa 38.1% thonë se jo. Kjo tregon se edhe ndër të rinjtë, pavarësisht ndryshimeve kulturore që supozohet se sjellin modele më të balancuara familjare, perceptimi i pabarazisë vazhdon të jetë i pranishëm.

Ndërkohë, tek grupmosha 40 vjeç e më shumë, ky raport është edhe më i theksuar: 66.9% raportojnë ngarkesë më të madhe për vete, ndërsa vetëm 33.1% mendojnë se partneri/ja kontribuon më shumë ose në mënyrë të barabartë. Kjo sugjeron se me kalimin e viteve, roli familjar jo vetëm që mbetet i pabarabartë, por mund të thellohet për shkak të shtimit të përgjegjësisë familjare, si përkujdesja për prindërit e moshuar apo rritja e fëmijëve në moshë shkollore.

Në një vështrim tjetër, kur analizojmë të dhënat në mënyrë vertikale – pra sipas vetë përgjigjeve “Po” dhe “Jo” – vërejmë se 72.3% e atyre që pohuan se kalojnë më shumë kohë në detyra familjare janë mbi 40 vjeç, ndërsa vetëm 27.7% janë nën këtë moshë. Edhe brenda grupit që kanë deklaruar “Jo”, shumica (67.7%) janë po ashtu mbi 40 vjeç. Kjo nënvizon se të dy grupet kontribuojnë në perceptimin e pabarazisë, por personat mbi 40 vjeç e artikulojnë këtë barrë më shpesh dhe më fort.

Këto gjetje hedhin dritë mbi faktin se ngarkesa familjare dhe rolet e lidhura me kujdesin shpesh nuk shpërndahen në mënyrë të barabartë brenda një çifti, dhe ky fenomen mund të thellohet me kalimin e kohës. Edhe pse ndryshimet ndërmjet brezave mund të reflektojnë një zhvendosje drejt ndarjes më të drejtë të përgjegjësisë, të dhënat tregojnë se kjo ndarje mbetet ende larg barazisë reale.

Në përfundim, të dhënat përforcojnë nevojën për të analizuar dhe ndërhyrë më thellë në politikat e familjes, në edukimin shoqëror për barazi gjinore dhe në krijimin e mekanizmave institucionale që e njohin dhe e kompensojnë punën e papaguar të kujdesit, sidomos për grupmoshat që e përjetojnë më shumë këtë barrë.

Në këtë studim, për të vlerësuar nëse ekziston një lidhje mes grupmoshës dhe perceptimit për kohën që kalojnë individët në detyrat familjare në krahasim me bashkëshortët/partnerët e tyre, janë ngritur dy hipoteza kryesore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston lidhje domethënëse ndërmjet grupmoshës dhe perceptimit të përgjegjësisë familjare në raport me partnerin/partneren.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje domethënëse ndërmjet grupmoshës dhe perceptimit të përgjegjësisë familjare në raport me partnerin/partneren.

Për të testuar këto hipoteza është përdorur testi statistik Hi-katror. Vlera e p-së e arritur (0.362) është më e madhe se niveli i zakonshëm i rëndësisë prej 0.05, që do të thotë se nuk ka prova statistikisht të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën zero (Shtojca D, Tabela 93). Kjo tregon se nuk mund të konkludohet për një ndërlidhje të rëndësishme mes grupmoshës dhe perceptimit nëse personat kalojnë më shumë kohë se partnerët e tyre në përgjegjësitë familjare.

Nga ana përmbajtësore, rezultatet tregojnë se në grupmoshën nën 40 vjeç, 61.9% e të anketuarve deklarojnë se ata kalojnë më shumë kohë në detyrat familjare sesa bashkëshorti/ja, ndërsa në grupmoshën mbi 40 vjeç ky përqindje është pak më e lartë, 66.9%. Kjo tregon se perceptimi mbi ngarkesën familjare mbetet relativisht i qëndrueshëm pavarësisht moshës. Nga ana tjetër, një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve në të dy grupmoshat nuk ndjejnë se kalojnë më shumë kohë sesa partneri i tyre në këto përgjegjësi.

Analiza e të dhenave tregon një shpërndarje të ngjashme të përgjigjeve brenda secilit grupmoshë dhe mes grupeve, duke përforcuar idenë se mosha nuk është një faktor përcaktues për ndryshimin në perceptimin e ndarjes së përgjegjësiave familjare.

Këto rezultate mund të reflektojnë një homogjenitet në perceptimin e detyrave familjare ndërmjet breznive, që mund të jetë një tregues i një balancimi gradual të detyrave në kuadër të familjes. Megjithatë, mungesa e diferencave statistikisht të rëndësishme nuk do të thotë domosdoshmërisht mungesë të sfidave në ndarjen e këtyre përgjegjësiave, por më tepër homogjenitet perceptimesh brenda mostrës të studiuar.

Në përfundim, analiza sugjeron se nuk ka një ndryshim të rëndësishëm statistikisht midis grupeve të ndryshme të moshës për sa i përket kohës që individët kalojnë në detyrat familjare në krahasim me partnerët e tyre, duke ofruar një panoramë të qëndrueshme në perceptimet mbi përgjegjësitë familjare në kuadër të familjes.

### **Pyetja e katërt: A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj një pagë më të lartë se ju në familje?**

Në këtë studim, u shqyrtua perceptimi i pjesëmarrësve lidhur me pyetjen: “A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj një pagë më të lartë se ju në familje?”, me qëllim analizimin e ndryshimeve sipas grupmoshave, më të vegjël se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë.

Tek personat nën 40 vjeç, 61% e tyre deklarojnë se partneri/ja ka pagë më të lartë, ndërsa 39% nuk e perceptojnë këtë diferencë (Shtojca D, Tabela 94). Ndërsa në grupmoshën mbi 40 vjeç, vetëm 42.5% mendojnë se bashkëshorti/ja fiton më shumë, ndërsa një shumicë prej 57.5% nuk e shohin një diferencë të tillë në pagat familjare. Ky dallim midis grupeve tregon se të rinjtë janë më të prirur të perceptojnë një pabarazi në të ardhura në favor të partnerit, ndërsa pjesa më e madhe e të moshuarve e konsiderojnë pagën si të barabartë ose të ndryshme në favor të tyre.

Pjesa më e madhe e përgjigjeve pozitive (“Po”) përbëhet nga pjesëmarrës të grupmoshës më të madhe (62.8%), krahasuar me 37.2% të grupmoshës së re, duke reflektuar faktin se pjesa më e madhe e pjesëmarrësve i përket këtij grupi moshe. Përgjigjet “Jo” janë më të përqëndruara të grupmosha mbi 40 vjeç (78.1%), çka tregon se në këtë grupmoshë ekziston një perceptim më i fortë i barazisë apo mungesës së dominimit të bashkëshortit/partnerit në të ardhura.

Në total, nga të gjithë pjesëmarrësit, 47.9% pranojnë se bashkëshorti/ja ka një pagë më të lartë, ndërsa 52.1% nuk e pranojnë këtë diferencë. Kjo tregon se perceptimi mbi pabarazitë financiare në familje është i ndarë në mënyrë relativisht të barabartë, duke reflektuar ndoshta ndryshime në dinamikat familjare dhe sociale në varësi të moshës dhe rrethanave ekonomike.

Kjo analizë ka rëndësi në kuptimin e mënyrës se si perceptohen pabarazitë gjinore dhe ekonomike brenda familjes, dhe mund të ndihmojë në hulumtime të mëtejshme që synojnë të eksplorojnë ndikimin e faktorëve të ndryshëm demografikë në këto perceptime. Ajo gjithashtu mund të përdoret për të informuar politika dhe iniciativa që synojnë promovimin e barazisë ekonomike dhe sociale në mjediset familjare dhe më gjerë.

Në kuadër të analizës statistikore mbi pyetjen “A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj një pagë më të lartë se ju në familje?”, janë ndërtuar dhe testuar dy hipoteza për të vlerësuar nëse ekziston një lidhje statistikorisht e rëndësishme midis grupmoshave (më pak se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë) dhe perceptimit për pabarazinë në paga brenda familjes.

Hipotezat e studimit janë si vijon:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka lidhje midis grupmoshave dhe perceptimit nëse bashkëshorti/ja ka pagë më të lartë. Me fjalë të tjera, shpërndarja e përgjigjeve "Po" dhe "Jo" është e pavarur nga mosha.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje midis grupmoshave dhe perceptimit nëse bashkëshorti/ja ka pagë më të lartë, domethënë shpërndarja e përgjigjeve ndryshon në varësi të grupmoshave.

Në bazë të rezultateve të testit Hi-katror, kemi një vlerë p-se prej 0.001 (Shtojca D, Tabela 95). Kjo p-vlerë është shumë më e vogël se niveli konvencional i rëndësisë 0.05, duke na lejuar të refuzojmë hipotezën nul. Rezultatet e tjera, si korrigjimi për vazhdimësi (Continuity Correction), raportojnë vlerë 9.389 dhe p-vlerë 0.002, ndërsa raportet e probabiliteteve të sakta (Exact Sig.) janë përkatësisht 0.002 (2-sided) dhe 0.001 (1-sided), të gjitha të konfirmuara për një lidhje të rëndësishme midis variablave.

Ky gjetje tregon se ekziston një ndryshim i rëndësishëm statistikisht midis dy grupmoshave për sa i përket perceptimit mbi pagat më të larta të bashkëshortit/partnerit në familje. Me fjalë të tjera, mosha është një faktor që ndikon në mënyrën se si individët perceptojnë këtë pabarazi ekonomike brenda familjes.

Nga këto të dhëna, mund të nxirret përfundimi se perceptimet për pabarazinë gjinore në të ardhura nuk janë të njëjta në grupmosha të ndryshme. Personat nën 40 vjeç kanë tendencë më të lartë të perceptojnë bashkëshortin/partnerin me pagë më të lartë, ndërsa në grupmoshën mbi 40 vjeç kjo perceptim duket të jetë më i moderuar.

Ky informacion është i rëndësishëm për hulumtime të mëtejshme në fushën e barazisë gjinore dhe ekonomike, si dhe për hartimin e politikave që synojnë të zvogëlojnë pabarazitë në familje dhe në shoqëri në përgjithësi. Në përfundim, kjo analizë evidencon rëndësinë e moshës si një dimension që ndikon perceptimet dhe përvojat lidhur me barazinë ekonomike brenda familjes.

#### **4.4.4. Seksioni i pestë: Ngacmimi seksual në institucionin tuaj.**

##### **Pyetja e parë: A ndiheni plotësisht të sigurt në ambientin tuaj të punës në Universitet nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual?**

Siguria në ambientin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual përbën një aspekt thelbësor të mirëqenies dhe mbrojtjes së të punësuarve në institucionet akademike. Për të kuptuar perceptimin e punonjësve të universiteteve lidhur me këtë çështje, është kryer një hulumtim që kategorizon përgjigjet në bazë të grupmoshave, duke ndarë pjesëmarrësit në dy kategori kryesore: më të vegjël se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë.

Në grupin e të rinjve, të dhënat tregojnë se një përqindje e lartë, 95.2%, ndihen shumë të sigurt në ambientin e tyre të punës për sa i përket mbrojtjes nga ngacmimet seksuale, ndërsa vetëm një pakicë prej 4.8% nuk ndihen plotësisht të sigurt (Shtojca D ,Tabela 96). Në anën tjetër, tek grupmosha mbi 40 vjeç, megjithëse shumica ndihen gjithashtu të sigurt (92.1%), një pjesë më e madhe krahasuar me grupin e parë, 7.9%, raportojnë ndjenja të pasigurisë lidhur me këtë temë. Ky ndryshim tregon një tendencë ku individët më të moshuar shprehin më shumë shqetësime në lidhje me sigurinë në ambientin akademik.

Duke analizuar përqindjet në kuadër të përgjigjeve pozitive dhe negative, vërehet se shumica e personave që ndihen të sigurt i përkasin grupmoshës mbi 40 vjeç, ndërsa pjesa më e madhe e atyre që ndihen të pasigurt janë po ashtu nga kjo kategori. Kjo sugjeron që ndjenja e pasigurisë nuk është e shpërndarë në mënyrë të barabartë midis moshave, por ka tendencë të jetë më e pranishme tek punonjësit më të moshuar.

Këto rezultate kanë implikime të rëndësishme për institucionet arsimore dhe menaxhimin e ambientit të punës, duke nënvizuar nevojën për politika dhe masa mbrojtëse që adresojnë veçanërisht shqetësimet e grupmoshave më të avancuara. Për më tepër, nxitja e një ambienti pune të sigurt dhe mbështetës kontribuon në rritjen e mirëqenies profesionale dhe personale të stafit akademik, si dhe në krijimin e një kulture organizative ku ngacmimet seksuale janë të papranueshme dhe trajtohen me seriozitet.

Në përfundim, studimi evidenton një perceptim të përgjithshëm pozitiv për sigurinë në ambientin universitar lidhur me ngacmimet seksuale, por gjithashtu nxjerr në pah një diferencë të konsiderueshme midis grupeve moshë, që kërkon vëmendje të vazhdueshme dhe masa të përshtatura për përmirësimin e ndjenjës së sigurisë për të gjithë punonjësit.

Në këtë analizë, kemi shqyrtuar nëse ekziston një lidhje statistike midis grupmoshave (më të vegjël se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë) dhe ndjenjës së sigurisë në ambientin e punës në universitet ndaj ngacmimeve seksuale. Për këtë qëllim, është përdorur testi Hi-katropër të vlerësuar nëse dallimet midis grupeve janë statistikisht të rëndësishme.

Hipotezat:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ka dallim të rëndësishëm statistikisht midis grupmoshave në ndjenjën e sigurisë ndaj ngacmimeve seksuale në ambientin e punës universitare. Me fjalë të tjera, moshë nuk ndikon në këtë perceptim.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një dallim i rëndësishëm statistikiisht midis grupmohave lidhur me ndjenjën e sigurisë ndaj ngacmimeve seksuale në ambientin e punës universitare. Pra, moshë ka ndikim në këtë perceptim.

Rezultatet e testit Hi-katror tregojnë se vlera e Pearson Hi-katror është 1.111 me një shkallë lirie (df) prej 1, dhe një nivel të rëndësishëm asimptotik (p-vlerë) prej 0.292. Kjo vlerë p është mbi pragun e zakonshëm të 0.05, që nënkupton se nuk ka prova të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën nul ( $H_0$ ) (Shtojca D, Tabela 97).

Ky rezultat tregon se nuk ka një dallim statistikiisht të rëndësishëm midis grupmohave përse i përket ndjenjës së sigurisë në ambientin e punës kundrejt ngacmimeve seksuale. Me fjalë të tjera, perceptimi i sigurisë në këtë kontekst është i ngjashëm tek personat më të rinj dhe ata më të moshuar.

Në përmbledhje, këto gjetje tregojnë se ndërsa ndjenja e sigurisë ndaj ngacmimeve seksuale është një çështje shumë e rëndësishme në ambientin akademik, moshë e personave nuk duket të jetë një faktor përcaktues i perceptimit të kësaj sigurie. Kjo nënkupton se politika dhe masat për sigurimin e një ambienti pune të sigurt duhet të jenë universale dhe të adresojnë nevojat e të gjithë punonjësve pa dallim moshë.

**Pyetja e dytë: A keni përjetuar ose vërejtur ndonjë situatë të ngacmimit seksual në Universitetin tuaj (p.sh. në komunikimet verbale, sjelljen fizike, apo në rrjetet sociale)?**

Në studimin e zhvilluar për perceptimet dhe përvojat lidhur me ngacmimin seksual në ambientet universitare, u analizuan përgjigjet e pyetjes: "A keni përjetuar ose vërejtur ndonjë situatë të ngacmimit seksual në Universitetin tuaj (p.sh. në komunikimet verbale, sjelljen fizike, apo në rrjetet sociale)?", të cilat u ndanë sipas dy grupeve të moshës: më të vegjël se 40 vjeç dhe 40 vjeç e më shumë.

Rezultatet treguan se një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve nuk ka përjetuar apo vërejtur raste të ngacmimit seksual në universitet, konkretisht 89.1% e përgjithshëm të mostrës (Shtojca D, Tabela 98). Kur kjo përqindje shqyrtohet më në detaje sipas grupmohave, shihet se 91.4% e individëve më të rinj (nën 40 vjeç) dhe 88.2% e individëve më të moshuar (mbi 40 vjeç) kanë deklaruar mungesën e përvojave të ngacmimit seksual.

Nga ana tjetër, rreth 10.9% e përgjithshëm kanë pohuar përjetimin ose vëzhgimin e ngacmimeve seksuale në ambientin universitar. Ky grup i përbëhet nga 8.6% e të rinjve dhe 11.8% e të moshuarve, që tregon se ngacmimi seksual nuk është një fenomen i përhapur vetëm në një grupmoshë të veçantë, por prek të gjitha moshat e përfshira në studim.

Analiza rezultateve, që shqyrton shpërndarjen brenda secilit grupmoshë, evidenton se grupmosha më e madhe raporton një frekuencë më të lartë të përjetimit ose vëzhgimit të ngacmimeve seksuale (11.8%) krahasuar me grupmoshën më të re (8.6%). Ndërsa analiza me analitike tregon se nga të gjithë ata që raportuan përvoja ngacmimi seksual, 76.9% i përkasin grupmoshës mbi 40 vjeç, dhe 23.1% janë nga grupmosha më e re.

Këto të dhëna theksojnë rëndësinë e ndërmarrjes së masave parandaluese dhe edukative në universitete, për të siguruar një ambient pune dhe studimi të sigurt dhe të respektueshëm për të gjithë individët pavarësisht moshës. Prezenca e ngacmimit seksual, megjithëse në një përqindje të vogël, përbën një sfidë serioze për institucionet akademike dhe kërkon strategji të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse për adresimin dhe minimizimin e kësaj dukurie.

Në përfundim, hulumtimi sugjeron nevojën për politika të qarta dhe mekanizma mbështetës për të parandaluar dhe trajtuar ngacmimin seksual në ambientet universitare, duke pasur parasysh që fenomeni prek individë nga të gjitha grupmoshat dhe mund të ketë pasoja serioze për mirëqenien personale dhe profesionale të tyre.

Në këtë analizë, qëllimi ishte të verifikohet nëse ekziston një lidhje statistikore midis moshës së të anketuarve dhe përjetimit ose vëzhgimit të situatave të ngacmimit seksual në ambientin universitar. Për të realizuar këtë, u formuluan dy hipoteza kryesore:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston lidhje statistikore midis moshës së punonjësve dhe përjetimit apo vëzhgimit të ngacmimit seksual në Universitet.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikore midis moshës së punonjësve dhe përjetimit apo vëzhgimit të ngacmimit seksual në Universitet.

Për të testuar këto hipoteza u përdor testi statistik Hi-katror. Rezultati i testit Pearson Hi-katror ishte 0.805 me një nivel rëndësie (p-value) prej 0.370, i cili është mbi pragun e zakonshëm të 0.05 (Shtojca D, Tabela 99). Kjo tregon se nuk ka prova të mjaftueshme për të refuzuar hipotezën null, pra nuk mund të konkludohet me siguri se ekziston ndonjë lidhje statistikore midis moshës dhe përjetimit të ngacmimit seksual në këtë rast.

Analizat plotësuese, përfshirë Fisher's Exact Test dhe testet e tjera të lidhura, konfirmuan këtë përfundim, duke treguar mungesë të ndonjë asociacioni të rëndësishëm midis këtyre variablave. Gjithashtu, nuk u regjistruan probleme metodologjike, pasi asnjë nga qelizat e analizës nuk kishte numër të pritur më të vogël se 5, çka rrit besueshmërinë e rezultateve.

Në përmbledhje, këto gjetje sugjerojnë se mosha nuk është një faktor përcaktues në përjetimin ose vëzhgimin e ngacmimit seksual në ambientin e punës në Universitet. Kjo tregon nevojën për politika dhe masa parandaluese gjithëpërfshirëse, që të jenë të drejtuara për të gjithë stafin pa marrë parasysh moshën.

**Pyetja e tretë: Sa mbështetës mendoni se është Universiteti juaj për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Ngacmimi seksual përbën një sfidë serioze në ambientet akademike, ku transparenca dhe mbështetja institucionale janë thelbësore për sigurinë dhe mirëqenien e të gjithë anëtarëve të komunitetit universitar. Një dimension kyç për trajtimin e këtij fenomeni është perceptimi i komunitetit mbi gatishmërinë e universitetit për të mbështetur raportimin dhe ndjekjen juridike të rasteve të ngacmimit seksual, pavarësisht nga gjinia e personit të prekur. Për të hetuar këtë perceptim, u krye një anketim i cili segmentoi përgjigjet sipas dy grupeve kryesore të moshës: më të rinjtë (më të vegjël se 40 vjeç) dhe më të moshuarit (40 vjeç e më shumë).

Në 45.4% e totalit të të anketuarve konsiderojnë se universiteti i tyre është shumë mbështetës për raportimin e rasteve të ngacmimit seksual dhe trajtimin juridik të tyre (Shtojca D, Tabela 10). Një pjesë e vogël prej 7.5% e percepton universitetin si pak mbështetës, ndërsa pothuajse gjysma, 47.1%, shprehin pasiguri ose mungesë informacioni duke u përgjigjur se “nuk e dinë” sa mbështetës është universiteti në këtë aspekt. Kjo shpërndarje tregon një ndarje të dukshme midis atyre që kanë besim në sistem dhe atyre që ndjejnë mungesë transparence apo informacioni në këtë çështje.

Në grupin më të ri, që përbën 105 individë, 47.6% e tyre besojnë se universiteti është shumë mbështetës në trajtimin e ngacmimit seksual, ndërsa 7.6% e vlerësojnë këtë mbështetje si të pamjaftueshme. Një numër i konsiderueshëm prej 44.8% janë të paqartë për këtë çështje.

Në grupmoshën mbi 40 vjeç, prej 254 pjesëmarrësish, 44.5% e perceptojnë universitetin si shumë mbështetës, një pakicë prej 7.5% e konsiderojnë mbështetjen të pakët, ndërsa 48% nuk kanë një opinion të qartë, duke reflektuar një nivel më të lartë pasigurie në krahasim me grupin më të ri.

Këto rezultate sugjerojnë se në të dy grupmoshat, megjithëse një pjesë e mirë e individëve ka një perceptim pozitiv për mbështetjen institucionale, ekziston një problem i dukshëm i mungesës së informacionit ose besimit në sistem, i cili është më i theksuar tek grupmosha mbi 40 vjeç.

Duke analizuar përqindjet brenda secilit nivel perceptimi të mbështetjes, konstatohet se pjesa më e madhe e individëve që mendojnë se universiteti është shumë mbështetës janë nga grupmosha më e madhe (69.3%), ndërsa grupi më i ri përbën 30.7%. Një model i ngjashëm shfaqet edhe në grupet që konsiderojnë universitetin pak mbështetës ose nuk dinë të vlerësojnë, ku pjesa dërrmuese janë nga grupmosha mbi 40 vjeç.

Kjo tregon që pjesa më e madhe e të anketuarve janë individë mbi 40 vjeç, por në përqindje relative, perceptimet pozitive dhe negative janë të shpërndara relativisht në mënyrë të barabartë midis grupeve të ndryshme të moshës.

Rezultatet tregojnë se ndërsa një pjesë e konsiderueshme e komunitetit universitar beson në përkushtimin dhe mbështetjen e universitetit për raportimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual, një pjesë shumë e madhe e respondentëve ka mungesë informacioni ose nuk është e sigurtë në këtë drejtim. Ky fakt nënvizon rëndësinë e përmirësimit të komunikimit institucional, transparencës së procedurave dhe fuqizimit të mekanizmave që lehtësojnë besimin dhe sigurinë në trajtimin e rasteve të ngacmimit.

Mungesa e një perceptimi të qartë mund të jetë një pengesë serioze për raportimin e rasteve dhe mund të reflektojë mungesën e ndërjegjësimit apo të politikave efikase në disa universitete. Për këtë arsye, institucionet duhet të investojnë në fushata informuese, trajnime dhe mekanizma mbështetës që synojnë fuqizimin e komunitetit akademik për të adresuar ngacmimin seksual në mënyrë efektive.

Analiza e perceptimit të mbështetjes së universiteteve për trajtimin e ngacmimit seksual tregon një situatë ku përkushtimi institucional vlerësohet pozitivisht nga një pjesë e mirë e komunitetit,

por një sfidë e madhe mbetet për të ulur nivelet e pasigurisë dhe mungesës së informacionit. Kjo kërkon veprime të ndërgjegjshme dhe të koordinuara nga universitetet për të ndërtuar një ambient më të sigurt, transparent dhe mbështetës për të gjithë anëtarët e tyre.

Një nga sfidat kryesore në ambientet universitare është trajtimi efektiv i rasteve të ngacmimit seksual, ku perceptimi mbi mbështetjen që ofron institucioni luan një rol kyç në nxitjen e raportimit dhe ndërgjegjësimin për këtë fenomen. Për të kuptuar nëse mosha ndikon në perceptimin e mbështetjes së universitetit për trajtimin juridik të këtyre rasteve, është kryer një analizë statistikore duke përdorur testin e pavarësisë Hi-katror.

Formulimi i Hipotezave:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston lidhje statistikore midis grupmohave (më të rinjtë dhe më të moshuarit) dhe perceptimit për nivelin e mbështetjes së universitetit në trajtimin e ngacmimit seksual. Pra, mosha nuk ndikon në këtë perceptim.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikore midis grupmohave dhe perceptimit të mbështetjes institucionale për trajtimin e rasteve të ngacmimit seksual, që do të thotë se mosha ndikon në këtë perceptim.

Nga analiza statistikore e kryer vlera e Pearson Hi-katror ishte 0.331 me 2 gradë lirie. Vlera e p-vlerës ishte 0.847, dukshëm mbi nivelin e rëndësisë  $\alpha = 0.05$  (Shtojca D, Tabela 101). Kjo tregon mungesë të dëshmive statistikore për të refuzuar hipotezën null.

Testet e tjera të përfshira si Likelihood Ratio dhe Linear-by-Linear Association konfirmojnë këtë rezultat me p-vlera respektive 0.847 dhe 0.567, duke mbështetur qëndrimin për mungesë të lidhjes domethënëse midis moshës dhe perceptimit mbi mbështetjen e universitetit.

