



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "FAN S. NOLI", KORÇË
REKTORATI

Nr. 1077 prot

Korçë, më 06/09 / 2023

VENDIM

Nr. 325, datë 06.09.2023

PËR

MIRATIMIN E PLANIT TË BARAZISË GJINORE,
TË UNIVERSITETIT "FAN S. NOLI", KORÇË, VITI 2023-2025

Bazuar në Statutin e Universitetit "Fan S. Noli", neni 24, pika 3/1, si dhe pas diskutimit në Rektorat, Rektorati në mbledhjen e datës 06.09.2023,

VENDOSI:

1. Të miratojë Planin e Barazisë Gjinore të Universitetit "Fan S. Noli", për vitin 2023-2025, sipas materialit bashkëlidhur.
2. Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

REKTORI

Prof. dr. Dhimitri Bello





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "FAN S. NOLI", KORÇË

**PLANI I BARAZISË GJINORE UNIKO
2023- 2025**

Plani i parë i Barazisë Gjinore UNIKO 2023- 2025
Universiteti “Fan S. Noli”, Qershor 2023

Punoj për hartimin:

**Dr. Denisa Titili, Departamenti i Shkencave Sociale, Fakulteti Shkencave të Natyrës dhe
Shkencave Humane**

**Msc. Viola Dolani, Departamenti i Shkencave Sociale, Fakulteti i Shkencave të Natyrës
dhe Shkencave Humane**

**me mbështetjen e Drejtorisë së Projekteve dhe Kërkimit Shkencor, Rektorati
dhe kontributin e Dr. Benita Stavre, Zv. Rektor për Shkencën dhe Projektet**

Tabela e përbajtjes

Shkurtesa.....	3
Komenti	Error! Bookmark not defined.
Hyrje.....	4
Analiza kontekstuale dhe treguesit gjinorë në UNIKO	5
Qëllimi dhe objektivat e PBGJ UNIKO 2023- 2025.....	8
Masat dhe veprimet sipas fushave	9
Plani i Barazisë Gjinore UNIKO 2023- 2025.....	12

Shkurtesa

PBGJ	Plani i Barazisë Gjinore
BGJ	Buxhetim Gjinor
UNIKO	Universiteti i Korçës
AKKSHI	Agjensia Kombëtare për Kërkimin, Shkencën dhe Inovacionin
ISCED	Klasifikimi Standard Ndërkombëtar i Arsimit
FSHNSHH	Fakulteti i Shkencave të Natyrës dhe Shkencave Humane

Hyrje

Universiteti "Fan S. Noli" (UNIKO) është një institucion i arsimit të lartë, i cili gjatë një periudhe pesëdhjetëvjeçare ka standardizuar një profil konkurruesh akademik dhe shkencor në rrjedhën e zhvillimeve të arsimit të lartë në Shqipëri. Vizioni i rritjes dhe zhvillimit të këtij institucioni është i orientuar drejt Zonës Evropiane të Arsimit të Lartë, si një mundësi për të rritur profesionalizmin dhe partneritetin në ofertën e tij akademike.

UNIKO është qendra më e rëndësishme e jetës akademike dhe shkencore në Rajonin Juglindor të Shqipërisë, ndaj ai jo vetëm që kontribuon në zhvillimin arsimor, ekonomik dhe të qëndrueshmë të komuniteteve lokale, rjonale dhe më gjerë, por gjithashtu thekson rolin e Universitetit si transmetues i vlerave drejt një shoqërie tolerante dhe të barabartë.

Si pjesë e një institucioni të arsimit të lartë, është detyra jonë t'u ofrojmë brezave të rinj një rrugë tjetër, pa paragjykime dhe stereotipe, duke përqafuar lirinë e njerëzve dhe duke vlerësuar individualitetin dhe origjinalitetin e tyre. Institucionet e arsimit të lartë duhet të lëvizin drejt një shoqërie që nuk e sheh realitetin përmes lenteve që i shndërrojnë dallimet në kufij dhe ndarje, por drejt një shoqërie gjithëpërfshirëse, në të cilën askush nuk mbetet pas.

UNIKO ka vepruar deri tanë si një institucion neutral, në të cilin nuk ka diskriminim specifik gjinor dhe as pengesa që ndikojnë negativisht tek gratë. Hartimi i një plani të barazisë gjinore në UNIKO vjen si nevojë për t'i bërë politikat institucionale më tepër të ndjeshme nga pikëpamja gjinore, me qëllim përforcimin e barazisë gjinore në institucion. Është e nevojshme që universiteti të promovojë vlerat e demokracisë, drejtësisë dhe barazisë, në mënyrë që të jetë referencë në fushën kulturore, arsimore, ekonomike dhe sociale. Forcimi i kulturës së barazisë është themelor për të artikular vlerat demokratike dhe kushtetuese mbi të cilat duhet të vendoset çdo veprimitari e institucionit universitar për të ecur përpara në arritjen e barazisë.

