



ASSOCIATION OF WOMEN
IN THE ENERGY SECTOR
OF KOSOVO

Strategjia dhe Plani i Veprimit i SHGSEK 2018-2022

Përmbajtja

- I. Hyrje
- II. Analiza e kontekstit
- III. Struktura organizative
- IV. Misioni, vizioni, parimet
- V. Analiza SWOT
- VI. Objektivat strategjike
- VII. Plani vjetor i punës

I. HYRJE

Asociacioni i Grave në Sektorin e Energjisë së Kosovës doli si rezultat i rrjetit të mentorimit mCircle të krijuar në vitin 2016 për gratë në institucionet e sektorit të energjisë në Kosovë. AGSEK u lansua publikisht në qershor 2017 me mbështetjen e projektit të USAID, REPOWER-KOSOVO dhe është organizata e parë dhe e vetme e shoqërisë civile në Kosovë që fokusohet në gjininë në sektorin e energjisë. Institucionet partnere që mbështetën iniciativën përfshinin: Korporatën Energjetike të Kosovës (KEK), Zyrën e Rregullatorit të Energjisë (ZRRE), Operatorin e Sistemit, Transmisionit dhe Tregut (KOSTT) dhe Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik (MZHE). Nisma e AGSEK përfshiu përfaqësuesit e institucioneve të sektorit të energjisë, duke përfshirë anëtarët themelues të AGSEK, menaxhmentin e lartë të institucioneve të lartpërmendura, përfaqësues nga organizatat e shoqërisë civile, anëtarë të akademisë dhe komuniteti i donatorëve. Deri më tani, AGSEK ka 75 anëtarë, profesionistë të trajnuar dhe të arsimuar nga një gamë e gjerë profilesh, duke përfshirë: gra inxhinierë, ekspertë ligjorë, administratorë dhe BNJ, TI, personel marketing dhe PR dhe akademikë nga inxhinieri dhe shkencat shoqërore.

Qëllimi i krijimit të AGSEK është të avancojë diversitetin gjinor përmes mentorimit, rrjetëzimit, zhvillimit të aftësive dhe vetë-menaxhimit të karrierës. Ai synon të ndihmojë institucionet të identifikojnë veprime konkrete dhe të zbatueshme që do të fuqizojnë gratë në industrinë e energjisë për vlerën dhe zhvillimin profesional. AGSEK synon të përgjigjet drejtpërdrejtë në sfidat me të cilat ballafaqohen gratë në sektor, duke përfshirë nënpërfaqësimin në mjediset profesionale dhe akademike dhe mungesën e mbështetjes institucionale, duke shërbyer si një platformë për të mbështetur dhe promovuar hyrjen e grave në sektorin e energjisë dhe zhvillimin profesional të tyre. Përveç kësaj, AGSEK kërkon të ndikojë në peizazhin energjetik të Kosovës në një mënyrë që i përgjigjet nevojave të grave për energji.

II. ANALIZA E KONTEKSTIT

Në Kosovë, gratë janë të nën-përfaqësuar në mënyrë profesionale në sektorin e energjisë. Pjesërisht, përfaqësimi i ulët mund t'i atribuohet numrit më të vogël të grave të diplomuara në fushat teknike që do t'u mundësonin atyre të ndjekin karrierën në sektorin e energjisë. Megjithatë, një arsye e fortë për numrin e ulët të grave në sektorin e energjisë, krahas ndarjeve gjinore të njohura gjerësisht në punë, ka të bëjë me mungesën e mbështetjes institucionale për gratë.

Më poshtë është një ndarje sipas institucionit me numrin e punonjësve femra, duke përfshirë numrin që janë anëtarë AGSEK dhe informata shtesë mbi profilin e punonjësve femra.