Vlera e lartë e p-vlerës tregon se ndryshimet e vëzhguara në perceptim midis grupmohave janë të mundshme të jenë thjesht pasojë e rastësisë dhe nuk reflektojnë një efekt të vërtetë të moshës në këtë kontekst. Me fjalë të tjera, perceptimi për mbështetjen e universitetit në trajtimin e ngacmimit seksual është relativisht i njëjtë të të rinjtë dhe të moshuarit.

Gjithashtu, kushti që asnjë qelizë e tabelës kontingjente nuk ka vlerë të pritur më pak se 5 (minimumi 7.90) siguron që rezultatet janë statistikisht të qëndrueshme dhe nuk ka problem me shpërndarjen e të dhënave.

Në përfundim, bazuar në rezultatet statistikore, nuk ka prova për të sugjeruar se mosha ndikon në mënyrën se si anëtarët e komunitetit universitar perceptojnë mbështetjen e universitetit në raportimin dhe trajtimin e ngacmimit seksual. Kjo nënkupton se ndërhyrjet dhe politikat për përmirësimin e këtij perceptimi duhet të adresohen në nivel të përgjithshëm dhe jo të ndahen sipas grupmohave.

Ky përfundim ka rëndësi për planifikuesit e politikave dhe administratorët e universiteteve, duke i sugjeruar atyre të përqëndrohen në mënyra gjithëpërfshirëse për të rritur transparencën, ndërgjegjësimin dhe mbështetjen institucionale ndaj viktimave të ngacmimit seksual, pa ndarje demografike sipas moshës.

**Pyetja e katërt: A mendoni se Universiteti trajton çështjet e ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë: studentë, pedagogë, punonjës, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?**

Trajtimi i drejtë dhe serioz i rasteve të ngacmimit seksual në ambientet universitare është një komponent kyç për ndërtimin e një mjedisi të sigurt dhe gjithëpërfshirës për të gjithë anëtarët e komunitetit akademik. Në këtë kontekst, një hulumtim ka hetuar perceptimet e stafit dhe studentëve mbi mënyrën sesi universiteti trajton këto raste, veçanërisht nëse kjo trajtim kryhet në mënyrë të barabartë për të gjithë — studentë, pedagogë dhe punonjës — pavarësisht nga gjinia e personit të prekur.

Të dhënat e mbledhura nga një mostër prej 360 anketuarish janë ndarë në dy grupe moshë: ata më të rinj se 40 vjeç dhe ata 40 vjeç e më shumë. Rezultatet tregojnë se një shumicë e madhe prej 83.9% e përgjigjeve përputhen me idenë që universiteti trajton çështjet e ngacmimit seksual në mënyrë të barabartë dhe serioze për të gjithë (Tabela 102, Shtojca D). Megjithatë, një pjesë prej 16.1% e respondentëve shprehin shqetësimin se trajtimi ndryshon në varësi të gjinisë së personit të prekur.

Kur analizojmë më thellë brenda grupeve të moshës, vërejmë se 85.7% e të rinjve besojnë në trajtim të barabartë, ndërsa në grupin më të madh moshor 40 vjeç e më shumë, ky perceptim është pak më i ulët, në 83.1%. Në të dy grupet, një përqindje e ngjashme beson në pabarazi në trajtim, duke treguar se ky perceptim nuk ndryshon shumë sipas moshës.

Në një analizë më të detajuar, pjesa më e madhe e respondentëve që besojnë në trajtim të barabartë janë nga grupmosha mbi 40 vjeç, siç është edhe pritur nga përqindja më e lartë e pjesëmarrësve në këtë grup. Megjithatë, përqindjet relative në secilin perceptim janë të qëndrueshme në të dy grupmoshat.

Këto gjetje reflektojnë një besim të përgjithshëm në sistemet universitare për trajtim të drejtë të çështjeve të ngacmimit seksual, por edhe një nivel shqetësimi që tregon se nuk duhet të neglizhohet puna për të siguruar që trajtimi të jetë gjithmonë i barabartë dhe i ndershëm, pa dallim gjinie.

Në përfundim, rezultatet nënvizojnë nevojën për përpjekje të vazhdueshme nga universitetet për të forcuar mekanizmat e tyre të transparencës dhe drejtësisë, duke ndërtuar kështu një ambient akademik ku çdo person ndihet i mbrojtur dhe i trajtuar me seriozitet të barabartë. Kjo do të ndikojë pozitivisht në rritjen e besimit dhe angazhimit të komunitetit akademik në luftën kundër ngacmimit seksual.

Në studimin mbi perceptimet për trajtimin e ngacmimit seksual në universitete, një pyetje kyçe ka qenë nëse perceptimi mbi seriozitetin dhe barazinë në trajtimin e rasteve ndryshon në varësi të grupmoshave. Për të shqyrtuar këtë lidhje, është kryer një analizë statistikore me testin e pavarësisë Hi-katror.

Formulimi i Hipotezave:

*Hipoteza zero* ( $H_0$ ): Nuk ekziston lidhje statistikore midis grupmohave (më të rinjtë dhe më të moshuarit) dhe perceptimit nëse universiteti trajton ngacmimin seksual me seriozitet të barabartë për të gjithë. Në terma të thjeshtë, mosha nuk ndikon në këtë perceptim.

*Hipoteza alternative* ( $H_1$ ): Ekziston një lidhje statistikore midis grupmohave dhe perceptimit për barazinë në trajtimin e ngacmimit seksual, pra mosha ka ndikim në këtë perceptim.

Nga analiza e të dhënave, vlera e Pearson Hi-katror rezultoi të jetë 0.365 me 1 gradë lirie. Vlera e p-vlerës (Asymptotic Significance, 2-sided) është 0.545, që është shumë më e madhe se niveli i rëndësisë statistike prej 0.05 (Shtojca D, Tabela 103)

Testet e tjera të përfshira në analizë, si Continuity Correction, Likelihood Ratio, dhe Linear-by-Linear Association, si dhe Fisher's Exact Test, konfirmojnë mungesën e ndonjë lidhjeje statistikore të rëndësishme, me p-vlera që kalojnë lehtësisht kufirin kritik.

Gjithashtu, kushti që asnjë qelizë në tabelën kontingjente nuk ka vlerë të pritur më pak se 5 (minimumi 16.92) tregon që analiza është e besueshme dhe statistikat e nxjerra janë valide.

Vlera e lartë e p-vlerës tregon se ndryshimet e perceptuara midis grupeve të moshës për sa i përket trajtimit të ngacmimit seksual me seriozitet të barabartë janë në përputhje me rastësinë dhe nuk tregojnë një efekt real të moshës në këtë perceptim.

Kjo do të thotë që përqindjet e ndryshme të përgjigjeve pozitive dhe negative brenda grupeve të moshës nuk janë të mjaftueshme për të nxjerrë përfundime mbi ndonjë dallim të rëndësishëm statistiki.

Bazuar në rezultatet e testit Hi-katror, nuk ka prova për të refuzuar hipotezën null, që do të thotë se nuk ekziston një lidhje statistikore midis moshës dhe perceptimit të barazisë në trajtimin e ngacmimit seksual nga universiteti.

Ky gjetje sugjeron se për këtë aspekt të rëndësishëm të perceptimit institucional, mosha nuk është faktor përcaktues. Kjo është një informacion i vlefshëm për administratorët dhe vendimmarrësit e universiteteve, duke treguar se politika dhe ndërhyrjet për të përmirësuar besimin në trajtim të drejtë duhet të jenë të përgjithshme dhe gjithëpërfshirëse, pa fokus të veçantë në ndarjen sipas moshës.

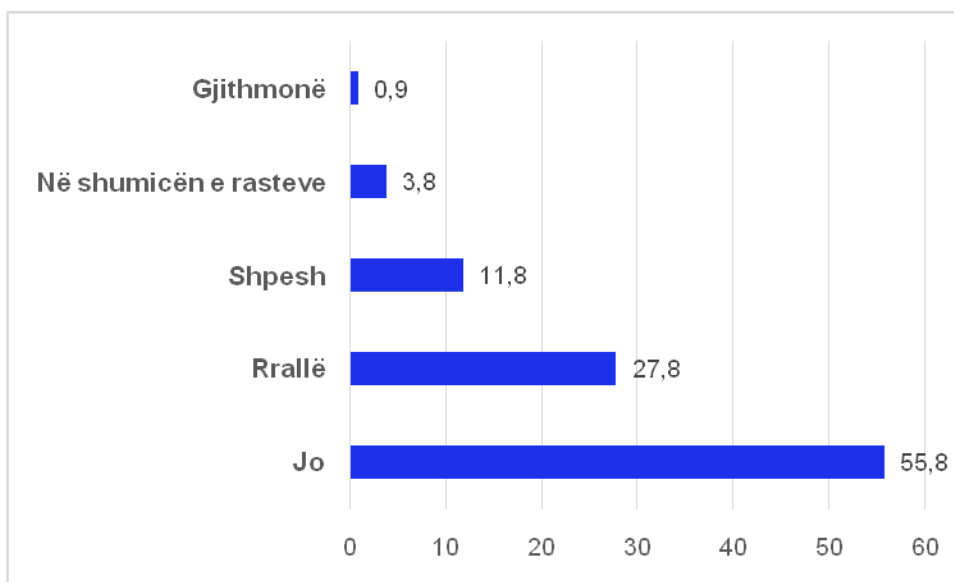
#### **4.5 Vlerësimi me shkallë “tavanit i qelqtë”**

Në analizën e perceptimeve mbi ekzistencën e “tavanit të qelqtë” në universitetet shqiptare, përdorimi i një shkalle me pesë nivele vlerësimi ka qenë një zgjedhje metodologjike e qëllimshme për të siguruar një matje më të fragmentuar dhe të hollësishme të qëndrimeve të pjesëmarrësve. Shkalla me pesë alternativa nga “Jo” deri te “Gjithmonë” lejon kapjen e dallimeve të holla mes qëndrimeve neutrale, pozitive dhe negative, duke reflektuar më saktë intensitetin e perceptimit të barrierave gjinore. Kjo strukturë e shkallës siguron një ekuilibër optimal mes qartësisë për anketuesit dhe ndjeshmërisë analitike për studiuesin, duke mundësuar krahasime statistikore të besueshme. Në rastin e analizës së tavanit të qelqtë, një shkallë më e kufizuar (p.sh. 3-nivelëshe) do të rrezikonte thjeshtëzimin e tepërt të realitetit, ndërsa një shkallë më e gjerë (p.sh. 7-nivelëshe)

mund të shtonte paqartësi në interpretim. Përmes kësaj metodologjie u bë e mundur të dallohen qartë përmasa të tilla si perceptimi i pengesave konceptuale, ndjenja e vlerësimit sipas meritës, angazhimi i drejtuesve për barazi, përfaqësimi gjinor në pozita drejtuese, etj. Kështu, shkalla pesëpikëshe ofron një balancë të qëndrueshme midis thjeshtësisë së kuptimit dhe thellësisë analitike, duke kontribuar në saktësinë dhe interpretueshmërinë e rezultateve të studimit.

### 1- A mendoni se ekzistojnë pengesa konceptuale në nivel drejtues lidhur me gjininë për avancimin në karrierën administrative apo shkencore në Universitetin tuaj?

Të dhënat e prezantuara lidhen me perceptimin mbi ekzistencën e pengesave konceptuale në një kontekst të caktuar profesional apo akademik. Nga analiza statistikore e përgjigjeve të mbledhura rezulton se moda pra, alternativa më e shpeshtë e përzgjedhur, është përgjigjja "Jo", me 55.8% të totalit të pjesëmarrësve që deklarojnë se nuk ekzistojnë pengesa konceptuale, Figura 1. Kjo sugjeron një perceptim dominues pozitiv në lidhje me mungesën e barrierave mendore ose konceptuale në këtë mjedis.



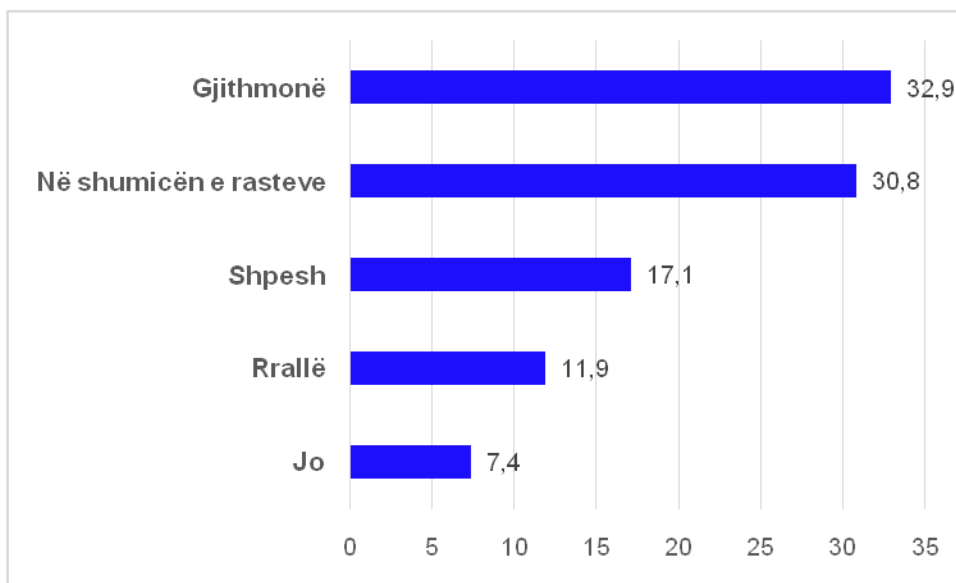
**Figura 1.** A ekzistojnë pengesa konceptuale në nivel drejtues në lidhje me gjininë për avancimin në karrierë?

Ndërkohë, një pjesë e konsiderueshme e pjesëmarrësve 27.8% shprehen se pengesat konceptuale ekzistojnë “rrallë”, çka tregon një prezencë të kufizuar, por jo të papërfillshme të këtyre barrierave. Së bashku me ata që u përgjigjën “Jo”, ky grup përbën 83.6% të të anketuarve, që përjashtojnë ose minimizojnë dukshëm ekzistencën e pengesave konceptuale.

Nga ana tjetër, një numër më i vogël pjesëmarrësish pohojnë ekzistencën më të shpeshtë të këtyre pengesave: 11.8%, të cilat i përshkruajnë si të pranishme “shpesh”, ndërsa vetëm një përqindje shumë e vogël i identifikon ato si prezente “në shumicën e rasteve” (3.8%) apo “gjithmonë” (0.9%). Kjo ndarje sugjeron se megjithëse nuk mund të flitet për një mungesë absolute të pengesave konceptuale, prania e tyre perceptohet si e kufizuar dhe jo sistematike.

## 2- A ndiheni të vlerësuar sipas aftësive në Universitetin tuaj, pavarësisht gjinisë?

Moda e përgjigjeve është alternativa “Gjithmonë”, e cila përfaqëson 32.9% të totalit të pjesëmarrësve, Figura 2. Kjo tregon se për një pjesë të konsiderueshme të pjesëmarrësve, ndjesia e vlerësimit sipas meritës, pa ndikuar nga gjinia, është jo vetëm e pranishme, por e vazhdueshme. Për më tepër, një tjetër grup i madh 30.8%, deklarojnë se ndihen të vlerësuar “në shumicën e rasteve”, duke e çuar përqindjen kumulative të përgjigjeve pozitive në 63.7%, që është tregues i një kulture të perceptuar si e drejtë dhe e mbështetur në aftësi profesionale.



**Figura 2.** A ndiheni të vlerësuar sipas aftësive pavarësisht gjinisë?

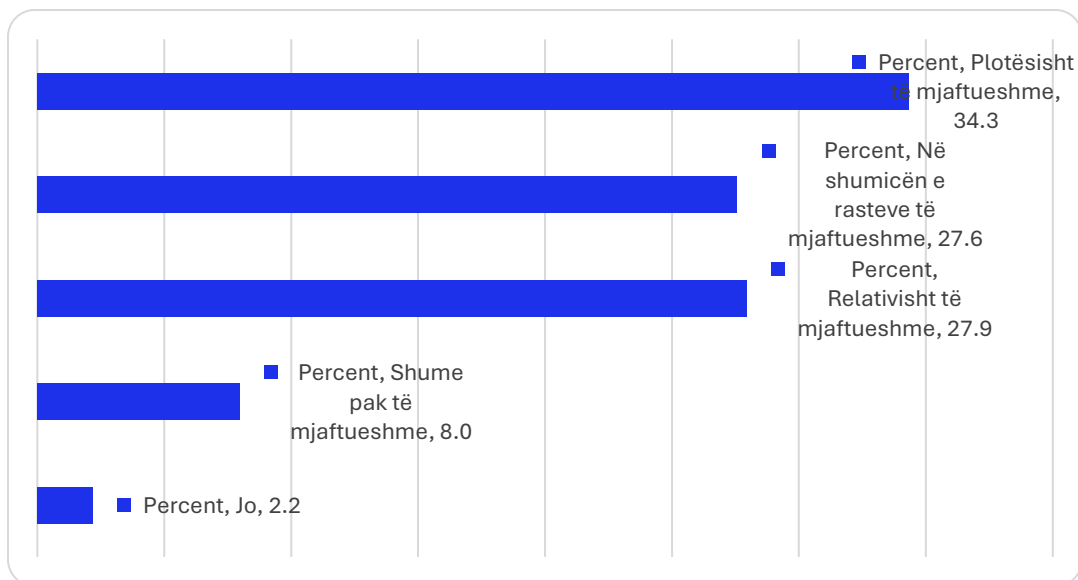
Përgjigjja “Shpesh” është zgjedhur nga 17.1% e pjesëmarrësve, një tregues që ndonëse pozitiv, sugjeron një vlerësim që nuk është gjithmonë i qëndrueshëm. Kjo kategori reflekton mundësinë që vlerësimi i bazuar në aftësi ndikohet në raste të caktuara nga faktorë të tjerë, potencialisht të lidhur me gjininë apo dinamika institucionale të paqarta.

Në anën tjetër, vetëm një pakicë e pjesëmarrësve deklarojnë ndjesi të ulët vlerësimi: 11.9% janë përgjigjur “Rrallë”, ndërsa 7.4% deklarojnë “Jo”, pra nuk ndihen fare të vlerësuar mbi bazën e aftësive të tyre. Këto përqindje të ulëta, megjithëse jo alarmante, përfaqësojnë zëra të rëndësishëm që sugjerojnë se ka ende vend për përmirësim në drejtim të krijimit të një ambienti të barabartë dhe mbështetës për të gjithë.

## 3-A i vlerësoni të mjaftueshme përpjekjet e drejtuesve të Universitetit tuaj për të realizuar barazinë gjinore?

Të dhënat e pyetjes që vlerëson përpjekjet e drejtuesve të universitetit për të realizuar barazinë gjinore reflektojnë një perceptim në përgjithësi pozitiv nga ana e pjesëmarrësve. Moda e përgjigjeve është “Plotësisht të mjaftueshme”, që është zgjedhur nga 34.3% e të anketuarve, Figura

3. Ky rezultat tregon se një përqindje dominante e individëve vlerësojnë lart përpjekjet institucionale për të garantuar barazi gjinore në nivelin drejtues dhe strategjik të universitetit.



**Figura 3.** A i vlerësoni të mjaftueshme përpjekjet e drejtuesve për të realizuar barazinë gjinore?

Për më tepër, një përqindje tjetër domethënëse 27.6%, deklarojnë se përpjekjet janë “në shumicën e rasteve të mjaftueshme”, ndërsa 27.9% i konsiderojnë ato “relativisht të mjaftueshme”. Në total, këto tre kategori pozitive përbëjnë 89.8% të përgjigjeve, duke dëshmuar një klimë institucionale ku barazia gjinore perceptohet si objektiv real dhe i ndjekur me përkushtim nga drejtuesit.

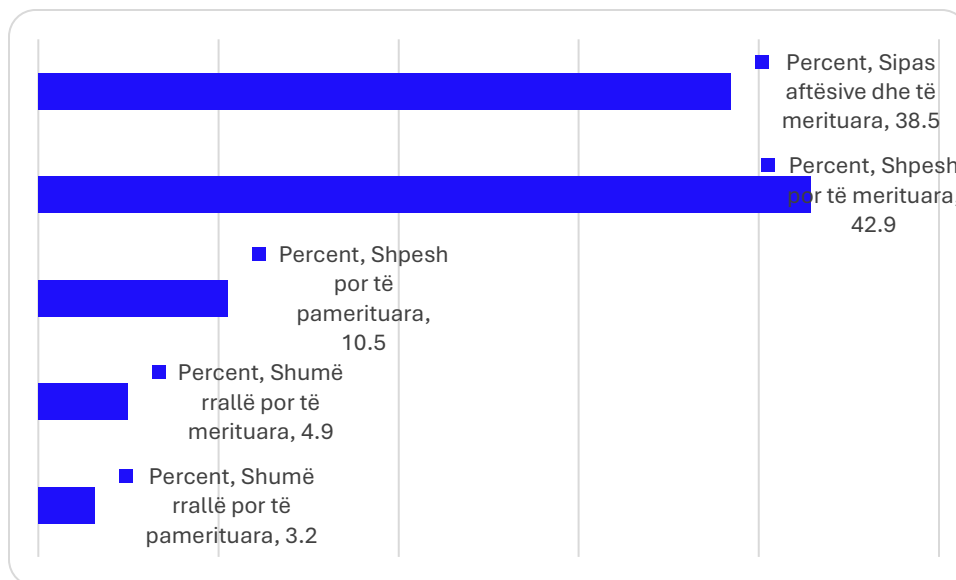
Në anën tjetër, një pjesë shumë e vogël e pjesëmarrësve ka shprehur skepticizëm: 8% mendojnë se përpjekjet janë “shumë pak të mjaftueshme”, ndërsa vetëm 2.2% deklarojnë se nuk janë aspak të kënaqur me përpjekjet për barazi gjinore. Këto shifra sugjerojnë se ndonëse dominon perceptimi pozitiv, ka një pakicë që identifikon boshllëqe në angazhimin institucional, ndoshta për shkak të mungesës së transparencës, zbatimit jo të plotë të politikave, apo përjetimeve personale në mjedisin universitar.

Analiza e kumulativit tregon se një shumicë dërrmuese afro 90% kanë një qëndrim që varion nga neutral pozitiv në vlerësues të lartë. Kjo përbën një tregues të fortë se barazia gjinore nuk është vetëm në diskurs, por perceptohet si një pjesë e rëndësishme e politikave dhe veprimeve të drejtuesve të universitetit.

#### **4-Sa shpesh shihni që pozitat drejtuese në departamentin apo fakultetin tuaj mbahen nga individë të gjinisë femërore?**

Të dhënat e analizuara për pyetjen nëse pozitat drejtuese në departamentet apo fakultetet universitare mbahen nga individë të gjinisë femërore ofrojnë një pasqyrë kuptimplotë mbi perceptimet e barazisë gjinore në nivelet udhëheqëse akademike. Nga përgjigjet e vlefshme, moda e të dhënave është alternativa “Shpesh por të merituar”, e cila përfaqëson 42.9% të të anketuarve

Figura 4. Kjo tregon se për një përqindje dominuese të pjesëmarrësve, gratë janë të pranishme në mënyrë të dukshme në pozitat drejtuese dhe, njëkohësisht, perceptohen si të denja për këto role.



**Figura 4.** Sa shpesh shihni që pozitat drejtuese në departament/fakultet mbahen nga individë të gjinisë femërore?

Për më tepër, një përqindje tjetër e konsiderueshme (38.5%) e klasifikon përfaqësimin e grave në pozita drejtuese si të ndodhur “sipas aftësive dhe të merituar”, duke theksuar cilësinë e përzgjedhjes, pavarësisht se nuk përmendet frekuenca. Kjo shton më tej besueshmërinë në integritetin e përzgjedhjes së liderit dhe sugjeron që kompetenca mbizotëron mbi konsideratat gjinore.

Nga ana tjetër, një minorancë e pjesëmarrësve ka shprehur skepticizëm: 10.5% raportojnë se gratë mbajnë shpesh pozita drejtuese, por i konsiderojnë këto raste si të pamërituar, duke ngritur pikëpyetje për ndonjë perceptim të përzgjedhjes së bazuar në kritere jo meritokratike. Kjo mund të pasqyrojë qëndrime subjektive, përvoja të izoluar, ose sfida në komunikimin institucional të procesit të përzgjedhjes, fenomene që shfaqen edhe në mjedise të tjera (Ryan, M. K., & Haslam, S. A., 2005).

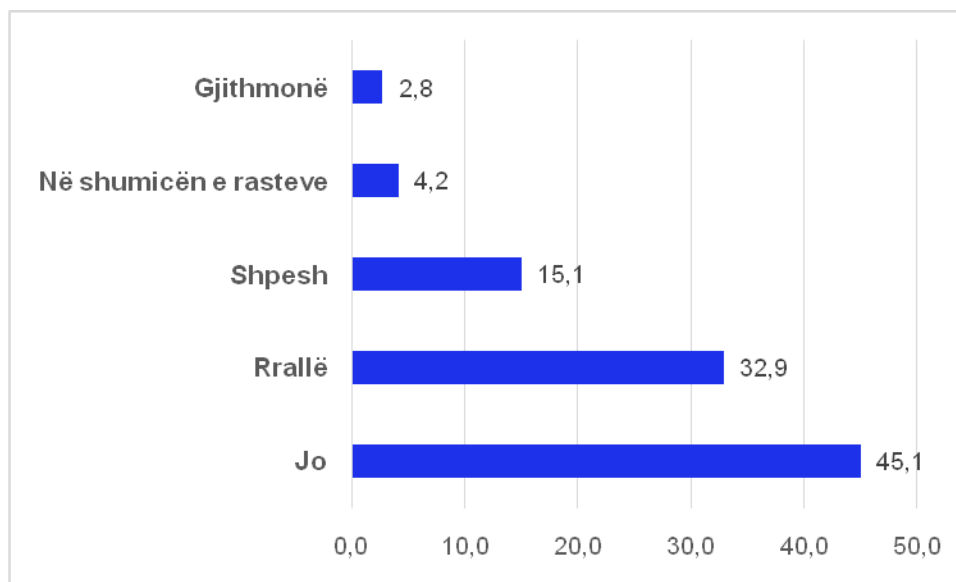
Ndërkohë, 4.9% shprehen se gratë janë shumë rrallë në pozita drejtuese, por kur janë, janë të merituar, dhe vetëm 3.2% ndajnë mendimin se ky përfaqësim i rrallë është edhe i pamërituar. Këto shifra janë relativisht të vogla dhe nuk përbëjnë një perceptim të përhapur.