Është thelbësore të theksohen disa hapa kyç që portretizojnë pikënisjen për hartimin e Planit të pare të Barazisë Gjinore UNIKO 2023- 2025. PBGJ i Universitetit "Fan S. Noli" është hapi final i punës së UNIKO, i nisur fillimisht me hartimin e një raporti përbledhës dhe analistik mbi politikat institucionale dhe situatën e barazisë gjinore në Universitetin "Fan S. Noli", i miratuar me Vendim Rektorati nr. 533, datë 15.11.2022 për "Miratimin e Raportit "Analiza e sitates së barazisë gjinore dhe politikave institucionale", të Universitetit "Fan S. Noli", Korçë. Më tej në janar 2023 UNIKO nënshkroi një Marrëveshje Bashkëpunimi me AKKSHI për projektimin dhe përgatitjen e një plani të barazisë gjinore. Qëllimi i kësaj marrëveshje bashkëpunimi ishte ngritja e kapaciteteve të UNIKO për mbledhjen e treguesve me ndjeshmëri gjinore dhe hartimin e planit të barazisë gjinore. Grupi i punës i trajnuar në kuadër të kësaj marrëveshje mundësoi hartimin e këtij plani të parë të barazisë gjinore të UNIKO.

PBGJ do të jetë një dokument politikash dhe masash me të cilin Universiteti synon të ndërmarrë masa dhe veprime, për të reduktuar pabarazitë gjinore dhe për të krijuar një kulturë pune të barazisë dhe diversitetit në rritje.

Fushat e ndërhyrjes për PBGJ UNIKO 2023-2025 janë në përputhje me pesë fushat e përcaktuara nga standardet e BE-së në lidhje me zbatimin e parimit të barazisë gjinore¹:

- Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e përspektivave të tyre të karrierës
- Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarje
- Integrimi i perspektivës gjinore në përbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënie
- Balanca punë- jetë dhe kultura organizative
- Parandalimi i dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual

Plani do të jetë në fuqi për periudhën korrik 2023- dhjetor 2025 dhe përcakton kuadrin dhe masat që UNIKO do të ndërmarrë për promovimin dhe përforcimin e barazisë gjinore në institucion, ndërgjegjësimin dhe ngritjen e kapaciteteve për barazinë gjinore, duke krijuar një kulturë që eleminon çdo formë paragjykimi të vetëdijshëm apo të pavetëdijshëm me bazë gjinore.

Analiza kontekstuale dhe treguesit gjinorë në UNIKO

Plani i parë i Barazisë gjinore mbështetet në një analizë të thelluar kontekstuale rrith treguesve gjinorë në UNIKO dhe nevojat e identikuara në përputhje me këta tregues.

Analiza e kontekstit lejoi njohjen e situatës specifike të barazisë gjinore në Universitetin “Fan S. Noli” dhe mundësoi çelësin për të përcaktuar fokuset dhe qëllimet strategjike të këtij plani. Bazuar në këtë analizë kontekstuale, më poshtë po paraqiten disa prej hendeqeve gjinore në universitetin tonë, bazuar në të dhënat statistikore të përpunuara:

- Çështjet gjinore nuk janë pjesë e misionit/vizonit të institucionit
- Mungon një strukturë specifike institucionale përgjegjëse për promovimin e barazisë gjinore
- Nuk ka praktikë të buxhetimit gjinor
- Të dhënat mbi numrin e studentëve të regjistruar në UNIKO sipas gjinisë dhe fushës së arsimit tregojnë se:

Numri i studenteve vajza është më i lartë pothuaj në të gjitha programet e studimit që ofron UNIKO

73% e të rregjistruarve në **Edukim** janë vajza

83% e të rregjistruarve në **Shkencat e shëndetit** janë vajza

65 % e të rregjistruarve në **Shkencat sociale** janë vajza

Studentet vajza në UNIKO përfaqësojnë **16% (Informatikë dhe Teknologji Informacioni)** dhe **24% (Agronomi)** të totalit të studentëve në fushat përkatëse.

Këta tregues evidentojnë një fenomen të përhapur gjëresisht edhe në planin ndërkombëtar, *veçimin horizontal*, ku studentet vajza në UNIKO përfaqësojnë vetëm **16% (Informatikë dhe Teknologji Informacioni)** dhe **24% (Agronomi)** të totalit të studentëve në fushat përkatëse.

¹ Për më tepër rrith këtyre fushave prioritare shih ‘Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPS)’ 2021 ne Linkun: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Analiza e indekseve gjinore në UNIKO tregon se gratë përfaqësojnë 63.1 % të studentëve dhe stafit akademik të UNIKO.

Referuar të dhënavë lidhur me ecurinë në karrierë sipas gjinisë, duke filluar prej statusit 'student' e në vazhdim lektor (Grada C), Professor i Asociuar (Grada B) dhe Profesor (Grada A) ka një rënje të përqindjes së grave.