Institucioni	# persona gjithsejt	Femra	Shënime
KEK	4246	228	Anëtarë të AGSEK: XXX 1 femër anëtare e Bordit Institucioni i KEK-ut ka një staf me moshë të shtyrë: moshë mesatare është 57 vjeç (65 vjeç është moshë e daljes në pension); 2882 punonjës (129 F) janë mbi 51. 1 femër punon në minierat e KEK-ut Ka staf të tepërt, por së shpejti do të ketë nevojë për Personel të kualifikuar, siç janë operatorët e turbinave, një trajnim që kërkon 5 vjet trajnim të monitoruar.
KEDS & KESCO	2606	11.8% (prej të cilëve 12.5% inxhinierë)	KEDS: 2 anëtarë të AGSEK
KOSTT	345	53	Anëtarë të AGSEK: XXX 41 F/90 M me diplomë universiteti (25 inxhinierë femra)
TERMOKOS	193	30	Aktualisht nuk ka anëtarë në AGSEK. Udhëheqës i Burimeve Njerëzore, Koordinator i ZRRE, Auditor i Brendshëm; Udhëheqës i Planifikimit Buxhetor, Udhëheqës i Faturimit - femër
Ministria e Zhvillimit Ekonomik (MZHE)/ Departamenti i Energjisë (DE)	35	9	Anëtarë të AGSEK: XXX 1 F në pozitë menaxheriale - personel F-Sr RE, F-Sr. Ekonomist, F-Inxhinier kimik që bën balancimin e energjisë; F-Bio-inxhinier (MA) në miniera, tani në BR.
ZRRE	24	7	Anëtarë të AGSEK: XXX
AKEE	3	2	Aktualisht nuk ka anëtarë në AGSEK. Katër të punësuar: KE (mashkull); një asistente me MA në Planifikim Financiar & 35 vite në MZHE; një femër me MA në Studime Zhvillimore.

Tabela 1. Numri total i femrave të punësuar në institucionet kryesore të energjisë.

Në sektorin privat, një rishikim i energjisë së ripërtërishme të përzgjedhur, kompanitë e prodhimit dhe të shërbimit të efikasitetit energjetik gjithashtu tregojnë nënpërfaqësimin e grave:

Lloji i entitetit/institucionit	# persona totalë	Femra
Auditorë të energjisë të trajnuar sipas BE-së	52	13
Jaha Solar	50	25
ELEN	30	5
S-Imeri	31 me kohë të plotë (80 në verë)	3
ESCO Solar Systems	6	3
Arking	12 FT	1-2
Consult-Eng	5 (+2 bazuar në projekt)	3
Pro Planning	7	2 (po ashtu themelues)

Tabela 2. Numri total i të punësuarve dhe atyre femra në organizata të përzgjedhura të sektorit privat.

Në institucionet arsimore është evidentuar ndarja sipas gjinisë:

Lloji i entitetit/institucionit	# persona totalë	Femra	Meshkuj	Shënime (M=meshkuj; F=femër)
RIT-AUK	Studentët e fakultetit: 440	NA 202 (46%)	NA 238 (54%)	90% e studentëve me meritë të lartë janë F
U. Prishtinës (fakultetet teknike)	Fakulteti: 33 elektrik & inxh. kompjuter 41 inxh. mek. 57 ndërtimtari & arkitekturë studentë: 40,383	11 4 20 22,334 (55%)	22 37 38 18,039 (45%)	1 M dekan; 2 F prodekan 1 M- dekan; 3 M prodekan 1 M- dekan; 1 M & 1 F dekan
U. Mitrovicës	BA = 2,951 MA = 229	1,660 104	1,291 125	
BAU Academy	2 koordinatorë 12 instruktorë 6 administrativë 2 mirëmbajtje 51 studentë	1 0 4 1 1	1 12 2 1 50	Koordinatorë femra & QA shumica e punonjësve senior femra 1 F studente në izolim elektrik

Lloji i entitetit/institucionit	# persona totalë	Femra	Meshkuj	Shënime (M=meshkuj; F=femër)
Shkollat teknike profesionale në Kosovë	Studentët: 42,600	16,742 39.3%	25,858 60.7%	

Tabela 3. Numri i stafit akademik, studentëve dhe administratës femra dhe meshkuj në institucionet e arsimit të lartë.

