



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË  
AKADEMIA E SHKENCAVE  
KRYESIA**

Nr. 573 Prot.

Tiranë, më 02.042026

**VENDIM**

Nr. 31, datë 02.04.2026

**PËR KONFIRMIMIN E ZBATIMIT TË BARAZISË GJINORE DHE MIRATIMIN E  
PLANIT TË BARAZISË GJINORE 2026-2030 NË AKADEMINË E SHKENCAVE**

Bazuar në pikën 19 të nenit 4, të pikës 2 të nenit 12 të ligjit nr. 53/2019 “Për Akademinë e Shkencave në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, të pikës 18 të nenit 4, të pikës 3 të nenit 7, të pikës 7 të nenit 30, i ndryshuar,

**VENDOSI:**

1. Të rikonfirmojë zbatimin e barazisë gjinore, të sanksionuar në ligjin organik të Akademisë së Shkencave dhe të mirtojë "Planin e veprimit për barazinë gjinore 2026-2030 në Akademinë e Shkencave në Republikën e Shqipërisë", bashkëlidhur dhe pjesë e pandarë e këtij vendimi.
2. Ngarkohen dhe përgjigjen për zbatimin e këtij vendimi: sekretarja shkencore, kancelari, drejtuesit e instituteve dhe qendrave kërkimore shkencore si dhe të gjithë strukturat e ngritura pranë Akademisë së Shkencave.
3. Ngarkohet specialisti i IT-së për publikimin e këtij plani në faqen ëeb të institucionit.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

**Akad. Skënder Gjinushi**

**KRYETAR**



# PLANI I BARAZISË GJINORE 2026–2030 NË AKADEMINË E SHKENCAVE

## I. HYRJE

Akademia e Shkencave e Shqipërisë (ASHSH), si institucioni më i lartë publik i shkencës dhe kërkimit shkencor në vend, angazhohet të garantojë një mjedis institucional të drejtë, gjithëpërfshirës dhe të barabartë për të gjitha gjinitë. Ky Plan i Barazisë Gjinore 2026–2030 hartohet si instrument strategjik dhe operacional për të siguruar integrimin sistematik të perspektivës gjinore në qeverisje, përfaqësim, burime njerëzore, kërkim shkencor, vendimmarrje dhe kulturën organizative të Akademisë. Ky dokument përmbush kërkesat minimale për ekzistencën e një Plani të Barazisë Gjinore (*Gender Equality Plan – GEP*), duke siguruar publikimin formal në faqen zyrtare të institucionit, angazhimin e burimeve të dedikuara njerëzore dhe administrative për zbatimin e tij, mbledhjen, analizën dhe monitorimin periodik të të dhënave të disagreguara sipas gjinisë, si dhe zhvillimin e trajnimeve dhe aktiviteteve të ndërgjegjësimit për stafin dhe strukturat vendimmarrëse mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme.

Plani për Barazinë Gjinore (PBGJ) i Akademisë së Shkencave të Republikës së Shqipërisë është një dokument politikash dhe udhëzimesh institucionale, i cili mbulon periudhën 2026-2030. Ky plan reflekton angazhimin e plotë institucional për barazi dhe drejtësi gjinore në të gjitha strukturat e Akademisë dhe ato në varësi, përmes:

- Rritjes së pjesëmarrjes së balancuar në të gjitha nivelet e vendimmarrjes dhe strukturave të punës;
- Eliminimit të paragjykimeve gjinore;
- Pakësimit të pabarazive në mjedisin e punës, procedurat e rekrutimit dhe avancimit në karrierë; Përforcimit të një kulture organizative që garanton mundësi të barabarta për të gjithë.

Plani i Akademisë së Shkencave mbështetet në detyrimet ndërkombëtare që rrjedhin nga konventat dhe marrëveshjet e ratifikuara, objektivat e programit Strategjisë Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021-2030, duke treguar gatishmërinë e institucionit tonë për të zbatuar masat dhe veprimet, me qëllim pakësimin e pabarazive gjinore dhe shtimin e diversitetit, duke vazhduar ndërtimin e një mjedisi pune, të ndershëm, bashkëpunues dhe komunikues, ku njerëzit trajtohen në mënyrë të barabartë dhe ku nuk ka diskriminim.