Në përfundim, analiza dëshmon se në shumicën dërrmuese të rasteve, pozitat drejtuese mbahen nga gra që perceptohen si të afta dhe të denja për rolet që ushtrojnë. Kjo sugjeron një realitet organizativ që i afrohet barazisë gjinore jo vetëm në sasi, por edhe në cilësi. Megjithatë, prania e një pakice që shpreh dyshime për meritat tregon nevojën për transparencë më të madhe dhe komunikim efektiv mbi kriteret e përzgjedhjes dhe performancën e liderit, me qëllim

përforcimin e besimit institucional, sic theksohet edhe nga studime të tjera (Goh, J., & Pfeffer, J. (2022).

### 5-A ju ngarkojnë eprorët tuaj punë ose detyra që nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit tuaj të punës?

Të dhënat e pyetjes që lidhet me ngarkimin e punonjësve nga eprorët me detyra jashtë përshkrimit zyrtar të vendit të punës ofrojnë një pasqyrë të qartë mbi perceptimin e respektimit të roleve profesionale në mjedisin universitar apo institucional. Moda është alternativa “Jo”, e zgjedhur nga 45.1% e të anketuarve, duke treguar se për një pjesë të konsiderueshme të të punësuarve, nuk ka ngarkesë me detyra që tejkalojnë përshkrimin formal të punës së tyre Figura 5. Ky është një tregues pozitiv për qartësinë e roleve dhe për respektimin e kufijve të pozicionit të punës nga ana e eprorëve.



**Figura 5.** A ju ngarkojnë eprorët punë/detyra që nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit të punës.

Një përqindje tjetër relativisht e lartë 32.9% deklaroi se këto situata ndodhin “rrallë”, çka tregon se edhe kur ndodhin, janë përjashtime dhe jo pjesë e praktikës së rregullt institucionale. Në total, këto dy kategori përfaqësojnë 78% të të anketuarve, duke përforcuar idenë se devijimet nga përshkrimi formal i vendit të punës nuk janë të përhapura gjerësisht.

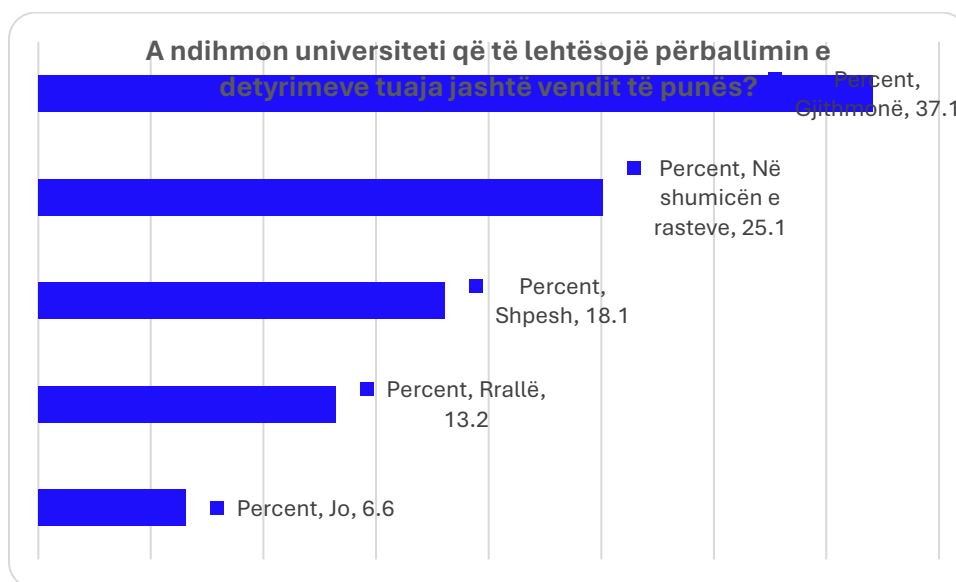
Ndërkohë, 15.1% e pjesëmarrësve deklaroi se u ndodh “shpesh” të ngarkohen me detyra që nuk lidhen drejtpërdrejt me rolin e tyre. Kjo sugjeron se ekziston një segment jo i vogël i të punësuarve që përjetojnë tejkalime të kompetencave apo kërkesa jashtë detyrave zyrtare në baza të përsëritura, gjë që mund të ndikojë në ndjesinë e padrejtësisë ose mbingarkesës.

Nga ana tjetër, vetëm një përqindje e vogël deklaroi përvoja të shpeshta në këtë drejtim: 4.2% janë përgjigjur “në shumicën e rasteve”, dhe 2.8% thonë “gjithmonë”, duke treguar një përjetim të

vazhdueshëm të tejkalimit të detyrave formale. Edhe pse kjo është një pakicë, prania e këtyre përqindjeve sinjalizon nevojën për kujdes në zbatimin e politikave të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe për të garantuar ndarjen e qartë të përgjegjësi.

### 6-A ndihmon Universiteti juaj që të lehtësojë përballimin e detyrimeve tuaja jashtë vendit të punës? (psh lejet për arsye familjare, sëmundjet e fëmijëve, etj.)

Të dhënat e pyetjes që vlerëson ndihmën e universitetit në përballimin e detyrimeve jashtë vendit të punës, si lejet për arsye familjare apo shëndetësore, reflektojnë një klimë organizative mbështetëse dhe të ndjeshme ndaj nevojave personale të stafit. Nga përgjigjet e vlefshme, moda e të dhënave është alternativa “Gjithmonë”, e zgjedhur nga 37.1% e të anketuarve, Figura 6, që tregon një perceptim të lartë institucional të fleksibilitetit dhe mirëkuptimit ndaj detyrimeve familjare apo sociale të punonjësve.



**Figura 6. A ndihmon universiteti që të lehtësojë përballimin e detyrimeve tuaja jashtë vendit të punës?**

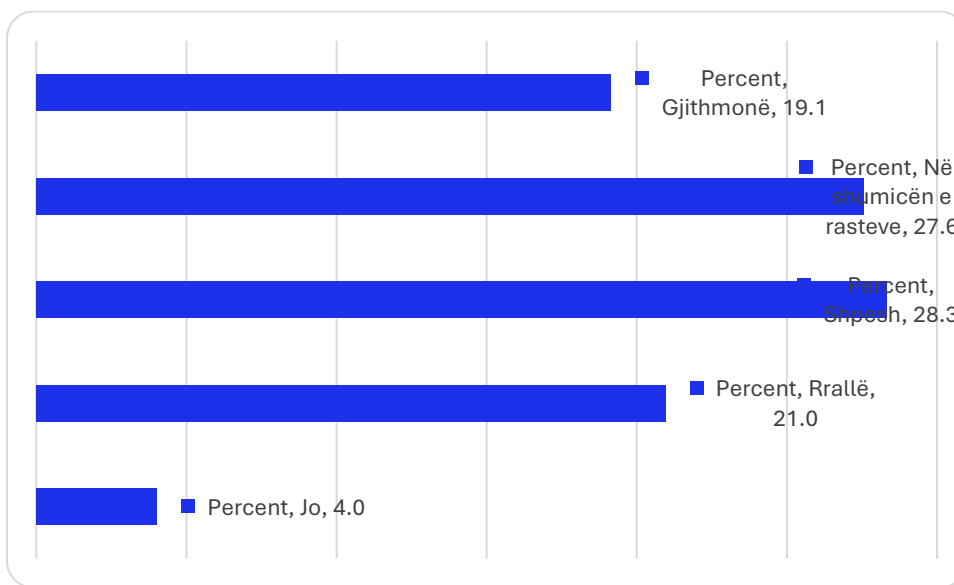
Për më tepër, 25.1% e pjesëmarrësve deklarojnë se ndihma nga universiteti ofrohet “në shumicën e rasteve”, ndërsa 18.1% raportojnë se ndihmohen “shpesh”. Këto përgjigje sugjerojnë se për një shumicë të qartë të stafit, 80.3% në total, institucioni ofron mbështetje të konsiderueshme për të balancuar detyrimet profesionale dhe ato personale. Ky është një tregues i fortë i një mjedisi pune që i kushton rëndësi mirëqenies së punonjësve dhe praktikon politika të kujdesit social.

Në anën tjetër, një pjesë më e vogël e të anketuarve shpreh përvoja më pak pozitive: 13.2% deklarojnë se ndihma ofrohet “rrallë”, ndërsa vetëm 6.6% nuk kanë përjetuar fare mbështetje nga institucioni në këtë drejtim. Megjithatë përqindjet janë relativisht të ulëta, ato nuk janë të papërfillshme dhe sugjerojnë se në disa njësi apo raste individuale, fleksibiliteti institucional mund të jetë i pamjaftueshëm, ose ndoshta jo i aplikuar në mënyrë të barabartë.

Të dhënat tregojnë qartë se universiteti perceptohet si një institucion që në shumicën e rasteve mbështet stafin në menaxhimin e sfidave personale jashtë vendit të punës. Kjo praktikë është thelbësore për promovimin e barazisë gjinore, të drejtave familjare dhe mirëqenies së përgjithshme në punë. Megjithatë, për të garantuar qëndrueshmëri dhe drejtësi institucionale, është e nevojshme që politika të tilla të jenë të formalizuara, transparente dhe të zbatohen në mënyrë të barabartë për të gjithë punonjësit.

### 7-A e ndjeni realisht dhe sinqerisht ndihmën e kolegëve në realizimin e detyrave tuaja shkencore apo mësimore në vendin e punës?

Të dhënat që analizojnë perceptimin e ndihmës reale dhe të sinqertë nga kolegët në realizimin e detyrave shkencore apo mësimore ofrojnë një panoramë të balancuar mbi marrëdhëniet profesionale dhe klimën bashkëpunuese në ambientin universitar. Moda e të dhënave është alternativa “Shpesh”, e cila është zgjedhur nga 28.3% e pjesëmarrësve, Figura 7, duke treguar se ndihma ndër kolegjinale perceptohet si një praktikë e përhapur, por jo domosdoshmërisht e vazhdueshme apo automatike.



**Figura 7.** A e ndjeni realisht dhe sinqerisht ndihmën e kolegëve në realizimin e detyrave tuaja shkencore/mësimore?

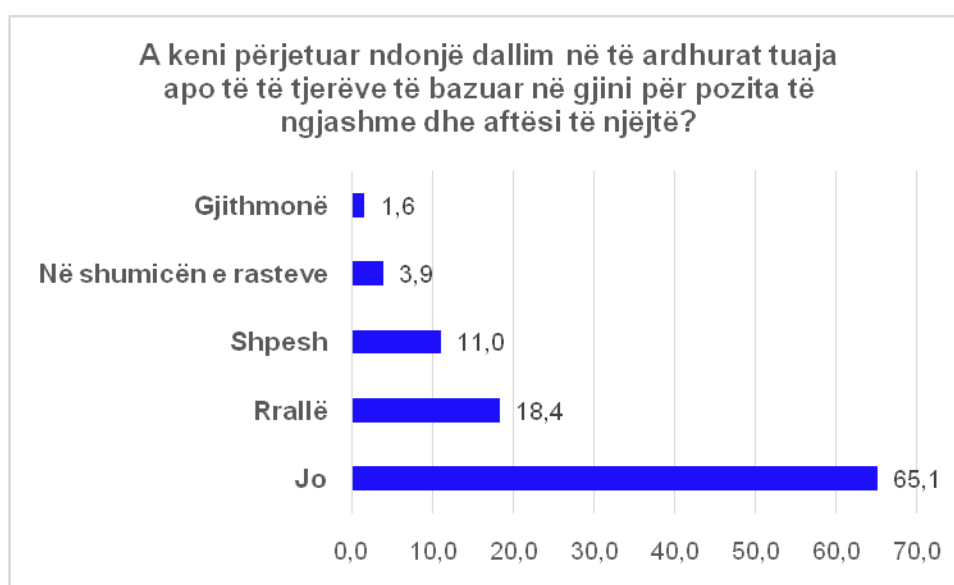
Një përqindje shumë e afërt 27.6% thonë se ndihma e kolegëve është prezente “në shumicën e rasteve”, ndërsa 19.1% e vlerësojnë këtë ndihmë si “gjithmonë” e pranishme. Këto të dhëna, të marra së bashku me modën, tregojnë se 75% e të anketuarve përjetojnë një nivel të lartë bashkëpunimi dhe solidariteti profesional në përditshmërinë e tyre. Ky është një tregues pozitiv për një kulturë organizative që favorizon kolegjalitetin, ndarjen e ngarkesës dhe mbështetjen reciproke në realizimin e objektivave akademike

Në përfundim, shumica e të punësuarve perceptojnë një ndihmë të sinqertë dhe të shpeshtë nga kolegët në përmbushjen e detyrave të tyre profesionale, çka nënkupton një kulturë pune të

favorshme për zhvillimin akademik dhe efikasitetin institucional. Megjithatë, prania e përvojave të fragmentuara kërkon vëmendje për të promovuar modele më gjithëpërfshirëse të bashkëpunimit dhe për të nxitur mbështetjen e ndërsjellë si një vlerë themelore institucionale.

### 8-A keni përjetuar ndonjë dallim në të ardhurat tuaja apo të të tjerëve të bazuar në gjini për pozitat e ngjashme dhe aftësi të njëjta brenda Universitetit tuaj?

Të dhënat që trajtojnë perceptimin mbi dallimet gjinore në të ardhura për pozita dhe aftësi të ngjashme në universitet ofrojnë një panoramë domethënëse mbi ndjeshmërinë institucionale ndaj barazisë ekonomike gjinore. Nga përgjigjet e vlefshme, moda është alternativa “Jo”, e zgjedhur nga 65.1% e respondentëve, Grafiku 8, çka tregon se një shumicë e qartë nuk ka përjetuar ose vërejtur diferenca në pagë të bazuara në gjini.



**Figura 8.** A keni përjetuar ndonjë dallim në të ardhurat tuaja apo të të tjerëve të bazuar në gjini për pozita të ngjashme dhe aftësi të njëjtë?

Ky rezultat sugjeron një perceptim dominues të drejtësisë dhe barazisë në kompensim, sidomos nëse pozitat dhe kompetencat janë të krahasueshme. Në një mjedis akademik, ku përparësia duhet t’i jepet meritës dhe përvojës profesionale, kjo ndjenjë barazie përbën një tregues pozitiv për politikën institucionale të pagesave.

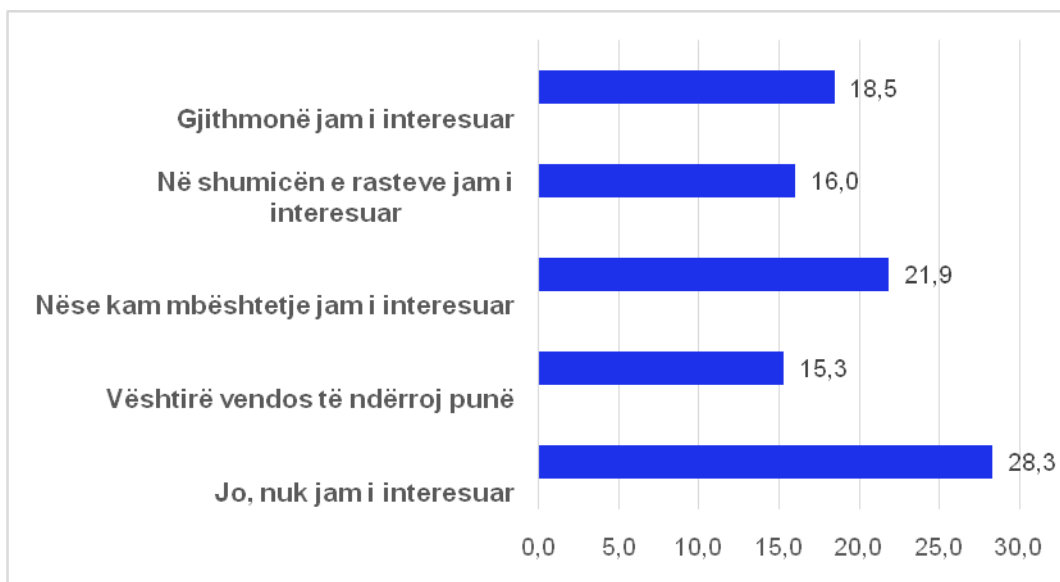
Një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve 18.4% raportojnë se kanë përjetuar “rrallë” dallime në të ardhura në bazë gjinie. Megjithëse këto raste nuk janë të shpeshta, prania e tyre sinjalizon se mund të ketë situata të izoluara, ose perceptime të ndikuara nga transparenca e kufizuar mbi strukturat e pagave. Kjo kategori ngre nevojën për vlerësim më të thelluar dhe krahasues institucional, veçanërisht në rastet ku dallimet mund të jenë të padukshme por të qëndrueshme.

Në përfundim, rezulton se në shumicën e rasteve universiteti perceptohet si një institucion që ofron kompensim të drejtë dhe të barabartë, pa diskriminim gjinor. Megjithatë, ekzistenca e një grupi të

vogël që percepton ose përjeton përjashtime nga kjo rregullsi tregon nevojën për monitorim të vazhdueshëm, transparencë në struktura page dhe auditime të rregullta për të garantuar që barazia gjinore në të ardhura të mos mbetet thjesht një aspiratë, por të përkthehet realisht në praktikë.

### 9-Sa të interesuar jeni të ndërroni punë për një pagë më të lartë dhe një përgjegjësi më të madhe në hierarkinë drejtuese të institucionit?

Të dhënat e pyetjes që trajton interesimin për të ndërruar punë në funksion të një page më të lartë dhe përgjegjësie më të madhe në hierarkinë drejtuese të institucionit reflektojnë një panoramë të ndarë mes stabilitetit në vendin aktual të punës dhe ambicies për zhvillim profesional. Nga 360 përgjigje të vlefshme, moda është alternativa “Jo, nuk jam i interesuar”, e zgjedhur nga 28.3% e pjesëmarrësve, Figura 9. Kjo tregon se një pjesë dominuese e stafit është e orientuar drejt qëndrueshmërisë, ndoshta për shkak të kënaqësisë në vendin aktual të punës, përfitimeve jo-materiale, apo mungesës së motivimit për të ndryshuar mjedisin profesional.



**Figura 9.** Sa të interesuar jeni të ndërroni punë për një pagë më të lartë dhe një përgjegjësi më të madhe hierarkinë drejtuese?

Megjithatë, përtej kësaj prirjeje drejt qëndrueshmërisë, një segment i madh i pjesëmarrësve shfaq një interes potencial për ndryshim. 21.9% e të anketuarve deklarojnë se do të ishin të interesuar për të ndërruar punë nëse kanë mbështetje, ndërsa 18.5% janë gjithmonë të interesuar për një mundësi me më shumë përgjegjësi dhe pagë më të lartë. Këto të dhëna sugjerojnë ekzistencën e një baze të rëndësishme punonjësish të motivuar për avancim karriere, por që ndoshta i mungon qartësia ose siguria për të ndërmarrë një hap të tillë pa mbështetje institucionale

Në të njëjtën linjë, 16.0% janë të interesuar “në shumicën e rasteve”, dhe 15.3% e përshkruajnë vendimin për të ndërruar punë si të vështirë. Këta tregues të ndërmjetëm pasqyrojnë një pasiguri të moderuar, ku dëshira për avancim profesional ekziston, por përplaset me faktorë si stabiliteti,

mungesa e qartësisë në mundësitë e reja, ose kompleksiteti i marrjes së vendimeve në ambientin akademik apo institucional.

Në përfundim, edhe pse një shumicë relative e punonjësve nuk është e interesuar për të ndryshuar pozicionin pune për shkak të pagës apo rolit drejtues, ekziston një potencial i konsiderueshëm për mobilitet dhe avancim, veçanërisht nëse ofrohen kushte të favorshme dhe mbështetje institucionale. Kjo sugjeron se universitetet dhe institucionet e arsimit të lartë duhet të adresojnë këtë potencial nëpërmjet strategjive të qarta zhvillimi karriere, strukturave transparente promovimi dhe paketave tërheqëse që mbajnë dhe motivojnë stafin e tyre më të aftë.

#### **4.6 Kufizimet e studimit**

Ashtu si çdo kërkim empirik me bazë të dhëna sasiore, edhe ky studim mbart disa kufizime që duhen marrë në konsideratë në interpretimin e rezultateve. Një ndër kufizimet kryesore lidhet me faktin se studimi nuk është realizuar në formën e një censusi të plotë, por mbi bazën e një kampioni të përzgjedhur nga popullata e synuar e stafit akademik në universitetet publike dhe private të Shqipërisë. Si rrjedhojë, rezultatet pasqyrojnë perceptimet e një pjese përfaqësuese të kësaj popullsie, por nuk mund të pretendohet se ato janë plotësisht të përgjithësueshme për të gjithë universitetin akademik kombëtar. Mosrealizimi i një censuri të plotë përbën një kufizim metodologjik me ndikim të drejtpërdrejtë në nivelin e përfaqësimit dhe të vlefshmërisë së jashtme të gjetjeve. Përjashtimi i mundshëm i disa nën-grupeve, si për shembull personeli femëror në pozita të larta drejtuese apo stafi akademik nga universitetet më të reja private, mund të ketë ndikuar në shpërndarjen e perceptimeve të regjistruara. Për pasojë, disa qëndrime ose përvoja potencialisht domethënëse mund të mos jenë reflektuar në mënyrë të plotë në rezultatet e studimit.

Një tjetër kufizim i lidhur me këtë aspekt është rreziku i paragjykimeve të përzgjedhjes (sampling bias). Duke qenë se pjesëmarrja në anketim ka qenë vullnetare, është e mundur që individët me interes më të lartë për çështjet e barazisë gjinore, ose me përvoja më të theksuara pozitive apo negative, të kenë qenë më të prirur për të marrë pjesë. Kjo situatë mund të ketë ndikuar në drejtimin e përgjithshëm të rezultateve, duke i dhënë atyre një ngjyrim të caktuar perceptues. Megjithatë, shpërndarja e pyetësorit në mënyrë censivë në të gjitha universitetet, si publike ashtu edhe private, ndihmon në zbutjen e këtij rreziku dhe kontribuon në rritjen e përfaqësueshmërisë së të dhënave.

Një tjetër element kufizues lidhet me natyrën subjektive të të dhënave të mbledhura. Pyetjet e anketës kanë qenë të orientuara drejt matjes së perceptimeve, të cilat janë perceptime individuale të realitetit dhe, si të tilla, mund të ndikohen nga faktorë personalë dhe institucionalë. Përvoja profesionale, klima organizative, stili i drejtimit, apo pritshmëritë personale janë variabla që mund të ndikojnë në mënyrën si individët perceptojnë barazinë gjinore dhe pengesat konceptuale në karrierë. Prandaj, rezultatet duhet interpretuar si pasqyrim i perceptimeve të pjesëmarrësve, dhe jo domosdoshmërisht si përshkrim objektiv i situatës faktike.

Gjithashtu, konteksti kombëtar përbën një kufizim tjetër në përgjithësimin e gjetjeve. Analiza është zhvilluar brenda sistemit universitar shqiptar, i cili karakterizohet nga specifika ligjore, kulturore dhe institucionale që mund të mos jenë të krahasueshme drejtpërdrejt me realitete të tjera rajonale

apo ndërkombëtare. Për këtë arsye, rezultatet e këtij studimi nuk duhet të ekstrapolohen përtej kufijve të sistemit arsimor shqiptar pa një analizë kontekstuale të përshtatshme.

Së fundi, përdorimi i një instrumenti vetëvlerësues (self-reported survey) paraqet kufizime të natyrës psikometrike, pasi përgjigjet varen nga sinqeriteti, kujtesa dhe vetëperceptimi i të anketuarve. Edhe pse ruajtja e anonimatit ka synuar të minimizojë ndikimin e paragjykimeve të dëshirueshmërisë sociale, nuk mund të përjashtohet plotësisht mundësia e ekzistencës së tyre.

Në përmbledhje, këto kufizime nuk e zbehin rëndësinë dhe vlefshmërinë e studimit, por ndihmojnë në kornizimin realist të rezultateve dhe në përcaktimin e drejtimeve të ardhshme të kërkimit. Ato theksojnë nevojën për studime të ardhshme më gjithëpërfshirëse, që të kombinojnë qasje sasiore dhe cilësore, me qëllim arritjen e një kuptimi më të thelluar dhe të balancuar të dinamikës gjinore në arsimin e lartë shqiptar.

## KAPITULLI V. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

Studimi i paraqitur në kapitujt paraardhës ka synuar të analizojë në mënyrë të thelluar perceptimet mbi ekzistencën e tavanit të qelqtë dhe dimensionet e barazisë gjinore në institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri. Duke u bazuar në një anketë të strukturuar, e cila është shpërndarë në universitetet publike dhe private të vendit, janë mbledhur të dhëna që pasqyrojnë mendimet dhe përvojat të stafit akademik lidhur me pengesat konceptuale, ndjenjën e vlerësimit profesional, përpjekjet institucionale për barazi, përfaqësimin e grave në pozita drejtuese dhe respektimin e pozicionit të vendit të punës nga eprorët. Analiza e përgjigjeve, e zhvilluar përmes formave të ndryshme të vlerësimit dhe një shkalle pesëpikëshe vetëm për tavanin e qelqtë, ka mundësuar matjen e nuancave të ndryshme të perceptimit dhe ka siguruar një panoramë të balancuar të realitetit universitar në raport me çështjet e barazisë gjinore.

