



UNIVERSITETI
I SHKENCAVE TË APLIKUARA
FERIZAJ

PLANI PËR BARAZI GJINORE

I UNIVERSITETIT TË SHKENCAVE
TË APLIKUARA NË FERIZAJ

2023-2026

Ferizaj, 2023

Përmbajtja

Lista e Shkurtesave	3
Preambula	4
1. Objektivat e PBGj.....	5
2. Metodologjia.....	5
2.1 Balancimi mes punës dhe jetës private dhe kultura organizative.....	6
2.2 Përfaqësimi i barabartë gjinor në vendimmarrje dhe pozitat udhëheqëse.....	6
2.3 Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillim të karrierës	7
2.4 Integrimi i dimensionit gjinor në kërkime dhe përmbajtje mësimore	8
2.5 Parandalimi dhe trajtimi i diskriminimit dhe ngacmimeve gjinore.....	9
3. Orientimi strategjik.....	10
4. Menaxhimi i Diversitetit në UShAF.....	11
4.1 Strukturat për barazi gjinore në UShAF.....	11
4.2 Procesi i Zhvillimit dhe Zbatimit të PBGj	12
5. Monitorimi gjinor në USHAF	14
6. Resurset dhe Buxheti	15

Lista e Shkurtesave

KD Këshilli Drejtues
PBGj Plani për Barazi Gjinore
UShAF Universiteti i Shkencave të Aplikuara në Ferizaj

Preambula

Barazia gjinore dhe gjithë përfshirja janë parime kyçe për zhvillimin e qëndrueshëm dhe për përmbushjen e misionit të Universitetit të Shkencave të Aplikuara në Ferizaj. Diversiteti është një vlerë themelore që buron nga orientimi strategjik i universitetit, duke promovuar një mjedis akademik dhe profesional ku çdo individ, pavarësisht gjinisë dhe aspekte të tjera të diversitetit ka mundësi të barabarta për arsimim, zhvillim profesional dhe pjesëmarrje aktive në proceset vendimmarrëse. Universiteti beson se sigurimi i mundësive të barabarta për të gjithë, pavarësisht nga gjinia kontribuon në përmirësimin e cilësisë së arsimit dhe forcon përfshirjen sociale.

Ky Plan për Barazinë Gjinore synon të krijojë një kornizë të qëndrueshme për të luftuar pabarazitë gjinore, për të promovuar përfaqësimin e barabartë dhe për të avancuar politika që mbështesin zhvillimin e barabartë të grave dhe burrave në të gjitha nivelet e universitetit.

Përmes këtij plani, universiteti planifikon të ndërtojë një kulturë gjithëpërfshirëse ku të drejtat dhe mundësitë janë të barabarta për të gjithë, duke fuqizuar individët që të kontribuojnë në mënyrë të barabartë në zhvillimin akademik, profesional dhe shoqëror, pa diskriminim gjinor. Planit për Barazi Gjinore adreson pesë fusha kryesore (1) Balancimi mes punës dhe jetës private dhe kultura organizative, (2) Përfaqësimi i barabartë gjinor në vendimmarrje dhe pozitat udhëheqëse, (3) Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillim të karrierës, (4) Integrimi i dimensionit gjinor në kërkime dhe përmbajtje mësimore dhe (5) Parandalimi dhe trajtimi i diskriminimit dhe ngacmimeve gjinore.

Planit përfshin veprime konkrete për integrimin e perspektivave gjinore në të gjitha aktivitetet dhe nivelet e universitetit dhe garantimin e përfaqësimit të drejtë në vendimmarrje. Gjithashtu, universiteti do të ndërmarrë hapa për ngritjen e vetëdijes mbi barazinë gjinore përmes trajnimeve dhe seminareve për stafin dhe studentët, duke synuar krijimin e një mjedisi të hapur dhe gjithëpërfshirës.

Implementimi i suksesshëm i Planit për Barazi Gjinore do të monitorohet rregullisht përmes mekanizmave të monitorimit dhe raportimit të përcaktuar në këtë plan, dhe përmirësimet do të bëhen në përputhje me rezultatet e monitorimit.

