



Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave

WITH FUNDING FROM
**AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**

Buxhetimi drejt një arsimimi më të mirë

**Analizë e përgjithshme e shpenzimeve dhe shërbimeve në
Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë**





Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Mbështet, mbron dhe promovon të drejtat dhe interesat e grave dhe vajzave

WITH FUNDING FROM
 **AUSTRIAN
DEVELOPMENT
COOPERATION**

Buxhetimi drejt një arsimimi më të mirë

**Analizë e përgjithshme e shpenzimeve dhe shërbimeve në
Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë**

Buxhetimi drejt një arsimimi më të mirë

**Analizë e përgjithshme e shpenzimeve dhe shërbimeve në
Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë në
Republikën e Kosovës**

Nga Donjeta Morina dhe Nicole Farnsworth

Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
Prishtinë, Kosovë
2016

© Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, 2016

Autore: Donjeta Morina dhe Nicole Farnsworth

ISBN 978-9951-8923-4-6

Përkthyer nga: Mars A

Shtypur nga Night Design në Prishtinë, Kosovë, me materiale miqësore për mjedisin.

Ky hulumtim është financuar nga Agjencia Austriake për Zhvillim (ADA), me fondet e Bashkëpunimit Austriak për Zhvillim. Pikëpamjet e paraqitura në këtë dokument nuk përputhen domosdoshmërisht me pikëpamjet e Agjencisë Austriake për Zhvillim.

www.womensnetwork.org

Përmbajtja

Mirënjohje.....	3
Akronimet	3
Përmbledhje ekzekutive.....	4
Hyrje	5
Pse Buxheti i Përgjegjshëm Gjnor?	5
Pse MASHT?.....	6
Rreth këtij raporti	6
Metodologjia.....	7
Korniza institucionale dhe ligjore e MASHT-it.....	7
Prioritetet e Ministrisë	8
Analiza e ndikimit gjnor të buxhetit të MASHT	9
Buxheti i përgjithshëm i MASHT-it.....	9
Kabineti i Ministrit.....	11
Departamenti për Politikat e Arsimit Parauniversitar	12
Divizioni për Edukim Para-Shkollor	15
Divizioni për Arsimin e Fëmijëve me Nevoja të Veçanta	20
Divizioni për Arsim Privat Parauniversitar.....	22
Divizioni për Komunitete	22
Divizioni për Aftësim Profesional dhe për të Rritur.....	23
Departamenti për Zhvillimin e Arsimit Parauniversitar	26
Divizioni për Planprograme dhe Tekste Shkollore	27
Divizioni për Standarde, Monitorim dhe Vlerësim	28
Divizioni për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve	28
Departamenti për Arsim të Lartë	29
Departamenti për Shkencë dhe Teknologji	30
Departamenti për Infrastrukturën e Ndërtesave Arsimore	31
Divizioni për Planifikim dhe Standarde të Hapësirës Shkollore.....	36
Divizioni për Menaxhimin e Projekteve dhe Objekteve Shkollore	36
Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave	37
Divizioni për Integritet Evropian	37
Divizioni për Koordinim të Politikave dhe Statistika.....	38
Departamenti Ligjor.....	39
Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme.....	39
Divizioni për Burime Njerëzore.....	40
Divizioni për Buxhet dhe Financa	41
Qendrat e Studentëve	41
Universitetet.....	43
Universiteti i Prizrenit “Ukshin Hoti”	43
Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”	46
Universiteti i Gjiçanit “Kadri Zeka”	49
Universiteti i Gjakovës “Fehmi Agani”	51
Universiteti i Mitrovicës “Isa Boletini”	52

Institutet.....	54
Instituti Albanologjik.....	54
Instituti Pedagogjik.....	55
Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve	56
Agjencia e Kosovës për Akreditim.....	57
Instituti i Historisë "Ali Hadri"	58
Shtojca I. Studentët e regjistruar dhe të diplomuar nga Univeristeti i Prishtinës, sipas gjinisë	60
Bibliografia	62

Mirënjohje

Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës (RrGGK) i shpreh falënderime Ministrit të Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, profesor dr. Arsim Bajrami, i cili ofroi mbështetjen e tij në realizimin e kësaj analize. Gjithashtu, falënderojmë Zyrtaren për Barazi Gjinore, Fatime Jasiqin, për përkrahjen e saj të vazhdueshme. Ky punim nuk do ta kishte parë dritën pa kontributet e rëndësishme të drejtorëve, zyrtarëve financiarë, dhe anëtarëve të stafit që merren me mbledhjen e të dhënave, të të gjitha departamenteve dhe divizioneve brenda Ministrisë. Autoret gjithashtu falënderojnë Drejtoreshën Ekzekutive të RrGGK-së, Igballe Rogova, për inkurajimin dhe përkrahjen gjatë gjithë procesit përgatitor. Falënderime të veçanta edhe për grupin këshillues, për komentet e tyre të vlefshme: Prof. Vjollca Krasniqi, Zn. Valmira Haxhaj-Gushlla dhe Zn. Dea Pallaska O'Shaughnessy. Agjencia Austriake për Zhvillim me dashamirësi ofroi mbështetje financiare për këtë analizë si dhe mbështetje teknike për RrGGK-në në Ministri, gjatë procesit të mbledhjes së të dhënave. RrGGK-ja gjithashtu falënderon Iliriana Banjskën, Elizabeta Muratin dhe Nerina Gurin, të cilat ndihmuan në mbledhjen dhe analizimin e të dhënave.

Akronimet

AAAPARr	Agjencia për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
AAK	Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve
AKA	Agjencia e Kosovës për Akreditim
BPGj	Buxheti i Përgjegjshëm Gjinor
DAL	Departamenti për Arsim të Lartë
ECTS	Sistemi Evropian i Transferimit të Krediteve
IPA	Instrumenti për Ndihmën Para Anëtarësimit
KAAPARr	Këshilli për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe Arsimin e të Rriturve
KAMSh	Korniza Afatmesme e Shpenzimeve
KKK	Korniza Kombëtare e Kualifikimeve
KSNA	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit
MASHT	Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë
MPMS	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MSA	Marrëveshja e Stabilizim-Asociimit
OZHBE	Organizata për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ekonomik.
PATP	Programi Aktiv i Tregut të Punës
PISA	Programi për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve
PVPE	Plani i Veprimit të Partneritetit Evropian
QVNA	Qendra për Vlerësim Ndërkombëtar Arsimor
RAE	Rom, Ashkali, dhe Egjiptianë
RrGGK	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
TIT	Teknologjia e Informacionit dhe Telekomunikimit
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
UNICEF	Fondi i Emergjencës i Kombeve të Bashkuara për Fëmijë
UNMIK	Misioni i Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë
UP	Universiteti i Prishtinës
UPZ	Universiteti i Prizrenit
ZBGJ	Zyrtarë për Barazi Gjinore

Përmbledhje ekzekutive

Në pajtim me ligjin e ri për barazi gjinore, Ligjin nr. 05/L-020, institucionet e Kosovës duhet të sigurojnë që të gjitha politikat, duke përfshirë buxhetet, të përfshijnë analizën gjinore me qëllim që ato të mund të planifikojnë politika në pajtim me nevojat potencialisht të ndryshme të grave, burrave, vajzave dhe djemve. Kjo do të thotë se organizatat buxhetore duhet të kryejnë analiza gjinore për të vlerësuar shkallën në të cilën programet e tyre i kanë plotësuar nevojat e grave, burrave, djemve dhe vajzave ndryshe në të kaluarën, dhe për ta përdorur këtë informacion më pas për ta përfshirë në planifikimin buxhetor për të ardhmen. Analiza gjinore mund të nxjerrë në pah dallime midis angazhimeve qeveritare, dhe alokimit real të buxhetit. Ky raport ofron një analizë gjinore të shpenzimeve dhe shërbimeve të ofruara nga Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (MASHT). Disa prej gjetjeve dhe rekomandimeve kryesore janë dhënë më poshtë:

- Gratë janë të nën-përfaqësuar në radhët e punonjësve të MASHT-it, në veçanti në nivelin më të lartë të pagave. Në këtë mënyrë, burrat marrin 60% të kategorisë ekonomike të mëdijëve dhe pagave nga MASHT-i. Kur ka hapje të vendeve të punës, MASHT-i duhet të përdorë veprime afirmative për të rekrutuar dhe punësuar gjininë e nën-përfaqësuar, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive në të gjitha nivelet e pagave, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Në këtë drejtim, si masë afirmative, aplikantët e gjinisë së nënpërfaqësuar do të mund të preferoheshin, pasi që përmbushin kushtet minimale.
- Norma e braktisjes së shkollës për vajzat dhe djemtë ndryshon 2.9% e djemve e braktisin shkollën e mesme, në krahasim me 1.5% të vajzave. Më shumë studente diplomojnë nëpër universitete. Hulumtimet e mëtejshme do të mund të shqyrtonin arsyet, duke synuar identifikimin e zgjidhjeve.
- Për shkak të normave gjinore, pagave më të ulëta, dhe përfshirjes së ulët në universitet në programet arsimore, pak burra punojnë si mësimdhënës në institucione parashkollore. Kjo mungesë ekuilibri nënkupton që burrat nuk përfitojnë në mënyrë të barabartë nga fondet e alokuara për mësimdhënësit e këtij niveli. Më tej, mungesa e modeleve mashkullore ka të ngjarë të ndikojë në cilësinë e mësimdhënies për fëmijët. Janë përforcuar stereotipat kulturore lidhur me punët tipike të burrave dhe të grave, dhe fëmijët e vegjël besojnë se profesionet e kujdesit janë të papërshtatshme për burrat, duke trashëguar kështu normat sociale dhe stereotipat nga njëri brez në tjetrin. Veprimet afirmative, siç është caktimi i bursave për djem (subvencione), me qëllim që ata të studiojnë në fushën e arsimit, do të mund të kontribuonin në adresimin e kësaj problematike.
- Kosova ka një numër të pamjaftueshëm të institucioneve parashkollore të përballueshme ekonomikisht dhe qendrave për kujdesin ditor, për të plotësuar kërkesat në vend si dhe kërkesat e Bashkimit Evropian (BE) të ilustruara në Objektivat e Barcelonës. Kjo është cekë si problem edhe në Raportin e Progresit të vitit 2015. Ky është një faktor kryesor i cili kontribuon në pjesëmarrjen e ulët të grave në tregun e punës. Më tej, kjo ka rezultuar në mos-zbatimin e Ligjit për Edukimin Para-Shkollor; tarifa nuk përshtatet sipas pagës së prindërve, sikurse duhet të jetë sipas ligjit. Investimi në edukimin e hershëm do të mund të përmirësonte performancën arsimore të fëmijëve, do të krijonte vende pune dhe do të bënte që të rritej numri i grave të cilat punojnë, duke ulur kështu papunësinë. Transferimi i nxënësve në klasa të tjera, si dhe rialokimi i resurseve (p.sh mësimdhënësit dhe/ose klasat që nuk shfrytëzohen mjaftueshëm), mund të rezultojë deri në përdorimin më efikas të resurseve për të adresuar këto nevoja.
- Vajzat përbëjnë 38.5% të të gjithë nxënësve në shkollat profesionale. Veprimet afirmative, të përshkruara më poshtë mund të rrisin pjesëmarrjen e vajzave.
- Aktualisht është duke u pilotuar një kurrikulë e re për arsimin para-universitar, por nuk është shqyrtuar nga perspektiva gjinore. Përpara dorëzimit të versionit përfundimtar, MASHT-i duhet të kryejë një analizë gjinore ose të kontrakttojë palë të tjera për kryerjen e kësaj analize, ashtu siç kërkon Ligji për Barazi Gjinore. Në këtë mënyrë, do të mund të përfshihej perspektiva gjinore në kurrikulë.

- Gjithashtu, vajzat marrin edhe pjesën dërmuese të bursave (subvencioneve) të ofruara nga universitetet e Kosovës, në bazë të meritave. Hulumentimet do të mund të shqyrtonin arsyet, me qëllim që të bëhej identifikimi i zgjidhjeve të ofruara përmes politikave.
- Në programet arsimore ka ndarje gjinore, ku djemt janë të nën-përfaqësuar në mënyrë të konsiderueshme në programet e edukimit, ndërkohë që vajzat janë të nën-përfaqësuar në programet e shkencave kompjuterike, agrikulturës, biznesit, dhe gjeo-shkencave. Universitetet mund t'ia caktojnë bursat (subvencione) ekzistuese personave me gjini të caktuar, me qëllim që të studiojnë në programet ku janë të nën-përfaqësuar, si plan afirmativ, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.
- Institutet mund të identifikojnë një numër më të madh të mënyrave në funksion të integritit të çështjeve gjinore në programe dhe projekte. Këtu përfshihet hulumtimi i asaj nëse nga shpenzimet e tyre kanë prirje të përfitojnë më shumë djem apo vajza dhe më pas krijimi i politikave në drejtim të adresimit të çdo pabarazie të gjetur.

Hyrje

Pse Buxheti i Përgjegjshëm Gjinor?

Buxhetet qeveritare duket sikur janë neutralë përsa i takon gjinisë. Megjithatë, ato mund të ndikojnë te burrat, gratë, vajzat, dhe djemtë në mënyra të ndryshme. Mbajtja e supozimit të gabuar se buxhetet dhe shpenzimet qeveritare janë gjithmonë të paanshme mund të kontribuojë në ruajtjen e pabarazive dhe madje përforcimin e tyre. Buxheti i Përgjegjshëm Gjinor (BPGj) është një strategji e cila synon të arrijë barazi të mëtejshme në shoqëri, përmes integritit të një perspektive gjinore gjatë gjithë ciklit të planifikimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të buxheteve qeveritare dhe politikave ekonomike. BPGj-ja ndihmon në uljen e pabarazive në radhët e burrave dhe grave, vajzave dhe djemve, përmes integritit të çështjeve gjinore në politika fiskale dhe buxhetore. BPGj-ja ka fituar vëmendje me Platformën e Pekinit për Veprim, e Kombeve të Bashkuara (1995), në të cilin OKB-ja u ka bërë thirrje qeverive në mbarë botën "të vlerësojnë se si kanë përfituar gratë nga shpenzimet publike dhe t'i përshtatin buxhetet me qëllim që të kontribuojnë në barazinë gjinore".¹ Kjo thirrje është përfshirë drejtpërdrejt në kornizën ligjore të aplikueshme në Kosovë, në kuadrin e Ligjit për Barazi Gjinore (2015), i cili i detyron organizatat buxhetore të kryejnë një BPGj.²

Buxheti i një organizate, institucioni, apo qeverie pasqyron prioritetet ekonomike dhe sociale, të identifikuar nga secili subjekt. Në pajtim me ligjin e ri për barazi gjinore, institucionet e Kosovës duhet të sigurojnë që të gjitha politikat, duke përfshirë buxhetet, të përfshijnë analizën gjinore me qëllim që ato të mund të informohen për nevojat potencialisht të ndryshme të grave, burrave, vajzave dhe djemve. Kjo do të thotë se organizatat buxhetore duhet të kryejnë analiza gjinore për të vlerësuar shkallën në të cilën programet e tyre i kanë plotësuar nevojat e grave, burrave, djemve dhe vajzave në forma të ndryshme në të kaluarën, dhe për t'i përdorur më pas këto informata për ta përfshirë në planifikimin buxhetor për të ardhmen. Analiza gjinore mund të nxjerrë në pah dallime midis angazhimeve qeveritare, dhe alokimit real të buxhetit. Analiza gjinore mund të tregojë se nga alokimet gjinore ka përfituar më shumë njëra gjini sesa tjetra apo se shpenzimet mund të mos kenë plotësuar nevojat më emergjente të burrave apo grave të synuara. Këto informata mund të jenë të rëndësishme për planifikimin e alokimit të buxhetit për të ardhmen, mbi bazën e nevojave.

Një keqkuptim i zakonshëm lidhur me BPGj-në është se ai synon të ndajë buxhetin në mënyrë të barabartë midis burrave dhe grave. Duke marrë parasysh faktin se burrat dhe gratë, djemtë dhe vajzat kanë nevoja të ndryshme për shkak të rrethanave të tyre socio-ekonomike të papërsëritshme, ndarja e buxheteve në masën 50-50 pa kryer një analizë paraprake do të kontribuonte në një shpërndarje të padrejtë dhe të pabarabartë të burimeve. BPGj-ja përfshin përdorimin e analizës gjinore për të vlerësuar nëse shpenzimet

¹ Rhonda Sharp, "Buxheti drejt barazisë: Nismat buxhetore gjinore brenda kuadrit të kornizës së buxhetimit të orientuar nga performanca," Fondi Zhvillimor i Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Gratë (UNIFEM), korrik 2003, fq. 1.

² Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, 2015, marrë nga: <http://abgi.rks-gov.net/Portals/0/LIGJI%20RI%20P%C3%8BR%20BARAZI%20GJINORE%20shqip.pdf>.

qeveritare i kanë adresuar në mënyrë të mjaftueshme (duke vlerësuar shpenzimet paraprake) apo do të adresojnë (duke planifikuar shpenzimet) nevojat e ndryshme të burrave, grave, djemve dhe vajzave.³ Vlerësimi i bazuar në nevoja mund të nxjerrë në pah se njëra gjini ka nevojë për më shumë burime sesa tjetra, apo se ato kërkojnë realisht të njëjtën sasi të burimeve. Për rrjedhojë, BPGj-ja synon të alokojë resurse, në përputhje me **nevojat e ndryshme të përfituesve**. Edhe pse ndonjëherë është e dobishme të ketë alokime buxhetore specifike vetëm për gratë, BPGj-ja synon që i gjithë buxheti si dhe linjat specifike buxhetore, të pasqyrojnë një perspektivë gjinore.

Një keqkuptim tjetër i zakonshëm lidhur me BPGj-në është se ai kërkon fonde shtesë. Kjo shpeshherë shprehet si shqetësim nga zyrtarët të cilët kërkojnë të menaxhojnë nevojat reale me kufizime të shtrënguara në fondet e disponueshme. Megjithatë, çdo qindarkë e buxhetit mund të alokohet në një mënyrë të përgjegjshme gjinore. Analiza gjinore ndihmon në identifikimin e mënyrës më të mirë për të shpenzuar të *njëjtën sasi* të financimeve. Mund të mos ketë nevojë për rritje të shpenzimeve, por më shumë për alokime buxhetore më efektive dhe efikase.

BPGj-ja ka disa përfitime. Ky buxhetim mund të përmirësojë qeverisjen e mirë dhe menaxhimin fiskal, përmes ofrimit të informatave më transparente lidhur me shpenzimet dhe përkrahjes së planifikimit buxhetor më efikas dhe efektiv. Mund të lehtësojë edhe identifikimin e indikatorëve specifik të performances që iu përgjigjen nevojave të ndryshme të grave dhe burrave. Megjithatë, qëllimi më i rëndësishëm i BPGj-së është që të çojë më tutje barazinë gjinore përmes mbledhjes dhe shpenzimit të të ardhurave qeveritare.

Si mjet për integrimin gjinor, BPGj-ja mund të zbatohet në të gjithë sektorët, departamentet dhe divizionet e qeverisë. Integrimi i BPGj-së në arsim mund të ndihmojë në adresimin e shkaqeve rrënjësore të pabarazive sistematike dhe në përparimin e mëtejshëm të barazisë në radhët e vajzave dhe djemve, burrave dhe grave.

Pse MASHT?

MASHT-i u përzgjedh për realizimin e një projekti pilot në sferën e institucionalizimit të BPGj-së për disa arsye. Së pari, arsimi është një sektor shumë i rëndësishëm përmes së cilit mund të çrrënjosen pabarazitë e ndërlidhura me gjininë, klasën, dhe/ose përkatësinë etnike. Integrimi i BPGj-së në MASHT mund të bëjë që të përfitojnë një gamë e gjërë e njerëzve dhe të ulen pabarazitë sistematike midis të rinjve dhe të rejave, pra vajzave dhe djemve. Së dyti, Ministria disponon të dhëna të ndara sipas gjinisë, gjë e cila lejon analizimin e ndikimit në aspektin gjinor. Së fundmi, por jo më pak e rëndësishme, mbështetja politike nga Ministria i rrit shanset që rekomandimet e hulumtimit të përdoren në përmbushjen e detyrimeve ligjore të MASHT-it për kryerjen e BPGj-së.

Rreth këtij raporti

Ky raport ofron një analizë të ndikimit gjinor të shërbimeve dhe shpenzimeve të MASHT-it, në përpjekje për të informuar planifikimin e ardhshëm buxhetor të MASHT-it, duke u mbështetur në provat e nxjerra nga shpenzimet e mëparshme. Ky raport fillon me një hyrje të shkurtër në sistemin arsimor të Kosovës, duke marrë në konsideratë ndarjen e përgjegjësisë midis MASHT-it dhe secilës komunë. Më pas, në raport skicohet korniza përkatëse ligjore dhe e politikave. Më pas, analizohet secili departament dhe divizion, mandati i tij ligjor, përfituesit, dhe buxheti nga perspektiva gjinore.⁴ Pas analizës, paraqiten rekomandime specifike për të bërë alokime buxhetore më të përgjegjshme në aspektin gjinor. Në shumë raste, kjo nuk do të kërkojë burime shtesë nga ana e Ministrisë.

³ Debbie Budlender dhe Guy Hewitt, *Buxhetet gjinore: Udhëzues praktik për të kuptuar dhe zbatuar buxhetet e përgjegjshme gjinore* [Engendering Budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing Gender-responsive Budgets], Londër: Commonwealth Secretariat, 2003, fq. 5.

⁴ Me fjalë të tjera, është ofruar një analizë për secilin departament dhe divizion që ka ofruar informata, lidhur me informatat që kanë ofruar. Në këtë raport janë shënuar edhe rastet kur këto informata, edhe përkundër disa përpjekjeve, nuk janë ofruar,

Metodologjia

Duke u mbështetur në përvojën e RrGGK-së në bashkëpunimin me Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) dhe Komunën e Kamenicës, RrGGK-ja, për këtë analizë, ka përshtatur këtë metodologji. Kjo metodologji, në fillim, është krijuar përmes bashkëpunimit të ngushtë me Elisabeth Klatzer-in, me përkrahjen e Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).⁵ Bazuar në përvojën e RrGGK duke pilotuar këtë metodologji në Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) dhe Komunën e Kamenicës, RrGGK ka adaptuar metodologjinë e njëjtë për MASHT-in. Kjo metodologji përfshin analizën gjinore, për të identifikuar pabarazi në shpenzimet e kaluara.

Po ashtu, përfshin përdorimin e rezultateve dhe rrjedhëve të analizës gjinore për të parashtruar rekomandime për secilin prej departamenteve dhe divizioneve, në funksion të përparimit të barazisë gjinore. Më tej, u krijuan treguesit për përgjegjshmërinë gjinore, me qëllim të matjes së përparimit. Këto rekomandime mund të shërbejnë si të dhëna hyrëse për Kornizën Afat Mesme të Shpenzimeve (KAMSh) për periudhën 2018-2020, buxhetin për vitin 2017, si dhe strategjinë e re të MASHT-it për periudhën 2016-2018.

Korniza institucionale dhe ligjore e MASHT-it

MASHT-i është themeluar në vitin 2002, në bazë të Rregullores II të Misionit të Administratës së Përkohshme të Kombeve të Bashkuara në Kosovë (UNMIK) për Themelimin e Departamentit Administrativ të Arsimit dhe Shkencës.⁶ Në detyrat dhe përgjegjësitë kryesore të Ministrisë përfshihet ofrimi i arsimit cilësor për të gjithë, pra gratë, burrat, vajzat dhe djemtë në Republikën e Kosovës. Këtu përfshihet arsimi parashkollor, fillor, i mesëm, universitar, si dhe aftësimi profesional dhe arsimi i të rriturve. Më tej, në detyrat dhe përgjegjësitë e Ministrisë bën pjesë edhe përkrahja e hulumtimeve që kanë të bëjnë me shkencën dhe teknologjinë. Përgjegjësitë e MASHT-it janë rregulluar në mënyrë më të detajuar me anë të Rregullores për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive.⁷

Për shkak të natyrës së decentralizuar të sistemit arsimor në Kosovë, përgjegjësitë që kanë të bëjnë me ofrimin e arsimit janë të ndara midis MASHT-it dhe komunave.. Këto përgjegjësi rregullohen përmes Ligjit për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës.⁸ Disa prej përgjegjëseve të komunave, dhe jo të MASHT-it janë: ndërtimi i objekteve shkollore; regjistrimi dhe pranimi i nxënësve dhe aktivitetet e ndërlidhura; punësimi i mësimitdhënësve në pajtueshmëri me procedurat ligjore të rekrutimit; zgjedhja e drejtorit dhe/ose zëvendës drejtorit; pagesa e stafit; zbatimi i Rregullores së Punës për shkollat; raportimi të MASHT-i; dhe caktimi i shumave të pjesëmarrjes së prindërve për pranimin e fëmijëve.⁹ Të gjitha përgjegjësitë e komunave që kanë të bëjnë me pagat dhe mëditjet e mësimitdhënësve dhe personelit administrativ financohen përmes "Grantit Specifik të Arsimit" i cili u alokohet komunave çdo vit. Gjithashtu, alokohet edhe një shumë e caktuar për "Mallrat dhe Shërbimet" dhe 7 euro në vit për nxënës në shpenzime kapitale.¹⁰

⁵ Kjo përvojë dhe metodologji e hartuar mund të gjendet me hollësi në: Farnsworth et al. *Udhërrëfyes Praktik: Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinor në Nivel Qendror*, RrGGK, 2014: <http://www.womensnetwork.org/documents/2014/1128100658900.pdf>.

⁶ UNMIK, *Për Themelimin e Departamentit Administrativ të Arsimit dhe Shkencës*, Rregullorja 2000/II, Shtojca 6, Prishtinë: 1999. Marrë nga: http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/A2000regs/RA2000_11.htm.

⁷ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore nr. 2001/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, Prishtinë: 2011, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullorja_02-2011-e_miraturar nga_Qeveria-finale.pdf.

⁸ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-068 për Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës, Prishtinë: 2008, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2543>.

⁹ Ibid, neni 5.

¹⁰ Mustafa, Kriteret për Alokimin e Granteve nga Buxheti Qendror për Komunitet e Kosovës [Criteria for Allocation of Grants from the Central Budget for the Municipalities of Kosovo], Economics and Information Technology, 2011, marrë nga: www.scientificpapers.org/wp-

Sistemi arsimor në Kosovë përfshin arsimin parashkollor dhe para-universitar, arsimin e lartë, aftësimin profesional dhe arsimin e të rriturve. Fazat kyçe të ndryshme të sistemit arsimor për arsimin para-universitar, të skicuara në Kornizën e Kurrikulës së Kosovës, mbështeten në Klasifikimin Standard Ndërkombëtar të Arsimit, si më poshtë:

- Niveli 0: Arsimi para-fillor (zakonisht fëmijët e moshës nga zero në gjashtë vjeç)
- Niveli 1: Arsimi fillor, zakonisht nga mosha gjashtë vjeçare
- Niveli 2: Arsimi i mesëm i ulët, zakonisht nga mosha dymbëdhjetë vjeçare
- Niveli 3: Arsimi i mesëm i lartë, zakonisht nga mosha pesëmbëdhjetë vjeçare
- Niveli 4: Arsimi profesional universitar, zakonisht nga mosha tetëmbëdhjetë vjeçare e sipër. Më tej, programet e mësimi gjatë gjithë jetës për të rritur mund të caktohen në nivelet 3 ose 4¹¹

Arsimi i lartë është organizuar si vijon më poshtë:

- Niveli 1: Tre deri katër vite studime me të cilat studenti arrin 180, përkatësisht 240 kredi/ Sistemi Evropian për Grumbullim dhe Transfer të Kredive (ECTS) dhe merr diplomën Bachelor.
- Niveli 2: Një deri dy vite studime pas mbarimit të nivelit të parë me të cilat studenti arrin 60, përkatësisht 120 kredi /ECTS dhe studenti merr diplomën Master.
- Niveli 3: Programe të studimeve të doktoratës me karakter akademik dhe hulumtues-shkencor të pavarura, pas të cilave studenti mund të marrë një diplomë doktorate.
- Të tjera: Çdo arsimim tjetër pas shkollës së mesme për të cilin mund të jepen kredi ECTS.¹²

Prioritetet e Ministrisë

Sipas Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë për periudhën 2011-2016, vizioni i MASHT-it është krijimi i një sistemi arsimor gjithëpërfshirës dhe ofrimi i mundësive të barabarta në arsim cilësor. Më tej, ky plan synon të krijojë një sistem i cili ofron shkathtësi përgjatë gjithë jetës për një dije të avancuar e të integruar në shoqërinë evropiane dhe, përmes krijimit të vendeve të punës, i kontribuon zhvillimit të qëndrueshëm afatgjatë të Republikës së Kosovës.¹³ Ky plan strategjik ka tri qëllime:

- 1) Të përkrahë, të bashkërendis, të rregullojë dhe të promovojë arsimim cilësor për të gjithë qytetarët;
- 2) Të orientojë të gjithë nënsektorët në aktivitetet e tyre të rregullta afatmesme, në planifikimin vjetor dhe në hartimin e realizimin e buxhetit;
- 3) Të sigurojë një bazë për bashkërenditjen dhe negocimin me agjencitë qeveritare, me partnerët zhvillimor dhe me palët e tjera kryesore në sektorin e arsimit, për të përcaktuar shtrirjen dhe për të përdorur investimet dhe planifikimin afatgjatë në sektorin e arsimit të përfshira në suazat e një komize unike të planifikimit dhe të një fondi për financim.

[content/files/1159_Bashkim_Mustafa_Criteria_for_Allocation_of_Grants_from_the_Central_the_Municipalities_in_Kosovo.pdf](#).

¹¹ MASHT, *Korniza e Kurrikulës për arsimin para-shkollor, fillor, të mesëm, dhe të lartë*, 2010, marrë nga: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/KCF_ENG_Public%20Discussion_April2010.pdf. Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 02/L-52 për Edukimin Para-Shkollor*, Prishtinë: 2006, marrë nga: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2006_02-L52_al.pdf.

¹² Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës*, Prishtinë: 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2761>.

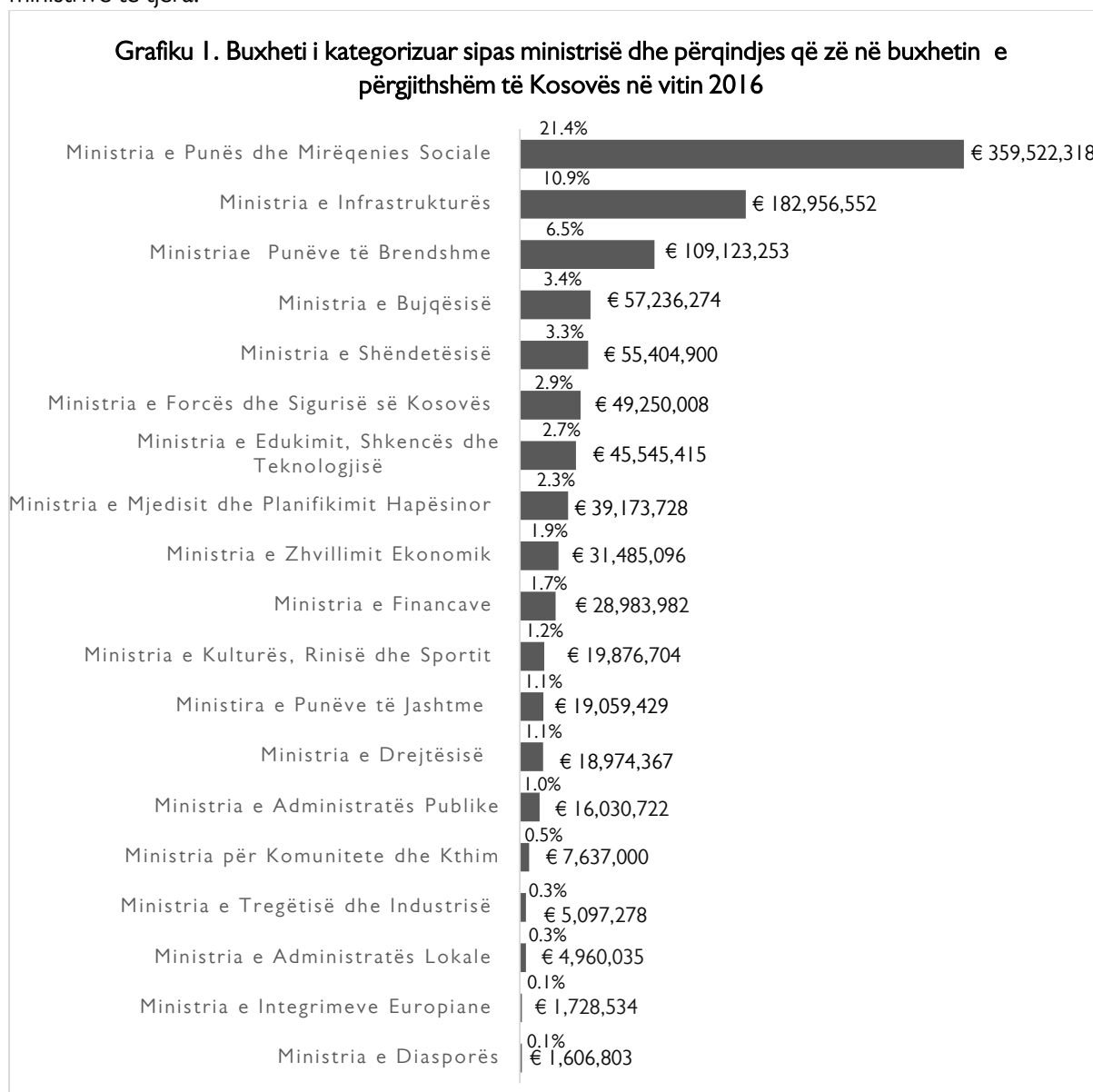
¹³ Qeveria e Republikës së Kosovës, *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovës 2011-2016*, fq. 9, Prishtinë: 2011, marrë nga: <http://www.uni-pr.edu/getattachment/b0997082-4539-497d-9622-a706294c9307/Plani-strategjik-i-arsimit-ne-Kosove-2011-2016.aspx>.