- Vihet në dukje një rënje e theksuar e përqindjes së grave në UNIKO në stadin më të lartë të karierës akademike, nga 69.3 % Grada C në 63.0 % Grada B dhe vetëm 16.7 % Grada A.
- Kalimi nga Profesor i Asociuar në gradën Profesor përbën një fazë kritike për gratë, e cila rezulton me shumë vështirësi për to të kushtet e plotësimit të kritereve. Në lidhje me këtë është e nevojshme të sigurohet një mbledhje e mëtejshme e të dhënavës në lidhje me faktorët që bëhen penges për progresin në karrierë të grave me qëllim marrjen e masave për mbështetje më të madhe të grave në rrugëtimin e karierës akademike dhe kërimin shkencor.

Analiza e mësipërme paraqitet te Grafiku1, i cili tregon përqindjen e burave dhe grave në një karrierë akademike, studentë dhe staf akademik.

Raporti (%) e burrave dhe grave në një karriere akademike, studente dhe staf akademik

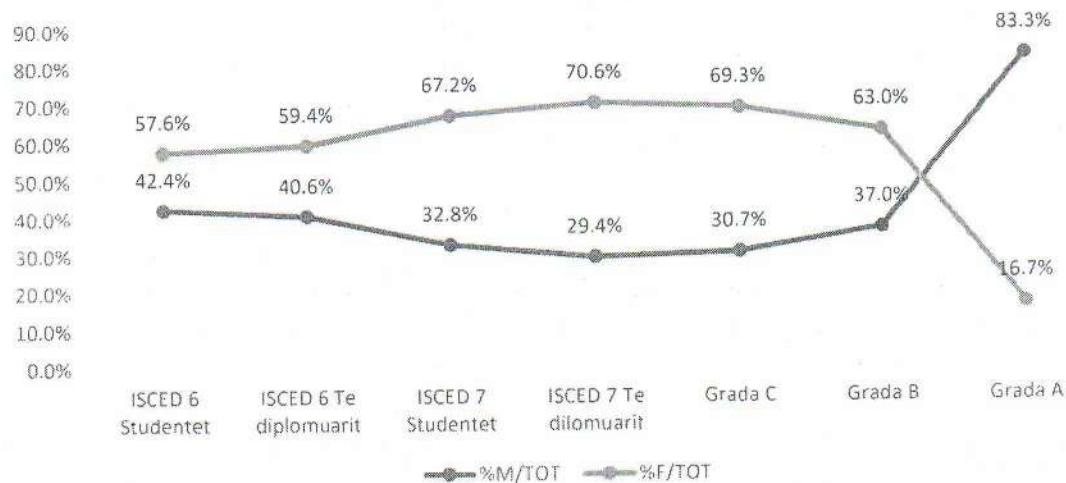


Tabela më poshtë tregon përqindjen e grave në stafin akademik të UNIKO sipas gradës. Analizimi i të dhënavës të tabelës tregon se ka një reduktim progresiv në % me rritje të shkallës hirearkike të titujve nga 69.3% (grada C) në 63.0 % (grada B) dhe 16.7 % në Gradën A.

Proporcioni (%) i grave në stafin akademik sipas 7rades								
INDEX:	M	% M	F	% F	Total	% TOT	% M/ TOT	% F/ TOT
Grada C	23	60.5%	52	74.3%	75	69.4%	30.7%	69.3%
Grada B	10	26.3%	17	24.3%	27	25.0%	37.0%	63.0%
Grada A	5	13.2%	1	1.4%	6	5.6%	83.3%	16.7%
Total	38	100%	70	100%	108	100%	35%	64.8%

Në lidhje me këta tregues është llogaritur Indeksi i ‘Tavanit të Qelqit’ për UNIKO: **3.88**

- Treguesi i ‘Tavanit të Qelqit’ përcaktohet si raporti midis treguesit të grave në stafin akademik (grada A + grada B + grada C) dhe treguesit të grave me titull akademik profesor. (grada A).
- Një vlerë më e lartë se 1 tregon praninë e efektit të njohur si "efekti i tavanit të qelqit", i cili i sheh gratë më pak të përfaqësuara me titullin profesor (grada A) sesa treguesi i pranisë së tyre në stafin akademik (grada A + grada B + grada C).
- Sa më e lartë vlera mbi njësinë e indeksit të Tavanit të Qelqit, aq më i fortë është efekti i tavanit të qelqit dhe aq më e vështirë është që gratë të arrijnë rolin më të lartë në karrierën akademike.
- Indeksi i “Tavanit të Qelqit” për UNIKO është 3.88 (64.8% / 16.7%). Këto të dhëna tregojnë se ka pengesa në progresin e karrierës së grave akademike.

