

Plani i Barazisë Gjinore i Universitetit të Tiranës u hartua si pjesë e projektit evropian LeTSGEPs "Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime". Projekti LeTSGEPs "Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime" përfitoi financim nga programi për kërkim shkencor dhe inovacion "Horizon 2020" në kuadër të Marrëveshjes së Grantit nr 873072

Tabela e përmbajtjes

SHKURTESA	3
KOMENTE	4
HYRJE	5
ZBATIMI I PBGJ-SË SË PARË NË UNIVERSITETIN E TIRANËS	6
ANALIZA KONTEKSTUALE GJINORE NË UNIVERSITETIN E TIRANËS	8
QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE TË PBGJ-SË PËR PERIU DHËN 2022-2023	10
MASAT DHE VEPRIMET SIPAS FUSHAVE DHE OBJEKTIVAVE SPECIFIKE	10
PLANI I BARAZISË GJINORE 1 QERSHOR 2022 – 31 MAJ 2024	13

SHKURTESA

BGj	Buxheti Gjinnor
PBGj	Plani i Barazisë Gjinore
LeTSGEPs	Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime
OZhQ	Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm
UT	Universiteti i Tiranës

KOMENTE

Plani i Barazisë Gjinore (PBGj) i Universitetit të Tiranës (UT) është një dokument politikash që mbulon një periudhë njëvjeçare (01.06.2022 – 31.05.2024), duke treguar gatishmërinë e institucionit tonë për të zbatuar masat dhe veprimet me qëllim pakësimin e pabarazive gjinore dhe rritjen e diversitetit, duke vazhduar ndërtimin e një mjedisi pune dhe të të nxënimit të ndershëm dhe komunikues, ku njerëzit trajtohen në mënyrë të barabartë dhe ku nuk ka diskriminim.

Si universiteti më i madh në Shqipëri, është detyra jonë të fillojmë dhe të mbështetim një ndryshim kulturor dhe institucional, i cili do t'u tregojë brezave të rinj se ne vlerësojmë individualitetin dhe origjinalitetin e tyre, dhe se po punojmë në mënyrë aktive kundër çdo lloji paragjykimi dhe stereotipi në institucionin tonë.

Masat dhe veprimet në këtë dokument synojnë të vazhdojnë punën e nisur në vitin 2021, me masa të marra nga Universiteti ynë, dhe të shqyrtojnë veprime të reja që do të shërbejnë për të kapërcyer pengesat që ekzistojnë ende dhe për t'u mbështetur në përvojën e PBGj-së sonë të parë të vitit të shkuar.

Rektori i Universitetit të Tiranës
Prof. Dr. Artan Hoxha



HYRJE

Në maj të vitit 2021, Universiteti i Tiranës hartoi dhe miratoi për herë të parë Planin e Barazisë Gjinore (PBGj). Ky plan u hartua si pjesë e projektit evropian "Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime" (LeTSGEPs), në përputhje me kërkesat e Komisionit Evropian që do t'i konsiderojnë PBGj-të si një kriter pranueshmërie për organet publike, institucionet e arsimit të lartë dhe organizatat kërkimore nga Shtetet Anëtare dhe Shtetet e Asociuara në aplikimin e tyre për projekte të Horizon Europe, dhe në përputhje me Axhendën 2030 të Kombeve të Bashkuara për Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm.

PBGj-ja e parë, që u prezantua nga UT-ja, u bazua te analiza kontekstuale e institucionit dhe te nevojat që u evidentuan nga një anketim, i cili u krye me stafin e universitetit përpara prezantimit të PBGj-së. Ky plan u zbatua për një periudhë njëvjeçare, nga qershori 2021 deri në maj 2022. Synimi kryesor i Universitetit të Tiranës ishte të ndërgjegjësonte dhe të përcaktonte e zbatonte masa dhe veprime që do të çonin në ndryshim institucional sistemik, i cili do të adresonte paragjykimet gjinore në universitet dhe do të nxiste përdorimin e Buxhetimit Gjinor (BGj) në PBGj.

Ne besojmë fuqimisht se promovimi i barazisë gjinore është thelbësor për të nxitur kushte më të mira pune dhe për të kryer kërkim shkencor që i përgjigjet më shumë nevojave shoqërore. PBGj-të për periudhën 2022-2023 janë hartuar nëpërmjet një procesi me pjesëmarrje, dhe në këtë proces janë përfshirë palë të ndryshme interesi. Përfshirja e tyre ishte shumë e rëndësishme për të kapërcyer sfidat dhe rezistencën gjatë gjithë procesit. Palët e interesit u përfshinë në sajë të aktiviteteve të ndryshme që u organizuan gjatë gjithë vitit.

Objektivat, masat dhe veprimet specifike për periudhën 2022-2024 bazohen te një proces i vazhdueshëm reflektimi, i cili filloi me një raport për PBGj-në 2021-2022 dhe vazhdoi me disa sesione rrahjeje mendimesh, të organizuara me ekspertë të barazisë gjinore dhe palë interesi në UT. Identifikimi i problemeve të konstatuara gjatë zbatimit të PBGj-së së parë dhe diskutimi i masave të marra për kapërcimin e sfidave mundësoi identifikimin e fushave për ndërhyrje në të ardhmen, të cilat do të trajtohen në PBGj-në pasuese.

Plani do të jetë në fuqi për periudhën qershor 2022 - maj 2023, dhe përcakton kuadrin dhe masat që Universiteti i Tiranës do të ndjekë për të promovuar dhe përmirësuar barazinë gjinore brenda organizatës, dhe për të parandaluar diskriminimin, njëkohësisht duke balancuar gjinitë e ndryshme në role drejtuese dhe duke krijuar një kulturë që përpiqet të eliminojë pengesat dhe paragjykimet e vetëdijshme për të gjitha gjinitë në mënyrë të barabartë, dhe të rrisë ndërgjegjësimin e të gjithë organizatës rreth paragjykimet gjinor të pavetëdijshëm.

