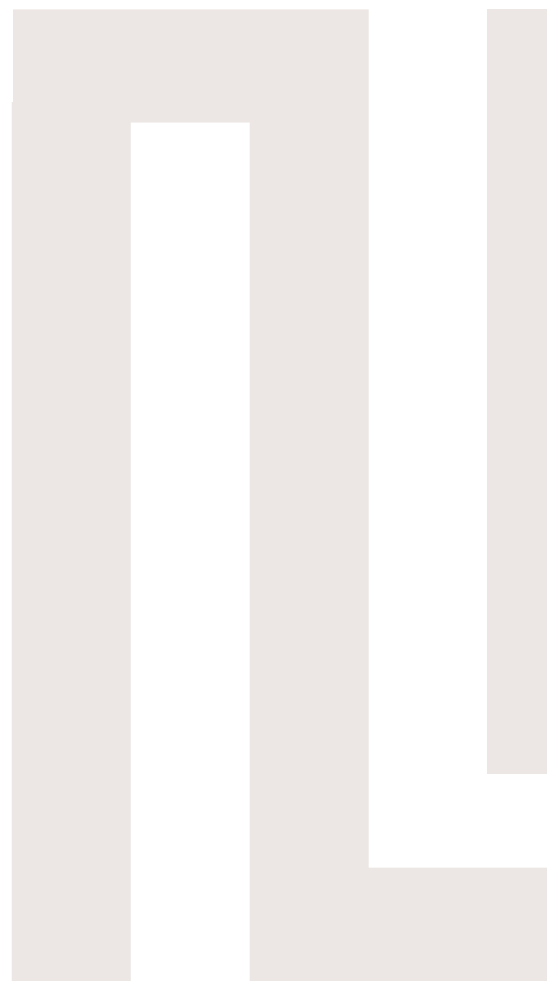


Plani i Barazisë Gjinore

2023-2028



Rëndësia e Barazisë Gjinore

Barazia gjinore është një e drejtë themelore e njeriut që mbrohet nga marrëveshjet ndërkombëtare dhe rajonale për të drejtat e njeriut, si Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut¹ dhe Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave (CEDAW)². Në Evropë, një rajon i angazhuar fuqishëm në mbrojtjen e të drejtave të njeriut, duke njohur rëndësinë e barazisë për pjesën tjetër të popullsisë, është një prioritet kryesor për agjendën e të drejtave të njeriut.

Rëndësia e barazisë gjinore brenda universitetit

Barazia gjinore luan një rol vendimtar në universitete duke siguruar mundësi të barabarta arsimore, duke promovuar diversitetin dhe gjithëpërfshirjen, duke sfiduar stereotipet gjinore, duke krijuar një mjedis të sigurt dhe gjithëpërfshirës, duke fuqizuar të gjitha gjinitë në akademi dhe duke avancuar kërkimin dhe njohuritë. Barazia gjinore garanton që universitetet të jenë hapësira të drejta dhe gjithëpërfshirëse që pajisin studentët dhe stafin, për t'u zhvilluar në një shoqëri të larmishme dhe demokratike.

Vizioni i Universitetit Metropolitan Tirana

Universiteti Metropolitan Tirana (UMT) u krijua në vitin 2010 me vizionin për të ndërtuar një universitet modern, të orientuar drejt së ardhmes, i vlefshëm për shoqërinë shqiptare, duke kontribuar në ngritjen e standardeve të demokracisë në vend, si dhe në zhvillimin ekonomik, social dhe kulturor në nivel kombëtar dhe rajonal.

Barazia gjinore në Universitetin Metropolitan Tirana

Si një universitet i lidhur ngushtë me industrinë, UMT ndjek me prioritet zhvillimet globale. Në këtë drejtim, misioni i UMT-së është krijimi, zhvillimi, përcjellja dhe mbrojtja e njohurive nëpërmjet mësimdhënies, kërkimit shkencor, ofrimit të shërbimeve dhe trajnimit të specialistëve të lartë në fushat e inxhinierisë, arkitekturës, shkencave kompjuterike dhe ekonomisë, në përputhje me prioritetet e zhvillimit të vendit.

