



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI I ELBASANIT "ALEKSANDËR XHUVANI"

Plani i Barazisë Gjinore të

Universitetit të Elbasanit "Aleksandër Xhuvani"

për periudhën 1 Qershor 2023-31 Maj 2024



I. Përshkrimi

Universiteti i Elbasanit “Aleksandër Xhuvani” po përgatit për herë të parë Planin e Barazisë Gjinore (GEP), nën projektin e AKKSHIT, të financuar nga policy Answers. Qëllimi i GEP është të hartojë veprime dhe të zbatojë masa të cilat do të sjellin ndryshime sistematike institucionale duke adresuar paragjykimin gjinor në universitete, në një fazë fillestare të zbatimit të masave të barazisë gjinore dhe të nxisë përdorimin e Buxhetimit Gjinor (GB) brenda GEP.

Komisioni European ka njoftuar që GEP-et do të jenë një kriter i pranueshmërisë për organet publike, arsimin e lartë dhe organizatat kërkimore nga Shtetet Anëtare dhe Vendet e Shoqëruara në aplikimin e tyre në projektet Horizon Europe. Ky dokument (GEP) do të jetë i nevojshëm përpara nënshkrimit të marrëveshjes së grantit (i zbatueshëm në thirrjet me afate në 2023 dhe më tej) që mbulon elementet e renditura më poshtë si një kërkesë minimale e lidhur me procesin.

- I. Një dokument zyrtar i miratur GEP, i nënshkruar nga drejtuesit e lartë dhe i publikuar në faqen eëbsite të institucionit.
- II. Angazhimi i dedikuar i burimeve njerëzore dhe ekspertizës gjinore për ta zbatuar atë.
- III. Mbledhja dhe monitorimi i të dhënave: Të dhëna të klasifikuara gjinore për personelin dhe studentët për tregues të caktuar dhe raportimi vjetor bazuar në këto tregues.
- IV. Rritja e ndërgjegjësisë / trajnimet mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme gjinore për stafin dhe vendimmarrësit.

Komisioni i BE-së po rekomandon që fushat të trajtohen dhe adresohen përmes pesë masave të mëposhtme:

1. Barazia gjinore në procesin e rekrutimit dhe rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset kërkimore dhe innovative, përmirësimin e perspektivave të tyre të karrierës.
2. Barazia gjinore në udhëheqje dhe vendimmarrje.
3. Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore.
4. Ekuilibrimi i raportit punë-jetë dhe kultura organizative.
5. Masat për parandalimin e dhunës me bazë gjinore përfshirë ngacmimin seksual.

II. BARAZIA GJINORE NË UNIVERSITETIN E ELBASANIT

Universiteti i Elbasanit përbëhet nga pesë fakultete, në të cilët numri i stafit akademik me kohë të plotë është 210 dhe ku njëkohësisht janë angazhuar 368 personel akademik me kohë të pjesshme. Në këto 5 fakultete ofrohen 84 programe studimi në të gjitha ciklet e studimit. Për vitin akademik 2021-2022, në UNIEL kanë ndjekur studimet përafërsisht 8774 studentë. Stafi akademik i UNIEL është i kualifikuar dhe pjesa më e madhe e tyre janë të pajisur me grada shkencore dhe tituj



akademikë, prej të cilëve 5.2% mbajnë titullin Profesor, 23.3% mbajnë titullin Profesor i Asociuar, dhe 71.5 % janë Lektorë, prej të cilëve 69.3% mbajnë gradën Doktor Shkencash. Përkatësisht, gratë përbëjnë 27.3% të stafit akademik që mban titullin Profesor Doktor, 61% të stafit akademik që mban titullin Profesor i Asociuar, dhe 71% të stafit akademik të kategorisë C të cilët mbajnë gradën shkencore Doktor. Në total gratë përbëjnë 49 të stafit akademik të kategorisë C.

Ndërkohë, paraqitja e grave në organet vendimmarrëse është deri diku e balancuar, përkatësisht me një zëvendësrektorë, dy dekanë dhe 48% gra anëtare të Senatit Akademik. Në Bordin e Administrimit, përqindja e anëtarëve gra është e ulët, ku gratë përbëjnë 14% të numrit të përgjithshëm të anëtarëve. Balancat gjinore janë shumë të ndryshme në komisionet e përhershme. Përbërja e Komisionit të Përhershëm në nivel institucional për marrëdhëniet me studentët dhe këshillimin e karrierës është 100% gra. Përbërja e grave në Komisionin e Përhershëm në nivel institucional për garantimin e standardeve të cilësisë së institucionit dhe programeve të studimit është në masën 14.3%.