Fushat e ndërhyrjes të identifikuara për PBGj-në e re janë të njëjta si për të parën. Ato janë si më poshtë:

- Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës.
- Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje.
- Integrimi i aspektit gjinor në kërkim dhe mësimdhënie.
- Balanca punë-jetë dhe kultura organizative.

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

ZBATIMI I PBGJ-SË SË PARË NË UNIVERSITETIN E TIRANËS

Universiteti i Tiranës është institucioni i parë akademik në Shqipëri që miratoi dhe zbatoi planin e barazisë gjinore për periudhën qershor 2021 - maj 2022. Një analizë e plotë kontekstuale ka identifikuar disa disbalanca dhe pabarazi, dhe ka siguruar një udhërrëfyes për masat dhe veprimet që ishin përfshirë në PBGJ-në e UT-së. Qëllimi kryesor ishte prezantimi i planeve të barazisë gjinore dhe i buxhetimit gjinor si instrumente efektive, për t'u përdorur për transformimin në mënyrë të qëndrueshme të proceseve, kulturave dhe strukturave organizative për të luftuar dhe pakësuar disbalancat dhe pabarazitë gjinore.

PBGJ-ja e parë kishte 13 veprime dhe pjesa më e madhe e tyre u zbatuan në periudhën qershor 2021 - maj 2022. Duke marrë parasysh faktin se kjo PBGJ u hartua dhe u zbatua për herë të parë, si dhe numrin e ndryshimeve institucionale dhe administrative që ai kërkonte, zbatimin e kësaj PBGJ-je mund ta konsiderojmë si sukses për Universitetin e Tiranës.

Gjatë këtij viti, ne kemi krijuar një rrjet të shkëlqyer palësh interesi dhe kemi shënuar progres lidhur me mbledhjen e të dhënave me bazë gjinore, të cilat na dhanë më shumë vetëbesim në ripërcaktimin e disa masave dhe veprimeve, dhe përfshirjen e të dhënave të reja për të përmirësuar zbatimin e objektivave për integrimin e perspektivës gjinore në universitetin tonë.

Disa nga arritjet dhe sfidat gjatë zbatimit të planit të parë janë përmbledhur më poshtë.

Ekipi i LeTSGEPs në UT punoi me departamentin e BNj-ve për të lehtësuar procesin e **emërimit të një pike fokale për çështjet gjinore** në nivel universiteti. Në zbatimin e këtij veprimi u përfshinë disa palë interesi. Në dhjetor të vitit 2021, rektori emëroi pikën e parë fokale për çështjet gjinore për Universitetin e Tiranës.

Grupi i punës për PBGJ-në mbështeti edhe departamentin e BNj-ve për hartimin e përshkrimit të punës për këtë pozicion. Në bazë të këtij dokumenti, **pika fokale për çështjet gjinore** koordinon dhe monitoron hartimin dhe zbatimin e PBGJ-ve, identifikon nevojat për statistika gjinore dhe tregues gjinorë në nivel institucional, koordinon dhe ofron bashkëpunim me të gjitha njësitë bazë të UT-së për përfshirjen e statistikave gjinore / treguesve gjinorë në raportet e tyre periodike, etj.

Mbledhja e të dhënave me ndjeshmëri gjinore ka qenë një prioritet i ekipit të UT-së në vitin e parë të zbatimit të PBGJ-së. Ekipi ishte në gjendje të mbledhte të dhëna të ndara sipas gjinisë vetëm për 3 indekse në fillim të projektit. Falë veprimtarive të ngritjes së kapaciteteve, tashmë institucioni mund të mbledhë dhe raportojë për 7 nga 13 treguesit me ndjeshmëri gjinore. Treguesit që po mbledhen dhe për të cilët po raportohet aktualisht janë:

- *Studentët e regjistruar në arsimin e lartë sipas gjinisë dhe fushës së arsimit;*
- *Gratë midis doktorantëve sipas fushës së arsimit;*
- *Gratë midis doktorantëve sipas fushës së ngushtë të arsimit (STEM)*
- *Përqindja (%) e burrave dhe grave në karrierë akademike tipike, studentët dhe stafi akademik.*

- *Përqindja (%) e grave në stafin akademik, sipas gradës dhe totali*
- *Indeksi i Tavanit të “Qelqtë” (Glass Ceiling Index)*
- *Përqindja (%) e stafit të gradës A në të gjithë stafin akademik, sipas gjinisë.*

Më 11 nëntor 2021, Universiteti i Tiranës organizoi një **workshop** me Sistemin Kombëtar të Palëve të Interesit për të promovuar PBGj-në dhe për të ndarë përvojën e tij me **kërkues nga grupe kërkimore shumëdisiplinore**. Workshop-i mblodhi shumë kontribute të shkëlqyera nga folësit e ftuar që përfaqësonin një larmi universitetesh, organizatash financuese të kërkimit, agjenci dhe palë të tjera interesi. UT-ja mori shumë përgëzime për këtë nismë, sidomos nga Agjencia Kombëtare e Kërkimit Shkencor dhe Inovacionit, Drejtori i Përgjithshëm i së cilës theksoi rëndësinë që ka për të gjitha universitetet hartimi dhe zbatimi i Planit të tyre të Barazisë Gjinore.

Më 19 dhjetor 2021, UT-ja organizoi edhe një workshop për të **promovuar përfaqësimin e barabartë** të stafit akademik të gjinisë femërore në organet **vendimmarrëse**. Takimi u përqendrua te mënyra se si mund të mblidhen dhe analizohen të dhëna me ndjeshmëri gjinore, dhe cilat janë rregulloret që mund të përdoren për të ofruar orë pune fleksibël për kërkuesit e rinj.