Analiza e ndikimit gjinor të buxhetit të MASHt

Në këtë kapitull analizohen departamentet, divizionet dhe institucionet e ndryshme të financuara përmes MASHt-it. Ky kapitull ekzaminon secilin departament, divizion dhe institucion, si dhe në mandatin e tyre ligjor, përfituesit buxhetet dhe shpenzimet. Ky është e mundur, ofron edhe analizë të ndikimit gjinor të buxheteve, shpenzimeve të kaluara, aktiviteteve dhe shërbimeve. Disa prej departamenteve janë përgjegjëse për hartimin, monitorimin dhe zbatimin e kurrikulave, strategjive dhe/ose politikave. Për këto departamente, kapitulli vlerëson reagimin gjinor të këtyre dokumenteve dhe raporteve.

Buxheti i përgjithshëm i MASHt-it

Në vitin 2016 MASHt-it i është alokuar një shumë prej 45,545,415 €, e cila përbën 2.71% të buxhetit total të Kosovës.¹⁴ Në grafikun I paraqitet krahasimi i buxhetit të ministrisë me atë të ministrive të tjera.



¹⁴ Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 05/L-071 për Buxhetin e Republikës së Kosovës për vitin 2016*, marrë nga: <https://mf.rks-gov.net/sq-al/Buxheti/Buxheti-i-Republikes-se-Kosoves/Buxheti-qendrore>

Në tabelën 1 ilustrohen shpenzimet buxhetore të përgjithshme të MASHT-it, sipas kategorive ekonomike për vitet 2013-2016. Në të përfshihet numri total i punonjësve gjatë tre viteve të kaluara. Nga viti 2013 deri në vitin 2014, MASHT-i ka pasur një rritje prej 10% në buxhetin total, ndërkohë që stafi i saj u rrit me 102 punonjës. Megjithatë, nga viti 2014 deri në vitin 2015, buxheti u ul me 3.2%. Pavarësisht kësaj, Ministria e ka rritur edhe më tej numrin e punonjësve, duke e çuar në 502. Në vitin 2016, MASHT-i përjetoi një rënie të mëtejme buxhetore prej 6% dhe një rritje të mëtejme të punonjësve (179). Mënyra se si MASHT-i ka arritur të rrisë numrin e personelit pavarësisht ngrirjes së punësimeve dhe shkurtimeve buxhetore përbën një çështje për hulumtim të mëtejme.

Tabela 1. Shpenzimet totale buxhetore të MASHT-it sipas kategorisë ekonomike							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Investimet kapitale
2016	2.065	€45,545,415	€14,939,774	€9,057,453	€1,245,259	€3,821,929	€16,481,000
2015	1.886	€48,672,715	€14,873,430	€9,581,100	€943,259	€4,189,926	€19,085,000
2014	1.384	€50,297,252	€10,089,035	€9,956,656	€1,274,157	€3,977,404	€25,000,000
2013	1.282	€45,705,848	€7,894,360	€8,873,546	€1,204,690	€4,872,252	€22,861,000

Në tabelën 2 paraqiten të gjithë punonjësit që MASHT- ka parashikuar të ketë në vitin 2016, të ndarë sipas nivelit të pagës dhe gjinisë. Nga 2,010 të punësuar, 59.1% janë burra dhe 40.8% janë gra. Burrat janë mbipërfaqësuar në të gjitha nivelet e pagës. Në përgjithësi, është parashikuar që burrat të marrin 60.2% të pagave dhe mëditjeve nga MASHT-i, sipas kategorisë ekonomike, ndërkohë që gratë marrin vetëm 39.7%.

Tabela 2. ¹⁵ Punonjësit e MASHT-it të kategorizuar sipas gjinisë dhe nivelit të pages. (Parashikim për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % i burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale e shpenzuar
201-400	535	346 (64.6%)	€1,980,739.07 (62.9%)	189 (35.3%)	€1,167,451.07 (37.0%)	€3,148,190.14
401-600	934	490 (52.5%)	€3,108,622.22 (55.0%)	444 (47.5%)	€2,538,823.57 (44.9%)	€5,647,445.79
600+	541	353 (65.2%)	€3,280,511.81 (64.3%)	188 (34.7%)	€1,818,121.26 (35.6%)	€5,098,633.07
Gjithsej	2.010	1.189 (59.1%)	€8,369,873.10 (60.2%)	821 (40.8%)	€5,524,395.90 (39.7%)	€13,894,269.00

Rekomandime

- "Përfaqësimi i pabarabartë", sipas Ligjit për Barazi Gjinore, "është atëherë kur një gjini ka përfaqësim më të ulët sesa 50% "në çdo organ dhe nivel vendimmarrës në jetën politike dhe publike".¹⁶ Më tej, Ligji parashikon: "Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë përqind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse."¹⁷ Në pajtim me këtë ligj, në rastet kur hapen vende pune, RrGGK-ja rekomandon që MASHT-i të vazhdojë të rrisë përqindjen e grave të punësuar në çdo nivel të pagës, çdo vit, derisa gratë dhe burrat të përfaqësohen në nivel të barabartë (50%) Kjo mund të arrihet atëherë

¹⁵ Disa nga të dhënat mbi paga në këtë raport janë parashikime të MASHT-it për vitin 2016, të bëra në vitin 2015. Përderisa këto të dhëna nuk janë 100 të sakta, sipas zyrtarëve të MASHT-it janë shumë të përafërta.

¹⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 05/L-020 për Barazi Gjinore, Neni 3.1.5.

¹⁷ Po aty. Neni 6.8

kur vendet e punës krijohen përmes veprimeve afirmative në procedurat e punësimit, sikurse parashikohet nga Ligji për Barazi Gjinore.

Kabineti i Ministrit

Kabineti i Ministrit përbëhet nga Ministri, zëvendës ministrat, këshilltarët politikë dhe anëtarët e personelit mbështetës.¹⁸ Ata e ndihmojnë dhe përkrahin ministrin.¹⁹ Buxheti dhe numri i punonjësve të Kabinetit të Ministrit mbeten të ngjashëm në periudhën 2013-2015 (tabela 3). Të pesë këshilltarët e Ministrit, duke përfshirë shefin e kabinetit, i cili në të njëjtën kohë është shefi i kabinetit dhe këshilltar, janë burra. Aktualisht janë dy zëvendës ministra: një burrë dhe një grua.

Tabela 3. Kabineti i Ministrit sipas kategorisë së shpenzimeve					
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale
2016	9	€207,767	€110,821	€92,946	€4,000
2015	8	€208,411	€105,821	€102,590	
2014	9	€204,549	€98,549	€106,000	
2013	9	€209,549	€98,549	€111,000	

Në Tabelën 4 tregohet se burrat do të marrin 86.4% të kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, të alokuara për Zyrën e Ministrit në vitin 2016, ndërkohë që gratë do të marrin 13.9%.

Tabela 4. Shpërndarja e pagave dhe mëditjeve sipas kategorisë ekonomike për anëtarët dhe anëtarët e personelit. (Parashikimpër vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % i burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
401-600	5	5 (55.6%)	€21,493.66 (100%)			€21,493.66
600+	4	3 (33.3%)	€72,569.45 (86.1%)	1 (11.1%)	€11,757.89 (13.9%)	€84,327.34
Gjithsej	9	8	€94,063.11 (86.4%)	1	€11,757.89 (13.9%)	€105,821.00

Rekomandime

- Zyra e Ministrit duhet të rrisë përqindjen e grave të punësuar në çdo nivel të pagës, çdo vit, derisa gratë dhe burrat të përfaqësohen në nivel të barabartë (50%), në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo mund të arrihet atëherë kur vendet e punës krijohen përmes veprimeve afirmative në procedurat e punësimit, sikurse parashikohet nga Ligji për Barazi Gjinore.
- Për t'i integruar më mirë çështjet gjinore në punën e Ministrisë, Zyra e Ministrisë duhet të këmbëngulë që Zyrat për Barazi Gjinore (ZBGj) e MASHT-it të marrë pjesë në të gjitha proceset, si dhe të sigurojë që të gjitha programet dhe projektet t'i nënshtrohen analizës gjinore, duke përfshirë këtu edhe kontraktimin e ekspertëve, nëse është e nevojshme.

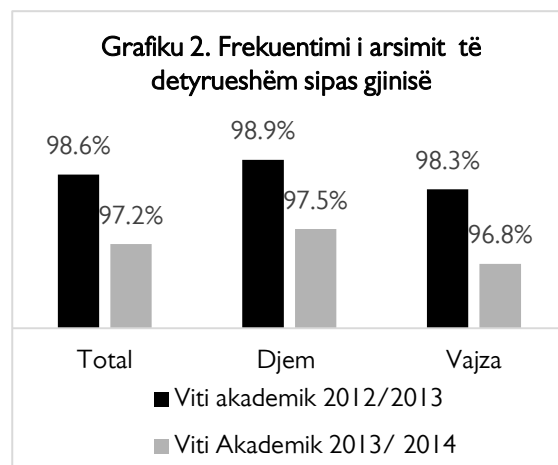
¹⁸ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Rregullorja nr. 39/2013, Prishtinë: 2013,

¹⁹ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore nr. 02/2011 për Fushat e Përgjegjësisë Administrative të Zyrës së Kryeministrit dhe Ministrive, 2011, neni 29, marrë nga: <https://mapl.rks-gov.net/getattachment/84dd492a-1e4b-4ef2-aa9b-f1dc0e66c268/Rregullorja-e-Punes-se-Qeverise.aspx>.

Departamenti për Politikat e Arsimit Parauniversitar

Departamenti për Politikat e Arsimit Parauniversitar iu ofron mbështetje dhe këshillim institucioneve dhe qeverive qendrore dhe lokale. Propozon, harton dhe siguron zbatimin e dokumenteve të politikave/ strategjive në fushën e arsimit parafillor, fillor, të mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë si dhe të institucioneve të tjera arsimore të nivelit parauniversitar në Kosovë.²⁰ Një detyrë tjetër e rëndësishme është edhe ofrimi i këshillave lidhur me njohjet profesionale dhe bashkëpunimin ndërinstitucional arsimor brenda dhe jashtë Kosovës. Ligji për Arsimin Para-Universitar në Republikën e Kosovës rregullon arsimin dhe aftësimin para-universitar nga niveli 0 deri në nivelin 4 të ISCED-it, të përcaktuar më sipër. Ky departament rregullon jo vetëm arsimin e fëmijëve në këto nivele, por edhe arsimin kompensues për të rriturit nga niveli 0 deri në nivelin 4 të ISCED-it. MASH-T-i, komunat dhe institucionet arsimore dhe trajnuese, që të gjitha, ndajnë përgjegjësinë në ofrimin e arsimit cilësor para-universitar.²¹ Kjo do të duhet të kryhet duke pasur parasysh normat ndërkombëtare përfshirëse, të drejtat e fëmijës, mbrojtjen e grupeve të cenueshme, si dhe promovimin e barazisë gjinore.²²

Ministria bart përgjegjësinë kryesore për planifikimin, caktimin e standardeve, dhe sigurimin e cilësisë për arsimin para-universitar. Kompetencat e komunave rregullohen me Ligjin për Vetëqeverisjen Lokale²³ dhe Ligjin për Arsimin në Komunat e Republikës së Kosovës. Sipas nenit 28 të Ligjit për Financat e Pushtetit Lokal, ka burime të ndryshme të financimit të arsimit para-universitar. Burimi i parë është granti specifik i arsimit, i cili caktohet në mënyrë të drejtpërdrejtë nga buxheti qendror i Republikës së Kosovës.²⁴ Burimi i dytë janë të ardhurat e nxjerra nga institucionet arsimore dhe trajnuese. Edhe grantet komunale mund të përdoren për financimin e arsimit para-universitar.²⁵



Nga gjashtë divizionet e këtij Departamenti, tre drejtohen nga gra dhe tre nga burrat. Për informimin e politikave të Departamentit nuk është kryer asnjë analizë gjinore, ndërkohë që çështjet gjinore nuk janë integruar në mënyrë aktive. Nuk janë angazhuar ekspertë për kryerjen e analizave të çështjeve gjinore apo për ofrimin e rekomandimeve lidhur me integrimin e çështjeve gjinore, por zyrtarë brenda departamentit sigurojnë që perspektivat e grave të jenë të pranishme në të gjitha grupet e punës.²⁶

Departamenti ka qenë në procesin e hartimit të një Strategjie për Sigurinë në Shkollë për periudhën 2015-2019. Në finalizimin e draftit janë përfshirë disa ekspertë. Megjithatë, nuk është përfshirë asnjë ekspert për çështjet gjinore. Llojet e ndryshme të dhunës, të cilat mund të ndodhin në shkollë (p.sh. dhuna fizike, verbale, keqtrajtimi, dhuna seksuale, dixhitale dhe emocionale) mund të ndikojnë në mënyra të ndryshme të vajzat dhe djemtë. Këto forma të dhunës mund të adresohen në

²⁰ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Rregullorja nr. 39/2013, Prishtinë: 2013,

²¹ Po aty, neni 3.

²² Po aty, neni 3.

²³ Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 03/L-40 për Vetëqeverisjen Lokale*, Prishtinë: 2008, marrë nga: http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=147&Itemid=56&lang=sq.

²⁴ Ligji nr. 03/L-049 për Financat e Pushtetit Lokal dhe Ligji nr. 03/L-048 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë.

²⁵ Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 03/L-48 për Menaxhimin e Financave Publike dhe Përgjegjësitë*, Prishtinë: 2008, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8856>.

²⁶ Intervistë e RrGGK-së me Shefin e Departamentit, prill 2015.

mënyra të ndryshme, duke marrë parasysh nevojat potencialisht të ndryshme të vajzave dhe djemve. Për shembull, vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet ngacmimit seksual dhe mënyrës se si ai mund t'i prekë në mënyra të ndryshme vajzat dhe djemtë. Këtu përfshihet si ngacmimi seksual nga shokët e shoqet e klasës, ashtu edhe adresimi i ngacmimit seksual dhe abuzimit të ushtruar nga ana e mësimitdhënësve.²⁷

Tabela 5 paraqet numrin total të punonjësve në Departamentin për Arsimin Para-Universitar, si dhe shpenzimet e këtij departamenti në kategori të ndryshme ekonomike në periudhën 2014-2016.

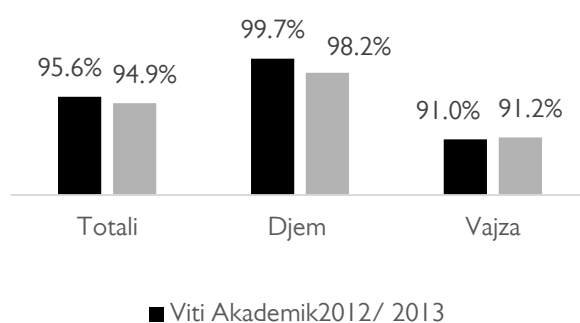
Tabela 5. Numri i punonjësve në Departamentin për Arsim Para-Universitar							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzime t komunale	Subvencionet dhe transfertat	Investimet kapitale
2016	730	€16,039,989	€4,070,404	€1,836,959	€165,623	€497,003	€9,470,000
2015	730	€15,097,901	€4,064,083	€1,737,195	€57,623	€1,000,000	€8,239,000
2014	230	€14,530,778	€1,438,201	€1,752,954	€50,623	€1,000,000	€10,289,000

Frekuentimi i arsimit para-universitar

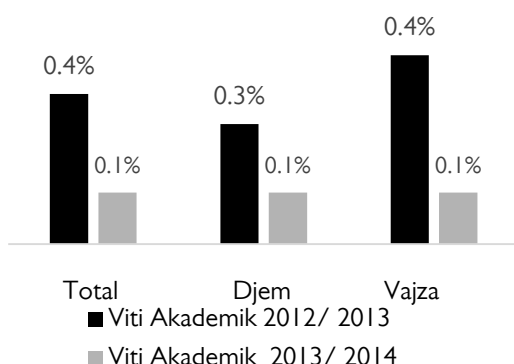
Sikurse ilustron edhe Grafiku 1, frekuentimi i djemve në arsimin e detyrueshëm (përafërsisht 98%) ishte pak më i lartë sesa frekuentimi i vajzave (97%).²⁸

Për sa i takon kalimit nga shkolla fillore në shkollën e mesme të ulët, numri i djemve që kalojnë është më i madh sesa ai i vajzave (Grafiku 2).²⁹ Po ashtu, 98.2% e djemve kanë kaluar nga shkolla e mesme e ulët në shkollën e mesme të lartë në vitin 2013/2014, vetëm 91.2% e vajzave e kanë bërë këtë (Grafiku 3).³⁰ Megjithatë, në vitin akademik 2013-2014, 98% e vajzave, të cilat kishin filluar klasën e parë, arritën klasën e pestë, përkundër 92.2% të djemve.³¹ Kjo lë të kuptohet se te djemtë ka një normë më të lartë

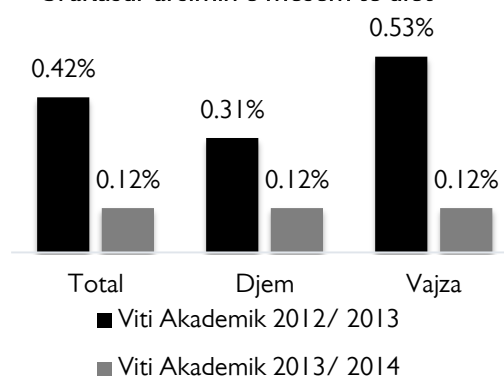
Grafiku 3. Përqindja e nxënësve të cilët kanë kaluar nga shkolla fillore në shkollën e mesme të ulët



Grafikoni 4. Përqindja e nxënësve të cilët braktisin arsimin e detyrueshëm



Grafiku 5. Përqindja e nxënësve që kanë braktisur arsimin e mesëm të ulët



²⁷ Hulumtime të kohëve të fundit, të kryera nga RrGGK-ja, kanë gjetur se ngacmimi seksual është i përhapur gjerësisht te të rinjtë dhe prek më shumë vajzat sesa djemtë. Rreth 2.4% e kosovarëve kanë pasur një mësimdhënës në cilin i ka prekur në një mënyrë seksuale (RrGGK, *Ngacmimi Seksual në Kosovë*, Prishtinë: RrGGK, 2015, fq. 30).

²⁸ MASHT, Raport Statistikor me Tregues Arsimorë 2014-2015, marrë nga: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/12/raport-statistikor-me-tregues-arsimor-2014-15.pdf>.

²⁹ Po aty.

³⁰ Po aty.

³¹ Po aty.

të braktisjes së shkollës gjatë vitit shkollor. Për më shumë, të dhënat na tregojnë që përqindja e djemve që mbërrijnë në klasën e pestë është zvogëluar gjatë viteve të fundit. Në vitin 2012/2013 95% e djemve kanë arritur në klasën e pestë, ndërsa në vitin 2014/2015 vetëm 87.8%.³²

Figura 4 paraqet përqindjen e nxënësve të cilët braktisin arsimin e detyrueshëm. Në vitin akademik 2012/2013, 0.44% e vajzave e kanë braktisur shkollën, ndërkohë që shkollën e kanë braktisur 0.28% e djemve. Për vitin akademik 2013/2014, shkalla e braktisjes ka qenë 0.12%, si për vajzat, ashtu edhe për djemtë. Figura 5 paraqet përqindjen e nxënësve të cilët braktisin arsimin e mesëm. Në vitin 2012/2013, përqindja e vajzave të cilat braktisnin shkollën ishte më e lartë, ndërkohë që në vitin 2013/2014, përqindjet ishin të njëjta si për djemtë, ashtu edhe për vajzat.

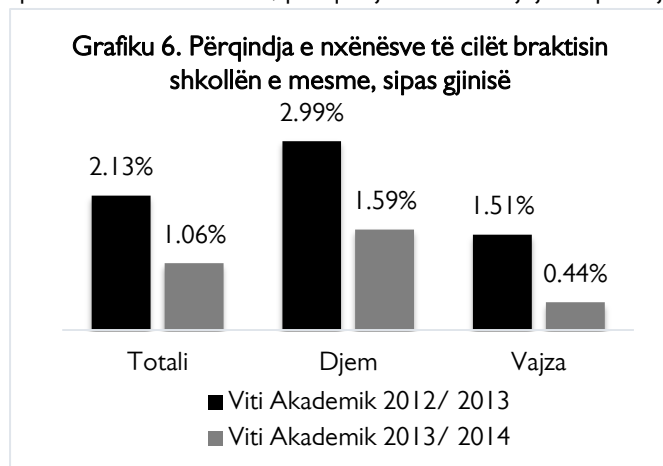


Figura 6 ilustron përqindjen e vajzave dhe djemve të cilët e braktisin arsimin e mesëm. Normat e braktisjes së shkollimit rriten në nivelin e shkollës së mesme, si për vajzat ashtu edhe për djemtë. Megjithatë, normat e braktisjes së shkollës së mesme janë konsiderueshëm më të larta në radhët e djemve sesa në ato të vajzave.

Si përfundim, ndërkohë që arsimi fillor dhe i mesëm i ulët është i detyrueshëm në Kosovë,³³ numri i nxënësve që ende braktisin shkollimin është i konsiderueshëm. Ekziston një bashkëshoqërim i fuqishëm midis frekuentimit të arsimit dhe

punësimit.³⁴ Për këtë arsye, kujdesi që të gjithë kosovarët të përfundojnë arsimin para-universitar është i rëndësishëm për të shtruar themelet e punësimit të mëvonshëm në jetë. Më tej, rritja e mundësive për punësim (p.sh. përmes arsimit) është në harmoni me qëllimet e qeverisë për uljen e nivelit të papunësisë.³⁵

Rekomandime

- Përfshirja e ekspertëve në çështjet gjinore në rishikimin e Strategjisë për Sigurinë në Shkollë për periudhën 2015-2019 nga pikëpamja gjinore, përpara finalizimit të saj. Kjo duhet të përfshijë orientimin e vëmendjes drejt mënyrës se si format e ndryshme të dhunës, në veçanti ngacmimi seksual, prekin vajzat dhe djemtë, si dhe drejt mekanizmave parandalues. Këtu do të përfshihej kostoja minimale e disa ditëve pune për një ekspert lokal (përafërsisht 300 euro), por kjo do të

³² Raport Statistikor me Tregues Arsimor 2012/2013 dhe 2013/2014, ne 2015, ne: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/08/raport-statistikor-me-tregues-arsimore-2012-13-dhe-2013-14.pdf>

³³ Shkollimi fillor dhe i mesëm i ulët është obligativ, ISCED 1 dhe 2 (moshat 6-14) - Ligji mbi Arsimimin Para Shkollor, Nr. 02/L-52, Neni 9, paragrafi 2

³⁴ UNESCO, *Vijimi i arsimit dhe rrjedhojat për punësimin: Prova nga 11 vende në zhvillim* [Educational Attainment and Employment outcomes: Evidence from 11 developing countries] Dokument informues i përgatitur për "Education for All Global Monitoring Report", 2014, marrë nga: <http://Edunesdoc.unesco.org/images/0022/002263/226333e.pdf>. Të dhënat për këtë bashkëshoqërim janë treguar edhe në shumë studime të tjera në mbarë botën (p.sh. Berger dhe Parkin, "Vlera e diplomës: Arsimimi, Punësimi dhe Fitimet në Kanada [The value of a degree: Education, Employment, and Earnings in Canada]", në *The Price of Knowledge, Access and Student Finance in Canada*, botimi i katërt, 2009, marrë nga: https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/Price-of-Knowledge_4th-edition_2009-11_chapter-1_en.pdf; Day dhe Newburger, "Shpërblimi i madh: Vijimi i arsimit dhe përlogaritje të sintetizuara të fitimeve të punës gjatë jetës [The Big Payoff: Educational Attainment and Synthetic Estimates of Work-Life Earnings] Studime të Veçanta. Raportet aktuale për popullsinë", *Zyra e Regjistrimit të Popullsisë*, 2002, marrë nga: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED467533.pdf>;

dhe Instituti i Shkencave Edukative, Qendra Kombëtare për Statistika në Arsim, 2013, marrë nga: http://nces.ed.gov/programs/coe/indicator_tba.asp.

³⁵ Nxitja e punësimit është një pjesë vendimtare e Strategjisë së re Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Strategjia_Kombetare_per_Zhvillim_2016-2021_Shqip.pdf.

kishte një ndikim të gjerë pozitiv te fëmijët. Ndoshta ndonjë partner i MASHT-it do ta ofronte këtë shërbim pa pagesë, ose ndonjë donator i interesuar mund ta financojë. Po ashtu, implementimi i strategjisë do të duhej të monitorohej dhe vlerësohej çdo vit.

- Duhet të bëhet një studim për të kuptuar shkaqet potencialisht të ndryshme për të cilat vajzat dhe djemtë e braktisin arsimin e detyrueshëm në periudha të ndryshme të jetës së tyre. Kjo do t'i mundësojë MASHT-it të përgatisë politika për adresimin e nevojave potencialisht të ndryshme të vajzave dhe djemve, duke parandaluar në këtë mënyrë braktisjen e shkollës. Ky studim do të mund të kryhet me shpenzime minimale ose pa shpenzime, nëse MASHT-i iu kërkon shkollave të përcjellin fëmijët të cilët e kanë ndërprerë shkollimin e detyrueshëm në funksion të gjetjes së shkaqeve për këtë ndërprerje. MASHT po ashtu do të mund të bashkpunonte me MPMS-në dhe Qendrat për Punë Sociale (QPS) për të monitoruar këtë proces bashkarisht.
- Duhet të përfshihen ekspertë të çështjeve gjinore dhe të organizohen konsultime me grupet e shoqërisë civile, të cilat kanë ekspertizë në integrimin gjinor, me qëllim që të shqyrtohet dhe mbështetet integrimi i perspektivës gjinore në dokumentet strategjike dhe politikat e departamentit.

Divizioni për Edukim Para-Shkollor

Divizioni për Edukim Para-Shkollor iu ofron mbështetje institucioneve në drejtim të rritjes së përfshirjes së fëmijëve në nivelin para-shkollor, dhe ofrimit të edukimit cilësor para-shkollor. Krahës kësaj, ky divizion identifikon hendeqet dhe nevojat që kanë mësimdhënësit për trajnim në këtë nivel, ofron rekomandime, si dhe harton modulet e trajnimeve. Aktualisht, dy gra punojnë në këtë divizion.

Ligji për Edukimin Parashkollor rregullon institucionet të cilat merren me arsimin në fëmijërinë e hershme.³⁶ Në to përfshihen fëmijët derisa ata të regjistrohen në mënyrë zyrtare në shkollën fillore. Përfshirja bëhet mbi baza vullnetare. Qëllimet e edukimit para-shkollor, i cili rregullohet nga ky ligj, përfshijnë: nxitjen e shkathtësive, kapacitetit, interesit, shpirtit hulumtues, imagjinatës dhe shprehjes artistike tek fëmijët. Për më tepër, objektivat përfshijnë edhe transferimin e njohurive në fusha të ndryshme të shkencës dhe jetës së përditshme, inkurajimin e pavarësisë së fëmijëve, si dhe zhvillimin fizik dhe psikologjik të tyre.³⁷ Ligji specifikon se në institucionet parashkollore mësimdhënia do të zhvillohet në gjuhën shqipe, me përjashtim të rajoneve me popullsi të përzier. Në rajone të tilla, arsimi para-shkollor duhet të ofrohet në gjuhët e grupeve të ndryshme etnike.³⁸

Institucionet parashkollore mund të ofrojnë programe me kohëzgjatje të ndryshme, nga ato me orar të plotë (të cilat zgjasin nga gjashtë deri në dhjetë orë në ditë) e deri tek ato me gjysmë orari (tre deri në gjashtë orë në ditë). Programi zhvillohet paradite, ose pasdite. Programet afatshkurtra mund të zgjasin nga 240 deri në 600 orë në vit.³⁹

Edukimi parashkollor mund të financohet nga buxheti i Kosovës; themeluesit e institucionit; pagesat nga prindërit; dhe donacionet apo burime të tjera.⁴⁰ Prindërit paguajnë një tarifë e cila mbulon ushqimin dhe materialet didaktike. Sasia e kësaj tarife rregullohet me të njëjtin ligj, dhe përcaktohet nga komuna ku prindërit kanë adresën e tyre të përhershme.⁴¹ Tarifa duhet të mbështetet në të ardhurat e familjes, anëtarët e familjes, mirëqenia e familjes, dhe në krahasim me pagën mesatare në Kosovë. Prindërit me ndihmë sociale përjashtohen nga pagesa e kësaj tarife dhe nëse arsimin parashkollor e ndjekin më shumë sesa një fëmijë, tarifat për këta fëmijë duhet të zvogëlohen.⁴²

³⁶ Dhe Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 02/L-52 për Edukimin Para-Shkollor*, Prishtinë: 2006, marrë nga: http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/2006_02-L52_al.pdf.

³⁷ Po aty, neni 4.

³⁸ Po aty, neni 5.

³⁹ Po aty, neni 14.

⁴⁰ Po aty, neni 18.

⁴¹ Po aty, neni 24.

⁴² Po aty, neni 24.2.

Megjithatë, ndryshe thotë ligji, ndryshe bëhet në praktikë, kanë thënë zyrtarët e Divizionit.⁴³ Në vend që prindërit të paguajnë tarifat në bazë të faktorëve të sipërpërmendur, të gjithë prindërit pa dallim paguajnë të njëjtën tarifë, duke u mbështetur në një standard komunal, janë shprehur zyrtarët.⁴⁴ Për shembull, në Prishtinë, prindërit paguajnë 50 euro në muaj, pavarësisht të ardhurave të tyre. Kjo ndodh për shkak të mungesës së hapësirës që të gjithë fëmijët të frekuentojnë kopshtet dhe objektet para-shkollore, kanë thënë zyrtarët. Ndërkohë që prindërit të cilët marrin asistencë sociale dhe nënat vetushqyese sipas ligjit, janë të përjashtuara nga pagesa e tarifave. Varësisht prej komunave, ndodhë që vetëm fëmijët e të dy prindërve të punësuar mund të frekuentojnë edukimin para-shkollor.⁴⁵ Sipas Drejtoreshës së këtij Divizioni, ligji do të mund të zbatohet sapo të krijohet hapësira për të gjithë. Zyrtarët ia atribuojnë mungesën e kopshteve kryesisht mungesës së fondeve.

