



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI I TIRANËS
SENATI AKADEMIK

Nr. 486 Prot.

Tiranë më 10.2.2025

VENDIM

Nr.06 , datë 07.02.2025

“Për

Miratimin e Planit të Barazisë Gjinore 2024-2026”

Bazuar në nenin 38 i Ligjit nr. 80/2015 “Për Arsimin e Lartë dhe kërkimin Shkencor në Institucionet e Arsimit të Lartë në RSH”; neni 31 i “Statutit të Universitetit të Tiranës”, Senatit Akademik i UT-së në mbledhjen e tij të datës 07.022025,

VENDOSI:

1. Miratimin e Planit të Barazisë Gjinore 2024-2026.
2. Vendimi i përcillet për njoftim, njërive përbërëse, të Universitetit të Tiranës.
3. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

KRYETARI
Prof. Dr. Artan Hoxha



Plani i Barazisë Gjinore – Universiteti i Tiranës
01.06.2024 – 31.05.2026

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 PERIUDHËN 2024-2026	
MASAT DHE VEPRIMET SIPAS FUSHAVE DHE OBJEKTIVAVE SPECIFIKE	10
PLANI I BARAZISË GJINORE 1 QERSHOR 2024 – 31 MAJ 2026	13

SHKURTESA

BGj	Buxheti Gjitor
PBGj	Plani i Barazisë Gjimore
LeTSGEPs	Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjimore 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 dyvjeçare (01.06.2024 – 31.05.2026), duke treguar gatishmërinë e institucionit tonë për të zbatuar masat dhe veprimet me qëllim pakësimin e pabarazive gjinore dhe shtimin e diversitetit, duke vazhduar ndërtimin e një mjedisi pune dhe të të nxënies 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 dy PBGj-ve të mëparshme.

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 Horizon 2020, “Orientimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime” (LeTSGEPs)¹, në përputhje me kërkesat e Komisionit Evropian që do t’i konsideronte 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 ndërgjegjësohte dhe të përcaktonte e zbatonte masa dhe veprime që do të çonin në ndryshim institucional sistematik, 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-ja e dytë e UT, për periudhën 2022-2024 dhe të tashmë ajo e tretë, për periudhën 2024-2026 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 të dizenjimit dhe implementimit të Planit. Palët e interesit u përfshinë në sajë të aktiviteteve të ndryshme që u organizuan si gjatë viteve të zbatimit të projektit edhe pas përfundimit të tij në Dhjetor 2023.

Objektivat, masat dhe veprimet specifike për periudhën 2024-2026 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 të dytë si dhe diskutimi

¹ 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

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.

Plan i do të jetë në fuqi për periudhën qershor 2024 - maj 2026, 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 paragjykit gjinor të pavetëdijshëm.

Fushat e ndërhyrjes të identifikuar për PBGj-në e re janë të njëjta si për të dy PBGJ-të e mëparshme. 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-VE 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, qershor 2022- maj 2024. Një analizë e plotë kontekstuale ka identifikuar disa disekuilibra 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 disekuilibrat 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, u krijua një rrjet i shkëlqyer palësh interesi dhe u shënua 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 staf 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.*

Universiteti i Tiranës organizoi **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 mbledhi 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.

UT-ja organizoi 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 mbledhen 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 u ofrua 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 punoi për një manual për mbledhjen e të dhënave me ndjeshmëri gjinore.

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 politikat dhe procedurat përkatëse për parandalimin dhe trajtimin e duhur të rasteve të 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 për periudhën 2024-2026 do të përmbajë masa të përcaktuara në bazë të analizës së nevojave dhe kontekstit të Universitetit të Tiranës, për të siguruar oportunitete të barabarta për të dyja gjinitë. Kjo analizë kontekstuale gjinore në UT u mbështet në të dhëna të përditësuara për stafin akademik gjatë vitit 23-24, si dhe për të dhënat e azhurnuara për senatin akademik, rektoratin, dekanatet me të dhënat e siguruar në uebin e UT, në Tetor 2024, duke reflektuar kështu edhe ndryshimin e të dhënave gjinore, pas zgjedhjeve në UT të qershorit 2024.

Të dhënat për Bordin e Administrimit të UT janë të njëjtat duke qenë se përbërja e Bordit të Administrimit në UT nuk ka ndryshuar.