Megjithëse në të shkuarën ka pasur disa përpjekje për të prezantuar njohuri rreth barazisë gjinore në kurrikulat universitare dhe për të përfshirë më shumë përmbajtje gjinore në materialet mësimore, UT-ja ka vendosur të **prezantojë kurse me zgjedhje për barazinë gjinore në programet Bachelor / Master në nivel UT-je**. UT-ja ka marrë veprime për të prezantuar disa kapituj dhe tema të reja lidhur me integrimin e perspektivës gjinore, barazinë gjinore dhe buxhetimin gjinor. Megjithëse zbatimi i kurseve të reja nuk ishte i mundur, janë bërë përpjekje të suksesshme për të përfshirë tema dhe kapituj të rinj në kurset ekzistuese. Për shembull, materialet për Buxhetimin Gjinor u përfshinë në kursin e detyruar “Kontabiliteti Menaxherial” në Financë dhe Kontabilitet, i cili ofrohet për studentët në nivel bachelor. Vlerësohet se pothuajse 200 studentë janë prezantuar me këtë kurrikul të përditësuar që ka përmbajtje lidhur me Buxhetimin Gjinor. Në programin e kursit Vendimmarrja në Organizatat Publike, në Masterin Profesional në Administrim Publik, Departamenti i Menaxhimit, Fakulteti i Ekonomisë, është përfshirë një kapitull i ri për “Vendimmarrjen me Bazë Gjinore”.

E njëjta qasje është ndjekur edhe nga Fakulteti i Shkencave Sociale. Ata përditësuan programet mësimore dhe përfshinë tema të reja, si integrimi i perspektivës gjinore në politikat publike dhe sociale, parimi i barazisë gjinore në planifikimin dhe buxhetimin e politikave publike, etj.

Senati Akademik miratoi programin e ri Master i Shkencave në “Diversiteti, Mundësitë e Barabarta dhe Përfshirja Sociale”. Nga module të ndryshme, tre prej tyre i dedikohen barazisë gjinore. Programi do të ofrohet për herë të parë në vitin akademik 2022-2023

Përmirësimi i **statistikave dhe treguesve me ndjeshmëri gjinore** dhe përdorimi i tyre në raporte vjetore është prioritet për UT-në. Gjatë periudhës maj 2021 - mars 2022, ekipi LeTSGEPs i UT-së punoi ngushtë me palë të ndryshme interesi për ta trajtuar këtë çështje. Ekipi LeTSGEPs po punon për një manual për mblidhjen e të dhënave me ndjeshmëri gjinore.

UT-ja është angazhuar të ndër marrë përshtatjet e nevojshme në rregulloret e brendshme që mundësojnë **orë pune fleksibël**. Pritej që pas pothuajse dy vitesh akademike që mësimi u zhvillua online, qeveria shqiptare do të bënte ndryshime në Ligjin 80/2015 “Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë”, për të parashikuar aplikimin

e mësimin online në arsimin e lartë. Përballë një situatë kur këto ndryshime nuk po ndodhin këtë vit, UT-ja nuk po pasqyron asnjë ndryshim në rregulloret që trajtojnë punën online. Pavarësisht punës në distancë, kjo vazhdon të ndodhë, duke qenë se pandemia Covid-19 është ende e pranishme me mutacionet e saj të ndryshme.

UT-ja ka përfshirë në planin e parë dy veprime që trajtojnë çështje lidhur me dhunën me bazë gjinore dhe diskriminimin moshor. UT-ja ia ka dalë deri tani që të gjejë mbështetje për të **prezantuar masat për parandalimin e dhunës me bazë gjinore dhe ngacmimit në rregulloret e universitetit**. UT-ja nënshkroi një memorandum mirëkuptimi me UNDP-në në Shqipëri, i cili ka të bëjë me mbrojtjen e stafit akademik dhe administrativ, si dhe të studentëve nga të gjitha llojet e dhunës. Të dyja palët po bashkëpunojnë për të hartuar politikën dhe procedurat përkatëse për parandalimin dhe trajtimin e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës. Në kuadër të bashkëpunimit, do të ofrohet trajnim i vazhdueshëm për të gjitha nivelet e drejtimit në të gjitha njësitë kryesore të UT-së. Ky veprim është në vazhdim dhe zbatimi do të zgjasë më shumë sesa ishte parashikuar, duke qenë se ndërhyrja do të jetë më komplekse dhe do të shoqërohet nga veprimtari të tjera.

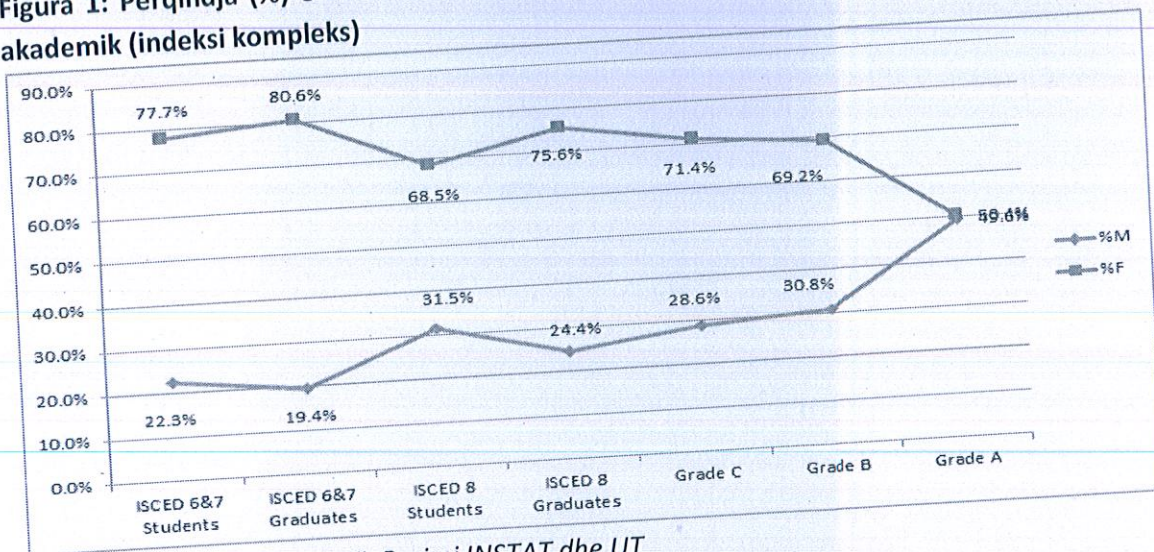
ANALIZA KONTEKSTUALE GJINORE NË UNIVERSITETIN E TIRANËS

PBGj-ja e re do të përmbajë masa të përcaktuara në bazë të analizës së nevojave dhe kontekstit të Universitetit të Tiranës. Më poshtë jepen disa gjetje mbi hendeqet gjinore në institucionin tonë bazuar te statistikat ekzistuese:

