



UNIVERSITETI I PRISHTINËS "HASAN PRISHTINA"



PLANI I VEPRIMIT PËR **BARAZI GJINORE** 2023/4-2025/6

Korrik, 2023



UNIVERSITETI I PRISHTINËS

“HASAN PRISHTINA”

PLANI I VEPRIMIT PËR BARAZI GJINORE
2023/4-2025/6

Korrik, 2023

Hartimi i Planit të Veprimit për Barazi Gjinore të Universitetin e Prishtinës 23/4 – 25/6 është mundësuar nga Agjencia për Barazi Gjinore në Zyrën e Kryeministrit të Kosovës dhe përmes mbështetjes teknike të UN Women në kuadër të projektit Financimi Transformativ për Barazinë Gjinore në Ballkanin Perëndimor dhe Turqi përkrahur nga SIDA. Pikëpamjet e shprehura në këtë publikim janë të autorëve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht pikëpamjet e UN Women, OKB-së apo ndonjë prej organizatave të lidhura me të.

FJALA E REKTORIT

Të dashur studentë, I dashur staf akademik dhe administrativ, Partnerë dhe ju lexues të nderuar,

Plani i Veprimit për Barazi Gjinore paraqet një dokument të Universitetit të Prishtinës, me anë të të cilit konfirmojmë përkushtimin institucional për avancim të të drejtave për të gjithë pjesëtarët e komunitetit tonë. Si një e drejtë themelore e çdo njeriu, barazia gjinore është synim prioritar edhe për institucionin tonë. Dedikimi ynë për ambient gjithëpërfshirës akademik për studentët, stafin, familjarët e tyre dhe të gjithë pjesëtarët e tjerë të shoqërisë, është i pamatshëm. UP-ja, si institucion lider i arsimit të lartë në hapësirën mbarëkombëtare, me përpilimin dhe aprovimin e këtij plani, vazhdon të kontribuoj në çështje vitale për shoqërinë, duke ofruar edhe bazë të rëndësishme për partnerë e institucione të tjera.

Barazia gjinore është e drejtë e ruajtur me ligj, por edhe e theksuar fuqishëm në dokumentin kryesor të institucionit tonë, Statutin e Universitetit të Prishtinës. Plani i veprimit, me objektivat strategjike, siç janë: krijimi i kulturës që promovon barazinë gjinore; arritja e balancës gjinore në pozita udhëheqëse; integrimi i perspektives gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione, si dhe; parandalimin, mbrojtjen dhe trajtimin e ngacmimit seksual dhe ngacmimi; ofron një rrugë të qartë për dy vitet në vijim, për orientim të aktiviteteve institucionale në drejtim të arritjes sa më të plotë të barazisë gjinore.

Me këtë plan veprimi, ne do të organizojmë seminare e tryeza diskutimi, përgatisim materiale relevante, nxisim personelin, përmes trajnimeve e edhe shpërblimeve, për punën e bërë në jetësim të objektivave të këtij plani, përditësimin e dokumenteve të rëndësishme rregullative, ngritjen e kapaciteteve të Qendrës për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore, e të tjerë hapa konkret, të cilët do t'i shërbejnë drejtpërdrejtë objektivave strategjike të planit.

Siç paraqitet edhe në këtë dokument, Universiteti ynë ka një përbërje të larmishme gjinore, ku në mesin e studentëve rreth 55% e tyre janë gra, ndërkaq, në mesin e stafit ka një përqindje pak më të lartë të burrave, statistika këto që kanë evoluuar në drejtime pozitive viteve të fundit, por edhe më tutje, ka objektiva në të cilat me seriozitet dhe bazuar në këta hapa, do të punojmë në të ardhmen.

Tani, ju ftoj që ta konsultoni këtë dokument që keni në duar, për hartimin profesional të të cilit përgëzoj komisionin punues. Njëherësh, falënderoj stafin dhe studentët për kontributin e përditshëm që japin në sigurimin e të drejtave të barabarta për të gjithë pjesëtarët e komunitetit tonë.

Sinqerisht,

Prof. Dr. Qerim Qerimi
Rektor

Tabela e përmbajtjes

1.	HYRJE	7
2.	ANALIZA E SITUATËS.....	9
	2.1.Korniza ligjore	9
	2.1.1.Korniza ligjore për avancimin e barazisë gjinore në Kosovë.....	9
	2.1.2.Korniza ligjore dhe mekanizmat institucionalë në Universitetin Prishtinës që promovojnë barazinë gjinore	12
	2.2.Profili gjinor i personelit në Universitetin e Prishtinës	15
	2.2.1.Struktura gjinore e personelit akademik	15
	2.2.2.Përfaqësimi gjinor në pozita vendimmarrëse në rektorat dhe fakultete	16
	2.3.Pjesëmarrja e personelit akademik në projekte dhe hulumtime sipas gjinisë	19
	2.3.1.Përfaqësimi gjinor në projekte hulumtuese.....	19
	2.3.2.Pjesëmarrja në mobilitete sipas gjinisë	19
	2.4.Profili gjinor i studentëve aktivë në Universitetin e Prishtinës	20
	2.4.1.Struktura gjinore e studentëve në baçelor, master dhe doktoratë	20
	2.4.2.Struktura gjinore e përfituesve të bursave të ofruara nga Universiteti i Prishtinës	22
	2.4.3.Struktura gjinore e përfituesve nga mobilitetet	23
	2.5.Integrimi i perspektivës gjinore në programet e studimeve	23
3.	OBJEKTIVAT STRATEGJIKE TË PLANIT TË VEPRIMIT PËR PERIUdhËN 2023/24-2025/26	25
4.	PLANI I VEPRIMIT ME AKTIVITETE DHE BUXHET	29

SHKURTESAT

ABGJ	Agjencia për Barazi Gjinore
FA	Fakulteti i Arkitekturës
FBV	Fakulteti i Bujqësisë dhe Veterinës
FEFS	Fakulteti i Edukimit Fizik dhe i Sportit
FIEK	Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike
FIM	Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike
FIN	Fakulteti i Inxhinierisë së Ndërtimit
FSHMN	Fakulteti i Shkencave Matematike Natyrore
UP	Universiteti i Prishtinës



101
Karya Sains
Materi Sains
Lingkungan Hidup
Lingkungan Hidup

UNIVERSITAS PRINGSEWATI
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
MATEMATIKA
MATEMATIKA

1. HYRJJE

Në përputhje me Statutin e Universitetit të Prishtinës dhe obligimit që buron nga Ligji për Barazi Gjinore, Universiteti i Prishtinës e ka hartuar *Planin e Veprimit për Barazi Gjinore*. Hartimi i Planit të Veprimit është mbështetur nga Agjencia për Barazi Gjinore/Zyra e Kryeministrit të Kosovës dhe Zyra e UN Women në Prishtinë.

Plani i Veprimit është një dokument politikash përgjatë tri viteve të ardhshme, gjatë të cilave Universiteti synon të zbatojë veprime dhe projekte, për të reduktuar pabarazitë gjinore. Aktivitetet e planifikuara në dokument synojnë, nga njëra anë, të japin vazhdimësi dhe koherencë ndaj politikave ekzistuese nga universiteti dhe, nga ana tjetër, eksplorimin e veprimeve të reja, për të mbështetur adresimin e pengesave që ekzistojnë ende për barazinë gjinore.

Universiteti i Prishtinës synon të krijojë një mjedis pune, me ç'rast të gjithë pa dallim gjinie të ndihen të pranuar dhe të vlerësuar. Ballafaqimi me diversitetin është vlerë dhe mundësi për të mësuar nga mendimet, përvojat dhe kompetencat e njëri-tjetrit.

Plani i Veprimit përmban 4 objektiva strategjike që synojnë:

1. *Krijimin e kulturës që promovon barazinë gjinore;*
2. *Arritjen e balancës gjinore në pozita vendimmarrëse/udhëheqëse;*
3. *Integrimin e perspektivës gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione dhe*
4. *Parandalimin, mbrojtjen e trajtimin e ngacmimit seksual dhe ngacmimit në universitet.*

Metodologjia

Për përpilimin e *Planit të Veprimit*, rektori i Universitetit të Prishtinës themeloi grupin punues në përbërje prej 9 anëtarëve, 8 përfaqësues nga Universiteti i Prishtinës: Prof. Dr. Arta Basha-Jakupi, udhëheqëse e grupit punues, Prof. Dr. Sefer Avdijaj, Prof. Dr. Ardiana Gashi, Prof. Asoc. Dr. Kaltrina Kelmendi, Ass. Dr. Linda Gusia, Ferdane Llonçari, Drita Hyseni, Fitim Seferi dhe kryeshefen e Agjencisë për Barazi Gjinore nga Zyra e Kryeministrit, Edi Gusia. Grupi punues mbajti takime, në të cilën u prezantua situata aktuale në universitet dhe bazuar në këtë situatë u identifikuan edhe objektivat strategjike. Për secilin objektiv strategjik u propozuan aktivitete specifike, siç janë: afatet kohore, rezultatet, kostot dhe burimet e financimit.