1. Objektivat e PBGj

Plani për Barazinë Gjinore(PBGj) i Universitetit të Shkencave të Aplikuara në Ferizaj ka këto objektiva:

- Rritja e Balancës mes Punës dhe Jetës Personale.
- Sigurimi i Barazisë Gjinore në Rekrutim dhe Mundësi për Zhvillim Personal dhe Profesional.
- Rritja e Përfaqësimit të Grave në Vendimmarrje dhe Pozita Udhëheqëse.
- Rritja e Përfaqësimit të Grave në Kërkime dhe Përmbajtje Mësimore.
- Parandalimi dhe Trajtimi i Diskriminimit dhe Ngacmimeve Gjinore.
- Rritja e Ndërgjegjësimit dhe Eliminimi i Pabarazive Gjinore të Pavetëdijshme për Stafin dhe Vendimmarrësit.

Ky dokument është evolutiv, si rrjedhojë objektivat dhe rezultatet do të rishikohen dhe përshtaten në mënyrë periodike për të reflektuar nevojat dhe sfidat e reja që shfaqen në kontekstin e evolucionit të Universitetit.

2. Metodologjia

Plani për Barazi Gjinore i Universitetit të Shkencave të Aplikuara në Ferizaj (2023-2026) është zhvilluar përmes një procesi gjithëpërfshirës dhe në përputhje me udhëzimet e Programit Horizon Europe. Fillimisht, është kryer një analizë e thellë e nevojave për të identifikuar sfidat dhe mundësitë që lidhen me barazinë gjinore brenda universitetit, e cila përfshiu mbledhjen e të dhënave dhe shqyrtimin e praktikave më të mira nga universitete evropiane.

Pas kësaj, janë organizuar konsultime me palët e interesit, përfshirë stafin akademik dhe administrativ, studentët dhe ekspertët në fushën e barazisë gjinore. Këto biseda ofruan perspektiva të vlefshme dhe ide për përmirësimin e praktikave ekzistuese.

Si rezultat, plani është formuluar duke integruar rekomandimet e dala nga hulumtimi dhe konsultimet në praktikat ekzistuese, me fokus në përcaktimin e masave konkrete që adresojnë nevojat e identifikuar dhe promovimin e një kulture që mbështet barazinë gjinore në të gjitha nivelet e universitetit.

Në vijim janë prezantuar masat e ndërmarra në secilën fushë.

2.1 Balancimi mes punës dhe jetës private dhe kultura organizative

Kjo fushë fokusohet në krijimin e një mjedisi pune që mbështet ekuilibrin mes jetës private dhe punës për të gjithë stafin dhe studentët e UShAF, duke ofruar politika të përshtatshme fleksibile (si p.sh. orar fleksibil, punë nga distanca), mbështetje për prindërit (leje prindërore) dhe mbështetje në riintegrim në punë.

Edhe pse UShAF si institucion publik ka përgjegjësinë të zbatojë legjislacionin e Kosovës lidhur me lejet prindërore për të siguruar një ekuilibër të shëndetshëm mes punës dhe jetës private, universiteti ka ndërmarrë gjithashtu masa të tjera për të krijuar një ambient më mbështetës për punonjësit dhe studentët e tij.

Këto masa janë krijuar për të promovuar një balancë më të mirë mes angazhimeve profesionale dhe nevojave personale. Më poshtë janë prezantuar masat që janë ndërmarrë:

Masa 1: Zbatimi i politikës për lejen e lindjes, e cila përfshin ruajtjen e vendit të punës për një (1) vit, me mundësinë që ky afat të zgjasë.

Masa 2: Lehtësimi i punonjësve dhe studentëve për të balancuar angazhimet e tyre profesionale dhe personale përmes mundësive për punë nga distanca dhe orare fleksibile.

Masa 3: Menaxhimi i ngarkesës së punës, duke marrë në konsideratë nivelin e ngarkesës që kanë mësimdhënësit dhe stafi administrativ, për të siguruar që askush të mos jetë i mbingarkuar dhe të gjithë të kenë një ngarkesë të arsyeshme pune brenda Universitetit

Masa 4: Riintegrimi i stafit në ambientin e punës pas një periudhe mungese, duke përfshirë mentorimin dhe mbështetje aktive për rikthimin e tyre në punë.

Masa 5: Inkurajimi i një kulture që mbështet marrëdhëniet personale dhe jetën sociale, përmes organizimit të prezantimeve dhe seminareve të brendshme.