- Analiza e studentëve sipas gjinisë në UT tregon se numri i grave është më i lartë sesa i burrave në pothuajse të gjitha fushat e studimit në UT. Në mënyrë specifike, analiza e studentëve të regjistruar sipas fushave të studimit tregon fenomenin gjerësisht të përhapur, të njohur në nivel ndërkombëtar si veçim horizontal, ku gratë në Universitetin e Tiranës përbëjnë 57% (Teknologjitë e Informacionit dhe Komunikimit) deri në 89% (Arsimi) të totalit të studentëve në fushën përkatëse të studimeve.
- Duke iu referuar të dhënave të UT-së, ka më shumë femra doktorante në të gjitha fushat e studimeve. Përqindja e femrave doktorante varion nga 54% në fushën e shkencave sociale, gazetarisë dhe informacionit deri në pothuajse 100% në fushën e Teknologjive të Informacionit dhe Komunikimit.
- Duke parë përbërjen sipas gjinisë në rrugëtimin e karrierës akademike në UT, duke filluar nga pozicioni i studentit, duke kaluar te doktorata kërkimore për t'u bërë kërkues shkencor (C), profesor i asociuar (B) dhe profesor (A), dallohet lehtësisht efekti i të ashtuquajturit fenomen i nënpërfaqësimit të grave në fushat STEM. Në fakt, gratë përbëjnë 77.9% të studentëve dhe stafit akademik të UT-së. Në fazat e vonshme të karrierës, prania e grave reduktohet në mënyrë progresive, duke rënë në 69.2% te profesorët e asociuar dhe 50.4% te profesorët. Ndoshta, kalimi nga profesor i asociuar te pozicioni i profesor është faza më kritike për gratë, në të cilin ato duhet të përmbushin shumë kërkesa lidhur me kërkimin dhe

publikimin. Kjo rënie në pjesëmarrjen e femrave për kalimin nga titulli profesor i asociuar në profesor ka të bëjë disi me detyrimet familjare, si dhe me faktorë të tjerë lidhur me koston e lartë të veprimtarive kërkimore dhe publikimeve. Gjatë fazës së dytë të zbatimit të PBGJ-së është e nevojshme të sigurohet mbledhje e mëtejshme e të dhënave për të përcaktuar si duhet masat që duhet të merren nga Universiteti.

Figura 1: Përqindja (%) e burrave dhe grave në karrierë akademike tipike, studentët dhe stafi akademik (indeksi kompleks)



Shënim: Të dhëna për UT-në. Burimi INSTAT dhe UT

- o Tabela I më poshtë tregon një analizë më të thelluar të gjinisë duke shqyrtuar vetëm gradën A, pozicionin e profesorit në UT. Në terma të përqindjes, prania e profesorëve femra nga totali i stafit akademik të gjinisë femërore është 13.3%, ndërsa përqindja e meshkujve është rreth 25.4%. Kjo konfirmon se disa pengesa sociale, kulturore, ekonomike ose institucionale mund të kenë kufizuar karrierat e femrave.

Tabela I. Përqindja (%) e stafit të gradës A në të gjithë stafin akademik, sipas gjinisë

PARTNERI:	Të dhëna për UT-në		
	10 Përqindja (%) e stafit të gradës A në të gjithë stafin akademik, sipas gjinisë		
INDEKSI	M	F	TOTALI
% E GRADES A / TOTALI	25.4%	13.6%	17.7%

Shënim: Të dhëna për UT-në. Burimi INSTAT dhe UT

- o Indeksi i tavanit të "qelqtë" përcaktohet si raporti ndërmjet përqindjes së grave në stafin mësimor (grada A + grada B + grada C) dhe përqindjes së grave në rolin e profesorëve (grada A). Vlera e këtij indeksi mund të variojë nga 0 deri në infinit. Vlera e indeksit 1 tregon se nuk ka diferencë ndërmjet grave dhe burrave lidhur me probabilitetin e arritjes së nivelit

maksimal në karrierë (profesor); vlera e indeksit nën 1 nënkupton se përqindja e grave në rolin e arritshëm maksimal është më e lartë sesa prania mesatare e burrave në stafin mësimor (grada A + grada B + grada C); vlera e indeksit më e lartë se 1 tregon praninë e efektit të njohur si "efekti i tavanit të qelqtë", sipas të cilit gratë janë më pak të përfaqësuara në pozicione të nivelit të lartë (grada A) sesa fusha e pranisë së tyre mesatare në stafin mësimor (grada A + grada B + grada C). Në përgjithësi, sa më e lartë vlera e supozuar mbi 1 nga indeksi i tavanit të "qelqtë", aq më i fortë efekti i tavanit të qelqtë dhe më e vështirë është për gratë që të arrijnë role të nivelit të lartë në karrierën akademike. Indeksi i tavanit të "qelqtë" për të gjitha institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri është 1,33, çka tregon për pengesa në përparimin në karrierë të stafit akademik të gjinisë femërore.

Analiza e mësipërme ofroi evidenca se ka pabarazi gjinore në kërkimin shkencor, që sjell përfaqësim të pamjaftueshëm të grave në pozicione drejtuese.

QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE TË PBGJ-SË PËR PERIUDHËN 2022-2024

PBGj-ja e UT-së mbështetet te konteksti dhe nevojat institucionale që janë detajuar bazuar në analizën e kryer për zbatimin e planit të parë (maj 2021 - maj 2022).

Qëllimi kryesor është të vazhdojë rritja e ndërgjegjësimit, hartimi dhe zbatimi i masave dhe veprimeve që transformojnë procese, kultura dhe struktura organizative për të pakësuar pabarazitë gjinore nëpërmjet nxitjes së përdorimit të Buxhetimit të Përgjigjshëm Gjinor dhe instrumenteve të tjera.