Në procesin e përpilimit të *Planit të Veprimit* u konsultuan dhe u përdorën dokumentet/të dhënat e shënuara në vijim:

- Korniza ligjore vendore për barazi gjinore;
- Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024;
- Korniza ndërkombëtare për barazi gjinore;
- Strategjia dhe *Plani i Veprimit* të Universitetit të Prishtinës 2023-2025;
- Korniza ligjore e Universitetit të Prishtinës;
- Horizon Europe Work Programme 2023-2024¹;
- Statistikat për personelin akademik;
- Statistikat për personelin administrativ; dhe
- Statistikat për studentët;
- Praktikrat e mira të zbatuara nga universitetet ndërkombëtare; dhe
- Materiale lidhur me praktikrat e mira të publikuara në European Institute for Gender Equality.²

Vlerësimi dhe përshtatja e vazhdueshme e *Planit të veprimit* është thelbësor, për të siguruar efektivitetin në arritjen e barazisë gjinore dhe krijimin e një mjedisi akademik gjithëpërfshirës.

1 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2023-2024/wp-1-general-introduction_horizon-2023-2024_en.pdf

2 <https://eige.europa.eu/>

2. ANALIZA E SITUATËS

2.1. Korniza ligjore

2.1.1. *Korniza ligjore për avancimin e barazisë gjinore në Kosovë*

Kushtetuta e Kosovës e përkufizon barazinë gjinore si “vlerë themelore për zhvillimin demokratik të shoqërisë dhe për të arritur këtë, duhet të sigurohen mundësi të barabarta për pjesëmarrje të femrave dhe meshkujve në jetën politike, ekonomike, sociale, kulturore dhe në fushat e tjera të jetës shoqërore.” Gjithashtu, neni 22 i Kushtetutës u ka dhënë funksion kushtetues dispozitave të Konventës për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Ndaj Grave (CEDAW). Në vitin 2020, në Kushtetutën e Republikës së Kosovës është përfshirë Konventa për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje, e hartuar nga Këshilli i Evropës në vitin 2011, në Stamboll. Kjo konventë tanimë është në listën e dokumenteve ndërkombëtare të zbatueshme drejtpërdrejt në Kosovë.

Ligji Nr.05/L-020 për Barazi Gjinore (LBGJ) garanton, mbron dhe promovon barazinë gjinore në të gjitha nivelet dhe të gjithë sektorët e shoqërisë kosovare. Neni 4, në mënyrë specifike, ndalon diskriminimin gjinor dhe më pastaj në nenin 5 promovon masat për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe për sigurimin e barazisë gjinore. Neni 15 ndalon diskriminimin e drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë, statusit martesor apo familjar, shtatzënisë, lindjes, prindërisë dhe secilës formë të kujdestarisë në sektorin publik ose privat, sa u përket: kushteve për qasje në punësimin dhe avancimin; qasjes në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, trajnimit profesional dhe të avancuar dhe rikualifikimit, përfshirë përvojën e punës praktike; punësimi dhe kushtet e punës, përfshirë shkarkimin nga puna, si dhe pagën; anëtarësimin dhe përfshirjen në një organizatë të punëtorëve ose të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë, anëtarët e së cilës ushtrojnë një profesion të caktuar, duke përfshirë përfitimet e siguruara nga organizatat e tilla; qasjes në punësim, përfshirë trajnimit për punësim. Një trajtim i ndryshëm, i cili është i bazuar në një karakteristikë lidhur me gjininë nuk paraqet diskriminim, kur për shkak të natyrës së veçantë të aktiviteteve profesionale apo të kushteve, në të cilat kryhen ato, nëse një karakteristikë e tillë përbën një kërkesë përcaktuese profesionale, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe kërkesa është proporcionale.

Për parandalimin e diskriminimit gjinor dhe sigurimin e barazisë gjinore, LBGJ-ja parasheh masa të përgjithshme dhe të veçanta. **Masat e përgjithshme përfshijnë obligimet për:**

- analizën e statusit të femrave dhe meshkujve në organizatat dhe fushat përkatëse;
- miratimin e strategjive dhe planeve të veprimit për promovimin e barazisë gjinore në përputhje me programin e Kosovës për barazi gjinore;
- përfshirjen e integritit gjinor në të gjitha politikatat, dokumentet dhe legjislacionin;
- sigurimin e proceseve të përzgjedhjes, punësimit dhe caktimit në punë, duke përfshirë edhe pozicione drejtuese, në përputhje me kërkesën për përfaqësim të barabartë të femrave dhe meshkujve;
- përfshirjen e buxhetimit gjinor në të gjitha fushat, si një instrument i nevojshëm për të garantuar që parimi i barazisë gjinore të respektohet në mbledhjen, shpërndarjen dhe caktimin e burimeve;
- sigurimin e përfaqësimit të barabartë të femrave dhe meshkujve në të gjitha konferencat, mbledhjet, seminarët dhe trajnimet jashtë dhe brenda vendit;
- caktimin e burimeve të përshtatshme njerëzore dhe financiare për programe, projekte dhe iniciativa për arritjen e barazisë gjinore dhe fuqizimin e femrave;
- ndarjen sipas gjinisë të të gjitha të dhënave të nevojshme statistikore, që mblidhen, regjistrohen, përpunohen dhe obligohen që këto të dhëna t'i dorëzojnë në Agjencinë e Statistikave të Kosovës;
- të marrë parasysh barazinë gjinore në rastin e emërtimit të institucioneve, shkollave e rrugëve.

Zbatimin e masave të veçanta të përkohshme me qëllim të përshpejtimit të realizimit të barazisë faktike midis femrave dhe meshkujve në ato fusha ku ekzistojnë pabarazi.

- aplikimin e kuotës për të arritur përfaqësimin e barabartë të femrave dhe meshkujve;
- dizajnimin e programeve për të ndihmuar dhe mbështetur rritjen e pjesëmarrjes së gjinisë më pak të përfaqësuar në vendimmarrje dhe jetën publike;
- fuqizimin ekonomik dhe hapat për të përmirësuar pozitën e femrave apo meshkujve në fushën e punës, në arsim, në shëndetësi, kulturë dhe shpërndarjen dhe/ose rishpërndarjen e burimeve;
- trajtimin preferencial, rekrutimin, punësimin dhe ngritjen në detyrë dhe masa të tjera në secilën fushë ku ka pabarazi.

Siç specifikohet në Ligjin për Barazi Gjinore, nuk përbëjnë diskriminim gjinor rastet kur institucionet publike marrin masa të veçanta, përfshirë edhe dispozita ligjore, që synojnë përshpejtimin e vendosjes së barazisë faktike ndërmjet femrave dhe meshkujve.

Përfaqësimi i barabartë gjinor në të gjitha organet legjislative, ekzekutive dhe gjyqësore dhe institucionet e tjera publike arrihet kur sigurohet përfaqësim minimal prej pesëdhjetë për qind (50%) për secilën gjini, përfshirë edhe organet e tyre drejtuese dhe vendimmarrëse.

Neni 20, *Ndalimi i diskriminimit gjinor dhe trajtimit të pabarabartë* thekson se ndalohet diskriminimi mbi bazë gjinore në institucione arsimore në të gjitha nivelet, duke përfshirë qasjen në arsimim, procesin e pranimit, qasjen në shërbime, mjete dhe përfitime si bursat, rezultatet e vlerësimit, marrjen e diplomave dhe titujve shkencorë, qasjen në trajnime profesionale, ndjekjen e arsimimit, sporteve dhe fushave të tjera.