Kjo analizë e indikatorëve gjinorë do të ndalet edhe në një krahasim mes të dhënave të 2020 para hartimit të planit të parë të barazisë gjinore në UT dhe atyre aktuale për të analizuar ndryshimet në këta indikatorë, në një hark kohor 4 vjeçar, që përmbledh implementimin e dy planeve të barazisë gjinore si dhe hartimin dhe implementimin e një sërë dokumentesh strategjike të UT, që kanë përfshirë dimensionin e barazisë gjinore në përmbajtjen e tyre, siç janë:

- Strategjia e Universitetit të Tiranës 23-28
- Strategjia e Mësimdhënies së UT 22-27
- Strategjia e Trajnimit të UT 23-27

Indikatorët me sipër, janë llogaritur nga grupi i punës së hartimit të GEP, mbi metodologjinë e LETSGEP-s dhe mbi manualin e Indikatorëve Gjinorë, që është edhe një prej produkteve që grupi i punës realizoi gjatë 2023, në kuadër të përmbushjes së objektivave të planit të barazisë gjinore 22-24.

Referuar tabelës 1, rezulton se:

- Në këtë fazë, nga të dhënat e mbledhura dhe krahasuara midis viteve akademike 2019- 2020 dhe 2023- 2024, vërehet se përfaqësimi i grave në stafin akademik të UT, është rritur. Në vitin akademik 2019- 2020 ishte 65.4%, ndërsa në 2023- 2024 rezulton të jetë 69%.
- Pjesa e grave në gradën A në 2023-2024 ka pësuar rritje, rezulton të jetë 55% krahasuar me 50.4% që ishte në 2020.
- Tavani i qelqtë në 2023- 2024 është reduktuar, nga 1.31 që ishte në 2020, tani rezulton të jetë 1.26.

Tabela 1: Indikator i përfaqësimit gjinor në stafin akademik, total dhe sipas gradave[1]

Indikatorët e UT	F/M	F/M
Indikator i përfaqësimit të (%) gjinor në stafin akademik, total	% / 34.6%	% /30.5%
Indikator i përfaqësimit të (%) gjinor në stafin akademik, grada C	/29%	%/ 19.5%
Indikator i përfaqësimit të (%) gjinor në stafin akademik, grada B	/31%	/35%
Indikator i përfaqësimit të (%) gjinor në stafin akademik, grada A	% / 49.6%	/45%
Indeksi i tavanit të qelqte		

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" nga 1.31 në 2020, aktualisht është 1.26. Ulja e tavanit të qelqtë, tregon një përmirësim të këtij indikatorit, por ende > 1 , që ende tregon ende për barriera në përparimin në karrierë të stafit akademik të grave.

Duke parë përbërjen sipas gjinisë në rrugëtimin e karrierës akademike në UT, duke filluar nga pozicioni i lektorit (C), profesor i asociuar (B) dhe profesor (A), dallohet lehtësisht efekti i të ashtuquajturit fenomen i uljes së përfaqësimit të grave. Në fakt, gratë përbëjnë 69.5% të stafit akademik të UT-së. Në fazat e vonshme të karrierës, prania e grave reduktohet në mënyrë progresive, duke rënë në 65 % të profesorët e asociuar dhe 55% të profesorët. Ndoshta, kalimi nga profesor i asociuar te pozicioni i profesor mbetet ende 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. Kjo gjetje ka rezultuar edhe në dy planet e mëparshme gjinore të 2020 dhe të 2022, por me diferenca më të mëdha, ndërsa aktualisht edhe pse ekziston ende kjo gjetje, vihet re një zbehje e ndjeshme e saj.

- Indikatorët sipas gjinive për organet kolegjiale të Bordit të Administrimit dhe të Senatit Akademik

Tabela 2, 3 dhe 4 paraqesin indikatorët e përfaqësimit gjinor në organet kolegjiale të Senatit Akademik dhe të Bordit të Administrimit, për tre vite, 2020, 2023 dhe 2024.

