Strategjia për

Barazi gjinore

Ky dokument është ratifikuar nga Drejtoria Rektoriale e Universitetit “Nënë Tereza” në Shkup më 16 dhjetor 2022.
Dokumenti është publikisht i disponueshëm në faqen e internetit të Universitetit dhe mund të konsultohet nga të gjithë individët e interesuar që janë ose nuk janë pjesë e Universitet.

Universiteti "Nënë Tereza" në Shkup, 2022.

Misioni dhe vizioni

Misioni i Universitetit "Nënë Tereza" në Shkup (UNT) është të sigurojë, të kujdeset dhe të promovojë arsim cilësor, njohuri dhe mendim kritik të studentëve, jo vetëm në aspektin e zhvillimit intelektual, por edhe në aspektin e cilësive të zhvillimit njerëzor dhe vlerave etike. , që është progresi parimor drejt mirëqenies së të gjitha sferave shoqërore. Sipas misionit të saj, UNT synon zhvillimin e plotë të personalitetit njerëzor dhe përmirësimin e të drejtave dhe lirive themelore të njeriut.

Për realizimin e misionit, UNT ofron dhe siguron një mjedis me mundësi të barabarta dhe një kulturë barazie e gjithëpërfshirëse gjatë studimeve të studentëve dhe punës së punonjësve në të gjithë sektorët. Si rrjedhojë, promovimi dhe avancimi i barazisë gjinore në nivel institucional është angazhimi kryesor i UNT-së, i cili udhëhiqet nga bindja se barazia gjinore ofron mundësi të barabarta për avancimin e njohurive, të cilat garantojnë përparim të barabartë për të gjithë studentët, si dhe kushte të barabartë në përmbushjen e detyrimeve profesionale të anëtarëve të komunitetit universitar dhe shprehjen e aftësive të tyre intelektuale dhe avancimin në karrierë.

Ne besojmë se kjo mënyrë ofron një atmosferë pune në të cilën të gjithë ndihen të mirëpritur, të pranuar dhe të respektuar për kompetencat e tyre profesionale dhe si individë në përgjithësi.

Krijimi i mundësive të barabarta për femrat dhe meshkujt në arsim dhe shkencë, brenda universitetit si institucion, siç është mobiliteti i studentëve dhe stafit akademik, barazia gjinore në karrierën shkencore dhe kërkimore dhe përfaqësimi i femrave në pozitat udhëheqëse hierarkike kontribuon në përmirësimin e cilësisë së punës arsimore dhe shkencore.

Në angazhimin e saj për barazinë gjinore, UNT mbështetet në kornizat ligjore përkatëse ndërkombëtare dhe kombëtare ekzistuese në fushën e të drejtave dhe lirive të njeriut, arsimit të lartë dhe barazisë gjinore:

- Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut;
- Ligji për mundësi të barabarta për fermat dhe meshkujt;
- Ligji për Parandalimin dhe Mbrojtjen nga Diskriminimi;
- Strategjia kombëtare për barazinë gjinore për periudhën 2022-2027;
- Strategjia për arsim dhe plani akcional;
- Strategjia e Bashkimit Evropian për Barazinë Gjinore për periudhën 2020–2025.

© World Bank

Konteksti

Krijimi dhe mbajtja e një baze të të dhënave përkatëse me perspektivën gjinore është prioritet për monitorimin e gjendjes së barazisë gjinore në të gjitha nivelet e institucionit për të siguruar kushte të mira dhe dinjitoze për studime dhe punë për të gjithë.

Nevoja për një strategji për barazinë gjinore

Me qëllim të krijimit dhe zbatimit të një strategjie institucionale universitare për barazinë gjinore, u bë një analizë e fokusuar në tre dimensionet kryesore të barazisë gjinore në UNT:

(1) menaxhimi i Burimeve Njerëzore;
(2) pozitat vendimmarrëse dhe drejtuese;
(3) përmbajtja e programeve studimore dhe kërkimit shkencor.