Këto pabarazi gjinore në kërkimin shkencor dhe progresin në karrierën akademike sjellin një përfaqësim jo të mjaftueshëm të grave në njësitë drejtuese dhe vendimmarrëse. Konkretisht Senati Akademik është organi më i lartë kolegjal vendimmarrës i UNIKO, i cili përbëhet nga 19 anëtarë prej të cilëve 6 femra dhe 13 meshkuj. Të dhënat tregojnë se gratë mbeten të nënpërfaqësuara në këtë njësi vendimmarrëse, gjë e cila mund të çojë në disa sugjerime dhe përmirësimë në lidhje me promovimin më të mirë të masave për të mbështetur balancën gjinore në menaxhmentin e lartë në Universitet.

Qëllimi dhe objektivat e PBGJ UNIKO 2023- 2025

Plani i barazisë gjinore UNIKO, si një kornizë strategjike e barazisë gjinore mbështetet në disa objektiva kryesorë, të cilat vijnë në përputhje me rekomandimet e BE- së në lidhje me implementimin e planit të Barazisë Gjinore në Institucionet e Arsimit të Lartë²:

- Angazhimi për barazinë gjinore
- Mbledhja dhe monitorimi i të dhënavë
- Rritja e ndërgjegjësimit dhe trajnimi

Qëllimi kryesor është ngritura e kapaciteteve dhe rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore në institucion dhe zbatimin e masave dhe veprimeve që krijojnë dhe përforcojnë kulturën e barazisë në mjedisin e punës në universitet.

Objektivat specifikë lidhen me 5 fushat prioritare përcaktuar nga Horizon Europe:

- Ngritura e kapaciteteve mbi barazinë gjinore
- Promovimi i zhvillimit të karrierës për të dyja gjinitë dhe nxitja e pjesëmarrjes së grave në njësitë vendimmarre
- Garantimi se aspekti gjinor përfshihet në përbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënie
- Ekuilibrimi i karrierës dhe jetës familjare përmes politikave mbështetëse
- Rritja e ndërgjegjësimit për parandalimin e dhunës me bazë gjinore

Ky plan është hartuar në përputhje me të dhënat e pasqyruara në raportin mbi gjendjen e barazisë në universitetin "Fan S. Noli" dhe analizën kontekstuale të treguesve gjinorë të UNIKO. Kjo analizë bëri të mundur portretizimin e gjendjes aktuale të UNIKO në lidhje me barazinë gjinore, si edhe mundësoi identifikimin e mangësive dhe pengesave që ekzistojnë për barazinë gjinore në këtë institucion. Në përputhje me nevojat dhe dobësitë e identikuara u përcaktuan qëllimet dhe objektivat specifike.

Hartimi i këtij plani është monitoruar hap pas hap nga një grup ekspertësh të Universitetit të Tiranës në kuadër të marrëveshjes së bashkëpunimit për projektimin dhe hartimin e planit të barazisë gjinore në institucionet e arsimit të lartë.

Në këtë plan vendoset një strukturë objektivash, synimesh dhe veprimesh specifike, duke ofruar mundësinë e përcaktimit të prioriteteve në lidhje me nevojat dhe burimet ekzistuese.

Ky plan është një **dokument real** (të dhënat dhe argumentet portretizojnë gjendjen reale të institucionit); **i realizueshëm**, pasi përcakton me saktësi përgjegjësinë, procedurën dhe burimet për zhvillimin e veprimeve të propozuara; **ndërsektorial** (ndikon në të gjithë veprimtarinë e universitetit); **holistik dhe i integruar** (përfshin të gjithë veprimtarinë e UNIKO dhe fushat e identikuara të ndërhyrjes janë të ndërvavarura); **fleksibël dhe i vazhdueshëm** (është një dokument i gjallë që lejon të bëhen ndryshime).

² Shih 'Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)' 2021 ne Linkun:
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

Masat dhe veprimet sipas fushave

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

Objktivi specifik: Ndërgjegjësimi dhe ngritja e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet gjinore të pavetëdijshme për stafin dhe vendimmarrësit

Pritshmëritë:

- Sigurimi dhe monitorimi i të dhënave me ndjeshmëri gjinore për stafin, studentët, mësimdhënien në UNIKO
- Rritja e kapaciteteve të stafit për mbledhjen dhe analizimin e të dhënave me ndjeshmëri gjinore

Masa 1: Krjimi i një njësie që është drejtpërdrejt përgjegjës për politikat e barazisë gjinore ose mund të jetë e mundur që Këshilli i Etikës të marrë këtë përgjegjësi, për të siguruar dhe monitoruar që politikat, procedurat dhe praktikat në vendit e punës (institucionit) respektojnë barazinë gjinore.