Neni 21, Edukimi për barazinë gjinore obligon që:

- në shkolla dhe institucione të tjera arsimore mjetet mësimore të përdorura duhet të bazohen në barazinë gjinore dhe edukimi për barazinë gjinore duhet përfshirë në kurrikulat shkollore në të gjitha nivelet;
- përgatitja, miratimi dhe zbatimi i programit arsimor – edukativ, përpilimit të materialeve, teksteve shkollore dhe rishikimit të materialeve dhe teksteve ekzistuese duhet të bëhet me përfshirjen e perspektives gjinore dhe eliminimin e stereotipave negativë, paragjykimeve, praktikave zakonore dhe praktikave tjera, që janë në kundërshtim me parimin e barazisë gjinore.
- Përfshirja në programet e shkollave aktivitete edukative dhe trajnuese që synojnë sensibilizimin e të rinjve për barazinë gjinore dhe përgatitjen e tyre për qytetari demokratike.
- Të ketë përfshirje të barabartë të femrave dhe meshkujve në trajnime të arsimit profesional dhe joprofesional dhe këshillimit për ato profesione, të cilat konsiderohen tradicionalisht vetëm për femra dhe vetëm për meshkuj.

Ligji Nr. 05/L -021 Për Mbrotjen nga Diskriminimi³ përcakton kornizën e përgjithshme për parandalimin dhe luftimin e diskriminimit në bazë të kombësisë apo lidhjes me ndonjë komunitet, origjinës sociale apo kombëtare, racës, etnisë, ngjyrës, lindjes, origjinës, seksit, gjinisë, identitetit gjinor, orientimit seksual, gjuhës, shtetësisë, besimit fetar dhe besimit, përkatësisë politike, mendimit politik apo mendimeve të tjera, gjendjes sociale ose personale, moshës, gjendjes familjare ose martesore, shtatzënisë, lehonisë, gjendjes pasurore, gjendjes shëndetësore, aftësisë së kufizuar, trashëgimisë gjenetike ose ndonjë baze tjetër, me qëllim të zbatimit të parimit të trajtimit të barabartë.

Programi i Kosovës për Barazi Gjinore 2020-2024 Objektivi Strategjik 2 synon *Avancimin e barazisë gjinore, përmes arsimit dhe shëndetësisë cilësore, gjithëpërfshirjes dhe shfrytëzimit të kapaciteteve njerëzore si kontribues në zhvillimin e qëndrueshëm njerëzor dhe zhdukjen e pabarazive dhe stereotipave gjinorë*. Aktivitete specifike që lidhen me arsimin e lartë në kuadër të këtij objektivi janë:

- integrimi i studimeve gjinore në silabuset e lëndëve dhe zhvillimi i lëndëve nga studimet gjinore në IAL;
- ofrimi i bursave për studime gjinore jashtë vendit për djem dhe vajza (Young Cell Scheme).;
- fushatë për të inkurajuar djemtë dhe burrat për të studiuar drejtimin parashkollor në institucionet e arsimit të lartë;
- Grante për të avancuar qasjen e vajzave dhe grave në grante hulumtuese dhe zhvillim profesional akademik;
- Adresimi i stereotipave në tekstet mësimore.

3 javascript: __doPostBack('ctl00\$MainContent\$Aktor\$ctl00\$IblAn','')

2.1.2. Korniza ligjore dhe mekanizmat institucionalë në Universitetin Prishtinës që promovojnë barazinë gjinore

Statuti i Universitetit të Prishtinës⁴ në Nenin 7 thekson se universiteti obligohet të krijojë mundësi të barabarta për të gjithë, pa asnjë lloj diskriminimi në bazë gjinie, race, orientimi seksual, statusi martesor, gjuhe, religjioni, besimi politik a diç tjetër, përkatësi kombëtare, etnike ose sociale, përkatësia e një komuniteti kombëtar, pasuria, statusi i lindjes apo ndonjë status tjetër. Në mënyrë specifike për barazinë gjinore, Neni 8 thekson se universiteti siguron dhe mbështet barazinë gjinore. Në rastet kur kandidatët e gjinisë mashkullore dhe femërore i kanë kualifikimet dhe të arriturat profesionale të barabarta, përparësi do t'i jepet kandidatës femër.

Me Kodin e Etikës⁵, të aprovuar me datë 19.7.2013, Universiteti i Prishtinës ka për qëllim të mbrojë lirinë akademike, të ndihmojë standardet më të larta të mësimi dhe diturisë. Ky kod është i aplikueshëm për të gjithë stafin akademik të punësuar në Universitetin e Prishtinës. Kodi, në mënyrë eksplicite, identifikon parimet etike dhe sjelljet e papranueshme në raportin mesimdhënës dhe studentët; në hulumtim dhe dije; marrëdhëniet me kolegë; në përgjegjësinë ndaj universitetit dhe përgjegjësinë ndaj shoqërisë.

Neni 17 përcakton se me propozim të rektorit dhe senatit, themelohet Këshilli i Etikës, si organ është përgjegjës për zhvillimin e procedurave disiplinore dhe ka për obligim zbatimin e Kodit të Etikës.

Neni 18 thekson se secili person (brenda dhe jashtë universitetit) ka të drejtë të denoncojë apo raportojë shkelje të dispozitave të Kodit tek anëtarët e Këshillit të Etikës, autoritetit drejtues të njësisë akademike apo rektorit.

Rregullore për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Ngacmimi Seksual dhe nga Ngacmimi në Universitetin e Prishtinës⁶

Rregullorja u aprovua më 11 maj 2021 nga Këshilli Drejtues, që zbatohet për të gjithë personelin akademik, joakademik dhe administrativ të punësuar në Universitetin e Prishtinës. Rregullorja përcakton rregullat materiale, procedurat disiplinore dhe masat e zbatueshme në rastet e ngacmimit dhe ngacmimit seksual në Universitetin e Prishtinës. Ngacmimi dhe ngacmimi seksual janë të ndaluar dhe paraqesin shkelje të rënda disiplinore që ndëshkohen me masa disiplinore të specifikuara në rregullore. Denoncimi formal dhe joformal për ngacmim ose ngacmim seksual bëhet te zyrtari për mbrojtje nga ngacmimi, drejtpërdrejt në rektorat dhe në Këshill të Etikës.

4 <https://dokumente.uni-pr.edu/Dokumentet/ShkarkoRreguloren?dok=Rreguloret%5Cb19560c4-57b7-4f1c-867d-89df7295e52030.6.2021.pdf&rrId=3422>

5 <https://dokumente.uni-pr.edu/Dokumentet/ShkarkoRreguloren?dok=Rreguloret%5C18c680a7-7854-41fe-8533-3524dc70087a21.3.2021.pdf&rrId=51>

6 <https://dokumente.uni-pr.edu/Dokumentet/ShkarkoRreguloren?dok=Rreguloret%5C6f1327db-ac3e-46b8-a576-35e9822492e917.5.2021.pdf&rrId=3401>

Strategjia dhe Plani i Veprimit të Universitetit të Prishtinës 2023-2025, i përpiluar në vitin 2023, synon: ngritjen e cilësisë në mësimdhënie dhe mësimnxënie, me qëllim të zhvillimit të kompetencave të studentëve; avancimin e shkencës, inovacionit dhe ndërlidhjes më të mirë me tregun e punës; përmirësimin e pozicionit dhe rolit të UP-së në skenën ndërkombëtare dhe avancimin e infrastrukturës dhe përdorimin e teknologjisë digjitale për përmirësimin e shërbimeve dhe të cilësisë në arsim, në përputhje me trendet e transformimit digjital.

Mekanizmat në Universitetin e Prishtinës që ndërlidhen/mund të kontribuojnë në avancimin e barazisë gjinore

Qendra për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore ka këto detyra: përpilon dhe udhëheq projekte për të përparuar dhe për ta thelluar studimin, njohjen dhe respektimin e të drejtave të njeriut, përfshirë barazinë gjinore brenda UP-së dhe në përgjithësi në të gjitha segmentet e shoqërisë; përpilon dhe udhëheq projekte hulumtuese dhe edukuese në fushën e të drejtave të njeriut, përfshirë barazinë gjinore në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar; analizon në vazhdimësi zhvillimet në UP, me qëllim të parandalimit të dukurive eventuale negative në fushën e respektimit të të drejtave të njeriut dhe barazisë gjinore (si në mesin e studentëve, ashtu edhe të administratës dhe stafit akademik) dhe bën rekomandime për të pamundësuar diskriminimin eventual në nivel të UP-së.

Këshilli i Etikës përbëhet nga 5 anëtarë nga radhët e mësimdhënësve të UP-së, me mandat 4-vjeçar. Këshilli i Etikës është përgjegjës për zhvillimin e procedurave disiplinore dhe për të propozuar sanksionet për rastet e shkeljes së Kodit të Etikës. Këshilli i Etikës është po ashtu përgjegjës për monitorimin e zbatimit të Kodit të Etikës.