Si institucioni më i lartë i kërkimit shkencor në Shqipëri, është detyra jonë të fillojmë dhe të mbështetim një ndryshim kulturor dhe institucional, i cili do të tregojë se ne vlerësojmë individualitetin dhe origjinalitetin e individit, dhe se po punohet paralelisht në mënyrë aktive kundër çdo lloji paragjykimi dhe stereotipi në institucionin tonë. Masat dhe veprimet në këtë dokument synojnë të vazhdojnë punën e nisur në fazën e parë të reformës së ndërmarrë në Akademinë e Shkencave, që me miratimin e ligjit organik dhe të shqyrtohen veprime të reja që

do të shërbejnë për të kapërcyer pengesat që ekzistojnë ende dhe për t'u mbështetur në legjislacionin në fuqi, ndërkombëtar e atë kombëtar.

ASHSH e konsideron barazinë gjinore pjesë të kulturës së saj të përditshme institucionale dhe një vlerë themelore të ekselencës shkencore, duke synuar krijimin, përmes veprimeve të saj të përditshme, të një kulture akademike gender-responsive, që e kupton barazinë gjinore si vlerë thelbësore të qeverisjes, kërkimit dhe përfaqësimit. Ky plan mbështetet në kuadrin ligjor dhe statutor të Akademisë, duke e bërë barazinë gjinore jo vetëm një kërkesë të programeve europiane, por një detyrim që rrjedh nga vetë aktet themelore të ASHSH-së.

## **II. BAZA LIGJORE DHE INSTITUCIONALE**

Ky Plan mbështetet në kuadrin ligjor dhe rregullator të Akademisë së Shkencave të Shqipërisë dhe në legjislacionin shqiptar në fuqi. Baza kryesore juridike është ligji nr. 53/2019 “Për Akademinë e Shkencave në Republikën e Shqipërisë”, si dhe Statuti i Akademisë së Shkencave të Shqipërisë, i miratuar nga Asambleja dhe i ndryshuar me vendimet përkatëse.

Në mënyrë të posaçme, ky plan mbështetet te dispozitat statutorë që lidhen drejtpërdrejt me barazinë gjinore dhe përfaqësimin institucional. Neni 4, pika 18 e Statutit përcakton shprehimisht se Akademia “siguron që zgjedhja e anëtarëve të Asamblesë të zhvillohet në përputhje me parimin e barazisë gjinore, duke synuar progresivisht balancën gjinore të përfaqësimit”. Kjo dispozitë përbën themelin normativ të këtij plani, pasi e vendos barazinë gjinore si parim të detyrueshëm të organizimit dhe të përfaqësimit akademik.

Në zbatim të këtij parimi, neni 7, pika 3 e Statutit parashikon se, për efekt të përmirësimit të balancës gjinore, mund të përcaktohen vende të veçanta për gjininë më pak të përfaqësuar, duke respektuar kriteret e cilësisë sipas Statutit. Ky është mekanizmi kryesor afirmativ mbi të cilin mbështeten masat konkrete të planit për rritjen progresive të përfaqësimit të balancuar në Asamble, komisione, borde dhe struktura drejtuese.

Nga pikëpamja procedurale, neni 24 i Statutit i jep Asamblesë kompetencën për të miratuar strategjitë, programet afatgjata dhe aktet kryesore të organizimit e funksionimit të Akademisë, ndërsa neni 30 i njeh Kryesisë kompetencën për organizimin dhe drejtimin e veprimtarisë së Akademisë, për ndjekjen e strukturave dhe për nxjerrjen e vendimeve të brendshme. Këto dispozita përbëjnë bazën institucionale për zbatimin, monitorimin dhe përfshirjen e këtij plani në instrumentet e qeverisjes së brendshme.