Numri i pamjaftueshëm i institucioneve të kujdesit ditor dhe kopshteve në Kosovë

Kësisoj, një sfidë e ndërlidhur është mungesa serioze e kopshteve publike dhe objekteve për edukim parashkollor në të gjithë Kosovën. Gjatë vitit shkollor 2012-2013, Kosova ka pasur 42 çerdhe/kopshte (për fëmijë 0 deri në 5 vjeç) dhe 846 institucione parafillore (për moshën 5 deri 6 vjeçare).⁴⁶ Në atë vit, në këto institucione kanë vijuar nga 26,431 fëmijë, çka do të thotë se mesatarisht çdo shkollë ka pasur 41 fëmijë. Ndonëse numri i fëmijëve që vijnë në këtë klasë është rritur në vitin 2013-2014, ky numër ka rënë në vitin 2014-2015 (shihni tabelën 6).⁴⁷

Numri i fëmijëve të cilët frekuentojnë edukimin para-shkollor privat është rritur dukshëm me kalimin e kohës, nga 1,614 që ishte në vitin akademik 2012/2013 në 3,774 në vitin akademik 2014/2015 (shihni tabelën 7). Gjatë dy viteve të para të shkollës, numri i vajzave që e ndiqnin arsimin ishte më i vogël sesa ai i djemve, ndërsa në vitin 2014/2015 këtë arsim e frekuentonin pak më shumë vajza. Ekzistojnë edhe disa kopshte private, por ato janë më të shtrenjta, dhe numri i prindërve që mund të paguajnë kopshtin privat është i vogël, sipas zyrtarëve të Divizionit.

Në përgjithësi, kërkesa për kujdesin e fëmijëve është shumë më e lartë sesa numri i ambienteve të disponueshme.⁴⁸ Raporti i Progresit i BE-së për Kosovën, në vitin 2015, ka bërë kritika për numrin e ulët të ambienteve ku ofrohet kujdesi ditor, duke shënuar se vetëm 4.5% e fëmijëve e vijnë arsimin para-shkollor (mosha 0-5 vjeçare) dhe 74% e fëmijëve të moshës 5-6 vjeçare e ndjekin arsimin para-fillor.⁴⁹ Sipas zyrës statistikore të MASHT-it, vetëm 2.8% e fëmijëve nën pesë vjeç e kanë frekuentuar arsimin parashkollor gjatë vitit akademik 2014/2015.⁵⁰ Vetëm 29.6% e fëmijëve të moshës

Viti	Totali	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2012/2013	26.431	12.545 (47.5%)	13.886 (52.5%)
2013/2014	26.768	12.933 (48.3%)	13.835 (51.7%)
2014/2015	26.245	12.716 (48.5%)	13.529 (51.6%)

Viti	Totali	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2012/2013	1.614	767 (47.5%)	847 (52.5%)
2013/2014	1.715	781 (45.5%)	934 (54.5%)
2014/2015	3.774	1.960 (51.9%)	1.814 (48.1%)

⁴³ Intervistë me përfaqësues të Divizionit, prill 2015.

⁴⁴ Po aty.

⁴⁵ Që prej vitit 2014, ky rregull nuk zbatohet më për Komunën e Prishtinës, por pretendohet se zbatohet për gjithë të tjerët (Intervistë e RrGGK-së me Drejtoreshën e Divizionit, prill 2015).

⁴⁶ ASK, *Statistikat e Arsimit 2012-2013*, Prishtinë: ASK, 2014.

⁴⁷ MaShT - "Shënime Statistike" në <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/01/shenime-statistikore-2015-16-arsimi-parauniversitar.pdf>, f.3; dhe ASK; *Statistikat e Arsimit*, në: https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet/doc_view/1304-statistikat-e-arsimit-20142015?tmpl=component&format=raw, p. 23.

⁴⁸ Intervistë e RrGGK-së me Drejtoreshën e Divizionit, prill 2015.

⁴⁹ Komisioni Evropian, *Raporti i Progresit për Kosovën*, 2015, marrë nga: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_kosovo.pdf.

⁵⁰ Zyra Statistikore e MASHT-it, marrë nga: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/12/raport-statistikor-me-tregues-arsimor-2014-15.pdf>.

nga tre deri në gjashtë vjeç (mosha për fillimin e arsimit të detyrueshëm) shkojnë në kopsht. Më tej, UNICEF-i ka nënvizuar se pjesa më e madhe e institucioneve parashkollore ndodhen në zonat urbane, kështu që pjesa më e madhe e fëmijëve nga zonat rurale nuk kanë pasur qasje në kujdes dhe kanë qenë "të papërgatitur për shkollën fillore."⁵¹

Gjatë Samitit të Barcelonës, të mbajtur në vitin 2002, Këshilli Evropian përcaktoi synime të cilat duhet të arrihen nga vendet e BE-së deri në vitin 2010. Në këto synime përfshihet që së paku 90% e fëmijëve midis moshës tre vjeçare dhe moshës së arsimit të detyrueshëm shkollor do të duhet të shkojnë në institucione të kujdesit ditor dhe së paku 33% e fëmijëve nën moshën tre vjeçare do të duhet të shkojnë në kopsht ose në institucionet e kujdesit ditor.⁵² Për të vepruar në pajtim me synimet e përcaktuara nga Samiti i Barcelonës, Kosovës i duhen më shumë kopshte dhe institucione të kujdesit ditor.

Të dhënat demografike nga Agjencia e Statistikave e Kosovës (ASK) lënë të kuptohet se në Kosovë ka rreth 71,700 fëmijë të moshës 0 deri në 3 vjeçare.⁵³ Në pajtim me objektivat e Samitit të Barcelonës, Kosova do të duhet të kujdeset që 23,661 (33%) të kenë qasje në kujdesin për fëmijët. Të dhënat e AKS-së lënë të kuptohet se në Kosovë jetojnë rreth 102,253 fëmijë të moshës 3 deri në 6 vjeçare. Prandaj, 85,678 (90%) duhet të kenë qasje në institucionet e kujdesit. Gjithsej, 109,339 duhet të kenë qasje në institucionet e kujdesit.⁵⁴ Bazuar në numrin e fëmijëve të moshës 3-6 vjeçare, të cilët janë regjistruar në një program arsimor gjatë vitit shkollor 2013-2014 (21,130), RrGGK-ja ka vlerësuar se 88,209 e fëmijëve nuk janë përfshirë në institucionet formale të kujdesit, në harmoni me Objektivat e Barcelonës. Ofrimi i objekteve për kujdesin ditor për kaq shumë fëmijë, mbështetur në mesataren e përafërt prej 41 fëmijëve për shkollë, do të duhej të kërkohej rreth 2,152 më shumë objekte të kujdesit ditor (publike apo private).

Më tej, duke marrë parasysh që norma mesatare e fëmijëve që kanë nevojë për edukatorë për fëmijët e moshave 3-6 vjeçare është 11⁵⁵, adresimi i nevojës për përkujdesje të fëmijëve do të kërkonte së paku edhe 8,019 mësimdhënës. Kësisoj, RrGGK-ja ka vlerësuar se investimi në objektet e kujdesit, në harmoni me Objektivat e Barcelonës, do të mund të krijonte së paku 8,019 vende të reja pune. Kjo do të kontribuonte në rreth 3 milion euro të tjera në fitime, ndërkohë që taksat që paguhen çdo vit do të rriteshin në së paku 233,513 euro.⁵⁶ Më tej, të dhënat lënë të kuptohet se disponueshmëria e pamjaftueshme e institucioneve të kujdesit ditor ndikon në mënyrë të konsiderueshme në normat e larta të papunësisë së grave (41.6%) dhe pjesëmarrjes së ulët si fuqi punëtore (21.4%).⁵⁷ Të dhënat nga regjistrimi i popullsisë, i vitit 2011, tregojnë se së paku 268,245 gra (98.1%) dhe 5,240 burra (1.9%) nuk kanë qenë ekonomikisht aktivë një javë përpara regjistrimit të popullsisë, *sepse* ishin duke u kujdesur për shtëpinë apo familjen.⁵⁸ Gjithashtu, një anketim i realizuar nga RrGGK-ja në vitin 2015 me amviset, ka lënë të kuptohet se përgjegjësitë për përkujdesjen e familjes në shtëpi i pengojnë gratë që të bëhen pjesë e fuqisë punëtore. Kjo ishte edhe arsyeja kryesore pse pjesa më e madhe e grave ekonomikisht joaktive (55.8%) ishin jo aktive.⁵⁹ Investimi në ndërtimin e më shumë kopshteve dhe institucioneve të kujdesit ditor, në këtë mënyrë, do t'i mundësonte një numri më të madh të grave, të cilat aktualisht merren me aktivitetet e kujdesit, që të kërkojnë për shumë mundësi në punësimin formal. Më tej, studimet kanë treguar se fëmijët të cilët ndjekin arsimin para-shkollor kanë shumë avantazhe. Mes të

⁵¹ UNICEF, Arsimimi në Situata Emergjente, dhe vende në tranzicion, 2011, fq4, në: www.educationandtransition.org/wp-content/uploads/2007/04/Kosovo_EEPC_T2010_Report.pdf

⁵² Komisioni Evropian, *Objektivat e Barcelonës: Zhvillimi i objekteve për kujdesin ndaj fëmijëve, për fëmijët e vegjël në Evropë, në vështrim të rritjes së qëndrueshme dhe përfshirëse [The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth]*, 2013, marrë nga: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf.

⁵³ RrGGK-ja i ka bërë llogaritjet duke u mbështetur në Statistikat e Lindjeve të ASK-së për vitet 2012-2014.

⁵⁴ RrGGK, *Ekonomia e Përkujdesjes*, në përgatitje e sipër, e papublikuar

⁵⁵ MASHt, Standardet e përgjithshme të edukimit dhe arsimit parashkollor në Kosovë (3-6 vjeç), fq 19, 2014.

⁵⁶ RrGGK, *Ekonomia e Përkujdesjes*, në përgatitje e sipër, e papublikuar

⁵⁷ Rezultatet nga anketimi (2014) tregojnë se papunësia e grave është shumë e lartë - 41.6%, ndërsa norma e pjesëmarrjes së tyre në fuqinë punëtore mbetet e ulët - 21.4%, në: <https://ask.rks-gov.net/ENG/labour-market/publications>

⁵⁸ ASK, *Regjistrimi i Popullsisë së Kosovës*, 2011.

⁵⁹ RrGGK, Anketim i RrGGK-së lidhur me dhunën në familje dhe ngacmimet seksuale, 2015.

tjerash, kjo mund të prodhojë efekte pozitive afatgjata në nxënien dhe zhvillimin e fëmijëve, si dhe përmirësim afatgjatë në suksesin akademik.⁶⁰

Në përpjekje për të adresuar mungesën e institucioneve të kujdesit të fëmijëve, Komuna e Prishtinës ka filluar partneritetet "private-publike" midis kopshteve, ndërkohë që MASH-T-i është duke e inkurajuar këtë si praktikë të mirë.⁶¹ RrGGK-ja nuk ka mundur të gjejë ndonjë vlerësim lidhur me mënyrën se si ka funksionuar programi i ri dhe ndikimin e tij; kjo analizë do të ishte e dobishme për të informuar programe të ngjashme në komuna të tjera në të ardhmen.

Anshmëria gjinore në kurrikulën e arsimit para-shkollor

Kurrikula për 3-6 vjeçarët është publikuar në vitin 2006 dhe aktualisht është në procesin e shqyrtimit. Ky shqyrtim do të mbështetet në Kornizën e re të Kurrikulës së Kosovës. Lidhur me tekstet shkollore dhe ndjeshmërinë e tyre në aspektin e çështjeve gjinore, ekzistojnë pak të dhëna. Librat për edukimin para-shkollor shtypen nga botues të ndryshëm, mirëpo mësimdhënësit nuk detyrohen t'i përdorin ato. Pas një shqyrtimi të shpejtë të bërë nga RrGGK-ja, vlen të përmendet se librat e tanishëm përmbajnë shumë stereotipe gjinore. Nëse mësimdhënësit përdorin planprogramet e tyre mësimore, është e paqartë nëse stereotipat gjinorë janë duke u përforcuar apo zhdukur.

Divizioni për Arsim Parashkollor ka hartuar "Standardet e Zhvillimit dhe të Mësuarit në fëmijërinë e hershme". Në këtë doracak nuk ka përmendje specifike të vajzave apo/dhe djemve, përderisa ky Divizion "konsideron se procesi i zhvillimit të fëmijëve në moshën e re nuk lidhet domosdoshmërisht me gjininë/seksin e tyre".⁶² Megjithatë, zyrtarët kanë thënë se gjatë trajnimeve, mësimdhënësit janë nxitur të shmangin përdorimin e stereotipave gjinorë dhe janë udhëzuar të mos u imponojnë lodra të caktuara vajzave dhe djemve, për shembull kukullat vajzave dhe aeroplanët djemve.

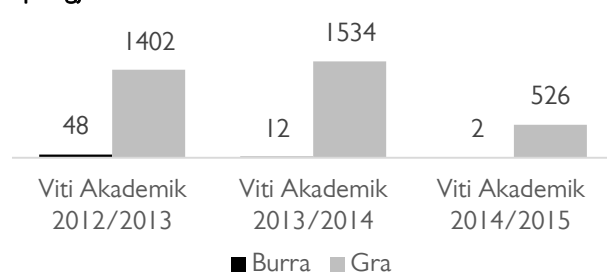
"Kukulla është lodër shumë e thjeshtë dhe iu mëson vajzave shkathtësi shumë të kufizuara, të cilat lidhen pikërisht me punën dhe kujdesin në familje. Nga ana tjetër, aeroplani lodër, me të cilin zakonisht luajnë djemtë, mund të ndahet në pjesë, të formohet përsëri, dhe ka edhe shumë funksione të tjera të cilat nxisin shkathtësitë logjike, matematike dhe hapësinore."

- Udhëheqësja e Divizionit

Fare pak burra japin mësim në institucionet parashkollore

Sikurse ilustron në grafikun 7, burrat janë konsiderueshëm të nënpërfaqësuar si mësimdhënës në institucione parashkollore. Në vitin akademik 2014/2015, 99.6% e mësimdhënësve në institucionet parashkollore publike ishin gra. Nën-përfaqësimi i burrave në arsimin e hershëm mund t'iu atribuohet shumë faktorëve, duke përfshirë pagën e ulët dhe perceptimet e stereotipave, sipas të cilëve profesionet që kanë të bëjnë me kujdesin janë për gratë. S.E. Farquhar-i ka nënvizuar katër arsye lidhur me shkaqet pse burrat kanë më pak të ngjarë ta konsiderojnë arsimin e hershëm si profesion. Në këto shkaqe bën pjesë ekzistenca e një frike të përgjithshme që burrat mund t'i ngacmojnë fëmijët; që mbajtja e burrave jashtë arsimit parashkollor siguron mundësi punësimi për gratë; stereotipat kulturorë lidhur me rolet e burrave dhe grave; si dhe

Grafiku 7. Mësimdhënësit e institucioneve parashkollore sipas gjinisë



⁶⁰ Njësia për Hulumtim të Politikave Arsimore, *Arsimi Para-shkollor dhe efektet e tij afatgjata: Hulumtimi dhe Implikimet e Politikave*, 2008, marrë nga: <http://nieer.org/resources/research/PreschoolLastingEffects.pdf>.

⁶¹ Intervistë e RrGGK-së.

⁶² Intervistë e RrGGK-së.

statusi i mësimdhënies, i cili paguhet më pak: burrat kanë prirje të kërkojnë dhe të hyjnë në pozita pune që paguhet më shumë.⁶³

Mungesa e balancës gjinore midis mësimdhënësve të arsimit të hershëm ka shumë rrjedhoja negative. Së pari, nga perspektiva e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, kjo mungesë kontribuon që burrat të mos përfitojnë në mënyrë të barabartë nga financimet shtetërore të alokuara për mësimdhënësit në këtë nivel. Së dyti, cilësia e mësimdhënies për nxënësit mund të ndikohet vetëm nga mungesa e rol-modeleve pozitive të meshkujve.⁶⁴ Së treti, stereotipat kulturorë të punëve "tipike për meshkuj" dhe "tipike për femra" përforcohen, dhe fëmijët e vegjël fillojnë të besojnë se profesionet e kujdesit janë të papërshtatshme për burrat. Procesi i shoqërizimit i përcjelljes së normave sociale dhe stereotipave gjinore nga njëri brez në tjetrin vazhdon.

Sikurse ilustruhet më poshtë, në pikat që kanë të bëjnë me universitetet publike, një prej sfidave për adresimin e nën-përfaqësimit të burrave në radhët e mësimdhënësve në arsimin parashkollor është nën-përfaqësuesia e burrave në programet e edukimit në nivelin universitar. Përveç nëse këto programe në universitet ndiqen nga një numër më i madh i burrave, nuk do të ketë aplikantë të mjaftueshëm të kualifikuar për plotësimin e këtyre pozitave.⁶⁵

Mungesa e burrave në arsimin parashkollor përbën një sfidë në të gjithë botën. Kjo mungesë është aq e përhapur, saqë Këshilli Evropian ka deklaruar;

Rritja e përpjesëtimimit të burrave në ECEC [Edukimi dhe Kujdesi në Fëmijërinë e Hershme] është e rëndësishme për të ndryshuar qëndrimet dhe për të treguar se gratë nuk janë të vetmet që mund të ofrojnë edukim dhe përkujdesje. Pasqyrimi i rol-modeleve të të dyja gjinive është e rëndësishme për fëmijët dhe mund të ndihmojë për thyerjen e perceptimeve të stereotipave gjinorë. Vendi i punës ku punojnë të dyja gjinitë kontribuon në zgjerimin e përvojës së fëmijëve dhe mund të ndihmojë edhe në zvogëlimin e ndarjes gjinore në tregun e punës.⁶⁶

Në kontekstin e Anëtarësimit të Kosovës në BE, këto konkludime të Këshillit duhet të merren parasysh, ndërkohë që duhet të ndërmerren hapa në drejtim të zbatimit të tyre në Kosovë.

Rekomandime

- Përmes shkollave të mesme dhe këshillimit për karrierë, duhet të nxiten të rinjtë të studiojnë për edukim në universitet, me qëllim që ata të kualifikohen për t'u bërë mësimdhënës në institucione parashkollore. Kjo nuk ka kosto.
- Të bashkëpunohet me universitetet për të instaluar iniciativa për të rinjtë të cilët hyjnë në karrierë në fushën e edukimit të hershëm. Kjo do të mund të përfshinte caktimin e bursave apo ofrimin e zbritjeve në tarifat e pagesës për të djemtë të cilët studiojnë për edukim, si një veprim afirmativ në drejtim të rritjes së përqindjes së djemve të përfshirë në këtë fushë. Nëse përdoren programet aktuale të bursave (subvencioneve), nuk do të ketë kosto shtesë. Lehtësime në pranim për meshkuj. (provimet më të vështira për pranim, fakultetet më të kërkuara, duke e lidhur me qëndrueshmërinë e punësimit; edhe rritja e pagave)
- Komunitat duhet të kryejnë një studim/hulumtim të kapaciteteve për mësimdhënë nga burrat. Nuk ka analizë sa kanë edukatorë, e sa mësues. Kur hapen vende të lira pune, të ofrohet orientim i cili nxit komunitet të punësojnë më shumë burra si mësimdhënës në institucione parashkollore, duke përdorur masa afirmative në procedurat e punësimit, sikurse parashikohet me Ligjin për Barazi Gjinore. Ky veprim nuk ka kosto, por do të kontribuojë në shpenzime më të balancuara për mësimdhënësit dhe mësimdhënësit në arsimin para-shkollor për periudha afatgjata.

⁶³ S-E Farquhar, "Mësimdhënësia: Profesioni vetëm i grave?" *Revista Arsimore Vjetore e Zelandës së Re*, 7, 1998, fq. 169-180. <http://ojs.victoria.ac.nz/nzaroe/article/view/1162/967>.

⁶⁴ Charlie Owen, *Puna e burrave? Ndryshimi i përzierjes gjinore të forcës punëtore në fushën e kujdesit për fëmijët dhe vitet e hershme*, 2003, http://www.koordination-maennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf.

⁶⁵ Intervistë e RrGGK-së me Drejtoreshën e Divizionit, mars 2015.

⁶⁶ Këshilli Evropian, "Përfundimet e Këshillit lidhur me edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme: pajisja e gjithë fëmijëve tanë me pikë-nisjen më të mirë për botën e së nesërme 2011/C 175/03", neni 8, 2011, marrë nga: www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG0615%2804%29.

- Të krijohen partneritete me donatorët ndërkombëtarë, programet aktive të tregut të punës të MPMS-së, dhe komunat, duke ndarë fonde për të investuar në krijimin e më shumë qendrave të kujdesit ditor, si partneritete publike dhe/ose publiko-private, si një masë aktive e tregut të punës në drejtim të investimit në performancën arsimore dhe krijimin e vendeve të punës. Të prezantohen politika të reja për miratim, të cilat do të ofronin iniciativa me lehtësira tatimore për hapjen e qendrave private të kujdesit ditor.
- Komunat të zbatojnë nenin 24 të Ligjit për Edukimin Para-Shkollor, sipas të cilit tarifa që paguajnë prindërit për fëmijët në arsimin parashkollor dhe për kopshte varet nga paga e tyre.

Divizioni për Arsimin e Fëmijëve me Nevoja të Veçanta

Divizioni për Arsimin e Fëmijëve me Nevoja të Veçanta mbështet institucionet përkatëse në promovimin e arsimit përfshirës dhe trajtimit të barabartë në drejtim të nxënësve. Më tej, ky Divizion monitoron dhe siguron ofrimin e arsimit cilësor për fëmijët me nevoja të veçanta, të cilët frekuentojnë qendrat burimore të menaxhuara nga shteti.⁶⁷ Në Divizion punojnë pesë persona: katër gra dhe një burrë. Tabela 8 paraqet alokimet buxhetore sipas kategorisë ekonomike, për këtë Divizion për periudhën 2013-2016. Kjo tabelë paraqet një rritje në numrin e punonjësve nga viti 2014 në vitin 2015, por edhe një ulje të përgjithshme të shpenzimeve.

Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale
2016	208	€1,561,275	€1,166,474	€355,701	€39,100
2015	208	€1,631,707	€1,200,000	€392,607	€39,100
2014	197	€1,645,831	€1,177,940	€421,891	€46,000
2013	273	€1,645,831	€1,177,940	€421,891	€46,000

Kosova ka pesë Qendra Burimore dhe dy shkolla speciale. Nga 206 anëtarët e stafit, të cilët punojnë në Qendrat Burimore, 65 (31.5%) janë burra dhe 141 (68.4%) janë gra (Tabela 9). Në Qendrat Burimore nuk punon asnjë punonjës nga etnia Rome, Ashkallie, apo Egjiptiane (RAE). Nga tetë personat me aftësi të kufizuara, të cilët punojnë në Qendrat Burimore, pesë janë gra dhe tre janë burra.

Në pesë qendrat burimore, dy gra janë drejtoresha dhe tre burra janë drejtorë. Në të dyja shkollat speciale, ka drejtoresha. Tabela 10 paraqet numrin planifikuar të punonjësve dhe shpenzimet për anëtarët e stafit për vitin 2016, të cilët punojnë me nivele të ndryshme të pagës në Divizionin e MASHT-it për Arsimin me Nevoja të Veçanta dhe Qendrat Burimore. Në përgjithësi, është paraparë që, burrat të marrin 30.8% të pagave dhe mëditjeve të këtij Divizioni, ndërsa gratë 69.2%. Ndërkohë që gratë (28) dhe burrat (27) përfaqësohen në mënyrë mjaft të barabartë në nivelin e ulët të pagave, gratë duket se paguhet në marxhinat më të larta të nivelit të ulët të pagës, meqenëse është paraparë të marrin 78.6% të buxhetit në vitin 2016.

Arsimi	Universitet	100 (49%)
	Shkolla e Mesme e Lartë	37 (18%)
	Shkolla e Mesme e Ulët	47 (23%)
	Shkolla fillore	22 (11%)
	Gjithsej	206
Përkatësia etnike	Shqiptare	175 (85%)
	Serbe	19 (9%)
	Boshnjake	3 (1%)
	Turke	2 (1%)
	Gorane	2 (1%)
	RAE	0 (0%)
	Të tjera	5 (2%)
Gjinia	Burra	65 (32%)
	Gra	141 (68%)
Personat me aftësi të kufizuara	Burra	3 (38%)
	Gra	5 (63%)

⁶⁷ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Rregullorja nr. 39/2013, Prishtinë: 2013, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr_39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e_....pdf.

Gratë do të jenë tëmbi-përfaqësuar në nivelin e mesëm të pagës, ku përbëjnë 79.6% të punonjësve dhe marrin një përqindje të ngjashme të shpenzimeve (71.4%). Megjithatë, burrat janë të mbipërfaqësuar në nivelin më të lartë të pagës, duke marrë 79.9% të shpenzimeve.

Tabela 10. # dhe shpenzimet për punonjësit në Divizionin e MASHT-it për Arsimin me Nevoja të Veçanta dhe Qendrat Burimore. (Planifikimi për vitin 2016)

Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	55	27 (49.1%)	€51,398.82 (21.4%)	28 (50.1%)	€189,101.25 (78.6%)	240.500,07€
401-600	142	29 (20.4%)	€219,797.88 (28.6%)	113 (79.6%)	€548,179.63 (71.4%)	767.977,51€
600+	11	8 (72.7%)	€63,582.99 (79.9%)	3 (27.3%)	€15,973.43 (20.1%)	79.556,42€
Gjithsej	208	64 (30.8%)	€334,779.69 (30.8%)	144 (69.2%)	€753,254.31 (69.2%)	1.088.034,00€

Sikurse është përmendur, pagat për mësimdhënësit në shkolla mbulohen përmes Grantit Specifik për Arsim dhe nuk transferohen përmes MASHT-it. Burrat janë dukshëm të nën-përfaqësuar në radhët e mësimdhënësve të shkollave fillore dhe të mesme të ulëta, duke përbërë kështu vetëm rreth një të pestën e mësimdhënësve. Kjo do të thotë që ka gjasë që ata marrin një përqindje më të vogël të shpenzimeve. Do të mund të merren masa të veçanta për të nxitur më shumë burra që të aplikojnë si mësimdhënës, për shkakë të ngjashme me ato që janë diskutuar në pikën paraprake.

Tabela 11. Mësimdhënësit në arsimin fillor dhe të mesëm të ulët special sipas gjinisë

Viti	# total i mësimdhënësve	# dhe % e grave	# dhe % e burrave
2012/2013	141	110 (78,0%)	31 (22,0%)
2013/2014	131	104 (79,4%)	26 (19,8%)

Sa u përket përfutësve nga shërbimet e arsimit special, nga të dhënat në tabelën 12, lihet të

Tabela 12. Nxënësit në Arsimin Special, të kategorizuar sipas gjinisë

Viti	Totali i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2012/2013	720	277 (38,5%)	443 (61,5%)
2013/2014	635	259 (40,8%)	376 (59,2%)
2014/2015	445	188 (42,2%)	257 (57,8%)

kuptohet se vajzat me nevoja të veçanta kanë prirje të mos përfshihen në arsimin special në të njëjtën masë si djemtë. Që prej vitit 2012, pothuaj gjashtë në çdo dhjetë studentë që frekuentojnë orët mësimore në shkollat fillore dhe të mesme të ulëta të arsimit special në qendrat burimore janë djem.

Rekomandime

- Ky Divizion, ZBGj-të, dhe zyrtarët shkollorë në nivelin komunal, mund të takohen në mënyrë proaktive me organizatat të cilat punojnë me personat me aftësi të kufizuara për t'i inkurajuar prindërit t'i regjistrojnë në shkolla fëmijët me nevoja të veçanta, duke u përqendruar kryesisht në informimin e prindërve, bija të të cilëve kanë nevoja të veçanta. Ky aktivitet nuk do të ketë kosto shtesë dhe zyrtarëve do t'iu marrë fare pak kohë.
- Të rritet në mënyrë graduale përqindja e burrave që punojnë si mësimdhënës në arsimin special fillor dhe të mesëm të ulët, përmes përdorimit të masave afirmative, sikurse parashikohet nga Ligji për Barazi Gjinore, në rastet kur hapen vende të lira pune. Kjo nuk do të ketë kosto shtesë dhe mund të kontribuojë në shpenzim më të barabartë të buxhetit të këtij Divizioni. Siç është shpjeguar edhe më herët, mund edhe të rrisë kualitetin e arsimit për fëmijë me nevoja të veçanta, duke ofruar rol modele të gjinive të ndryshme.

- Të rritet përqindja e grave të punësuar në nivele më të larta të pagës në këtë Divizion, përmes përdorimit të masave afirmative të ngjashme, në rastet kur hapen vende të lira pune, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Divizioni për Arsim Privat Parauniversitar

Ky Divizion rregullon arsimin privat parauniversitar në Kosovë. Ai licencon institucionet private parauniversitare dhe ndihmon në zbatimin e kurrikulës.⁶⁸ Për fat të keq, pavarësisht disa kërkesave që i janë bërë këtij Divizioni, ai nuk ka ofruar të dhëna lidhur me numrin dhe përqindjen e grave dhe burrave që punojnë në Divizion apo për shpenzimet për secilën prej gjinive. Nuk ka qenë e qartë as nëse është kryer ndonjë vlerësim gjinor lidhur me ndjeshmërinë gjinore të kurrikulës.

Divizioni për Komunitete

Divizioni për Komunitete siguron edukim përfshirës dhe cilësor për të gjithë nxënësit në Kosovë, pavarësisht prejardhjes së tyre etnike. Ky divizion duhet të identifikojë nevojat arsimore të të gjitha grupeve minoritare etnike dhe të përmirësojë standardet e arsimit për grupet e ndryshme etnike. Ky Divizion përqendrohet te nxënësit e komuniteteve rom, ashkali dhe egjiptiane.⁶⁹ Në këtë Divizion punojnë vetëm tri gra.

Divizioni funksionon në bazë të Strategjisë për Integrimin e Komuniteteve Rom, Ashkali dhe Egjiptianë në Republikën e Kosovës, për periudhën 2009-2015.⁷⁰ Edhe pse çështjet gjinore mund të integrohen më mirë në këtë Strategji, në këtë të fundit ka vërtet njëfarë perspektive gjinore. Strategjia identifikon çështjet problematike specifike për gratë e komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian, të tilla si: normat më të larta të analfabetizmit; diskriminimi i dyfishtë për shkak të gjinisë dhe përkatësisë etnike; normat më të larta të braktisjes së shkollës; dhe martesat e hershme. Divizioni është në procesin e hartimit të një strategjie të re për periudhën 2016-2020.

Zyrtarë të Divizionit kanë thënë se divizioni ka marrë disa veprime afirmative për të regjistruar më shumë të reja në shkolla dhe universitete publike, përmes përdorimit të kuotave.⁷¹ Ky Divizion organizon fushata për arsimimin e grave të komunitetit rom, ashkali, dhe egjiptian, punon së afërmi me prindërit, dhe organizon takime në tryeza të rrumbullakëta në komunat e synuara (Prizren, Gjakovë, Shtime, Pejë dhe Podujevë). Një fushatë në fillim, në mes, dhe në fund të vitit shkollor kushton, sipas zyrtarëve, më pak sesa 5,000 euro.

Gjatë periudhës 2014-2015, MASHT-i ka bashkëpunuar me Fondin për Arsimin e romëve, të mbështetur nga ambasada e Norvegjisë dhe ajo e Zvicrës, për të ofruar 500 bursa. Rreth 282 bursa (56.4%) u janë dhënë djemve dhe 218 vajzave (43.6%), për arsimin para-universitar, nga klasa 10 deri në klasën 12. 33 bursa të tjera u kanë mundësuar nxënësve të frekuentojnë universitetet publike. Norma e suksesit të vajzave në arsim është më e lartë, sipas zyrtarëve të Divizionit. Nuk është e vështirë t'i nxisësh të rejtat të aplikojnë për bursa apo të frekuentojnë arsimin, u shprehën ata. Ata besojnë se masat afirmative për edukimin e grave të komunitetit rom, ashkali dhe egjiptian, kanë rezultuar në uljen e numrit të martesave të hershme dhe të braktisjes së shkollës.⁷²

⁶⁸ Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullore për Organizimin e Brendshëm dhe Sistematizimin e Vendeve të Punës në Ministrinë e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Rregullorja nr. 39/2013, Prishtinë: 2013, marrë nga: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr_39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e_....pdf.

⁶⁹ Po aty.