Sipas hetimeve të brendshme është konstatuar se Departamenti i Burimeve Njerëzore në Universitetin "Nënë Tereza" në Shkup nuk posedon të dhëna të sistemuara për përqindjen e raportit të femrave dhe meshkujve të punësuar në Universitet, as në kuadrin mësimor-shkencor dhe as në atë administrativ dhe nuk ka të dhëna të sistemuara as për përqindjen e studentëve meshkuj dhe femra të regjistruar në Universitet. Gjithashtu, në UNT nuk ekziston një sistem për monitorimin e karrierës akademike të femrave nga njëra anë dhe të meshkujve nga ana tjetër, i cili do të merrte parasysh faktorët e ndryshëm që kontribuojnë në pabarazi.

Gjithashtu mungojnë të dhënat që përfshijnë një komponent gjinor kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e femrave në organet drejtuese dhe vendimmarrëse të Universitetit. Fakti është se fermat ende nuk janë mjaftueshëm të përfaqësuara në organet me hierarki të lartë, duke përfshirë fushat shkencore në të cilat pjesëmarrja e meshkujve është tradicionalisht dominuese.

Përfundimisht, për sa i përket përmbajtjes së programeve studimore, është evidente se UNT duhet të fokusohet në inplementimin e lëndëve që kanë si synim kryesor edukimin në fushën e ndjeshmërisë gjinore, rishikimin e mjeteve mësimore sipas ndjeshmërisë gjinore, si dhe duke përdorur më shumë literaturë shkencore dhe profesionale të autorizuar nga shkencëtare dhe eksperte femra. Për sa i përket kërkimit shkencor, është e nevojshme të punohet për promovimin e eksperteve femra në fusha shkencore që konsiderohen tradicionalisht për meshkuj, si dhe për promovimin e shkencëtareve femra në pozita më të larta në shkallët e karrierës.

Prandaj, para së gjithash, është e nevojshme të krijohet një sistem i përhershëm i mbledhjes së të dhënave për tendencat në përbërjen gjinore të kuadrit mësimor-shkencor dhe administrativ, si dhe ndërhyrja gjinore dhe rivlerësimi i sistemit ekzistues i të mbledhjes së të dhënave për të eliminuar mungesën e të dhënave.

UNT do të sigurojë anëtarësim të barabartë për të gjithë anëtarët e Komunitetit Universitar, trajtim të barabartë dhe të drejtë midis anëtarëve dhe anëtareve të tij, si dhe akses të barabartë dhe të drejtë në burimet mësimore-shkencore që disponon.

@ Shutterstock

QELLIMET TË PËRGJITHSHME DHE SPECIFIKE

Parimi i barazisë dhe drejtësisë është strumbullari dhe garancia për progresin e barabartë në të gjithë personave në të gjitha kontekstet.

Qellimet e përgjithshme

Me qëllim që të vendoset dhe të ruhet barazia gjinore, UNT do të ndjekë synimet e përgjithshme të mëposhtme që janë në përputhje me dokumentet përkatëse strategjike kombëtare dhe ndërkombëtare, ligjet dhe aktet:

- zvogëlimi dhe eliminimi eventual i jazit gjinor në arsim, pagë, pozita vendimmarrëse dhe shkencë;
- eliminimi i seksizmit në vendin e punës përmes përdorimit të gjuhës, të drejtuemit, të folurit seksist dhe mizogjen, diskriminimit gjinor, stereotipeve gjinore dhe dhuna me bazë gjinore;
- eliminimi i diskriminimit të gjinisë për të gjithë Nivelet ndërlidhëse, komunikuese, profesionale dhe institucionale;
- parandalimi i ngacmimeve seksuale në vendin e punës;
- zhdukja e stereotipave të gjinisë;
- avancimi i parimit të barazisë dhe mundësive të barabarta për të gjithë;
- sigurimi i barazisë në paga nëpërmjet grave dhe burrave ekskluzivisht në përputhje të kompetencave të tyre profesionale;
- avancimi i balancimit gjinor në pozitat tradicionale dominuese të burrave dhe profesione, si dhe në pozitat udhëheqëse dhe avancuese;
- eliminimi i imazhit të shtrembëruar stereotip të grave në pozitat udhëheqëse dhe avancuese;
- përdorimi i gjuhës së ndjeshme gjinore;
- promovimi i barazisë gjinore dhe diversitetit në strukturën e stafit;
- ndalimi i diskriminimit dhe ngacmimit në çdo aspekt dhe ngacmimi seksual gjatë punësimit, regjistrimit apo në vendin e punës;
- sigurimi i mundësive të barabarta dhe trajtimi i barabartë për gratë dhe burrat dhe promovimi i parimit të përfshirjes së barabartë të grave dhe të burrave në të gjitha fushat e funksionimit të Universitetit;
- intolerancë ndaj diskriminimit direkt apo indirekt në bazë të gjinisë dhe në asnjë aspekt tjetër;
- ndalimi i sjelljes së padëshiruar verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale, me qëllim të cenimit të dinjitetit të një personit dhe krijim të një atmosfere frikësuese, armiqësore, degraduese, ose ofenduese;
- eliminimi i barrierave institucionale me bazë gjinore për zhvillimin e karrierës;
- integrimin të perspektivave gjinore në qëllimet dhe detyrat kryesore të Universitetit.

Arritje të barazisë gjinore dhe duke siguruar mundësi të barabarta për përparim.

Rritja e ndërgjegjësimit për barzia gjonore dhe çrrënjosja e të gjithë praktikat diskriminuese është qëllimi kryesor dhe themelor i Universitetit "Nëna Tereza'

Në Shkup në rrugë drejt avancimit të Universitetit si instucion me vlera moderne dhe evropiane.

UNT mbështetet në përdorimin e burimeve të veta dhe përdor njohuritë dhe përvojat e fituara deri tani, si dhe parashikon angazhimin e ekspertëve në fushën e çështjeve gjinore.

Qëllimet specifike

Strategjia për barazinë gjinore në UNT ka më shumë qellime specifike mbi të cilat do të punojë vazhdimisht, të përditësuar, me ndërgjegje dhe ndershmëri ta ndjekën zbatimin e tyre të vazhdueshëm në të gjitha nivelet.

- Në nivel institucional, UNT do të festojë datat më të rëndësishme që përkujtojnë të drejtat e grave dhe arritjet e tyre. Në datat e posaçme, do të organizohen ngjarje publike, debate, vizita, dhe punëtori për të nderuar gratë dhe të drejtat dhe arritjet e tyre. Në të njëjtat data, nderim dhe respekt i veçantë do t'u bëhet grave të punësuara në të gjithë sektorët dhe në të gjitha pozicionet e punës së Universitetit. Këto janë datat e mëposhtme:
  - 11. Shkurt – Dita Ndërkombëtare e Gruas dhe vajzat në shkencë;
  - 8. Marsi – Dita Ndërkombëtare e Gruas;
  - 2. Prilli – Dita Ndërkombëtare e pagave të barabarta midis burrave dhe grave;
  - 26. Gusht – Dita Ndërkombëtare e Barazisë së Grave;
  - 22. Shtator – Dita Ndërkombëtare e Gruas në botën e biznesit.
- Në nivel vjetor, UNT do të prodhojë një kalendar të grave punonjëse të dalluara të Universitetit dhe arritjeve të tyre në karrierë, veçanërisht për gratë që punojnë në fusha mësimore shkencore që tradicionalisht janë dominuese nga meshkujt dhe në të cilat ka një pabarazi gjinore në përqindjen e përfaqësimit ndërmjet gjinitë.
- UNT do të përpilon një fjalor të leksemave të feministëve të ndjeshme që janë në frymën e mentalitetit të gjuhës. UNT do të jetë e detyruar të përdorë gjuhën e ndjeshme gjinore të feministëve në të gjitha njoftimet zyrtare të shtypura dhe online dokumente dhe ta edukojë stafin për përdorimin e saj në fjalimin publik kur përfaqësohet institucioni.
- UNT do të organizojë seminare, trajnime, seminare, debate dhe ngjarje të tjera me qëllim të:
  - të punësuarit dhe studentët të jetë i sensibilizuar në mënyre gjinore;
  - për të rritur ndërgjegjësimin e të punësuarve dhe studentëve për çështjet gjinore në mësimdhënie, shkencë, në vendin e punës, në marrëdhëniet ndërpersonale, por edhe në të gjitha aspektet e jetës shoqërore.
- Ai do të rrisë numrin e lëndëve të detyrueshme dhe zgjedhore në fushat shkencore të feminizmit dhe çështjeve gjinore në të gjitha ciklet e studimit ndërsa lëndët ekzistuese dhe librat do t'i përditësojë ato me një përzgjedhje të literaturës profesionale e sensibilizuar gjinore.