Në nivel të legjislacionit të përgjithshëm shqiptar, plani harmonizohet edhe me ligjin nr. 10221/2010 “Për mbrojtjen nga diskriminimi”, i ndryshuar, ligjin nr. 64/2025 “Për barazinë gjinore” si dhe në vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 400, datë 30.6.2021 “Për miratimin e

strategjisë kombëtare për barazinë gjinore, 2021–2030, dhe të planit të saj të veprimit”, në ato aspekte që lidhen me mjedisin e punës, trajtimin e barabartë, mbrojtjen nga diskriminimi dhe parandalimin e ngacmimit seksual.

### **III. QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT STRATEGJIKE**

Qëllimi i këtij plani është forcimi i barazisë gjinore në të gjitha nivelet e funksionimit të ASHSH-së, duke garantuar mundësi të barabarta, përfaqësim të drejtë dhe një kulturë institucionale pa diskriminim. Në këtë kuadër, Akademia synon të rrisë progresivisht përfaqësimin e balancuar gjinor në organet drejtuese dhe strukturat akademike, të integrojë perspektivën gjinore në procedurat e përzgjedhjes, promovimit dhe vlerësimit, të garantojë një mjedis pune të sigurt dhe pa paragjykitime gjinore, të forcojë kapacitetet përmes trajnimeve dhe ndërgjegjësimit, si dhe të integrojë dimensionin gjinor në kërkimin shkencor dhe projektet kombëtare e ndërkombëtare.

Një objektiv i rëndësishëm strategjik është që deri në fund të periudhës 2030 të arrihet një përfaqësim minimal prej 40% i gjinisë më pak të përfaqësuar në komisione, borde, grupe pune, struktura këshillimore dhe drejtim projektesh, duke përdorur kur është e nevojshme mekanizmat afirmativë të parashikuar në Statut.

Masat e përgjithshme përfshijnë detyrimet për analizën e statusit të femrave dhe meshkujve institucion dhe fushat përkatëse:

- përfshirjen e integritit gjinor në të gjithë sektoret;
- në sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit;
- caktimin e burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte, trajnime dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e femrave;
- ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mbledhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në institucionet përgjegjëse.

### **IV. FUSHAT PRIORITARE DHE MASAT E ZBATIMIT**

Fushat e ndërhyrjes të identifikuara për PBGj-në janë si më poshtë:

- Rritja e pjesëmarrjes së grave në përfaqësimin institucional, në komisione, borde, këshilla shkencorë, kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës.
- Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje.
- Balanca punë-jetë dhe kultura organizative.

- Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual.

Në fushën e balancës gjinore në qeverisje dhe vendimmarrje, Akademia do të zbatojë në mënyrë aktive parimet e Statutit për të siguruar rritjen progresive të përfaqësimit të gjinisë më pak të përfaqësuar. Kjo do të reflektohet jo vetëm në zgjedhjet për Asamblenë, por edhe në përbërjen e komisioneve, bordeve editoriale, grupeve të ekspertëve, strukturave të vlerësimit dhe qendrave kërkimore. Raportimi vjetor do të analizojë shpërndarjen gjinore në të gjitha këto struktura dhe do të propozojë masa korigjuese kur evidentohet pabarazi.

Në fushën e rekrutimit, përzgjedhjes dhe zhvillimit profesional, ASHSH garanton që të gjitha procedurat të mbështeten në kriteret transparente, meritore dhe neutrale nga pikëpamja gjinore. Thirrjet publike, kriteret e vlerësimit dhe praktiket e komisioneve do të rishikohen për të shmangur çdo paragjykim gjuhësor ose procedural. Akademia do të mbështesë udhëheqjen e studiuesve të rinj, me vëmendje të veçantë për gratë në fazat e hershme të karrierës, si dhe do të nxisë përfshirjen e tyre në role koordinuese dhe drejtuese.