Në UNIEL që prej vitit 2016 organizohen tryezat e përvitshme të çështjeve të barazisë gjinore me pjesëmarrjen e studentëve dhe ekspertëve të fushës. Çështjet gjinore përfshihen në kurrikulën e Programit Bachelor në fushat e studimit të Punës Sociale në Fakultetin e Shkencave të Edukimit, dhe Programit Bachelor në Gjuhë Angleze në Fakultetin e Shkencave Humane si lëndë me zgjedhje. Çështjet gjinore përfshihen edhe në programet mësimore të Fakultetit të Ekonomisë për modulet "Menaxhimi i Burimeve Njerëzore", Etika e Biznesit" Në nivelin Bachelor, dhe "Menaxhimi i Avancuar i Burimeve Njerëzore", "Menaxhimi i Shpërblimit" në nivelin Master. Gjithashtu, edhe në programin e studimit të nivelit të dytë "Program i integruar i ciklit të dytë në drejtësi", çështjet gjinore përfshihen në disa lëndë ku qaset aspekti i kuadrit ligjor. Analiza e Buxhetit Gjinor nuk është përfshirë në asnjë program studimor.

Mangësitë kryesore gjinore të identifikuara deri më tani në nivel institucional janë:

- Ndër të tjera, misioni dhe vizioni i institucionit merr në konsideratë "prioritetet e zhvillimit të vendit duke kontribuar në rritjen e standardeve të demokracisë, dhe ka si synim të ofrojë mundësi të barabarta për të përfituar nga arsimi i lartë dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës". Edhe pse nuk është përmendur komponenti gjinor, ofrimi i mundësive të barabarta i përfshin të gjitha gjinitë.
- Aktualisht, në strukturën institucionale nuk kemi njësi të veçanta që trajtojnë çështjet gjinore. Plotikat e institucionit nuk janë të orientuara ndaj çështjeve gjinore por kanë në fokus barazinë për të gjithë.
- Buxheti i institucionit nuk ka në konsideratë komponentë specifike me bazë gjinore, por në tabelat statistikore të paraqitura identifikohet komponenti gjinor.
- Në nivel institucional përgatiten periodikisht të dhëna statistikore sipas treguesve gjinorë, por këto të dhëna në përgjithësi përdoren për qëllim administrimi dhe jo informimi.



- Puna kërkimore është detyrë funksionale e të gjithë stafit akademik, dhe në këtë aspekt nuk ka patur dallime gjinore në lidhje me punën kërkimore. Në varësi të fushave të studimit, kërkuesit përdorin komponentin gjinor në funksion të grumbullimit të të dhënave për fushën e studimit.
- Masa në të cilën botimet përqendrohen në analizën e barazisë gjinore dhe / ose marrin parasysh ndikimin gjinor, bazohet në fokusin e studimit të secilit kërkues. Edhe botimet në buletin zyrtar të institucionit që kanë lidhje me analizën e barazisë gjinore janë shumë të pakta.

GEP përmban disa masa të zhvilluara bazuar në nevojat dhe analizën e kontekstit të Universitetit të Elbasanit, një analizë e kryer përmes bashkëpunimit të vlefshëm të ekipit të projektit. Këta tregues statistikorë dhe rezultatet e studimit janë të rëndësishëm për përcaktimin e veprimeve dhe masave në GEP.

II.1 Analiza e treguesve statistikorë të UNIEL sipas ISCED

Tabela I tregon numrin e studentëve të regjistruar në arsimin e lartë sipas gjinisë dhe fushës së studimit në Universitetin e Elbasanit. Analiza e zhvilluar mbi studentët duke u bazuar në përmbajtjen gjinore tregon se numri i grave është më i lartë se ai i burrave në pothuajse të gjitha fushat e studimit në UNIEL. Megjithatë, studentet vajza në UNIEL përfaqësojnë vetëm 15% të studentëve në Informatikë dhe Teknologji Informacioni.