Ndarja gjinore e punës në sferat private dhe publike, siç është barra më e madhe dhe pritjet e vajzave dhe grave në aktivitetet e kujdesit (puna në familje, kujdesi për fëmijët, kujdesi për të moshuarit), ndërthuren me nivele të larta të varfërisë dhe mungesë të infrastrukturës bazë. Një përqindje e barabartë e femrave dhe meshkujve ndjekin universitetin më të madh publik (Universiteti i Prishtinës) dhe më shumë studentë femra diplomohen në nivel BA dhe MA. Megjithatë, studentët femra mbizotërojnë në fusha të tilla si arsimit dhe kujdesi shëndetësor/mjekësia, ndërsa 99.6% e të gjithë edukatorëve në nivel fillor janë gra, vetëm 34.3% mësojnë në institucionet e arsimit të lartë.

Një analizë e kornizave ligjore dhe mekanizmave dhe politikave kryesore në fushat përkatëse - shëndeti, mjedisi, arsimit, puna¹ - tregon se ato përmbajnë vëmendje të kufizuar në barazinë gjinore. Për pjesën më të madhe, përfshirja gjinore dhe sociale trajtohen si kërkesa shtesë dhe nuk njihen si parime strukturore të pabarazisë së përgjithshme sociale, ekonomike dhe politike. Siç është dëshmuar edhe në Programin e ardhshëm të Kosovës për Barazi Gjinore 2018-2023, mungesa e vullnetit politik dhe alokimeve buxhetore dhe njohja e pamjaftueshme gjinore e stafit në institucionet shtetërore janë ndër kontribuuesit kryesorë të dështimeve në zbatim (identifikimi dhe zbatimi i masave të përfshirjes gjinore dhe sociale). Përfshirja dhe mundësitë, pra, mbeten të kufizuara për grupe të ndryshme shoqërore dhe diskriminimi në arsim, në punë dhe në sferën private të shtëpisë dhe familjes vazhdon.

Prania e stereotipeve gjinore dhe praktikave diskriminuese në arsim (në tekstet shkollore, në klasë, në trajnime dhe mundësi karriere për mësuesit dhe administratorët femra etj.) është njohur nga institucionet, por shumë pak hapa janë ndërmarrë për t'u përgjigjur në mënyrë adekuate këtyre çështjeve. Ka pasur zhvillime në drejtim të njohjes së nevojës për programe që adresojnë boshllëqet aktuale në kurrikula për kërkesat e tregut të punës.

Dallimet gjinore gjithashtu janë vërejtur në formulimin, administrimin dhe zbatimin e politikës energjetike. Në vendet e zhvilluara, pjesa e punonjësve femra në industrinë e energjisë është afërsisht 20%, me shumicën që punon në fusha jo-teknike si administrata dhe marrëdhëniet me publikun.² Në mbarë botën, gratë përbëjnë vetëm 12% të inxhinierëve dhe zënë vetëm 7% të posteve ministrore që lidhen me mjedisin, burimet natyrore dhe energjinë, dhe vetëm 3% janë në shkencë dhe teknologji³.

Përkundër dëshmiave që gratë dhe grupet e tjera të përjashtuara janë më shumë të prekura nga ndotësit e emetuar përmes gjenerimit dhe konsumit të energjisë, korniza ligjore dhe politike nuk përfshin ndonjë masë që trajton ndërlidhjen e përjashtimit gjinor dhe social me shëndetin, mjedisin dhe industrinë.⁴ Në përgjithësi, ka të dhëna të kufizuara dhe hulumtime mbi çështjet gjinore dhe

¹ *Strategjia Sektoriale e Shëndetit 2017-2021*. Ministria e Shëndetit: Qeveria e Kosovës, 2016; *Plani Strategjik për Arsimin i Kosovës 2017-2021*, Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë: Qeveria e Kosovës, 2016; Ligji i Punës, Nr. 03/L-212, Kuvendi i Republikës së Kosovës, 2010.