Zyrtari/ja për mbrojtje nga ngacmimi është përgjegjës/e për implementimin e politikave për mbrojtje nga ngacmimi dhe ngacmimi seksual, përgjegjëse për informim, këshillim dhe pranimin e denoncimeve për ngacmim dhe ngacmim seksual në universitet. Një herë në muaj raporton para Këshillit Drejtues të Universitetit ose para Senatit të Universitetit, lidhur me zbatimin e Planit të Veprimit, numrit të rasteve të paraqitura për këshillim, rasteve të hetuara e të përmbyllura dhe masave të shqiptuara ndaj personave përgjegjës për ngacmim seksual.

Qendra për Përsosmëri në Mësimdhënie është mekanizëm i rëndësishëm për ngritjen profesionale të personelit akademik, por edhe për kontributin që mund të ketë në integrimin e perspektivës gjinore në mësimdhënie. Detyrat e qendrës janë, si: organizimi i aktiviteteve që sigurojnë avancimin e aftësive dhe kompetencave të stafit akademik të UP-së dhe të institucioneve të tjera të arsimit të lartë; promovimi dhe krijimi i kulturës së përsosmërisë akademike nëpërmjet zbatimit të standardeve dhe praktikave më të mira në mësimdhënie; ofrimi i shërbimeve për UP-në dhe institucionet e tjera të arsimit të lartë në fushën e përsosmërisë në mësimdhënie (zhvillimin e kurrikulave, përgatitjen e materialeve mësimore, angazhimin dhe vlerësimin permanent të studentëve, aplikimin e klasave hibride në mësimdhënie, mësimin e bazuar në platformat elektronike etj.); mbështetja e fakulteteve dhe stafin akademik në lidhje me zbatimin e praktikave inovative dhe të dëshmuara në mësimdhënie, mentorim dhe vlerësim të studentëve dhe promovimi e ofrimi i shërbimeve për zbatimin e standardeve të etikës në mësimdhënie.

Qendra për Zhvillim të Karrierës mbështet përgatitjen e studentëve për tregun e punës përmes këshillimit dhe trajnimeve si dhe informimit për mundësi të ndryshme të zhvillimit në karrierë. Edhe pse pjesëmarrja e grave në arsimin e lartë është rritur në Kosovë, gratë janë në pozitë të pafavorshme në tregun e punës. Në vitin 2021, vetëm 22% e grave të moshës 15-64 vjeçare janë aktive në tregun e punës në krahasim me 56.6% të burrave. Vetëm 16.5% e grave të moshës së punës ishin të punësuar në krahasim me 45.9% të burrave. Edhe pse me pjesëmarrje të vogël në tregun e punës, shkalla e papunësisë të gratë është më e lartë 25% në krahasim me 19% të burrat. Prandaj, mbështetja e të diplomuarve për qasje në tregun e punës është synim me rëndësi për universitetin. Përmes Qendrës për Zhvillim të Karrierës studentëve u ofrohet mundësi për zhvillim personal dhe profesional përmes informimit, këshillimit, trajnimit dhe udhëzimit në karrierë. Qëllimi kryesor i Qendrës për Zhvillim të Karrierës është që Qendra për Zhvillim të Karrierës e Universitetit të Prishtinës t'u ofrojë punëdhënësve: shpalljen e njoftimeve për vende të lira të punës, punëve me honorar dhe praktikës për studentë, prezantimin e kompanive dhe promovimin e mundësive për punësim dhe punë praktike në institucionin përkatës si dhe ndërlidhjen me studentët dhe të diplomuarit e Universitetit të Prishtinës.

2.2. Profili gjinor i personelit në Universitetin e Prishtinës

2.2.1. Struktura gjinore e personelit akademik

Të dhënat e prezantuara në Tabelën 1 tregojnë se aktualisht gratë përbëjnë 39% të personelit akademik të rregullt në universitet. Sipas fakulteteve, pjesëmarrja më e vogël e grave është në Fakultetin e Edukimit Fizik dhe Sportit me vetëm 6% të personelit akademik gra, përcjellë nga Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike dhe Bujqësisë me vetëm 15% të personelit gra. Burrat janë të nënpërfaqësuar në Fakultetin e Arkitekturës, ku vetëm 6% e personelit akademik janë burra. Janë vetëm 3 fakultete ku përfaqësimi gjinor është afërsisht i barabartë, si: Mjekësi, Filologji dhe Edukim.

Tabela 1: Struktura gjinore e personelit akademik të rregullt, 2022/23

Fakulteti	Burra	Gra	Gjithsej	% Gra
Edukimit Fizik dhe i Sportit	16	1	17	6%
Inxhinieria Mekanike	33	6	39	15%
Bujqësi dhe Veterinari	35	6	41	15%
Shkencat Matematike Natyrore	79	22	101	22%
Ndërtimtari	26	8	34	24%
Filozofik	42	17	59	29%
Juridik	34	14	48	29%
Inxhinieria Elektrike dhe Kompjuterike	24	12	36	33%
Artet	53	37	90	41%
Ekonomik	36	28	64	44%
Mjekësi	110	120	230	52%
Filologji	36	41	77	53%
Edukim	26	31	57	54%
Arkitekturë	1	16	17	94%
Gjithsej	551	359	910	39%

Sa u përket titujve akademikë, vetëm 15% e profesorëve të rregullt janë gra; 20% e atyre të asociuar; 28% prej tyre profesorë asistentë. Në krahasim me titujt e sipërpërmendur, pjesëmarrja e grave si asistente është 35%, që tregon për trendin e rritur të pjesëmarrjes së grave në universitet (Tabela 2).

Tabela 2: Struktura gjinore sipas titujve akademikë të rregullt, 2022/23

Në nivel universiteti	Burra	Gra	Gjithsej	% Gra
Profesorë të rregullt	173	53	226	15%
Profesorë të asocuar	114	71	185	20%
Profesorë asistentë	127	100	227	28%
Ligjërues	1	2	3	1%
Korepetitorë	1	3	4	1%
Lektorë	0	5	5	1%
Asistentë	135	125	260	35%
Gjithsej	551	359	910	

Këto të dhëna tregojnë se gratë janë të nënpërfaqësuar në shumicën e fakulteteve dhe janë dukshëm më pak të përfaqësuar në titujt e lartë akademikë.

2.2.2. Përfaqësimi gjinor në pozita vendimmarrëse në rektorat dhe fakultete

Aktualisht rektori është burrë, ndërsa nga pesë prorektorë, tri janë gra. Në fakultete, nga gjithsej, gratë përbëjnë 36% të dekanateve (Tabela 3), pjesëmarrje më e ulët se ajo e kërkuar me Ligjin për Barazi Gjinore. Nga 12 anëtarët e Këshillit Drejtues të Universitetit vetëm 2 janë gra, ndërsa nga 43 anëtarët e Senatit, vetëm 13 prej tyre janë gra (30%). Nga 7 përfaqësues në Senat, vetëm 2 prej tyre janë gra. Në Komisionin profesional për shqyrtimin e kërkesave, ankesave dhe parashtresave që iu drejtohen Këshillit Drejtues të Universitetit nga 5 anëtarë, 3 janë gra. Në Komisionin Disiplinor nga 5 anëtarë, 3 janë burra dhe 2 gra. Në Këshillin e Etikës janë 4 anëtarë, të gjithë burra. Në Komisionin Këshilldhënës për emërimin, riemërimin dhe avancimin e personelit akademi, nga 9 anëtarë, vetëm 2 janë gra. Në Komisionin për Vlerësimin e Nxitjeve të Publikimeve Shkencore nga 5 anëtarë, 3 janë gra e dy burra. Në Këshillin e Etikës për kërkime shkencore nga 9 anëtarë, 7 janë burra dhe vetëm 2 janë gra. Në Komisionin për shqyrtimin e kërkesave, ankesave dhe parashtresave nga 5 anëtarë, 3 janë gra dhe 2 janë burra. Nga 5 anëtarët e komisionit të senatit për shqyrtimin e ankesave dhe parashtresave, 4 janë burra dhe 1 është burrë.