2.2 Përfaqësimi i barabartë gjinor në vendimmarrje dhe pozitat udhëheqëse

Përfaqësimi i barabartë gjinor në vendimmarrje dhe pozitat udhëheqëse është një fushë shumë e rëndësishme për zhvillimin e një shoqërie të drejtë dhe të barabartë, si dhe për rritjen e cilësisë së arsimit dhe menaxhimit në universitet. Një përfaqësim i ekuilibruar gjinor në pozita udhëheqëse brenda universitetit është thelbësor jo vetëm për të siguruar që zërat e të gjithë anëtarëve të stafit të universitetit janë të dëgjuar, por gjithashtu për të rritur diversitetin dhe kreativitetin në vendimmarrje. Huluntimet tregojnë se ekipet që përfshijnë gra në nivele të

larta udhëheqëse priren të jenë më inovative dhe të marrin vendime më të mira, duke kontribuar në performancën e përgjithshme të Institucionit.

Për këtë arsye, në Planin për Barazi Gjinore të UShAF, janë prezantuar masa të përcaktuara për ta mbështetur këtë qëllim, duke promovuar një kulturë të barazisë gjinore dhe duke krijuar mundësi për gratë në pozita udhëheqëse brenda strukturave të universitetit, e të cilat janë:

Masa 1: Promovimi i përfaqësimit të grave në vendimmarrje dhe pozita udhëheqëse përmes organizimit të trajnimeve dhe workshop-eve për stafin dhe studentët mbi rëndësinë e barazisë gjinore në universitet.

Masa 2: Mbështetje për udhëheqëset e reja gra përmes mentorimit, ku gratë në pozita udhëheqëse ofrojnë mbështetje dhe udhëzime për gratë e reja, duke i ndihmuar ato të zhvillojnë aftësi udhëheqëse dhe të përgatiten për sfidat e udhëheqjes

Masa 3: Identifikimi i barrierave që pengojnë gratë të përfshihen në vendimmarrje dhe udhëheqje përmes hulumtimeve dhe analizave. UShAF do të kryejë studime mbi statusin aktual të përfaqësimit gjinor në vendimmarrje, duke identifikuar barrierat dhe nevojat që do të ndihmojnë në zhvillimin e strategjive efektive për ta adresuar këtë çështje.

Masa 4: Inkurajimi i kandidateve gra përmes fushatave që nxisin aplikimin për pozita udhëheqëse dhe angazhimin në vendimmarrje, duke promovuar shembuj të grave të suksesshme dhe duke ofruar informacion mbi mundësitë në universitet

2.3 Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillim të karrierës

Barazia gjinore në rekrutim dhe zhvillimin e karrierës synon të sigurojë mundësi të barabarta për të dyja gjinitë në proceset e rekrutimit, avancimit dhe zhvillimit profesional. Kjo qasje ka si qëllim të kontribuojë në diversitetin gjinor në Universitet dhe të ndihmoj UShAF-in të përfaqësojë më mirë komunitetin që shërben.

Universiteti i Shkencave të Aplikuara në Ferizaj ka të rregulluara me ligj procedurat e rekrutimit të stafit akademik, administrativ dhe të studentëve, që sigurojnë kushte të barabarta mes gjinive. Megjithatë, për të mbështetur më tej barazinë gjinore në rekrutim dhe zhvillimin e karrierës, në PBGj janë marre masa shtesë, të prezantuar me poshtë.

Masa 1: Zbatimi i politikave të rekrutimit dhe avancimit të stafit akademik dhe administrativ të universitetit, si dhe ofrimi i përparësisë për gjininë femrore kur ato përmbushin të njëjtat kushte si kandidatët e tjerë, siç përcaktohet në statut të UShAF.

Masa 2: Emërimi i personave të caktuar për barazi gjinore. Qëllimi i kësaj mase është të sigurohet që kërkesat dhe mundësitë e punës të jenë të barabarta për burrat dhe gratë. Këta persona do të mbështesë menaxhimin në çështjet e barazisë gjinore dhe do të ketë rol në zhvillimin, zbatimin dhe monitorimin e Planit për Barazi Gjinore.

Masa 3: Rritja e ndërgjegjësimit dhe zvogëlimi i paragjyqimeve gjatë procesit të rekrutimit përmes trajnimeve për stafin e burimeve njerëzore dhe menaxherët mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pavetëdijshme.