⁷⁰ Qeveria e republikës së Kosovës, Strategjia për integrimin e komuniteteve Romë, Ashkali dhe Egjiptianë në Republikën e Kosovës 2009-2015, 2008, marrë nga: <https://zgm.rks.gov.net/Portals/0/Docs/RAE/strategjia%20per%20integrimin%20e%20komunitetev.pdf>.

⁷¹ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Divizionit, prill 2015.

⁷² Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Divizionit, mars 2015.

Një çështje të cilën e pranon Divizioni është se grupet e tjera etnike në njëfarë mënyrë janë lënë pas dore.⁷³ Për shembull, Divizioni i ka kushtuar pak vëmendje grave boshnjake dhe gorane, në veçanti në Komunën e Dragashit.

Rekomandime

- Duhet kujdesur që Strategjia e re për rom, ashkali dhe egjiptianë për vitin 2016-2020 të përfshijë analizën e ndikimit gjinor në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore dhe që çështjet gjinore të integrohen. Të përfshihen të dhëna të ndara sipas gjinisë si tregues dhe të hiqen mënjana burime për burrat dhe gratë brenda kuadrit të Strategjisë, dhe për të çuar më tutje barazinë gjinore në mesin e romëve, ashkalinjëve dhe egjiptianëve. Kjo mund të kryhet nga ZBGj-ja i MASHT-it, në këshillim të ngushtë me ekspertët e çështjeve gjinore, me pak apo aspak shpenzime.
- Fushatat në terren duket të jenë përqendruar në përfshirjen e vajzave, ndonëse edhe djemtë duhet të përfshihen dhe të inkurajohen të vazhdojnë më tej me arsimimin e tyre, duke përdorur të njëjtat burime.
- Të organizohen më shumë fushata në terren duke synuar edhe grupe të tjera etnike. Të merret parasysh përfshirja e një kuote për numrin e bursave që do t'i jepet secilit grup etnik i cili është i nën-përfaqësuar në universitet, pasi të informoheni përmes kryerjes së një analize gjinore lidhur me përkatësinë etnike të personave që do të vijojnë shkollën.

Divizioni për Aftësim Profesional dhe për të Rritur

Divizioni për Aftësim Profesional dhe për të rritur rregullon të gjitha lehtësitë arsimore që ofrojnë arsimin e të rriturve apo aftësim profesional. Detyrat më të rëndësishme të këtij Divizioni përfshijnë sigurimin e hallkave ndërlidhëse midis institucioneve publike dhe private të cilat ofrojnë arsimin e të rriturve dhe aftësimin profesional, si dhe monitorimin dhe raportimin lidhur me cilësinë e punës së kryer nga këto institucione. Ky Divizion ndryshon nga Departamenti për Aftësim Profesional në MPMS, i cili harton politika dhe ofron trajnime për punë-kërkuesit dhe personat pa kualifikime për të siguruar punësim. Divizioni i MASHT-it ofron arsimim dhe aftësim profesional për të *gjithë* të rriturit, duke përfshirë arsimin "kompensues", i cili për të rriturit është i barasvlershëm me arsimin fillor dhe të mesëm.

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin Profesional⁷⁴ rregullon sistemin e arsimit dhe aftësimin profesional në shkallë kombëtare, në përputhje me nevojat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror, duke përfshirë ndryshimet ekonomike dhe teknologjike, kërkesat e tregut të punës dhe nevojat e individëve. Ligji rregullon institucionet të cilat ofrojnë arsim dhe aftësim profesional.⁷⁵ Kurrikulat zhvillohen në pajtim me standardet relevante të profesionit, arsimit dhe kualifikimeve dhe në harmoni me kërkesat e tregut të punës.⁷⁶

Ky ligj gjithashtu përcakton përgjegjësitë e Agjencionit për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe për të Rritur (AAAPRr)⁷⁷ dhe Këshillit për Arsim dhe Aftësim Profesional dhe për të Rritur (KAAPRr).⁷⁸ AAAPRr-ja është përgjegjëse për administrim dhe udhëheqje, ndërsa KAAPRr-ja është organ këshillëdhënës. Aktualisht, AAAPRr-ja ka shtatë punonjës, nga të cilët dy janë burra, duke përfshirë Kryetarin e Agjencisë dhe pesë gra. KAAPRr-i është një këshill i cili emërohet nga MASHT-i dhe MPMS-ja. Ky këshill nuk ka buxhet dhe aktualisht nuk është funksional për shkak se i ka skaduar mandati.

Ligji për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës⁷⁹ rregullon arsimimin e të rriturve. Sipas këtij ligji, MASHT-i harton programet, kualifikimet dhe modulet e arsimit dhe aftësimin

⁷³ Po aty.

⁷⁴ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-138 për Arsimin dhe Aftësimin Profesional, Prishtinë: 2013, marrë nga: https://aaaparr.rks-gov.net/documents/Ligji_per_atesimin_profesional_2013_alb.pdf.

⁷⁵ Po aty, neni I.

⁷⁶ Po aty, neni II.

⁷⁷ Po aty, neni 13.

⁷⁸ Po aty, neni 14.

⁷⁹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-143 për Arsimin dhe Aftësimin për të Rritur në Republikën e Kosovës, Prishtinë: 2013, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2868>.

për të rritur. Ofruesit e arsimit dhe të aftësisimit formal, i hartojnë programet dhe modulet e tyre, të cilat i akrediton Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve dhe i miraton MASHT-i.⁸⁰ Sipas neni 19, Buxheti i Republikës së Kosovës, buxhetet lokale, punëdhënësit dhe donatorët mund të financojnë shkollimin kompensues të detyrueshëm për të rriturit. Buxheti komunal siguron fonde për investimet e mirëmbajtjes së objekteve ku zhvillohet dhe organizohet mësimi i të rriturve. Shkollimi kompensues për të rritur në nivel të arsimit I (fillor) dhe II (i mesëm) Arsimit është falas. Kostot mbulohen nga komuna.⁸¹

Programet për arsimin dhe aftësimin profesional financohen nga Buxheti i Republikës së Kosovës. Institucionet publike të arsimit dhe aftësisimit profesional mund të sigurojnë mjete plotësuese financiare nga aktivitetet programore, të shërbimeve, donacioneve, dhuratave, testamenteve dhe burimeve të tjera.⁸² Ndonëse aktualisht nuk ekziston ndonjë bazë e saktë e të dhënave lidhur me përfituesit, Divizioni është në procesin e krijimit të saj, duke përfshirë edhe të dhënat e ndara sipas gjinisë.

Sikurse ilustron në tabelën 13, Divizioni ka pasur një rritje të konsiderueshme të punonjësve midis periudhës 2014-2015, nga vetëm gjashtë që ishin në fillim në 495. Kjo ka ardhur si rezultat i hapjes së dy qendrave të tjera të aftësisimit: njëra në Ferizaj, për Shërbimet Shëndetësore, dhe tjetra në Prizren, për Ekonomi dhe Turizëm. Edhe buxheti për mallrat dhe shërbimet është rritur.

Tabela 13. Buxheti për Divizionin për Arsim dhe Aftësim Profesional për të Rritur							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	495	3.150.235€	2.713.719€	316.516€	120.000€		
2015	495	3.062.847€	2.855.479€	205.868€	1.500€		
2014	6	49.400€	32.400€	17.000€			
2013	6	50.400€	32.400€	18.000€			

Gjashtë persona punojnë në Divizion me një ekuilibër të barabartë të grave dhe burrave. Një grua është Udhëheqëse e Detyrës së Drejtorit të Divizionit. Megjithatë, në përgjithësi, për vitin 2016 është planifikuar që 63.6% e punonjësve të jenë burra dhe 36.4% gra (tabela 14). Gratë janë të nën-përfaqësuara në të gjitha nivelet e pagave e në veçanti në nivelin më të lartë. Në këtë mënyrë, burrat marrin 63.6% të kategorisë ekonomike të mëditjeve dhe pagave.

Tabela 14. Punonjësit e Divizionit për Arsim dhe Aftësim Profesional për të Rritur. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	104	80 (76.9%)	€781,500.05 (66.9%)	24 (23.1%)	€386,161.78 (33.1%)	€1,167,661.83
401-600	372	224 (60.2%)	€806,532.74 (58.4%)	148 (39.8%)	€574,844.39 (41.6%)	€1,381,377.13
600+	19	11 (57.9%)	€138,879.30 (84.3%)	8 (42.1%)	€25,800.74 (15.7%)	€164,680.04
Gjithsej	495	315 (63.6%)	€1,726,912.09 (63.6%)	180 (36.4%)	€986,806.91 (36.4%)	€2,713,719.00

Kurrikula për Aftësimin Profesional dhe Arsimin e të Rriturve nuk është shqyrtuar nga aspekti gjinor. Të gjitha strategjitë dhe politikat të cilat kanë çuar në hartimin e kurrikulës janë shqyrtuar nga ZBGj-ja

⁸⁰ Po aty, neni 9.

⁸¹ Po aty, neni 19.

⁸² Po aty, neni 33.

e MASHT-it ose në grupe të punës, duke përfshirë gratë.⁸³ Pavarësisht kësaj, përfshirja e grave në grup pune nuk siguron që në kurrikulë do të përfshihet një perspektivë gjinore; kjo mund të kërkojë ekspertizë shtesë.

Divizioni kryen rregullisht analiza të kërkesave të tregut të punës. Këtë vit, Divizioni iu është qasur bizneseve dhe sipërmarrjeve të ndryshme për të vlerësuar kërkesat. Divizioni bashkëpunon për së afërmi me Programin për Zhvillim të Kombeve të Bashkuara (UNDP), Programin Aktiv të Tregut të Punës (PATP), i cili, e ka nxitur perspektivën gjinore. Nxënësve iu ofrohen praktika pune, pas përfundimit të programeve të aftësimit dhe arsimimit. Më tej, Divizioni ka hartuar një strategji për përmirësimin e praktikës profesionale.⁸⁴ Kjo strategji paraqet në pika të shkurtra të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me frekuentimin e institucioneve arsimore dhe përmend pengesa të ndryshme për përfshirjen e grave në aftësimin profesional. Megjithatë, në

Kornizën Logjike mungojnë objektivat, aktivitetet dhe treguesit e ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore. Këto do të mund ta çonin më tutje barazinë gjinore përmes vendosjes së kërkesave më të rrepta për caqet që duhet të arrihen.

Sikurse ilustron në tabelën 15, në shkollat profesionale, gratë mbajnë më pak pozita pune (37.3%) sesa burrat. Vetëm 40.5% e mësimdhënësve të shkollave profesionale janë gra; 22.9% e anëtarëve të personelit administrativ janë gra; dhe 12.1% e personelit asistues janë gra. Nuk ka pasur informata të disponueshme lidhur me shumën që është shpenzuar për gratë dhe burrat, por të dhënat ekzistuese sugjerojnë që më shumë resurse prej kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve shpenzohen për burra sesa për gra.

Tabela 15. Personeli arsimor në vitet 2014/2015 sipas gjinisë ⁸⁵											
Mësimdhënësit			Personeli administrativ			Personeli ndihmues			Totali		
B	G	T	B	G	T	B	G	T	B	G	T
1.979 (59.5%)	1.347 (40.5%)	3.326	151 (77.0%)	45 (22.9%)	196	275 (87.9%)	38 (12.1%)	313	2.405 (62.7%)	1.430 (37.3%)	3.835

Në tabelën 16 tregohet se gratë përbëjnë 38.6% të nxënësve që frekuentojnë shkollat profesionale publike; 31.2% të nxënësve që frekuentojnë shkollat profesionale private; dhe 38.5% të të gjithë nxënësve në shkollat profesionale. Kjo lë të kuptohet se burrat mund të jenë duke përfituar nga përqindja më e lartë e shpenzimeve, edhe pse kjo është e vështirë të vlerësohet me saktësi pa e ditur shumën e shpenzuar për kurset të cilat mund të kenë gjatësi dhe tema të ndryshme.

Sipas zyrtarëve, Divizioni përpaket të ketë një perspektivë gjinore, duke marrë parasysh në këtë mënyrë pozitën e disavantazuar të grave në tregun e punës. Divizioni dhe ZBGj-ja organizojnë "Ditën e Vajzave", përmes së cilës vajzat dhe gratë nxiten të ndjekin profesione jo të zakonshme për to. Ata organizojnë edhe seanca për orientimin në karrierë për gratë dhe burrat, duke i nxitur të dyja gjinitë që të ndjekin profesione jo të zakonshme për to.

Tabela 16. Nxënësit në shkollat profesionale në vitin 2014/2015, sipas gjinisë			
Përshkrimi	Burra	Gra	Totali
Publike	25.758 (61.4%)	16.182 (38.6%)	41.940
Private	347 (68.9%)	157 (31.1%)	504
Totali	26.105 (61.5%)	16.339 (38.5%)	42.444

Rekomandime

- Të organizohen fushata në terren duke pasur si cak (target) gratë dhe duke i inkurajuar ato të përfitojnë nga shkollat profesionale. Kjo do të mund të realizohet me pak ose aspak shpenzime, duke përdorur lajmërimet falas në transmetuesin publik Radio Televizioni i Kosovës (RTK) dhe duke bashkëpunuar me organizata të udhëhequra nga gratë dhe që punojnë me gratë të cilat nuk marrin shërbime të mjaftueshme. Të rritet përqindja e vajzave në shkollat profesionale me 2% çdo

⁸³ Intervistë e RrGGK-së me drejtoreshen e Divizionit, prill 2015.

⁸⁴ MASHT, Strategjia për përmirësimin e praktikës profesionale në Kosovë 2013-2020, marrë nga: <http://masht.rks.gov.net/uploads/2015/05/a-strategjia-e-pp-ne-kosove-2013-2020-shqip.pdf>.

⁸⁵ Burimi: Departamenti i Statistikave i MASHT-it.

vit, duke filluar nga viti 2017. Aktualisht kjo përqindje, në bazë të të dhënave krahasimore, është 38.5%, ndërsa deri në vitin 2022, mund të arrijë në 49%.

- Të përfshet si tregues i performancës: rritja e përqindjes së grave të punësuar në shkollat profesionale kur ka hapje të vendeve të punës derisa gratë dhe burrat të jenë në nivelin e 50% të përfaqësimit, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Të përdoren veprime afirmative për ta arritur këtë.
- Të shqyrtohet Strategjia e MASHT-it për përmirësimin e praktikës profesionale nga një pikëpamje gjinore. Të shtohen objektivat, aktivitetet, dhe treguesit e ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore në Kornizën Logjike, duke u siguruar që janë të shoqëruara nga alokime buxhetore të qarta, kudo që është e nevojshme.

Departamenti për Zhvillimin e Arsimit Parauniversitar

Ky Departament punon në drejtim të sigurimit të ekzekutimit të arsimit para-fillor, fillor, të mesëm të ulët, dhe të mesëm të lartë. Departamenti iu ofron mbështetje institucioneve dhe lehtësira në këto nivele të arsimit, si dhe harton kurrikulën. Në vitin 2011, Departamenti ka miratuar kurrikulën e re, të financuar nga Ministria dhe partnerët, kurrikulë e cila është duke u pilotuar në 92 shkolla të Kosovës.⁸⁶ Kurrikula është hartuar nga departamenti, përfaqësues nga shkolla të ndryshme dhe ekspertë.

Megjithatë, kurrikulën nuk e ka shqyrtuar asnjë ekspert i çështjeve gjinore. Zyrtarë të departamentit deklarojnë se Korniza e re e Kurrikulës përmban parime të mos-diskriminimit.⁸⁷ Megjithatë, Kornizës i mungon perspektiva gjinore, pasi që nuk e ka shqyrtuar asnjë ekspert i çështjeve gjinore. Në të nuk vlerësohet ndikimi diferencial që mund të ketë Korniza të rinjtë dhe të rejtat, sikurse do të duhej të vlerësohej, sipas Ligjit për Barazi Gjinore. Departamenti nuk ka monitoruar as gjininë e autorëve që kanë shkruar tekstet shkollore. Zyrtarët kanë thënë se ka pasur mungesë të autoreve.⁸⁸

Departamenti ka divizione shtesë, të cilët janë diskutuar në pikat e mëposhtme. Nuk janë ofruar informata lidhur me shpenzimet buxhetore të Departamentit, të ndara sipas gjinisë.

Rekomandime

- Të krijohet një bazë e thjeshtë e të dhënave në programin Excel të autorëve në të kaluarën dhe në të tashmen, të kategorizuar sipas gjinisë, në funksion të informimit të veprimeve afirmative në rekrutimin e autorëve për tekstet shkollore në të ardhmen. Në rast se anëtarët e stafit të Departamentit e kryejnë këtë detyrë, nuk do të ketë shpenzime.
- Në hartimin e kurrikulës së re, për të gjitha pozitat që hapen për autorë: të inkurajohen autoret që të aplikojnë përmes shpalljeve të vendeve të lira të punës dhe të përdoren veprime afirmative për të angazhuar një numër më të madh të autoreve, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.
- Të përfshihet ZBGj-ja dhe të kontraktohet me Kornizën e Kurrikulës nga një perspektivë gjinore, duke i integruar çështjet gjinore në kuadrin e saj. Kjo ka të ngjarë të kushtojë disa qindra euro për të paguar ekspertin e çështjeve gjinore.

⁸⁶ Rajonet ku flitet gjuha serbe nuk janë përfshirë.

⁸⁷ MASHT, Korniza e Kurrikulës e Arsimit Parauniversitar

të Republikës së Kosovës, 2011, marrë nga: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/korniza-e-kurrikules11.pdf>.

⁸⁸ Intervistë e RrGGK-së.

Divizioni për Planprograme dhe Tekste Shkollore

Ky divizion është përgjegjës për hartimin dhe ndihmesën në zbatimin e kurrikulës për të gjitha nivelet e arsimit para-universitar. Divizioni ofron trajnime për mësimdhënësit lidhur me kurrikulën. Ligji për Botimin e Teksteve Shkollore, Mjeteve Mësimore, Lektyrës Shkollore dhe të Dokumentacionit Pedagogjik⁸⁹ përcakton parimet dhe normat për tekstet shkollore, mjetet mësimore, lekturën shkollore dhe dokumentacionin pedagogjik. Për më tepër, ai përkufizon të drejtat dhe detyrat e autorëve dhe botuesve.⁹⁰ Këshilli i Ekspertëve i Programeve dhe Teksteve Shkollore i MASHT-it mbikëqyr procedurën e hartimit dhe të botimit të teksteve shkollore dhe mjeteve të tjera mësimore.

MASHT-i bën vetëm alokimin e fondeve për kategorinë ekonomike të të mallrave dhe shërbimeve në këtë Divizion (tabela 17).

Të gjitha tekstet shkollore, mjetet mësimore, lektura shkollore, dhe dokumentacioni pedagogjik duhet të jenë në pajtim me standardet e përcaktuara në planet dhe programet mësimore. Ato "nuk lejohen [...] të bëjnë propagandë kundër Kosovës, të cenojnë të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore, dhe të nxisin urrejtje politike, nacionale apo fetare".⁹¹

MASHT-i publikon dhe shpërndan për çdo vit katalogun e teksteve shkollore, në të cilin përfshihen: lloji i shkollës, klasa, emrat e autorëve, titujt, lënda dhe klasa për cilën është lejuar, botuesi dhe çmimet e shitjes.⁹² Divizioni nuk ka asnjë katalog të teksteve shkollore, por zyrtarët e tij u shprehën se tri shtëpi botuese e kanë këtë katalog: Libri Shkollor, Dukagjini, dhe Albasi.

Në divizion punojnë gjashtë persona: tre burra (njëri është drejtori i Divizionit) dhe tri gra. Divizioni ka caktuar Standardet e Teksteve.⁹³ Standardet kanë një perspektivë gjinore dhe tregues të kategorizuar sipas gjinive. Më tej, Standardi I l përqendrohet ekskluzivisht në barazinë gjinore, dhe në të pohohet se të gjitha tekstet duhet të kontribuojnë në përgjithësi në drejtim të edukimit të fëmijëve për barazinë gjinore dhe në shmangien e diskriminimit mbi baza gjinore dhe stereotipave gjinorë dhe roleve gjinore. Kjo mund të arrihet përmes teksteve shkollore të lëndëve të caktuara (siç janë librat për lexim, etikë dhe histori, dhe shkencat sociale); si dhe përmes zgjidhjes së materialeve të përshtatshme të leximit, pyetjeve dhe detyrave të shtëpisë. Të gjitha tekstet shkollore duhet të përdorin gjuhë të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore, duke përfshirë si format mashkullore, ashtu edhe ato femërore të gjuhës; ilustrime dhe detyra shtëpie të ndjeshme ndaj çështjeve gjinore; përfaqësim të barabartë të burrave dhe grave; dhe shmangie të përdorimit të roleve tradicionalisht stereotipike.⁹⁴

Që prej vitit 2007, nuk është kryer asnjë analizë e thellë gjinore për librat shkollore. Në vitin 2007, Qendra Kosovare për Studime Gjinore (QKSGj)⁹⁵ realizoi një auditim të të gjitha teksteve për shkollat fillore lidhur me çështjet gjinore. QKSGj-ja gjeti se pjesa dërmuese e autorëve ishin burra (74%). Studimi nxori edhe konkludime të tjera shqetësuese, për shembull, burrat dhe gratë portretizohen në profesione stereotipike. Që prej atëherë nuk dihet të jetë realizuar ndonjë studim i tillë.

Tabela 17. Buxheti për vitet 2013-2015	
Viti	Mallrat dhe shërbimet
2015	€296,274.00
2014	€221,489.00
2013	€247,723.00

⁸⁹ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 02/L-67 për Botimin e Teksteve Shkollore, Mjeteve Mësimore, Lektyrës Shkollore dhe të Dokumentacionit Pedagogjik, Prishtinë: 2006, marrë nga: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/8-lbtmldp-2008-03-1048.pdf>

⁹⁰ Po aty, neni 2.

⁹¹ Po aty, neni 3.

⁹² Po aty, neni 12.

⁹³ MASHT, Standardet për Tekstet Shkollore, marrë nga: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/standardet_e_teksteve.pdf.

⁹⁴ Po aty, fq. 22.

⁹⁵ QKSGj, *Auditimi i Çështjeve Gjinore në Sistemin Arsimor*, Prishtinë: QKSGj, 2007: marrë nga: <http://www.kgscenar.net/wp-content/uploads/2015/05/AUDITIMI%20I%20EVEGJINORENE%20SISTEMINARSIMOR%20E%2080%9D.pdf>

Rekomandime

- Të shqyrtohen të gjitha tekstet e reja nga një perspektivë gjinore për t'u kujdesur që ato të përmbushin Standardet e Teksteve, duke u këshilluar për së afërmi me ZBGj-në. Të buxhetohet për kontraktimin e ekspertëve të çështjeve gjinore aty ku është e mundur.
- Të krijohen dhe të nxiten në shkolla mekanizmat për raportim, në rast se tekstet nuk i plotësojnë Standardet e lidhura me barazinë gjinore, me qëllim që ato të mund të shqyrtohen dhe rishikohen. Për shembull, mund të krijohet një adresë elektronike (email) falas, e cila më pas reklamohet, kontrollohet dhe përdoret nga një anëtar i këtij Divizioni për të ofruar përgjigje/reagime.

Divizioni për Standarde, Monitorim dhe Vlerësim

Divizioni për Standarde, Monitorim dhe Vlerësim propozon, harton dhe siguron zbatimin e planprogrameve për arsimin para-fillor, fillor, të mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë. Ky divizion ofron këshillime lidhur me njohjen dhe krijimin e iniciativave me institucionet arsimore kombëtare dhe ndërkombëtare. Ky Divizion gjithashtu harton planprograme për të gjitha nivelet e arsimit para-universitar dhe ofron përkrahje për licencimin dhe certifikimin e mësimdhënësve. Ai kryen vlerësimin e ndjekjes së arsimit në klasën e nëntë, vlerësimin kombëtar për PISA-n, vlerësimin e klasës së pestë, si dhe vlerësimin e fëmijëve me nevoja të veçanta. Divizioni është përgjegjës edhe për kryerjen e testit të Maturës Shtetërore. Ky divizion ka shtatë punonjës në vitin 2014, duke përfshirë katër gra dhe tre burra. RrGGK-ja nuk ka mundur të gjejë buxhetin për këtë Divizion për vitin 2016.

Divizioni për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve

Divizioni për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve propozon programe buxhetore për zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe licencimin e tyre. Divizioni ofron edhe trajnime për zhvillim profesional dhe akrediton programe trajnimi. Më tej, divizioni koordinon programet e trajnimit nga niveli qendror në nivelin lokal. Në vitin 2015, për Divizionin punonin katër persona; tri gra, duke përfshirë Drejtoreshën e Divizionit dhe një burrë.

Si mësimdhënës të trajnuar bëjnë pjesë të gjithë mësimdhënësit nga 92 shkolla, në të cilat është pilotuar Korniza e re e Kurrikulës. Nuk ka pasur trajnime të përqendruara në çështjet gjinore apo në barazinë gjinore. Ndonëse Divizioni nuk e ndan numrin e mësimdhënësve të trajnuar sipas gjinisë, janë trajnuar të gjithë mësimdhënësit në 92 shkollat e synuara.⁹⁶ Meqenëse numri i grave të përfshira në mësimdhënien në nivelin para-universitar është më i madh sesa ai i burrave, ka të ngjarë që të jenë trajnuar më shumë gra. Prandaj, mund të hipotetizohet se pjesa më e madhe e përfituesve të drejtpërdrejtë të këtyre shpenzimeve kanë qenë gratë. Megjithatë, ekziston nevoja për gjurmim më të mirë të pjesëmarrësve për të pasur përlogaritje më të sakta. Nëse shkathtësitë e reja të mësimdhënësve janë përdorur te fëmijët dhe përcjellë tek ta, atëherë ka të ngjarë që vajzat dhe djemtë të kenë përfituar në mënyrë thuajse të barabartë nga këto shpenzime, si përfitues dytësor, meqenëse e frekuentojnë arsimin me norma të ngjashme.

Tabela 18. Buxheti i Divizionit për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve			
Viti	Buxheti total	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale
2016	€660,291	€657,291	€3,000
2015	€728,383	€724,383	€4,000
2014	€861,195	€861,195	
2013	€935,745	€935,745	

Rekomandime

- Të përdoren listat e pjesëmarrësve për të dokumentuar dhe më pas gjurmuar në bazën elektronike të të dhënave numrin e grave dhe burrave që kanë marrë pjesë në trajnime, me qëllim

⁹⁶ Kostoja organizimi e një trajnimi një-ditor për 30 persona është rreth 430 euro, duke përfshirë koston për trajnuesin (50 euro), ushqimin (5 euro x 30) dhe mallrat (20-30 euro).

që të ofrohen të dhëna të ndara sipas gjinisë, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, si dhe për të informuar më mirë buxhetimin e përgjegjshëm gjinor.

- Duhet kujdesur që trajnimet për mësimdhënësit të përfshijnë trajnime specifike për çështjet gjinore, rolet gjinore, dhe barazinë gjinore. Këtu duhet të përfshihen shembuj dhe teknika për zhbërjen e stereotipave gjinorë në klasat e shkollave, si dhe për mësimdhënien lidhur me kurrikulën për edukatën seksuale.⁹⁷

Departamenti për Arsim të Lartë

Departamenti për Arsim të Lartë (DAL) rregullon arsimin e lartë publik në Republikën e Kosovës. Ai propozon, harton, dhe siguron zbatimin e politikave, dokumenteve strategjike, dhe legjislacionit në fushën e arsimit të lartë. Departamenti duhet të propozojë programe studimi, pas hulumtimit të nevojave të tregut të punës. Gjithashtu, ky departament ofron mbështetje në krijimin e fondeve për bursa. Ligji për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës rregullon funksionimin, financimin dhe sigurimin e arsimit të lartë.⁹⁸ Kjo duhet të jetë në pajtim me standardet evropiane të arsimit të lartë. Ligji specifikon se arsimi i lartë kryhet nga ofrues të licencuar dhe do të duhet të jetë i qasshëm për të gjithë personat brenda dhe jashtë Kosovës. Nuk ka diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë për shkak të gjinisë, racës, orientimit seksual, aftësinë e kufizuar, gjuhën, fenë, kombësinë, apo origjinën. Dhe as nuk do të ketë ndonjë kufizim moshor. Arsimi i lartë mund të vijohet me kohë të plotë ose të pjesshme.⁹⁹ Ky ligj skicon kompetencat dhe përgjegjësitë e MASHT-it, siç janë: bashkëpunimi me institucione të arsimit të lartë në funksion të zhvillimit të arsimit të lartë; ndarja e bartësve të arsimit të lartë për qëllime të mësimdhënies dhe të hulumtimit si dhe monitorimi i shpenzimit të këtyre fondeve; dhënia e propozimeve lidhur me krijimin e skemave për mbështetje financiare të studentëve; promovimi i mundësive të barabarta në qasjen dhe pranimin në arsimin e lartë; promovimi i lidhjeve midis bartësve publik të arsimit të lartë në Kosovë, rajon, dhe më gjerë; si dhe licencimi i bartësve privatë të arsimit të lartë.¹⁰⁰

Bartësit publikë të arsimit të lartë mund të financohen nga: fondet nga Ministria; pagesat për shkollim dhe pagesat e tjera që bëjnë studentët; pagesat për shërbime komerciale; donacionet; kontratat me organizma shtetëror, ndërkombëtar, publikë ose privatë.¹⁰¹ MASHT-i duhet të përcaktojë, në një udhëzim administrativ, pagesën maksimale të shkollimit që duhet paguar nga studentët. Pagesat për shkollim mund të përcaktohen në nivele të ndryshme, në varësi të faktit nëse studentët banojnë në Kosovë apo jashtë vendit dhe në varësi të programit të studimeve.¹⁰² MASHT-i mund të nxjerrë një akt nën-ligjor për të përcaktuar bursat apo skemat për mbështetje financiare të studentëve.¹⁰³ Bartësit publik të arsimit të lartë mund të krijojnë skema për mbështetje financiare për studentët apo bursa për ta, me fonde që nuk ndahen nga burime publike.

Pavarësisht disa përpjekjeve, ky Departament nuk iu përgjigj kërkesave të RrGGK-së për informata apo takime për të diskutuar lidhur me mënyrën se si e kanë përfshirë anëtarët e personelit perspektivën gjinore në punën e tyre. Kjo mund të ketë ndodhur pjesërisht për shkak të disa ndryshimeve në udhëheqjen e Departamentit në vitin 2015. Edhe pse RrGGK-ja u përpoq të takohej me divizione të ndryshme të departamentit, duke përfshirë Divizionin për Zhvillim dhe Cilësi në

⁹⁷ Organizatat anëtare të RrGGK-së, të vendosura në disa komuna, si dhe gratë e reja nga disa komuna, e kanë informuar RrGGK-në se disa mësimdhënës nuk janë duke dhënë mësim për kurrikulën e miratuar, lidhur me edukatën seksuale, sepse edhe vetë ata ndihen në siklet të flasin për këtë. Duhet të ofrohen trajnime për të siguruar që mësimdhënësit të ndihen rehat dhe të mirë-pajisur për të dhënë këtë lëndë mësimore të rëndësishme.

⁹⁸ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Prishtinë: 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=2761>.

⁹⁹ Po aty, neni 5.

¹⁰⁰ Po aty, neni 6.

¹⁰¹ Po aty, Neni 20.

¹⁰² Po aty, Neni 30.

¹⁰³ Po aty neni 32.

Arsimin e Lartë, Divizionin për Njohje dhe Barasvlerë, dhe Divizionin për Bashkëpunim Ndërkombëtar në Arsim dhe Shkencë, asnjë prej tyre nuk ishin të disponueshëm, edhe pas disa përpjekjeve të takoheshim me ta. Në këtë mënyrë, nuk ka të dhëna të tjera të disponueshme lidhur me punën e tyre në aspektin gjinor.

Tabela 19. Buxheti për Departamentin e MASHT-it për Arsim të Lartë, 2013-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	1,074	€20,427,519	€9,092,522	€4,936,953	€1,021,566	€2,365,478	€3,011,000
2015	924	€19,809,126	€8,916,218	€5,234,864	€831,566	€2,230,478	€2,596,000
2014	934	€15,485,149	€7,478,149	€5,265,213	€1,136,787	€55,000	€1,550,000
2013	649	€10,951,522	€4,878,149	€4,119,25	€949,120	€5,000	€1,000,000

Ekzaminimi i shkallës së regjistrimit dhe diplomimit të vajzave dhe djemve në universitet mund të hedhë dritë mbi atë se kush përfiton nga programet e arsimit të lartë në Kosovë. Për shembull, në Prizren në vitin akademik 2014/2015,¹⁰⁴ 52% e nxënësve të regjistruar ishin vajza dhe 47.9% ishin djem.