² *UN Women/UNIDO, Sustainable Energy for All: The Gender Dimensions: Guidance Note*, fq. 11.

³ *Id.*

⁴ MCC. *Gender and Social Inclusion Deep Dive: Kosovo*. Projekt-teksti në shqyrtim për hartimin e programit të Pragut të Korporatës së Sfidave të Mijëvjeçarit. 2018: 22.

energjetike në Kosovë. Posaçërisht, nuk ka të dhëna të ndara sipas seksit, domethënë në nivelin e ekonomisë familjare, që zërthejnë përdorimin e energjisë si dhe prioritetet e energjisë. Pavarësisht nga një sërë anketash të kryera nga një sërë organizatash dhe institucionesh, nuk ka të dhëna që zërthejnë përdorimin e energjisë ose prioritetet e energjisë sipas gjinisë.

Spektori i banimit përbën pothuajse 60% të kërkesës totale të energjisë elektrike në Kosovë. Problemi përkeqësohet, me pjesën më të madhe të popullsisë të lidhur me rrjetin elektrik, dhe pavarësisht nga përdorimi i gjerë i druve të zjarrit dhe qymyrit për ngrohje shtëpiake dhe qëllimeve të gatimit, ngrohoret elektrike kontribuojnë në kërkesat maksimale të kërkesës për sezonin dimëror. Për shembull, në nivelin e ekonomisë familjare, hulumtimet tregojnë se gratë dhe fëmijët janë më shpesh të ekspozuar ndaj rreziqeve shëndetësore për shkak të përdorimit të biomasës për gatim.

Ndërsa ndotja e mjedisit është e rëndësishme, siç shihet më poshtë, kostoja e faktorëve të mjedisit për shëndetin (përfshirë ujin dhe ujërat e zeza) është 222.9 milion € në vit. Përveç koston financiare, ndikimi në cilësinë e jetës është gjithashtu i rëndësishëm. Ndotja e ajrit konsiderohet si faktori kryesor shëndetësor (97.6 milion € në vit) duke shkaktuar 852 vdekje të parakohshme, 318 raste të reja të bronkitit, 605 pranime në spital dhe 111900 vizita urgjente (ndotja nga plumbi është renditur si faktori i dytë më i madh me kosto prej 67.9 milion € në vit).⁵

III. STRUKTURA ORGANIZATË

AGSEK u regjistrua zyrtarisht më 19 prill 2018 si një organizatë joqeveritare në Kosovë (numri i regjistrimit: 5117219-1). Anëtarësia është e hapur për të gjithë personat në bazë të parimit të mosdiskriminimit.

Organizata është e strukturuar sipas organeve vendimmarrëse dhe këshilluese si në vijim (për detaje të mëtejshme shih shtojcën Statusi i AGSEK):

Kuvendi i Anëtarëve: përbëhet nga të gjithë anëtarët e AGSEK dhe është organi më i lartë vendimmarrës, përgjegjës për politikën dhe çështjet financiare të organizatës.

Drejtori Ekzekutiv: zgjidhet nga Kuvendi i Anëtarëve dhe është përgjegjës për mbikëqyrjen e zbatimit të Strategjisë dhe Planit të Punës të AGSEK. Drejtori Ekzekutiv është përfaqësuesi zyrtar i organizatës.

Bordi Këshillëdhënës: përbëhet nga të paktën tre anëtarë dhe ka për detyrë të këshillojë Kuvendin e Anëtarëve, Drejtorin Ekzekutiv dhe zyrtarët e organizatës në planet vjetore të punës të AGSEK. Bordi Këshillëdhënës përbëhet nga ekspertë në fushën e energjisë, gjinisë, zhvillimit ndërkombëtar dhe shoqërisë civile, dhe vijnë nga industria, akademika dhe OSHC-të.