Tabela I. Studentët e regjistruar në arsimin e lartë në UNIEL sipas gjinisë dhe fushës së studimit, 2021-2022

INDEX	Studentë të regjistruar në arsimin e lartë sipas gjinisë dhe fushës së studimit						
	M	%M	F	%F	Total	%TOT	%F/TOT
Programe të përgjithshme dhe kualifikime							
Edukim	237	40%	361	60%	598	10.6%	6%
Shkenca humane dhe arte	403	38%	663	62%	1066	18.9%	12%
Biznes, administrim dhe shkenca juridike	650	49%	680	51%	1330	23.6%	12%
Shkenca natyrore, matematikë, statistikë	15	45%	18	55%	33	0.6%	0.4%
Informatikë dhe teknologji informacioni	189	85%	34	15%	223	4%	1%
Shëndetësi	538	23%	1837	77%	2375	42.3%	32%
Total	2032	36%	3593	64%	5625	100%	64%



Tabela III. Përqindja (%) e burrave dhe grave në një karrierë tipike akademike, studentëve dhe stafit akademik (indeksi kompleks)

Proporcioni (%) i grave në stafin akademik sipas gradës								
INDEX:	M	% M	F	% F	Total	% TOT	% M/ TOT	% F/ TOT
Grada C	47	31%	103	69%	150	72%	22%	50%
Grada B	19	39%	30	61%	49	23%	9%	14%
Grada A	8	73%	3	27%	11	5%	4%	1%
Total	74	35%	136	65%	210	100%	35%	65%

Burimi: Të dhënat nga Universiteti i Elbasanit

Tabela IV tregon një analizë më të detajuar të gjinisë duke parë vetëm kategorinë A, pozicionin e plotë të Profesorit. Në terma përqindjeje, prania e profesoreshave femra nga numri i përgjithshëm i personelit akademik femëror është 2.2%, ndërsa ai mashkullor është rreth 10.8%. Kjo konfirmon se ekzistojnë pengesa sociale, kulturore, ekonomike ose institucionale të cilat mund të përfaqësojnë kufizime në karrierën akademike të grave.

Table IV. Përqindja (%) e stafit të klasës A midis të gjithë stafit akademik, sipas gjinisë

INDEX	% e stafit të gradës A midis të gjithë stafit akademik sipas gjinisë		
	M	F	Total
Grada A	8	3	11



Burimi: Të dhënat nga Universiteti i Elbasanit

Tabela II tregon analizën e të regjistruarëve të nivelit Master sipas gjinisë. Mund të shohim se ka më shumë gra dhe vajza të diplomuara në Master në të gjitha fushat e studimeve, me përjashtim të fushës së Shkencave Natyrore, Matematikës dhe Statistikës

Tabela II. Studentët e regjistruar në nivelin Master (MP/MSh) sipas gjinisë dhe fushës së studimit, 2021-2022

INDEX	Studentë të regjistruar në nivelin Master (MP/MSh) sipas gjinisë dhe fushës së studimit						
	M	%M	F	%F	Total	%TOT	%F/TOT
Edukim	234	27%	620	73%	854	42%	30%
Shkenca humane dhe arte	6	21%	23	79%	29	1%	1%
Biznes, administrim dhe shkenca juridike	244	52%	224	48%	468	23%	11%
Shkenca natyrore, matematikë, statistikë	71	63%	42	37%	113	5%	2%
Informatikë dhe teknologji informacioni	0	0	0	0	0	0	0
Shendetësi	129	21%	473	79%	602	29%	23%
Total	684	33%	1382	67%	2066	100%	67%

Burimi: Të dhënat nga Universiteti i Elbasanit

Tabela III tregon trendin e karrierës akademike sipas gjinisë përgjatë rrugës së karrierës akademike. Duke filluar nga pozicioni lektor, ku pjesa më e madhe janë Doktor shkencash (C), në Profesor i Asociuar (B) dhe titulli Profesor (A), vihet re një rënie e numrit të grave nga kategoria C në kategorinë A. Në fakt, gratë përfaqësojnë 65% të stafit akademik të UNIEL-it dhe 69% të kategorisë C. Në fazat e mëvonshme të karrierës, prania e grave zvogëlohet progresivisht, duke rënë në 61% midis profesorëve të asociuar dhe në 27% midis titullit të plotë Profesor. Vihet re se kalimi nga Profesor i Asociuar në pozicionin e plotë të Profesorit është faza më kritike për gratë.