- ✓ Veprimi 1.1 Vendosja e një personi kontakti që do të merret me çështjet e barazisë gjinore
- ✓ Veprimi 1.2 Mbledhja e të dhënave për barazinë gjinore në UNIKO
- ✓ Veprimi 1.3 Hartimi i një Plani të Barazisë Gjinore (PBGJ) të UNIKO

Masa 2: Vizibiliteti i angazhimit të UNIKO drejt barazisë gjinore përmes promovimit të iniciativave, stimujve dhe praktikave të mira në barazi, duke zbatuar një program të “angazhimit me barazi”

- ✓ Veprimi 2.1 Përfshirja në trajnime apo seminare për çështje të barazisë gjinore
- ✓ Veprimi 2.2 Të shtohet një kolonë e re në faqen zyrtare të UNIKO-s kushtuar çështjeve gjinore (për të publikuar dhe promovuar angazhimin e UNIKO-s për barazinë gjinore)
- ✓ Veprimi 2.3 Promovim i masës për mbështetjen financiare në botim dhe pjesëmarrje konferencash të stafit akademik të UNIKO përmes publikimit të një evidence vjetore rreth impaktit të kësaj mase në mbështetje të kërkimit shkencor

FUSHA 2: Balanca gjinore në drejtim dhe vendimmarrje, rekrutim dhe progresin në karriera

Objktivi specifik: Rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore në institucion

Pritshmëritë:

- Të nxitet pjesëmarja e grave në organet vendimmarëse
- Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimmarëse

Masa 1: Bërja e procedurave të rekrutimit, mbajtjes dhe ngritjes në detyrë *gender sensitive* (*të ndjeshme nga pikpamja gjinore*), duke promovuar balancën gjinore në komisionet përzgjedhëse për rekrutimin e personelit akademik, ndihmës-akademik ose administrative.

- ✓ Veprimi 1.1 Komisionet e përgjedhjes duhet të jenë të balancuara nga pikëpamja gjinore
- ✓ Veprimi 1.2 Promovimi i rasteve të rekrutimit të grave apo ngritjes në detyrë të grave
- ✓ Veprimi 1.3 Promovimi i marrjes së titujve ose gradave shkencore nga gratë në faqen zyrtare të UNIKO-s
- ✓ Veprimi 1.4 Promovimi i rasteve të suksesit dhe praktikave të mira nga Alumni në veprimtarinë e UNIKO dhe website

FUSHA 3: Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjinore në përbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënies

Objktivi specifik: Angazhimi më i mirë i institucionit për të përfshirë gjininë në priorititetet e tij kërkimore, proceset për të siguruar që dimioni gjinor të merret parasysh në kërkime dhe mësimdhënie

Pritshmëritë:

- Mbështetje më e madhe në kërkimin shkencor për kërkueset gra
- Rritja e numrit të aktiviteteve shkencore dhe veprimtarive mësimore që përfshijnë perspektivën gjinore

Masa 1: Përfshirja e dimensionit gjinor në kërkim shkencor dhe mësimdhënie

- ✓ Veprimi 1.1 Çështjet gjinore si fushë e integruar për orientimin e temave të diplomave të studentëve
- ✓ Veprimi 1.2 Organizimi i një konference me fokus çështjet gjinore
- ✓ Veprimi 1.3 Realizimi i një botimi kushtuar studimeve gjinore
- ✓ Veprimi 1.4 Prezantimi i lëndëve me zgjedhje për barazinë gjinore në programet Bachelor/Master në nivel universiteti, apo integrimi temave me ndjeshmëri gjinore brenda lëndëve të caktuara
- ✓ Veprimi 1.5 Ndërmarrja e procedurave paraprake për hapjen e një Programi Studimi Master mbi Studimet Gjinore dhe Zhvillimin
- ✓ Veprimi 1.6 Përfshirja e konceptit të barazisë gjinore në modulet e formimit të vazhduar për mësuesit në detyrë
- ✓ Veprimi 1.7 Përkrahja e konceptit *iniciativë* tek studentët, për studentët dhe nga studentët

FUSHA 4: Balanca punë-jetë dhe kultura organizative

Objktivi specifik: Rritja e angazhimit të institucionit dhe mbështetjes për ekilibrimin midis punës, jetës dhe prindërimit

Pritshmëritë:

- Përmirësimi i rregullave dhe procesurave për balancimin e punës me jetën familjare dhe personale
- Përfshirja e një kulture të mundësive të barabarta dhe vlerës së përfshirjes në UNIKO

Masa 1: Propozimi i ndryshimeve të Kontratës së punës për të mundësuar orar fleksibel të punës

- ✓ Veprimi 1.1 Fleksibiliteti i orarit të punës në përputhje me Kodin e Punës *Ligji Nr.7961, date 12.07.1995, i ndryshuar*
- ✓ Veprimi 1.2 Hartimi dhe publikimi në website i një raporti të Barazisë Gjinore në shqip dhe anglisht
- ✓ Veprimi 1.3 Integrimi i çështjeve gjinore në zbatueshmërinë e planit strategjik të kërkimit shkencor

FUSHA 5: Masat për parandalimin e dhunës me bazë gjinore, duke përfshirë ngacmimin seksual

Objktivi specifik: Parandalimi i dhunës me bazë gjinore

Pritshmëritë:

- Rritja e ndërgjegjësimit për raportimin e rasteve të dhunës apo fyerje me bazë gjinore

Masa1: Promovimi i veprimeve për të rritur ndërgjegjësimin për çështjet që lidhen me format e ndryshme të dhunës me bazë gjinore.