Megjithatë, 64.5% e të diplomuarve ishin vajza. Universiteti i Prishtinës gjithashtu ka më shumë vajza të diplomuara sesa djem. Në tri vitet e fundit akademike, 57.1% e të gjithë të diplomuarve ishin vajza.¹⁰⁵

Edhe pse Universiteti i Prishtinës është një organizatë e ndryshme buxhetore me një buxhet të veçantë nga MASHT-i, ky informacion është i dobishëm për shkak se tregon që vajzat në Kosovë në përgjithësi kanë tendencë të regjistrohen më shumë në universitet sesa djemt, dhe se vajzat poashtu diplomojnë nga universitetet në shkallë shumë më të lartë sesa djemt. Për tri vitet e kaluara akademika, vajzat dhe djemt janë regjistruar në numra afërsisht të njëjtë, por gratë kanë diplomuar në përqindje më të lartë (57%).

Rekomandime

- Të merret parasysh ndërmarrja e veprimeve afirmative afatshkurtra, duke u mbështetur në Ligjin për Barazi Gjinore, veprime këto të cilat do të bënin, për shembull, që më shumë djemt t'i ndiqnin kurset e edukimit dhe më shumë vajza të ndiqnin kurset në fushën e bujqësisë, biznesit, etj (shihni më poshtë), në drejtim të çuarjes më tutje të barazisë gjinore brenda këtyre profesioneve dhe, rrjedhimisht, edhe në fuqinë punëtore. Këtu do të mund të përfshihej prezantimi dhe/ose caktimi i bursave (subvencioneve) për vajzat dhe djemt e nën-përfaqësuar në fushat specifike.
- Universitetet të hartojnë politika më të qarta kundër ngacmimit seksual dhe mekanizma të zbatimit.

Departamenti për Shkencë dhe Teknologji

Departamenti për Shkencë dhe Teknologji rregullon hulumtimin shkencor dhe teknologjik në Kosovë. Ai harton dhe siguron zbatimin e dokumenteve të politikave dhe atyre strategjike, si dhe legjislacionit të lidhur me zhvillimin shkencor dhe teknologjik. Ky departament ofron mbështetje në përmirësimin e cilësisë së infrastrukturës, planifikim, dhe në hartimin e programeve për nxënien në largësi.

Ligji për Veprimtari Kërkimore-Shkencore rregullon themelimin, veprimtarinë, organizimin, qeverisjen, të drejtat dhe detyrimet e punëtorëve shkencorë dhe të hulumtuesve.¹⁰⁶ Ky ligj specifikon se personat juridikë kërkimor-shkencor janë: Akademia e Shkencave dhe e Arteve e Kosovës;

¹⁰⁴ Agjencia e Statistikave të Kosovës, Statistikat mbi Arsimin 2014/2015, në: <https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet>, nuk kishte të dhëna për vitet tjera.

¹⁰⁵ ASK, Statistikat mbi Arsimin 2012/2013, 2013/2014 dhe 2014/2015, në: <https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet>, nuk kishte të dhëna për universitetet tjera.

¹⁰⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, *Ligji nr. 04/L-135 për Veprimtari Kërkimore-Shkencore*, Prishtinë: 2013, marrë nga: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/ligji-per-veprimtari-kerkimore-shkencore-2013-alb.pdf>.

universitetet; Instituti Albanologjik; Instituti i Historisë; dhe institucionet e tjera kërkimore-shkencore dhe të arsimit të lartë.¹⁰⁷ Financimi për kërkimin shkencor mund të ofrohet nga buxheti i Kosovës; fondet; fondacionet; dhe donacionet; mjetet që i realizon institucioni kërkimor-shkencor; burime të tjera të ligjshme.¹⁰⁸ Mendohet se Qeveria e Republikës së Kosovës do të alokojë 0.7% të buxhetit vjetor për hulumtimin shkencor. Financimi mund të shpenzohet për, por nuk kufizohet domosdoshmërisht në: hulumtim, zhvillim dhe inovacion; krijim, zhvillim dhe mirëmbajtje të infrastrukturës shkencore; ruajtje sistematike; zhvillim të resurseve njerëzore në fushën e shkencës dhe hulumtimit; studime fizibilizuese teknike; dhe transferta teknologjike.¹⁰⁹

Në këtë Departament punojnë pesë persona: tri gra dhe dy burra, duke përfshirë Udhëheqësin e Departamentit.

Përfaqësuesit e Departamentit u shprehën se qeveria nuk ka dhënë 0.7% të buxhetit të saj për hulumtim, për shkak të problemeve buxhetore nga buxheti aktual prej €570,000, €100,000 shërbejnë për përkrahjen e projekteve të hulumtimit, €100,000 për botime, €100,000 për grante për studimet e doktoraturës, €100,000 për mobilitete, ndërsa pjesa tjetër e fondeve shërben për mbështetjen e organizimit të konferencave.¹¹⁰ Në dispozicion nuk ka pasur më shumë hollësi lidhur me kategoritë ekonomike të buxhetit.

Departamenti ka pesë fusha kryesore të hulumtimit shkencor: shkencat mjekësore, gjuhësinë dhe kulturën, historinë, sigurinë ushqimore, agrikulturën, energjinë dhe mjedisin. Ky departament ka dy strategji: Programin Kombëtar të Shkencës dhe Strategjinë Kombëtare për Inovacionin. Strategjia Kombëtare për Kërkimin Shkencor përfundoi në vitin 2015, ndërkohë që strategjia e re për periudhën 2015-2020 duket se ende nuk e ka marrë miratimin nga qeveria.

Pavarësisht kërkesave të shumta, Departamenti nuk ka ofruar të dhëna të ndara sipas gjinisë lidhur me grantet, botimet, dhe përfituesit e fondeve të doktoraturës.

Rekomandime

- Të krijohet një bazë e të dhënave në Excel për të gjurmuar numrin e përfituesve të granteve shkencore, gjininë e tyre, temën, si dhe sasinë e granteve që u jepen çdo vit. Kjo nuk do të kryhet me kosto shtesë, por vetëm me burimet minimale njerëzore.
- Të përfshihen ZBGj-të e MASHt-it dhe ekspertët për çështjet gjinore në shqyrtimin e Strategjisë së re Kombëtare për Kërkimin Shkencor nga pikëpamja gjinore, me qëllim që të tregohet kujdes që çështjet gjinore të integrohen brenda kuadrit të dokumentit. Kjo nuk kërkon domosdoshmërisht ndonjë kosto shtesë për Ministrinë.

Departamenti për Infrastrukturën e Ndërtesave Arsimore

Departamenti për Infrastrukturën e Ndërtesave Arsimore mbështet zbatimin e standardeve të cilësisë për kushtet e pasurive të paluajtshme, ndërtesave të shkollave, dhe objekteve të tyre. Departamenti dhe divizionet e tij krijojnë norma dhe standarde për objektet dhe lokalet arsimore. Krahas kësaj, Departamenti planifikon edhe investime në të gjitha nivelet. Çdo herë që vlerëson që një rajon i caktuar ka nevojë për një ndërtesë arsimore, ky departament nis procesin e ndërtimit të saj. Në dy divizionet e këtij Departamenti punojnë shtatë veta: dy gra, duke përfshirë udhëheqësen e departamentit, dhe pesë burra.

Përfaqësuesit e Departamentit kanë shprehur shqetësimin e tyre lidhur me mungesën e fondeve për ndërtesat arsimore në përgjithësi, duke përfshirë këtu edhe objektet për arsimin

¹⁰⁷ Po aty, neni 7.

¹⁰⁸ Po aty, neni 47.

¹⁰⁹ Po aty, neni 5.

¹¹⁰ Intervistë e RrGGK-së, prill 2015.

parashkollor. Kërkesa për ndërtimin e më shumë objekteve (në veçanti për arsimin para-shkollor) sa vjen e rritet më shumë. Kosovës i mungojnë ndërtesat arsimore. Më tej, shkollat ekzistuese përballen me probleme infrastrukturore, të tilla si mungesa e sistemeve të përshtatshme të ngrohjes dhe ftohjes dhe kushteve të papërshtatshme sanitare dhe higjienike në tualete.¹¹¹ Mjediset e papërshtatshme për nxënie mund të minojnë aftësinë e nxënësve për të mësuar.

Të gjitha financimet për ndërtesat arsimore shkojnë për shpenzime të domosdoshme, të tilla si ato për arsimin e detyrueshëm fillor dhe atij të mesëm. Përderisa arsimi para-shkollor nuk është i detyrueshëm, ai nuk merr asnjëherë buxhete të mjaftueshme. Përfaqësuesit e Departamentit raportojnë se edhe financimi nga donatorët për këto investime është zvogëluar gjatë viteve të fundit.

Tabela 20 përmbledh numrin mesatar të nxënësve për ndërtesë shkollore, në secilën komunë, të kategorizuar sipas nivelit të klasës. Madhësia e ndërtesave mund të ndryshojë, duke ndikuar kështu në numrin e nxënësve të cilët mund të vijnë në arsimin në to. Megjithatë, RrGGK-ja nuk ka mundur të gjejë informata lidhur me hapësirën në metra katrorë të secilës ndërtesë, për të përlogarit hapësirën për secilin nxënë. Këto informata do të lehtësonin identifikimin e shkollave ku ka mbipopullim, si dhe vendet ku këto ndërtesa janë të nën-përdorura. Kjo ndoshta do të mund t'i mundësonte Ministrisë të planifikonte më mirë se si t'i përdorte ndërtesat më pak të përdorura për qëllime të tjera (p.sh. për arsimin parashkollor).

Komuna	Nxënësit në arsimin para-shkollor (0-5 vjeç) ¹¹³	Nxënësit e shkollës fillore dhe të mesme të ulët (6-15 vjeç)	Nxënësit e shkollës së mesme të lartë (15-19 vjeç)
Deçan	0	225	506
Gjakovë	39	269	507
Glllogoc	43	288	1411
Gjilan	85	327	537
Dragash	0	114	588
Istog	41	236	637
Kaçanik	0	212	706
Klinë	86	262	875
Fushë Kosovë	151	414	472
Kamenicë	81	130	494
Mitrovicë	253	304	855
Leposaviq	0	29	0
Lipjan	70	197	676
Novobërdë	0	67	27
Obiliq	80	220	331
Rahovec	42	266	600
Pejë	173	344	816
Podujevë	67	275	995
Prishtinë	162	527	946
Prizren	0	342	595
Skenderaj	80	232	644
Shtime	0	293	1409
Shtërpçë	0	113	167
Suharekë	49	236	967
Ferizaj	174	345	761
Viti	55	219	600
Vushtrri	115	246	1121
Zubin Potok	0	116	0

¹¹¹ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësen e Divizionit.

¹¹² RrGGK-ja i ka mbështetur përlogaritjet e saj në ASK, *Statistikat e Arsimit 2014-2015*, marrë nga: https://ask.rks-gov.net/arsimi/publikimet/doc_view/1304-statistikat-e-arsimit-20142015?tmpl=component&format=raw.

¹¹³ Nuk ekziston ndonje informate lidhur me fëmijët në parashkollë

Komuna	Nxënës të arsimit para-shkollor (0-5 vjeç)	Nxënës të shkollës fillore dhe të mesme të ulët (6-15 vjeç)	Nxënës të shkollës së mesme të lartë (15-19 vjeç)
Zvečan	0	17	0
Malishevë	0	278	1035
Junik	0	605	229
Mamushë	0	753	205
Hani i Elezit	0	186	373
Gračanicë	0	0	0
Ranillug	0	0	73
Partesh	0	0	0
Klllokot	0	151	0
Veriu i Mitrovicës	0	0	0

Shqyrtimi i hapësirës së disponueshme mund të ndihmojë edhe në identifikimin e vendeve ku nuk ka mundësi arsimore në klasa të caktuara. Për shembull, tabela 20 tregon që nuk ka çerdhe në Deçan, Dragash, Kaçanik, Leposaviç, Novobërdë, Prizren, Shtime, Shtërpçë, Zubin Potok, Zvečan, Malishevë, Junik, Mamushë, Han të Elezit, Graçanicë, Ranillugë, Partesh, Klllokot, apo Mitrovicë të Veriut. Shumica e komunave me shumicë serbe duket që kanë më pak objekte arsimore në dispozicion në të gjitha nivelet e arsimit. Një tregues tjetër që vë në dukje ndërtesat mësimore të mbipopulluara dhe/ose të nën-përdorura është numri i nxënësve për mësimdhënës (shihni tabelën 21). Vënja e standardeve lidhur me numrin minimal dhe maksimal të nxënësve për një arsimtar, ndikon në mënyrë thelbësore në alokimin e resurseve për arsim, pasi që ndikon në kategorinë e pagave dhe mëditjeve për mësimdhënës. Për më shumë, përdorimi më efikas i mësimdhënësve duhet të balancohet me kualitetin e edukimit që i ofrohet nxënësve. Në mënyrë që të shihet nëse ekziston mosefikasitet në shpenzime sa u përket mësimdhënësve, për shembull prej numrit shumë të vogël të nxënësve në klasë, duhet të vendosen standarde të sakta për minimumin dhe maksimumin e nxënësve në klasë. Poashtu, duhet të konsiderohen edhe mundësitë e infrastrukturës

ekzistuese që të përballojë numrin e nxënësve.

Momentalisht, ekziston një udhëzim administrativ, sipas të cilit përcaktohen numri maksimal dhe minimal i nxënësve nëpër klasa të ndryshme, si dhe raporti mësimdhënës-nxënës.¹¹⁴

Tabela 21 paraqet të dhënat e sugjeruara lidhur me minimumin dhe maksimumin e nxënësve të lejuar në klasa në parashkollorë. Siç mund të shihet, raporti mësimdhënës/nxënës për institucione

Table 21. Raporti nxënës mësimdhënës			
Arsimi parashkollor			
Viti	Raporti i pranueshëm nxënës/mësimdhënës	Raporti maksimal nxënës/mësimdhënës	
Më pak se një vjeç	4	5	
1 – 2 vjeç	6	7	
2 – 3 vjeç	7	8	
3 – 4 vjeç	10	11	
4 – 5 vjeç	11	12	
5 – 6 vjeç	12	13	
Arsimi Obligativ (1-9) dhe i mesëm I lartë (10-13)			
Niveli	Raporti nxënës/mësidhmdhënës për komunitete shumicë	Raporti nxënës/mësidhmdhënës për komunitete pakicë	
1-5	21.3		
6-9	21.3	14.2	
10-12	21.3	14.2	
Nxënësit e zonave Malore (>700 Metra lartësi mbidetare)			
	14.3	14.2	
Aftësimi profesional			
Niveli	Raporti nxënës/mësidhmdhënës për komunitete shumicë	Raporti nxënës/mësidhmdhënës për komunitete pakicë	
10 to 12	17.2	11.5	
Shënim: Sa i përket MASHT-it, shkalla maksimale nxënës/mësimdhënës e lejuar është 42:1			

¹¹⁴ Zyra e Kryeministrit të Republikës së Kosovës, Udhëzimi Administrativ 22/2013 mbi numrin maksimal të nxënësve në klasë, si dhe raportin nxënës-mësimdhënës, 2013, at: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/22-2013-ua.pdf>

parashkollore varet prej moshës së fëmijëve. Sa i përket arsimimit fillor, të mesëm të ulët, dhe të mesëm të lartë, për komunitetet shumicë, është 21.3 nxënës për një mësimdhënës, ndërsa 14.2 për komunitetet pakicë. Për nxënësit prej zonave malore është 14.3. Ndërsa, sa u përket shkollave për aftësim profesional për klasat 10 – 12, numri i pranueshëm është 17.2 nxënës për mësimdhënës, dhe 11.5 për komunitete pakicë. Numri maksimal i raportit mësimdhënës/nxënës është 42 nxënës për mësimdhënës. Ky numër nuk paraqet raportin e sugjeruar nga MASHT, por numrin maksimal të mundshëm, të rezervuar për raste kur Ministria eksperimenton me kurrikula të reja apo metoda të reja të mësimdhënjes.

Tabela 22 paraqet maksimumin dhe minimumin e nxënësve nëpër nivele të ndryshme. Numri i sugjeruar për një klasë në shkollë fillore është 30, ndërsa për shkollë të mesme të ulët dhe të lartë është 32. Maksimumi i toleruar është 35 për të gjitha nivelet.

Tabela 22. Nr. i nxënësve për klasë ¹¹⁵		
Arsimimi obligativ (1-9) dhe arsimimi i mesëm i lartë (10-13)		
Klasa	Numri i nx.	Numri maksimal i nx.
1-5	30	35
6-9	32	35
10-12	32	35
Aftësimi profesional	Numri i nx.	Numri maksimal i nx.
Mësimi teorik	32	35
Mësimi Praktik	16	19
Aftësimi profesional dhe shkollat artistike	15	

Organizata për Zhvillim dhe Bashkëpunim Ekonomik (OZHB), ka raportuar që nuk ekziston ndonjë evidencë që madhësia e klasave ndikon në performancën e nxënësve.¹¹⁶ Megjithatë ndoshta është më tregues fakti që vendet që performojnë më së miri në testin “Programi Ndërkombëtarë për+ Vlerësimin e Nxënësve (PISA), kanë klasa në mes të 10 deri në 18 nxënës (shiko tabelën 23). Në vendet OECD, klasa mesatare fillore ka 21 nxënës; 24 nxënës në shkollë të mesme të ulët, dhe 25 nxënës në shkollë të mesme të lartë, edhe pse numri i vet klasave ndryshon shumë¹¹⁷. Prandaj, ndoshta do të mund të vlerësohej që në baraspeshimin e përdorimit efikas të burimeve (mësimdhënësve dhe nxënësve) dhe kualitetit të arsimimit, Kosova duhet të synojë të ketë madhësinë e klasave në mes të minimum 10 nxënës dhe

Tabela 23. Numrat e nxënësve në Klasë në 2013 në “Vendet me performancën më të mirë” të OECD-së “Top Performing” Countries		
Shteti	Arsimi fillor	Arsimi i mesëm
Finlanda	13	13
Japonia	17	12
Polonia	10	10
Estonia	11	8
Hong Kong	14	14
Korea Jugore	18	16
Shtetet fqinje (not top performers)		
Shqipëria	19	15
Serbia	15	9
OECD	21	24

¹¹⁵ Shënim: Nëse një fëmijë/nxënës me nevoja të veçanta arsimore është në këto grup-mosha/nivele shkollore, atëherë nga numri maksimal i fëmijëve/nxënësve duhet të jenë 2 fëmijë/nxënës më pak. Maksimumi i fëmijëve/nxënësve me nevoja të veçanta arsimore mund të jetë 3 në një grup/klasë.

¹¹⁶ Shih OZHB, Shikim mbi Arsimin, OZHB, 2011, pp 393-4. Aty ceket që: “Klasat më të vogla shpesh shihen si të tilla që i lejojnë mësimdhënësit të fokusohen më shumë në nevojat e studentëve individualisht dhe reduktojnë kohën që nevojitet për tu marrë me pengesat. Prapë se prapë, edhe pse ka disa prova që klasat më të vogla mund t'i sjellin përfitime grupeve të veçanta të nxënësve, siç janë ata nga grupet në disavantazh (Krueger 2002), në përgjithësi, provat mbi efektet e ndryshimit të madhësisë së klasës në performancën e nxënësve janë të dobëta. Nuk ka prova për të përkrahur një ndërlidhje pozitive në mes të madhësisë më të vogël të klasës dhe aspektit të kushteve dhe rezultateve të punës së mësimdhënësve (p.sh. që lejojnë fleksibilitet më të madh për inovacion, moral të ngritur të mësimdhënësve dhe kënaqësi nga puna) (Hattie, 2009; OECD, 2009).” Për më tutje, i njëjti raport thekson: “madhësia e klasës poashtu duket të jetë më e rëndësishme në vitet më të hershme të shkollimit sesa që është për 15 vjeçarët (Finn, 1998). Megjithatë, sikur të gjitha gjërat tjera të jenë të barabarta, klasët më të vogla në përgjithësi do të jenë më përfitim; por analizat e PISA 2009 kanë treguar që reduktimet në madhësinë e klasës janë në përgjithësi të kushtueshme [...], dhe janë më pak efektive e shpenzimit për përmirësimin e të arriturave në mësim, sesa për shembull, investimi në kualitetin e mësimdhënësve.”

¹¹⁷ OECD, Shikim mbi Arsimin, fq. 394.

maksimum 24 nxënës në arsimin fillor dhe maksimum 25 nxënës në arsimimin e mesëm. Pra, klasat në vendet që performojnë më së miri, kanë afërsisht 10 nxënës më pak, se sa maksimumi i nxënësve i lejuar në Kosovë (35). Për ta rregulluar këtë problem, në Kosovë klasat me më pak se 10 fëmijë ose me më shumë se 24-25 fëmijë, respektivisht, do të mund të dërgoheshin në klasën më të afërt, duke përdorur transportin pa pagesë. Kjo do t'i lironte klasat dhe mësimdhënësit për qëllime të tjera, që diskutohen më poshtë.

Tabela 24 tregon raportin e nxënësve dhe mësimdhënëseve në nivele të ndryshme nëpër shkolla në Kosovë për vitin 2014-2015. Klasat që janë shumë të mëdha janë të shenjëzuara me prapavijë të zezë, përderisa klasat që janë shumë të vogla, prej të cilave nxënësit do të mund të rialokoheshin, kanë prapavijë të hirtë.

Për shembull, në Prishtinë, mësimdhënësit e shkollave fillore dhe të mesme të ulëta kanë 76 nxënës, çka lë të kuptohet se ka një mbipopullim të konsiderueshëm. Mbingarkesa duket të jetë problem edhe në shkollën e mesme të lartë në Mamushë, si dhe në atë fillore dhe të mesme të ulët në Prizren. Në raste të tjera, disa klasa kanë mësimdhënëse, por jo nxënës. Për shembull, në vitin 2015, Kaçaniku raportohet se ka pasur gjashtë mësimdhënëse në nivelin parashkollor (0-5 vjeç), por jo nxënës.¹¹⁸ Po ashtu, Shtimja dhe Mamusha kishin secila tre mësimdhënëse, por asnjë nxënës.

Ndryshe nga kjo, siç shihet në tabelen 20 disa komuna të tilla si Zubin Potoku, Zveçani, Malisheva, Juniku, Hani i Elezit, Klllokoti, Shtërpca, Prizreni, Novo Bërda, Leposaviqi, Dragashi, Veriu i Mitrovicës, Graçanica, Ranillugu, Parteshi, dhe Deçani nuk ofrojnë kurrfarë arsimit parashkollor. Është me interes të vihet në dukje se në Prizren raportohet se kishte nëntë nxënës të arsimit para-fillor, por nuk kishte mësimdhënëse. Kjo mund të jetë

Tabela 24. Numri i nxënësve për mësimdhënëse sipas viteve shkollore në institucionet publike, sipas komunave në vitin 2015¹¹⁸

Komuna	Parashkollorë (0-5)	Fillor dhe i mesëm i ulët (6-15)	I mesëm i lartë (15-19)
Deçan	0	12	15
Gjakovë	5	15	17
Glllogovc	6	16	17
Gjilan	8	14	13
Dragash	0	12	10
Istog	10	15	17
Kaçanik	0	14	15
Klinë	22	15	17
Fushë Kosovë	8	19	21
Kamenicë	14	11	12
Mitrovicë	8	16	15
Leposavic	0	2	0
Lipjan	9	15	17
Novobërdë	0	9	5
Obiliq	9	15	12
Rahovec	11	15	22
Pejë	4	16	12
Podujevë	8	16	21
Prishtinë	6	76	17
Prizren	0	34	17
Skenderaj	9	17	16
Shtime	0	16	16
Shtërpçë	0	7	11
Suharekë	10	15	13
Ferizaj	14	16	15
Viti	7	15	16
Vushtrri	7	19	17
Zubin Potok	0	10	0
Zveçan	0	4	0
Malishevë	0	13	17
Junik	0	15	14
Mamushë	0	16	68
Hani i Elezit	0	17	21
Klllokot	0	13	0

për shkak të faktit që ASK mbledhë të dhëna nga Sistemi i Menaxhimit të informatave në Arsim (SMIA), të cilat futen në sistem prej vet drejtorëve të shkollave. Siç duket, disa drejtorë kanë hasur në

¹¹⁸ Kalkulimet e RrGGK bazuar në ASK, *Statistikat e Arsimit 2014/2015*. RrGGK nuk mundi të nxjerrë të dhëna për pesë-gjashtë vjeçarët dhe mësimdhënësit e tyre sepse kjo është e paqartë në statistikën e ASK-së. Megjithatë, komuna të caktuara kanë raportuar që disa mësimdhënëse parashkollorë brenda shkollave parashkollorë punojnë me një grup të vetëm prej 5-6 nxënësish, zakonisht nëpër fshatra, përderisa ata marrin page të plotë (kommentet në draft raport nga një ekspert që punon me fëmijë, prill 2016).

¹¹⁹ Po aty.

vështirësi gjatë futjes së të dhënave dhe sistemi nuk lejon që të dhënat të korigjohen pas futjes.¹²⁰ Megjithatë tabela 24 tregon që shumica e shkollave fillore, të mesme të ulëta dhe të mesme të larta, kanë një raport më të vogël nxënës-mësimdhënës sesa që sugjerohet prej udhëzimit administrativ (Tabela 21).

Megjithatë, tabela 24 tregon që pothuajse të gjitha shkollat fillore, të mesme të ulëta dhe të mesme të larta kanë shkallë më të ulët nxënës-mësimdhënës sesa ajo që është propozuar në Udhëzimin Administrativ ekzistues (tabela 21). Përveç Prishtinës, Prizrenit dhe Mamushës, ku raporti është shumëfish më i madh sesa ai i sugjeruar.

Tabela 24 tregon nivelin mesatar komunal. Shkolla të ndryshme mund të kenë më shumë ose më pak nxënës sesa mesatarja. RrGGK-së i kanë munguar të dhënat më të detajuara sa i përket numrit të saktë të shkollave dhe klasave, për të bërë kalkulime dhe rekomandime më të sakta lidhur me përdorimin më efikas të resurseve ekzistuese (p.sh rialokimin e mësimdhënësve dhe klasave). Megjithatë, një analizë më e thellë mund të çojë deri në përdorimin më efikas të resurseve në arsim.

Divizioni për Planifikim dhe Standarde të Hapësirës Shkollore

Ky divizion mbikëqyr projektet e ndryshme shkollore të financuara nga ana e MASHT-it. Ky Divizion bën edhe koordinimin dhe mbikëqyrjen e programeve të donatorëve, duke aplikuar norma dhe standarde për hapësirat shkollore, duke përfshirë edhe komunat. Kërkesat nga niveli lokal përpunohen nga ana e komunave e më pas edhe nga MASHT-i. Kriteret për planifikimin dhe ndërtimin përfshijnë kriteret e gravitacionit, përzgjedhjen e vendndodhjeve të cilat mund të frekuentohen nga më shumë nxënës, largësia nga shkolla, dhe jetëgjatësia e ndërtesës. Kriteret e tjera kanë të bëjnë me eliminimin e punës me turne dhe klasave me përmasa të mëdha. Aktualisht, në disa shkolla në Kosovë mësimi zhvillohet me tre turne dhe me klasa të mbingarkuara, me më shumë sesa 45 nxënës, siç u diskutua më lartë.

Ky Divizion nuk praktikon konsulta me publikun. Megjithatë, udhëzuesit për ndërtesat e shkollave janë diskutuar në të gjitha komunat në vitin 2010. Disa gra kanë qenë të pranishme në këto diskutime, sipas zyrtarëve, edhe pse nuk ka të dhëna zyrtare. Pjesëmarrëse kanë qenë mësimdhënëse, prindër, drejtoresha, dhe inxhinierë.

Divizioni për Menaxhimin e Projekteve dhe Objekteve Shkollore

Divizioni për Menaxhimin e Projekteve dhe Objekteve Shkollore koordinon, planifikon dhe zbaton infrastrukturën e ambienteve shkollore. Ky divizion koordinon dhe mbikëqyr edhe programet e donatorëve për ndërtim dhe meremetim. Më tej, në bashkëpunim me Divizionin për Planifikim, Norma dhe Standarde, ky Divizion përcakton prioritetet për ndërtimin, meremetimin, dhe mirëmbajtjen e pajisjeve shkollore.

Rekomandime për Departamentin dhe Divizionet e tij

- Së bashku me departamentet dhe divizionet tjera të MASHT-it, të formohet një Komision i veçantë që do të ekzaminojë faktin se si do të mund të riorganizoheshin shkollat, personeli mësimdhënës, dhe nxënësit që të kemi përdorim më efikas të burimeve të kufizuara të Kosovës.
- Të përdoren më mirë statistikatat demografike për lindjet, të kombinuara me të dhënat nga regjistrimi në shkolla, për të parashikuar numrin e nxënësve në nivelet e ndryshme në zonat e ndryshme. Të përdoren këto informata për të bashkëpunuar me komunat në planifikimin dhe prioritizimin e investimeve në infrastrukturën arsimore, por edhe të identifikojnë zgjidhje

¹²⁰ Komente nga ekspertët të ofruar në draftin e këtij publikimi.

alternative, si p.sh. transportimin falas të nxënësve në vende të tjera, ku ka më shumë hapësira për klasa, por edhe/ose rialokimin e mësimdhënësve,¹²¹ nëpër komuna fqinje.

- Të identifikohen mundësitë për të përdorur hapësirën shtesë brenda ndërtesave ekzistuese për t'i vënë ato në dispozicion të nivelit të arsimit parashkollor apo niveleve të tjera, aty ku nxënësve nuk u janë plotësuar nevojat e domosdoshme për këto ambiente. Përdorimi më efikas i mësimdhënësve dhe klasave mund t'i mundësojë Kosovës që t'i përmbushë më mirë kërkesat e lartëpërmendura për edukim parashkollorë në përputhshmëri me Objektivat e Barcelonës, me pak ose aspak shpenzime shtesë, gjë që do të kontribuonte njëkohësisht edhe në përmirësimin e të arriturave edukative të nxënësve të saj. Një planifikim i tillë gjithpërfshirës që jep të dhëna për investimet në infrastrukturë duhet të bëhet paraprakisht, në mënyrë që të ofrojë të dhëna për alokimet buxhetore për grantet respektive për edukim në komuna.
- Të bashkëpunohet me komunat për të gjetur mundësi për partneritetet publiko-private dhe/ose ndihmën nga donatorët, për të investuar në krijimin e infrastrukturës për arsimin parashkollor, në drejtim të plotësimit të Objektiveve të Barcelonës.
- Komunat të konsultohen me gra dhe burra të të gjitha niveleve, në përzgjedhjen dhe planifikimin e projekteve infrastrukturore për të siguruar që këto ti plotësojnë nevojat e tyre të cilat mund të jenë të ndryshme. Në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore, kjo është praktika më e mirë në buxhetimin e përgjegjshëm gjinor në funksion të prioritizimit, planifikimit dhe zbatimit të projekteve infrastrukturore.

Departamenti për Integritet Evropian dhe Koordinim të Politikave

Ky Departament rregullon të gjitha veprimtaritë që lidhen me procesin e integritetit evropian. Mes aktiviteteve të tjera, departamenti monitoron dhe raporton lidhur me zbatimin e rekomandimeve të bëra nga Komisioni Evropian, si dhe mbështet harmonizimin e legjislacionit lokal me atë ndërkombëtar dhe *Acquis*-in e BE-së. Gjithashtu, ky Departament koordinon fondet e aprovuara nga Bashkimi Evropian, duke përfshirë edhe Instrumentin për Ndihmën Para Anëtarësimit (IPA) Departamenti luan një rol të rëndësishëm në mbledhjen dhe analizimin e të dhënave, meqenëse ofron të dhëna dhe harton raporte mujore dhe vjetore. Veç kësaj, departamenti mbledh dhe përpunon të dhëna statistikore nga shkollat.