Grupet punuese: tri grupe punuese, të përbërë nga anëtarë, duke u fokusuar në objektivat strategjike të SPV-së secila.

⁵ Ibid: 24

IV. MISIONI, VIZIONI, PARIMET

Misioni i AGSEK-ut është të fuqizojë gratë në sektorin e energjisë nëpërmjet zhvillimit profesional të karrierës, rrjeteve, pjesëmarrjes në vendimmarrje dhe kontributit në zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik të Kosovës.

Vizioni i AGSEK-ut është të përgjigjet drejtpërdrejtë në sfidat me të cilat ballafaqohen gratë në sektor, duke përfshirë nën-përfaqësimin në mjediset profesionale dhe akademike dhe mungesën e mbështetjes institucionale, duke shërbyer si një platformë për të promovuar hyrjen e grave në sektorin e energjisë dhe zhvillimin e tyre profesional.

Parimet e AGSEK-ut:

Zotimi - anëtarët e AGSEK-ut zotohen për realizimin e misionit të asociacionit

Përfshirja dhe barazia - anëtarët e AGSEK-ut janë të angazhuar për krijimin e një sektori gjithëpërfshirës të energjisë

Përkrahja – AGSEK-u synon të krijojë qasje dhe mundësi të reja për përfshirjen dhe përparimin e grave në sektorin e energjisë

Transparenca dhe llogaridhënia - aktivitetet e AGSEK respektojnë transparencën dhe llogaridhënien si baza të integritetit profesional.

V. ANALIZA SWOT:

AGSEK zhvilloi një punëtori dy ditore (18-19 janar 2018) që u përqendrua në përcaktimin e identifikimit të kapaciteteve, problemeve dhe burimeve të AGSEK. Kjo u lejoi pjesëmarrësve të analizojnë përparësitë e AGSEK dhe të propozojnë mënyra për të shfrytëzuar mundësitë. Kjo SPV përcakton një drejtim për zhvillimin e organizatës, identifikon nevojat dhe veprimet e tij unike përmes të cilave mund të përmbushen këto nevoja. Pjesëmarrësit në punëtori ishin anëtarët dhe bordi themelues i AGSEK, duke përfshirë stafin e REPOWER-KOSOVO.

Seminari gjithashtu kishte për qëllim të ofrojë një forum përmes të cilit pjesëmarrësit mund të identifikojnë sfidat me të cilat ballafaqohen dhe diskutojnë mjete përmes të cilave të eliminohen ose adresohen këto sfida. Më konkretisht, pjesëmarrësit u përqendruan në nevojën dhe mënyrën në të cilën ata mund të krijojnë mundësi për veten dhe gratë në industrinë e energjisë në përgjithësi. Kjo përfshiu: një diskutim mbi lidërshtipin, cilësitë e lidërshtipit dhe mundësitë për gratë; si të përdoret AGSEK drejt avancimit profesional; si të gjenerohet mentorimi; planifikimi i karrierës dhe vendosja e qëllimeve; tërheqjen e grave në shkencë dhe inxhinieri; gjenerimin e dijes dhe shkathtësive për hulumtimin dhe zhvillimin e politikave energjetike.