Rezultatet e studimit tregojnë një prirje përgjithësisht pozitive në lidhje me barazinë gjinore, megjithëse disa tensione të nënkuptuara mbeten të pranishme në perceptimet e stafit akademik. Shumica e pjesëmarrësve mohojnë ekzistencën e pengesave konceptuale të bazuara në gjini dhe raportojnë ndjesi të forta vlerësimi profesional të pavarura nga gjinia. Një pjesë e konsiderueshme e anketuesve e vlerëson pozitivisht angazhimin e drejtuesve për garantimin e barazisë, ndërsa përfaqësimi i grave në pozita drejtuese perceptohet në shumicën e rasteve si i merituar dhe i bazuar në aftësi. Megjithatë, identifikohen edhe raste të skepticizmit, të cilat nënvizojnë nevojën për transparencë dhe komunikim më të qartë institucional dhe elementë që evidentojnë faktore të padukshme të pabarazisë gjinore. Duke u mbështetur në këto gjetje, pjesa në vijim paraqet konkluzionet përfundimtare të studimit si dhe rekomandimet për përmirësimin e politikave universitare dhe forcimin e barazisë gjinore në nivelet drejtuese dhe akademike.

Në konkluzion të studimit, si pabarazia gjinore në tregun universitar shqiptar, si dhe analiza e tavanit të qelqtë, nuk merr fund me vetëm me një reformë apo një strategji të vetme. Ajo kërkon një kulturë të re institucionale, një ndërgjegjësim të thellë manaxherial dhe një përpjekje të përbashkët nga të gjitha nivelet e institucionit. Vetëm në këtë mënyrë, universitetet shqiptare do të mund të krijojnë një mjedis akademik ku gratë dhe burrat kanë jo vetëm të drejtën, por edhe realisht mundësinë për të arritur majat e karrierës së tyre, pa u ndalur në pengesa të padukshme, por të prekshme në çdo hap.

### 5.1 Konkluzione të përgjithshme për tavanin e qelqtë

Të dhënat e këtij studimi mbi barazinë gjinore në universitetet shqiptare zbulojnë një prani të qartë të një fenomeni të heshtur, por thellësisht ndikues në barazinë gjinore atë “tavanin e qelqtë”. Ky term, i cili nënkupton barrierat e padukshme që kufizojnë avancimin e grave në pozita të larta, nuk është vetëm një koncept teorik i huazuar nga literaturën bashkëkohore, por një realitet që përjetohet konkretisht nga një përqindje e ndjeshme e grave në sistemin akademik shqiptar. Mendojmë se evidentohet në këto elementë që analizoi studimi.

1. Një ndër treguesit më domethënës të pranisë së këtij fenomeni është fakti që gratë deklarojnë në përqindje më të lartë se burrat se janë të njohura me konceptin e “tavanit të qelqtë”. Kjo njohje nuk është vetëm njohje teorike, por vjen si rezultat i përvojave të akumuluar në mjedise ku, pavarësisht përgatitjes profesionale dhe përkushtimit, barrierat e padukshme mbeten të pakapërcyeshme për shumë gra që synojnë pozita të larta akademike apo drejtuese. Ndërsa burrat kanë më pak gjasa të identifikojnë ekzistencën e një tavan qelqi, kjo mospërputhje në njohje sugjeron se fenomeni nuk është i perceptueshëm në mënyrë të barabartë nga të dy gjinitë. Pikërisht për këtë arsye, ai shpeshherë injorohet nga strukturat institucionale, sepse nuk shihet si “problem i përgjithshëm”, por si përvojë subjektive e një grupi më të ndjeshëm. Kjo mospërputhje e perceptimit është vetë një element përforcues i ekzistencës së tavanit të qelqtë.
2. Tavani i qelqtë manifestohet në disa forma konkrete në kontekstin universitar: mungesa e përfshirjes në vendimmarrje strategjike, vështirësia në marrjen e specializimeve apo projekteve ndërkombëtare që kërkojnë mobilitet, si dhe një prani e kufizuar në rrjetet akademike të elitës që shpesh ndikojnë në promovimet ndërkombëtare. Të dhënat tregojnë se një përqindje më e lartë e grave se burrat kanë ndjerë se gjinia e tyre ka qenë faktor pengues për përfitimin e specializimeve jashtë vendit. Kjo sugjeron një formë të heshtur të diskriminimit, e cila mund të lidhet me pritshmëritë familjare dhe shoqërore që bien disproporcionalisht mbi gratë, si dhe me mungesën e mbështetjes institucionale dhe shoqërore për të përballuar këto sfida. Ky është një ilustrim konkret i mënyrës si funksionon tavani i qelqtë: nuk ndalon në mënyrë eksplicite, por kufizon në mënyrë të padukshme dhe të vazhdueshme.
3. Promovimi institucional dhe rrugëtimi drejt gradave më të larta akademike (si Profesor i Asociuar apo Profesor) janë fusha ku tavani i qelqtë evidentohet me vështirësi. Kjo për faktin se sistemi shqiptar përmban kritere të qarta për promovim e titujve dhe gradave akademike. Përvoja e grave sugjeron se rrjetet informale, mbështetjet “e padukshme” dhe komunikimi joformal luajnë një rol të madh në shpejtesinë e arritjes së këtyre objektivave. Gratë shpesh përjashtohen nga këto rrjete për arsye që lidhen me stereotipe gjinore apo për shkak të barrës që mbajnë jashtë universitetit, në një kohë që ligjërisht kanë barazmundësinë e realizimit të objektivave të tyre njesoj si burrat.
4. Një pjesë e stafit akademik, si burra edhe gra, shprehin mendimin se eprorët favorizojnë kolegë të së njëjtës gjini gjatë promovimeve. Kur në nivelet e larta janë burrat sic e analizuam me lart promovimi i grave është i vështirë. Kjo është një tjetër shenjë e qartë se, edhe në rastet kur përjashtimi nuk është i qëllimshëm, ai mund të ndodhë në mënyrë të pavetëdijshme përmes mekanizmave të lidhjes gjinore, njohjes paraprake ose simpatisë personale. Këto janë praktika që riprodhojnë strukturat e pabarazisë dhe e bëjnë tavanin e qelqtë të mbijetojë në një formë shumë të sofistikuar.

5. Përjetimi i tavanit të qelqtë është i lidhur ngushtë edhe me mungesën e transparencës institucionale. Kur informacioni mbi procedurat e promovimit nuk është i qartë, kur kriteret nuk aplikohen njësoj për të gjithë, dhe kur vendimet merren në mënyrë të centralizuar pa konsultim, atëherë krijohen hapësira për përjashtim dhe diskriminim të heshtur. Gratë, për shkak të përjashtimit më të hershëm nga strukturat e pushtetit institucional, ndihen më të ekspozuara ndaj këtij fenomeni.
6. Një tjetër faktor që forcon egzistencën e tavanit të qelqtë është mungesa e roleve femërore në pozitat më të larta akademike dhe drejtuese. Në tërësinë e institucioneve universitare shqiptare vetëm 3 gra janë Rektore në një kohë që numri i grave në institucione është më i madh se i burrave. Kur studentet dhe stafi i ri femër nuk shohin gra në majat e karrierës, krijohet ideja e heshtur se këto pozita nuk janë realisht të arritshme për to. Kjo mungesë përfaqësimi nuk është vetëm pasojë e pabarazisë, por ajo është një mekanizëm që e riprodhon atë në brezat e ardhshëm. Edhe vetë gratë që arrijnë pozita drejtuese shpesh përballen me sfida të dyfishta: nga njëra anë, duhet të justifikojnë vendin e tyre përtej të zakonshmes dhe nga ana tjetër, nuk përfshihen gjithmonë në mënyrë të plotë në vendimmarrje thelbësore. Kjo gjëndje përforcon idenë e “përfshirjes simbolike”, ku gratë lejohen të hyjnë në struktura të caktuara, por pa ndikim real. Ky është një tjetër version i tavanit të qelqtë më i rafinuar, por po aq pengues.
7. Një dimension i rëndësishëm që nuk duhet lënë jashtë është ai kulturor. Tavani i qelqtë nuk është vetëm institucional, ai është i “edukatë në qëndrime të caktuara”, norma dhe pritshmëri sociale që fillojnë shumë më herët se sa një karrierë akademike. Prandaj, universitetet duhet të angazhohen edhe si hapësira edukative të formimi për brezat e rinj, duke promovuar modele të reja gjinore dhe duke nxitur reflektim kritik mbi rolet tradicionale. Roli i drejtuesve të institucioneve është thelbësor në këtë drejtim. Nëse drejtuesit nuk e shohin si problem pabarazinë gjinore në strukturat drejtuese apo vendimarrëse, nuk angazhohen në mënyrë të qëndrueshme në këtë drejtim, atëherë gjithë përpjekjet mbeten të izoluara ose të përkohshme. Për të thyer tavanin e qelqtë, duhet një leadership transformues, që mbështet ndryshimin përmes politikave të guximshme dhe shembujve konkretë.
8. Rrjetëzimi profesional dhe ndërkombëtarizimi janë gjithashtu elementë kyç. Gratë duhet të kenë akses të barabartë në projekte, konferenca, publikime dhe rrjete akademike. Të dhënat tregojnë se mungesa e aksesit në këto hapësira është një nga format më të sofistikuar të tavanit të qelqtë, sepse ajo ndodh pa zhurmë dhe pa një akt të qartë përjashtimi. Jo me kot në universitete ekzistojnë më shumë gra se burra që pranojnë që gjinia dhe detyrimet familjare shpesh pengojnë specializimet jashtë shtetit dhe lidhjet ndërkombëtare.

## **5.2 Konkluzione specifike për pabarazinë gjinore dhe tavanin e qelqtë në universitetet shqiptare**

Konkluzionet specifike janë në funksion të pyetjeve kërkimore dhe të hipotezave të ngritura për to. Për pyetjen e parë kërkimore: A ekzistojnë faktorë të padukshëm që evidentojnë pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare? Nga analiza e të dhënave që do të pasqyrojmë më poshtë, do të vëmë re se vërtetohet H1 (hipoteza alternative): po, ekzistojnë fusha dhe drejtime ku ka faktorë të padukshëm që evidentojnë pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare. Më konkretisht:

1. Megjithëse shumica e stafit akademik që morën pjesë në anketim janë femra (58.1%), një tregues që pasqyron jo vetëm rritjen e përfshirjes së grave në arsimin e lartë, por edhe një hapje të sistemit ndaj diversitetit gjinor, përsëri ky përfaqësim numerik nuk përkthehet automatikisht në barazi të vërtetë, sepse analizat e thelluara tregojnë se ekzistojnë ende forma të padukshme të pabarazisë që prekin gratë në mënyrë të veçantë. Që në seksionin e parë të anketës, ku u analizua perceptimi për ekzistencën e strategjive institucionale për barazi gjinore, megjithëse rezultoi se shumica e stafit beson se këto strategji ekzistojnë, ajo që bie në sy është se femrat janë më të vetëdijshme se ato ekzistojnë në letër por në realitet situatë është tjetër. Vetë procesi i zbatimit të këtyre politikave nuk është gjithmonë transparent, i barabartë dhe i kuptueshëm për të gjithë aktorët institucionalë.
2. Në përgjithësi, konkluzionet e këtij studimi sugjerojnë një realitet kompleks: nga njëra anë, perceptimet e përgjithshme tregojnë për një strukturë relativisht të barazpeshuar, ku burrat dhe gratë kanë ndjesi të ngjashme mbi një sërë çështjesh institucionale. Por nga ana tjetër, kur eksplorohehen dimensionet më të thella të përvojës gjinore, dallohet qartë se gratë ndihen më të prekura nga faktorë të padukshëm, siç janë pengesat për specializim, promovimet selektive, mungesa e informacionit dhe ndjeshmëria ndaj barrierave të brendshme institucionale. Ky dualizëm kërkon një reflektim të thelluar dhe një qasje të dyfishtë nga ana e institucioneve: nga njëra anë, politika të përgjithshme për përmirësim të kushteve të punës për të gjithë stafin akademik, dhe nga ana tjetër, ndërhyrje të synuara që adresojnë specifikisht përvojat gjinore dhe reduktojnë pabarazitë që nuk janë gjithmonë të dukshme.
3. Një tjetër aspekt që përforcon këtë konstatim është mungesa e qartësisë mbi çështjen e certifikatave të barazisë gjinore në institucione. Pothuajse 80% e të anketuarve, veçanërisht gratë, shprehen se nuk kanë dijeni nëse universiteti i tyre ka një certifikatë të tillë. Kjo kontradiktë, në vetvete, tregon për një hendek të theksuar ndërmjet politikave të hartuara në letër dhe ndërgjegjësimin real të stafit për to. Në të njëjtën kohë, kjo mund të lidhet edhe me një mungesë të përfshirjes së stafit, veçanërisht të grave, në procese vendimmarrëse apo komunikim të brendshëm institucional. Kjo mungesë informacioni nuk është thjesht një pengesë për transparencën administrative; ajo përbën një rrezik serioz për ndërtimin e një kulture organizative të përbashkët dhe gjithëpërfshirëse. Kur pjesëtarët e një institucioni nuk kanë dijeni për ekzistencën e mekanizmave që supozohet se i mbrojnë dhe i mbështesin ata, vetë besimi tek institucionet dobësohet. Kjo është veçanërisht e vërtetë për stafin femër, i cili, në përqindje më të lartë se ai mashkull, ka deklaruar se “nuk di” për ekzistencën e certifikatave apo instrumenteve të barazisë. Kjo “padituri” nuk është e pafajshme: ajo

pasqyron distancimin nga vendimmarrja, mungesën e përfshirjes dhe, shpesh, përjashtimin e heshtur nga qendrat e pushtetit institucional.

4. Një nga rreziqet më të mëdha që kërcënon barazinë gjinore është normalizimi i pabarazisë. Kur mungesa e informacionit, mostransparenca apo promovimet e padrejta fillojnë të perceptohen si pjesë normale e sistemit, krijohet një klimë apatie dhe mosbesimi që godet më shumë gratë, pasi ato e përjetojnë më thellë këtë pabarazi. Në këtë kontekst, roli i universiteteve si modelues të vlerave shoqërore bëhet edhe më i rëndësishëm. Nëse universitetet nuk arrijnë të ofrojnë shembuj të qartë të drejtësisë, meritokracisë dhe gjithëpërfshirjes, atëherë vështirë se mund të kërkojnë të formojnë breza që i besojnë vërtet këtyre parimeve.
5. Është inkurajues fakti që një pjesë e mirë e të anketuarve, si gra ashtu edhe burra, shfaqin një ndërgjegjësim të lartë për rëndësinë e barazisë gjinore. Kjo krijon një bazë të shëndoshë për ndërhyrje institucionale të suksesshme. Për të prodhuar ndryshim të vërtetë, institucionet duhet të mbështeten në këtë ndërgjegjësim dhe të ndërtojnë politika që nuk janë thjesht deklarative, por që pasqyrohen në strukturat reale të funksionimit. Politikat duhet të mbështeten në evidencë, të monitorohen në mënyrë sistematike dhe të korrigjohen kur nuk japin rezultat. Në këtë kuadër, anketime të tilla si ky studim janë shumë të vlefshme, sepse ofrojnë një pasqyrë të sinqertë dhe të thellë të gjendjes reale.
6. Duhet theksuar se barazia gjinore nuk është një çështje që zgjidhet vetëm me një vendim apo me një strategji të vetme. Ajo kërkon një angazhim të gjatë, të vazhdueshëm dhe të përbashkët nga të gjitha palët e përfshira. Ky angazhim duhet të ndërtohet mbi parimet e besimit, transparencës, meritës dhe pjesëmarrjes. Studimi që kemi zhvilluar tregon qartë se ky rrugëtim ka filluar në shumë institucione të arsimit të lartë në Shqipëri, por ai ka ende shumë rrugë për të bërë.
7. Një tjetër konkluzio me rëndësi është që pavarësisht mungesës së diferencave të theksuara statistikore në disa pyetje midis grave dhe burrave, përvoja gjinore nuk mund të relativizohet. Statistika mund të tregojë mungesë dallimi domethënës, por kjo nuk e përjashton faktin që shumë gra përballen me pengesa reale, të brendshme dhe të jashtme, që ndoshta nuk janë të dukshme në analizat klasike ku “numri dominon mbi rrëfimin”. Kjo na çon drejt një përfundimi kritik: analiza sasiore duhet të plotësohet gjithmonë me një analizë cilësore, që ndihmon të kuptojmë se si këto fenomene perceptohen, përjetojnë dhe menaxhohen nga individët. Çdo përqindje është një histori më vete, dhe pas çdo përgjigjeje fshihet një përvojë reale që kërkon të dëgjohet. Ky është një kufizim i këtij punimi.

Pyetja e dytë kërkimore: A ekzistojnë strategji të sakta dhe politika reale për realizimin e barazisë gjinore në disa nga universitetet shqiptare? Nga analiza e të dhënave që pasqyrohen më poshtë vërehet se vërtetohet H0 (hipoteza bazë). Po, ekzistojnë strategji dhe politika reale për barazinë gjinore në disa nga universitetet shqiptare sipas analizës gjinore, të moshës dhe të gradës së

anëtarëve të tyre. Më konkretisht, vërtetimi i kësaj hipoteze ka disa elemente të diskutueshme, por në përgjithësi ajo vërtetohet me shumicën e përgjigjeve:

1. Një tjetër konkluzion me vlerë ka të bëjë me çështjen e njohjes së politikave institucionale mbi barazinë gjinore. Rreth 64% e të anketuarve besojnë se ekzistojnë politika të qarta në këtë drejtim. Gratë janë disi më skeptike se burrat, por prapë shumica e tyre shprehen pozitivisht. Kjo sugjeron një nivel të caktuar transparence dhe përpjekjeje nga ana e institucioneve për të deklaruar politika barazie. Por fakti që ky perceptim pozitiv nuk shoqërohet me rezultate të ndjeshme në përvojën e stafit femër, tregon se shpesh ekzistenca e politikave nuk është e mjaftueshme; ato duhet të implementohen në mënyrë efektive dhe të monitorohen për të garantuar impakt real. Përndryshe, ato mbeten dokumente që ekzistojnë vetëm në letër.
2. Përtej perceptimeve mbi ekzistencën e strategjive dhe politikave për barazi gjinore, një dimension tjetër me rëndësi është ai i përjetimit të pabarazisë në procesin e promovimit dhe vlerësimit të stafit akademik. Të dhënat treguan se rreth 29.2% e të anketuarve mendojnë se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini. Ky perceptim është pak më i lartë tek gratë (30.6%) krahasuar me burrat (27.2%), por diferenca nuk rezulton të jetë statistikisht e rëndësishme. Kjo sugjeron që ndjesia për mungesë meritokracie dhe favorizim nuk është domosdoshmërisht e lidhur vetëm me përkatësinë gjinore, por mund të lidhet me faktorë të tjerë si klientelizmi, nepotizmi, ose rregulla të paqarta në sistemin e promovimit. Megjithatë, fakti që një e treta e stafit e percepton procesin e promovimit si të padrejtë, duhet të jetë sinjal alarmi për institucionet që pretendojnë të jenë të bazuara mbi merita dhe standarde profesionale.
3. Në të njëjtën linjë, u analizua edhe pyetja nëse eprori ka të njëjtën gjini me të anketuarin. Rezultatet tregojnë një ndarje të barabartë mes atyre që kanë një epror të së njëjtës gjini dhe atyre që nuk e kanë. Megjithëse nuk u identifikua një lidhje statistikisht e rëndësishme, kjo pyetje na jep një pamje të vlefshme për strukturën e brendshme të institucioneve: nuk ka një dominim të dukshëm gjinor në pozitat drejtuese te niveleve të mesme. Kjo është në vetvete një shenjë pozitive, që mund të tregojë një shpërndarje më të ekuilibruar të autoritetit dhe rolit drejtues mes burrave dhe grave. Meqënëse në nivelet shumë të larta statistikisht burrat janë shumë më dominant se grate (kemi vetem 3 gra rektore) ky rezultat është për nivelet më të ulta nga përgjegjësi i departamentit deri në dekan. Megjithatë, pa një analizë të mëtejshme mbi përbërjen e niveleve të larta të vendimmarrjes (p.sh. dekanë, rektorë, borde), është e vështirë të konkludojmë me siguri për barazinë reale në drejtim.

Pyetja e tretë kërkimore: A kanë universitetet shqiptare një ambient pozitiv për barazinë gjinore? Nga analiza e të dhënave vërehet se vërtetohet H1 (hipoteza alternative): Jo, nuk ekzistojnë plotësisht një ambient pozitiv për barazinë gjinore në disa nga universitetet shqiptare, sipas analizës gjinore, të moshës dhe të gradës së anëtarëve të tyre. Më konkretisht, vërtetimi i kësaj

hipoteze ka disa elemente të diskutueshme, por në përgjithësi ajo vërtetohet me shumicën e përgjigjeve:

1. Një aspekt domethënës që rezulton nga ky studim ka të bëjë me lidhjen mes përkatësisë gjinore dhe vetëdijes për barrierat strukturore. Të dhënat statistikore tregojnë me qartësi se gratë, më shumë se burrat, kanë një vetëdije më të lartë për ekzistencën e fenomeneve që pengojnë avancimin në karrierë, si “tavani i qelqtë”. Kjo nuk është vetëm çështje informacioni apo edukimi mbi çështjet gjinore, por reflekton përvojën e tyre konkrete brenda sistemit. Në fakt, përballja e vazhdueshme me kufizime që shpesh nuk janë të artikuluar qartë apo të mbështetura me rregullore të shkruara, çon në një ndjeshmëri më të thellë. Gratë, për shkak të përfshirjes së tyre në role shumëfishe si profesioniste, si kujdestare familjare, si individë që përballen me pritshmëri tradicionale shoqërore e kanë më të lehtë të identifikojnë mekanizmat e padukshëm të pabarazisë.
2. Një ndër konkluzionet më të rëndësishme të studimit ka të bëjë me mundësitë për specializime apo trajnime jashtë vendit. Pyetja nëse gjinia është ndjerë ndonjëherë si pengesë në këto procese u përgjigj pozitivisht nga 17.2% e grave, krahasuar me vetëm 7.3% të burrave. Kjo tregon një pabarazi të ndjeshme në përjetimin e aksesit në mundësi ndërkombëtare, që ndoshta lidhet jo vetëm me faktorë kulturorë, por edhe me mungesën e mbështetjes strukturore për gratë, që mund të kenë përgjegjësi shtesë familjare ose të ndihen më pak të përfshira në rrjetet akademike ndërkombëtare. Kjo është një nga ato zona ku barazia gjinore nuk mund të arrihet vetëm me rregullore, por kërkon masa konkrete që krijojnë kushte të përshtatshme për të dy gjinitë, për të realizuar ambiciet e tyre akademike në mënyrë të barabartë.
3. Një tjetër element i rëndësishëm që del nga të dhënat është raporti i stafit akademik me drejtësinë institucionale. Në shumë prej pyetjeve, qoftë për promovimet, transparencën e vlerësimeve, apo përfaqësimin në drejtim, perceptimi i përgjithshëm është që institucioni nuk është plotësisht i drejtë. Edhe pse diferencat gjinore në këto perceptime nuk janë gjithmonë të theksuara, vetë fakti që një pjesë e konsiderueshme e stafit, si burra, ashtu edhe gra, nuk ndihen të vlerësuar në mënyrë të drejtë, tregon për një nevojë të thellë reformimi në mënyrën si funksionon sistemi i brendshëm i arsimit të lartë. Ky reformim nuk është vetëm çështje financiare apo organizative, por edhe një sfidë kulturore që kërkon rishikimin e mënyrës si ndërtohen marrëdhëniet e pushtetit brenda institucioneve akademike.
4. Një aspekt tjetër delikat ka të bëjë me mënyrën se si gratë ndihen në raport me institucionin në terma të mundësive për të avancuar apo për të ndryshuar vendin e punës. Pavarësisht se në total, vetëm rreth 33% e të anketuarve e konsiderojnë të lehtë të ndërruarin e vendit të punës, është domethënës fakti që edhe këtu nuk ka diferenca të theksuara gjinore. Kjo sugjeron një bllokadë më të përgjithshme të sistemit akademik në Shqipëri, ku mobiliteti profesional është i kufizuar për të gjithë. Arsyet për këtë mund të lidhen me natyrën e sistemit publik, ku pozitat janë të kufizuara dhe të strukturuara në mënyrë burokratike, me mungesën e konkurrencës ndër-institucionale dhe me mungesën e mekanizmave për

mobilitet horizontal brenda sektorit të arsimit të lartë. Për shembull, fakti që më shumë gra sesa burra ndihen të penguar për të ndjekur trajnime jashtë vendit, nuk është thjesht tregues i një preference apo qëndrimi personal, por pasqyrë e një realiteti strukturor. Një realitet ku përkujdesja për fëmijët bie disproporcionalisht mbi gratë, ku gratë kanë më pak akses në rrjetet informale të mbështetjes profesionale dhe ku mobiliteti i tyre kushtëzohet nga faktorë socialë e ekonomikë që janë jashtë kontrollit të drejtpërdrejtë të individit. Ky lloj pengimi nuk është gjithmonë i vetëdijshëm nga institucionet, por ai ndodh në praktikë. Dhe nëse nuk identifikohet, ai rrezikon të vazhdojë të prodhojë pabarazi për një kohë të gjatë, pavarësisht nga përparimet e deklaruara në politika dhe strategji.

5. Gjithashtu, një aspekt shpesh i anashkaluar është roli i burrave në ndërtimin e barazisë gjinore. Në shumë raste, politikat dhe qasjet e ndërmarra janë të fokusuara vetëm tek gratë, duke i trajtuar ato si “përfitueset” kryesore të këtyre ndërhyrjeve. Por barazia gjinore nuk është një çështje e një gjinie të vetme: ajo është një çështje sociale, institucionale dhe etike, që kërkon përfshirjen e të gjithëve. Burrat duhet të angazhohen jo vetëm si aleatë, por si pjesëmarrës aktivë, që janë të gatshëm të pranojnë privilegjet e tyre, të reflektojnë mbi to dhe të punojnë për ndërtimin e një sistemi më të drejtë për të gjithë.