Në mbështetje të rëndësisë së të drejtës themelore të mundësive të barabarta, Universiteti Metropolitan Tirana, ka iniciuar disa aktivitete, projekte, marrëveshje dhe mekanizma të tjerë për të rritur kulturën e barazisë gjinore brenda dhe jashtë universitetit. UMT ka qenë universiteti i parë në Shqipëri që ka nënshkruar Parimet e Fuqizimit të Grave (WEP) të nisura nga UN Women dhe Global Compact në 2022.

WEPs³ ofrojnë një kornizë gjithëpërfshirëse për kompanitë që të promovojnë barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave në vendin e punës, në tregun e lirë dhe në komunitet dhe të nxisin rezultate pozitive për shoqërinë dhe industrinë. E nisur në vitin 2010 nga UN Women dhe UN Global Compact, WEP's janë të sinkronizuara me standardet ndërkombëtare të punës dhe të të drejtave të njeriut dhe të bazuara në njohjen që industria gëzon një përgjegjësi morale për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave.

¹ <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>

² <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

³ <https://www.weps.org/>

UMT gjithashtu ka zbatuar projekte të ndryshme kombëtare dhe ndërkombëtare që kanë në fokus promovimin e mundësive të barabarta në aktivitetet akademike dhe kërkimore.

Fokusi i Planit të Barazisë Gjinore

Plani aktual u zhvillua pas një analize të kontekstit të strukturës dhe burimeve njerëzore të Universitetit Metropolitan Tirana. U shfaq nevoja për të përshtatur disa mekanizma, në mënyrë që UMT të jetë në përputhje me nismat evropiane për barazinë gjinore.

Konteksti i analizuar për këtë plan ishte:

- Numri & gjinia e studentëve të regjistruar për fakultet dhe për program studimi;
- Numri & gjinia e studentëve të diplomuar për fakultet dhe për program studimi;
- Lidhja ndërmjet titullit akademik të të diplomuarve në UMT dhe angazhimit profesional, sipas gjinisë;
- Staf i akademik i UMT dhe titulli i tyre akademik;
- Staf i administrativ i UMT dhe pozicioni i tyre;

Analiza e kontekstit identifikoi domosdoshmërinë për të ndërmarrë masa përforcuese për të mbështetur më tej synimet e barazisë gjinore.

Masa 1: Rritja e përfshirjes së grave në kërkimin shkencor dhe inovacionin, për të rritur karrierën e tyre.

Nën-masa 1.1: Inkurajimi dhe forcimi i njësive efektive në nivel institucional.

Aktiviteti 1.1.1: Mbledhja e të dhënave për barazinë gjinore në Universitetin Metropolitan Tirana.

Ky veprim përfshin mbledhjen e të dhënave të ndara sipas gjinisë për të vlerësuar situatën aktuale dhe për të identifikuar barazinë gjinore brenda universitetit. Të dhënat që do të mblidhen mund të ofrojnë njohuri për fushat ku gratë mund të nën përfaqësohen ose përballen me barriera, duke ndihmuar në informimin e ndërhyrjeve të synuara.

Aktiviteti 1.1.2: Emërimi i përgjegjësve për barazinë gjinore në nivel institucional.

Ky veprim fokusohet në caktimin e një burimi me kohë të pjesshme, në Departamentin e BNj, për t'u angazhuar me çështjet e barazisë gjinore.

Aktiviteti 1.1.3: Trajnimi i personave përgjegjës për barazinë gjinore brenda universitetit.

Ky veprim synon të ofrojë mundësi trajnimi dhe ngritje kapacitetesh për individët përgjegjës për barazinë gjinore brenda universitetit nga ekspertë të fushës. Trajnimi mund të përmirësojë njohuritë dhe aftësitë e tyre në analizën gjinore.