Analiza e indikatorëve të UT tregon se:[2]

Në Bordin e Administrimit në UT, përfaqësimi i grave është rritur nga 37% në 2020, tani rezulton të jetë 71%. Në Senatin Akademik të UT, përfaqësimi i grave është rritur nga 57% në 2020, në 2023 ka arritur në 64%, dhe pas zgjedhje të 2024, rezulton të jetë 67%.

Tabela 2: Organet Kolegjiale 2024 në Universitetin e Tiranës

Emërtimi	Gra %	Burra %
Bordi i Administrimit	71%	29%
Senati Akademik	67%	33%

Burimi: UT 2024

Tabela 3: Organet e Kolegjiale 2023 në Universitetin e Tiranës

Emërtimi	Gra %	Burra %
Bordi i Administrimit	71%	29%
Senati Akademik	64%	36%

Burimi: UT 2023

Tabela 4: Organet e Kolegjiale 2020 në Universitetin e Tiranës

Emërtimi	Gra %	Burra %
Bordi i Administrimit	57%	43%
Senati Akademik	37%	63%

Burimi: UT 2020

- Indikatorët gjinorë për organet e qeverisjes në Universitetin e Tiranës

Referuar përbërjes gjinore të rektoratit të UT, rezulton se përfaqësimi i grave ka pësuar rritje të ndjeshme. Indikator i gjinor i përfaqësimit të grave në rektorat ka ndryshuar nga 10% në 2020 në 39% në 2023, në 58% në 2024, pas zgjedhjeve në UT, në qershor 2024.[3]

Organet e Qeverisjes UT 2024

Tabela 5

Emërtimi	Gra %	Burra %
Rektorati	58%	41%
Dekanatet	63%	37%

Burimi: UT 2024

Tabela 6. Organet e Qeverisjes UT 2023

Emërtimi	Gra %	Burra %
Rektorati	39%	61%
Dekanatet	56%	44%

Burimi: UT 2023

Tabela 7. Organet e Qeverisjes UT 2020

Emërtimi	Grave %	Burra %
Rektorati	10%	90%
Dekanatet	NA	NA

Burimi: UT 2020

Përmirësimi në përfaqësimin e grave në stafin akademik në të gjitha nivelet është evident, siç demonstron në tabelat më sipër.

[1] Shënim: Të dhënat për llogaritjen e indikatorëve në tabelën 1, i referohen vitit akademik 23-24.

[2] <https://unitir.edu.al/vendime-kiz/>

[3] <https://unitir.edu.al/vendime-kiz/>

QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT SPECIFIKE TË PBGJ-SË PËR PERIUDHËN 2024-2026

PBGj-ja e UT-së mbështetet te konteksti aktual gjinor i analizuar me siper si dhe nevojat institucionale që janë detajuar bazuar në analizën e kryer për zbatimin e planit të dytë (qershor 2022 - qershor 2024)

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 2024-2026: 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 gjinore 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 Vazhdimi i punës për ngritjen e kapaciteteve të stafit që punon në departamentin e burimeve njerëzore për të mbledhur të dhëna me ndjeshmëri gjinore sipas manualit.

Veprimi 1.1.2 Mbledhja e të dhënave mbi barazinë gjinore në Universitetin e Tiranës

Veprimi 1.1.3 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 2024-2026 të UT-së nën optikën gjinore

Fusha 2: Balanca gjinore në drejtim dhe vendimarrje

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 vendimarrëse

Masa 2.1 Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimarrëse

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

Veprimi 2.1.2 Ngritja e kapaciteteve mbi rolin gjinor 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 përmirësim në kuadrin rregullator bazuar në 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 shkencorë që të 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 integritetit 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 ngarkesën mbi gratë

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

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

Veprimi 5.2 Trajnim për stafin se si të dallojnë dhe reagojnë ndaj gjuhës dhe qëndrimit me orientim seksual

Grupi i punës:

Ingrid Shuli

Rezarta Perri

Lindita Gjika

Etleva Leskaj

Rajmonda Duka

Merita Xhumari

ANEKSI :