Pyetja e katërt kërkimore: A ka pabarazi në të ardhurat dhe tek shfrytëzimi i kohës jashtë punës nga gratë që punojnë në disa nga universitetet shqiptare? Nga rezultatet e hulumtimit vërehet se vërtetohet  $H_0$  (hipoteza  $H_0$ ): Jo, nuk ka pabarazi në të ardhurat dhe tek shfrytëzimi i kohës jashtë punës nga gratë që punojnë në disa nga universitetet shqiptare. Më konkretisht, vërtetimi i kësaj hipoteze ka disa elemente të diskutueshme, por në përgjithësi ajo vërtetohet me shumicën e përgjigjeve:

1. Në seksionin që trajton çështjen e pagave dhe transparencës në vlerësim, të dy gjinitë kanë përafërsisht perceptime të ngjashme. Më shumë se 60% e të anketuarve mendojnë se ka transparencë, dhe diferencat mes grave dhe burrave janë minimale. Kjo mund të lidhet me faktin se paga në sektorin publik janë të standardizuara sipas gradës akademike dhe përvojës, çka ul hapësirën për diskriminim gjinor. Megjithatë, kjo nuk do të thotë që problemi është zgjidhur plotësisht. Ndonëse pagat mund të jenë të barabarta në letër, shpesh përparësia për pozita të reja, projektet e financuara apo rolet udhëheqëse nuk është e barabartë. Në të gjitha universitetet pjesëmarrja në projekte të financuara në shumicën e rasteve drejtohen nga burra që kanë më shumë “Kohë të Lire” jashtë punë. Këto janë fusha ku pabarazia mund të manifestohet më qartë dhe në mënyrë më të padukshme.
2. Megjithëse në disa drejtime gratë raportojnë më shumë barriera sesa burrat, kur bëhet fjalë për çështje që lidhen me transparencën në vlerësimet dhe paga, si dhe me mundësinë për të ndryshuar vendin e punës. Të dy gjinitë kanë perceptime të ngjashme. P.sh., më shumë se 60% e të anketuarve, pa diferencë domethënëse gjinore, besojnë se ka transparencë në vlerësimet në punë. Nuk duhet të harojmë se ka një pjesë të

konsiderushme që mendojnë se me pak se 10% të rasteve vendet e punës nuk janë fituar në menyrë të merituar. Dhe në këtë 10% burrat përbëjnë një masë më të madhe së gratë.

3. Gjithashtu, rreth dy të tretat e tyre nuk e shohin si të lehtë ndërrimin e vendit të punës. Këto të dhëna sugjerojnë se disa sfida janë strukturore dhe jo ekskluzivisht të lidhura me gjininë, çka e shtyn analizën përtej ndarjeve tradicionale gjinore drejt një kuptimi më kompleks të problemeve që përballen të gjithë punonjësit akademikë.
4. Një konkluzione tjetër e rëndësishme është ajo që lidhet me kohën që kanë kaluar në detyra akademike jashtë orarit zyrtar. Rreth 58% e të anketuarve, si gra ashtu edhe burra, deklaruan se kalojnë më shumë se 5 orë në javë duke punuar për detyra që nuk kompensohen. Kjo dëshmon për një ngarkesë të lartë pune dhe për një përkushtim të stafit akademik përtej orarit formal. Pavarësisht mungesës së diferencave gjinore në këtë pikë, duhet nënvizuar se kjo formë e angazhimit “të padukshëm” ka implikime të rëndësishme për mirëqenien, balancën punë-jetë dhe për shpërblimin moral të punës akademike. Kjo është një tjetër fushë ku institucionet mund dhe duhet të ndërhyjnë, jo vetëm për të barazuar gjinitë, por për të krijuar një mjedis pune më të drejtë dhe të qëndrueshëm për të gjithë.

Pyetja e pestë kërkimore: A ka perceptim të sigurisë së plotë të grave nga çdo lloj ngacmimi në disa nga universitetet shqiptare? Nga analiza e të dhënave që pasqyrojmë më poshtë, vërehet se verifikohet Hipoteza H0: Po, ka një perceptim të sigurisë së plotë të grave nga çdo lloj ngacmimi në disa nga universitetet shqiptare. Më konkretisht, verifikimi i kësaj hipoteze ka disa elemente të diskutueshme, por në përgjithësi ajo vërtetohet me shumicën e përgjigjeve. Studimi tregon se, megjithatë shumica e stafit ndihet e sigurt dhe beson në trajtim të drejtë, ka ende hapësirë të madhe për përmirësime. Mungesa e besimit në mbështetjen institucionale dhe prania e rasteve të ngacmimit seksual nënvizojnë nevojën për veprime të koordinuara dhe politika më efektive. Duke përmirësuar transparencën, komunikimin dhe mekanizmat e raportimit, universitetet mund të krijojnë një ambient më të sigurt dhe më të drejtë për të gjithë anëtarët e komunitetit akademik.

1. Një shumicë e sigurt, por me hije dyshimi, paraqitet për pyetjen e parë. Për shumicën e të anketuarve, universiteti është një hapësirë e sigurt. 93.6% e stafit shprehen se ndihen të mbrojtur nga ngacmimi seksual, një përqindje që tregon një klimë relativisht pozitive. Megjithatë, kjo përqindje e lartë nuk duhet të na bëjë të harrojmë ata 6.4% që ndjehen të pasigurt. Këtu, dallimet janë të holla, por domethënëse: gratë dhe punonjësit mbi 40 vjeç janë pak më shumë të prirur të shprehin shqetësime. Kjo mund të jetë pasojë e një ndjeshmërie më të madhe tek këto grupe, ose ndoshta e një përvoje më të gjatë në ambiente ku kanë parë më shumë raste të tilla. Por edhe një pasiguri me 6,4% duhet të konsiderohet shqetësuese në ambiente të tilla.
2. Nëse analizojmë faktin që një në dhjetë ka përjetuar apo parë ngacmim ose sjellje që hyn tek ngacmimi seksual mund të themi se në thellësi të këtij numri fshihen disa tendenca mjaft shqetësuese. Gratë, për shembull, raportojnë një përqindje më të lartë

(11%) krahasuar me burrat (8.6%). Këtu ndoshta më interesant është fakti që profesorët dhe profesorët e asociuar, pra ata në nivelet më të larta të hierarkisë akademike, janë më të prirur të thonë se kanë përjetuar ose vërejtur ngacmim (15.7%). Kjo mund të jetë për shkak të një ndjeshmërie më të lartë ndaj çështjeve të etikës që perfaqëson ky brez, por edhe të posteve më të larta drejtuese që ata kanë.

3. Dilema e mbështetjes institucionale shprehet me një besim të lekundur tek të intervistuarit. Një nga konkluzionet më shqetësuese të studimit është mungesa e besimit të qartë në mbështetjen e universitetit. Pothuajse gjysma e të anketuarve (46.4%) kanë zgjedhur opsionin "Nuk e di" kur pyeten nëse universiteti i mbështet viktimat e ngacmimit seksual. Kjo pasiguri është veçanërisht e prekshme tek gratë dhe profesorët. Nga ana tjetër, vetëm 46.9% e të anketuarve besojnë se universiteti është vërtet mbështetës. Kjo ndarje e mprehtë midis besimit dhe pasigurisë tregon një nevojë të mprehtë për më shumë transparencë dhe komunikim nga ana e universiteteve.
4. Një shumicë e konsiderueshme e të anketuarve besojnë në barazi e trajtimit të përgjithshme, panvaresisht nga gjinia, por evidente janë dyshimet që mbeten prezente për sa i përket trajtimit të rasteve të vecanta. Shumica dërrmuese (84.4%) besojnë se universiteti i trajton të gjithë në mënyrë të barabartë, pavarësisht nga gjinia apo roli. Megjithatë, përsëri, një pjesë e konsiderueshme (15.6%) nuk është e tillë mendimit. Këtu, gratë dhe profesorët dalin si më kritikë. Kjo mund të jetë pasojë e njohurive më të thella të këtyre grupeve me proceset e brendshme, ose ndoshta e një përvojë personale më të vështirë.
5. Moshë, gjinia dhe statusi akademik janë faktorë të ndjeshëm në rezultatin final të sigurisë në punë. Kur analizohen të dhënat sipas moshës dhe statusit akademik, del një tablo edhe më komplekse. Të moshuarit (mbi 40 vjeç) dhe profesorët, për shembull, janë më shumë të prirur të raportojnë përvojë me ngacmimin seksual. Në të njëjtën kohë, stafi më i ri, veçanërisht ata me gradë master, duket më i gatshëm të besojë në sistem. Kjo mund të jetë për shkak të një perspektive më optimiste, ose ndoshta e një ekspozimi më të vogël ndaj realiteteve më të vështira të jetës universitare.
6. Ndërsa shumica e stafit akademik e shikon universitetin si një hapësirë të sigurt, studimi nxjerr në pah disa faza kritike ku institucionet mund dhe duhet të përmirësohen. Në një kohë kur arsimit i lartë lufton për t'iu përgjigjur sfidave të reja, sigurimi i një ambienti të sigurt dhe të drejtë për të gjithë nuk është thjesht një detyrë morale, por një parakusht për një kulturë akademike të shëndoshë. Një përfundim i rëndësishëm që del nga ky studim është se nuk ka "zgjidhje të thjeshta" për barazinë gjinore. Ky nuk është një problem që mund të zgjidhet me një formular më shumë apo një komision të ri. Ai kërkon transformim të thellë të mënyrës si mendojmë, veprojmë dhe ndërtojmë marrëdhëniet tona institucionale. Barazia gjinore është rezultat i një procesi të gjatë emancipimi, ku çdo individ dhe çdo institucion ka rolin e vet. Dhe në këtë rrugëtim,

universitetet kanë përgjegjësinë që të jenë jo vetëm pjesë e zgjidhjes, por edhe udhëheqëse të saj.

### 5.3 Rekomandime

Në përfundim të këtij studimi mbi barazinë gjinore në institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri, është e domosdoshme të theksohet rëndësia që kjo çështje mban në zhvillimin e drejtë, të qëndrueshëm dhe gjithëpërfshirës të sistemit akademik. Universitetet nuk përbëjnë vetëm hapësira të formimit intelektual dhe profesional, por janë gjithashtu institucione që modelojnë sjellje, role dhe standarde shoqërore. Në këtë kuptim, barazia gjinore nuk duhet të trajtohet si një synim deklarativ apo formal, por si një përbërës strukturor i politikave dhe praktikave institucionale.

Pas analizës së elementeve kryesore që ndikojnë në pabarazinë gjinore në disa universitete shqiptare dhe pas paraqitjes së përfundimeve kryesore të studimit, konsiderohet e domosdoshme që të artikulohen në mënyrë më të detajuar disa rekomandime, të cilat synojnë të evidentojnë dhe të shpjegojnë faktorët e fshehtë që e ndikojnë këtë proces në mënyrë strukturore.

#### ➤ **Kultura institucionale**

Një ndër elementët më të padukshëm, por me ndikim të thellë në barazinë gjinore në mjediset akademike dhe institucionale, është kultura institucionale dhe normat e pashkruara që ajo mbart. Këto norma shpesh nuk janë të formalizuara në rregullore apo dokumente zyrtare, por manifestohen në pritshmëri të heshtura dhe sjellje të zakonshme që ndikojnë mënyrën se si gratë perceptohen dhe trajtohen në vendin e punës.

Një nga këto pritshmëri të heshtura është paragjykimi i nënkuptuar që gratë janë më pak të angazhuara në ndërtimin e karrierës apo më pak të gatshme për të marrë përgjegjësi të larta për shkak të detyrimeve familjare. Ky supozim krijon një rreth vicioz, ku grave u ofrohen më pak mundësi zhvillimi, çka më pas përforcon stereotipin se ato nuk janë aq të përkushtuara sa burrat.

Gjithashtu, në shumë universitete mbizotëron një perceptim se stilet “maskuline” të drejtimit të tilla si autoriteti i theksuar, vendimmarrja e shpejtë dhe distanca emocionale janë më efektive në udhëheqje. Kjo normë e nënkuptuar bën që gratë, të cilat mund të adoptojnë stile të ndryshme (p.sh. drejtim bashkëpunues, empati, fleksibilitet), të mos vlerësohen njësoj ose të perceptohen si më pak të afta.

Në diskursin e brendshëm të shumë organizatave, ekziston një ide e heshtur se gratë nuk janë aq të përshtatshme për role të larta drejtuese. Ky qëndrim, ndonëse nuk artikulohet hapur, ndikon ndjeshëm në promovimet dhe përzgjedhjet e lidërshpit, duke krijuar pengesa strukturore për barazinë gjinore në nivelet e larta të vendimmarrjes. Është ekzistenca mëreale e tavanit të qelqtë. Për të adresuar këtë fenomen në mënyrë efektive, institucionet duhet të ndërmarrin masa të synuara: të mbledhin dhe analizojnë rregullisht të dhëna të ndara sipas gjinisë; të krijojnë kuota gjinore për komisionet e promovimit; të garantojnë transparencë të plotë në çdo proces vendimmarrjeje dhe të edukojnë stafin me trajnime për ndërgjegjësimin ndaj paragjyqimeve të pavetëdijshme. Pa këto ndërhyrje, çdo përpjekje për barazi mbetet formale.

➤ **Forcimi i pjesëmarrjes së grave në hartimin dhe zbatimin e politikave të barazisë gjinore.**

Gratë nuk duhet të jenë thjesht përfitueset pasive të këtyre politikave, por duhet të jenë aktore aktive në procesin e krijimit të tyre. Përfshirja e tyre në komisionet vendimmarrëse, në grupet e punës për zhvillimin e strategjive dhe në proceset e monitorimit është thelbësore për të krijuar politika të ndjeshme gjinore dhe efektive. Po ashtu, edhe burrat duhet të përfshihen në mënyrë aktive në këtë proces, jo si mbështetës të jashtëm, por si pjesë e pandashme e betejës për një sistem më të drejtë dhe gjithëpërfshirës. Në këtë kuptim, përvojat e grave janë më të ndjeshme ndaj formave të fshehta të pabarazisë. Ky konstatim mbështetet nga vetë koncepti i “tavanit të qelqtë”, i cili, megjithëse nuk është gjithmonë i artikuluar në mënyrë të drejtpërdrejtë nga strukturat institucionale, perceptohet qartë nga gratë që e përjetojnë atë. Dhe kjo përvojë ndikon drejtpërdrejt në motivimin, përfshirjen dhe qëndrueshmërinë e tyre në karrierën akademike. Të kuptuarit e thellë të këtij dimensionit kërkon më shumë se analiza, kërkon vëmendje, dëgjim, hulumtim dhe ndjeshmëri nga vetë institucionet që shpesh herë pretendojnë se janë të barabarta për të gjithë.

Nëse do të përpiqemi të nxjerrim një pamje të përgjithshme nga të gjitha këto të dhëna, mund të thuhet se sistemi akademik në Shqipëri ndodhet në një fazë të ndërmjetme: ai ka nisur të ndërtojë mekanizma për të promovuar barazinë gjinore, por këto mekanizma nuk janë ende të integruara thellë në kulturën institucionale. Ndryshimi po ndodh, por ai është ende i brishtë, jo gjithmonë i qëndrueshëm dhe shpesh i varur nga faktorë individualë më shumë sesa nga struktura kolektive. Ky është një kontekst ku progresi mund të ndalet shumë lehtë nëse nuk ka presion të brendshëm dhe të jashtëm për ta mbështetur atë. Kjo është arsyeja pse nevojitet një vullnet i qartë politik dhe institucional për të ndërtuar një barazi gjinore që nuk është thjesht retorikë, por që është e prekshme në përvojën e përditshme të grave dhe burrave në mjedisin akademik. Ky vullnet duhet të manifestohet përmes masave të drejtpërdrejta: auditime të rregullta për politikën e barazisë; mbledhje periodike të të dhënave mbi gjininë në çdo hallkë të institucioneve; trajnime të detyrueshme për drejtuesit mbi çështjet gjinore; dhe përfshirje aktive të grave në strukturat vendimmarrëse. Vetëm kështu do të mund të kalohet nga një barazi “në letër” në një barazi reale dhe të përjetuar.

➤ **Mungesa e rrjeteve të ndikimit (networking)**

Një pengesë e padukshme, por tejet e ndikueshme për avancimin e grave në karrierë, është përjashtimi i tyre i heshtur nga rrjetet informale të ndikimit brenda institucioneve. Në shumë raste, këto rrjete të njohura shpesh si “klubet e burrave” funksionojnë përtej strukturave formale dhe janë vendet ku qarkullojnë informacionet e rëndësishme, krijohen aleanca dhe merren vendime të rëndësishme për promovime, projekte apo financime. Takime jashtë orarit zyrtar, aktivitete sociale apo biseda joformale gjatë udhëtimeve të punës shpesh përjashtojnë gratë, jo domosdoshmërisht me qëllim, por për shkak të normave kulturore të trashëguara ose për shkak të pritshmërive gjinore.

Kjo formë përjashtimi informal nuk reflektohet në dokumente apo rregullore, por ndikon fuqishëm në shpërndarjen e burimeve të pushtetit dhe mundësive, duke i vendosur gratë në një pozitë të pafavorshme për karrierë afatgjatë dhe përfshirje në vendimmarrje

➤ **Frika nga penalizimi për kërkimin e të drejtave**

Një nga mekanizmat më të heshtur, por më të fuqishëm që kontribuon në ruajtjen e pabarazisë gjinore në institucione, është frika e grave për të artikuluar hapur përjetimet e diskriminimit, ngacmimit apo padrejtësive strukturore. Gratë që guxojnë të flasin për këto çështje shpesh stigmatizohen si “problematike”, “konfliktuale” ose “të ndjeshme”, çka ndikon në mënyrë të tërthortë në përjashtimin e tyre nga proceset e vendimmarrjes, grupet punuese apo mundësitë për avancim profesional.

Ky lloj penalizimi nuk është gjithmonë i drejtpërdrejtë apo i dokumentuar, por shfaqet përmes heshtjes institucionale, mospërfshirjes ose zvogëlimit të hapësirës për zë institucional. Si pasojë, shumë gra zgjedhin të mos raportojnë padrejtësitë apo të mos përfshihen në debate për të drejtat gjinore, nga frika se kjo mund të ndikojë negativisht në reputacionin apo ecurinë e tyre profesionale.

➤ **Pabarazia në shpërndarjen e kohës**

Një faktor i padukshëm, por thelbësor që ndikon në pabarazinë gjinore në karrierë, është shpërndarja e pabarabartë e kohës mes punës profesionale dhe detyrimeve familjare. Gratë, në mënyrë disproporcionale, mbajnë barrën kryesore të kujdesit për fëmijët, të moshuarit apo menaxhimit të shtëpisë, edhe kur janë të punësuar me kohë të plotë. Kjo shpërndarje e ngarkesës e kufizon kohën që gratë mund t’i përkushtojnë kërkimit shkencor, publikimeve apo aktiviteteve shtesë që janë vendimtare për avancimin akademik.

Ndërkohë, strukturat institucionale shpesh nuk e marrin parasysh këtë ngarkesë të dyfishtë. Përshembull, ndarja e barabartë e detyrave të komisioneve, udhëheqjes së projekteve apo pjesëmarrjes në trajnime shpesh nuk reflekton realitetin gjinor të kohës në dispozicion. Sipasojë, gratë mund të ngadalësohen në zhvillimin profesional dhe të kenë më pak vizibilitet akademik, pavarësisht kompetencës apo përkushtimit të tyre.

➤ **Roli i burrave në promovimin e barazisë gjinore dhe përfitimet që ata mund të kenë prej saj**

Barazia gjinore shpesh perceptohet si një çështje që u përket vetëm grave, por në fakt është një çështje gjithëpërfshirëse që prek strukturat shoqërore, ekonomike dhe institucionale ku bashkëjetojnë të gjitha gjinitë. Përfshirja e burrave në këtë proces është thelbësore, jo vetëm për të ndihmuar në çmontimin e strukturave patriarkale që mbajnë në vend pabarazitë ekzistuese, por edhe për të përfituar nga përmirësimet që sjell një shoqëri më e drejtë dhe më e balancuar

Burrat në pozita udhëheqëse, qoftë në administratë, akademi apo universitete, kanë një rol vendimtar në nxitjen e politikave gjithëpërfshirëse dhe sfidimin e normave të vjetra gjinore. Mbështetja e tyre për përfaqësimin e barabartë në vendimmarrje, shpërndarjen e drejtë të

burimeve dhe krijimin e një kulture respekti dhe mirëkuptimi kontribuon në krijimin e institucioneve më të qëndrueshme dhe më efikase.

Përfitimet për burrat nga barazia gjinore janë të shumëfishta dhe shpesh të nënvlerësuara. Së pari, një ambient pune më i barabartë dhe gjithëpërfshirës përmirëson cilësinë e bashkëpunimit, zvogëlon tensionet dhe rrit produktivitetin. Së dyti, shpërndarja më e drejtë e përgjegjësive familjare dhe të kujdesit ndihmon burrat të përjetojnë marrëdhënie më të harmonizuara, të kenë një jetë më të balancuar dhe të përfshihen më aktivisht në jetën familjare, gjë që ka efekte pozitive në mirëqenien mendore dhe emocionale.

Gjithashtu, barazia gjinore u jep burrave mundësinë të çlirohen nga presionet e modeleve tradicionale maskiliste që kërkojnë dominim, kontroll emocional dhe konkurrencë të vazhdueshme. Në një shoqëri të barabartë, burrat lejohen të shprehin ndjeshmëri, të kërkojnë ndihmë dhe të kenë qasje më fleksibël ndaj jetës dhe karrierës së tyre.

Përfshirja aktive e burrave në barazinë gjinore nuk duhet të shihet si akt mbështetjeje, por si pjesëmarrje e vetëdijshme në një proces transformues, nga i cili përfitojnë të gjithë. Një shoqëri më e barabartë është një shoqëri më e drejtë, më humane dhe më funksionale për gratë, burrat dhe brezat që vijnë.

#### ➤ **Rekomandime të përgjithshme**

Një tjetër dimension i rëndësishëm është ai i ndikimit që pabarazia gjinore ka në cilësinë e përgjithshme të arsimit të lartë. Kur një pjesë e stafit ndjen se nuk ka akses të barabartë në mundësi, se përjashtohet nga rjetet profesionale apo se nuk ka zë në vendimmarrje, kjo ndikon drejtpërdrejt në motivimin, angazhimin dhe produktivitetin e tyre. Në një sistem ku njohuritë dhe kreativiteti janë asetet kryesore, çdo formë e pabarazisë gjinore përkthehet në humbje të potencialit njerëzor dhe në reduktim të cilësisë akademike. Prandaj, barazia gjinore nuk është vetëm një çështje drejtësie shoqërore, por edhe një kërkesë për efikasitet dhe cilësi në funksionimin e universiteteve. Për më tepër, është esenciale që institucionet të zhvillojnë mekanizma të qëndrueshëm për monitorimin dhe vlerësimin e progresit në këtë fushë. Kjo përfshin mbledhjen sistematike të të dhënave të ndara sipas gjinisë, vlerësimin periodik të impaktit të politikave të ndërmarra, por edhe krijimin e kanaleve ku gratë dhe burrat mund të shprehin lirshëm shqetësimet dhe përvojat e tyre.

Gjithashtu, duhet theksuar rëndësia e zhvillimit profesional dhe mbështetjes për gratë në karrierën akademike. Kjo përfshin jo vetëm trajnime dhe mundësi për ngritje profesionale, por edhe masa mbështetëse konkrete që adresojnë barrën dispropocionale që gratë mbajnë në sferën familjare dhe sociale. Si shembull mund të përmendim ofrimin e lehtësirave për kujdesin ndaj fëmijëve, oraret fleksibël të punës, dhe rritjen e mundësive për bashkëpunime ndërkombëtare në mënyrë të barabartë. Në këtë mënyrë, barazia gjinore bëhet pjesë e strukturës së përditshme institucionale, jo një përjashtim apo favor.

Në fund të fundit, universitetet janë institucione që formësojnë mendjet, karakteret dhe bindjet e brezave të rinj. Ato kanë përgjegjësinë jo vetëm të përcjellin dije, por edhe të modelojnë vlera. Nëse universitetet nuk arrijnë të ndërtojnë një realitet të brendshëm të bazuar mbi barazinë,

përfshirjen dhe drejtësinë, atëherë mesazhi që përcillet tek studentët është kontradiktor. Barazia gjinore në akademi nuk është vetëm për të përmirësuar jetën e punonjësve aktualë; është për të ndërtuar një model shoqëror të drejtë për të ardhmen. Dhe kjo është përgjegjësi që nuk mund të shtyhet më tej.