ANALIZA SWOT

Përparësitë:	Mundësitë:
<ul style="list-style-type: none"> - Anëtarë profesionalë dhe tejet të arsimuar - Përvoja profesionale dhe sfondi akademik i anëtarëve - Përgatitja dhe aftësia për të kryer trajnime dhe përkrahje publike në sektorin e energjisë - Përgatitja dhe kapaciteti për të zbatuar aktivitetet e projektit - Anëtarët themelues u deleguan nga institucionet e tyre përkatëse - Interes i ndjeshëm në mesin e kolegëve për t'u bashkuar - Marrëdhënie të mira me OSHC-të 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategjia e Energjisë së Kosovës dhe Planet Komunale të Efiçencës së Energjisë - Infrastruktura ligjore e Kosovës (Ligji për Barazi Gjinore, Ligji Kundër Diskriminimit) - Rregullimi dhe procedurat e punësimit në institucionet - Përkrahja e REPOWER Kosovo - Përkrahja e KOSTT dhe KEK - Projekti MFK RELF - Qendra për Energji dhe Qëndrueshmëri (UP) si partner - Programi i Universitetit për Studime dhe Hulumtime Gjinore (UP) si partner - Rritja e interesit publik për energjinë e pastër dhe efikasitetin e energjisë - Qasja në burimet universitare (RIT / AUK, UP) - studentë, objekte takimi - Qasja në medie për promovimin e AWSEK dhe gjinisë në çështjet e energjisë - Të pozicionuar mirë për të informuar dhe inkurajuar gratë dhe vajzat të kërkojnë trajnime profesionale dhe mundësi të trajnimit profesional në fusha teknike dhe të ngjashme - Të përgatitur mirë për të mbështetur gratë në këtë sektor përmes mentorimit. - Mund të shërbej si urë midis sektorëve për të rritur koordinimin, pjesëmarrjen dhe shkëmbimin e informacionit për një politikë dhe implementim më të mirë. - I lidhur me programet ekzistuese dhe iniciativat në fushën e energjisë
Dobësitë/Sfidat:	Rreziqet:
<ul style="list-style-type: none"> - Motivimi i grave për t'u angazhuar në iniciativat për barazi gjinore - Hapësira e punës për AGSEK (ndihma institucionale e nevojshme) - Rrjete të kufizuara me OSHC-të e tjera - Stimulimi i anëtarësimit dhe angazhimit me përpjekje/kohë për AGSEK - Qasje e kufizuar në rrjetet profesionale ndërkombëtare - Ndotja e brendshme dhe e jashtme (ajri, uji, dheu) që rrjedhin nga prodhimi dhe përdorimi i energjisë dhe efektet shëndetësore ndaj grave - Mbështetja institucionale nuk është themeluar - Rrjetëzimi me rrjete rajonale dhe ndërkombëtare (kosto, etj.) - Krijimi i mundësisë që gratë të konkurrojnë në mënyrë të barabartë 	<ul style="list-style-type: none"> - Mungesa e vullnetit politik dhe njohja e përparimit të barazisë gjinore në sektor (publik dhe privat) - Stereotipet gjinore dhe pritjet tradicionale kontribuojnë në diskriminimin e grave në sektorin publik dhe privat (shpërndarje, prodhim, tregti, arsim etj.) - Mungesa e barazisë gjinore në vendimmarrje në institucionet energjetike - Gratë përfaqësohen dhe promovohen në mënyrë joadekuate në këtë sektor - Pak gra që aplikojnë për punë në sektor, veçanërisht në fushat teknike, ose që nuk janë të listuara në listën e shkurtë

VI. OBJEKTIVAT STRATEGJIKE

Analiza SWOT identifikoi tre objektiva kryesore për dokumentin e Strategjisë së AGSEK. Objektivat përfshijnë aktivitetet përkatëse dhe treguesit e bazuar në një analizë të kontekstit. Dy fusha të propozuara për aktivitetet e SPV-së përfshinin: a) Ngritjen e kapaciteteve (duke përfshirë rrjetëzimin dhe trajnimin), dhe b) Avokim (përfshirë gratë në STEM dhe efikasitetin e energjisë). Vëmendje e veçantë i është kushtuar adresimit të realizueshmërisë dhe ofrimit të aktiviteteve të propozuara.