Nën-masa 1.2: Inkurajimi i të dyja gjinive të marrin pjesë në kërkimin shkencor dhe inovacionin.

Aktiviteti 1.2.1: Trajnimi i të dy gjinive për të ndërmarrë kërkime shkencore dhe për të marrë pjesë në projekte start-up dhe inovative.

Aktiviteti 1.2.2: Inkurajimi i fleksibilitetit në orët e punës në zyrë, për të rritur pjesëmarrjen në kërkime shkencore dhe në inovacion.

Aktiviteti 1.2.3: Përmirësimi i stimulujve nxitës përmes rregullimit të bonuseve të ndryshme financiare dhe kohore.

Aktiviteti 1.2.4: Përndryshe, mbështetja e të dyja gjinive për të marrë grada shkencore.

Veprimet si më lart dhe nën-masat kontribuojnë kolektivisht në rritjen e pjesëmarrjes në kërkimin shkencor dhe në inovacion, dhe për këtë arsye rrisin perspektivat e karrierës së stafit në UMT. Duke ofruar mbështetje dhe duke promovuar barazinë gjinore, universiteti krijon një mjedis i cili gjithashtu ndihmon gratë të zhvillohen dhe të kenë sukses në fushën shkencore.

Masa 2: Balanca gjinore në menaxhim dhe vendimmarrje

Nën-masa 2.1: Promovimi dhe mbështetja e barazisë gjinore në nivel vendimmarrës institucional

Aktiviteti 2.1.1: Krijimi dhe lehtësimi i një grupi pune, të trajnuar përmes Aktivitetit 1.1.3., që do të promovojë barazinë gjinore në nivelin drejtues të universitetit.

Pjesëmarrja e grave në nivelin institucional të vendimmarrjes është vërtet shumë e lartë. Aktiviteti 2.1.1 synon të trajtojë një grup pune, nëpërmjet një programi të përshtatshëm të financuar, për të ndihmuar universitetin që të përfitojë më tej nga një kulturë pa paragjykime gjinore, nëse është me të vërtetë e zbatueshme.

Masa 3: Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe mësimdhënies

Nën-masa 3.1: Promovimi i kërkimit shkencor me përmbajtje nga perspektiva gjinore

Aktiviteti 3.1.1: Trajnimi i kërkuesve shkencorë se si të adoptojnë perspektivën gjinore në projektet kërkimore shkencore.

Ky veprim përfshin ofrimin e trajnimeve, nëpërmjet mundësive për ngritjen e kapaciteteve, për stafin që punon në projekte të kërkimit shkencor, se si të adoptojnë një perspektivë gjinore në kërkimin e tyre.

Aktiviteti 3.1.2: Identifikimi dhe promovimi i rasteve të suksesshme të kërkimit shkencor me përmbajtje gjinore.

Ky veprim synon të identifikojë dhe promovojë shembuj të projekteve të kërkimit shkencor që kanë përfshirë me sukses një perspektivë gjinore. Duke shfaqur këto raste të suksesshme, universiteti nxjerr në pah vlerën dhe ndikimin e përfshirjes së përmbajtjes gjinore në kërkime.

Nën-masa 3.2: Promovimi i përmbajtjes gjinore në mësimdhënie dhe projekte

Aktiviteti 3.2.1: Inkurajimi dhe promovimi i stafit për përfshirjen e moduleve me qasje gjinore në mësimdhënie apo përfshirje brenda modulit të lëndës.

Ky veprim fokusohet në inkurajimin dhe mbështetjen e stafit akademik për të përfshirë module ose komponentë me qasje gjinore në mësimdhënien e tyre.

Aktiviteti 3.2.2: Trajnim për stafin akademik dhe grupet e punës se si të zhvillohet perspektiva gjinore në kurikula.