## LITERATURA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). *Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations*. *Gender & Society*, 20(4). <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Allen TD, Miller MH, French KA, Kim E, Centeno G. (2023). Gender differences in tenure-track faculty time spent on childcare. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(2), 211-214. doi:10.1017/iop.2023.5
- Allen, A. (2011). Michael Young's the rise of the meritocracy: a philosophical critique. *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 367–382. Gjetur në <http://www.jstor.org/stable/41427674>
- Allen, L. (2025). Hegemonic Masculinity and Addressing Gender Inequality. *The Journal of Men's Studies*, 33(3), 575-591. doi:10.1177/10608265251329561
- Allen, T. D., Hughes Miller, M., French, K. A., Kim, E., & Centeno, G. (2023, May 24). Faculty Time Expenditure Across Research, Teaching, and Service: Do Gender Differences Persist? *Occupational Health Science*, 1-14. doi:10.1007/s41542-023-00156-w
- Altonji, J. G., & Blank, R. M. . (1999). Race and gender in the labor market. Në O. A. (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Völl. i 3, fv. 3143–3259). Elsevier. Gjetur në <https://econpapers.repec.org/bookchap/eelabchp/3-48.htm>
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. Në O. A. (Eds.), *Discrimination in labor markets* (fv. 3-33). Princeton University Press. Gjetur në <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp014t64gn18f>
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What can be done?* International Inequalities Institute, London School of Economics and Political Science. <http://eprints.lse.ac.uk/101810/>
- Australia, U. (2023). *Gender Inclusive Practices and Work Life Balance in Australian Universities*.
- Babbie, E. (2020) "The Practice of Social Research" (15th ed.). Cengage Learning
- Bailyn, L. (2003) "Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT" *Gender, Work and Organizations*, Vol.10 No.2, March 2003.
- Banet-Weiser, S. (2018). *Empowered: Popular feminism and popular misogyny*. Duke University Press. doi:10.2307/j.ctv11316rx
- Baraku, A., & Busetta, A. (2025). Statistical and taste-based discrimination in the labor market: An analysis of European countries to identify optimal policy interventions. (Springer,

- Re.) *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 59(1), 621-638. Gjetur  
në <https://doi.org/10.1007/s11135-024-01944-4>
- Barr E, Popkin R, Roodzant E, Jaworski B, Temkin SM. (2024). Gender as a social and structural variable: research perspectives from the National Institutes of Health (NIH). *Transl Behav Med.* 2024 Jan 11;14(1):13-22. doi: 10.1093/tbm/ibad014. PMID: 37074158
- Batruch, A., Jetten, J., Van de Werfhorst, H., Darnon, C., & Butera, F. (2022). Belief in School Meritocracy and the Legitimization of Social and Income Inequality. *Social Psychological and Personality Science*, 14(5), 621-635. doi:10.1177/1948
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. University of Chicago Press.
- Bejleri, E., Memaj, G., & Kraja, Y. (2025). Invisible walls: Employment struggles of women with limited education in Albania. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 20(5), 2235-2243. doi:10.18280/ijstdp.200538
- Bellotti, E., Czerniawska, D., Everett, M. & Guadalupi, L. (2022). Gender inequalities in research funding: Unequal network configurations, or unequal network returns. *Social Networks*, 70, 138-151. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2021.12.007>
- Benschop, Y. (2021). Grand Challenges, Feminist Answers. *Organization Theory*, 2(3). doi:10.1177/26317877211020323
- Blau, F.D. & Lawrence M. Kahn. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. doi:10.1257/jel.20160995
- Blundell, R., Costa Dias, M., Meghir, C., & Shaw, J. (2016). Female Labour Supply, Human Capital, and Welfare Reform. *Econometrica*, 84(5), 1705–1753.
- Bobbitt-Zeher, D. (2021). Gender discrimination at work: Connecting theory and data. *Social Currents*, 8(4), 307–324. <https://doi.org/10.1177/23294965211003691>
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2020) “Sexual harassment in higher education - a systematic review” *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>
- Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination*. Stanford University Press.
- Briggs, C. Q., Gardner, D. M., & Ryan, A. M. (2023). Competence-Questioning Communication and Gender: Exploring Mansplaining, Ignoring, and Interruption Behaviors. *Journal of business and psychology*, 1-29. doi:10.1007/s10869-022-09871-7

- Britton, D. M. (2020). Beyond the chilly climate: The salience of gender in academia. *Sociological Inquiry*, 90(2), 271–289. doi:10.1111/soin.12363
- Brünig L, Kahrass H, Salloch S. . (2024, May 23). The concept of intersectionality in bioethics: a systematic review.;25(1):64. *BMC Med Ethics*, 25(1), 64. doi:10.1186/s12910-024-01057-5
- Byrne, M. (2019). Doing gender in meetings: The silencing of women in workplace interactions. *Gender and Society*, 33(4), 564–587.
- Byrne, M. (2020). The gendered dynamics of workplace meetings. *Work, Employment & Society\**, 34(5), 733–750. Gjetur në <https://www.jstor.org/stable/e26967086>
- Cairney, P. & et.al. (2022). Strategies for Reducing Gender Inequality. Në P. a. Cairney, *Public Policy to Reduce Inequalities across Europe: Hope Versus Reality*. Oxford University Press. Gjetur në <https://doi.org/10.1093/oso/9780192898586.003.0008>
- Callegaro, M., Manfreda, K., & Vehovar, V. (2015). *Web survey methodology*. SAGE.
- Cannito, M., Naldini, M., & Santero, A. (2023). Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia. Women’s Strategies and Barriers to Career Advancement. *Sociologica*, 17(2), 93–114. doi:10.6092/issn.1971-8853/17592
- Carreri, A., Naldini, M., & Tuselli, A. (2024). Inequalities in Academic Work during COVID 19: The Intersection of Gender, Class, and Individuals’ Life Course Stage. *Social Sciences*, 13(3), 162. doi:10.3390/socsci13030162
- Carvalho, I. (2022). Mixed Methods Research to understand Gender Inequality in Tourism through a Feminist Post-constructionist Lens. *Journal of International Women's Studies*, 24(1). Gjetur në <https://vc.bridgew.edu/jiws/vol24/iss1/2>
- Charles, K. K., & Guryan, J. (2008). Prejudice and wages: An empirical assessment of Becker’s theory. *Journal of Political Economy*, 116(5), 773–809. doi:10.1086/593073
- Choudhary, A., Bonatti, M., Sieber, S. et al. (2025). Intersectional perspectives on gendered adaptation and social hierarchies in agricultural communities of the Indian Himalaya. *Discover Sustainability*, 6(676). doi:10.1007/s43621-025-01451-y
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & Society*, 19(6), 829–859. Gjetur në <https://www.jstor.org/stable/27640853>
- Cook, A., & Glass, C. (2020). Breaking the glass ceiling: The effects of board quotas on female labor market outcomes in Norway. *Industrial Relations*, 59(1), 57–82. <https://doi.org/10.1111/irel.12248>

- Cotter, D. A., et al. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.  
<https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 1, 139–167. Gjetur në  
<https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Criscuolo, C., Freund, LB. & Gal, P. (2024). *Human capital at work: Five facts about the role of skills for firm productivity, growth, and wage inequality*”, *OECD Productivity Working Papers*, 2024-36,. Paris: OECD Publishing. Gjetur në  
[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/human-capital-at-work\\_72bbc758/486c0289-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/human-capital-at-work_72bbc758/486c0289-en.pdf)
- Deng, X., & El Hag, S. (2024). Digital Inequality and Two Levels of the Digital Divide in Online Learning: A Mixed Methods Study of Underserved College Students. *Journal of Information Systems Education*, 35(3), 377-389. Gjetur në  
<https://jise.org/Volume35/n3/JISE2024v35n3pp377-389.html>
- Dhëmbo, E. & Vrbaški, S. (2024). Women's labour market participation & security for human rights defenders: women’s rights in Western Balkans 2024. The Kvinna till Kvinna Foundation,. Gjetur në <https://kvinнатillkvinna.org/wp-content/uploads/2024/11/The-Kvinna-till-Kvinna-Foundation-Womens-Rights-in-Western-Balkans-2024.pdf>
- Dillman, D., Smyth, J., & Christian, L. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys* (4th ed.). Wiley.
- Dorn, D. (2025). Gender Differences in Marketable Skills. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 35-58. doi:10.1007/s00148-021-00825-6
- Duflo, E. (2011). *Women’s empowerment and economic development*. Gjetur në NBER Working Paper Series: <https://www.nber.org/papers/w17702>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- EIGE. (2020). *Gender equality index for the Republic of Albania 2020*.  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender\\_equality\\_index\\_for\\_the\\_republic\\_of\\_albania\\_2020\\_alb.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/gender_equality_index_for_the_republic_of_albania_2020_alb.pdf)
- Esping-Andersen, G. (2020). *The social foundations of postindustrial economies*. Oxford University Press
- European Commission. *Gender equality strategy*. [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_it](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_it)

- European Commission. (2021). *She Figures 2021: Gender in research and innovation*. Publications Office of the EU. Gjetur në <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021>
- European Commission. (2024). *She Figures 2024: Gender in research and innovation — statistics and indicators*. European Union. Gjetur në <https://projects.research-and-innovation.ec.europa.eu/en/knowledge-publications-tools-and-data/intera>
- Foley, C., & Williamson, S. (2020). Does remote work break the glass ceiling? Evidence from global tech firms. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 487–505. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04173-0>
- Flood, M. (2019). Gender equality: engaging men in change. *The Lancet*, 393(10189), 2386–2387. doi:10.1016/S0140-6736(19)31295-4
- Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A. (2022). The gender gap in time allocation. *IZA World of Labor*, 497. doi: doi: 10.15185/izawol.497
- Ging, D. (2019). Alphas, betas, and incels: The manosphere and the new politics of masculinity. *Social Media + Society*, 5(2), 1–11.
- Goh, J., & Pfeffer, J. (2022). The glass cliff: A meta-analysis of women's leadership challenges during crises. *Leadership Quarterly*, 33(1), 101539. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101539>
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. doi:10.1257/aer.104.4.1091
- Gonzales, L. D., et al. (2021). The gendered academy: Systemic barriers to women's participation in STEM fields. *Higher Education*, 81(4), 673–694. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00564-9>
- Gottschall, K. (2023). The interaction of gender regimes and long-term care provision across Europe: Ambivalent intersections of gender, class and ethnicity. *Women's Studies International Forum*, 98. Gjetur në <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539523000729>
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. Gjetur në <https://www.jstor.org/stable/2780199>
- GREVIO. (2024). *Building trust by delivering support, protection and justice, Albania*. Council of Europe. Gjetur në <https://rm.coe.int/grevio-s-first-thematic-evaluation-report-on-albania>
- Groves, R., Fowler, F. J., & Tourangeau, R. (2009). *Survey methodology* (2nd ed.). Wiley.

- Grzelec, A. (2022). Doing gender equality and undoing gender inequality: A practice theory perspective. *Gender, Work & Organization\**, 31(3), 749–767. doi:10.1111/gwao.12935
- Hearn, J. (2019). Gender, Work and Organization: A gender–work–organization analysis. *Gender, Work & Organization*, 26(1), 31–39. doi:[https://doi.org/10.1111/gwao.12331?urlappend=%3Futm\\_source%3Dresearchgate](https://doi.org/10.1111/gwao.12331?urlappend=%3Futm_source%3Dresearchgate)
- Hearn, J. (2020). Men and masculinities in academia: Towards gender-sensitive perspectives, processes, policies and practices. Në J. Hearn, *The gender-sensitive university*. Routledge. Gjetur në <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/101827/1/9781000163605.pdf>
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(4), 657–674. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00234>
- Hulscher, S., & Brown, L. (2023). Albania: Domestic Violence. Në T. (. Shackelford, *Encyclopedia of Domestic Violence*. Springer. doi:10.1007/978-3-030-85493-5\_25-1
- Husu, L. (2020). *Gender equality in academia and research: Persistent challenges and promising practices*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Gjetur në [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795\\_pdf\\_mh0922276enn\\_002.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20220795_pdf_mh0922276enn_002.pdf)
- ILO. (2025). *Global Employment Trends for Women 2025*. International Labour Organization. Gjetur në [https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25\\_Trends\\_Report\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/WESO25_Trends_Report_EN.pdf)
- IMF. (2013, September). *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity*. Gjetur në <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310.pd>
- Inhorn, M. C., & Wentzell, E. A. (2021). *The new Arab man: Masculinity, sexuality, and modernity*. Princeton University Press.
- INSTAT. (2025). *Gratë dhe Burrat në Shqipëri*. TIRANA: INSTAT.
- Jaspers, E. (2024). Doing genders: Partner’s gender and labor market behavior. *American Journal of Sociology*, 130(2), 410–439. Gjetur në <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/00031224241252079>
- Kalev, A., & Deutsch, G. (2021). The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality. *American Sociological Review*, 86(3), 453–483. <https://doi.org/10.1177/00031224211009876>
- Kalpazidou Schmidt, E., & Pederse, A.V. . (2025). Beyond Policy: The Odyssey of Implementing GEPs in European Academia. *Social Inclusion*, 13. doi:10.17645/si.9876

- Këshilli i Ministrave. (2021) VKM nr. 400, datë 30.6.2021, “Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030”.
- King, R., & Vullnetari, J. (2014). Women here are like at the time of Enver [Hoxha].... Në K. a. Burrell, *Mobility in Socialist and Post-Socialist States: Societies on the Move* (fv. 122–147). Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781137267290
- Kupers, T. (2020). Toxic masculinity as a barrier to mental health. *Journal of Men’s Studies*, 28(2), 109–122. doi:10.1002/jclp.20105
- Lang, K., & Lehmann, J.Y. K. (2012). Racial discrimination in the labor market: Theory and empirics. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 959–1006. Gjetur në <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jel.50.4.959>
- Lee, K. G. L., Mennerat, A., Lukas, D., Dugdale, H. L., & Culina, A. (2023). The effect of the COVID-19 pandemic on the gender gap in research productivity within academia. *eLife*, 12. Gjetur në <https://doi.org/10.7554/eLife.85427>
- Levy, S. P., & Lemeshow, S. (2008). *Sampling of populations* (4th ed.). Wiley.
- Li, T., Yang, X. & Cai, J. (2025). A systematic literature review on the impact of the COVID-19 pandemic on gendered research productivity and academic careers. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(874). Gjetur në <https://www.nature.com/articles/s41599-025-05257-1>
- Lippens, L., Verhaest, D., Baert, S., & Derous, E. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of correspondence experiments (2005–2020). *European Economic Review*, 151(Article 104315). doi:<https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86–101. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.86>
- Madsen, S. R., et al. (2022). The persistence of the glass ceiling: A longitudinal study of gender disparities in academia. *Studies in Higher Education*, 47(5), 1029–1045. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1899095>
- McKinsey (2015). *The Power of Parity: Advancing women’s equality in the United Kingdom (and global MGI report)*. McKinsey Global Institute.
- Metz, I., & Tharenou, P. (2001). Women’s career advancement: The relative contribution of human and social capital. *Group & Organization Management*, 26(3), 312–342. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
- Mihajlović, D., & Backović, V. (2023). Barriers to women's academic advancement in Southeast Europe. *Sociological Review*, 71(3), 415–433.

- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. Në J. A. Mincer, *Schooling and Earnings* (fv. 41-63). NBER. Gjetur në <https://www.nber.org/books-and-chapters/schooling-experience-and-earnings>
- Morley, L. (2014). Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research & Development*, 33(1), 114–128. doi:10.1080/07294360.2013.864611
- Moro, A. (2012). Statistical discrimination. Në R. G. (Eds.), *Handbook of Monetary Economics* (Vëll. i 4). Elsevier.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1994). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? Updated Edition*. Addison-Wesley.
- Moschella-Smith, E. A., & Potter, S. J. . (2024). Impacts of COVID-19 on Research Productivity: Disruptions to the Pipeline for Early Career Researchers. *Social Sciences*, 13(1), 595. doi:10.3390/socsci13110595
- Oakley, J. G. (2000). Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321–334. <https://doi.org/10.1023/A:1006402117024>
- O'Connor, P. (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. *Interdisciplinary Science Reviews*, 45(2). doi:10.1080/03080188.2020.1737
- O'Connor, P., White, K., & Harford, J. (2024). Gender, leadership, and cultural bias in academia. *Gender and Education*, 36(3), 389–406. doi:10.1080/09540253.2023.2252314
- O'Connor, N. (2024). Breaking Boundaries: Exploring gender barriers in Irish higher education through a chronological review of change,. *Irish Journal of Academic Practice*., 12(1). Gjetur në <https://arrow.tudublin.ie/ijap/vol12/iss1/5>
- O'Neil, D. A., & Hopkins, M. M. (2021). The impact of organizational culture on the glass ceiling for women leaders. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 434–453. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12325>
- OECD. (2024). *Gender Equality in the Labour Market: Policy Outlook*. OECD Publishing. Gjetur në [https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/gender-equality-and-economic-growth\\_7d0c8365/fb0a0a93-en.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/03/gender-equality-and-economic-growth_7d0c8365/fb0a0a93-en.pdf)
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. . (2024). *Gender, Identity, and Norms in the Labor Market*. Gjetur në NBER Working Paper No. 32210: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w33153/w33153.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w33153/w33153.pdf)

- Ovalle, A., Subramonian, A., Gautam, V., Gee, G. & Chang, K.W. (2023). Factoring the Matrix of Domination: A Critical Review and Reimagination of Intersectionality in AI Fairness. *Computers and Society*. Gjetur në <https://arxiv.org/abs/2303.17555>
- Pennings, S. (2022, February). *A Gender Employment Gap Index (GEGI): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands*. Gjetur në World Bank: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/190541645548827307/pdf/A-Gender-Employment-Gap-Index-GEGI-A-Simple-Measure-of-the-Economic-Gains-from-Closing-Gender-Employment-Gaps-with-an-Application-to-the-Pacific-Islands.pdf>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*. *American Economic Review*, 62(4), 659–661. Gjetur në <https://www.jstor.org/stable/1806107>
- Rahimi E, & Hashemi Nazari SS. (2021, August 6). A detailed explanation and graphical representation of the Blinder-Oaxaca decomposition method with its application in health inequalities. *Emerg Themes Epidemiol*, 18(12). doi:10.1186/s12982-021-00100-9
- Ridgeway, C. L. & Saperstain, A. (2024). Diversifying gender categories and the sex/gender system. *Annual Review of Sociology*, 50, 385-405. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030222-035327>
- Rahimi E, & Hashemi Nazari SS. (2021, August 6). A detailed explanation and graphical representation of the Blinder-Oaxaca decomposition method with its application in health inequalities. *Emerg Themes Epidemiol*, 18(12). doi:10.1186/s12982-021-00100-9
- Ridgeway, C. L. & Saperstain, A. (2024). Diversifying gender categories and the sex/gender system. *Annual Review of Sociology*, 50, 385-405. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-030222-035327>
- Risman, B. J. (2004). Gender as a social structure: Theory wrestling with activism. *Gender & Society*, 18(4), 429–450. Gjetur në <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243204265349>
- Risman, B. J. (2018). *Where the Millennials will take us: A new generation wrestles with the gender structure*. Oxford University Press. doi:10.1093/oso/9780199324385.001.0001
- Rodrigues, I.B., Fahim, C., Garad, Y. et al. (2023). Developing the intersectionality supplemented Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) and tools for intersectionality considerations. . <https://doi.org/10.11>. *BMC Medical Research Methodology*, 23(262). Gjetur në <https://bmcmmedresmethodol.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12874-023-02083-4>
- Rosa, R. & Clavero, S. (2022). Gender equality in higher education and research. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 1-7. doi:10.1080/09589236.2022.2007446

- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, *16*(2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00470.x>
- Salzinger, L., & Gonsalves, T. (2024). Thinking like a feminist: What feminist theory has to offer sociology. *Annual Review of Sociology*, *50*, 107-128. doi:10.1146/annurev-soc-031021-040911
- Sánchez-Muñoz, M., et al. (2023). Digital transformation and the glass ceiling: Can technology reduce gender gaps in leadership? *Technological Forecasting & Social Change*, *186*, 122135. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122135>
- Schein, E. (2026). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons.
- Smith, R. A. (2012). Money, benefits, and power: A test of the glass ceiling and glass escalator hypotheses. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, *639*(1), 149–172. <https://doi.org/10.1177/0002716212439908>
- Smith, N., & Lee, D. (2022). Intersectionality and the glass ceiling: Women of color in corporate leadership. *Gender & Society*, *36*(2), 165–190. <https://doi.org/10.1177/08912432211073568>
- Tomei, M., Schmidt, V., & Pozzan, E. (2019, revised 2020). *The contribution of social dialogue to gender equality*. International Labour Organization.
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). Torres, A. J. C., The Impact of Motherhood on Women’s Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Scien. Behavioral Sciences*, *14*(4), 275. doi:<https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- Tzanakou, C., Clayton, H. K., & Humbert, A. L. (2021). Certifying Gender Equality in Research: Lessons Learnt From Athena SWAN and Total E-Quality Award Schemes. *Frontiers in Sociology*, *6*. doi:<https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.784446>
- UN Women. (2023). ‘Të Rejat dhe të Rinjtë për Përfshirje, Barazi dhe Besim’. Studim nga UNDP, UNFPA, UNESCO dhe UN Women.
- van den Brink, M., & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, *19*(4), 507–524. doi:10.1177/135050841141
- Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2019). Precarious manhood and its implications for gender relations. *Current Directions in Psychological Science*, *28*(5), 489–494.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, *1*(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>

- Wladis, C., Hachey, A.C. & Conway, K. (2024). It's About Time: The Inequitable Distribution of Time as a Resource for College, by Gender and Race/Ethnicity. *Research in Higher Education*, 65, 1614–1646. doi:10.1007/s11162-024-09796-5
- Wojnicka, K. (2024). Intersectionality and masculinities studies, go together like a horse and carriage. *NORMA*, 19(3), 111–115. doi:10.1080/18902138.2024.2376445
- World Bank. (2020). *Toward gender equality in Albania: Shifting mindsets through institutional reform*. <https://www.worldbank.org/en/results/2020/06/19/toward-gender-equality-in-albania-shifting-mindsets-through-institutional-reform>
- World Bank. (2024). *Women, Business, and the Law 2024*. World Bank Group. Gjetur në <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/9bc44005-2490-41f8-b975-af35cbae8b9a/download>
- Zhao, X., & Roberts, S. (2025). To hell with toxic masculinity?: a case for retaining a debated concept. *Journal of Gender Studies*, 1–11. doi:10.1080/09589236.2025.2493260

## Shtojca A. Lista e variablave

Seksioni	Variabli	Pyetja në pyetësor
<b>2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore në universitetin tuaj</b>	V21	Cili është perceptimi juaj: a ekziston strategji për të promovuar një mjedis pune të barabartë për të gjithë të punësuarit pavarësisht gjinisë në universitetin tuaj?
	V22	Cili është perceptimi juaj: A ka më shumë femra të punësuar në universitetin tuaj?
	V23	A ka eprori juaj direkt të njëjtën gjini me ju?
	V24	A mendoni se ekzistojnë politika të qarta dhe të zbatuara për të mbështetur barazinë gjinore në universitetin tuaj
	V25	A ka universiteti juaj çertifikatë të barazisë gjinore apo po përpiqet që ta përfitojë atë?
<b>3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e Barazisë gjinore në universitetin tuaj</b>	V31	A e dini së çfarë është “Tavani i qelqtë” në barazinë gjinore? Ose ndryshe a ndjeni apo perceptoni ju forca të padukshme që pengojnë përparimin tuaj në karrierë?
	V32	A e keni ndjerë gjininë tuaj pengesë për specializime jashtë vendit apo trajnime për rritjen profesionale?
	V33	A keni ndjerë ndonjëherë që eprorët tuaj të promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini?
	V34	A e keni të lehte të merrni vendimin që të ndërroni vendin e punës?
<b>4. Puna dhe të ardhurat</b>	V41	A ka transparencë në universitetin tuaj në lidhje me vlerësimet në punë dhe në pagat?
	V42	Sa kohë mesatarisht kaloni duke realizuar detyrat akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen? Më shumë apo më pak se përgjigjet e mëposhtme?
	V43	A kaloni më shumë kohë në javë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare, si kujdesi për fëmijët ose të moshuarit në familje?
	V44	A ka bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj pagë më të lartë se ju në familje?
<b>5. Ngacmimi seksual në institucionin tuaj</b>	V51	A ndiheni plotësisht të sigurtë në ambjentin tuaj të punës në universitet nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual?
	V52	A keni përjetuar ose vërejtur ndonjë situatë të ngacmimit seksual në universitetin tuaj (p.sh. në komunikimet verbale, sjelljen fizike, apo në rrjetet sociale)?

	V53	Sa mbështetës mendoni se është universiteti juaj për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual, pavarësisht gjinisë së personit të prekur?
	V54	A mendoni se universiteti trajton çështjet e ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë: studentë, pedagogë, punonjës pavarësisht gjinisë së personit të prekur?
<b>6. Vlerësimi me shkallë “Tavani i qelqte”</b>	V61	A mendoni se ekzistojnë pengesa konceptuale në nivel drejtues lidhur me gjininë për avancimin në karrierëadministrative apo shkencore në universitetin tuaj?
	V62	A ndiheni të vlerësuar sipas aftësive në universitetin tuaj, pavarësisht gjinisë?
	V63	A i vlerësoni të mjaftueshme përpjekjet e drejtuesve të universitetit tuaj për të realizuar barazinë gjinore?
	V64	Sa shpesh shihni që pozitat drejtuese në departamentin tuaj apo fakultetin tuaj mbahen nga individë të gjinise femerore?
	V65	A ju ngarkojnë eprorët tuaj në punëose detyra që nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit tuaj të punës?
	V66	A ndihmon universiteti juaj që të lehtësoje përballimin e detyrimeve tuaja jashtë vendit të punës? (p.sh., lejet për arsye familjare, sëmundjet e fëmijve, etj.)
	V67	A e ndjeni realisht dhe sinqerisht ndihme e kolegeve tuasj në realizimin e detyrave tuaja shkencore apo mesimore në vendin e punes?
	V68	A keni jetuar ndonjë dallim në të ardhurat tuaja apo të të tjerëve të bazuar në gjini për pozitat e ngjashme dhe aftësi të njëjta brenda universitetit tuaj?
	V69	Sa të interesuar jeni të ndërroni punë për një pagë më të lartë dhe një përgjegjësi më të madhe në hierarkinë drejtuese të institucionit?

## Shtojca B. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe gjinisë

### Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas gjinisë

**Tabela 2. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21)**

V11		V21			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Femër</b>	Count	149	29	31	209
	% within V11	71.3%	13.9%	14.8%	100.0%
	% within V21	57.5%	61.7%	57.4%	58.1%
	% of Total	41.4%	8.1%	8.6%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	110	18	23	151
	% within V11	72.8%	11.9%	15.2%	100.0%
	% within V21	42.5%	38.3%	42.6%	41.9%
	% of Total	30.6%	5.0%	6.4%	41.9%
<b>Total</b>	Count	259	47	54	360
	% within V11	71.9%	13.1%	15.0%	100.0%
	% within V21	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 3. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.295 <sup>a</sup>	2	.863
<b>Likelihood Ratio</b>	.298	2	.862
<b>Linear-by-Linear Association</b>	.021	1	.884
<b>N of Valid Cases</b>	360		

**Burimi: Autori**

**Tabela 4. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe perceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22)**

V11		V22			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Femër</b>	Count	173	5	31	209
	% within V11	82.8%	2.4%	14.8%	100.0%
	% within V22	58.2%	31.3%	66.0%	58.1%
	% of Total	48.1%	1.4%	8.6%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	124	11	16	151
	% within V11	82.1%	7.3%	10.6%	100.0%
	% within V22	41.8%	68.8%	34.0%	41.9%
	% of Total	34.4%	3.1%	4.4%	41.9%
<b>Total</b>	Count	297	16	47	360
	% within V11	82.5%	4.4%	13.1%	100.0%
	% within V22	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	82.5%	4.4%	13.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 5. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	5.931 <sup>a</sup>	2	.052
<b>Likelihood Ratio</b>	5.914	2	.052
<b>Linear-by-Linear Association</b>	.237	1	.627
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.71.