Gratë nuk janë fare të përfaqësuar në menaxhmentin (dekanate) në Fakultetin e Edukimit Fizik dhe të Sportit, në Fakultetin Filozofik, Fakultetin e Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike dhe në Fakultetin e Shkencave Matematike Natyrore, ndërsa burrat nuk janë të përfaqësuar në Fakultetin e Arkitekturës. Me vetëm një grua në dekanat janë Fakulteti i Bujqësisë dhe Veterinarisë, Fakulteti i Arteve, Fakulteti i Ndërtimtarisë, Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike, ndërsa me vetëm një burrë është Fakulteti Filozofik. Të dhënat e prezantuara në panelin 2 të Tabelës 3 tregojnë se nga 13 sekretarët, vetëm 4 janë gra. Pra, 64% e anëtarëve të këshillave të fakulteteve janë gra; vetëm 62% e shefave të departamenteve janë burra. Përfaqësimi i ulët vërehet edhe në komisione.

Tabela 3: Struktura gjinore në pozita udhëheqëse nëpër fakultete

	Gra	Burra	Gjithsej
Fakulteti i Arkitekturës	5		5
Fakulteti Ekonomik	3	2	5
Fakulteti i Edukimit	2	3	5
Fakulteti i Bujqësisë dhe Veterinarisë	1	4	5
Fakulteti i Filologjisë	2	3	5
Fakulteti i Arteve	1	5	6
Fakulteti i Edukimit Fizik dhe i Sportit		5	5
Fakulteti Filozofik	1	4	5
Fakulteti i Ndërtimtarisë	1	3	4
Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike	1	4	5
Fakulteti Juridik	3	2	5
Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike		5	5
Fakulteti i Mjekësisë	2	3	5
Fakulteti i Shkencave Matematike Natyrore		5	5
Gjithsej	22	48	70
Struktura gjinore	31%	69%	100%

	Sekretarët		Anëtarët e Këshillit të Fakultetit		Anëtarët e Komisionit për Mësim		Komisioni për Ekuivalencë / Barasvlerë		Komisioni Disiplinor		Shefat e departamenteve		Koordinator për çështje akademike		Këshilli i Doktoratës	
	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra
Fakulteti	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra	Burra	Gra
Ndërtimtarisë	1	73%	27%	33%	67%	100%	0%	100%	0%	25%	75%	100%	0%			
Inxhinierisë Mekanike	1	86%	14%	73%	27%	33%	67%	67%	33%	80%	20%	100%	0%			
Arkitekturës	1	17%	83%	13%	88%	0%	100%	0%	100%	50%	50%	0%	100%			
Edukimit	1	60%	40%	40%	60%	90%	10%	90%	10%	20%	80%	0%	100%	20%	80%	
Filologjisë	1	43%	57%	56%	44%	56%	44%	67%	33%	56%	44%	100%	0%	71%	29%	
Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompiuterike	1	75%	25%	89%	11%	67%	33%	67%	33%	67%	33%	0%	100%	86%	14%	
Filozofik	1	74%	26%	44%	56%	67%	33%	67%	33%	71%	29%	0%	100%	100%	0%	
Fakulteti i Edukimit Fizik dhe i Sportit	1	89%	11%	89%	11%	67%	33%	67%	33%	100%	0%	100%	0%			
Ekonomik	1	63%	37%	57%	43%	33%	67%	33%	67%	100%	0%	100%	100%	0%		
Mjekësisë	1	62%	38%	33%	67%	100%	0%	67%	33%	25%	75%	100%	0%	86%	14%	
Juridik	1	69%	31%	71%	29%	67%	33%	67%	33%	83%	17%	0%	100%	100%	0%	
Arteve	1	45%	55%	78%	22%	67%	33%	80%	20%	67%	33%	100%	0%			
Fakulteti i Shkencave Matematikor-Natyror	1	76%	24%	78%	22%	100%	0%	60%	40%	60%	40%	100%	0%	71%	29%	
Fakulteti i Bujqësisë dhe Veterinarisë-nuk kanë raportuar																
Gjithsej	69%	31%	64%	36%	58%	42%	65%	64%	36%	62%	38%	54%	46%	79%	21%	

Struktura gjinore e personelit administrativ

Nga gjithsej 254 persona të personelit administrativ, 53% janë gra. Në mesin e pozitave drejtuese/kategoria e tretë (e lartë, e mesme dhe e ulët) nga gjithsej 17 persona, gra janë 6 ose 35%. Nga gjithsej 27 pozita të kategorisë 1/nëpunës teknik dhe mbështetës, vetëm 8 janë gra (30%). Në kategorinë profesionale, gjithsej janë 210 punëtorë, nga të cilët 57% janë gra.

2.3. Pjesëmarrja e personelit akademik në projekte dhe hulumtime sipas gjinisë

2.3.1. Përfaqësimi gjinor në projekte hulumtuese

Të dhënat tregojnë se në vitin 2022/23 nga 31 projekte ndërkombëtare, 14 ishin me koordinatorë gra (45%) dhe 17 me burra.

2.3.2. Pjesëmarrja në mobilitete sipas gjinisë

Derisa gratë përbëjnë vetëm 39% të personelit të rregullt akademik, ato përbëjnë më shumë se gjysmën e përfituesve nga mobilitete ndërkombëtare (Tabela 4). Në vitin akademik 2021/22, 59% e personelit akademik që përfituan në mobilitet ishin gra, me një rënie në 51% në vitin akademik 2022/23.

Tabela 4: Struktura gjinore e përfituesve nga programet e mobiliteteve

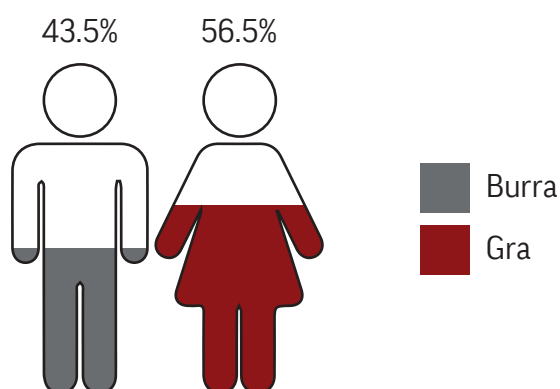
	2021/22	2022/23
Gra	60	46
Burra	41	44
Gjithsej	101	90
% gra	59%	51%
% burra	41%	49%

2.4. Profili gjinor i studentëve aktivë në Universitetin e Prishtinës

2.4.1. Struktura gjinore e studentëve në baçelor, master dhe doktoratë

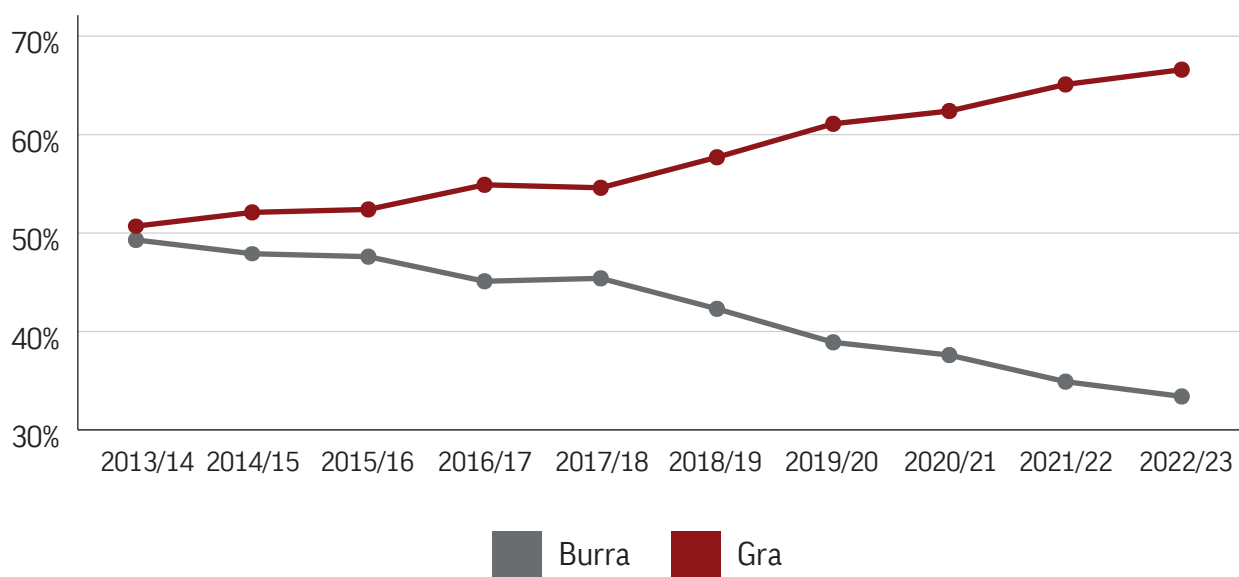
Duke konsideruar të dhënat për 10 vjetët e fundit akademikë, nga gjithsej 95,703 studentë të regjistruar, në mesatare gratë përbëjnë 56.5% të studentëve të regjistruar në Universitetin e Prishtinës (Figura 1).