Masa 4: Ofrimi i mundësive të barabarta për trajnime për të gjithë punonjësit e UShAF për zhvillim profesional dhe personal, si dhe trajnime të specializuara për gjininë femërore.

2.4 Integrimi i dimensionit gjinor në kërkime dhe përmbajtje mësimore

Integrimi i dimensionit gjinor në kërkime dhe përmbajtje mësimore është një hap i rëndësishëm për të siguruar që arsimimi dhe kërkimi të reflektojnë diversitetin e shoqërisë dhe të promovojnë barazinë gjinore. Ky integrim ndihmon në krijimin e një ambienti më të drejtë dhe përfshirës për të gjithë studentët, duke kontribuar në zhvillimin e mendësive dhe qëndrimeve pozitive ndaj barazisë gjinore. Në këtë drejtim, janë përcaktuar masat e mëposhtme:

Masa 1: Përfshirja e perspektivave gjinore në përmbajtjen mësimore. Kjo masë synon rishikimin e kurikulave të të gjitha programeve të studimit në UShAF për të integruar perspektivat gjinore dhe për të adresuar çështjet e barazisë gjinore.

Masa 2: Inkurajimi i Kërkimeve mbi Gjininë. Kjo masë synon të zhvillojë mekanizma që mbështesin kërkimet që fokusohen në çështjet gjinore, për të nxitur dhe stimuluar hulumtime të tilla nga stafi akademik, administrativ dhe studentët e UShAF-it.

Masa 3: Rritja e Ndërgjegjësimit të Profesorëve mbi Kërkimet mbi Gjininë. Kjo masë synon të rrisë ndërgjegjësimin e profesorëve për rëndësinë e përfshirjes së çështjeve gjinore në kërkime përmes prezantimeve dhe workshop-eve, duke i inkurajuar ata të integrojnë këto aspekte në projektet e tyre me studentët.

Masa 4. Përfshirja e Perspektivave Gjinore në Diskutimet Akademike përmes organizimit të seminareve, workshop-eve dhe konferencave që promovojnë diskutime mbi barazinë gjinore dhe integrimin e saj në kërkime dhe përmbajtje mësimore.

2.5 Parandalimi dhe trajtimi i diskriminimit dhe ngacmimeve gjinore.

Ngacmimi seksual dhe dhuna me bazë gjinore janë të dënueshme ligjrisht në Kosovë. Korniza ligjore për trajtimin e këtyre çështjeve është mjaft e qartë dhe përfshin Ligjin për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Dhuna në Familje, Dhuna ndaj Grave dhe Dhuna me Baza Gjinore (Nr. 08/L-185)¹, i miratuar nga Kuvendi i Kosovës. Përveç këtij ligji, ekzistojnë edhe akte të tjera ligjore dhe politika kombëtare që promovojnë barazinë gjinore dhe luftojnë dhunën me bazë gjinore, si Ligji për Barazinë Gjinore (Nr. 05/L-020)² dhe Strategjia Kombëtare e Republikës së Kosovës për Mbrojtje nga Dhuna në Familje dhe Plani i Veprimit 2016 – 2020³

UShAF dënon rreptësisht çdo formë dhune, qoftë psikologjike, fizike apo seksuale, që mund të ndodhë brenda institucionit. Këto akte janë të ndaluara me ligj, dhe për këtë arsye, të gjithë anëtarët e stafit dhe studentët inkurajohen të raportojnë rastet e dhunës ose ngacmimit seksual në Komitetin e Etikës. Ata do të marrin mbështetje të plotë personale, institucionale dhe ligjore. UShAF promovon një kulturë të tolerancës zero ndaj ngacmimeve seksuale dhe dhunës me bazë gjinore.

Megjithëse raste të tilla nuk janë evidentuar që nga themelimi i universitetit, UShAF ka parë të nevojshme zhvillimin e një politike të brendshme për t'i parandaluar ato. Si rezultat, është hartuar Kodi i Etikës dhe është themeluar Komiteti i Etikës, me qëllim të krijimit të një mjedisi të sigurt dhe të barabartë për të gjithë. Por gjithsesi edhe në këtë fushe janë ndërmarrë dy masa, të përshkruara në vijim:

Masa 1: Rritja e ndërgjegjësimit për standardet etike që duhet zbatuar në mjediset e universitetit nga stafi akademik dhe administrativ përmes ofrimit të trajnimeve mbi Kodin e Etikës.