Ky veprim përfshin ofrimin e trajnimeve nga ekspertë të fushës, për stafin akademik dhe grupet e punës për t'i ndihmuar ata të adoptojnë një perspektivë gjinore në zhvillimin e kurikulave të lëndëve. Trajnimi i pajis ata me njohuri dhe mjete për të inkorporuar në mënyrë efektive përmbajtjen gjinore, duke siguruar që çështjet gjinore të integrohen në objektivat, temat dhe materialet mësimore.

Ky veprim në nën-masën 3.1 dhe në nën-masën 3.2 kontribuojnë kolektivisht në përfshirjen dhe promovimin e perspektivës gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor dhe të mësimdhënies. Duke ofruar trajnime, duke identifikuar shembuj të suksesshëm dhe duke promovuar integrimin e përmbajtjes gjinore, universiteti synon të krijojë një mjedis akademik më gjithëpërfshirës dhe më të përgjegjshëm ndaj barazisë gjinore. Kjo siguron që kërkimi shkencor dhe mësimdhënia të pasqyrojnë kompleksitetin dhe realitetin e dinamikës gjinore, duke kontribuar në një kuptim më të plotë dhe më të saktë të lëndëve që studiohen.

Masa 4: Balanca punë-jetë dhe kultura organizative

Nën-masa 4.1: Zbatimi i rregullave për rritjen e fleksibilitetit për të mundësuar ekuilibrin punë-jetë.

Aktiviteti 4.1.1: Krijimi i mundësisë së punës me orare fleksibël.

Ky aktivitet përfshin zbatimin e politikave dhe praktikave që lejojnë punonjësit, duke përfshirë të dy gjinitë të kenë orare fleksibël të punës. Duke ofruar opsione të tilla, universiteti mbështet ekuilibrin punë-jetë për stafin e tij.

Kjo u mundëson punonjësve, dhe veçanërisht grave, të menaxhojnë më mirë përgjegjësitë e tyre familjare duke përmbushur detyrimet e tyre profesionale.

Nën-masa 4.2: Promovimi i një kulture organizative me përmbajtje të barazisë gjinore dhe përmirësimi i balancës punë-jetë

Aktiviteti 4.2.1: Organizimi i aktiviteteve që promovojnë barazinë gjinore dhe përmirësimin e balancës punë-jetë.

Ky veprim përfshin organizimin e aktiviteteve dhe nismave të ndryshme që promovojnë barazinë gjinore dhe ekuilibrin punë-jetë brenda universitetit nga ekspertë të fushës.

Aktiviteti 4.2.2: Inkurajimi i shkëmbimit të informacionit, forcimi i marrëdhënieve dhe promovimi i vlerave të arritjes së barazisë gjinore.

Aktiviteti 4.2.2 thekson rëndësinë e shkëmbimit të informacionit, komunikimit dhe ndërtimit të marrëdhënieve për të promovuar barazinë gjinore. Mund të përfshijë krijimin e platformave për ndarjen e praktikave më të mira, histori suksesi dhe kërkime shkencore në lidhje me barazinë gjinore. Për më tepër, ai synon të promovojë vlerat dhe parimet e barazisë gjinore në të gjithë komunitetin universitar, duke nxitur një kulturë që vlerëson dhe mbështet përpjekjet për barazi gjinore.

Këto aktivitetet në nën-masën 4.1 dhe nën-masën 4.2 kontribuojnë kolektivisht në promovimin e balancës punë-jetë dhe krijimin e një kulture organizative që përqafon barazinë gjinore. Duke implementuar orare fleksibël pune, duke ofruar mundësi për gratë e reja, duke organizuar aktivitete, duke nxitur bashkëpunimin dhe duke promovuar shkëmbimin e informacionit, universiteti synon të krijojë një mjedis gjithëpërfshirës dhe mbështetës ku të gjithë individët

mund të zhvillohen, pavarësisht nga gjinia e tyre, dhe të mbajnë një ekuilibër të shëndetshëm punë-jetë.

Sa më sipër duhet parë jo si shpenzim, por si investim për universitetin.