Në këtë Departament punojnë nëntë persona: pesë gra dhe katër burra, duke përfshirë Udhëheqësin e Departamentit. Ata nuk kanë asnjë shpenzim kapital. Zyrtarë të departamentit deklarojnë që kanë ftuar në mënyrë të rregullt ZBGj-në e MASHT-it për të marrë pjesë në të gjitha takimet politikë-bërëse. Në kontekstin e anëtarësimit të Kosovës në BE, ky Departament luan një rol të rëndësishëm në kujdesin që i gjithë programi i IPA-s, si dhe politikat arsimore, të jenë në harmoni me direktivat e BE-së, për sa i takon barazisë gjinore.

Divizioni për Integritet Evropian

Divizioni për Integritet Evropian ofron mbështetje për zbatimin e kritereve të MSA-së brenda MASHT-it dhe siguron që këto kritere të jenë në harmoni me Kornizën Afatmesme të Shpenzimeve. Veç kësaj, ky divizion monitoron zbatimin e përparimit drejt Integritetit Evropian dhe koordinon asistencën në kuadrin e IPA-së, si dhe asistencën e huaj dypalëshe dhe shumëpalëshe në veprimtaritë e Ministrisë. Aktualisht, Divizioni nuk ka udhëheqës dhe kjo pozitë është e hapur.

¹²¹ Rilokimi i mësimdhënësve në nivele të ndryshme të arsimit, mund të kërkojë çertifikim të mëtutjeshëm të mësimdhënësve dhe zbritje të mundshme të pagave të mësimdhënësve të prekur. Megjithatë, kjo dukshëm mund të jetë më e preferueshme për mësimdhënësit sesa largimi nga puna me qëllim të adresimit të nevojave të paplotësuara.

Divizioni për Koordinim të Politikave dhe Statistika

Ky Divizion mbështet hartimin e dokumenteve strategjike. Ai mbledh të gjitha të dhënat statistikore për arsimin para-universitar. Më pas, ofron të dhëna dhe informata për planet vjetore të punës. Në këtë divizion punojnë pesë persona: tri gra dhe dy burra, duke përfshirë Udhëheqësin e Divizionit.

Të dhënat statistikore të mbledhura përbëhen nga të dhëna të ndara sipas gjinisë, rreth nxënësve dhe mësimdhënësve në të gjitha nivelet e arsimit para-universitar. Të dhënat janë të ndara sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike, çka mundëson analizën me tabela të kryqëzuara (cross tabs) për sa i takon vijimit të shkollës dhe mësimdhënësve.¹²² Divizioni është përgjegjës për hartimin e Raportit Vjetor të Statistikave me Treguesit për Arsimin. Ky publikim paraqet tregues të hollësishëm dhe të ndarë sipas gjinive, të tillë si: Normën bruto të regjistrimit në arsimin para-shkollor; normën bruto të regjistrimit në arsimin para-fillor; normën bruto të hyrjes në arsimin fillor; dhe indikatorët për arsimin e mesëm, regjistrimin e nxënësve me nevoja të veçanta, dhe regjistrimin në arsimin universitar. Ky Divizion ka nënvizuar se mbajtja e të dhënave të ndara sipas gjinisë dhe indikatorëve për të gjitha nivelet e ka lehtësuar punën e tij, në veçanti në hartimin e planeve vjetore të punës.

Plani vjetor i punës për vitin 2015 përfshin një pjesë të veçantë që i kushtohet çështjeve gjinore, por këto çështje nuk janë integruar në të gjithë planin. Disa objektiva kërkojnë përfshirjen e një perspektive gjinore, të tillë si Objektivi 8: "Deri në vitin 2016, ekziston një sistem efektiv i arsimit, i cili lejon përfshirjen e të gjithë nxënësve në arsimin e detyrueshëm, dhe ky sistem duhet të jetë i ndjeshëm nga perspektiva gjinore, dhe i ndjeshëm edhe ndaj nevojave të nxënësve të cilët janë në varfëri dhe nxënësve të tjerë të disavantazuar." Më tej, një pjesë e tërë e dokumentit përqendrohet në të drejtat e njeriut dhe barazinë gjinore, duke përfshirë objektivat specifike në drejtim të avancimit, monitorimit, dhe vlerësimit të të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore. Megjithatë, të gjitha objektivat e tjera mbeten neutrale në aspektin gjinore dhe nuk vlerësojnë ndikimin e ndryshëm që mund të kenë te vajzat, djemtë, gratë dhe burrat. Ky plan nuk ka as indikatorë të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore.

Rekomandime për Departamentin dhe Divizionet e tij

- Duke marrë parasysh mandatin e tij dhe detyrimet që i janë caktuar në Ligjin për Barazi Gjinore, të sigurohet që çështjet gjinore të integrohen brenda kuadrit të MSA-së dhe në dokumente dhe politika të tjera të lidhura me integrimin evropian të Kosovës. Të përdoret mbështetja teknike, duke përfshirë ekspertizën në fushën e çështjeve gjinore, të ofruar falas nga ana e zyrës së BE-së.
- Të bashkëpunohet me ZBGj-në në funksion të integritetit të çështjeve gjinore në Planin Vjetor të Punës. Përtej pjesës dedikuar "Të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore", ekziston nevoja për objektiva të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore, indikatorë, si dhe aktivitete për të gjitha pjesët. Nuk kërkohet buxhet shtesë. Të përdoren rekomandimet e ndjeshme gjinore për të bërë planifikime më të mira.
- Në Raportin Vjetor të Statistikave me Treguesit për Arsimin, të ndahen të dhënat për nxënësit që përsërisin arsimin e mesëm të ulët dhe të mesëm të lartë. Më tej, të klasifikohen vlerësimet e jashtme dhe rezultatet e testeve të arritjeve sipas gjinisë, në funksion të mundësimin të studimit të mëtejshëm të çdo hendeuku të njohurive midis vajzave dhe djemve në fusha të ndryshme. Nuk kërkohet buxhet shtesë.
- Të kërkohen Fonde IPA lidhur me Sistemin e Arsimit për investime në arsimimin parashkollorë dhe të inkurajohen departamentet tjera që të jenë të vëmendshëm rreth burimeve për krijimin e më shumë klasave parashkollore me qëllim që të arrihen Objektivat e Barcelonës së BE-së, si dhe që të adresohen shqetësimet e ngritura në Raportin e Progresit të vitit 2015 lidhur me numrin e pamjaftueshëm të parashkollorëve në Kosovë. Në Dokumentet e Veprimit të IPA-së, kjo mund të arsyetohet si një investim i rëndësishëm në arsimimin e gjeneratave të ardhshme, për t'i bërë ata

¹²² ASK, *Statistikat Sociale: Statistikat e Arsimit 2013-2014*, marrë nga: <https://ask.rks-gov.net/dmdocuments/Statistikat%20e%20Arsimit%202013-2014.pdf>.

më lehtë të punësueshëm, si dhe investim në rritjen e shkallës së punësimit të grave, duke iu ofruar më shumë përkujdesje të përballushme financiarisht dhe më të standardizuar për fëmijët e moshave më të vogla.

Departamenti Ligjor

Departamenti Ligjor ofron mbështetje ligjore, këshillim dhe rekomandime për MASHT-in. Aktualisht, në këtë Departament punojnë katër persona: dy gra dhe dy burra, duke përfshirë Udhëheqësin e Departamentit.

Departamenti nuk përdor në mënyrë aktive perspektivën gjinore. Ky departament harton legjislacionin, ligjet, rregulloret, udhëzuesit dhe strategjitë e tjera. Departamentet e tjera bëjnë kërkesa, ndërkohë që vetëm Departamenti Ligjor është përgjegjës për hartimin e ligjeve. Departamentet dhe divizionet që nisin legjislacionet mund të këshillohen me publikun lidhur me legjislacionin, por ky Departament nuk organizon këshillime të drejtpërdrejta me publikun.

Departamenti mund të ofrojë sugjerime dhe mendime lidhur me ligjet. Kjo do të ishte një mundësi që Departamenti Ligjor të rekomandonte që në ligje të përfshihej një perspektivë gjinore, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Megjithatë, në fund, mbetet në dorë të nismëtarëve të legjislacionit që të pranojnë sugjerime apo jo.

Rekomandime

- Të sigurohet përfshirja e ZBGj-së në shqyrtimin e të gjitha drafteve të legjislacionit, ligjeve, rregulloreve, udhëzuesve, dhe strategjive nga një perspektivë gjinore, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Të sigurohet që brenda tyre të integrohet një perspektivë gjinore.
- Të kryehen shqyrtimet gjinore e të gjithë legjislacionit të MASHT-it, draft-ligjeve të rinj, rregulloreve, udhëzuesve dhe strategjive, për të siguruar që këto të jenë në harmoni me detyrimet ligjore që kanë të bëjnë me barazinë gjinore, në pajtim me Kushtetutën dhe Ligjin për Barazi Gjinore.
- Të sigurohet që legjislacioni i MASHT-it të jetë në harmoni me kërkesat ndërkombëtare për barazi gjinore, duke përfshirë edhe ato që kanë të bëjnë me anëtarësimin në BE.

Departamenti i Financave dhe Shërbimeve të Përgjithshme

Ky departament menaxhon dhe ruan informata për burimet njerëzore të Ministrisë, ndihmon me menaxhimin e organizimit të saj të brendshëm dhe ofron mbështetje të përgjithshme. Krahas kësaj, ky Departament koordinon përgatitjen, zbatimin, raportimin dhe vlerësimin e buxhetit të Ministrisë.

Rekomandime

- Të organizohen trajnime të cilat do të kordinohen për personelin e MASHT-it, nga ekspertët e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, me qëllim që Ministria të mund të përmbushë detyrimet ligjore sipas Ligjit të ri për Barazi Gjinore. Këtu përfshihet edhe kujdesi që trajnimi për buxhetimin e përgjegjshëm gjinor të përfshihet në trajnimin fillestar që ofrohet për punonjësit e rinj.
- Të mbikëqyren përgatitjet dhe të sigurohet kontrolli i cilësisë për një Shtojcë në Buxhetin Vjetor, duke përfshirë një analizë të ndikimit gjinor. Në këtë përfshihet edhe një shqyrtim i ndikimit të shpenzimeve të mëparshme nga perspektiva gjinore ("analiza e situatës") ngjashëm me këtë raport; një vlerësim i ndikimit të synuar të shpenzimeve të planifikuara për gratë, burrat, vajzat dhe djemtë; si dhe objektivat specifike, veprimtaritë dhe treguesit e performancës, në drejtim të

avancimit të barazisë gjinore në punën e MASHT-it në drejtim të adresimit të pabarazive gjinore të gjetura në analizën gjinore.

- Të integrohet perspektiva gjinore në Kornizën Afatmesme të Shpenzimeve, duke përfshirë analizën e situatës, objektivat, veprimtaritë, dhe treguesit, duke u mbështetur në analizën e prirjeve (trendeve) të mëparshme, të cilat përfshijnë të dhëna të ndara sipas gjinisë.

Divizioni për Burime Njerëzore

Divizioni për Burime Njerëzore koordinon dhe administron rekrutimin e stafit në MASHT dhe kontribuon në drejtim të përmirësimit të kapaciteteve dhe performancës së personelit. Si Divizion ekzekutiv, ai udhëheq punën e përgjithshme të Departamentit për Burime Njerëzore, ndihmon në mbikëqyrjen dhe caktimin e objektivave si dhe monitoron punonjësit.¹²³

Në rolin që luan në rekrutimin e punonjësve të rinj, ky Divizion do të mund të përdorte masa afirmative për t'i inkurajuar gratë dhe burrat të aplikojnë për pozita aty ku janë të nën-përfaqësuar. Kjo do të kontribuonte në zbatimin e detyrimeve sipas Ligjit për Barazi Gjinore, për të siguruar përfaqësim të barabartë të grave dhe burrave në të gjitha nivelet e vendimmarrjes. Kjo është në veçanti e vërtetë për pozitën e menaxhmentit brenda MASHT-it.

Megjithatë, Divizioni nuk përdor asnjë masë afirmative. Kështu, ata thonë se: "më shumë kërkojnë cilësi sesa të plotësojnë numrat."¹²⁴ RrGGK-ja ka gjetur se ky është një keqkuptim i përhapur lidhur me qëllimin e veprimeve afirmative. Këto të fundit nuk kanë për qëllim rekrutimin e kandidatëve të pakualifikuar. Në vend të kësaj, këto veprime konsiderojnë, së pari, atë se çfarë i sjell diskutimit gjinia e nën-përfaqësuar. Kjo në vetvete është një vlerë e shtuar. Përndryshe, perspektivat e gjinisë së nën-përfaqësuar mund të mos merren parasysh në mënyrë të mjaftueshme në vendimmarrjen, politikat dhe prioritetet e Ministrisë. Së dyti, veprimet afirmative mund të marrin formë të ndryshme. Për shembull, ato mund të kërkojnë një grup të shkathtësive themelore të detyrueshme ("cilësi"), por më pas të ofrojnë pikë më të larta në kriteret e përzgjedhjes për personat që i përkasin një gjinie të nën-përfaqësuar. Në një masë të konsiderueshme, përfaqësimi i barabartë i grave dhe burrave jo vetëm që është i detyrueshëm sipas Ligjit, por edhe siguron që si perspektivat e grave ashtu edhe perspektivat e burrave të përfaqësohen në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në MASHT-it.

Tabela 25. Numri i anëtarëve të stafit të MASHT-it në planifikimin për vitin 2016, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës. (Planifikimi për vitin 2016)

Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	535	346 (64.7%)	€1,980,739.07 (62.9%)	189 (35.3%)	€1,167,451.07 (37.1%)	€3,148,190.14
401-600	934	490 (52.5%)	€3,108,622.22 (55.0%)	444 (47.5%)	€2,538,823.57 (45.0%)	€5,647,445.79
600+	541	353 (65.2%)	€3,280,511.81 (64.4%)	188 (34.8%)	€1,818,121.26 (35.6%)	€5,098,633.07
Total	2,010	1,189 (59.2%)	€8,369,873.1 (60.2%)	821 (40.8%)	€5,524,395.9 (39.8%)	€13,894,269.00

¹²³ Intervistë e RrGGK-së me përfaqësues të Divizionit.

¹²⁴ Intervistë e RrGGK-së me Udhëheqësin e Divizionit, mars 2015.

Një çështje tjetër që duhet të merret parasysh nga perspektiva gjinore është edhe çështja e ngacmimit seksual në vendin e punës.¹²⁵ Aktualisht, MASHT-i nuk ka ndonjë politikë specifike kundër ngacmimit seksual që do të caktonte mekanizma të qartë për ta adresuar këtë lloj ngacmimi.

Rekomandime

- Kur hapen vende pune, të përdoren masa afirmative për të baraspeshuar përqindjen e grave dhe burrave të punësuar në departamente dhe divizione të ndryshme, duke përfshirë të gjitha nivelet e vendimarrjes, sikurse parashihet nga Ligji për Barazi Gjinore.
- Të krijohet një politikë kundër ngacmimit seksual dhe mekanizma për ta raportuar atë.
- Të trajnohen anëtarët e stafit për BPGj-në dhe të monitorohet zbatimi i tij. Këtu do të duhet të përfshihet trajnimi i punonjësve për analizën gjinore, barazinë gjinore, planifikimin e ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore, dhe monitorimin dhe vlerësimin, përmes përdorimit të treguesve të performancës të ndarë sipas gjinisë.

Divizioni për Buxhet dhe Financa

Divizioni për Buxhet dhe Financa përgatit propozimet për buxhetin dhe bashkërendon çështjet e tjera buxhetore për të gjitha strukturat administrative të Ministrisë. Ky divizion përcjell dhe raporton lidhur me ekzekutimin e buxhetit. Krahas kësaj, ai siguron që shpenzimet financiare të bëhen në pajtim me rregullat dhe procedurat buxhetore.

Rekomandime

- Të sigurohet që të gjitha departamentet dhe divizionet ta integrojnë BPGj-në në proceset e tyre të buxhetit, duke përfshirë planifikimin, ekzekutimin, monitorimin dhe vlerësimin, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.

Qendrat e Studentëve

Universiteti i Prishtinës nuk merr kurrfarë buxheti nga MASHT-i, meqenëse është një organizatë me buxhet të veçantë. Megjithatë, "Qendrat e Studentëve", të njohura edhe si konviktet e Universitetit të Prishtinës, marrin financime nga MASHT-i. Ky buxhet u rrit në vitin 2016, në veçanti lidhur me investimet kapitale (Tabela 26).

Viti	Buxheti total	Punonjësit	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Investimet kapitale
2016	2016	€4,819,632	249	€1,249,642	€2,268,932	€699,058	€2,000
2015	2015	€4,129,056	249	€1,238,603	€2,269,395	€519,058	€2,000
2014	2014	€4,106,413	249	€1,096,222	€2,348,191	€657,000	€5,000
2013	2013	€4,121,413	249	€1,096,222	€2,363,191	€657,000	€657,000

Gjithsej, qendra ka 249 punonjës, duke përfshirë 170 burra (68.3%) dhe 69 (30.8%) gra. Sikurse ilustruhet në tabelën 27, gratë janë të nënpërfaqësuar në të gjitha nivelet e pagave. Si përfundim, burrat pritet të marrin 69.2% të shpenzimeve në kategorinë e pagave dhe mëditjeve në vitin 2016.

¹²⁵ Shihni RrGGK, *Ngacmimi Seksual në Kosovë*, Prishtinë: RrGGK 2016 dhe QKSGj, *Perceptimet e shërbyesve civilë në Kosovë lidhur me ngacmimin seksual në vendin e punës*, marrë nga: <http://www.kgsceneter.net/wp-content/uploads/2015/07/Perceptimet-e-sh%C3%ABrbyesve-civil%C3%AB-lidhur-me-ngacmimin.pdf>.

Tabela 27. Numri i anëtarëve të stafit të Qendrës së Studentëve të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës. (Planifikimi për vitin 2016)

Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	137	91 (66.4%)	€382,200 (66.4%)	46 (33.6%)	€193,200 (33.6%)	€575,400
401-600	103	71 (68.9%)	€408,960 (68.9%)	32 (31.1%)	€184,320 (31.1%)	€593,280
600+	9	8 (88.9%)	€73,440 (90.7%)	1 (11.1%)	€7,522 (9.3%)	€80,962
Total	249	170 (68.3%)	€864,600 (69.7%)	79 (31.7%)	€385,042 (30.8%)	€1,249,642

Tabela 28 paraqet numrin e studentëve të cilët jetojnë në konvikte në vitin akademik 2014-2015, të ndarë sipas gjinisë. Nga 3,563 studentë që jetojnë në konvikte, 60.3% janë vajza dhe 39.6% janë djem.¹²⁶ Përqindja e aplikanteve është

Tabela 28. Numri i studentëve të cilët jetojnë në konvikte në vitin akademik 2014-2015, të ndarë sipas gjinisë

Viti	# total i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve	Qiraja vjetore për student
2014-2015	3,563	2,151 (60.3%)	1,412 (39.6%)	€315

shumë më e lartë sesa ajo e aplikantëve, kanë thënë zyrtarët. Një zyrtar hipotetizoi se kjo ndodh për shkak se vajzat dhe prindërit e tyre ndihen më të sigurtë kur vajzat jetojnë në konvikte zyrtare, sesa kur jetojnë në banesa të marra me qira, në të cilat mund të ketë probleme me sigurinë.¹²⁷ Një shpjegim tjetër i mundshëm mund të jetë kostoja e strehimit në Prishtinë. Sipas ASK, qiraja mesatare e një banese në një zonë urbane është 212 euro në muaj.¹²⁸ Prindërit mund të jenë më shumë të gatshëm të paguajnë për këtë formë strehimi, e cila është më e shtrenjtë në krahasim me formën tjetër, kur bëhet fjalë për të rinjtë, por jo për të rejat, të cilat kanë më pak të ngjarë (aktualisht) që të punësohen. Në dallim nga kjo, jetesa në Qendrën e Studentëve kushton 35 euro në muaj, duke përfshirë akomodimin dhe ushqimin. Për nëntë muaj, kjo shumë arrin në 315 euro në vit për student. Nuk ofrohen bursa. Nxënësit nga kategori të caktuara, për shembull ata që marrin ndihmë sociale, personat me aftësi të kufizuara, dhe fëmijët e invalidëve të luftës dhe personave të humbur përjashtohen nga pagesa e tarifës vjetore. Krahas kësaj, atyre iu jepet përparësi në procesin e aplikimit.

Vitin e kaluar kanë aplikuar rreth 8,000 studentë, çka do të thotë se janë pranuar vetëm 44.5%.¹²⁹ Konviktet kanë pasur një kapacitet prej 3,563 studentësh në vitin 2015 dhe 3,966 në vitin 2016. Kësisoj, rreth 4,000 studentë që kanë nevojë për strehim, ku pjesa më e madhe janë vajza refuzohen çdo vit për shkak të mungesës së hapësirave.

Aktualisht, në Qendrën e Studentëve punojnë dhjetë inspektorë burra, dhe kryejnë inspektimin e cilësisë së konvikteve.¹³⁰

¹²⁶ Një konvikt tjetër është ndërtuar në fundin e vitit 2015, dhe strehon edhe 303 studentë të tjerë. Të dhënat e ndara sipas gjinisë, lidhur me këta të rinj, janë të padisponueshme, mirëpo prirjet e mëparshme lënë të kuptohet se pjesa më e madhe e studentëve janë vajza.

¹²⁷ Intervistë e RrGGK-së me Drejtorin e Qendrës së Studentëve, maj 2015.

¹²⁸ ASK, Statistikat Sociale, *Rezultatet e Anketës së Buxhetit të Ekonomive Familjare*, 2014, marrë nga: https://ask.rks-gov.net/publikimet/doc_download/1117-rezultatet-e-anketaeumls-saeuml-buxhetit-taeuml-ekonomive-familjare-2013, fq.

10.

¹²⁹ Po aty.

¹³⁰ Intervistë e RrGGK-së me ZBGj-në, tetor 2015.

Rekomandime

- Të organizohen fokus grupe për të mësuar arsyen pse numri i djemve që janë të interesuar të jetojnë në konvikte është më i vogël sesa ai i vajzave. Nëse kjo organizohet në sallën e takimeve në MASHT, ky aktivitet nuk do të duhet të ketë kosto shtesë.
- Të përfshihet në formularët e aplikimit për të jetuar në konvikte një pyetje lidhur me atë se çfarë do të bëjnë aplikantët nëse nuk mund të qëndrojnë në konvikte (p.sh. do të jetojnë me familjen, me shokët/shoqet, do të marrin ndonjë apartament me qira, nuk do ta vijnë në universitetin). Kjo mund të ndihmojë në vlerësimin e ndikimit që mund të ketë mungesa e konvikteve tek studentët e ndryshëm.
- Të bëhet një studim të fizibilitetit lidhur me ndërtimin e më shumë konvikteve. Me normat aktuale të aplikantëve, vetëm investimet kapitale do të kushtonin diku tek 1,300,000 euro për 13 konvikte, ku secila do të strehonte mesatarisht 303 studentë. Në varësi të financimeve të disponueshme dhe vazhdimin të niveleve të njëjta të kërkesës, kjo do të mund të përfshinte buxhetimin e 100,000 eurove çdo dy vite për të ndërtuar një konvikt shtesë. Merrni parasysh edhe opsione të tjera, siç janë banesat e ndara, të cilat menaxhohen nga Universiteti, përmes të cilave do të shfrytëzohej strehimi ekzistues, i disponueshëm tashmë në Prishtinë.

Universitetet

Të gjitha universitetet publike, me përjashtim të Universitetit të Prishtinës (një organizatë me buxhet të pavarur) financohen nga MASHT-i. Këto financime përfshijnë Universitetin e Gjakovës, Universitetin e Gjilanit, Universitetin e Prizrenit, Universitetin e Pejës, dhe Universitetin e Mitrovicës. Në pjesët e mëposhtme trajtohet buxheti i secilit prej tyre.

Universiteti i Prizrenit “Ukshin Hoti”

Universiteti i Prizrenit (UPZ) "Universiteti Ukshin Hoti" u themelua në vitin 2010.¹³¹ Ky është universiteti i dytë publik që themelohet në Kosovë. Universiteti ofron si studime të nivelit "Bachelor" ashtu edhe studime të nivelit "Master". Këshilli i tij Drejtues përbëhet nga gjashtë burra. Rektori, tre zëvendës rektorët, dhe sekretari janë burra.¹³²

Buxheti total i UPZ-së ka mbetur i njëjtë nga viti 2013 deri në vitin 2015 me një rënie prej 400,000 eurosh, pavarësisht një rritjeje të lehtë në numrin e punonjësve (tabela 29). Kjo rënie ka ardhur si pasojë e planifikimit më të mirë buxhetor.¹³³ Edhe kostoja e shpenzimeve komunale është zvogëluar.

Tabela 29. Buxheti i UPZ-së për vitet 2013-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	139	€2,788,768	€1,625,768	€600,000	€53,000	€10,000	€500,000
2015	130	€3,146,267	€1,821,745	€791,522	€73,000	€10,000	€450,000
2014	130	€3,154,349	€1,470,146	€1,014,203	€160,000	€10,000	€500,000
2013	130	€3,671,349	€1,470,146	€1,031,203	€170,000		€1,000,000

¹³¹ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi nr. 01/87 për themelimin e Universitetit të Prizrenit si Institucion Publik i Arsimit të Lartë, 2009, marrë nga: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_Mbledhjes_se_87-te_te_Qeverise_2009.pdf.

¹³² Intervistë e RrGGK-së me Rektoren, prill 2015.

¹³³ Intervistë e RrGGK-së me Rektoren, maj 2015.

Sikurse ilustruhet në tabelën 30, vetëm një e katërta e punonjësve në UPZ janë gra. Ato janë të nën-përfaqësuar në veçanti në nivelin më të lartë të pagës. Si rezultat, burrat mendohet që do të përfitojnë nga 74.6% të kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve në vitin 2016, krahasuar me gratë të cilat parashihet të përfitojnë 25.4%. Më tej, pabarazitë në nivelet e vendimmarrjes mund të ndikojnë në shkallën në të cilën nevojat dhe interesat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave merren në konsideratë në planifikimin e politikave dhe programeve në Universitet. Kjo mund të ketë një ndikim të padëshiruar tek disa nxënës.

Tabela 30. Personeli administrativ në UPZ në vitin 2015 sipas nivelit të pagës ¹³⁴						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Totali
201-400	22	12 (54.5%)	€207,384.00 (68.7%)	10 (45.5%)	€94,380.00 (31.3%)	€301,764.00
401-600	30	18 (60.0%)	€120,971.40 (39.3%)	12 (40.0%)	€187,135.60 (60.7%)	€308,107.00
600+	86	73 (84.9%)	€950,256.00 (86.1%)	13 (15.1%)	€152,964.00 (13.9%)	€1,103,220.00
Total	138	103 (74.6%)	€1,278,611.40 (74.6%)	35 (25.4%)	€434,479.60 (25.4%)	€1,713,091.00

Përqindja e vajzave dhe djemve të cilët e kanë vijuar UPZ-në gjatë viteve akademike 2012-2013 dhe 2014-2015 është disi e ngjashme, edhe pse ka ndryshuar lehtë (tabela 31).¹³⁵ Kjo lë të kuptohet se ka një baraspeshë të shpenzimeve për përfitueset dhe përfituesit. Megjithatë, kjo do të mbështetej në supozimin e patestuar se shpenzimet për programet e ndryshme të studimeve janë të ngjashme.

Tabela 31. # i studentëve në Universitetin e Prizrenit			
Viti	# total i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2011/2012	2.774	1.050 (37.9%)	1.724 (62.1%)
2012/2013	3.831	1.999 (52.1%)	1.842 (48.0%)
2014/2015	5.719	2.717 (47.5%)	3.002 (52.5%)

¹³⁴ Nuk janë ofruar informata lidhur me stafin akademik.

¹³⁵ Të dhënat për vitin akademik 2013-2014 nuk janë ofruar nga Universiteti.

Lidhur me përfituesit e Universitetit, tabela 32 paraqet numrin dhe përqindjet e djemve dhe vajzave në departamente të ndryshme të UPZ-së. Në vitin akademik 2012-2013, vajza kanë qenë të nën-përfaqësuar në Departamentin e Shkencave Kompjuterike, duke përbërë 26.3% të studenteve, si dhe në departamentin e Teknologjisë së Informacionit dhe Telekomunikimit (TIT) (30.6%). Kjo do të mund të çonte në një çekuilibër lidhur me pjesëmarrjen e vajzave në këtë sektor në të ardhmen.

Djemt ishin të nën-përfaqësuar në Fizikë dhe Kimi, duke përbërë vetëm 10.6% të nxënësve, dhe posaqërisht në Departamentin e Edukimit (36.5%). Kjo do të kontribuonte në një balancim të pamjaftueshëm gjinor në këto profesione në vitet e ardhshme. Sikurse është diskutuar më herët, djemt tashmë janë të nën-përfaqësuar në sektorin arsimor si mësimdhënës, në veçanti në arsimin e hershëm.

Një studim i gjithë vendeve të OBEZH-it, i realizuar në vitin 2013, ka vënë re në mënyrë të ngjashme se fushat e studimit mbeten mjaft të ndara në aspektin gjinor, ku vajzat përqendrohen në edukim, shëndetësi, dhe mirëqenien sociale, ndërsa djemt në fushën e shkencës, teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës (STEM, Science, Technology, Engineering and Math).¹³⁶

Bursat mund të përdoren si një veprim afirmativ për të rritur përqindjen e gjinive të nën-përfaqësuar në departamente specifike. Megjithatë, bursat në Kosovë merren zakonisht vetëm mbi bazën e meritave. Gjatë vitit akademik 2014-2015, vajzat kanë marrë 80.6% të këtyre bursave, të shpërndara nga kategoria ekonomike e subvencioneve dhe transfertave (shihni tabelën 33). Përfaqësuesit e UPZ-së kanë nënvizuar se vajzat zakonisht marrin më shumë bursa sesa djemt për

Tabela 32. Numri i studentëve në Universitetin e Prizrenit sipas departamenteve dhe gjinive

Viti	Departamenti	Totali i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % djemve
2012/2013	Administrim biznesi	742	314 (42.3%)	428 (57.7%)
2012/2013	Menaxhim Ndërkombëtar	541	225 (41.6%)	316 (58.4%)
2012/2013	Juridik	196	112 (57.1%)	84 (42.9%)
2012/2013	Softuer dhe Dizajnim	678	380 (56.0%)	298 (44.0%)
2012/2013	TIT	284	87 (30.6%)	197 (69.4%)
2012/2013	Fonologji	638	278 (43.6%)	360 (56.4%)
2012/2013	Fizikë dhe kimi	255	228 (89.4%)	27 (10.6%)
2014/2015	Administrim biznesi	1.602	658 (41.1%)	944 (58.9%)
2014/2015	Edukim	1.636	1.039 (63.5%)	597 (36.5%)
2014/2015	Juridik	963	454 (47.1%)	509 (52.9%)
2014/2015	Shkenca kompjuterike	1.059	278 (26.3%)	781 (73.7%)
2014/2015	Gjuhë gjermane	459	288 (62.7%)	171 (37.3%)

Tabela 33. Nxënësit që marrin bursa nga UPZ-ja për vitin akademik 2014-2015 sipas gjinisë

Viti akademik	Numri total i përfituesve	# dhe % e përfituesve	# dhe % e përfituesve	Buxheti total	Shpenzimi për person	Shpenzimi për gratë	Shpenzimi për burrat
2014/2015	62	50 (80.6%)	12 (19.4%)	€55,800	€900	€45,000 (80.6%)	€10,800 (19.4%)
Total	62	50 (80.6%)	12 (19.4%)	€55,800	€900	€45,000 (80.6%)	€10,800 (19.4%)

¹³⁶ OBEZH, *Treguesit e edukimit në fokus* [Education Indicators in Focus], 2015, marrë nga: www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5jm5hl10rbtj.pdf?expires=1458305587&id=id&accname=guest&checksum=03F217F24A080B1076DE999A52D0CD2C.

shkak se ato kanë prirje të kenë nota më të larta sesa djemt, dhe për këtë arsye kualifikohen për të marrë bursa.¹³⁷

Universiteti nuk ka nevojë për konvikte, meqenëse studentët zakonisht jetojnë afër ose udhëtojnë.¹³⁸ Ndërkohë që Universiteti nuk ofron transport falas për studentët, ata janë duke e diskutuar këtë çështje me kryetarin e Komunës. Ata kanë nënvizuar nevojën për më shumë hapësira për zyra, meqenëse profesorët nuk kanë zyra. Kjo ndikon në cilësinë e nxënies, dhe konsultimeve student-profesor. Ata kanë fonde të mjaftueshme në kategorinë ekonomike të investimeve kapitale për të merretuar konviktet e vjetra dhe për t'i kthyer ato në zyra, gjë të cilën Universiteti po e konsideron si opsion.