Masa 2: Rritja e ndërgjegjësimit të studentëve për Kodin e Etikës përmes seancave informuese dhe duke e integruar dokumentin në sistemin e menaxhimit të studentëve, në mënyrë që ata ta kenë mundësinë ta lexojnë dhe ta kuptojnë përmbajtjen e tij.

¹ <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=83131>

² <https://gzk.rks-gov.net/ActDocumentDetail.aspx?ActID=10923>

³ <https://md.rks-gov.net/desk/inc/media/52BA49FC-80C2-4172-A2F7-9E83D078F3E7.pdf>

3. Orientimi strategjik

Universiteti i Shkencave të Aplikuara në Ferizaj ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm drejt barazisë gjinore përmes këtij Plani për Barazinë Gjinore (PBGj), dhe duke vendosur si prioritet përfaqësimin gjinor në vendimmarrje, struktura udhëheqëse dhe administratë.

Universiteti ka një strukturë organizative të qartë dhe të ndarë mirë midis organeve qeverisëse dhe atyre akademike. Organet qeverisëse përbëhen nga Këshilli Drejtues (KD), Rektori, Dekanët, administrata qendrore dhe Instituti i Shkencave të Aplikuara. Ndërsa organet akademike përfshijnë Senatin, Organet e Senatit, Këshillin Mësimor/Shkencor (KMSH), komitetet e programeve, bordin dhe Alumnin.

Përfaqësimi gjinor në universitet është si më poshtë (viti 2023/2024):

- Rektori aktual është i gjinisë mashkullore
- 2 nga 4 anëtarët e këshillit drejtues nga UShAF janë femra,
- 2 nga 5 prorektorët janë femra,
- 2 nga 5 dekanët janë femra,
- 13 nga 47 profesorët e rregullt janë femra,
- 5 nga 19 anëtarët e Senatit janë femra,
- 5 nga 9 anëtarët e stafit administrativ janë femra,
- 730 nga 1229 studente bachelor janë femra
- 156 nga 234 student master janë femra, etj.

Kjo strukturë reflekton përpjekjet e vazhdueshme të UShAF-it për të ndërtuar një ambient të hapur dhe të barabartë në të gjitha nivelet e universitetit.

UShAF beson se përfshirja e femrave në pozita udhëheqëse dhe në strukturat e vendimmarrjes është thelbësore për promovimin e barazisë gjinore dhe krijimin e një kulture që respekton diversitetin. Angazhimi i universitetit për të siguruar një mjedis gjithëpërfshirës dhe mbështetës për të gjithë anëtarët e komunitetit akademik është një prioritet i vazhdueshëm, dhe UShAF është i përkushtuar të krijojë mundësi për zhvillim profesional dhe personal për të gjithë, pa dallim gjinie. Kjo qasje do të kontribuojë në rritjen e cilësisë dhe efikasitetit në arsim dhe kërkimin shkencor.

4. Menaxhimi i Diversitetit në UShAF

Diversiteti është vlerë thelbësore e Universitetit të Shkencave të Aplikuara në Ferizaj, pasi pasqyron gamën e gjerë të perspektivave, ideve, besimeve, kulturave dhe etnive që kontribuojnë në një ambient akademik të pasur dhe frymëzues. UShAF është i ndërgjegjësuar se një komunitet i larmishëm jo vetëm që përmirëson cilësinë e mësimdhënies dhe kërkimit, por gjithashtu krijon mundësi për rritje personale dhe profesionale për çdo individ.

Menaxhimi efektiv i diversitetit nxit një kulturë të respektit dhe tolerancës, duke siguruar që të gjithë anëtarët e universitetit, pa marrë parasysh origjinën, gjininë ose besimin, të ndihen të përfshirë dhe të vlerësuar. UShAF e ka përfshirë diversitetin si **vlerë** në statutin e Universiteti dhe planin strategjik dhe vazhdimisht angazhohet të promovojë dhe mbështesë këtë diversitet, duke ofruar mundësi të barabarta për të gjithë dhe duke krijuar një mjedis që nxit inovacionin dhe kreativitetin.