Në drejtim të balancës punë–jetë dhe kulturës organizative, Akademia do të krijojë kushte të favorshme për pajtimin e jetës profesionale me atë familjare, përmes fleksibilitetit të orareve, mundësisë së pjesëmarrjes online në mbledhje dhe aktivitete, si dhe mbështetjes për rikthimin në punë pas lejeve prindërore. Synimi është krijimi i një kulture organizative ku përgjegjësitë familjare të mos ndikojnë negativisht në zhvillimin profesional dhe përfaqësimin institucional.

Në fushën e parandalimit të paragjyqimeve, diskriminimit dhe ngacmimit seksual, Akademia ndjek një politikë të tolerancës zero. Dispozitat përkatëse do të integrohen në Kodin e Etikës dhe rregulloret e brendshme, ndërsa do të funksionojë një mekanizëm konfidencial raportimi pranë Sekretarit Shkencor dhe administratës. Çdo rast do të trajtohet me konfidencialitet, me afate të qarta dhe me masa mbrojtëse për personin e dëmtuar, sipas legjislacionit dhe rregulloreve të brendshme.

Sa i përket integritetit të dimensionit gjinor në kërkimin shkencor, ASHSH do të kërkojë që projekt-propozimet dhe aktivitetet kërkimore të vlerësojnë dimensionin gjinor sa herë që ai është metodologjikisht relevant. Kjo përfshin nxitjen e të dhënave të disagreguara sipas gjinisë, promovimin e studimeve mbi barazinë gjinore në shkencë dhe politika publike, si dhe rritjen e dukshmërisë së grave shkencëtare në botime, evente dhe çmime.

#### **IV. BURIMET, MONITORIMI DHE TREGUESIT**

Zbatimi i planit koordinohet nga Sekretari Shkencor, në bashkëpunim me administratën, sektorin e burimeve njerëzore, seksionet, komisionet dhe qendrat kërkimore. ASHSH angazhon burimet ekzistuese njerëzore dhe, sipas nevojës, ekspertizë të jashtme për trajnim dhe monitorim.

Akademia do të krijojë një set vjetor indikatorësh gjinorë, që do të mbulojnë përfaqësimin në Asamble, organet drejtuese, administratë, komisione, projekte, drejtues projektesh, pjesëmarrjen në aktivitete, çmime dhe mobilitete. Këto të dhëna do të mblidhen të disagreguara sipas gjinisë dhe do të përfshihen në raportin vjetor institucional, duke garantuar transparencë dhe ndjekje të progresit.

## **V. TRAJNIMI DHE NDËRGJEGJËSIMI**

Për të forcuar kulturën institucionale të barazisë, ASHSH do të vijojë organizimin sistematik të aktiviteteve ndërgjegjësuere mbi paragjykimet e pavetëdijshme gjinore, komunikimin gjithëpërfshirës, barazinë në vendimmarrje dhe integrimin e dimensionit gjinor në kërkim, duke institucionalizuar dhe zgjeruar praktikën e mira të zhvilluara deri më sot nga njësia NanoAlb. Në këto aktivitete do të përfshihen anëtarët e Asamblesë, drejtuesit e strukturave, komisionet e vlerësimit dhe administrata.

## **VI. PUBLIKIMI, KOHËZGJATJA DHE RISHIKIMI**

Ky plan publikohet në faqen zyrtare të Akademisë së Shkencave të Shqipërisë në rubrikën e legjislacionit. Raportet vjetore të monitorimit dhe çdo përditësim i planit do të bëhen pjesë e praktikës së transparencës institucionale. Plani është i vlefshëm për periudhën 2026–2030. Ai do të monitorohet çdo vit, do të ketë një vlerësim ndërmjetës në vitin 2028 dhe një rishikim përfundimtar në vitin 2030, mbi bazën e të cilit do të hartohet plani pasues.