Rekomandime

- Të merren parasysh aplikimet e kuotave për bursat për djemt dhe vajzat, në bazë të të cilave 50% e bursave u jepen nxënësve më të mirë të secilës gjini. Më tej, të merren parasysh caktimi i bursave ekzistuese për të rinjtë që fillojnë studimet në edukim apo fizikë dhe kimi, si dhe për të rejtat që fillojnë studimet në shkenca kompjuterike dhe TIT. Këto veprime afirmative parashikohen me Ligjin për Barazi Gjimore, nuk do të kishin kosto shtesë për universitetin, do të kontribuonin në barazinë gjimore në shpenzimet e fondeve të universitetit dhe do t'i përgatisnin vajzat dhe djemt të hynin në sektorët ku janë më pak të përfaqësuar, në drejtim të rritjes së balancës gjimore në këta sektorë në Kosovë.
- Të bashkëpunohet me Komunën për të ulur taksat për agjencitë e transportit, si një iniciativë për ofrimin e zbritjeve të çmimit apo për transportin falas për studentët. Komuna e Prizrenit tashmë e ka një marrëveshje të tillë me agjencitë e transportit për nxënësit e shkollave fillore.¹³⁹
- Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar në mënyrë aktive më shumë gra si punonjëse, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjimore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale themelore të detyrueshme.
- Procedurat e ardhshme për nominime në Këshillin Drejtues duhet të sigurojnë baraspeshim të gjinive, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjimore dhe vendimet duhet të reflektojnë më mirë nevojat dhe interesat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave.

Universiteti i Pejës “Haxhi Zeka”

Universiteti i Pejës "Haxhi Zeka" u themelua në vitin 2012¹⁴⁰ Këshilli i tij Drejtues përbëhet nga shtatë burra. Rektori dhe dy prej tre zëvendës rektorëve janë burra. Tabela x paraqet buxhetin total të ndarë sipas kategorisë ekonomike për vitin 2013-2016. Buxheti ka mbetur pothuaj i njëjtë me kalimin e kohës.

Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	155	€2,532,956	€1,610,541	€362,007	€50,408	€10,000	€500,000
2015	155	€2,717,541	€1,757,566	€399,567	€50,408	€10,000	€500,000
2014	155	€2,432,230	€1,491,000	€414,197	€67,033	€10,000	€450,000
2013	155	€1,982,230	€1,491,000	€424,197	€67,033		

¹³⁷ Intervistë e RrGGK-së me përfaqësues të UPZ-së, prill 2015.

¹³⁸ Intervistë e RrGGK-së me Dekanin, mars 2015.

¹³⁹ Intervistë e RrGGK-së me Rektarin.

¹⁴⁰ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi nr. 01/98 për themelimin e Universitetit të Pejës "Haxhi Zeka" si Institucion Publik i Arsimit të Lartë, 25 shkurt 2012, marrë nga: http://gazetajnk.com/repository/docs/Vendimi_i_MASHT_per_UPP.pdf.

Tabela 35 paraqet të gjithë anëtarët e personelit akademik dhe administrativ, të cilët punojnë në Universitetin e Pejës në vitin 2015.

Tabela 35. Punonjësit e Universitetit të Pejës sipas gjinisë dhe nivelit të pagës, në vitin 2016						
Niveli i pagës	Anëtarët e personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	30	14 (46.7%)	€72,395.00 (46.9%)	16 (53.3%)	€82,024.00 (53.1%)	€154,419.00
401-600	19	9 (47.4%)	€91,556.00 (45.6%)	10 (52.6%)	€109,143.00 (54.4%)	€200,699.00
600+	106	57 (53.8%)	€654,242.00 (44.3%)	49 (46.2%)	€821,181.00 (55.7%)	€1,475,423.00
Total	155	80 (51.6%)	€818,193.00 (44.7%)	75 (48.4%)	€1,012,348.00 (55.3%)	€1,830,541.00

Në Universitetin e Pejës punonin një përqindje pothuaj e barabartë e grave dhe burrave, edhe pse gratë merrnin një përqindje pak më të lartë të shpenzimeve nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve (55.3%). Megjithatë, gratë janë disi të mbipërfaqësuar në nivelet më të ulëta të pagës (53.3%) dhe disi të nën-përfaqësuar në nivelin e pagës 600 euro+ (46.2%).

Gratë përbëjnë një përqindje më të vogël të stafit akademik (34.5%) në Universitetin e Pejës (tabela 36), dhe, në këtë mënyrë, kanë të ngjarë të marrin një përqindje më të vogël të këtyre shpenzimeve. Megjithatë, nuk ka pasur të dhëna të disponueshme lidhur me pozitat e anëtarëve të stafit akademik sipas nivelit të pagesës.

Tabela 36. Stafi akademik sipas gjinisë			
Viti akademik	Numri total i anëtarëve të stafit	# dhe % e grave	# dhe % e burrave
2013/2014	165	57 (34.5%)	108 (65.4%)
2014/2015	177	52 (29.4%)	125 (70.6%)

Tabela 37 përshkruan përqindjen e burrave dhe grave të cilët japin mësim në departamente të ndryshme të Universitetit të Pejës. Gratë përbënin shumicën e profesorëve në Departamentin e Arteve në vitin akademik 2013-2014, por jo në vitin akademik 2014-2015. Gratë janë veçanërisht të nën-përfaqësuar si profesore në Departamentin e Agrobiznesit, edhe pse përfshirja e tyre është rritur nga 22% që ishte në vitin akademik 2013-2014 në 29% në vitin akademik 2014-2015. Gratë gjithashtu janë të nënpërfaqësuar si profesore (7.4%) në Departamentin e Menaxhimit të Hotelerisë dhe Turizmit në vitin akademik 2013-2014, por në këtë departament numri i tyre u rrit në vitin 2014-2015 (43.3%). Përqindja e grave që japin mësim në Departamentin e Biznesit dhe atë Juridik ka rënë ndjeshëm në vitin akademik 2014-2015.

Tabela 37. Stafi akademik dhe studentët në Universitetin e Pejës sipas departamentit dhe gjinisë								
Viti	Departamenti	Numri total i anëtarëve të stafit	# dhe % e anëtarëve të stafit	# dhe % e anëtarëve të stafit	Numri total i studentëve	# dhe % e studentëve	# dhe % e studentëve	Studentë për mësimdhënës
2013/2014	Biznes	54	22 (40.7%)	32 (59.3%)	1.955	1050 (53.5%)	905 (46.2%)	36,20
2014/2015	Biznes	44	10 (22.7%)	34 (77.3%)	2.290	1.124 (49.1%)	1.166 (50.9%)	52,05
2013/2014	Menaxhim i Turizmit dhe Hotelerisë	27	2 (7.4%)	25 (92.6%)	622	235 (37.7%)	387 (60.7%)	23,04
2014/2015	Menaxhim i Turizmit dhe Hotelerisë	30	13 (43.3%)	17 (56.7%)	858	274 (31.9%)	584 (68.1%)	28,60
2013/2014	Juridik	28	13 (46.4%)	15 (53.6%)	1.330	750 (56.3%)	580 (43.6%)	47,50

2014/ 2015	Juridik	24	2 (8.3%)	22 (91.7%)	1.772	903 (51.0%)	869 (49.0%)	73,83
2013/ 2014	Agrobiznes	36	8 (22.2%)	28 (77.8%)	150	55 (36.6%)	95 (63.3%)	4,17
2014/ 2015	Agrobiznes	55	16 (29.1%)	39 (70.9%)	267	103 (38.6%)	164 (61.4%)	4,85
2013/ 2014	Artet	20	12 (60.0%)	8 (40.0%)	73	24 (32.8%)	49 (67.1%)	3,65
2014/ 2015	Artet	24	11 (45.8%)	13 (54.2%)	113	45 (39.8%)	68 (60.2%)	4,71

Lidhur me përfituesit e Universitetit, këtë të fundit e kanë vijuar një përqindje mjaft e ngjashme e grave dhe burrave (tabela 38), çka lë të kuptohet se ata mund të përfitojnë në mënyrë të ngjashme nga shpenzimet e përgjithshme të universitetit. Megjithatë, më shumë apo më pak shpenzime në departamente të caktuara, të cilat vijohen nga një përqindje më e lartë e njëres gjini, mund të nënkuptojë që gjinitë nuk përfitojnë në mënyrë të barabartë. Tabela 37 ilustron numrin mesatar të studentëve për mësimdhënës. Ndërkohë që kjo është thjesht ilustruese, meqenëse studentët mund të kenë mësimdhënës të shumëfishtë dhe programe të ndryshme të studimit mund të kenë më shumë apo më pak burime për qëllime të ndryshme, nga kjo mund të kuptohet në njëfarë mënyre se cilat departamente kanë prirje të marrin më shumë burime në kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve. Kjo bart potencialin për të ndikuar në cilësinë e nxënies, meqenëse më pak studentë për profesor (si mesatare) mund të kontribuojë në shtimin e kohës së nxënies për student. Kësisoj, studentët në programet me një raport student/mësimdhënës më të ulët kanë të ngjarë të përfitojnë më shumë nga shpenzimet për pagat dhe mëditjet. Tabela x tregon që vajzat janë të nën-përfaqësuar në departamentin e Agrobiznesit, atë të Menaxhimit të Hotelerisë dhe Turizmit, dhe atë të Arteve, duke përbërë kështu përkatësisht midis një të tretën dhe 40% të studentëve në secilin departament. Në të njëjtën kohë, këto departamente kanë më shumë studentë për profesor sesa departamentet ku gratë janë të përfaqësuar në mënyrë më të barabartë. Kjo lë të kuptohet se burrat mund të jenë duke përfituar më shumë nga shpenzimet e kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve sesa burrat.

Tabela 38. Studentët në Universitetin e Pejës sipas gjinisë			
Viti	Totali i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2013/2014	4.130	2.114 (51.1%)	2.016 (48.8%)
2014/2015	5.331	2.449 (47.0%)	2.882 (54.7%)

Rekomandime

- Të caktohen bursat ekzistuese për vajzat, me qëllim që ato të studiojnë për Agrobiznes dhe menaxhim hotelerie dhe turizmi, si një veprim afirmativ në drejtim të rritjes së pjesëmarrjes së tyre në këta sektorë, sikurse parashikohet nga Ligji për Barazi Gjinore.
- Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar në mënyrë aktive më shumë gra si punonjëse, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale themelore të detyrueshme.
- Emërimet dhe zgjedhjet e ardhshme në Këshillin Drejtues duhet të sigurojnë baraspeshim të gjinive, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore dhe vendimet duhet të reflektojnë më mirë nevojat dhe interesat potencialisht të ndryshme të grave dhe burrave.

Universiteti i Gjilanit “Kadri Zeka”

Universiteti Shtetëror i Gjilanit "Kadri Zeka" u themelua në vitin 2013.¹⁴¹ Këshilli Drejtues ka shtatë anëtarë: pesë gra dhe dy burra. Rektori dhe sekretari janë burra, ndërsa zëvendës rektorja është grua. Përmes përmirësimit të planifikimit të buxhetit, alokimet buxhetore janë ulur që prej vitit 2014 në të gjitha kategoritë ekonomike, me përjashtim të subvencioneve dhe transfertave dhe shpenzimeve kapitale (tabela 39).

Tabela 39. Alokimet e buxhetit për Universitetin e Gjilanit "Kadri Zeka" 2014-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzim et komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	104	€1,443,234	€764,895	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,823,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€370,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Tabela 40 paraqet buxhetin e planifikuar për kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, të ndara sipas gjinisë së punonjësve dhe nivelit të tyre të pagave, për vitin 2016. Gratë pritet të jenë të nën-përfaqësuara në të gjitha nivelet e pagave. Si rezultat, burrat do të marrin 69.2% të shpenzimeve në këtë kategori ekonomike.

Tabela 40. Punonjësit e Universitetit të Gjilanit të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës në vitin 2015						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pages	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për grate	Totali
201-400	43	31 (72.1%)	€100,850	12 (27.9%)	€32,100.00	€132,950
401-600	37	26 (70.3%)	€211,700	11 (29.7%)	€104,750.00	€316,450
600+	24	15 (62.5%)	€91,693.70	9 (37.5%)	€36,397.30	€128,091
Total	104	72 (69.2%)	€404,243.70	32 (30.8%)	€173,247.30	€577,491

Ndoshta nuk është për t'u habitur që hulumtimet e mëtejme vetëm të stafit akademik për vitin 2013/2014, lënë të kuptohet se gratë janë të nën-përfaqësuara në të gjitha departamentet, duke përfshirë atë të Edukimit, Ekonomikut, Juridikut, dhe Shkencave Kompjuterike (Tabela 41). Pra, burrat përfitojnë prej shumicës së shpenzimeve në këtë kategori ekonomike, edhe pse informatat specifike për paga nuk ishin në dispozicion.

¹⁴¹ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi nr. 03/118 për themelimin e Universitetit Shtetëror të Gjilanit si Institucion i Arsimit të Lartë, 2013, marrë nga: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

Tabela 41. Staf i akademik dhe studentët sipas gjinisë dhe departamentit

Viti	Departament i	Numri total i anëtarëve të stafit	# dhe % e grave	# dhe % e burrave	Numri total i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve	Student/mësimdhënës
2013/2014	Edukim	32	14 (43.7%)	18 (56.2%)	331	297 (89.7%)	34 (10.3%)	10,3
2013/2014	Ekonomik	42	11 (26.1%)	31 (73.8%)	717	288 (40.1%)	429 (59.9%)	17,1
2013/2014	Juridik	19	4 (21.0%)	15 (78.9%)	514	247 (48.0%)	267 (52.0%)	27,1
2013/2014	Shkenca kompjuterike ¹⁴²	8	3 (37.5%)	5 (62.5%)				
Gjithsej		101	32 (31.6%)	69 (68.3%)	1.562	832 (53.3%)	730 (46.7%)	15,5

Lidhur me përfituesit e Universitetit, vajzat (53%) dhe djemt (46.7%) kanë marrë pjesë në norma mjaft të ngjashme gjatë vitit akademik 2013-2014 (tabela x). Megjithatë, vajzat kanë qenë disi të nën-përfaqësuar në Departamentin e Ekonomikut (40.1%). Djemt kanë qenë të nën-përfaqësuar në mënyrë të konsiderueshme në Departamentin e Edukimit (10.2%). Sikurse është përmendur më lart, nëse ka më pak djemt që studiojnë për edukim, atëherë më të paktë do të jenë ata që do të kualifikohen për të punuar në sektorin e arsimit. Kjo do të thotë se burrat mund të përfitojnë më pak nga shpenzimet në fusha të caktuara të sektorit të arsimit. Kjo gjë mund të pengojë edhe cilësinë e arsimit për fëmijët, sikurse edhe kemi diskutuar më lart.

Siç tregohet në tabelën 42, në vitin akademik 2014-2015, vajzat kanë marrë dy të tretat e bursave mbi baza meritore.

Tabela 42. Përfituesit e bursave në Universitetin e Gjilanit, të ndarë sipas gjinisë, 2015

Viti	# e përfituesve	# dhe % e përfituesve	# dhe % e përfituesve	Buxheti total	Shuma për person	Shpenzimi për gratë	Shpenzimi për burrat
2014/2015	40	27 (67.5%)	13 (32.5%)	20.000€	500€	€13,500 (67.5%)	€6,500 (32.5%)

Rekomandime

- Të caktohen bursa për djemt, në veçanti për ata që janë të interesuar të studiojnë për edukim. Kjo do të sigurojë që nga kategoria ekonomike e subvencioneve dhe transfertave të përfitojnë një numër më i madh i djemve, si dhe do të ndihmonte në rritjen e përqindjes së mësimdhënësve (burra), duke përmirësuar cilësinë e nxënies.
- Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative për të punësuar në mënyrë aktive më shumë gra si punonjëse, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale themelore të detyrueshme.

¹⁴² ASK nuk ka raportuar se ka pasur studentë që kanë studiuar për Shkenca Kompjuterike në Universitetin e Gjilanit gjatë vitit akademik 2013-2014 (*Statistikat e Arsimit 2013-2014*, fq. 117).

Universiteti i Gjakovës “Fehmi Agani”

Universiteti i Gjakovës "Fehmi Agani" u themelua në vitin 2013.¹⁴³ Këshilli Drejtues ka shtatë anëtarë: katër burra dhe tri gra. Rektori është burrë. Nga dy zëvendës rektorët, njëri është burrë dhe tjetra është grua. Edhe sekretarja është grua. Tabela 43 paraqet buxhetin total të Universitetit të Gjakovës për vitet 2014-2016 si dhe numrin e punonjësve.

Tabela 43. Buxheti total i Universitetit të Gjakovës 2014-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	101	€1,611,793	€735,454	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,923,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€470,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Lidhur me kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, gratë parashihet të përbëjnë shumicën e anëtarëve të personelit akademik dhe administrativ (56.4%) në vitin 2015. Në këtë mënyrë, gratë do të marrin një përqindje disi më të lartë të kësaj linje buxheti (56.4%) sesa burrat.

Tabela 44. Personeli akademik dhe administrativ sipas gjinisë dhe nivelit të pagës, në vitin 2015						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Totali
201-400	12	3 (25.0%)	€16,755.00 (25.0%)	9 (75.0%)	€50,265.00 (75.0%)	€67,020.00
401-600	15	6 (40.0%)	€30,510.00 (37.8%)	9 (60.0%)	€50,266.00 (62.2%)	€80,776.00
600+	74	35 (47.3%)	€202,369.22 (47.6%)	39 (52.7%)	€222,858.78 (52.4%)	€425,228.00
Totali	101	44 (43.6%)	€249,634.22 (43.6%)	57 (56.4%)	€323,389.78 (56.4%)	€573,024.00

Megjithatë, gratë kanë qenë të nën-përfaqësuar në radhët e personelit akademik në të gjitha departamentet në vitin 2013-2014, duke përfshirë atë të Edukimit, Filologjisë, dhe Mjekësisë (tabela 45).

Tabela 45. Staf akademik dhe studentët sipas gjinisë dhe departamentit								
Viti	Departamenti	# total i mësim-dhënësve	# dhe % e grave	# dhe % e burrave	# total i studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve	Studentë për mësimdhënë
2013/2014	Edukim	16	5 (31.3%)	11 (68.7%)	320	283 (88.4%)	37 (11.6%)	20,0
2013/2014	Filologji	12	3 (25.0%)	9 (75.0%)	138	85 (61.6%)	53 (38.4%)	11,5
2013/2014	Mjekësi	13	6 (46.1%)	7 (53.9%)	127	107 (84.3%)	20 (15.7%)	9,8
Totali		41	14 (34.1%)	27 (65.9%)	585	475 (81.2%)	110 (18.8%)	14,3

¹⁴³ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi 02/118 mbi krijimin e Universitetit Publik të Gjakovës, 2013, në: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

Vajzat kanë përfituar më shumë nga Universiteti i Gjakovës sesa djemt, meqenëse kanë përbërë 81.2% të studentëve gjatë vitit akademik 2013-2014 (tabela 45). Djemt janë veçanërisht të nënpërfaqësuar në Departamentin e Edukimit, duke përbërë kështu vetëm 11.6% të studentëve.

Lidhur me subvencionet dhe transfertat, tabela 46 paraqet numrin e bursave të ofruara nga Universiteti i Gjakovës në vitin akademik 2014-2015. Vajzat i kanë marrë të 13 bursat. Fakti që bursat jepen mbi bazën e meritës lë të kuptohet se vajzat kanë pasur rezultate akademike më të mira sesa djemt për t'i marrë këto bursa.

Tabela 46. Përfituesit e bursave në Universitetin e Gjakovës, të ndarë sipas gjinisë, 2015							
Viti akademik	Përfituesit e bursave	# dhe % e përfitueseve	# e përfituesve	Buxheti total	Shpenzimi për person	Shpenzimi për vajzat	Shpenzimi për djemt
2014/2015	13	13 (100.0%)	0 (0.0%)	€9,945	€765	€9,945 (100%)	€0 (0%)

Rekomandime

- Të caktohen bursa për djemt, në veçanti për ata që studiojnë për Arsim dhe Mjekësi, si masë afirmative, në harmoni me Ligjin për Barazi Gjinore, në funksion të rritjes së pjesëmarrjes së djemve në universitet, si përfitues, si dhe të nxitjes së rritjes së përfshirjes së djemve në sektorin e edukimit, sikurse edhe është diskutuar më lartë.
- Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar dhe punësuar në mënyrë aktive gjininë e nën-përfaqësuar, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive në të gjitha nivelet, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale të detyrueshme.

Universiteti i Mitrovicës “Isa Boletini”

Universiteti Shtetëror i Mitrovicës "Isa Boletini" u themelua në vitin 2013.¹⁴⁴ Këshilli Drejtues përbëhet nga tetë persona: dy gra dhe gjashtë burra. Rektori dhe sekretari janë burra, sikurse edhe tre zëvendës rektorët. Tabela 47 paraqet buxhetin total të Universitetit të Mitrovicës sipas kategorisë ekonomike për vitin 2014-2016. Si buxheti ashtu edhe numri i punonjësve është rritur ndjeshëm në vitin 2016.

Tabela 47. Buxheti total i Universitetit të Mitrovicës sipas kategorisë ekonomike për periudhën 2014-2016.							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	196	€2,602,651	€1,726,312	€316,339	€50,000	€10,000	€500,000
2015	95	€1,923,574	€1,044,413	€349,161	€50,000	€10,000	€470,000
2014	95	€1,510,000	€866,667	€370,778	€62,556	€10,000	€200,000

Lidhur me shpenzimet për kategorinë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, tabela 48 paraqet të gjithë punonjësit akademikë dhe administrativë të Universitetit të Mitrovicës, të ndarë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës, që është planifikuar të punojnë në këtë universitet në vitin 2016. Gratë do të jenë të nën-përfaqësuar në të gjitha nivelet e pagave dhe, në këtë mënyrë, përfitojnë vetëm 20 % të shpenzimeve.

¹⁴⁴ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi nr. 01/118 për themelimin e Universitetit Shtetëror të Mitrovicës si Institucion i Arsimit të Lartë, 2013, marrë nga: http://kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

Tabela 48. Punonjësit e Universitetit të Mitrovicës sipas gjinisë dhe nivelit të pages. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pages	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për grate	Shuma totale e shpenzuar
201-400	78	62 (79.5%)	€317,268.48 (80.0%)	16 (20.5%)	€79,317.14 (20.0%)	€396,585.62
401-600	36	29 (80.6%)	€317,268.48 (80.0%)	7 (19.4%)	€79,317.14 (20.0%)	€396,585.62
600+	82	66 (80.5%)	€423,024.64 (80.0%)	16 (19.5%)	€105,756.12 (20.0%)	€528,780.76
Total	196	157 (80.1%)	€1,057,561.6 (80.0%)	39 (19.9%)	€264,390.40 (20.0%)	€1,321,952.00

Siç është paraqitur në tabelën x, gratë janë të nën-përfaqësuar në radhët e anëtarëve të personelit akademik (19.2%), por në stafin administrativ përbëjnë një shumicë të lehtë (52.2%).

Lidhur me përfituesit e shërbimeve të universitetit, tabela 50 paraqet shpërndarjen e studentëve universitar në departamente të ndryshme akademike, të ndarë sipas gjinisë dhe përkatësisë etnike. Në përgjithësi, vajzat kanë qenë të nën-përfaqësuar në studimet universitare në vitin 2014-2015 (37.8%). Vajzat janë veçanërisht të nën-përfaqësuar në Departamentin e Gjeoshkencave (13%), por edhe në atë të Inxhinierisë Mekanike dhe Shkencave Kompjuterike, Juridikut, dhe Ekonomisë. Djem janë të nën-përfaqësuar në Departamentin e Arsimit (11.3%). Gjatë këtij viti akademik, Universitetin e Mitrovicës nuk e ka frekuentuar asnjë student nga komuniteti rom, ashkali dhe egjiptian. Tre studentë boshnjakë (dy djem dhe një vajzë) kanë vijuar studimet dhe tetë studentë turq (gjashtë vajza dhe dy djem). Në këtë mënyrë, grupet etnike janë disi të nën-përfaqësuar krahasuar me përqindjen që zënë në popullsinë e përgjithshme të Kosovës.¹⁴⁵

Tabela 49. Llojet e stafit sipas gjinisë			
	Gra	Burra	Totali
Stafi akademik	14 (19.2%)	59 (80.8%)	73
Stafi jo-akademik	24 (52.2%)	22 (47.8%)	46
Totali	38 (31.9%)	81 (68.1%)	119

Tabela 50. Studentët në Universitetin e Mitrovicës në vitin akademik 2014-2015 sipas gjinisë, etnisë dhe departamentit														
Fakulteti	Shqiptarë			Boshnjakë			Turq			RAE	Gjithsej			
	G	B	T	G	B	T	G	B	T		G	B	T	
Gjeoshkenca	35	233	268	0	1	1	0	0	0	0	35 (13%)	234 (87%)		269
Teknologji Ushqimore	142	135	277	0	0	0	0	0	0	0	142 (51.3%)	135 (48.7%)		277
Inxhinieri Mekanike dhe Shkenca Kompjuterike	147	395	542	0	0	0	0	1	1	0	147 (37.1%)	396 (72.9%)		543
Juridik	40	69	109	0	0	0	0	1	1	0	40 (36.4%)	70 (63.6%)		110
Ekonomik	74	138	212	0	0	0	1	0	1	0	75 (35.2%)	138 (64.8%)		213
Edukim	159	20	179	1	1	2	5	0	5	0	165 (88.7%)	21 (11.3%)		186
Totali	597	990	1.587	1	2	3	6	2	8	0	604	994		1.598

¹⁴⁵ Sipas të dhënave të regjistrimit të popullsisë, boshnjakët përbëjnë 1.6% të popullsisë së Kosovës, turqit 1.1%, romët 0.5%, ashkalinjtë 0.9%, dhe egjiptianët 0.6%.

Edhe në nivelin universitar, vajzat kanë qenë të nën-përfaqësuar (44.3%) gjatë vitit akademik 2014-2015. Më konkretisht, ato kanë qenë të nën-përfaqësuar në departamentet e Teknologjisë së Prodhimit, Informatikës dhe Inxhinierisë, Teknologjisë, Depozitave të Materialeve Minerale të Papërpunuara, Minierës dhe Metalurgjisë. Djem kanë qenë të nën-përfaqësuar në Departamentin e Inxhinierisë dhe Teknologjisë Ushqimore.

Rekomandime

- Të ofrohen bursa si nxitje për vajzat, në veçanti nga grupet etnike minoritare, për të studiuar në departamentet ku janë të nën-përfaqësuar, si plan afirmativ, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore.
- Kur ka hapje të vendeve të punës, në veçanti për pozitën e zëvendës rektorit, të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar dhe punësuar më shumë gra, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive në të gjitha nivelet, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale themelore të detyrueshme.

Tabela 51. Studentët e regjistruar në studime universitare			
Programi	Vajzat	Djemt	Totali
Teknologji Prodhimi	4 (30.8%)	9 (69.2%)	13
Inxhinieri Informatike	9 (45%)	11 (55%)	20
Teknologji	3 (37.5%)	5 (62.5%)	8
Inxhinieri dhe Teknologji Ushqimore	24 (68.6%)	11 (31.4%)	35
Miniera	0 (0.0%)	9 (100%)	9
Depozitat e materialeve minerale të papërpunuara	2 (28.6%)	5 (71.4%)	7
Metalurgji	1 (20.0%)	4 (80.0%)	5
Totali	43 (44.3%)	54 (55.7%)	97

Institutet

MASHT-i financon disa institute akademike, kërkimore dhe shkencore. Aktivitetet, të drejtat, përgjegjësitë dhe detyrimet e instituteve shkencore janë të përcaktuara me Ligjin për Veprimtari Kërkimore Shkencore..¹⁴⁶ Megjithatë, legjislacioni i mëtejshëm rregullon pjesën më të madhe të instituteve, sikurse edhe shtjellohet në këtë pjesë të punimit.

Instituti Albanologjik

Instituti Albanologjik është institucion i pavarur publik kërkimor-shkencor, i cili është themeluar dhe rregullohet në bazë të Ligjit për Institutin Albanologjik dhe Ligjit për Veprimtarinë Kërkimore-Shkencore.¹⁴⁷ Instituti kryen hulumtime shkencore në fushën e albanologjisë, gjuhësisë, folklorit, historisë, letërsisë dhe etnologjisë.¹⁴⁸ Tabela 52 ilustron alokimet buxhetore të Institutit për periudhën 2013-2016.

¹⁴⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-135 për Veprimtari Kërkimore-Shkencore, 2013, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8660>.

¹⁴⁷ Po aty.

¹⁴⁸ Instituti Albanologjik, faqja e internetit, marrë nga: <http://www.institutialbanologjik.com/index.aspx?SID=3&LID=2&AID=1110&Ctype=1&ACatID=5&LangChanged=1>.

Tabela 52. Alokimet e buxhetit për Institutin Albanologjik në periudhën 2013-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	51	€713,046	€524,092	€146,954	€42,000		
2015	51	€740,888	€546,687	€162,201	€32,000		
2014	49	€610,901	€424,496	€151,118	€35,287		
2013	49	€574,824	€424,496	€125,041	€25,287		

Këshilli Drejtues, i cili nuk paguhet, ka pesë anëtarë: katër burra dhe një grua. Këshilli Shkencor ka 17 anëtarë: 3 gra dhe 14 burra. Cilido që merr një doktoraturë në shkencat filologjike mund të bëhet anëtar i Këshillit Shkencor.¹⁴⁹ Instituti ka pesë degë, nga të cilat njëra drejtohet nga një grua (Dega e Folklorit). Siç paraqitet në tabelën x, gratë parashihet të jenë të nën-përfaqësuar brenda Institutit (75%), në veçanti në nivelet më të larta të pagës (25%). Burrat përfitojnë më shumë (62.7%) nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve sesa burrat.

Instituti ka bërë disa hulumtime lidhur me gratë e famshme në histori. Megjithatë, nuk është kryer asnjë shqyrtim i hollësishëm i programeve dhe hulumtimi të tij, nga perspektiva gjinore.

Tabela 53. Personeli i Institutit Albanologjik sipas gjinisë dhe nivelit të pages. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	7	2 (28.6%)	€7,440.48 (28.6%)	5 (71.4%)	€18,601.20 (71.4%)	€26,041.68
401-600	4	0 (0.0%)	-	4 (100.0%)	€25,216.00 (100.0%)	€25,216.00
600+	40	30 (75.0%)	€281,244.70 (68.8%)	10 (25.0%)	€127,589.62 (31.2%)	€408,834.32
Total	51	32 (62.7%)	€288,685.18 (62.7%)	19 (37.3%)	€171,406.82 (37.3%)	€460,092.00

Instituti Pedagogjik

Instituti Pedagogjik është një institut kërkimor i pavarur, i themeluar nga MASH-T-i. Përgjegjësitë dhe funksionet e tij si dhe dispozitat ligjore rregullohen me anë të Udhëzimit Administrativ për Institutin Pedagogjik të Kosovës.¹⁵⁰ Instituti kryen hulumtime për metodat novatore në nxënie dhe mësimdhënie. Më tej, ky institut përkrah MASH-T-in në identifikimin e nevojave për trajnim dhe në planifikimin e trajnimeve për personelin e MASH-T-it dhe personelin mësimdhënës.¹⁵¹ Tabela 54 tregon buxhetin e alokuar për Institutin Pedagogjik për periudhën 2014-2016

Tabela 54. Alokimet e buxhetit për Institutin Pedagogjik në periudhën 2014-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	21	€264,489	€143,464	€119,502	€1,523		
2015	21	€316,089	€138,088	€175,308	€2,693		
2014	21	€250,239	€105,309	€130,130	€14,800		

¹⁴⁹ Intervistë e RrGGK-së me Drejtorin e Institutit Albanologjik, mars 2015.

¹⁵⁰ Qeveria e Republikës së Kosovës, Vendimi nr. 8/2011 për Institutin Pedagogjik të Kosovës, 2011, marrë nga: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8065>.