Total	74	136	210
% Grada A/ Total	10.8 %	2.2%	5,2%

Burimi: Të dhëna për UNIEL

Indeksi i Tavanit të Qelqit përcaktohet si raport midis përqindjes së grave në stafin mësimdhënës (shkalla A + shkalla B + shkalla C) dhe përqindjes së grave në rolin e titullit Profesor (shkalla A). Vlera e këtij indeksi mund të ndryshojë nga 0 në pafundësi. Një vlerë indeksi e barabartë me 1 tregon se nuk ka asnjë ndryshim midis grave dhe burrave për sa i përket probabilitetit për të arritur nivelin maksimal të karrierës (profesor); një vlerë indeksi më e vogël se 1 do të thotë që përqindja e grave në rolin maksimal të arritshëm është më e lartë se prania e tyre mesatare si pjesë e stafit mësimdhënës (shkalla A + shkalla B + shkalla C); një vlerë indeksi më e lartë se uniteti në vend tregon praninë e efektit të njohur si "efekti i tavanit të qelqit", i cili i sheh gratë më pak të përfaqësuara në pozitat e larta (shkalla A) sesa zona mesatare e prezencës së tyre si pjesë e stafit të mësimdhënës (shkalla A + shkalla B + shkalla C). Në përgjithësi, sa më e lartë të jetë vlera e supozuar mbi njësinë nga indeksi i Tavanit të Qelqit, aq më i lartë është efekti i tavanit të qelqit dhe aq më e vështirë është për gratë që të arrijnë rolin kryesor në karrierën e tyre akademike. Indeksi i Tavanit të Qelqit për të gjitha institucionet e arsimit të lartë në Shqipëri është 1,33 që tregon pengesat në përparimin e karrierës të stafit akademik femëror.

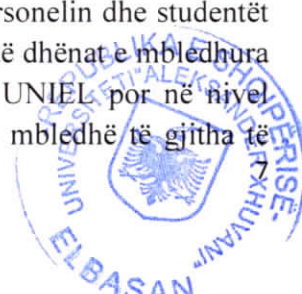
Analiza e mësipërme tregon se ka evidenca të pabarazisë gjinore në kërkim dhe hulumtim që ndikon në një përfaqësim të pamjaftueshëm të grave në pozitat udhëheqëse.

FOKUSI I PLANIT TE BARAZISË GJINORE

Bazuar në analizën e situatës aktuale të Universitetit të Elbasanit, ku politikat dhe strukturat institucionale promovojnë barazinë në përgjithësi por jo barazinë gjinore në veçanti, ne po iniciojmë këtë dokument GEP për vitin e ardhshëm 1 Qershor 2023 - 31 Maj 2024. Ky dokument merr në konsideratë katër elementët e kërkuar nga standardet e BE-së në lidhje me zbatimin e parimit të barazisë gjinore.

Ekspertiza e dedikuar për burimet njerëzore dhe gjininë për ta zbatuar atë është një shtyllë thelbësore. GEP do të ndihmojë procesin e integritetit gjinor në UNIEL dhe do të jetë përgjegjës për sigurimin dhe monitorimin që politikat, procedurat dhe praktikën e vendit të punës të respektojnë barazinë gjinore. GEP mund të përfshihet drejtpërdrejt në zbatimin e aktiviteteve të caktuara specifike gjinore mbi ndërgjegjësimin siç janë trajnimi mbi çështjet gjinore, grupet e punës dhe fushatat e përkrahjes. Në nivel institucional një antëtar i stafit akademik do të ngarkohet me detyrën e zbatimit dhe monitorimit të GEP në institucion, si veprimtari mbështetëse për institucionin.

Mbledhja e të dhënave dhe monitorimi i të dhënave të ndara gjinore për personelin dhe studentët për tregues të caktuar dhe raportimi vjetor është një tjetër qëllim i GEP. Në të dhënat e mbledhura nën këtë projekt është e qartë se disa të dhëna mungojnë, jo vetëm për UNIEL por në nivel kombëtar. Ne presim që në vitet e ardhshme UNIEL të jetë në gjendje të mbledhë të gjitha të



dhënat e kërkuara sipas standardeve të BE, duke iu referuar klasifikimit ndërkombëtar ISCED dhe klasifikuar sipas gjinisë dhe moshës.

Ndërgjegjësimi do të shoqërohet me trajnime për barazinë gjinore. Do të jetë në fokus Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore. Organizimi vjetor i grupeve të punës / konferencave vjetore të punës që kanë një seksion të veçantë për çështjet gjinore dhe botimi i punimeve të referuara në Revistat aktuale të Fakulteteve / Departamenteve të UNIEL që duhet të publikohen në faqen e internetit të UNIEL. Seksione trajnimi ose seminare mbi përfshirjen e dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore do të motivojnë Departamentet dhe stafin akademik për të përfshirë në kurset e tyre çështje gjinore ose për të implementuar kurse me zgjedhje në UNIEL mbi barazinë gjinore.