Figura 1: Struktura gjinore e studentëve të regjistruar në 10 vjetët e fundit



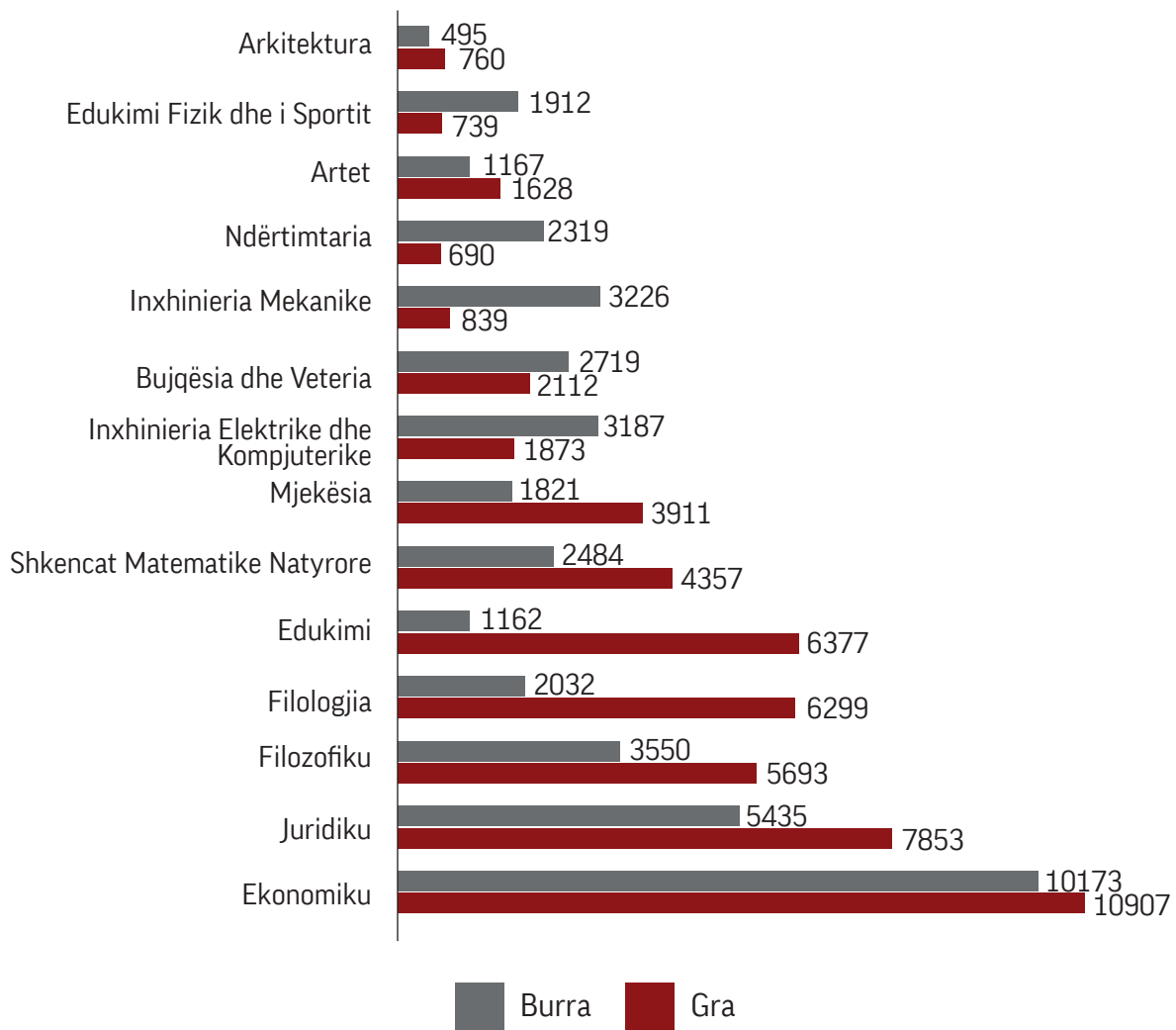
Nga Figura 2 vihet re se përgjatë periudhës 2013/14 deri në vitin 2022/23, pjesëmarrja e burrave në mesin e studentëve është zvogëluar nga 49.3% në 33.4%, ndërsa ajo e grave është rritur nga 50.5% në 66.6%. Nuk ekziston ndonjë analizë specifike për këtë trend, por emigrimi mund të jetë një nga faktorët kontribues në zvogëlimin e numrit të burrave.

Figura 2: Struktura gjinore e studentëve të regjistruar sipas viteve



Sipas fakulteteve, në vetëm këto fakultete burrat janë me pjesëmarrje më të lartë: Fakultetin e Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike, në Fakultetin e Inxhinierisë Mekanike, Bujqësi dhe Veterinari, Ndërtimtari dhe Fakultetin e Edukimit Fizik dhe Sportit (Figura 3). Kjo strukturë vihet re në nivelin baçelor dhe master. Në nivelin e studimeve të doktoratës, gratë janë në numër më të lartë në Fakultetin e Mjekësisë, Filologjisë dhe Fakultetin Ekonomik, ndërsa janë në numër më të vogël në Filozofik (vetëm 9 në krahasim me 50 burra); në Juridik 17 gra në krahasim me 35 burra, në Fakultetin e Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike janë 2 në krahasim me 6 kandidatë.

Figura 3: Struktura gjinore e studentëve të regjistruar në 10 vjetët e fundit sipas fakulteteve



2.4.2. Struktura gjinore e përfituesve të bursave të ofruara nga Universiteti i Prishtinës

Në vitin akademik 2022/23, nga gjithsej 1,210 studentë në nivelin baçelor që përfituan bursa nga universiteti, 76% ishin gra dhe vetëm 24% ishin burra (Tabela 5). Ky dallim në krahasim me pjesëmarrjen e burrave në numrin e përgjithshëm të studentëve është si rezultat i performancës më të mirë të grave në studime-përqindje më e madhe kanë notë të lartë mesatare.

Tabela 5: Struktura gjinore e studentëve në nivelin baçelor përfitues nga bursat e UP-së

	Gra	Burra	Gjithsej	% gra
Fakulteti i Arkitekturës	42	15	57	74%
Fakulteti Ekonomik	118	35	153	77%
Fakulteti i Edukimit	77	1	78	99%
Fakulteti i Bujqësisë dhe Veterinarisë	14	1	15	93%
Fakulteti i Filologjisë	70	3	73	96%
Fakulteti i Arteve	160	35	195	82%
Fakulteti i Edukimit Fizik dhe i Sportit	7	7	14	50%
Fakulteti Filozofik	64	20	84	76%
Fakulteti i Inxhinierisë së Ndërtimit	20	17	37	54%
Fakulteti i Inxhinierisë Mekanike	11	9	20	55%
Fakulteti Juridik	167	40	207	81%
Fakulteti i Inxhinierisë Elektrike dhe Kompjuterike	60	39	99	61%
Fakulteti i Mjekësisë	88	57	145	61%
Fakulteti i Shkencave Matematike Natyrore	20	13	33	61%
Gjithsej	918	292	1,210	76%

Në vitin akademik 2022/23, për herë të parë universiteti ka ofruar bursa në nivelin master dhe doktoratë. Në nivelin master ishin 16 përfitues nga Fakulteti Juridik (10 gra dhe 6 burra), ndërsa një grua në studime të doktoratës nga Fakulteti i Filologjisë.

2.4.3. Struktura gjinore e përfituesve nga mobilitetet

Studentët burra janë të nën-përfaqësuar në mobilitete ndërkombëtare. Në vitin akademik 2021/22, vetëm 23% e studentëve që përfituan mobilitete ishin burra, përqindje edhe më e ulët në vitin akademik 2022/23, me 17% të përfituesve burra (Tabela 6). Një faktor kontribues mund të jetë se studentet gra në mesatare kanë rezultate më të mira në studime (notë më të lartë mesatare), e cila i vendos në përparësi, kur aplikojnë për mobilitete.