Masa 5: Masat për parandalimin e dhunës me bazë gjinore (DHBGJ)

Nën-masa 5.1: Krijimi i një mjedisi pune të bazuar në parimin e informimit, ndërgjegjësimit dhe veprimit në kuadër të barazisë gjinore.

Aktiviteti 5.1.1: Hartimi i një plani vjetor me aktivitete sensibilizuese për parandalimin e DHBGJ-së në nivel institucional.

Ky veprim përfshin zhvillimin e një plani vjetor që përshkruan aktivitete dhe iniciativa specifike që synojnë rritjen e ndërgjegjësimit për dhunën me bazë gjinore (DHBGJ) dhe mënyrën e parandalimit të saj. Planin mund të përfshijë sesione trajnimi, workshop-e, seminare dhe fushata ndërgjegjësimit të fokusuar te stafit, studentët dhe palët e tjera të interesuara në lidhje me format e ndryshme të DHBGJ-së dhe strategjitë për ta parandaluar atë.

Aktiviteti 5.1.2: Inkurajimi i raportimit të problemeve që lidhen me DHBGJ tek personat përgjegjës për barazinë gjinore në universitet.

Aktiviteti 5.1.2 thekson rëndësinë e krijimit të një mjedisi të sigurt dhe mbështetës ku individët gjenden komod duke raportuar incidente ose probleme që lidhen me DHBGJ. Ai përfshin inkurajimin e stafit, studentëve dhe anëtarëve të tjerë të komunitetit universitar që t'u drejtohen personave të caktuar përgjegjës për barazinë gjinore për të raportuar çështje ose për të kërkuar ndihmë.

Këto veprime në nën-masën 5.1 kontribuojnë kolektivisht në krijimin e një mjedisi pune që trajton në mënyrë aktive DHBGJ-në. Duke inkurajuar raportimin dhe duke rritur ndërgjegjësimin përmes fushatave dhe bashkëpunimeve, universiteti synon të parandalojë dhe luftojë DHBGJ-në brenda komunitetit të tij. Këto masa kanë prioritet sigurinë dhe mirëqenien e të gjithë individëve, duke promovuar një kulturë respekti, barazie dhe zero tolerancë për DHBGJ-në.

Fjalët përmbyllëse

Universiteti Metropolitan Tirana, një universitet i cili promovon dhe mbështet fuqimisht rritjen akademike, profesionale dhe kërkimore, njeh rëndësinë e zhvillimit të vazhdueshëm brenda komunitetit akademik që ka ndërtuar ndër vite. Duke zbatuar Planin e Barazisë Gjinore, Universiteti Metropolitan Tirana angazhohet të adresojë mangësitë ekzistuese, me qëllimin e përmirësimit të tyre për të ofruar një barazi më të madhe mundësish për studentët, pedagogët dhe stafin administrativ gjatë pesë viteve të ardhshme.

"Ky publikim pasqyron vetëm pikëpamjet e autorëve, dhe Komisioni Evropian ose autoritete të tjera nuk mund të mbajnë përgjegjësi për çdo përdorim të informacionit që përmban. Autorët kanë bërë çdo përpjekje për të siguruar saktësinë dhe besueshmërinë e informacionit të dhënë në këtë botim.

Zhvillimi i botimit u mbështet nga Komisioni Evropian përmes projektit Horizon Europe "R&I Policy Hartimi, zbatimi dhe mbështetja në Ballkanin Perëndimor", marrëveshje granti 10105887. Më shumë informacion mbi projektin POLICY ANSWERS mund të gjeni në www.westernbalkans-infohub.eu.

Autorët njohin gjithashtu mbështetjen e projektit LeTSGEPs "Drejtimi drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime" i cili u mbështet nga programi i Bashkimit Evropian Horizon 2020 Research and Innovation sipas marrëveshjes së grantit 873072. Më shumë informacion mbi projektin LeTSGEPs mund të gjeni në <https://letsgeps.eu>."

Miraturar nga:

Prof. Dr. Nikolla Civici

Universiteti Metropolitan Tirana