UNIEL do të ndajë GEP-in e tij dhe do të zhvillojë bashkëpunim të ngushtë me palët e tjera të interesit dhe partnerët, të tillë si institucione të angazhuar në projekte të Barazisë Gjinore në nivelin e BE-së, rajonit dhe vendit. GEP-i paraqet rastin për zhvillimin e një qasjeje të përbashkët për të gjithë aktorët në nivel vendi dhe për përqendrimin në zbatimin e masave dhe aktiviteteve të zgjedhura. Analiza e kujdesshme gjinore dhe konsultimi i ngushtë me pikat kryesore të qeverisë qendrore mbi barazinë gjinore, organizatat e shoqërisë civile, aktivistët e të drejtave të grave dhe të rinjtë, do të sigurojnë një themel të fortë për veprimet në terren.

IV. QELLIMET DHE MASAT

Qëllimi kryesor i GEP-it është rritja e ndërgjegjësimit dhe zbatimi i masave për barazinë gjinore në Universitetin e Elbasanit. Ky qëllim arrihet duke ndjekur objektivat e mëposhtme:

- Angazhimi i burimeve të dedikuara njerëzore dhe ekspertizës gjinore për ta zbatuar atë.
- Mbledhja dhe monitorimi i të dhënave: Të dhëna sipas klasifikimit gjinor për personelin dhe studentët për tregues të caktuar dhe raportim vjetor bazuar në këta tregues.
- Ndërgjegjësimi / trajnime mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme gjinore për stafin dhe vendimmarrësit.

Në këtë dokument të parë GEP, janë adresuar dhe propozuar katër matësa kryesore:

1. Rritja e pjesëmarrjes së grave në proceset kërkimore, dhe inovative, avancimi i tyre në karrierë.
2. Bilanci gjinor në udhëheqje dhe vendimmarrje.
3. Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore
4. Bilanci punë-jetë dhe kultura organizative.

Matësi 1. Rritja e pjesëmarrjes të gruas në proceset kërkimore dhe inovative dhe avancimi i tyre në karrierë.



përfshirjen e perspektivës gjinore në kërkimet e tyre, si dhe me stafin akademik që dëshiron të rrisë informacionin për përfshirjen e komponentit gjinor në kërkimet e tyre.

- Veprimi 3.2.3 Implementimi i kurseve me zgjedhje mbi barazinë gjinore me të paktën 3 ECTS të njohura për Programet Bachelor / në nivelin Master të UNIEL (me të paktën 10 studentë).
- Veprimi 3.2.4 Trajnime me kredite për çështjet gjinore si shërbim ndaj palëve të treta

Nënmasa 3.3 Dhënie përparësi financimit të projekteve nga studiueset gra

- Veprimi 3.3.1 Prezantimi i stimujve buxhetorë për kërkimin mbi Barazinë Gjinore, 50% të buxhetit të kërkimit për të mbështetur propozimet kërkimore nga ekipet me dominimin e grave
- Veprimi 3.3.2 Financimi me përparësi i projekteve të drejtuara nga studiueset gra
- Veprimi 3.3.23 Organizimi vjetor i grupeve të punës për të promovuar punën e grupeve kërkimore multidisiplinare të interesuara në çështjet gjinore

Matësi 4. Balanca punë-jetë dhe kultura organizacionale.

Nënmasa 4.1 Rritja e fleksibilitetit dhe përmirësimin e bilancit punë jetë të punës të stafit

- Veprimi 4.1.1 Mundësia e të punuarit me orare fleksible, nga puna me kohë të pjesëshme në punën në distancë. (Rregulla më fleksible të të punuarit nga shtëpia pas situatës të pandemisë, duke përdorur eksperiencën e dy viteve të fundit akademike).
- Veprimi 4.1.2 Ofrimi i kurseve online ose disa nga kurset mund të zhvillohen online, në situata të veçanta

Nënmasa 4.2 Rregullim i qartë i kohës së punës për të shmangur ngarkesën e grave

- Veprimi 4.2.1 Një orar më fleksibël pune për gratë më fëmijë të vegjël për të shmangur të punuarit pas orës 13:00.
- Veprimi 4.2.2 Një orar më fleksibël të punuarit nga shtëpia për prindërit me fëmijë të vegjël.