4.1 Strukturat për barazi gjinore në UShAF

Universiteti i Shkencave të Aplikuara në Ferizaj ka emëruar një person të caktuar për barazi gjinore, i cili ka përgjegjësinë kryesore për të siguruar zbatimin e Planit për Barazi Gjinore dhe për të përmirësuar mirëqenien individuale në universitet.

Personi për barazi gjinore është i emëruar nga Menaxhmenti i UShAF, ka për qëllim të adresojë çështjet e diskriminimit të femrave dhe të sigurojë që gratë të kenë qasje të barabartë në mundësi punësimi, zhvillimi dhe përfaqësimi.

Ai raporton drejtpërdrejt te Menaxhmenti i UShAF-it për çdo çështje që lidhet me barazinë gjinore dhe implementimin e strategjive për arritjen e objektivave të përcaktuara në PBGj.

Detyrat kryesor të Personit për barazi gjinore janë:

- ✓ Krijimi dhe zbatimi i politikave për promovimin e barazisë gjinore në të gjitha nivelet e universitetit.
- ✓ Vlerësimi i efikasitetit të politikave dhe aktiviteteve të barazisë gjinore dhe raportimi mbi përparimet.
- ✓ Organizimi i trajnimeve dhe workshop-eve për studentët dhe stafin për të rritur ndërgjegjësimin mbi barazinë gjinore.

- ✓ Ndërveprimi me organizata të jashtme dhe grupe të tjera brenda universitetit për të promovuar iniciativat e barazisë gjinore.
- ✓ Ofrimi i mbështetjes dhe burimeve për studentët dhe stafin që përballen me pengesa për shkak të gjinisë së tyre.
- ✓ Nxitja e kërkimeve mbi çështjet e barazisë gjinore dhe mbështetje për publikimet në këtë fushë.
- ✓ Përgatitja e raporteve të rregullta mbi gjendjen e barazisë gjinore në universitet dhe rekomandime për përmirësime.

Siç u përmend më parë, Personi për Barazi Gjinore do të bashkëpunojë ngushtë me menaxhmentin për të siguruar zbatimin e masave të përcaktuara në Planin për Barazi Gjinore (PBGJ). Ky person do të luajë një rol kyç në monitorimin e avancimit të angazhimeve dhe në mbështetje të krijimit të një kulture të barazisë gjinore brenda universitetit.

Megjithatë, përveç angazhimit të personit të lartpërmendur, angazhimit i vazhdueshëm i stafit menaxhues është thelbësor për sigurimin e resurseve të nevojshme dhe mbështetje për këtë proces. Sipas Programit Horizon Europe, liderët e lartë të organizatës kanë përgjegjësinë e plotë për zbatimin e angazhimeve të përcaktuara në PBGj. Ata janë përgjegjës për suksesin e PBGj brenda organizatës dhe me palët e saj kyçe të interesit, përfshirë organin qeverisës, fondet financuese, sindikatat dhe shoqatat e studentëve”.

Prandaj, angazhimi i strukturave menaxhuese të UShAF është i domosdoshëm për të krijuar një mjedis ku diversiteti dhe barazia gjinore integrohen në të gjitha nivelet e universitetit.

4.2 Procesi i Zhvillimit dhe Zbatimit të PBGj

Procesi i zhvillimit të Planit për Barazinë Gjinore është një cikël i vazhdueshëm që synon përmirësimin e vazhdueshëm të praktikave institucionale. Ky proces përfshin disa faza kyçe, duke filluar me rishikimin e situatës aktuale dhe mbledhjen e të dhënave, plani kalon nëpër faza të tjera si planifikimi, zbatimi dhe monitorimi, duke mundur një analizë të thelluar dhe një zbatim efektiv të masave të nevojshme.

1. **Rishikimi:** Kjo fazë fokusohet në mbledhjen dhe shqyrtimin e të dhënave sipas gjinisë, duke analizuar praktikën e vendosura për të identifikuar pabarazitë dhe arsyet e tyre.