¹⁵¹ Po aty, nenet 4 dhe 5.

Në institut janë punësuar 21 persona, duke përfshirë një përfaqësim të drejtë e të barabartë të grave dhe burrave (shihni tabelën 55). Kështu kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve shpenzohet në mënyrë të drejtë si tek gratë (47.6%) ashtu edhe tek burrat (52.4%). Megjithatë, nga katër shefat e divizioneve, vetëm njëra është grua.

Tabela 55. Personeli i Institutit Pedagogjik sipas gjinisë dhe nivelit të pagës. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	1	1 (100.0%)	€4,049.16 (100.0%)	0 (0.0%)	-	€4,049.16
401-600	19	9 (47.4%)	€56,694.23 (46.8%)	10 (52.6%)	€64,506.67 (53.2%)	€121,200.90
600+	1	1 (100.0%)	€10,213.94 (100.0%)	0 (0.0%)	-	€10,213.94
Total	21	11 (52.4%)	€70,957.33 (52.4%)	10 (47.6%)	€64,506.67 (47.6%)	€135,464.00

Pjesa më e madhe e buxhetit të Institutit shpenzohet për pagat, botimet dhe fushatat.¹⁵² Sipas zyrtarëve: "Nuk ka pasur hulumtime për çështjet gjinore." Megjithatë, ata u shprehën se aktualisht ishin duke shqyrtuar tekstet shkollore për shkollat fillore (klasat e 6-ta deri tek klasat e 9-ta) lidhur me çështjet gjinore.

Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve

Autoriteti Kombëtar i Kualifikimeve (AKK) është themeluar si organ publik i pavarur përmes Ligjit për Kualifikimet Kombëtare.¹⁵³ AKK është përgjegjëse për zhvillimin dhe mirëmbajtjen e Kornizës Kombëtare të Kualifikimeve (KKK), - e ndihmon MASHT-in dhe Agjencinë për Akreditim në mbikëqyrjen e kualifikimeve kombëtare. Më konkretisht, AKK-ja specifikon dhe miraton kualifikimet për KKK-në duke përfshirë "përcaktimin e llojeve dhe niveleve të certifikatave dhe diplomave", "akreditimin dhe monitorimin e organeve të vlerësimit", "sigurimin e cilësisë" dhe "shqyrtimin e ankesave lidhur me vlerësimin".¹⁵⁴

Pjesa më e madhe e buxhetit të AKK-së shpenzohet për mallra dhe shërbime, me qëllim që të paguhet ekspertët që marrin pjesë në procesin e akreditimit dhe validimit (shihni tabelën 56). Tarifa për ekspertët vendorë është 100 euro në ditë, për ekspertët nga rajoni 200 euro në ditë, ndërsa për ekspertët ndërkombëtarë 400 euro në ditë.

Tabela 56. Alokimi i buxhetit të AKK-së për vitet 2014-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	6	€236,696	€46,747	€187,949	€2,000		
2015	6	€235,837	€45,512	€186,995	€3,330		
2014	6	€283,884	€35,908	€244,646	€3,330		

AKK-ja ka një Këshill Drejtues të përbërë nga 13 anëtarë. Aktualisht, ky këshill ka katër gra (30.77%) dhe nëntë burra (69.23%). Drejtorja e AKK është grua. Nga gjashtë të punësuar, katër janë

¹⁵² Intervistë e RrGGK-së me Institutin Pedagogjik, maj 2015.

¹⁵³ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-060 për Kualifikimet Kombëtare, 2008, marrë nga:

http://www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=288&Itemid=288&lang=sq.

¹⁵⁴ Faqja e internetit e AKK-së, marrë nga: <http://akk-ks.net/akk/per-ne>.

gra. në përgjithësi, gratë marrin 66.7% të kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve, përkundër 33.3% të burrave.

Tabela 57. Punonjësit e AAK-së sipas gjinisë dhe nivelit të pagës. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	0	0	€0	0	€0	€0
401-600	5	2 (40.0%)	€14,882.33 (43.0%)	3 (60.0%)	€19,702.67 (57.0%)	€34,585
600+	1	0 (0.0%)	-	1 (100.0%)	€10,062.00 (100.0%)	€10,062
Total	6	2 (33.3%)	€14,882.33 (33.3%)	4 (66.7%)	€29,764.67 (66.7%)	€44,647

Për sa u takon përfituesve të AKK-së, ndoshta do të ishte me interes të shqyrtohej nëse gratë apo burrat kanë prirje të parashetrojnë më shumë ankesa lidhur me vlerësimet dhe nëse kjo ndryshon në nivele të ndryshme të arsimit. Ndoshta gjurmimi dhe monitorimi i këtyre të dhënave të ndara sipas gjinisë do t'i mundësonin AKK-së të identifikonte përmirësimin e politikave lidhur me procedurat e vlerësimit.

Agjencia e Kosovës për Akreditim

Agjencia e Kosovës për Akreditim (AKA) është një agjenci e pavarur e cila vlerëson, monitoron, dhe promovon cilësinë e institucioneve të arsimit të lartë. AKA-ja u themelua në vitin 2004.¹⁵⁵ Detyrat, përgjegjësia dhe funksionet e saj rregullohen kryesisht me Ligjin nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës.¹⁵⁶ Në këto përgjegjësi bën pjesë edhe akreditimi i institucioneve publike dhe private të arsimit të lartë dhe programeve të reja, si dhe monitorimi dhe vlerësimi i vazhdueshëm i institucioneve dhe programeve.

Tabela 58. Alokimi i buxhetit të Agjencisë së Kosovës për Akreditim për vitet 2014-2016					
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale
2016	9	€500,366	€71,356	€427,510	€1,500
2015	9	€536,539	€74,277	€460,762	€1,500
2014	9	€528,055	€62,895	€462,190	€2,970

Tabela 59. Punonjësit e AKA-së sipas gjinisë dhe nivelit të pagës. (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	0	0	€0	0	€0	€0
401-600	8	4 (50%)	€27,080.22 (49.0%)	4 (50.0%)	€28,236.54 (51%)	€55,316.76
600+	1	1 (100%)	€16,039.24 (100%)			€16,039.24
Total	9	5 (55.6%)	€43,119.46 (60.4%)	4 (44.4%)	€28,236.54 (39.6%)	€71,356.00

¹⁵⁵ Qeveria e Republikës së Kosovës, Udhëzimi Administrativ nr. 11/2004 për Themelimin e Agjencisë së Kosovës për Akreditim, 2004

¹⁵⁶ Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji nr. 04/L-037 për Arsimin e Lartë në Republikën e Kosovës, Prishtinë, <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>, neni 7.

Sikurse ilustruhet në tabelën 59, AKA-ja ka nëntë punonjës dhe në të ka një baraspeshim të grave dhe burrave. Megjithatë, meqenëse me nivelin më të lartë të pagës paguhet një burrë, në përgjithësi burrat marrin 60.4% të kategorisë ekonomike të pagave dhe mëditjeve.

Instituti i Historisë "Ali Hadri"

Instituti i Historisë ka ekzistuar në një formë apo në tjetrën që prej vitit 1967.¹⁵⁷ I quajtur në fillim "Enti i Historisë", ai u bë Institut në vitin 1978 përmes një vendimi të Kuvendit të Kosovës. Instituti organizon takime, konferenca dhe simpoziume shkencore lidhur me historinë kombëtare. Hulumtuesit individualë kryejnë hulumtime specifike. Aktualisht, Instituti përqendrohet në historinë e Kosovës dhe në gjenocidin serb, të kryer kundër shqiptarëve gjatë periudhës 1877-1999.¹⁵⁸ Gjithashtu, ky Institut merret edhe me hulumtime historike dhe botime.

Tabela 60. Alokimet e buxhetit për Institutin e Historisë në Prishtinë për periudhën 2013-2016							
Viti	Punonjësit	Buxheti total	Pagat dhe mëditjet	Mallrat dhe shërbimet	Shpenzimet komunale	Subvencionet dhe transfertat	Shpenzimet kapitale
2016	31	€424,306	€343,321	€77,985	€3,000		
2015	31	€375,847	€286,770	€86,077	€3,000		
2014	31	€335,005	€246,973	€79,032	€9,000		
2013	31	€340,005	€246,973	€84,032	€9,000		

Tani për tani, Instituti nuk ka Këshill Drejtues. Mirëpo këtë rol e kanë luajtur pesë shefat e departamenteve. Në këto departamente janë: Departamenti për Periudhën Antike, Mesjetën, Epokën e Re, dhe Periudhën Moderne. Sikurse ilustruhet në tabelën 61, aktualisht në këtë institut punojnë 30 veta, nga të cilët 18 janë burra dhe 12 gra. Edhe pse në nivelin më të ulët të pagës gratë janë të mbi-përfaqësuar, në nivelet më të larta të pagës, ato janë të nën-përfaqësuar. Burrat përfitojnë një pjesë më të madhe (60%) nga kategoria ekonomike e pagave dhe mëditjeve sesa gratë.

Tabela 61. Personeli i Institutit të Historisë sipas gjinisë dhe nivelit të pagës (Planifikimi për vitin 2016)						
Niveli i pagës	Numri i përgjithshëm i anëtarëve të personelit për çdo nivel të pagës	# dhe % e burrave	Shuma e shpenzuar për burrat	# dhe % e grave	Shuma e shpenzuar për gratë	Shuma totale
201-400	3 ¹⁵⁹	0 (0.0%)	€0 (0.0%)	3 (100%)	€11,831.00 (100%)	€11,831.00
401-600	18	13 (72.2%)	€21,933.90 (48.4%)	5 (27.8%)	€23,419.18 (51.6%)	€45,353.08
600+	9	5 (55.6%)	€73,814.00 (72.1%)	4 (44.4%)	€28,548.00 (27.9%)	€102,362.00
Gjithsej	30	18 60%	€95,747.90 60%	12 40%	€63,798.18 40%	€159,641.83

Në kategorinë ekonomike të mallrave dhe shërbimeve shpenzimet kryhen për publikime, hulumtime shkencore, gazeta të përditshme, automobila, mëditje dhe vizita ndërkombëtare. Në frymën e buxhetimit të përgjegjshëm gjinor, Instituti do të mund të gjurmonte gjininë e personave të cilët marrin përkrahje financiare nga Instituti, përkatësisht, për publikime, hulumtime, dhe vizita. Kjo

¹⁵⁷ Instituti i Historisë "Ali Hadri", faqja e internetit, parë për herë të fundit më 5 mars 2016, marrë nga: www.ihp-ks.org.

¹⁵⁸ Po aty.

¹⁵⁹ Vini re që shifrat zyrtare që i janë ofruar RrGGK-së në këtë kolonë duket se kanë qenë të pasakta. RrGGK-ja i ka nxjerrë këto shifra me anë të llogaritjeve mbështetur në shifrat e tjera të paraqitura në tabelë.

do të bënte të mundur identifikimin e asaj nëse ekzistojnë pabarazi lidhur me këto shpenzime, me qëllim që, nëse paraqitet nevoja, Instituti të jetë në gjendje të adoptojë politika për çuarjen përpara të barazisë gjinore në shpërndarjen e këtyre burimeve.

Me anë të një vendimi zyrtar, Ministria ofron €500 për një javë hulumtim në rajon. Instituti ka organizuar së paku tri konferenca në vit. Një simpozium kushton nga €6,000 deri €7,000, pa përfshirë koston e publikimit. Për sa i përket publikimeve, shtypja e një libri kushton €2,500, pa përfshirë këtu redaktimin. Me gjithë redaktimin, nuk mund të kushtojë më pak sesa €8,000, janë shprehur zyrtarët. Ndonjëherë, Drejtoria e Arsimit ndihmon me financimin e publikimeve. Megjithatë, zyrtarët kanë raportuar se Instituti gjithmonë ka borxhe të cilat arrijnë shumën prej €12,000 në vit.¹⁶⁰

Shpenzimet komunale mbulojnë komunikimin telefonik, ujin dhe shërbimin e pastrimit. Sikurse paraqitet në tabelën x, vitin e fundit, buxheti për shpenzimet komunale u ul me €6,000 dhe iu transferua të mallrave dhe shërbimeve me qëllim që të paguhej qiraja. Instituti ka një hapësirë të vogël zyrash për numrin e personelit, thanë ata.

Rekomandime për të gjitha institutet

- Kur ka hapje të vendeve të punës, të përdoren veprime afirmative për të rekrutuar dhe punësuar gjininë e nën-përfaqësuar, duke siguruar përfaqësim të barabartë të secilës prej gjinive në të gjitha nivelet, në pajtim me Ligjin për Barazi Gjinore. Kjo do të mund të arrihej duke iu ofruar grave kandidate pikë shtesë kur bëhet vlerësimi me pikë i aplikantëve, pas plotësimit të kërkesave minimale të detyrueshme.
- Të gjendet një numër më i madh mënyrash për t'i integruar çështjet gjinore në programe, projekte dhe hulumtime. Këtu përfshihet gjurmimi i asaj nëse këto programe dhe projekte kanë prirje të përqendrohen më shumë te burrat apo gratë dhe/apo nëse nga këto programe dhe projekte më shumë përfitojnë burrat apo gratë, dhe më pas të krijohen politika në drejtim të adresimit të çdo pabarazie të gjetur. Për shembull, Instituti Albanologjik do të mund të kujdesej që hulumtimet e tij të marrin parasysh si burrat, ashtu edhe gratë.

¹⁶⁰ Intervistë e RrGGK-së.

Shtojca 1. Studentët e regjistruar dhe të diplomuar nga Univeristeti i Prishtinës, sipas gjinisë

Tabla I. Universiteti i Prishtinës							
Viti	Fakulteti	Studentët e regjistruar			Studentët e diplomuar		
		Totali i # të studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve	Totali i # të studentëve	# dhe % e vajzave	# dhe % e djemve
2014/2015	Filozofik	1,015	553 (54.5%)	462 (45.5%)	657	438 (66.7%)	219 (33.3%)
2013/2014		1,320	766 (58.0%)	554 (42.0%)	661	397 (60.1%)	264 (39.9%)
2012/2013		1,222	738 (60.4%)	484 (39.6%)	444	298 (67.1%)	146 (32.9%)
2014/2015	Shkencat Matematike-Natyrore	730	458 (62.7%)	272 (37.3%)	292	164 (56.2%)	128 (43.8%)
2013/2014		1,180	658 (55.8%)	522 (44.2%)	244	94 (38.5%)	150 (61.5%)
2012/2013		922	489 (53.0%)	433 (47.0%)	298	147 (49.3%)	151 (50.7%)
2014/2015	Filologjisë	784	535 (68.2%)	249 (31.8%)	441	353 (80.0%)	88 (20.0%)
2013/2014		1,305	899 (68.9%)	406 (31.1%)	465	298 (64.1%)	167 (35.9%)
2012/2013		1,096	716 (65.3%)	380 (34.7%)	440	336 (76.4%)	104 (23.6%)
2014/2015	Juridik	1,648	873 (53.0%)	775 (47.0%)	808	452 (55.9%)	356 (44.1%)
2013/2014		1,590	832 (52.3%)	758 (47.7%)	-	-	-
2012/2013		1,458	704 (48.3%)	754 (51.7%)	558	302 (54.1%)	256 (45.9%)
2014/2015	Ekonomik	2,157	949 (44.0%)	1,208 (56.0%)	1,312	802 (61.1%)	510 (38.9%)
2013/2014		2,796	1,169 (41.8%)	1,627 (58.2%)	1,167	681 (58.4%)	486 (41.6%)
2012/2013		3,250	1,425 (43.8%)	1,825 (56.2%)	984	534 (54.3%)	450 (45.7%)
2014/2015	Ndërtimtarisë dhe Arkitekturës	340	91 (26.8%)	249 (73.2%)	147	32 (21.8%)	115 (78.2%)
2013/2014		451	90 (20.0%)	361 (80.0%)	161	47 (29.2%)	114 (70.8%)
2012/2013		486	133 (27.4%)	353 (72.6%)	153	48 (31.4%)	105 (68.6%)
2014/2015	Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike	487	159 (32.6%)	328 (67.4%)	162	72 (44.4%)	90 (55.6%)
2013/2014		728	200 (27.5%)	528 (72.5%)	151	54 (35.8%)	97 (64.2%)
2012/2013		505	163 (32.3%)	342 (67.7%)	120	38 (31.7%)	82 (68.3%)
2014/2015	Inxhinieria Mekanike	714	133 (18.6%)	581 (81.4%)	117	25 (21.4%)	92 (78.6%)

2013/2014		357	22 (6.2%)	335 (93.8%)	96	17 (17.7%)	79 (82.3%)
2012/2013		397	56 (14.1%)	341 (85.9%)	89	17 (19.1%)	72 (80.9%)
2014/2015	Mjekësisë	520	362 (69.6%)	158 (30.4%)	377	225 (59.7%)	152 (40.3%)
2013/2014		750	523 (69.7%)	227 (30.3%)	283	154 (54.4%)	129 (45.6%)
2012/2013		1,205	759 (63.0%)	446 (37.0%)	381	215 (56.4%)	166 (43.6%)
2014/2015	Arteve	234	127 (54.3%)	107 (45.7%)	149	79 (53.0%)	70 (47.0%)
2013/2014		249	121 (48.6%)	128 (51.4%)	86	39 (45.3%)	47 (54.7%)
2012/2013		184	97 (52.7%)	87 (47.3%)	121	58 (47.9%)	63 (52.1%)
2014/2015	Bujqësisë	634	205 (32.3%)	429 (67.7%)	96	37 (38.5%)	59 (61.5%)
2013/2014		589	128 (21.7%)	461 (78.3%)	94	24 (25.5%)	70 (74.5%)
2012/2013		424	68 (16.0%)	356 (84.0%)	68	31 (45.6%)	37 (54.4%)
2014/2015	Kulturës Fizike dhe Sportit	148	40 (27.0%)	108 (73.0%)	133	28 (21.1%)	105 (78.9%)
2013/2014		225	38 (16.9%)	187 (83.1%)	83	16 (19.3%)	67 (80.7%)
2012/2013		247	39 (15.8%)	208 (84.2%)	79	20 (25.3%)	59 (74.7%)
2014/2015	Edukimit	658	607 (92.2%)	51 (7.8%)	1,007	743 (73.8%)	246 (24.4%)
2013/2014		1,313	1,164 (88.7%)	149 (11.3%)	313	245 (78.3%)	68 (21.7%)
2012/2013		1,757	1,492 (84.9%)	265 (15.1%)	393	266 (67.7%)	127 (32.3%)
2014/2015	Shkencat Teknike të Aplikuara Ferizaj	527	195 (37.0%)	332 (63.0%)	39	9 (23.1%)	30 (76.9%)
2013/2014		293	87 (29.7%)	206 (70.3%)	47	13 (27.7%)	34 (72.3%)
2012/2013		168	44 (26.2%)	124 (73.8%)	58	14 (24.1%)	44 (75.9%)
Gjithësej		37,063	18,907 (51.0%)	18,156 (49.0%)	13,774	7,862 (57.1%)	5,894 (42.9%)

Bibliografia

- Agjencioni Statistikor i Kosovës (ASK), *Censusi i Popullatës*, 2011.
- _____, *Kosovo Education Strategic Plan 2011-2016*, p. 9, Prishtina: 2011, at: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/KESP_2011_2016.pdf.
- _____, *Statistikat Arsimore 2014/2015*, Prishtina, në: https://ask.rks.gov.net/arsimi/publikimet/doc_view/1304-statistikat-e-arsimit-20142015?tmpl=component&format=raw.
- _____, *Statistikat Sociale, 2013/2015*, në: <https://ask.rks.gov.net/dmdocuments/Statistikat%20e%20Arsimit%202013-2014.pdf>.
- _____, *Statistikat Sociale, Rezultatet e Anketës së Ekonomive Familjare, 2014*, në: <https://ask.rks.gov.net/ENG/hbs/publications>.
- _____, *Treguesit Arsimor të Kosovës, Kosovo Education Indicators 2009/10, 2010/11, 2011/12*, Prishtina: MEST, 2013.
- Berger dhe Parkin, "Vlera e diplomës: Arsimimi, Punësimi dhe Fitimet në Kanada" [The value of a degree: Education, Employment, and Earnings in Canada], në *The Price of Knowledge, Access and Student Finance in Canada*, botimi i katërt, 2009, marrë nga: https://library.carleton.ca/sites/default/files/find/data/surveys/pdf_files/Price-of-Knowledge_4th-edition_2009-11_chapter-1_en.pdf
- Budlender, Debbie and Guy Hewitt, *Engendering Budgets: A practitioners' guide to understanding and implementing Gender-responsive Budgets*, London: Commonwealth Secretariat, 2003.
- Day dhe Newburger, "Shpërblimi i madh: Vijimi i arsimit dhe përlogaritje të sintetizuara të fitimeve të punës gjatë jetës [The Big Payoff: Educational Attainment and Synthetic Estimates of Work-Life Earnings] Studime të Veçanta. Raportet aktuale për popullsinë", *Zyra e Regjistrimit të Popullsisë*, 2002, marrë nga: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED467533.pdf>;
- Education Policy Research Unit, *Preschool Education and its Lasting Effects: Research and Policy Implications*, 2008, at: <http://nieer.org/resources/research/PreschoolLastingEffects.pdf>.
- Farnsworth et al. *Udhërrëfyes Praktik: Buxhetimi i Përgjegjshëm Gjinnor në Nivel Qendror*, RrGGK, 2014: <http://www.womensnetwork.org/documents/20141128100658900.pdf>.
- HMO Solutions, *Analizë Ligjore dhe Buxhetore e arsimimit të hershëm në Kosovë, Budget and legal analysis of Early childhood education in Kosovo*, 2007, në: <http://resourcecentre.savethechildren.se/library/budget-and-legal-analysis-early-childhood-education-kosovo>.
- Instituti Historik "Ali Hadri", Uebaqja e Institutit Institute "Ali Hadri", hapur me 5 Mars 2016, at: www.ihp-ks.org.
- Instituti of Education Sciences, National Center for Education Statistics, 2013, at: nces.ed.gov/programs/coe/indicator_tba.asp.
- Këshilli Evropian, "Përfundimet e Këshillit lidhur me edukimin dhe kujdesin në fëmijërinë e hershme: pajisja e gjithë fëmijëve tanë me pikë-nisjen më të mirë për botën e së nesërme 2011/C 175/03", neni 8, 2011, marrë nga: www.eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011XG0615%2804%29.
- Komisioni Evropian, *Objektivat e Barcelonës: Zhvillimi i objekteve për kujdesin ndaj fëmijëve, për fëmijët e vegjël në Evropë, në vështrim të rritjes së qëndrueshme dhe përfshirëse [The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth]*, 2013, marrë nga: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130531_barcelona_en.pdf.
- Kuvendi i Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-060 mbi Kualifikimet Kombëtare, 2008, në: www.gazetazyrtare.com/e-gov/index.php?option=com_content&task=view&id=288&Itemid=28.
- _____, Ligji mbi Arsimimin dhe Trajnimin e të rriturve në Republikën e Kosovës, Nr. 04/L-143, Prishtina: 2013, në: http://www.masht.gov.net/advCms/documents/Ligji_per_Arsimin_dhe_Aftesimin_per_te_Rritur_ne_Republiken_e_Kosoves_2013_eng.pdf.

- _____. Ligji mbi Edukimet dhe Trajnimet Profesionale, Nr. 04/L-138, Prishtina: 2013, në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/Ligji_per_aftesimin_profesional_2013_eng.pdf.
- _____. Ligji No. 04/L-135 mbi Aktivitetet Kërkimore-Shkencore, 2013, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8660>.
- _____. Ligji No. 05/L-071 mbi Buxhetin e Republikës së Kosovës për vitin 2016, në: <https://mf.rks-gov.net/en-us/Budget/Budget-of-Republic-of-Kosovo/Central-Budget>.
- _____. Ligji për Arsimin Para-Shkollor, Ligji No. 02/L-52, Prishtinë: 2016, në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/08_2006_02_L52_en.pdf.
- _____. Ligji për Barazi Gjinore, No 05/L-020, 2015, në: <http://abgj.rks-gov.net/Portals/0/LAW%20GENDER%20EQUALITY%20IN%20KOSOVO.pdf>.
- _____. Ligji mbi Arsimin e lartë në Republikën e Kosovës, Nr. 04/L-037, Prishtina: 2011, Në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/02_Ligji_per_arsimin_e_larte_anglisht.pdf.
- _____. Ligji mbi Arsimin në Komunitet e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-086, Prishtina: 2008, në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/2008_03-L068_en.pdf.
- _____. Ligji mbi Menaxhimin e Financave Publike dhe Llogaridhënjes, Ligji Nr. 03/L-48, Prishtina: 2008, në: <http://www.kuvendikosoves.org/common/docs/ligjet/Law%20on%20amend%20of%20the%20law%20on%20public%20financial%20management%20and%20accountability.pdf>.
- _____. Ligji mbi Publikimin e Teksteve Shkollore, Burimeve Arsimore, Materialeve për Lexim, dhe Dokumenteve Pedagogjike, Nr. No. 02/L-67, Prishtina: 2006, në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/01_LIGJIM_1.pdf.
- _____. Ligji Nr. 04/L-037 mbi Arsimin e lartë në Republikën e Kosovës, në: <https://masht.rks-gov.net/uploads/2015/06/2-ligji-per-arsimin-e-larte.pdf>.
- _____. Ligji mbi Qeverisjen Lokale, Ligji Nr.03/L-40, Prishtina: 2008, në: http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/2008_03-L040_en.pdf.
- Ministria e Arimit, Shkencës dhe Teknologjisë, *Korniza e Kurrikulës për arsimin para-shkollor, fillor, të mesëm, dhe të lartë*, 2010, marrë nga: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/KCF_ENG_Public%20Discussion_April2010.pdf.
- _____. Kurrikula Para-Universitare e Republikës së Kosovës, 2011, në: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/Korniza_e_kurrikules11.pdf.
- _____. "Shënime Statistike", në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2016/01/shenime-statistikore-2015-16-arsimi-parauniversitar.pdf>.
- _____. Strategy for the improvement of professional practice in Kosovo 2013, 2020, at: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/a-strategjia-e-pp-ne-kosove-2013-2020-shqip.pdf>.
- _____. Standards for School Textbooks, at: http://www.masht-gov.net/advCms/documents/standardet_e_teksteve.pdf.
- _____. Strategjia për integrimin e Komunitetit Rom, Ashkali, dhe Egjiptas, 2008, në: http://www.kryeministri-ks.net/zck/repository/docs/Strategy_for_the_Integration_of_Roma,_Ashkali_and_Egyptian_communities_2009-2015.pdf.
- _____. Vendimi No. 01/87 118 mbi krijimin e Universitetit të Prizrenit si Institucion i Arsimit të Lartë 2009, at: kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_Mbledhjes_se_87-te_te_Qeverise_2009.pdf.
- _____. Vendimi nr. 01/98 për themelimin e Universitetit të Pejës "Haxhi Zeka" si Institucion Publik i Arsimit të Lartë, 25 shkurt 2012, marrë nga: http://gazetajnk.com/repository/docs/Vendimi_i_MASHT_per_UPP.pdf.
- _____. Vendimi 01/118 mbi krijimin e Universitetit Publik të Mitrovicës si Institucion i Arsimit të Lartë, 2013, në: kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.
- _____. Vendimi 02/118 118 mbi krijimin e Universitetit të Gjakovës, 2013, në: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.

- _____. Vendimi 03/118 mbi krijimin e Universitetit të Gjilanit si Institucion i Arsimit të Lartë, 2013, në: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Vendimet_e_mbledhjes_se_118-te_te_Qeverise_2013.pdf.
- Mustafa, Kriteret për Alokimin e Granteve nga Buxheti Qendror për Komunitetet e Kosovës [Criteria for Allocation of Grants from the Central Budget for the Municipalities of Kosovo], Economics and Information Technology, 2011, marrë nga: www.scientificpapers.org/wp-content/files/1159_Bashkim_Mustafa_Criteria_for_Allocation_of_Grants_from_the_Central_the_Municipalities_in_Kosovo.pdf. Zyra e Kryeministrit të Kosovës, Strategjia Kombëtare për Zhvillim 2016-2021, në: www.kryeministri-ks.net/repository/docs/National_Development_Strategy_2016-2021_ENG.pdf.
- Owen, Charlie, *Puna e burrave? Ndryshimi i përzjerjes gjinore të forcës punëtore në fushën e kujdesit për fëmijët dhe vitet e hershme*, 2003, http://www.koordinationsmaennerinkitas.de/uploads/media/Owen-Charlie-Men_s-Work_02.pdf.
- Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim (UNDP), Dokument mbi Dhunën dhe Sigurinë në Shkollat Publike në Komunën e Prishtinës, 2014, në: http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/actionpaper/action_papper_en.pdf.
- _____. Anketë mbi Përceptimin Public mbi Korrupsionin në Sektorin e Edukimit, 2014, në: http://www.ks.undp.org/content/dam/kosovo/docs/SAEK/2014%20Report_UNDP_Opinion%20Poll_Corruption%20in%20Education%20ENG_1.pdf.
- Programi Rajonal për Promovim të Hulumtimit, Shkenca Shoqërore në Kosovë, 2013, në: http://www.rppp-westernbalkans.net/en/policy-dialogue/Kosovo/mainColumnParagraphs/00/text_files/file1/Policy_Brief_English.pdf.
- Qendra Kosovare për Studime Gjinore, Përceptimet e Shërbyesve Civil mbi Ngacmimet Seksuale në punë, 2013, në: www.womensnetwork.org/documents/20130510152601762.pdf.
- Qendra për Vlerësim Ndërkombëtarë Arsimor (QVNA), "Vendet top performuese", lexuar me 17. Prill 2016, në: <http://www.ncee.org/programs-affiliates/center-on-international-education-benchmarking/top-performing-countries>
- Qeveria e Republikës së Kosovës, Rregullorja për organizimin e brendshëm dhe sistemin e vendeve të punës në MASHT, Nr. 39/2013, Prishtina: 2013, në: http://www.kryeministri-ks.net/repository/docs/Rregullore_Nr_39-2013_per_Organizimin_e_Brendshem_dhe_Sistematizimin_e_....pdf.
- _____. Rregullorja Nr. 02/2011 mbi përgjegjësitë e Kryeministrit dhe Ministrave, 2011, Artikull 29, në: <https://mapl.rks-gov.net/getattachment/84dd492a-1e4b-4ef2-aa9b-f1dc0e66c268/Rregullorja-e-Punes-se-Qeverise.aspx>.
- _____. Udhëzimi Administrativ 11/2004 on mbi krijimin e Agjencionit Kosovare të Akreditimit, 2004.
- _____. Udhëzimi Administrativ 22/2013 mbi numrin maksimal të nxënësve në klasë, dhe raporti mësimdhënës-nxënës, 2013, në: <http://masht.rks-gov.net/uploads/2015/05/22-2013-ua.pdf>.
- _____. Udhëzimi Administrativ Nr 8/2011 mbi Institutin Pedagogjik të Kosovës, 2011, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=8065>.
- Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës, Ekonomia e Kujdesit, Dokument i Papublikuar, 2015.
- _____. Ngacmimet Seksuale në Koovë, Prishtinë: RrGGK, 2016
- Rhonda Sharp, "Buxhetimi drejt barazisë: Nismat buxhetore gjinore brenda kuadrit të kornizës së buxhetimit të orientuar nga performanca," Fondi Zhvillimor i Organizatës së Kombeve të Bashkuara për Gratë (UNIFEM), korrik 2003.
- S-E Farquhar, "Mësimdhënia: Profesione vetëm i grave?" *Revista Arsimore Vjetore e Zelandës së Re*, 7, 1998, fq. 169-180. <http://ojs.victoria.ac.nz/nzaroe/article/view/1162/967>.

Katalogimi në botim – (CIP)
Biblioteka Kombëtare e Kosovës “Pjetër Bogdani”

336.12:37(496.51)

Morina, Donjeta

Buxheti drejt një arsimit më të mirë : analizë e
përgjithshme e shpenzimeve dhe shërbimeve në Ministrinë e
Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë / Donjeta Morina,
Nicole Farnsworth. – Prishtinë : Rrjeti i Grupit të Grave
Kosovë, 2016. – 72 f. : ilustr. ; 30 cm.

Bibliografia : f. 69-72

I. Farnsworth, Nicole

ISBN 978-9951-8923-4-6

ISBN 978-9951-8923-4-6



ISBN 978-9951-8923-4-6