**Burimi: Autori**

**Tabela 6. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23)**

V11		V23		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	111	98	209
	% within V11	53.1%	46.9%	100.0%
	% within V23	61.3%	54.7%	58.1%
	% of Total	30.8%	27.2%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	70	81	151
	% within V11	46.4%	53.6%	100.0%
	% within V23	38.7%	45.3%	41.9%
	% of Total	19.4%	22.5%	41.9%
<b>Total</b>	Count	181	179	360
	% within V11	50.3%	49.7%	100.0%
	% within V23	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	50.3%	49.7%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 7. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1- sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	1.599 <sup>a</sup>	1	0.206		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	1.340	1	0.247		
<b>Likelihood Ratio</b>	1.600	1	0.206		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.240	0.123
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1.594	1	0.207		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 75.08.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 8. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24)**

V11		V24		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	131	78	209
	% within V11	62.7%	37.3%	100.0%
	% within V24	57.0%	60.0%	58.1%
	% of Total	36.4%	21.7%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	99	52	151
	% within V11	65.6%	34.4%	100.0%
	% within V24	43.0%	40.0%	41.9%
	% of Total	27.5%	14.4%	41.9%
<b>Total</b>	Count	230	130	360
	% within V11	63.9%	36.1%	100.0%
	% within V24	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	63.9%	36.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 9. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.316 <sup>a</sup>	1	0.574		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.203	1	0.652		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.317	1	0.574		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.581	0.327
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.315	1	0.575		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 54.53.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 10. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25)**

V11		V25			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Femër</b>	Count	9	32	168	209
	% within V11	4.3%	15.3%	80.4%	100.0%
	% within V25	45.0%	52.5%	60.2%	58.1%
	% of Total	2.5%	8.9%	46.7%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	11	29	111	151
	% within V11	7.3%	19.2%	73.5%	100.0%
	% within V25	55.0%	47.5%	39.8%	41.9%
	% of Total	3.1%	8.1%	30.8%	41.9%
<b>Total</b>	Count	20	61	279	360
	% within V11	5.6%	16.9%	77.5%	100.0%
	% within V25	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	5.6%	16.9%	77.5%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 11. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	2.719 <sup>a</sup>	2	0.257
<b>Likelihood Ratio</b>	2.690	2	0.261
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2.711	1	0.100
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.39

**Burimi: Autori**

### Seksioni 3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas gjinisë

**Tabela 12. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31)**

V11		V31		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	67	142	209
	% within V11	32.1%	67.9%	100.0%
	% within V31	69.8%	53.8%	58.1%
	% of Total	18.6%	39.4%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	29	122	151
	% within V11	19.2%	80.8%	100.0%
	% within V31	30.2%	46.2%	41.9%
	% of Total	8.1%	33.9%	41.9%
<b>Total</b>	Count	96	264	360
	% within V11	26.7%	73.3%	100.0%
	% within V31	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	26.7%	73.3%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 13. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	7.405 <sup>a</sup>	1	0.007		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	6.762	1	0.009		
<b>Likelihood Ratio</b>	7.593	1	0.006		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.008	0.004
<b>Linear-by-Linear Association</b>	7.384	1	0.007		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 40.27.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 14. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtë vendit apo për trajnime profesionale (V32)**

V11		V32		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	36	173	209
	% within V11	17.2%	82.8%	100.0%
	% within V32	76.6%	55.3%	58.1%
	% of Total	10.0%	48.1%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	11	140	151
	% within V11	7.3%	92.7%	100.0%
	% within V32	23.4%	44.7%	41.9%
	% of Total	3.1%	38.9%	41.9%
<b>Total</b>	Count	47	313	360
	% within V11	13.1%	86.9%	100.0%
	% within V32	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	13.1%	86.9%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 15. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	7.631 <sup>a</sup>	1	0.006		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	6.780	1	0.009		
<b>Likelihood Ratio</b>	8.109	1	0.004		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.007	0.004
<b>Linear-by-Linear Association</b>	7.610	1	0.006		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.71. b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 16. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33)**

V11		V33		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	64	145	209
	% within V11	30.6%	69.4%	100.0%
	% within V33	61.0%	56.9%	58.1%
	% of Total	17.8%	40.3%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	41	110	151
	% within V11	27.2%	72.8%	100.0%
	% within V33	39.0%	43.1%	41.9%
	% of Total	11.4%	30.6%	41.9%
<b>Total</b>	Count	105	255	360
	% within V11	29.2%	70.8%	100.0%
	% within V33	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	29.2%	70.8%	100.0%

**Burim: Autori**

**Tabela 17. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.511 <sup>a</sup>	1	0.475		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.357	1	0.550		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.513	1	0.474		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.484	0.276
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.509	1	0.475		
<b>N of Valid Cases</b>	360				
<b>a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 44.04.</b>					
<b>b. Computed only for a 2x2 table</b>					

**Burimi: Autori**

**Tabela 17. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34)**

V11		V34		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	65	144	209
	% within V11	31.1%	68.9%	100.0%
	% within V34	54.6%	59.8%	58.1%
	% of Total	18.1%	40.0%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	54	97	151
	% within V11	35.8%	64.2%	100.0%
	% within V34	45.4%	40.2%	41.9%
	% of Total	15.0%	26.9%	41.9%
<b>Total</b>	Count	119	241	360
	% within V11	33.1%	66.9%	100.0%
	% within V34	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	33.1%	66.9%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 18. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.861 <sup>a</sup>	1	0.354		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.663	1	0.416		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.858	1	0.354		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.366	0.208
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.858	1	0.354		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 49.91.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

## Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas gjinisë

**Tabela 19. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41)**

V11		V41		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	126	8	209
	% within V11	60.3%	39.7%	100.0%
	% within V41	57.5%	59.3%	58.2%
	% of Total	35.1%	23.1%	58.2%
<b>Mashkull</b>	Count	93	57	150
	% within V11	62.0%	38.0%	100.0%
	% within V41	42.5%	40.7%	41.8%
	% of Total	25.9%	15.9%	41.8%
Count		219	140	359
% within V11		61.0%	39.0%	100.0%
% within V41		100.0%	100.0%	100.0%
% of Total		61.0%	39.0%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 20. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.108 <sup>a</sup>	1	0.743		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.048	1	0.827		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.108	1	0.743		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.826	0.414
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.107	1	0.743		
<b>N of Valid Cases</b>	360				
a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 58.50.					
b. Computed only for a 2x2 table					

**Burimi: Autori**

**Tabela 21. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42)**

		V42		
		më shumë se 5 ore në javë	më pak se 5 ore në javë	Total
<b>V11</b>				
<b>Femër</b>	Count	122	87	209
	% within V11	58.4%	41.6%	100.0%
	% within V42	58.7%	57.2%	58.1%
	% of Total	33.9%	24.2%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	86	65	151
	% within V11	57.0%	43.0%	100.0%
	% within V42	41.3%	42.8%	41.9%
	% of Total	23.9%	18.1%	41.9%
<b>Total</b>	Count	208	152	360
	% within V11	57.8%	42.2%	100.0%
	% within V42	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	57.8%	42.2%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 22. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.072 <sup>a</sup>	1	0.788		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.026	1	0.872		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.072	1	0.788		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.829	0.436
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.072	1	0.788		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 63.76.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 23. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43)**

V11		V43		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	158	51	209
	% within V11	75.6%	24.4%	100.0%
	% within V43	78.6%	32.1%	58.1%
	% of Total	43.9%	14.2%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	43	108	151
	% within V11	28.5%	71.5%	100.0%
	% within V43	21.4%	67.9%	41.9%
	% of Total	11.9%	30.0%	41.9%
<b>Total</b>	Count	201	159	360
	% within V11	55.8%	44.2%	100.0%
	% within V43	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	55.8%	44.2%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 24. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	78.934 <sup>a</sup>	1	0.000		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	77.035	1	0.000		
<b>Likelihood Ratio</b>	81.470	1	0.000		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.000	0.000
<b>Linear-by-Linear Association</b>	78.715	1	0.000		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 66.69.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 25. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe pasjesnga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44)**

V11		V44		
		Po	Jo	Total
<b>Femër</b>	Count	120	89	209
	% within V11	57.4%	42.6%	100.0%
	% within V44	73.6%	45.2%	58.1%
	% of Total	33.3%	24.7%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	43	108	151
	% within V11	28.5%	71.5%	100.0%
	% within V44	26.4%	54.8%	41.9%
	% of Total	11.9%	30.0%	41.9%
<b>Total</b>	Count	163	197	360
	% within V11	45.3%	54.7%	100.0%
	% within V44	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	45.3%	54.7%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 26. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	29.631 <sup>a</sup>	1	0.000		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	28.475	1	0.000		
<b>Likelihood Ratio</b>	30.315	1	0.000		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.000	0.000
<b>Linear-by-Linear Association</b>	29.549	1	0.000		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 68.37.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

## Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas gjinisë

**Tabela 27. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51)**

V11		V51		Total
		Po, shumë i sigurtë	Jo, nuk ndihem totalisht i sigurtë	
<b>Femër</b>	Count	195	14	209
	% within V11	93.3%	6.7%	100.0%
	% within V51	57.9%	60.9%	58.1%
	% of Total	54.2%	3.9%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	142	9	151
	% within V11	94.0%	6.0%	100.0%
	% within V51	42.1%	39.1%	41.9%
	% of Total	39.4%	2.5%	41.9%
<b>Total</b>	Count	337	23	360
	% within V11	93.6%	6.4%	100.0%
	% within V51	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	93.6%	6.4%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 28. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.080 <sup>a</sup>	1	0.777		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.004	1	0.949		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.080	1	0.777		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.830	0.479
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.080	1	0.778		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.65.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 29. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo forme në ambjentin e punës (V52)**

V11		V52		Total
		Po, kam përjetuar/kam vërejtur një ngacmim të tillë	Jo, nuk kam përjetuar/vërejtur asgjë të tillë	
<b>Femër</b>	Count	23	186	209
	% within V11	11.0%	89.0%	100.0%
	% within V52	63.9%	57.4%	58.1%
	% of Total	6.4%	51.7%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	13	138	151
	% within V11	8.6%	91.4%	100.0%
	% within V52	36.1%	42.6%	41.9%
	% of Total	3.6%	38.3%	41.9%
<b>Total</b>	Count	36	324	360
	% within V11	10.0%	90.0%	100.0%
	% within V52	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	10.0%	90.0%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 30. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.559 <sup>a</sup>	1	0.455		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.324	1	0.569		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.567	1	0.452		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.482	0.287
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.557	1	0.455		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.10.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 31. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53)**

V11		V53			Total
		Po, shumë mbështetes	Jo, pak mbështetes	Nuk e di	
<b>Femër</b>	Count	93	17	98	208
	% within V11	44.7%	8.2%	47.1%	100.0%
	% within V53	55.4%	70.8%	59.0%	58.1%
	% of Total	26.0%	4.7%	27.4%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	75	7	68	150
	% within V11	50.0%	4.7%	45.3%	100.0%
	% within V53	44.6%	29.2%	41.0%	41.9%
	% of Total	20.9%	2.0%	19.0%	41.9%
<b>Total</b>	Count	168	24	166	358
	% within V11	46.9%	6.7%	46.4%	100.0%
	% within V53	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	46.9%	6.7%	46.4%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 32. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	2.177 <sup>a</sup>	2	0.337
<b>Likelihood Ratio</b>	2.242	2	0.326
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.466	1	0.495
<b>N of Valid Cases</b>	358		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.06.

**Burimi: Autori**

**Tabela 33. Shpërndarja e frekuencave sipas gjinisë (V11) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual me të njëtin seriozitet për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54)**

V11		V54		Total
		Po, trajton/mbështet në mënyrë të barabartë	Jo, ka ndryshim sipas gjinive	
<b>Femër</b>	Count	175	34	209
	% within V11	83.7%	16.3%	100.0%
	% within V54	57.6%	60.7%	58.1%
	% of Total	48.6%	9.4%	58.1%
<b>Mashkull</b>	Count	129	22	151
	% within V11	85.4%	14.6%	100.0%
	% within V54	42.4%	39.3%	41.9%
	% of Total	35.8%	6.1%	41.9%
<b>Total</b>	Count	304	56	360
	% within V11	84.4%	15.6%	100.0%
	% within V54	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	84.4%	15.6%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 34. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.193 <sup>a</sup>	1	0.661		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.085	1	0.771		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.194	1	0.660		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.768	0.387
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.192	1	0.661		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.49.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

## Shtojca C. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe statusit akademik

### Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas statusit akademik

**Tabela 35. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21)**

V13		V21			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	75	17	16	108
	% within V13	69,4%	15,7%	14,8%	100,0%
	% within V21	29,1%	35,4%	29,6%	30,0%
	% of Total	20,8%	4,7%	4,4%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	78	19	21	118
	% within V13	66,1%	16,1%	17,8%	100,0%
	% within V21	30,2%	39,6%	38,9%	32,8%
	% of Total	21,7%	5,3%	5,8%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	66	6	14	86
	% within V13	76,7%	7,0%	16,3%	100,0%
	% within V21	25,6%	12,5%	25,9%	23,9%
	% of Total	18,3%	1,7%	3,9%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	39	6	3	48
	% within V13	81,3%	12,5%	6,3%	100,0%
	% within V21	15,1%	12,5%	5,6%	13,3%
	% of Total	10,8%	1,7%	,8%	13,3%
<b>Total</b>	Count	258	48	54	360
	% within V13	71,7%	13,3%	15,0%	100,0%
	% within V21	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	71,7%	13,3%	15,0%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 36. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	8,449 <sup>a</sup>	6	,207
<b>Likelihood Ratio</b>	9,577	6	,144
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2,623	1	,105
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.40.

**Burimi: Autori**

**Tabela 37. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe perceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22)**

V13		V22			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	89	8	11	108
	% within V13	82,4%	7,4%	10,2%	100,0%
	% within V22	30,0%	61,5%	22,0%	30,0%
	% of Total	24,7%	2,2%	3,1%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	97	2	19	118
	% within V13	82,2%	1,7%	16,1%	100,0%
	% within V22	32,7%	15,4%	38,0%	32,8%
	% of Total	26,9%	,6%	5,3%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	70	2	14	86
	% within V13	81,4%	2,3%	16,3%	100,0%
	% within	23,6%	15,4%	28,0%	23,9%
	% of Total	19,4%	,6%	3,9%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	41	1	6	48
	% within V13	85,4%	2,1%	12,5%	100,0%
	% within V22	13,8%	7,7%	12,0%	13,3%
	% of Total	11,4%	,3%	1,7%	13,3%
<b>Total</b>	Count	297	13	50	360
	% within V13	82,5%	3,6%	13,9%	100,0%
	% within V22	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	82,5%	3,6%	13,9%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 38. Testi Hi katror**

**Burimi: Autori**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	8.181 <sup>a</sup>	6	,225
<b>Likelihood Ratio</b>	7,649	6	,265
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,042	1	,838
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 4 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.73.

**Tabela 39. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23)**

V13		V23		
		Po	Jo	Total
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	55	53	108
	% within V13	50,9%	49,1%	100,0%
	% within V23	29,7%	30,3%	30,0%
	% of Total	15,3%	14,7%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	58	60	118
	% within V13	49,2%	50,8%	100,0%
	% within V23	31,4%	34,3%	32,8%
	% of Total	16,1%	16,7%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	46	40	86
	% within V13	53,5%	46,5%	100,0%
	% within V23	24,9%	22,9%	23,9%
	% of Total	12,8%	11,1%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	26	22	48
	% within V13	54,2%	45,8%	100,0%
	% within V23	14,1%	12,6%	13,3%
	% of Total	7,2%	6,1%	13,3%
<b>Total</b>	Count	185	175	360
	% within V13	51,4%	48,6%	100,0%
	% within V23-Ka eprori të njëjtën gjini	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	51,4%	48,6%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 40. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	,546 <sup>a</sup>	3	,909
<b>Likelihood Ratio</b>	,546	3	,909
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,266	1	,606
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.33.

**Burimi: Autori**

**Tabela 41. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24)**

V13		V24		
		Po	Jo	Total
<b>Prof dhe Prof. As.</b>	Count	62	46	108
	% within V13	57,4%	42,6%	100,0%
	% within V24	27,2%	34,8%	30,0%
	% of Total	17,2%	12,8%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	73	45	118
	% within V13	61,9%	38,1%	100,0%
	% within V24	32,0%	34,1%	32,8%
	% of Total	20,3%	12,5%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	60	26	86
	% within V13	69,8%	30,2%	100,0%
	% within V24	26,3%	19,7%	23,9%
	% of Total	16,7%	7,2%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	33	15	48
	% within V13	68,8%	31,3%	100,0%
	% within V24	14,5%	11,4%	13,3%
	% of Total	9,2%	4,2%	13,3%
<b>Total</b>	Count	228	132	360
	% within V13	63,3%	36,7%	100,0%
	% within V24	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	63,3%	36,7%	100,0%

Burim: Autori

**Tabela 42. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	3,882 <sup>a</sup>	3	,274
<b>Likelihood Ratio</b>	3,908	3	,272
<b>Linear-by-Linear Association</b>	3,400	1	,065
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.60.

Burimi: Autori

**Tabela 43. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25)**

V13		V25			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	4	29	75	108
	% within V13	3,7%	26,9%	69,4%	100,0%
	% within V25	22,2%	50,0%	26,4%	30,0%
	% of Total	1,1%	8,1%	20,8%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	8	15	95	118
	% within V13	6,8%	12,7%	80,5%	100,0%
	% within V25	44,4%	25,9%	33,5%	32,8%
	% of Total	2,2%	4,2%	26,4%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	4	7	75	86
	% within V13	4,7%	8,1%	87,2%	100,0%
	% within V25	22,2%	12,1%	26,4%	23,9%
	% of Total	1,1%	1,9%	20,8%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	2	7	39	48
	% within V13	4,2%	14,6%	81,3%	100,0%
	% within V25	11,1%	12,1%	13,7%	13,3%
	% of Total	,6%	1,9%	10,8%	13,3%
<b>Total</b>	Count	18	58	284	360
	% within V13	5,0%	16,1%	78,9%	100,0%
	% within V25	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	5,0%	16,1%	78,9%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 44. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	15.288 <sup>a</sup>	6	,018
<b>Likelihood Ratio</b>	14,803	6	,022
<b>Linear-by-Linear Association</b>	3,428	1	,064
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 2 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.40

**Burimi: Autori**

### Seksioni 3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas statusit akademik

**Tabela 45. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31)**

V13		V31		
		Po	Jo	Total
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	40	68	108
	% within V13	37,0%	63,0%	100,0%
	% within V31	38,5%	26,6%	30,0%
	% of Total	11,1%	18,9%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	33	85	118
	% within V13	28,0%	72,0%	100,0%
	% within V31	31,7%	33,2%	32,8%
	% of Total	9,2%	23,6%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	23	63	86
	% within V13	26,7%	73,3%	100,0%
	% within V31	22,1%	24,6%	23,9%
	% of Total	6,4%	17,5%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	8	40	48
	% within V13	16,7%	83,3%	100,0%
	% within V31	7,7%	15,6%	13,3%
	% of Total	2,2%	11,1%	13,3%
<b>Total</b>	Count	104	256	360
	% within V13	28,9%	71,1%	100,0%
	% within V31	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	28,9%	71,1%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 46. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	7.222 <sup>a</sup>	3	,065
<b>Likelihood Ratio</b>	7,459	3	,059
<b>Linear-by-Linear Association</b>	6,556	1	,010
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.87.

**Burimi: Autori**

**Tabela 47. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtë vendit apo për trajnime profesionale (V32)**

V13		V32		
		Po	Jo	Total
<b>Prof./ Prof. As.</b>	Count	18	90	108
	% within V13	16,7%	83,3%	100,0%
	% within V32	34,0%	29,3%	30,0%
	% of Total	5,0%	25,0%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	14	104	118
	% within V13	11,9%	88,1%	100,0%
	% within V32	26,4%	33,9%	32,8%
	% of Total	3,9%	28,9%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	14	72	86
	% within V13	16,3%	83,7%	100,0%
	% within V32	26,4%	23,5%	23,9%
	% of Total	3,9%	20,0%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	7	41	48
	% within V13	14,6%	85,4%	100,0%
	% within V32	13,2%	13,4%	13,3%
	% of Total	1,9%	11,4%	13,3%
<b>Total</b>	Count	53	307	360
	% within V13	14,7%	85,3%	100,0%
	% within V32	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	14,7%	85,3%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 48. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	1.260 <sup>a</sup>	3	,739
<b>Likelihood Ratio</b>	1,290	3	,732
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,017	1	,896
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.07.

**Burimi: Autori**

**Tabela 49. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33)**

V13		V33		
		Po	Jo	Total
<b>Prof. / Prof. As.</b>	Count	44	64	108
	% within V13	40,7%	59,3%	100,0%
	% within V33	40,7%	25,4%	30,0%
	% of Total	12,2%	17,8%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	34	84	118
	% within V13	28,8%	71,2%	100,0%
	% within V33	31,5%	33,3%	32,8%
	% of Total	9,4%	23,3%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	20	66	86
	% within V13	23,3%	76,7%	100,0%
	% within V33	18,5%	26,2%	23,9%
	% of Total	5,6%	18,3%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	10	38	48
	% within V13	20,8%	79,2%	100,0%
	% within V33	9,3%	15,1%	13,3%
	% of Total	2,8%	10,6%	13,3%
<b>Total</b>	Count	108	252	360
	% within V13	30,0%	70,0%	100,0%
	% within V33	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	30,0%	70,0%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 50. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	9.795 <sup>a</sup>	3	,020
<b>Likelihood Ratio</b>	9,705	3	,021
<b>Linear-by-Linear Association</b>	8,791	1	,003
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.40.

**Burimi: Autori**

**Tabela 51. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34)**

V13		V34		
		Po	Jo	Total
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	28	80	108
	% within V13	25,9%	74,1%	100,0%
	% within V34	24,1%	32,8%	30,0%
	% of Total	7,8%	22,2%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	33	85	118
	% within V13	28,0%	72,0%	100,0%
	% within V34	28,4%	34,8%	32,8%
	% of Total	9,2%	23,6%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	39	47	86
	% within V13	45,3%	54,7%	100,0%
	% within V34	33,6%	19,3%	23,9%
	% of Total	10,8%	13,1%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	16	32	48
	% within V13	33,3%	66,7%	100,0%
	% within V34	13,8%	13,1%	13,3%
	% of Total	4,4%	8,9%	13,3%
<b>Total</b>	Count	116	244	360
	% within V13	32,2%	67,8%	100,0%
	% within V34	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	32,2%	67,8%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 52. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	9.751 <sup>a</sup>	3	,021
<b>Likelihood Ratio</b>	9,488	3	,023
<b>Linear-by-Linear Association</b>	4,519	1	,034
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.47.

**Burimi: Autori**

## Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas statusit akademik

**Tabela 53. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41)**

V13		V41		
		Po	Jo	Total
<b>Prof./ Prof. As.</b>	Count	63	45	108
	% within V13	58,3%	41,7%	100,0%
	% within V41-A ka transparencë për vlerësimet	28,9%	31,7%	30,0%
	% of Total	17,5%	12,5%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	76	42	118
	% within V13	64,4%	35,6%	100,0%
	% within V41-A ka transparencë për vlerësimet	34,9%	29,6%	32,8%
	% of Total	21,1%	11,7%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	53	33	86
	% within V13	61,6%	38,4%	100,0%
	% within V41-A ka transparencë për vlerësimet	24,3%	23,2%	23,9%
	% of Total	14,7%	9,2%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	26	22	48
	% within V13	54,2%	45,8%	100,0%
	% within V41-A ka transparencë për vlerësimet	11,9%	15,5%	13,3%
	% of Total	7,2%	6,1%	13,3%
<b>Total</b>	Count	218	142	360
	% within V13	60,6%	39,4%	100,0%
	% within V41-A ka transparencë për vlerësimet	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	60,6%	39,4%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 54. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	1.818 <sup>a</sup>	3	,611
<b>Likelihood Ratio</b>	1,813	3	,612
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,089	1	,765
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 18.93.

**Burimi: Autori**

**Tabela 55. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42)**

V13		V42		Total
		më shumë se 5 orë në javë	më pak se 5 orë në javë	
<b>Prof / Prof. As.</b>	Count	76	32	108
	% within V13	70,4%	29,6%	100,0%
	% within V42	36,4%	21,2%	30,0%
	% of Total	21,1%	8,9%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	64	54	118
	% within V13	54,2%	45,8%	100,0%
	% within V42	30,6%	35,8%	32,8%
	% of Total	17,8%	15,0%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	52	34	86
	% within V13	60,5%	39,5%	100,0%
	% within V42	24,9%	22,5%	23,9%
	% of Total	14,4%	9,4%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	17	31	48
	% within V13	35,4%	64,6%	100,0%
	% within V42	8,1%	20,5%	13,3%
	% of Total	4,7%	8,6%	13,3%
<b>Total</b>	Count	209	151	360
	% within V13	58,1%	41,9%	100,0%
	% within V42	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	58,1%	41,9%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 56. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	17.740 <sup>a</sup>	3	,000
<b>Likelihood Ratio</b>	17,860	3	,000
<b>Linear-by-Linear Association</b>	11,999	1	,001
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 20.13.

**Burimi: Autori**

**Tabela 57. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43)**

V13		V43		
		Po	Jo	Total
<b>Prof./ Prof. As.</b>	Count	71	37	108
	% within V13	65,7%	34,3%	100,0%
	% within V43	30,5%	29,1%	30,0%
	% of Total	19,7%	10,3%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	77	41	118
	% within V13	65,3%	34,7%	100,0%
	% within V43	33,0%	32,3%	32,8%
	% of Total	21,4%	11,4%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	50	36	86
	% within V13	58,1%	41,9%	100,0%
	% within V43	21,5%	28,3%	23,9%
	% of Total	13,9%	10,0%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	35	13	48
	% within V13	72,9%	27,1%	100,0%
	% within V43	15,0%	10,2%	13,3%
	% of Total	9,7%	3,6%	13,3%
<b>Total</b>	Count	233	127	360
	% within V13	64,7%	35,3%	100,0%
	% within V43	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	64,7%	35,3%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 58. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	3.107 <sup>a</sup>	3	,375
<b>Likelihood Ratio</b>	3,129	3	,372
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,014	1	,904
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.93.