Plani i detajuar i masave të PBGJ-se

PLANI I BARAZISË GJIMORE 1 QERSHOR 2024 – 31 MAJ 2026

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 gjimore dhe paragjykimet gjimore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit					
<u>Rezultatet e pritshme:</u>	● 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 gjimore					
<u>Treguesit:</u>			Baza (202	4)	Objektivat (202	6)
	● Numri i programeve të trajnimit		0		2	
	● Numri i pjesëmarrësve në workshop-e/programe trajnimi		0		24	
	● Numri i treguesve gjinorë të prezantuar dhe të mbledhur		5		10	
	● Numri i manualeve/udhëzuesve të trajnimit		0		2	
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)	
<u>Masa 1.1 Përmirësimi i cilësisë së analizimit të të dhënave nëpërmjet të dhënave të ndara sipas gjinisë</u>						
Veprimi 1.1.1 Zbatimi i një manuali "Si të mbledhim të dhëna me ndjeshmëri gjimore".	Zbatimi i manualit	Njësitë e burimeve njerëzore/ Rektorati	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët, ekipi LetsGEPS	Mars 2025 - korrik 2026	100 mijë ² (Me buxhetin ekzistues)	

² Kjo është kostoja mesatare për zbatimin e këtij veprimi. Alokimi i buxhetit është brenda buxhetit ekzistues të alokuar për Fakultetin tonë.

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	Departamenti i Burimeve Njerëzore në UT Rektori	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët	Nëntor 2025 Nëntor 2026	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	Departamenti i Burimeve Njerëzore në UT Departamenti i kurrikulave dhe sigurimit të cilësisë Zyra e Karrierës dhe Marrëdhënieve Studentore në UT dhe njësitë kryesore Sekretariatë mësimore, njësitë kryesore	Stafi akademik Studentët	Mars 2025 - Shtator 2025	200 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 dhe kërkimit	Departamenti i Burimeve Njerëzore në UT De parta menti i kurrikulave dhe sigurimit të cilësisë Zyra e Karrierës dhe Marrëdhënieve Studentore në UT dhe njësitë kryesore Sekretariatë mësimore, njësitë kryesore	Kërkimi, mësimdhënia dhe stafi administrativ, studentët	Maj 2025 - Shtator 2025	100 mijë (Me buxhetin ekzistues)

Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjës zbatimin	Grupet shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
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	Trajnim me grupe pune që përfshihen drejtpërdrejt në përgatitjen e buxhetit	Administratorët e UT-së ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjinore / ekspertët e jashtëm	Anëtarët e grupeve të punës	Qershor 2025 Shtator 2025	300 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.2.2 Analizimi i Buxhetit Afatmesëm 2024-2026 të UT-së nën optikën gjinore	Hartimi dhe publikimi i një raporti në faqen e internetit të UT-së	Ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjinore / ekspertët e jashtëm	Rektorati Stafi akademik Studentët	Nëntor 2025 - Mars 2026	400 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 1.2.3 Hartimi i Planit të ri Strategjik nën optikën gjinore (2026)	Hartimi dhe miratimi i planit të ri strategjik	Ekipi i Projektit LeTSGEPs / pika fokale për çështjet gjinore Senati Akademik Bordi i Administrimit	Rektorati Stafi akademik Studentët	Janar - Maj 2025	260 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Fusha:	Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje				
Objektivi specifik	Rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit				
<u>Rezultatet e pritshme:</u>	● 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 gjinore ● Rritja e rolit të femrave anëtare të organeve drejtuese				

<u>Treguesit:</u>		● Numri i procedurave të vlerësimit që marrin në konsideratë perspektivën gjinore ● Përqindja e grave në organet vendimmarrëse ● Numri i personave të trajnuar			Baza (2024)	Objektivat (2026)
Masat dhe veprimtaritë		Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
<u>Masa 2.1</u> 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 Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik Administrata Studentët		Shkurt 2025	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 ëorkshop me përgjegjësit e departamenteve dhe menaxherët e tjerë kyç	Pika fokale për çështjet gjinore Departamenti i Burimeve Njerëzore	Përgjegjësi i departamentit Menaxherët kyç		Qershor 2025 Mars 2026	400 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Masat dhe veprimtaritë		Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
<u>Masa 2.2</u> 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	Stafi akademik	Qershor Nëntor 2025	500 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 2.2.2 Përgatitja e rekomandimeve për përmirësime në kuadrin rregullator bazuar te gjetjet e studimit	Hartimi dhe miratimi i një seti rekomandimesh	Grupi i Punës Senati Akademik	Stafi akademik	Janar 2026	100 mijë (Me buxhetin ekzistues)
Fusha:	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				
<u>Rezultatet e pritshme:</u>	● Rritja e numrit të studentëve doktorantë që trajtojnë çështjet e barazisë gjinore 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 gjinore në produktet e tyre ● Rritja e numrit të projekteve që përdorin të dhëna me ndjeshmëri gjinore				