Tabela 6: Struktura gjinore e studentëve pjesëmarrës në mobilitete ndërkombëtare

	2021/22	2022/23
Gra	175	90
Burra	53	18
Gjithsej	228	108
% gra	77%	83%
% burra	23%	17%

2.5. Integrimi i perspektivës gjinore në programet e studimeve

Aktualisht Universiteti i Prishtinës ka 136 programe studimi. Nga të dhënat e ofruara nga fakultetet, aktualisht ofrohen 17 lëndë me fokus gjininë (Tabela 7).

Tabela 7: Lëndët me fokus në gjininë

No.	Titujt e lëndëve lidhur me gjininë	Fakulteti	Niveli i studimeve	Programi
1	Ekonomiksi gjinor	Ekonomik	Master	Ekonomiks
2	E drejta e barazisë gjinore	Juridik	Baçelor	LL. B.
3	Barazia dhe mosdiskriminimi/ Equality and Non-discrimination	Juridik	Master	Human Rights, International Criminal Law and Transitional Justice
4	Çështjet gjinore dhe politika	Filozofik	Baçelor	Shkenca Politike
5	Çështjet gjinore dhe politika	Filozofik	Baçelor	Sociologji
6	Studime dhe Hulumtime Gjinore	Filozofik	Baçelor	Antropologjia Kulturore
7	Gjinia dhe reprezentimi	Filozofik	Master	Sociologjia

8	Psikologji gjinore	Filozofik	Bachelor	Psikologjia
9	Gjinia dhe diversiteti	Filozofik	Bachelor	Punë Sociale
10	Histori gjinore	Filologjik	Bachelor	Histori
11	Hyrje në teoritë kulturore	Filologjik	Master	Orientalistika
12	Teoria postkoloniale	Filologjik	Master	Orientalistika
13	Shkrimi femëror	Filologjik	Bachelor	Letërsi Angleze
14	Krtika letrare feministe	Filologjik	Bachelor	Letërsi Angleze
15	Studime Gjinore në Art	Arte	Bachelor	Pikturë
16	Studime Gjinore në Art	Arte	Bachelor	Skulpturë
17	Studime Gjinore në Art	Arte	Bachelor	Art Konceptual dhe Mediat e reja

Në mbështetje të ABGJ-së dhe Fridriech Ebbert Stiftung është përkthyer libri "The Economics of Gender" i autores Joyce P. Jacobsen. Aktualisht është duke u finalizuar shtypja e librit "Advanced Introduction to Feminist Economics" të autores Joyce P. Jacobsen me mbështetjen e ABGJ-së dhe NDI Zyra në Kosovë.

3. OBJEKTIVAT STRATEGJIKE TË PLANIT TË VEPRIMIT PËR PERIUDHËN 2023/24-2025/26

Universiteti i Prishtinës synon të krijojë një mjedis pune, me ç'rast të gjithë pa dallim gjinie të ndihen të pranuar dhe të vlerësuar. Ballafaqimi me diversitetin është vlerë dhe mundësi për të mësuar nga mendimet, përvojat dhe kompetencat e njëri-tjetrit.

Plani i Veprimit për Barazi Gjinore i Universitetit të Prishtinës "Hasan Prishtina" ka katër objektiva strategjike, si në vijim:

1. Krijimin e kulturës që promovon barazinë gjinore;
2. Arritjen e balancës gjinore në pozita vendimmarrëse/udhëheqëse;
3. Integrimin e perspektivës gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione; dhe
4. Parandalimin, mbrojtjen dhe trajtimin e ngacmimit seksual dhe ngacmimit në universitet.

Rezultatet e pritshme, sipas objektivave, janë:

1. Krijimi i kulturës që promovon barazinë gjinore

- Integrimi i perspektivës gjinore në kornizën ligjore të universitetit;
- Organizimi i rregullt i seminareve dhe tryezave të diskutimit me fokus në barazinë gjinore;
- Analizë lidhur me përdorimin e gjuhës seksiste në mësimdhënie (studim me studentë dhe me stafin akademik);
- Ngritja e kapacitetit të personelit akademik lidhur me përdorimin e gjuhës sensitive gjinore në mësimdhënie dhe hulumtime;
- Integrimi i perspektivës gjinore në Planin Strategjik të Universitetit;
- Integrimi i perspektivës gjinore në Strategjinë e Komunikimit të Universitetit;
- Mbështetja e mësimdhënësve gjatë periudhës së lehonisë përmes masave konkrete mbështetëse; dhe
- Thellimit të bashkëpunimit me organizata, donatorë dhe palët e tjera të interesit në fushën e barazisë gjinore.

2. Arritja e balancës gjinore në pozita vendimmarrëse/udhëheqëse

- Analizë e rregullt e përfaqësimit gjinor në pozita vendimmarrëse në fakultete;
- Ndërmarrja e masave të nevojshme për të zbatuar obligimin ligjor për përfaqësim të barabartë gjinor në pozita vendimmarrëse;
- Rritja e studimeve që lidhen me gjininë;
- Ngritja e kapaciteteve të Zyrës për Barazi Gjinore për analiza, raportime dhe identifikimin e praktikave të mira për avancimin e barazisë gjinore në universitet.

3. Integrimi i perspektivës gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione

- Përfaqësim i barabartë gjinor (në përputhje me pjesëmarrjen gjinore në personelin akademik) në projekte kërkimore-shkencore;
- Integrimi i perspektivës gjinore në programet e studimit përmes ofrimit të lëndëve me fokus specifik në gjininë;
- Integrimi i perspektivës gjinore në sylabuset e lëndëve;
- Ngritja e kapacitetit të personeli akademik për integrimin e perspektivës gjinore në mësimdhënie dhe kërkime shkencore;
- Adresimi i ndarjes gjinore të profesioneve;
- Rritja e barazisë në pjesëmarrjen e studentëve në mobilitete;
- Ofrimi i mbështetjes për studentet shtatzëna dhe lehonave gjatë studimeve.

4. Parandalimi, mbrojtja dhe trajtimi i ngacmimit seksual dhe ngacmimit në universitet

- Informimi i studentëve dhe personelit akademik e administrativ lidhur me bazën ligjore dhe mekanizmat për parandalim, mbrojtje dhe trajtim të ngacmimit seksual dhe ngacmimit në Universitetin e Prishtinës;
- Realizimi i rregullt vjetor i analizës lidhur me ngacmimin seksual dhe ngacmimin në Universitetin e Prishtinës.

Buxheti total për realizimin e aktiviteteve të planifikuara në Planin e Veprimit është 148,700 Euro (Tabela 8), nga të cilat nga buxheti i Universitetit të Prishtinës janë planifikuar 15,300 Euro, 38,200 Euro janë planifikuar të mbështeten nga Agjencia për Barazi Gjinore dhe pjesa tjetër prej 95,200 Euro nga donatorët (Tabela 9).

Tabela 8: Buxheti sipas objektivave strategjike për tri vitet akademike

	2023/4	2024/5	2025/6	Kosto totale
1. Krijimi i kulturës që promovon barazinë gjinore;	6,300	5,700	4,200	16,200
2. Arritja e balancës gjinore në pozita vendimmarrëse/udhëheqëse;	2,000	0	0	2,000
3. Integrimi i perspektivës gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione; dhe	37,000	41,000	51,000	129,000
4. Parandalimi, mbrojtja dhe trajtimi i ngacmimit seksual dhe ngacmimit në universitet.	500	500	500	1,500
	45,800	47,200	55,700	148,700

Tabela 9: Planifikimi i financimit të Planit të Veprimit, sipas burimit të planifikuar të financimit

	Kosto totale	UP	ABGJ	Donatorët
1. Krijimi i kulturës që promovon barazinë gjinore;	16,200	1,800	8,200	6,200
2. Arritja e balancës gjinore në pozita vendimmarrëse/udhëheqëse;	2,000	0	2,000	0
3. Integrimi i perspektivës gjinore në mësimdhënie, punë kërkimore dhe inovacione; dhe	129,000	12,000	28,000	89,000
4. Parandalimi, mbrojtja dhe trajtimi i ngacmimit seksual dhe ngacmimit në universitet.	1,500	1,500	0	0
	148,700	15,300	38,200	95,200