**Burimi: Autori**

**Tabela 59. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe pasjes nga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44)**

V13		V44		
		Po	Jo	Total
<b>Prof./ Prof. As.</b>	Count	43	65	108
	% within V13	39,8%	60,2%	100,0%
	% within V44	23,5%	36,7%	30,0%
	% of Total	11,9%	18,1%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	55	63	118
	% within V13	46,6%	53,4%	100,0%
	% within V44	30,1%	35,6%	32,8%
	% of Total	15,3%	17,5%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	54	32	86
	% within V13	62,8%	37,2%	100,0%
	% within V44	29,5%	18,1%	23,9%
	% of Total	15,0%	8,9%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	31	17	48
	% within V13	64,6%	35,4%	100,0%
	% within V44	16,9%	9,6%	13,3%
	% of Total	8,6%	4,7%	13,3%
<b>Total</b>	Count	183	177	360
	% within V13	50,8%	49,2%	100,0%
	% within V44	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	50,8%	49,2%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 60. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	14.639 <sup>a</sup>	3	,002
<b>Likelihood Ratio</b>	14,790	3	,002
<b>Linear-by-Linear Association</b>	13,472	1	,000
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.60.

**Burimi: Autori**

## Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas statusit akademik

**Tabela 61. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51)**

V13		V51		Total
		Po, shumë i sigurt	Jo, nuk ndihem totalisht i sigurt	
<b>Prof / Prof.As.</b>	Count	96	12	108
	% within V13	88,9%	11,1%	100,0%
	% within V51	28,6%	50,0%	30,0%
	% of Total	26,7%	3,3%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	112	6	118
	% within V13	94,9%	5,1%	100,0%
	% within V51	33,3%	25,0%	32,8%
	% of Total	31,1%	1,7%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	85	1	86
	% within V13	98,8%	1,2%	100,0%
	% within V51	25,3%	4,2%	23,9%
	% of Total	23,6%	,3%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	43	5	48
	% within V13	89,6%	10,4%	100,0%
	% within V51	12,8%	20,8%	13,3%
	% of Total	11,9%	1,4%	13,3%
<b>Total</b>	Count	336	24	360
	% within V13	93,3%	6,7%	100,0%
	% within V51	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	93,3%	6,7%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 62. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	9.175 <sup>a</sup>	3	,027
<b>Likelihood Ratio</b>	10,590	3	,014
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1,522	1	,217
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.20.

**Burimi: Autori**

**Tabela 63. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo formë në ambientin e punës (V52)**

V13		V52		
		Po	Jo	Total
<b>Prof /Prof. As.</b>	Count	17	91	108
	% within V13	15,7%	84,3%	100,0%
	% within V52	45,9%	28,2%	30,0%
	% of Total	4,7%	25,3%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	7	111	118
	% within V13	5,9%	94,1%	100,0%
	% within V52	18,9%	34,4%	32,8%
	% of Total	1,9%	30,8%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	7	79	86
	% within V13	8,1%	91,9%	100,0%
	% within V52	18,9%	24,5%	23,9%
	% of Total	1,9%	21,9%	23,9%
<b>Tjeter</b>	Count	6	42	48
	% within V13	12,5%	87,5%	100,0%
	% within V52	16,2%	13,0%	13,3%
	% of Total	1,7%	11,7%	13,3%
<b>Total</b>	Count	37	323	360
	% within V13	10,3%	89,7%	100,0%
	% within V52	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	10,3%	89,7%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 64. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	6.595 <sup>a</sup>	3	,086
<b>Likelihood Ratio</b>	6,564	3	,087
<b>Linear-by-Linear Association</b>	,916	1	,338
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 1 cells (12.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.93.

**Burimi: Autori**

**Tabela 65. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53)**

V13		V53			Total
		Po, shumë mbështetës	Jo, pak mbështetës	Nuk e di	
<b>Prof. Prof. As.</b>	Count	43	11	54	108
	% within V13	39,8%	10,2%	50,0%	100,0%
	% within V53	26,1%	40,7%	32,1%	30,0%
	% of Total	11,9%	3,1%	15,0%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	55	6	57	118
	% within V13	46,6%	5,1%	48,3%	100,0%
	% within V53	33,3%	22,2%	33,9%	32,8%
	% of Total	15,3%	1,7%	15,8%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	45	5	36	86
	% within V13	52,3%	5,8%	41,9%	100,0%
	% within V53	27,3%	18,5%	21,4%	23,9%
	% of Total	12,5%	1,4%	10,0%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	22	5	21	48
	% within V13	45,8%	10,4%	43,8%	100,0%
	% within V53	13,3%	18,5%	12,5%	13,3%
	% of Total	6,1%	1,4%	5,8%	13,3%
<b>Total</b>	Count	165	27	168	360
	% within V13	45,8%	7,5%	46,7%	100,0%
	% within V53	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	45,8%	7,5%	46,7%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 66. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	5.325 <sup>a</sup>	6	,503
<b>Likelihood Ratio</b>	5,321	6	,503
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1,487	1	,223
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 1 cells (8.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.60.

**Burimi: Autori**

**Tabela 67. Shpërndarja e frekuencave sipas statusit akademik (V13) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual me të njëjtin seriozitet për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54)**

V13		V54		Total
		Po, trajton/ mbështet në mënyrë të barabartë	Jo, ka ndryshim sipas gjinive	
<b>Prof./ Prof. As.</b>	Count	86	22	108
	% within V13	79,6%	20,4%	100,0%
	% within V54	28,4%	38,6%	30,0%
	% of Total	23,9%	6,1%	30,0%
<b>Dr</b>	Count	100	18	118
	% within V13	84,7%	15,3%	100,0%
	% within V54	33,0%	31,6%	32,8%
	% of Total	27,8%	5,0%	32,8%
<b>Msc</b>	Count	78	8	86
	% within V13	90,7%	9,3%	100,0%
	% within V54	25,7%	14,0%	23,9%
	% of Total	21,7%	2,2%	23,9%
<b>Tjetër</b>	Count	39	9	48
	% within V13	81,3%	18,8%	100,0%
	% within V54	12,9%	15,8%	13,3%
	% of Total	10,8%	2,5%	13,3%
<b>Total</b>	Count	303	57	360
	% within V13	84,2%	15,8%	100,0%
	% within V54	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	84,2%	15,8%	100,0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 68. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	4.757 <sup>a</sup>	3	,190
<b>Likelihood Ratio</b>	5,027	3	,170
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1,202	1	,273
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.60.

**Burimi: Autori**

## Shtojca D. Lista e tabelave sipas seksioneve dhe moshës

### Seksioni 2. Strategjia dhe politika e barazisë gjinore sipas moshës

**Tabela 69. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së një strategjie për promovim të një mjedisi pune të barabartë për të gjithë (V21)**

V12		V21			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	80	13	13	106
	% within V12	75.5%	12.3%	12.3%	100.0%
	% within V21	31.5%	26.0%	22.8%	29.4%
	% of Total	22.2%	3.6%	3.6%	29.4%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	174	37	44	255
	% within V12	68.2%	14.5%	17.3%	100.0%
	% within V21	68.5%	74.0%	77.2%	70.6%
	% of Total	48.2%	10.2%	12.2%	70.6%
<b>Total</b>	Count	254	50	57	361
	% within V12	70.4%	13.9%	15.8%	100.0%
	% within V21	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	70.4%	13.9%	15.8%	100.0%

Burimi: Autori

**Tabela 70. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	2.011 <sup>a</sup>	2	0.366
<b>Likelihood Ratio</b>	2.070	2	0.355
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1.980	1	0.159
<b>N of Valid Cases</b>	361		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.68.

Burimi: Autori

**Tabela 71. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe perceptimit se ka më shumë femra në universitet (V22)**

V12		V22			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	88	4	13	105
	% within V12	83.8%	3.8%	12.4%	100.0%
	% within V22	29.7%	30.8%	25.5%	29.2%
	% of Total	24.4%	1.1%	3.6%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	208	9	38	255
	% within V12	81.6%	3.5%	14.9%	100.0%
	% within V22	70.3%	69.2%	74.5%	70.8%
	% of Total	57.8%	2.5%	10.6%	70.8%
<b>Total</b>	Count	296	13	51	360
	% within V12	82.2%	3.6%	14.2%	100.0%
	% within V22	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	82.2%	3.6%	14.2%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 72. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.395 <sup>a</sup>	2	0.821
<b>Likelihood Ratio</b>	0.404	2	0.817
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.336	1	0.562
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.79.

**Burimi: Autori**

**Tabela 73. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe qenies me të njëjtën gjini me eprorin (V23)**

V12		V23		Total
		Po	Jo	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	52	52	104
	% within V12	50.0%	50.0%	100.0%
	% within V23	28.0%	30.1%	29.0%
	% of Total	14.5%	14.5%	29.0%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	134	121	255
	% within V12	52.5%	47.5%	100.0%
	% within V23	72.0%	69.9%	71.0%
	% of Total	37.3%	33.7%	71.0%
<b>Total</b>	Count	186	173	359
	% within V12	51.8%	48.2%	100.0%
	% within V23	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	51.8%	48.2%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 74. Test Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.192 <sup>a</sup>	1	0.661		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.104	1	0.747		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.192	1	0.661		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.727	0.374
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.192	1	0.661		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50.12.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 75. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së politikave të qarta për barazinë gjinore në universitet (V24)**

V12		V24		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	69	36	105
	% within V12	65.7%	34.3%	100.0%
	% within V24	30.7%	26.9%	29.2%
	% of Total	19.2%	10.0%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	156	98	254
	% within V12	61.4%	38.6%	100.0%
	% within V24	69.3%	73.1%	70.8%
	% of Total	43.5%	27.3%	70.8%
<b>Total</b>	Count	225	134	359
	% within V12	62.7%	37.3%	100.0%
	% within V24	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	62.7%	37.3%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 76. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.586 <sup>a</sup>	1	0.444		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.417	1	0.518		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.591	1	0.442		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.473	0.260
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.585	1	0.444		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 39.19.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 77. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ekzistencës së çertifikatës së barazisë gjinore në universitet (V25)**

V12		V25			Total
		Po	Jo	Nuk e di	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	8	12	85	105
	% within V12	7.6%	11.4%	81.0%	100.0%
	% within V25	50.0%	19.4%	30.1%	29.2%
	% of Total	2.2%	3.3%	23.6%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	8	50	197	255
	% within V12	3.1%	19.6%	77.3%	100.0%
	% within V25	50.0%	80.6%	69.9%	70.8%
	% of Total	2.2%	13.9%	54.7%	70.8%
<b>Total</b>	Count	16	62	282	360
	% within V12	4.4%	17.2%	78.3%	100.0%
	% within V25	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	4.4%	17.2%	78.3%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 78. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	6.380 <sup>a</sup>	2	0.041
<b>Likelihood Ratio</b>	6.311	2	0.043
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.016	1	0.899
<b>N of Valid Cases</b>	360		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.67.

**Burimi: Autori**

### Seksioni 3. Krijimi i një ambjenti pozitiv për realizimin e barazisë gjinore sipas moshës

**Tabela 79. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe njohjes me konceptin e “Tavanit të qelqtë” (V31)**

V12		V31		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	21	84	105
	% within V12	20.0%	80.0%	100.0%
	% within V31	18.8%	33.9%	29.2%
	% of Total	5.8%	23.3%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	91	164	255
	% within V12	35.7%	64.3%	100.0%
	% within V31	81.3%	66.1%	70.8%
	% of Total	25.3%	45.6%	70.8%
<b>Total</b>	Count	112	248	360
	% within V12	31.1%	68.9%	100.0%
	% within V31	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	31.1%	68.9%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 80. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	8.539 <sup>a</sup>	1	0.003		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	7.823	1	0.005		
<b>Likelihood Ratio</b>	8.994	1	0.003		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.004	0.002
<b>Linear-by-Linear Association</b>	8.515	1	0.004		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.67.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 81. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës se gjinia është pengesë për specializime jashtl vendit apo për trajnime profesionale (V32)**

V12		V32		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	13	92	105
	% within V12	12.4%	87.6%	100.0%
	% within V32	23.2%	30.3%	29.2%
	% of Total	3.6%	25.6%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	43	212	255
	% within V12	16.9%	83.1%	100.0%
	% within V32	76.8%	69.7%	70.8%
	% of Total	11.9%	58.9%	70.8%
<b>Total</b>	Count	56	304	360
	% within V12	15.6%	84.4%	100.0%
	% within V32	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	15.6%	84.4%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 82. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	1.137 <sup>a</sup>	1	0.286		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.822	1	0.365		
<b>Likelihood Ratio</b>	1.180	1	0.277		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.339	0.183
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1.134	1	0.287		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.33.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 83. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës se eprorët promovojnë pa të drejtë kolegë të së njëjtës gjini (V33)**

V12		V33		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	24	81	105
	% within V12	22.9%	77.1%	100.0%
	% within V33	20.9%	33.1%	29.2%
	% of Total	6.7%	22.5%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	91	164	255
	% within V12	35.7%	64.3%	100.0%
	% within V33	79.1%	66.9%	70.8%
	% of Total	25.3%	45.6%	70.8%
<b>Total</b>	Count	115	245	360
	% within V12	31.9%	68.1%	100.0%
	% within V33	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	31.9%	68.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 84. Test Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	5.631 <sup>a</sup>	1	0.018		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	5.056	1	0.025		
<b>Likelihood Ratio</b>	5.848	1	0.016		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.018	0.011
<b>Linear-by-Linear Association</b>	5.615	1	0.018		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 33.54.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 85. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe lehtësisë së marrjes së një vendimi për ndërrimin e vendit të punës (V34)**

V12		V34		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	41	64	105
	% within V12	39.0%	61.0%	100.0%
	% within V34	37.3%	25.7%	29.2%
	% of Total	11.4%	17.8%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	69	185	254
	% within V12	27.2%	72.8%	100.0%
	% within V34	62.7%	74.3%	70.8%
	% of Total	19.2%	51.5%	70.8%
<b>Total</b>	Count	110	249	359
	% within V12	30.6%	69.4%	100.0%
	% within V34	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	30.6%	69.4%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 86. Test Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	4.935 <sup>a</sup>	1	0.026		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	4.392	1	0.036		
<b>Likelihood Ratio</b>	4.819	1	0.028		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.032	0.019
<b>Linear-by-Linear Association</b>	4.922	1	0.027		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 32.17.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

#### Seksioni 4. Puna dhe të ardhurat sipas moshës

**Tabela 87. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe transparencës në lidhje me vlerësimet në punë dhe pagat (V41)**

V12		V41		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	64	41	105
	% within V12	61.0%	39.0%	100.0%
	% within V41	29.6%	28.7%	29.2%
	% of Total	17.8%	11.4%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	152	102	254
	% within V12	59.8%	40.2%	100.0%
	% within V41	70.4%	71.3%	70.8%
	% of Total	42.3%	28.4%	70.8%
<b>Total</b>	Count	216	143	359
	% within V12	60.2%	39.8%	100.0%
	% within V41	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	60.2%	39.8%	100.0%

Burimi: Autori

**Tabela 88. Test Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.038 <sup>a</sup>	1	0.845		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.006	1	0.939		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.038	1	0.845		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.906	0.471
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.038	1	0.845		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 41.82.

b. Computed only for a 2x2 table

Burimi: Autori

**Tabela 89. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe kohës mesatare të realizimit të detyrave akademike jashtë orarit të punës që nuk kompesohen (V42)**

V12		V42		Total
		më shume se 5 orë në javë	më pak se 5 orë në javë	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	66	39	105
	% within V12	62.9%	37.1%	100.0%
	% within V42	32.5%	25.0%	29.2%
	% of Total	18.4%	10.9%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	137	117	254
	% within V12	53.9%	46.1%	100.0%
	% within V42	67.5%	75.0%	70.8%
	% of Total	38.2%	32.6%	70.8%
<b>Total</b>	Count	203	156	359
	% within V12	56.5%	43.5%	100.0%
	% within V42	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	56.5%	43.5%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 90. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	2.406 <sup>a</sup>	1	0.121		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	2.056	1	0.152		
<b>Likelihood Ratio</b>	2.427	1	0.119		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.129	0.075
<b>Linear-by-Linear Association</b>	2.399	1	0.121		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 45.63.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 91. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe kalimit të më shumë kohë se bashkëshorti/ja (partneri/ja) juaj për përgjegjësitë familjare (V43)**

V12		V43		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	65	40	105
	% within V12	61.9%	38.1%	100.0%
	% within V43	27.7%	32.3%	29.2%
	% of Total	18.1%	11.1%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	170	84	254
	% within V12	66.9%	33.1%	100.0%
	% within V43	72.3%	67.7%	70.8%
	% of Total	47.4%	23.4%	70.8%
<b>Total</b>	Count	235	124	359
	% within V12	65.5%	34.5%	100.0%
	% within V43	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	65.5%	34.5%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 92. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.829 <sup>a</sup>	1	0.362		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.622	1	0.430		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.822	1	0.364		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.394	0.215
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.827	1	0.363		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 36.27.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 93. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe pasjes nga bashkëshortja /partneri e një page më të lartë në familje (V44)**

V12		V44		
		Po	Jo	Total
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	64	41	105
	% within V12	61.0%	39.0%	100.0%
	% within V44	37.2%	21.9%	29.2%
	% of Total	17.8%	11.4%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	108	146	254
	% within V12	42.5%	57.5%	100.0%
	% within V44	62.8%	78.1%	70.8%
	% of Total	30.1%	40.7%	70.8%
<b>Total</b>	Count	172	187	359
	% within V12	47.9%	52.1%	100.0%
	% within V44	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	47.9%	52.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 94. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	10.114 <sup>a</sup>	1	0.001		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	9.389	1	0.002		
<b>Likelihood Ratio</b>	10.159	1	0.001		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.002	0.001
<b>Linear-by-Linear Association</b>	10.086	1	0.001		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 50.31.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

## Seksioni 5. Ngacmimi seksual sipas moshës

**Tabela 95. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe ndjenjës së sigurisë në vendin e punës nga çdo formë e mundshme e ngacmimit seksual (V51)**

V12		V51		Total
		Po, shumë i sigurtë	Jo, nuk ndihem totalisht i sigurtë	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	100	5	105
	% within V12	95.2%	4.8%	100.0%
	% within V51	29.9%	20.0%	29.2%
	% of Total	27.9%	1.4%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	234	20	254
	% within V12	92.1%	7.9%	100.0%
	% within V51	70.1%	80.0%	70.8%
	% of Total	65.2%	5.6%	70.8%
<b>Total</b>	Count	334	25	359
	% within V12	93.0%	7.0%	100.0%
	% within V51	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	93.0%	7.0%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 96. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	1.111 <sup>a</sup>	1	0.292		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.682	1	0.409		
<b>Likelihood Ratio</b>	1.190	1	0.275		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.366	0.207
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1.107	1	0.293		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.31.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 97. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe përjetimit apo vërejtjes së një situatë të ngacmimit seksual të çdo forme në ambientin e punës (V52)**

V12		V52		Total
		Po, kam përjetuar/kam vërejtur një ngacmim të tillë	Jo, nuk kam përjetuar/vërejtur asgjë të tillë	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	9	96	105
	% within V12	8.6%	91.4%	100.0%
	% within V52	23.1%	30.0%	29.2%
	% of Total	2.5%	26.7%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	30	224	254
	% within V12	11.8%	88.2%	100.0%
	% within V52	76.9%	70.0%	70.8%
	% of Total	8.4%	62.4%	70.8%
<b>Total</b>	Count	39	320	359
	% within V12	10.9%	89.1%	100.0%
	% within V52	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	10.9%	89.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 98. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.805 <sup>a</sup>	1	0.370		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.505	1	0.477		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.839	1	0.360		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.457	0.242
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.803	1	0.370		
<b>N of Valid Cases</b>	359				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11.41.

b. Computed only for a 2x2 table

**Burimi: Autori**

**Tabela 99. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe mbështetjes nga universiteti për të raportuar në organet kompetente dhe trajtuar juridikisht rastet e ngacmimit seksual pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V53)**

V12		V53			Total
		Po, shumë mbështetës	Jo, pak mbështetës	Nuk e di	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	50	8	47	105
	% within V12	47.6%	7.6%	44.8%	100.0%
	% within V53	30.7%	29.6%	27.8%	29.2%
	% of Total	13.9%	2.2%	13.1%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	113	19	122	254
	% within V12	44.5%	7.5%	48.0%	100.0%
	% within V53	69.3%	70.4%	72.2%	70.8%
	% of Total	31.5%	5.3%	34.0%	70.8%
<b>Total</b>	Count	163	27	169	359
	% within V12	45.4%	7.5%	47.1%	100.0%
	% within V53	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	45.4%	7.5%	47.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 100. Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.331 <sup>a</sup>	2	0.847
<b>Likelihood Ratio</b>	0.331	2	0.847
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.328	1	0.567
<b>N of Valid Cases</b>	359		

. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.90.

**Burimi: Autori**

**Tabela 101. Shpërndarja e frekuencave sipas moshës (V12) dhe trajtimit të çështjes së ngacmimit seksual për të gjithë pavarësisht gjinisë së personit të prekur (V54)**

V12		V54		Total
		Po, trajton/mbështet në mënyrë të barabartë	Jo, ka ndryshim sipas gjinive	
<b>Më e vogël se 40 vjeç</b>	Count	90	15	105
	% within V12	85.7%	14.3%	100.0%
	% within V54	29.8%	25.9%	29.2%
	% of Total	25.0%	4.2%	29.2%
<b>40 vjeç e më shumë</b>	Count	212	43	255
	% within V12	83.1%	16.9%	100.0%
	% within V54 ngacmimin seksual?	70.2%	74.1%	70.8%
	% of Total	58.9%	11.9%	70.8%
<b>Total</b>	Count	302	58	360
	% within V12	83.9%	16.1%	100.0%
	% within V54	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	83.9%	16.1%	100.0%

**Burimi: Autori**

**Tabela 102. Testi Hi-katror**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Hi-katror</b>	.365 <sup>a</sup>	1	0.545		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	0.200	1	0.655		
<b>Likelihood Ratio</b>	0.373	1	0.542		
<b>Fisher's Exact Test</b>				0.637	0.332
<b>Linear-by-Linear Association</b>	0.364	1	0.546		
<b>N of Valid Cases</b>	360				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.92.

b. Computed only for a 2x2 table

## Shtojca E. Lista e tabelave për vleresimet me shkalle

### Seksioni 6. Vlerësimi me shkallë i “Tavanit të qelqtë”

**Tabela 103. Ekzistenca e pengesave konceptuale në nivel drejtues në lidhje me gjininë për avancimin në karrierë(V61)**

V61	Frekuenca	Përqindja
Jo	201	55.8
Rrallë	100	27.8
Shpesh	42	11.8
Në shumicën e rasteve	14	3.8
Gjithmonë	3	0.9
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 104. Vlerësimi sipas aftësive pavarësisht gjinisë (V62)**

V62	Frekuenca	Përqindja
Jo	26	7.4
Rrallë	43	11.9
Shpesh	62	17.1
Në shumicën e rasteve	111	30.8
Gjithmonë	118	32.9
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 105. Niveli i përpjekjetë drejtuesve për të realizuar barazinë gjinore në universitet (V63)**

V63	Frekuenca	Përqindja
Jo	8	2.2
Shumë pak të mjaftueshme	29	8.0
Relativisht të mjaftueshme	101	27.9
Në shumicën e rasteve të mjaftueshme	99	27.6
Plotësisht të mjaftueshme	124	34.3
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 106. Shpeshtësia e të parit në pozitadrejtuere në departament apo fakultet e individëve të gjinisë femërore (V64)**

V64	Frekuenca	Përqindja
Shumë rrallë por të pamërituara	11	3.2
Shumë rrallë por të merituar	18	4.9
Shpesh por të pamërituar	38	10.5
Shpesh por të merituar	154	42.9
Sipas aftësive dhe të merituar	138	38.5
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 107. Ngarkimi nga eprorët me punë nuk kanë të bëjnë me përshkrimin e vendit të punës (V65)**

V65	Frekuenca	Përqindja
Jo	162	45.1
Rrallë	119	32.9
Shpesh	54	15.1
Në shumicën e rasteve	15	4.2
Gjithmonë	10	2.8
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 108. Ndhma nga universiteti për lehtësimin e detyrimeve jashtë vendit të punës (V66)**

V66	Frekuenca	Përqindja
Jo	24	6.6
Rrallë	48	13.2
Shpesh	65	18.1
Në shumicën e rasteve	90	25.1
Gjithmonë	133	37.1
Total	360	100.0

Burimi: Autori

**Tabela 109. Ndhimja nga kolegët në realizimin e detyrave shkencore apo mësimore (V67)**

V67	Frekuenca	Përqindja
Jo	14	4.0
Rrallë	75	21.0
Shpesh	102	28.3
Në shumicën e rasteve	99	27.6
Gjithmonë	69	19.1
Total	360	100.0

**Burimi: Autori****Tabela 110. Dallimi në të ardhurat bazuar në gjini për pozita të ngjashme dhe aftësi të njëjta (V68)**

V68	Frekuenca	Përqindja
Jo	14	4.0
Rrallë	75	21.0
Shpesh	102	28.3
Në shumicën e rasteve	99	27.6
Gjithmonë	69	19.1
Total	360	100.0

**Burimi: Autori****Tabela 111. Interesimi për ndryshimin e punës për një pagë më të lartë dhe përgjegjesi më të madhe në hierarkinë drejtuese të institucionit. (V69)**

V69	Frekuenca	Përqindja
Jo, nuk jam i interesuar	102	28.3
Vështirë vendos të ndërroj pune	55	15.3
Në se kam mbështetje jam i interesuar	79	21.9
Në shumicën e rasteve jam i interesuar	58	16.0
Gjithmonë jam i interesuar	66	18.5
Total	360	100.0

**Burimi: Autori**