Objektivi 1. Rritja e pjesëmarrjes në trajnime dhe rrjetëzim kontribuon në avancimin e karrierës dhe mundësitë për marrjen e vendimeve për gratë në qendrën energjetike

Objektivi 2. Ngritja e vetëdijes për efikasitetin e energjisë dhe masat për mbrojtjen e mjedisit kontribuon në mundësitë për një cilësi më të lartë të jetës dhe mirëqenies, veçanërisht për vajzat dhe gratë

Objektivi 3. Rritja e bashkëpunimit ndërmjet sektorëve të energjisë dhe arsimit si një mjet për të rritur qasjen në mundësitë e punësimit dhe njohjen e konsideratave gjinore në fushën e energjisë

VII. PLANI VJETOR I PUNËS

ASOCIACIONI I GRAVE NË SEKTORIN E ENERGJISË (AGSEK)				
PLANI VJETOR I PUNËS 2018 - 2021				
Objektivat	Aktivitetet	Afati kohor	Pala përgjegjëse	Buxheti (euro)
I. Rritja e pjesëmarrjes në trajnime dhe rrjetëzim kontribuon në avancimin e karrierës dhe mundësitë për marrjen e vendimeve për gratë në qendrën energjetike	I.1. Krijimi i bazës së të dhënave për trajnimet në dispozicion dhe mundësitë e financimit për pjesëmarrje në konferenca, seminare, trajnime	Y1 - Y2 - Y3 - Y4		500
	I.2. Të zhvillohen rekomandime për informacion transparent dhe të qasshëm mbi mundësitë e trajnimit dhe kriteret e përzgjedhjes në institucionet energjetike	Y2 - Y3		500
	I.3. Të arrihet anëtarësimi dhe pjesëmarrja në forume ndërkombëtare të sektorit të energjisë	Y1 - Y2 - Y3 - Y4		20,000
II. Ngritja e vetëdijes për efikasitetin e energjisë dhe masat për mbrojtjen e	II.1. Organizimi i tryezave të rrumbullakëta dhe ngjarjeve informative në nivel komunal	Y1 - Y2 - Y3 - Y4		6,000

mjedisit kontribuon në mundësitë për një cilësi më të lartë të jetës dhe mirëqenies, veçanërisht për vajzat dhe gratë	II.2. Krijimi i programit TT për anëtarët për Eficiencën, Zgjidhjet dhe Financimin e Energjisë	Y1		20,000
	III.3. Ofrimi i Programit të Trajnimit për Eficiencën, Zgjidhjet dhe Financimin e Energjisë, e bizneseve në pronësi të grave	Y2 - Y3 - Y4		
	II.4. Zhvillimi dhe zbatimi i fushatës ndërgjegjësuëse përtësnuar gratë dhe të rinjtë (bashkëpunojnë me gazetarët, bllogjet)	Y2 - Y3		5,000
	II.5. Zhvillimi i dokumenteve të politikave	Y3 – Y4		3,000
	II.6. Krijimi dhe ruajtja e platformave për ndarjen e informacionit dhe faqja e internetit e AGSEK (duke përfshirë mediet sociale)	Y1 - Y2 - Y3 - Y4		2,000
	II.7. Krijimi i shpërndarësve online për grumbullimin dhe shpërndarjen e informacionit (lajme, hulumtime, etj.) Për çështjet që lidhen me energjinë	Y2 - Y3 - Y4		4, 000

III. Rritja e bashkëpunimit ndërmjet sektorëve të energjisë dhe arsimit si një mjet për të rritur qasjen në mundësitë e punësimit dhe njohjen e konsideratave gjinore në fushën e energjisë	III.1. Zhvillimi dhe dorëzimi i kursit ndërdisiplinor të shkollës verore "Menaxhimi i Energjisë" (BA) UP / RIT	Y2 - Y3 - Y4		30,000
	III.2. Avokimi i shkollës së mesme / Modeli i roleve - fokusi STEM	Y1 - Y2 - Y3		6,000
	III.3. Zhvillimi dhe dorëzimi i modulit për Gjininë dhe Energjinë (TT) për Shkollën e Mesme dhe të Lartë	Y3 – Y4		20,000