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	Hartimi dhe popullimi me të dhëna i bazës së të dhënave	Zëvendës Rektori Njësia e kërkimit dhe Departamentet dhe njësitë e tjera të UT-së	Stafi akademik që aplikon për projekte shkencore ose të aplikuara	Nëntor 2025 - Maj 2026	Me buxhet ekzistues (kostoja administrative)
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	Ndryshimi i thirrjes për aplikim dhe integrimi i perspektivës gjinore në formularin e projektit	Njësia e kërkimit dhe projekteve në UT	Stafi akademik që aplikon për projekte shkencore ose të aplikuara	Tetor 2025 Tetor 2026	200 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjësi për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masa 3.2 Ngritja e kapaciteteve dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi perspektivën gjinore në përmbytjen 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 sasi praktikash të mira	Identifikimi dhe promovimi i praktikave të mira	Njësia e kërkimit dhe projekteve	-Stafi akademik - Studentët doktorantë	Nëntor - Dhjetor 2025	(Me buxhetin ekzistues)

Veprimi 3.2.2 Hartimi i një programi mentorimi me kërkesit e rinj për përfshirjen e perspektivës gjimore në kërkimin e tyre	Përgatitja e tezës së disertacionit nën optikën gjimore	3 Departamente të përfshira në projektin me perspektivë gjimore	- - Studentët - doktorantë	Shtator 2025-Maj 2026	600 mijë (200 mijë nga buxheti i Departamenti të Kontabilitetit dhe pjesa tjetër me buxhetin ekzistues)
Fusha:	Balanca punë-jetë dhe kultura organizative				
Objektivi specifik	Mbështetja e rakordimit të karrierës dhe jetës familjare, dhe promovimi i balancës së shëndetshme punë-jetë				
<u>Rezultatet e pritshme:</u>	● Përmirësimi i rregullave dhe procedurave që mundësojnë integrimin e punës me jetën familjare dhe personale ● Rritja e mbështetjes për kërkeset e reja për të përmbushur detyrimet e tyre në fushën e mësimdhënies dhe kërkimit				
<u>Treguesit:</u>	● 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				Objektivat (2026) 4 Të gjithë ata në nevojë
Masat dhe veprimtaritë	Produktet	Përgjegjësi zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
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 mësimit	Politikat mbi integrimin e punës dhe jetës personale	Senati Akademik Njësitë kryesore Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2025- Maj 2026	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	Senati Akademik Njësitë kryesore Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2025- Maj 2026	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	Senati Akademik Njësitë kryesore Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, dhe familjet e tyre	Tetor 2025- Maj 2026	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:	● Stafi akademik dhe studentët nxiten të raportojnë raste të dhunës me bazë gjinore				
Treguesit	● Numri i personave të trajnuar ● Numri i politikave dhe procedurave të ndryshuara				
	Produktet	Përgjegjësi për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor	Buxheti (LEK)
Masat dhe veprimtaritë					
Masa 5.1 Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual					
				Baza (2024)	Objektivat (2026)
				0	50
				0	1

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 Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Shtator 2025 - Maj 2026	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 2025 - Maj 2026	500 mijë LEK (Me buxhetin ekzistues)
Veprimi 5.3 Rritja e ndërgjegjësimi për politikën dhe procedurat e adoptuara kundër çdo forme të dhunës	Shpërndarja e të gjitha dokumenteve të përgatitura (politika, procedura dhe rregullore) në faqen e internetit të UT-së	Senati Akademik Këshilli i Etikës	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Qershor 2025 - Maj 2026	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 me 20 persona secili	Departamenti i Burimeve Njerëzore	Stafi akademik dhe administrativ, studentët	Prill-Tetor 2025	500 mijë (Me buxhetin ekzistues)

Referencat

Plani i Veprimit për Gjininë 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 Gjininë i BE-së (PBGj) III