Ndërhyrja e institucionit përqendrohet te fushat e mëposhtme për periudhën 2022-2023:

- Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës
- Nxitja e balancës gjinore në drejtim dhe vendimmarrje.
- Integrimi i aspektit gjinor në kërkim dhe mësimdhënie.
- Përmirësimi i balancës punë-jetë dhe kulturës organizative.
- Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual.

Në bazë të analizës dhe në përputhje me kërkesat e reja të Kuadrit Horizon Europe, janë identifikuar 5 objektivat specifike kryesore të mëposhtme:

- Rritja e ndërgjegjësimit/ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit.
- Promovimi i zhvillimit të karrierës për të gjitha gjinitë, dhe në veçanti nxitja e grave për të garuar që të bëhen anëtare të organeve vendimmarrëse;
- Garantimi se aspekti gjinor përfshihet në të gjithë përmbajtjen kërkimore dhe sigurimi i ngritjes së kapaciteteve për stafin e kërkimit shkencor se si ta bëjnë këtë

- Mbështetja e rakordimit të karrierës dhe jetës familjare, dhe promovimi i balancës së shëndetshme punë-jetë
- Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual

MASAT DHE VEPRIMET SIPAS FUSHAVE DHE OBJEKTIVAVE SPECIFIKE

Fusha 1: Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës

Objektivi specifik: Rritja e ndërgjegjësimit/ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit

Masa 1.1 Përmirësimi i cilësisë së analizimit të të dhënave nëpërmjet të dhënave të ndara sipas gjinisë

Veprimi 1.1.1 Hartimi i një manuali "Si të mbledhim të dhëna me ndjeshmëri gjinore".

Veprimi 1.1.2 Ngritja e kapaciteteve të stafit që punon në departamentin e burimeve njerëzore për të mbledhur të dhëna me ndjeshmëri gjinore sipas manualit

Veprimi 1.1.3 Mbledhja e të dhënave mbi barazinë gjinore në Universitetin e Tiranës

Veprimi 1.1.4 Tryeza të rrumbullakëta dhe seminare për të rritur ndërgjegjësimin e stafit përgjegjës mbi rëndësinë e të dhënave me ndjeshmëri gjinore

Masa 1.2 Rritja e kapaciteteve për të aplikuar barazinë gjinore në politikat institucionale

Veprimi 1.2.1 Ngritja e kapaciteteve mbi Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjinor

Veprimi 1.2.2 Analizimi i Buxhetit Afatmesëm 2022-2024 të UT-së nën optikën gjinore

Veprimi 1.2.3 Hartimi i Planit të ri Strategjik nën optikën gjinore (2023)

Fusha 2: Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje

Objektivi specifik: Promovimi i zhvillimit të karrierës për të gjitha gjinitë, dhe në veçanti nxitja e grave për të garuar që të bëhen anëtare të organeve vendimmarrëse

Masa 2.1 Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimmarrëse

Veprimi 2.1.1 Hartimi i programit të trajnimit "Gratë në pozicione drejtuese në arsimin e lartë"

Veprimi 2.1.2 Ngritja e kapaciteteve mbi rolin e grave në pozicione drejtuese në arsimin e lartë

Masa 2.2 Analizimi i modelit të drejtimit dhe dhënia e propozimeve për përmirësimin e tij

Veprimi 2.2.1 Kryerja e një studimi mbi modelin e drejtimit të institucionit nga perspektiva gjinore

Veprimi 2.2.2 Përgatitja e rekomandimeve për përmirësimin në kuadrin rregullator bazuar te gjetjet e studimit

Fusha 3: Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënies

Objektivi specifik: Garantimi se aspekti gjinor përfshihet në projektet tona kërkimore dhe sigurimi i ngritjes së kapaciteteve për stafin e kërkuesve të rinj shkencor se si ta bëjnë këtë

Masa 3.1 Përfshirja e perspektivës gjinore në hartimin e projekteve kërkimore

Veprimi 3.1.1 Ofrimi i workshop-eve të trajnimit se si të aplikohet perspektiva gjinore në projekte kërkimore

Veprimi 3.1.2 Krijimi i sistemeve të mbledhjes sistematike të të dhënave, analizës dhe krahasimit lidhur me gjininë në kërkimin shkencor (duke përfshirë projekte, publikime) në të gjitha aspektet e kërkimit, pra alokimi i financimit, diversiteti gjinor i ekipeve të kërkimit, aspekti gjinor në kërkim

Veprimi 3.1.3 Kërkesa ndaj të gjithë aplikantëve për të shkruar një pjesë mbi aplikimin e integritit të perspektivës gjinore në kërkimin e tyre shkencor, në propozimet për aplikime fondesh për kërkim të brendshëm

Masa 3.2 Ngritja e kapaciteteve dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi perspektivën gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe në mësimdhënie

Veprimi 3.2.1 Shpërndarja dhe rritja e vizibilitetit të projekteve kërkimore që përfshijnë perspektivën gjinore, p.sh. duke krijuar një fond praktikash të mira

Veprimi 3.2.2 Hartimi i një programi mentorimi me kërkuesit e rinj për përfshirjen e perspektivës gjinore në kërkimin e tyre

Fusha 4: Balanca punë-jetë dhe kultura organizative

Objektivi specifik: Mbështetja e rakordimit të karrierës dhe jetës familjare, dhe promovimi i balancës së shëndetshme punë-jetë

Masa 4.1 Rregullore e qartë për mjedisin e punës për të shmangur barrën mbi gratë

Veprimi 4.1.1 Një rregullore më fleksibël mbi punën nga shtëpia për prindërit e fëmijëve të vegjël për orët pas mësimi

Veprimi 4.1.2 Ofrimi i orëve mësimore për stafin akademik të gjinisë femërore me fëmijë të vegjël në katin e parë dhe të dytë, nëse është e mundur

Veprimi 4.1.3 Ofrimi i vendit të veçantë të parkimit për stafin akademik të gjinisë femërore me fëmijë të vegjël nën 5 vjeç, pasi mund të vonohen për shkak se parkimi është problematik përreth fakulteteve të Universitetit të Tiranës.