4.PLANI I VEPRIMIT ME AKTIVITETE DHE BUXHET



Objektivi/aktivitetet	Afati kohor	2023/4	2024/5	2025/6	Kosto totale	UP	ABGJ	Donatorët	Rezultatet
KRJIIMI I KULTURËS QË PROMOVON BARAZINË GJINORE									
1.1	Integrimi i perspektivës gjinore në kornizën ligjore të UP -së	2023/4-2025/6	1,000	1,000	3,000		2,000	1,000	Analiza e kornizës ligjore për integrimin e perspektivës gjinore dhe plotësim/ndryshimi i tyre;
1.2	Organizimi i seminareve dhe tryezave të diskutimit me fokus në barazinë gjinore	2023/4-2025/6	1,400	1,400	4,200		4,200		Së paku 1 në vit në secilin fakultet;
1.3	Krijimi i materialit të shkruar dhe online me informata për vlerat dhe parimet për barazi gjinore që udhëheqin Universitetin e Prishtinës	T4 2023	400		400	400			Materiali i përgatitur dhe dizajnuar nga ekspert/e i/e jashtëm;
1.4	Trajnime për personelin akademik lidhur me përdorimin e gjuhës sensitive gjinore në mësimdhënie, punime, seminare, tema të diplomës, etj.	2023/4-2025/6	1,000	1,000	3,000		1,000	2,000	Së paku 2 mësimdhënës nga secili fakultet në vit;
1.5	Ndarja e shpërblimit për personelin/fakultetin që integron perspektivën gjinore në mësimdhënie dhe hulumtimit	T4 çdo vit	500	500	1,500	500	500	500	Caktimi i kriterëve, hapja e thirrjes, vlerësimi nga komisioni dhe ndarja e shpërblimit;
1.6	Integrimi i perspektivës gjinore në Planin Strategjik të Universitetit	T\$ 2023	500		500		500		Plani Strategjik me perspektivë gjinore;
1.7	Integrimi i perspektivës gjinore në Strategjinë e Komunikimit të Universitetit	T1 2024	1,200		1,200			1,200	Strategjia e Komunikimit me perspektivë gjinore e aprovuar nga UP;

1.8	Analizë lidhur me praktikat për mbështetjen e mësimdhënësve lehona	T3 2024	1,500	1,500	1,500	1,500	Analiza e kompletuar;
1.9	Bashkëpunimi me universitete, organizata vendore dhe ndërkombëtare, dhe iniciativa të jashtme që punojnë drejt barazisë gjinore, për të shkëmbyer njohuritë dhe praktikat më të mira	T1 2024	300	900	900	900	Organizim i së paku një takimi në vit me OJQ-të dhe organizatat e tjera aktive në fushën e barazisë gjinore;
ARRITJA E BALANCËS GJINORE NË POZITA VENDIMMARRËSE/UDHËHEQËSE							
2.1	Analizë e rregullit e strukturës gjinore në menaxhment/komisione/këshille që janë me emërime (jo me votim) dhe vlerësimi i barrierave/pengesave për përfaqësim të pabarabartë	T4 çdo viti	Nuk ka kosto shtesë	Nuk ka kosto shtesë	Nuk ka kosto shtesë	Nuk ka kosto shtesë	Raporti i finalizuar me rekomandime për përmirësim;
2.2	Kërkesa për respektimin e obligimit ligjor të Ligjit për barazi Gjinore për përfaqësimin gjinor 50% me 50% të secilës gjini në Dekanat, komisione, këshille, etj.	Në vazhdimësi	Nuk ka kosto shtesë	Nuk ka kosto shtesë	Nuk ka kosto shtesë	Kërkesa e dërguar dhe zbatimi;	
2.3	Ngritja e kapaciteteve të Qendrës për të Drejtat e Njeriut dhe Barazi Gjinore në kuadër të Universitetit të Prishtinës: mbështetje me mentorim	T2 2024	2,000	2,000	2,000	2,000	Mentorimi i ofruar dhe produktet për raportim të zhvilluara;

III
INTEGRIMI I
PERSPEKTIVËS GJINORE
NË MËSIMDHËNIË DHE
PUNË KËRKIMORE DHE
INOVAZIONE

Integrimi i perspektivës gjinore në thirrje për projekte dhe hulumtime: aplikimi i masës afirmative për gjininë më pak të përfaqësuar në mesin e përfituesve (për shembull pikë shtesë nëse udhëheqëse është grua)	2023/4-2025/6	Nuk ka kosto shtesë	Rishikimi dhe adaptimi i kriterëve dhe plotësimi me masë afirmative bazuar në strukturën gjinore të përfituesve;						
3.1									
3.2 Hapja e thirrjes vetëm për tema që lidhen me gjininë	2023/4-2025/6	15,000	20,000	30,000	65,000	9,000	15,000	41,000	Numri i përfituesve;
3.3 Organizimi i Konferencës Ndërkombëtare në studime gjinore	2023/4-2025/6	15,000	15,000	15,000	45,000	3,000	7,000	35,000	Konferenca e mbajtur;
3.4 Ofrimi i kurseve lidhur me gjininë në kuadër të Universitetit Veror	T2 çdo vit	2,000	1,000	1,000	4,000		1,000	3,000	Së paku 2 kurse çdo vit me lidhur me gjininë;
Integrimi i perspektivës gjinore në programet e studimit: analiza e integritetit të perspektivës gjinore në programet e studimit; përzgjedhja e 3 programeve të studimit nga fakultete të ndryshme për të integruar perspektivën gjinore si lëndë të veçantë apo në silabuset ekzistuese	2023/4-2025/6	2,000	2,000	2,000	6,000		2,000	4,000	Nga një lëndë me fokus në gjini në së paku 3 programe të studimit, një në fakultetet e përzgjedhura (p.sh. Edukim, Arkitekturë, Ekonomi, Mjekësi, etj.). Punëtori të organizuara dhe mbështetje nga ekspert të jashtëm;
3.5									
3.6 Ngritja e kapaciteteve të personelit akademik për trajnime për integrimin e perspektivës gjinore në silabuse dhe në mësimdhënie	2023/4-2025/6	3,000	3,000	3,000	9,000		3,000	6,000	Trajnimet e mbajtura; së paku 20 pjesëmarrës;

3.7	Krijimi i një databaze me personelin akademik që kanë ekspertizë në fushë e barazisë gjinore	2023/4-2025/6	Nuk ka kosto shtesë	Databaza e krijuar dhe e përditësuar;					
3.8	Promovimi i modeleve të suksesshme të studentëve në drejtime tradicionalisht të konsideruara si të 'grave' dhe 'burrave'	2023/4-2025/6	Nuk ka kosto shtesë	Promovimi në faqen zyrtare dhe mediat sociale të UP-së;					
3.9	Analiza e rregullit e të dhënave lidhur me mobilitetet e studentëve, sipas gjinisë	2023/4-2025/6	Nuk ka kosto shtesë	Analiza e finalizuar;					
3.10	Zhvillimi i politikave mbështetëse për studentet shtatzëna dhe lehonat gjatë studimeve	T1 2024	500	500	Analiza e finalizuar dhe politika për mbështetje e UP hartuar dhe e integruar në Rregulloret për studime;				
IV	4. Parandalimi, mbrojtja dhe trajtimi i ngacmimit dhe ngacmimit seksual dhe ngacmimit		Nuk ka kosto shtesë						
4.1	Analiza hulumtuese e rregullit (analiza kuantitative dhe kualitative) lidhur me ngacmimin seksual dhe ngacmimin në UP	500	500	500	1,500	Një analizë në vit e finalizuar dhe raportet e kompletuara;			
4.2	Vendosja e materialit promovues/broshurave informative në SEMS		Nuk ka kosto shtesë			Materialet e vendosura në SEMS;			
4.3	Sesione informuese për studentët e pranuar në vitin e parë mbi rregulloren për ngacmimet dhe ngacmimet seksuale në UP/raportimin e rasteve		Nuk ka kosto shtesë			Së paku një sesion në secilin fakultet;			
Buxheti total			45,800.00	47,200.00	55,700.00	147,700.00	15,800.00	38,200.00	95,200.00

Fotografitë e përdorura në këtë dokument janë realizuar nga studentët e Fakultetit të Arteve të Universitetit të Prishtinës nën mbikëqyrjen e profesorit Blerim Gjinovci.

UNIVERSITETI I PRISHTINËS
“HASAN PRISHTINA”

PLANI I VEPRIMIT PËR BARAZI GJINORE
2023/4-2025/6



UNIVERSITETI I PRISHTINËS
SHKOLLË PËR ARKITEKTURË
FAKULTETI I ARKITEKTURËS

LINDA
STUDIO BASHKË
Bashkëpunim

STUDIO BASHKË
Bashkëpunim

Rr. "George Bush", Nr.31,
10000 Prishtine, Republika e Kosovës
+383 38 244 183 /244 186
Fax. +383 38 244 187
rektorati@uni-pr.edu