- ✓ Veprimi 1.1 Në bashkëpunim me qendrat kundër dhunës, strehëzat e grave dhe çdo aktor tjetër në komunitet, organizimi i të paktën një seminari/vit për të gjithë komunitetin me qëllim ndërgjegjësimin për çështjet që lidhen me dhunën me bazë gjinore, identitetin gjinor dhe ngacmimet, dhe si t'i trajtojmë ato.
- ✓ Veprimi 1.2 Realizimi i një pyetësori për stafin akademik, ndihmësakademik, administrativ dhe studentët e UNIKO mbi çështjet me ndjeshmëri gjinore në universitet apo formave të etiketimit, fyerjes me bazë gjinore apo paragjykimit gjinor të vetëdijshëm apo të pavetëdijshëm.

Plani i Barazisë Gjinore UNIKO 2023- 2025³

³ Realizimi i masave dhe veprimeve sipas fushave gjatë zbatimit të PBGJ- së nuk do të kërkojë buxhet shtesë por do të realizohet brenda buxhetit ekzistues të alokuar për universitetin. Për këtë arsyе PBGJ UNIKO 2023-2025, poshtëshënuar nuk parashikon kosto për buxhet.

FUSHA 1:	Rritja e pjesëmarrjes së grave në kërkim shkencor, inovacion dhe përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës		
Objektivi specifik:	Ndërgjegjësimi dhe ngrija e kapaciteteve mbi barazinë gjinore dhe paragjikimet gjinore të pavetëdëjshme për stafin dhe vendimmarresit		
Rezultatet e pritshme:	Sigurimi dhe monitorimi i të dhënave me njëshëmëri gjinore për stafin, studentët, mësimdhënien në UNIKO Rritja e kapaciteteve të stafit përmblledhjen dhe analizimin e të dhënave gender		
Masat dhe veprimet	Produktet	Përgjegjës për zhbatimin	Grupet e shënjestruarat
Veprimi 1.1.1 Vendosja e një personi kontakti që do të merret me çështjet e barazisë gjinore	Emërimi i një personi (Koordinator) përgjegjës për çështje të barazisë gjinore	Rektorati	Stafi akademik 6 muaj
Veprimi 1.1.2 Mbledhja e të dhënave për barazinë gjinore në UNIKO	Hartimi një raporti me të dhënat mbi barazinë gjinore në UNIKO	Personi përgjegjës për çështje të barazisë gjinore (Koordinatori) Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore Drejtoria e Kurrikulave Vlerësimi Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Stafi akademik, stafi administrativ, studentët 9- 12 muaj
Veprimi 1.1.3 Hartimi i një Planit të Barazisë Gjinore (PBGJ) të UNIKO	Hartimi dhe publikimi i PBGJ	Rektorati	Kërkimi shkencor, mësimdhënia, njësiti vendimmarrese, stafi akademik dhe 2 vjet

Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Administrativ, studentët	Afati kohor
Masa 1.2: Vizibiliteti i angazhimit të UNIKO drejt barazisë gjinore përmes promovimit të iniciativave, stimujve dhe praktikave të mira në barazi, duke zbatuar një program të “angazhimit me barazi”					
Veprimi 1.2.1 Përfsirja në trajnim apo seminar për çëshqje të barazisë gjinore	Trajinimi i grupeve të punës përritjen e kapaciteteve në hartimin e politikave me fokus çështjet gjinore	Stafi i UNIKO Qendra e formimit të vazduar	Kërkimi, mësimdhënia, stafi i UNIKO,	Kërkimi, mësimdhënia, stafi i UNIKO, staffi i UNIKO, veprimtarit	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 1.2.2 Të shtohet një kolonë e re në faqen zyrtare të UNIKO-s kushtuar çëshqjeve gjinore	Një hapësirë e re në website-in e UNIKO për publikuar të promovuar angazhimin e UNIKO-s për barazinë gjinore	Sektori i Informacionit dhe Promocionit	Kërkimi shkencor, projektet shkencore, mësimdhënia, stafi i UNIKO, veprimtarit	Kërkimi shkencor, projektet shkencore, mësimdhënia, stafi i UNIKO, veprimtarit	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 1.2.3 Promovim i masës për financiare në mbështetjen konferencash të pjesëmarrje akademik të UNIKO	Hartmi dhe publikimi i një evidence vjetore rrith impaktit të kësaj mase në rrije të motivimit dhe mbëshitetjes së kërkimit shkencor	Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Kërkimi shkencor, botimet dhe pjesëmarrja në konferencë e stafit të UNIKO	Kërkimi shkencor, botimet dhe pjesëmarrja në konferencë e stafit të UNIKO	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së