Fusha 5: Masat për parandalimin e DhBGj-së, duke përfshirë ngacmimin seksual

Objektivi specifik: Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual

Masa 5.1 Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual

Veprimi 5.1 Hartimi dhe miratimi i politikës dhe procedurave që mbrojnë personelin akademik dhe administrativ dhe studentët e institucioneve arsimore të UT-së nga të gjitha format e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual

Veprimi 5.2 Garantimi se procedurat kundër çdo forme të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në ambientet e institucioneve arsimore të UT-së do të përfshihen në rregulloren që përshtat metodat e brendshme të punës dhe sjelljen e personelit në çdo institucion arsimor të UT-së

Veprimi 5.3 Rritja e ndërgjegjësimit për politikën dhe procedurat e adoptuara kundër çdo forme të dhunës

Veprimi 5.4 Trajnim për stafin e gjinisë femërore se si të dallojnë dhe reagojnë ndaj gjuhës dhe qëndrimit me orientim seksual

ANEKSI :

Model për qëllimet SMART

Model për masat – nga një për masë

PLANI I BARAZISË GJIMORE 1 QERSHOR 2021 – 31 MAJ 2024

Fusha:	Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës			
Objektivi specifik:	Rritja e ndërgjegjësimit/ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit			
Rezultatet e pritshme:	<ul style="list-style-type: none"> ● Përmirësim i cilësisë së të dhënave të ndara sipas gjinisë për stafin, studentët, mësimdhënien dhe kërkimin për tregues të caktuar ● Rritja e kapacitetit të stafit për të mbledhur dhe analizuar të dhënat e ndara sipas gjinisë ● Procesi i buxhetimit të UT-së pasqyron parimet e barazisë gjinore 			
Treguesit:		Baza (2022)	Objektivat (2024)	
		0	2	
	● Numri i programeve të trajnimit	0	2	
	● Numri i pjesëmarrësve në workshop-e/programe trajnimit	5	24	
	● Numri i treguesve gjinorë të prezantuar dhe të mbledhur	0	10	
	● Numri i manualeve/udhëzuesve të trajnimit		2	
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor e Buxheti (LEK)
Masa 1.1 Përmirësimi i cilësisë së analizimit të të dhënave nëpërmjet të dhënave të ndara sipas gjinisë				
Veprimi 1.1.1 Hartimi i një manuali "Si të mbledhim të dhëna me ndjeshmëri gjinore".	Hartimi dhe miratimi i një manuali	Sektori i burimeve njerezore / Rektorati	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët, ekipi LetsGEPS	Nëntor 2022 - Mars 2023 200 mijë ¹ (Me buxhetin ekzistues)

¹ Kjo është kostoja mesatare për zbatimin e këtij veprimi. Alokimi i buxhetit është brenda buxhetit ekzistues të alokuar për Fakultetin tonë.

Universiteti i Tiranës - Plani i Barazisë Gjimore 2022–2024

Veprimi 1.1.2 Ngritja e kapaciteteve të stafit që punon në departamentin e burimeve njerëzore për të mbledhur të dhëna me ndjeshmëri gjimore sipas manualit	Dy workshop-e për 12 pjesëtarë të stafit akademik mbështetës	Sektori i burimeve njerëzore/Rektorati	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët	Nëntor 2022 Nëntor 2023	100 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.1.3 Mbledhja e të dhënave mbi barazinë gjimore në Universitetin e Tiranës	Raportimi i të dhënave për stafin dhe studentët sipas klasifikimit ISCED, si dhe për mësimdhënien dhe veprimtaritë kërkimore	Sektori i Burimeve Njerëzore Drejtoria e kurrikulave dhe sigurimit të cilësive UT Drejtoria e Marrëdhënive me Publikun dhe Studentet Sekretaritetë mësimore, ne njësitë kryesore	Stafi akademik Studentët	Shtator 2022 - Maj 2024	300 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.1.4 Organizimi i seminareve për të rritur ndërgjegjësimin e stafit përgjegjës mbi rëndësinë e të dhënave me ndjeshmëri gjimore	2 seminare me personat përgjegjës lidhur me mbledhjen dhe raportimin e të dhënave rreth studentëve, stafit akademik, mësimdhënies kërkimit	Sektori i Burimeve Njerëzore në njësitë kryesore dhe UT Drejtoria e kurrikulave dhe sigurimit të cilësive UT Drejtoria e Marrëdhënive me Publikun dhe Studentet Sekretaritetë mësimore, njësitë kryesore	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët	Tetor 2022 - Shtator 2023	100 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 1.2 Rritja e kapaciteteve për të aplikuar barazinë gjimore në politikat institucionale					

Universiteti i Tiranës - Plani i Barazisë Gjimore 2022-2024

Veprimi	Trajnim me grupe pune që përfshihen drejtpërdrejt në përgatitjen e buxhetit	Administratori	Anëtarët e grupeve të punës	Shtator 2022 Shtator 2023	300 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.2.1 Ngritja e kapaciteteve mbi Buxhetimin e Përgjigjshëm Gjikor		Ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjimore / ekspertët e jashtëm			
Veprimi 1.2.2 Analizimi i Buxhetit Afatmesëm 2022-2024 të UT-së nën optikën gjimore	Hartimi dhe publikimi i një raporti në faqen e internetit të UT-së	Ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjimore / ekspertët e jashtëm	Rektorati Stafi akademik Studentët	Nëntor 2022 - Mars 2023	400 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.2.3 Hartimi i Planit të ri Strategjik nën optikën gjimore (2023)	Hartimi dhe miratimi i planit të ri strategjik	Ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjimore Senati Akademik Bordi i Administrimit	Rektorati Stafi akademik Studentët	Janar - Maj 2023	260 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Fusha:					
Objektivi specifik					
Rezultatet e pritshme:					
<p>Balanca gjimore në drejtim dhe vendimmarrje</p> <p>Rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjimore dhe paragykimet gjimore të pavarësisht për stafin dhe vendimmarrësit</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Rritja e numrit të grave që aplikojnë për t'u bërë anëtare të organeve vendimmarrëse ● Rritja e numrit të grave të zgjedhura anëtare të organeve vendimmarrëse ● Ngritjet e reja në detyrë të marrin në konsideratë balancën gjimore ● Rritja e rolit të femrave anëtare të organeve drejtuese 					