"Ky publikim pasqyron vetëm pikëpamjet e autorëve, Komisioni Evropian ose autoritetet e tjera të dhënies së grantit nuk mbajnë përgjegjësi për çdo përdorim që mund të bëhet me informacionin të përmbajtur në brendësi. Autorët kanë bërë çdo përpjekje për të siguruar saktësinë dhe besueshmërinë e informacionit të dhënë në këtë publikim.

Zhvillimi i publikimit u mbështet nga Komisioni Evropian përmes projektit Horizon Europe "Krijimi, zbatimi dhe mbështetja e politikave të Shkencës dhe Inovacionit në Ballkanin Perëndimor", marrëveshja e grantit 10105887. Më shumë informacion mbi projektin POLICY ANSWERS mund të gjeni në www.westernbalkans-infohub.eu.



Nënmasa 1.1 Caktimi i stafit akademik për aplikimin dhe monitorimin e GEP në nivelin e Universitetit

- Veprimi 1.1.1 Emërimi i Pikës Fokale Gjinore, si personi përgjegjës për të mbështetur barazinë gjinore në nivelin e universitetit, i cili do të bashkëpunojë ngushtë me njësinë e sigurimit të cilësisë
- Veprimi 1.1.1.1 Përcaktimi i përshkrimit të punës së Pikës Fokale Gjinore
- Veprimi 1.1.2 Përcaktimi i detyrave dhe aktiviteteve në funksion të GEP
- Veprimi 1.1.3 Mbledhja e të dhënave për barazinë gjinore në Universitetin e Elbasanit dhe rritja e vizibilitetit të të dhënave tek stafi

Nënmasa 1.2 Rritja e kapacitetit për të implementuar barazinë gjinore në politikat institucionale

- Veprimi 1.2.1 Trajnimi i grupeve të punës që do të punojnë në hartimin e politikave të reja
- Veprimi 1.2.2 Rishikimi i planit ekzistues strategjik nën kënvështrimin gjinor
- Veprimi 1.2.3 Dhënie përparësi financimit të projekteve nga studiuëset gra apo/edhe projekteve që kanë në fokus dhe promovojnë çështje të barazisë gjinore. Financimi me prioritet i grave kërkuese për të marrë pjesë në aktivitete kërkimore ndërkombëtare (grupe pune, konferenca) duke vendosur kriterin gjinor në vlerësim

Matësi 2. Bilanci gjinor në udhëheqje dhe vendimarrje.

Nënmasa 2.1 Promovimi i përfaqësimit të barabartë në organet vendimarrëse

- Veprimi 2.1.1 Përfshirja e perspektivës gjinore si një kriter vlerësimi i kandidatëve, në organet vendimarrëse për të cilat ata aspirojnë, sic janë Borde, Komitete shkencore etj.
- Veprimi 2.1.2 Hartimi dhe zbatimi i një programi trajnimit për vendimmarrësit me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit të tyre për çështjet gjinore

Matësi 3. Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen kërkimore dhe mësimore

Nënmasa 3.1 Inkorporimi i perspektivës gjinore si kriter për vlerësimin projekteve kërkimore

- Veprimi 3.1.1 Sigurimi i trajnimeve të grupeve të punës dhe aplikimi i perspektivës gjinore në projektet kërkimore.
- Veprimi 3.1.2 Përfshirja e perspektivës gjinore si një kriter vlerësimi në thirrjet kërkimore të financuara nga UNIEL.

Nënmasa 3.2 Inkorporimi i perspektivës gjinore në kërkimin dhe përmbajtjen e mësimdhënies

- Veprimi 3.2.1 Zhvillimi i statistikave dhe indikatorëve gjinor për të vlerësuar procesin e hulumtimit.
- Veprimi 3.2.2 Ofrimi i programeve të trajnimit dhe këshillimit me studiues të rinj për



Autorët njohin gjithashtu mbështetjen e projektit LeTSGEPs “Udhëheqja drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime”, i cili ka marrë financim nga Programi i Hulumtimit dhe Inovacionit Horizon 2020 i Bashkimit Evropian sipas marrëveshjes së grantit 873072. Më shumë informacion mbi projektin LeTSGEPs mund të gjeni në <https://letsgeps.eu>."

Miraturar me Vendim Rektorati Nr.2 datë 03.07.2023

REKTORI

Prof.dr. Skender TOPI