2. **Planifikimi:** Në këtë fazë, përcaktohen objektivat për PBGj në e ardhshme dhe krijohet një plan veprimi. Ajo përfshin gjithashtu alokimin e burimeve dhe përcaktimin e rolit të individëve të angazhuar për zbatimin e planit.
3. **Zbatimi:** Këtu implementohen bazat e përcaktuara ne PBGJ dhe komunikohen brenda Universitetit. Ky proces përfshin gjithashtu aktivitete për rritjen e ndërgjegjësimit dhe trajnime për stafin dhe studentet për t'u siguruar që të gjithë janë të informuar dhe aktivë.
4. **Monitorimi dhe Vlerësimi:** Në këtë fazë, vlerësohen përparimet dhe efektet e PBGJ. Një rishikim kolektiv i rezultateve ofron mundësi për mësim organizativ, duke mundësuar përshtatje dhe përmirësime të vazhdueshme në veprimet e ndryshme.
5. **Monitorimi dhe Vlerësimi:** Në këtë fazë analizohet progresi dhe ndikimi I PBGj. Pas vlerësimit të rezultateve, realizohet një analizë e përbashkët nga të gjithë aktorët e përfshirë në proces. Kjo analizë i mundëson universitetit të mësojë nga përvojat dhe të identifikojë çfarë funksionon mirë dhe çfarë ka nevojë për përmirësim, duke lejuar kështu një rregullim dhe përmirësim të vazhdueshëm të veprimeve dhe strategjive të zbatuara për barazinë gjinore.

5. Monitorimi gjinor në USHAF

Për të realizuar monitorimin gjinor, në PBGj janë përcaktuar treguesit kryesorë që do të monitorohen në përfundim të vitit akademik. Raporti vjetor mbi progresin e PBGj-së do t'i dorëzohet Menaxhmentit të USHAF-it me qëllim që të merren vendime për të arritur një balancim sa më të mirë gjinor në të gjitha fushat brenda universitetit.

Pjesëmarrja e femrave dhe meshkujve në pozita akademike dhe administrative.
Proporcioni i femrave dhe meshkujve në nivele të ndryshme menaxheriale.
Numri i femrave dhe meshkujve në komitete dhe grupe pune brenda universitetit.
Numri i ankesave për diskriminim gjinor në ambientin e punës.
Pjesëmarrja e femrave dhe meshkujve në aktivitete shkencore, konferenca dhe punëtori.
Numri i femrave dhe meshkujve që marrin pjesë në trajnime dhe zhvillim profesional mbi barazinë gjinore.
Numri i studimeve dhe publikimeve të realizuara nga femrat dhe meshkujt.
Proporcioni i hulumtimeve dhe projekteve shkencore të financuara nga USHAF që udhëhiqen nga femrat dhe meshkujt.
Kënaqësia e stafit me mundësitë për trajnime dhe avancim profesional.
Numri i kurseve që përfshijnë tema gjinore dhe barazinë.
Numri i projekteve kërkimore që shqyrtojnë çështje gjinore nga studentët dhe profesorët.
Numri total i seminareve dhe workshop-eve të organizuara që trajtojnë çështjet e barazisë gjinore.
Numri i femrave dhe meshkujve që regjistrohen në programe të ndryshme studimi.
Proporcioni i femrave dhe meshkujve që përfundojnë studimet me sukses.
Shkalla e braktisjes për femrat dhe meshkujt në nivele të ndryshme të studimeve.
Trajnime dhe workshop-e për rritjen e ndërgjegjësimit mbi barazinë gjinore dhe për adresimin e paragjyqimeve gjinore, për stafin dhe vendimmarrësit.
Numri i politikave që mbështesin barazinë gjinore dhe mënyra e zbatimit të tyre.
Numri dhe përbërja e grupeve të punës të formuara për monitorimin e barazisë gjinore.
Numri i trajnimeve për grupet e punës të formuara për monitorimin e barazisë gjinore.
Numri i anketave të realizuara që matin mendimet e studentëve, stafit akademik dhe administratës për barazinë gjinore në universitet.
Numri i iniciativave të reja për promovimin e barazisë gjinore.
Lejet për kujdes prindëror sipas gjinisë.
Shpenzimet për masat e barazisë gjinore

Paga e stafit akademik dhe administrativ në universitet përcaktohet në përputhje me Ligjin për Paga, i cili garanton barazi gjinore në nivelin e pagave për të dy gjinitë. Financimet për aktivitetet hulumtuese, subvencionet, pagesat për studentët dhe aspekte të tjera janë të rregulluara nga aktet e brendshme të universitetit, duke siguruar gjithashtu një trajtim të barabartë për të gjitha gjithë.

6. Resurset dhe Buxheti