Treguesit:		Baza (2022)	Objektivat (2024)		
<ul style="list-style-type: none"> Numri i procedurave të vlerësimit që marrin në konsideratë perspektivën gjinore Përqindja e grave në organet vendimmarrëse Numri i personave të trajnuar 		0	2		
		0	30		
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 2.1 Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimmarrëse					
Veprimi 2.1.1 Hartimi i programit të trajnimit "Gratë në pozicione drejtuese në arsimin e lartë"	Hartimi i një program trajnimi	Pika fokale për çështjet gjinore Sektori i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik Administrata Studentët	Shkurt 2023	200 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 2.1.2 Ngritja e kapaciteteve mbi rolin e grave në pozicione drejtuese në arsimin e lartë	Zhvillimi i një trajnimi me përgjegjësit e departamenteve dhe menaxherët e tjerë kyç	Pika fokale për çështjet gjinore Sektori i Burimeve Njerëzore	Përgjegjësi i departamentit Menaxherët kyç	Janar Mars 2023	400 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 2.2 Analizimi i modelit të drejtimit dhe dhënia e propozimeve për përmirësimin e tij					
Veprimi 2.2.1 Kryerja e një studimi mbi modelin e drejtimit të institucionit nga perspektiva gjinore	Një studim me gjetjet dhe rekomandimet kryesore	Grup kërkuesish Ekipi i Projektit LeTSGEPS	Stafi akademik	Qershor Nëntor 2021	500 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)

Veprimi 2.2.2 Përgatitja e rekomandimeve për përmirësimet në kuadrin rregullator bazuar te gjetjet e studimit	Hartimi dhe miratimi i një seti rekomandimesh	Grupi i Punës Senati Akademik	Stafi akademik	Janar 2023	100 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Fusha:	Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjimore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënies				
Objektivi specifik:	Garantimi se aspekti gjimor përfshihet në projektet tona kërkimore dhe sigurimi i ngritjes së kapaciteteve për stafin e kërkuesve të rinj shkencor se si ta bëjnë këtë				
Rezultatet e pritshme:	<ul style="list-style-type: none"> ● Rritja e numrit të studentëve doktorantë që trajtojnë çështjet e barazisë gjimore në tezat e tyre ● Mbështetje më e madhe në fushën e kërkimit shkencor për stafin akademik të gjinisë femërore ● Rritja e numrit të projekteve që përfshijnë perspektivën gjimore në produktet e tyre ● Rritja e numrit të projekteve që përdorin të dhëna me ndjeshmëri gjimore 				
Treguesit:	<ul style="list-style-type: none"> ● Përqindja e projekteve kërkimore që menaxhohen nga gratë në nivel UT-je ● Numri i tezave të doktoraturës që trajtojnë çështje të barazisë gjimore ● Numri i trajnimeve dhe numri i grave pjesëmarrëse ● Numri i punimeve të publikuara nga kërkueset femra ● Përqindja e stafit kërkimor të gjinisë femërore që përfiton mbështetje financiare për të marrë pjesë në veprimtari kërkimore ndërkombëtare 	Baza (2022)	Objektivat (2024)		
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 3.1 Përfshirja e perspektivës gjimore në hartimin e projekteve kërkimore					

Universiteti i Tiranës - Plani i Barazisë Gjimore 2022-2024

<p>Veprimi 3.1.1 Ofrimi i workshop-eve të trajnimit se si të aplikohet perspektiva gjinore në projekte kërkimore</p>	<p>Hartimi i një manuali për integrimin e perspektivës gjinore në kërkim 2 trajnime të kryera me 15 persona</p>	<p>Sektori i kërkimit dhe projekteve në UT Në bashkëpunim me ekipin LeTSGEPs</p>	<p>Stafi akademik që aplikon për projekte shkencore ose të aplikuara</p>	<p>Tetor 2022 Nëntor 2023</p>	<p>400 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)</p>
<p>Veprimi 3.1.2 Krijimi i sistemeve të mbledhjes sistematike të të dhënave, analizës dhe krahasimit lidhur me gjininë në kërkimin shkencor (duke përfshirë projekte, publikime) në të gjitha aspektet e kërkimit, pra alokimi i financimit, diversiteti gjinor i ekipeve të kërkimit, aspekti gjinor në kërkim</p>	<p>Hartimi dhe popullimi me të dhëna i bazës së të dhënave</p>	<p>Zëvendës Rektori Sektori i kërkimit dhe projekteve në UT Departamentet dhe njësitë e tjera të UT-së</p>	<p>Stafi akademik që aplikon për projekte shkencore ose të aplikuara</p>	<p>Nëntor 2022 - Maj 2023</p>	<p>Me buxhet ekzistues (kostoja administrative)</p>
<p>Veprimi 3.1.3 Kërkesa ndaj të gjithë aplikantëve për të shkruar një pjesë mbi aplikimin e perspektivës gjinore në kërkimin e tyre shkencor, në propozimet për aplikime fondesh për kërkim të brendshëm</p>	<p>Ndryshimi i thirrjes për aplikim dhe integrimi i perspektivës gjinore në formularin e projektit</p>	<p>Sektori i kërkimit dhe projekteve në UT</p>	<p>Stafi akademik që aplikon për projekte shkencore ose të aplikuara</p>	<p>Tetor 2022 Tetor 2023</p>	<p>200 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)</p>
<p>Masat dhe veprimtaritë</p>	<p>Produktet</p>	<p>Përgjegjës për zbatimin</p>	<p>Grupet e shënjestruara</p>	<p>Afati kohor</p>	<p>Buxheti (LEK)</p>
<p>Masa 3.2 Ngritja e kapaciteteve dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi perspektivën gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe në mësimdhënie</p>	<p>Identifikimi dhe promovimi i praktikave të mira</p>	<p>Sektori i kërkimit dhe projekteve</p>	<p>-Stafi akademik - Studentët doktorantë</p>	<p>Nëntor - Dhjetor 2022</p>	<p>(Me buxhetin ekzistues)</p>
<p>Veprimi 3.2.1 Shpërndarja dhe rritja e vizibilitetit të projekteve kërkimore që përfshijnë perspektivën gjinore, p.sh. duke krijuar një fond sasi praktikash të mira</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>
<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>20</p>