FUSHA 2:	Balanca gjinore në drejtum dhe vendimmarrje, rekrutim dhe progresin ne karrierë			
Objektivi specifik:	Rritja e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore në institucion Të nxitet pjesëmarrja e grave në organet vendimmarrëse Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimmarrëse			
Masat dhe Vepрimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruarra	Afati kohor
Masa 2.1: Bërija e procedurave të rekrutimit, mbajtjes dhe ngrijes në detyrë <i>gender sensitive</i> , duke promovuar balancën gjinore në komisionet përzgjedhëse për rekrutimin e personelit akademik, rindhëmës-akademik dhe administrativ				
Veprimi 2.1.1 Komisionet e përzgjedhjes duhet të jenë të balancuara nga pikëpamja gjinore	Komisione apo vendimmarrëse balancuara nga pikëpamja gjinore	njësi të njësia Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore	Stafi administrativ dhe akademik i UNIKO	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së
Veprimi 2.1.2 Promovimi i rasteve të rekrutimit të grave apo ngrijes në detyrë të grave	Publikimi në faqen zyrtare UNIKO të praktikave të mira të rekrutimit apo ngrijes në detyrë të grave	Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Protokoll-Arkivit	Stafi i UNIKO	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së
Veprimi 2.1.3 Promovimi i marjes së titujeve ose gradave shkencore nga gratë në faqen zyrtare të UNIKO-s	Publikimi në faqen zyrtare i titujve dhe gradave të fituara nga stafi i UNIKO	Sektori i Burimeve Njerëzore dhe Protokoll-Arkivit	Stafi akademik	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së
Veprimi 2.1.4 Promovimi i rasteve të suksesis dhe praktikave të mira nga Alumni në veprimtarinë e	Raste suksesi të Alumnit të publikuara në faqen zyrtare të UNIKO	Sektori i Kurrrikulës, Vlerësimi Institucional dhe Alumni	Studentët, Alumni	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së

UNIKO dhe website				
FUSHA 3:	Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjinore në përbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënieς			
Objektivi specifik:	Angazhimi më i mirë i institucionit për të përfshirë gjininë në prioritetet e tij kërkimore, proceset për të siguruar që dimensioni gjinor të merret parasysh në kërkime dhe mësimdhënie			
Rezultatet e pritshme:	Mbështetje më e madhe në kërkimin shkencor për kërkueset gra			
	Rritja e numrit të aktivitatave shkencore dhe veprimtarive mësimore që përfshijnë perspektivën gjinore			
Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shëniejstruara	Afat kohor
Masa 3.1: Përfshitura e dimensionit gjinor në kërkimin shkencor dhe mësimdhëniën				
Veprimi 3.1.1 Çështjet gjinore si fushë e integruar për orientimin e temave të diplomave të studentëve	Miratimi i temave të diplomave për studentët me fokus çështjet gjinore ose që përfshijnë të dhëna gjinore	Drejtoria e Kurrikulave dhe Vlerësimit Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Departamentet, Fakultetet, Staffi akademik, studentët	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 3.1.2 Organizimi i një konférance më fokus çështjet gjinore	Konferencë me fokus çështjet gjinore	Drejtoria e Kurrikulave dhe Vlerësimit Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Staffi i UNIKO, studentët, kërkimi shkencor, alumni	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 3.1.3 Realizimi i një botimi kushtuar studimeve gjinore	Hartimi dhe publikimi i një botimi me përmblehdje studimesh mbi çështjet gjinore	Drejtoria e Kurrikulave dhe Vlerësimit Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Kërkimi shkencor, staffi akademik, studentët, alumni	Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 3.1.4 Prezantimi i Module	të reja	Drejtoria e Kurrikulave dhe	Staffi i UNIKO,	Përgjatë 2 viteve

<p>lëndëve me zgjedhje për barazinë gjinore në programet Bachelor/Master në nivel universiteti, apo integrimi temave me ndjeshmëri gjinore brenda lëndëve të caktuara</p> <p>Veprimi 3.1.5 Ndërmarrja e procedurave paraprake për hapjen e një Programi Studimi Master mbi Studimet Gjinore dhe Zhvillimin</p> <p>Veprimi 3.1.6 Përfshtirja e konceptit të barazisë gjinore në modulet e formimit të vazhduar për mësuesit në detyrë</p> <p>Veprimi 3.1.7 Përkrahja e konceptit <i>iniciativë</i> tek studentët, për studentët nga studentët</p>	<p>aprovuara mbi barazinë gjinore apo integrim më i madh i temave me ndjeshmëri gjinore në lëndë të caktuara</p> <p>Hartimi i draftit për hapjen e programit të ri të studimit</p> <p>Module me fokus çështjet gjinore për formimin e vazhduar të mësuesve në detyrë</p> <p>Vepрimari dhe aktivitete të ideuara dhe organizuara nga studentët me fokus studentët</p>	<p>Vlerësimi Institucional Drejtoria e Projekteve Kërkimit Shkencor</p> <p>Drejtoria e Projekteve Kërkimit Shkencor</p> <p>Qendra e Formimit të Vazhduar</p> <p>Drejtoria e Projekteve Kërkimit Shkencor</p>	<p>dhe</p> <p>dhe</p> <p>dhe</p> <p>dhe</p>	<p>Departamentet, Fakultetet</p> <p>Departamenti i Shkencave Sociale, FSHNSHH, Stafi UNIKO</p> <p>Stafi akademik</p> <p>Studentët, stafi i UNIKO</p>	<p>të zbatimit të PBGJ- së</p> <p>Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së</p> <p>Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së</p> <p>Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së</p>
--	--	--	---	--	---