## **VII. PLANI I VEPRIMIT 2026–2030**

Për të garantuar zbatimin efektiv dhe të matshëm të këtij Plani, ASHSH miraton një matricë veprimi shumëvjeçare, të ndërtuar sipas praktikave më të mira të institucioneve shqiptare të arsimit të lartë dhe kërkimit, e përshtatur me strukturën dhe kompetencat e Akademisë.

Në fushën e përfaqësimit në lidhshmëri dhe vendimmarrje, baza institucionale do të mbështetet në përqindjen aktuale të grave në Asamble, Kryesi, komisione, borde editoriale dhe drejtim projektesh. Objektivi për vitin 2030 është arritja e të paktën 40% të gjinisë më pak të përfaqësuar në këto struktura. Përgjegjës për monitorimin dhe propozimin e masave korrigjuese do të jenë Sekretari Shkencor, administrata dhe strukturat përkatëse të Asamblesë.

Në fushën e rekrutimit dhe zhvillimit profesional, gjatë vitit 2026 do të krijohet baza e tw dhwnave mbi raportin gjinor të kandidatëve, fituesve dhe promovimeve në të gjitha procedurat e ASHSH-së. Deri në vitin 2030 synohet ulja e diferencave gjinore në shortlists, role koordinuese dhe përfshirjen në komisione vlerësimi. Përgjegjës do të jenë administrata, sektori i burimeve njerëzore dhe strukturat akademike.

Për balancën punë-jetë dhe kulturën organizative, gjatë periudhës 2026–2030 do të monitorohen përdorimi i fleksibilitetit të orareve, pjesëmarrja online, rikthimi pas lejeve prindërore dhe kënaqësia e stafit. Objektivi është krijimi i një mjedisi institucional që garanton akses të barabartë në karrierë pavarësisht përgjegjësiwe familjare.

Në lidhje me integrimin e dimensionit gjinor në kërkim, duke filluar nga viti 2026, të gjitha projekt-propozimet ndërkombëtare dhe kombëtare të administruara nga ASHSH do të raportojnë nëse dimensionin gjinor është relevant dhe si është reflektuar në metodologji, kampionim, analizë apo interpretim. Objektivi është që deri në vitin 2030 të gjitha projektet europiane të ASHSH-së ta trajtojnë këtë element kur është metodologjikisht i aplikueshëm.

Për parandalimin e diskriminimit dhe ngacmimit seksual, gjatë vitit të parë të zbatimit do të formalizohet mekanizmi i raportimit konfidencial, do të caktohen përgjegjësit institucionalë dhe do të ndiqet çdo vit numri i rasteve, koha e trajtimit dhe masat korrigjuese. Objektivi është garantimi i tolerancës zero dhe reagimit të shpejtë institucional.

Në mbështetje të të gjitha fushave të mësipërme, ASHSH do të zhvillojë të paktën dy aktivitete trajnimi dhe ndërgjegjësimi në vit për barazinë gjinore, unconscious bias dhe integrimin e dimensionit gjinor në kërkim, me raportim të pjesëmarrjes sipas strukturave dhe gjinisë.

Suksesi i zbatimit do të matet përmes treguesve të tillë si: rritja e përfaqësimit të balancuar gjinor në strukturat drejtuese, niveli i kënaqësisë së stafit mbi kulturën institucionale (objektiv minimal 80%), përfshirja e dimensionit gjinor në projektet kërkimore dhe numri i aktiviteteve të trajnimit dhe ndërgjegjësimit të zhvilluara çdo vit.

## VIII. DISPOZITA PËRFUNDIMTARE

Ky Plan i Barazisë Gjinore zbatohet nga të gjitha organet dhe strukturat në përbërje dhe pranë Akademisë së Shkencave të Shqipërisë dhe përbën dokumentin bazë institucional për garantimin e barazisë gjinore, në përputhje me Statutin e ASHSH-së dhe standardet europiane të kërkimit dhe inovacionit. Zbatimi i tij monitorohet çdo vit mbi bazën e treguesve të përcaktuar në këtë dokument dhe në aneksin e planit të veprimit.

**Kryetari**  
**Akad. Skënder GJINUSHI**