<p>Veprimi 3.2.2 Hartimi i një programi mentorimi me kërkuesit e rinj për përfshirjen e perspektivës gjimore në kërkimin e tyre</p>	<p>Përgatitja e tezës së disertacionit nën optikën gjimore</p>	<p>3 Departamente të përfshira në projektin LeTSGEPs Në bashkëpunim me ekipin e LeTSGEPs</p>	<p>- Studentët doktorantë</p>	<p>Shtator 2022-Maj 2023</p>	<p>600 mijë (200 mijë nga buxheti i Departamenti t të Kontabilitetit dhe pjesa tjetër me buxhetin ekzistues)</p>
<p>Fusha: Balanca punë-jetë dhe kultura organizative</p>					
<p>Objektivi specifik Mbështetja e rakordimit të karrierës dhe jetës familjare, dhe promovimi i balancës së shëndetshme punë-jetë</p>					
<p>Rezultatet e pritshme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Përmirësimi i rregullave dhe procedurave që mundësojnë integrimin e punës me jetën familjare dhe personale • Rritja e mbështetjes për kërkuesit e reja për të përmbushur detyrimet e tyre në fushën e mësimdhënies dhe kërkimit 					
<p>Treguesit:</p>					
<ul style="list-style-type: none"> • Numri i masave mbi rregullorete UT-së për të arritur balancën punë-jetë • Numri i pjesëtareve femra të stafit akademik që kanë përfituar nga fleksibiliteti në orarin e punës 				<p>Baza (2022)</p>	<p>Objektivat (2024)</p>
				<p>0</p>	<p>4</p>
				<p>0</p>	<p>Të gjithë ata në nevojë</p>
<p>Masat dhe veprimtaritë</p>					
<p>Produktet</p>		<p>Përgjegjës për zbatimin</p>		<p>Grupet e Afati kohor e Buxheti (LEK)</p>	
		<p>shënjestruara</p>			
<p>Masa 4.1 Rregullore e qartë për mjedisin e punës për të shmangur barrën mbi gratë</p>					

Veprimi 4.1.1 Një rregullore më fleksibël mbi punën nga shtëpia për prindërit e fëmijëve të vegjël për orët pas mësimi	Politikat mbi integrimin e punës dhe jetës personale	Sektori i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2022- Maj 2024	Me buxhetin ekzistues
Veprimi 4.1.2 Ofrimi i orëve mësimore për stafin akademik të gjinisë femërore me fëmijë të vegjël në katin e parë dhe të dytë, nëse është e mundur	Politikat mbi integrimin e punës dhe jetës personale	Sektori i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2022- Maj 2024	Me buxhetin ekzistues
Veprimi 4.1.3 Ofrimi i vendit të veçantë të parkimit për stafin akademik të gjinisë femërore me fëmijë të vegjël nën 6 vjeç, pasi mund të vonohen për shkak se parkimi është problematik përreth fakulteteve të Universitetit të Tiranës.	Politikat mbi integrimin e punës dhe jetës personale	Administratori Sektori i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2022- Maj 2024	Me buxhetin ekzistues
Fusha:	Masat për parandalimin e DhBGj-së, duke përfshirë ngacmimin seksual				
Objektivi specifik	Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual				
Rezultatet e pritshme:	<ul style="list-style-type: none"> Stafi akademik dhe studentët nxiten të raportojnë raste të dhunës me bazë gjinore 				
Treguesit				Baza (2022)	Objektivat (2024)
				0	50
				0	1
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 5.1 Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual					

Veprimi 5.1 Hartimi dhe miratimi i politikës dhe procedurave që mbrojnë personelin akademik dhe administrativ dhe studentët e institucioneve arsimore të UT-së nga të gjitha format e dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual	Hartimi dhe miratimi i politikave dhe procedurave nga organet përgjegjëse	Senati Akademik ne bashkëpunim me ekspertet e UNDP	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Shtator 2022 - Maj 2024	400 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 5.2 Garantimi se procedurat kundër çdo forme të dhunës, ngacmimit dhe ngacmimit seksual në ambientet e institucioneve arsimore të UT-së do të përfshihen në rregulloren që përshtat metodat e brendshme të punës dhe sjelljen e personelit në çdo institucion arsimor të UT-së	Ndryshimi i procedurave ekzistuese ose miratimi i neneve të reja	Senati Akademik Këshilli i Etikës	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Qershor 2022 - Maj 2024	500 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 5.3 Rritja e ndërgjegjësimit për politikën dhe procedurat e adoptuara kundër çdo forme të dhunës	Shpërndarja e të gjitha dokumenteve të përgatitura (politika, procedura dhe rregulloret) në faqen e internetit të UT-së	Këshilli i Etikës	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Qershor 2022 - Maj 2024	Me buxhetin ekzistues
Veprimi 5.4 Trajnim për stafin e gjinisë femërore se si të dallojnë dhe reagojnë ndaj gjuhës dhe qëndrimit me orientim seksual.	Dy trajnime të zhvilluara me 20 persona secili	Sektori i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Prill-Tetor 2023	500 mijë (Me buxhetin ekzistues)

Referencat

Plani i Veprimit për Gjiminë III – një prioritet i veprimit të jashtëm të BE-së, i disponueshëm në: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2184
 Komunikatë e Përbashkët – Plani i Veprimit për Gjiminë i BE-së (PBGj) III