FUSHA 4:	Balancea punë-jetë dhe kultura organizative		
Objektivi Specifik:	Rritja e angazhimit të institucionit dhe mbështetjes për ekuilibrimin midis punës, jetës dhe prindërimit		
Rezultatet e pritshme:	Përmirësimi i rregullave dhe procesurave për balancimin e punës me jetën familjare dhe personale Përforcimi i një kulture të mundësive të barabarta dhe vlerës së përfshirjes në UNIKO		
Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara
Masa 4. 1: Propozimi i ndryshimeve të Rregullores për të mundësuar orar fleksibël të punës			
Veprimi 4.1.1 Fleksibiliteti i orarit të punës në përputhje me Kodin e Punës <i>Ligji Nr.7961, date 12.07.1995, i ndryshuar</i>	Politikat mbi integrimin e punës dhe jetës personale	Rektori Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Stafi i UNIKO Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 4.1.2 Hartimi dhe publikimi në website i një raporti të Barazisë Gjinore në shqip dhe anglisht	Raporti i Barazisë Gjinore	Personi përgjegjës për çështje të barazisë gjinore (Koordinatori) Drejtoria Juridike Drejtoria e Mësimdhënies Drejtoria e Projekteve dhe kërkimit Shkencor	Stafi akademik, stafi administrativ, studentët Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së
Veprimi 4.1.3 Integrimi i çështjeve zbatueshmërinë e strategjik të kërkimit shkencor	Hartimi dhe miratimi i planit të ri strategjik të kërkimit shkencor	Rektori Drejtoria Juridike dhe e Burimeve Njerëzore Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor	Kërkimi shkencor, mësimdhënia, stafi akademik dhe administrativ, studentët Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ-së

		Shkencor		
FUSHA 5:	Masat për parandalimin e DhBGJ-së, duke përfshi rë ngacminin sëksual			
Objektivi Specifik:	Parandalimi i dhunës me bazë gjinore Rrija e ndërgjegjësimit për raportimin e rasteve të dhunës apo fyerje me bazë gjinore			
Rezultatet e pritshme:				
Masat dhe Veprimet	Produktet	Përgjegjës për zbatimin	Grupet e shënjestruara	Afati kohor
Masa 5.1: Promovimi i veprimeve për të rititur ndërgjegjësimin për çështjet që lidhen me format e ndryshme të dhunës me bazë gjinore	Vepimi 5.1.1 Në bashkëpunim me qendrat kundër dhunës, strehëzat e grave dhe qdo aktor tjetër në komunitet, organizimi i të praktikë një seminar/vit për të gjithë komunitetin me qëllim ndërgjegjësimin për çështjet që lidhen me dhunën me bazë gjinore, identitetin gjinor dhe ngacmimet, dhe si traijtimi ato.	Seminar ndërgjegjësues mbi dhunën me bazë gjinore	Drejtoria e Kurrikulave dhe Vlerësimit Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor Personi përgjegjës për çështje të barazisë gjinore (Koordinatori)	Staffi i UNIKO, studentët, OJF, aktorë dhe grupe të tjera interesit Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së
Vepimi 5.1.2: Realizimi i një pyetësori mbi çështje me ndjeshmëri gjinore në universitet apo formave të etikutimit, fyerjes me bazë gjinore apo paragjykimit	Hartimi i pyetësorit dhe publikimi i të dhënavë	Drejtoria e Kurrikulave dhe Vlerësimit Institucional Drejtoria e Projekteve dhe Kërkimit Shkencor Personi përgjegjës për çështje të	Staffi akademik, stafi administrativ, studentët Përgjatë 2 viteve të zbatimit të PBGJ- së	

gjinor të vëtëdijshëm apo të pavetëdijshëm	barazisë gjinore (Koordinatori)

"This publication reflects the views of the authors only, and the European Commission or other granting authority cannot be held responsible for any use that may be made of the information contained therein. Authors have made every attempt to ensure the accuracy and reliability of the information provided in this publication. The development of the publication was supported by the European Commission through the Horizon Europe project "R&I policy making, implementation and support in the Western Balkans", grant agreement 10105887. More information on the POLICY ANSWERS project can be found at www.westernbalkans-infohub.eu. The authors also acknowledge the support of the project LetSGEPs "Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organizations" which received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation programme under the grant agreement 873072. More information on the LetSGEPs project can be found at <https://letsgeps.eu>."