Grupet e synuara ndaj të cilave duhet të veprohet veçanërisht janë këto në vijim:

(1) studenti/ja(ët);
(2) (2) stafi (mësimor-shkencor) akademik;
(3) (3) stafi administrativ dhe palët e tjera të interesuara.

UNT do të krijojë Komision për mundësi të barabarta për gratë dhe burrat si një trup i përhershëm punues që do të kujdeset për zbatimin konsekuent të dispozitave të ligjeve në fushën e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit, do të përgatisë raporte për situatën me mundësi të barabarta dhe mosdiskriminim brenda Universitetit; do të bashkëpunojë me organizata të jashtme për çështjen e mundësive të barabarta dhe mosdiskriminimit; do të ndiqet situata me mundësi të barabarta; dhe do të propozojë iniciativa për marrjen e masave për përmirësimin e gjendjes me mundësi të barabarta dhe mosdiskriminim.

Grupi I synuar	Metodat e sugjeruara për përmirësime në barazinë gjinore	Rezultatet e pritura
Studentët	Ngritja e ndërgjegjes Qasje e barabartë në burime Promovimi i mundësive të avancuara të barabarta për angazhim Parandalimi i diskriminimit dhe shqetësimit Ofrimi i leksioneve mbi ekuilibrin dhe barazinë gjinore	Balanci gjinore Pjesëmarrja e barabartë në arsim dhe në organet e universitetit Përmirësimi i cilësisë së arsimit për studentët
Kuadri akademik	Trajnime praktike për barazinë gjinore Promovimi i përfshirjes së barabartë dhe mundësive të barabarta Pjesëmarrja në konferenca mbi barazinë gjinore gjatë kërkimit dhe zhvillimit Mundësi të barabarta për të marrë pjesë në Senatin e Universitetit dhe Drejtorinë Rektoriale dhe në të gjitha organet drejtuese të fakulteteve të ndryshme Parandalimi i diskriminimit dhe shqetësimit	Arritja e ekuilibrit gjinor dhe pjesëmarrje e barabartë Përmirësimi i kushteve dhe cilësisë së punës Përmirësimi i aftësive dhe ndërtimi i kapaciteteve Informim më i mirë për çështjet gjinore Pjesëmarrja në organet udhëheqëse në baza të barabarta gjinore Mundësi të barabarta për promovim
Stafi administrativ dhe palët e tjera të interesuara	Promovimi i mundësive të barabarta për punësim dhe pjesëmarrje Qasje e barabartë në informacion dhe dokumentacion dhe burime të tjera Parandalimi i diskriminimit dhe shqetësimit	Ndërgjegjësimi i punonjësve për barazinë gjinore Kushte të mira pune dhe cilësi e përmirësuar

Strategjia për Barazi Gjinore e Universitetit "Nënë Tereza" në Shkup, si dhe rezultatet dhe analizat e saj do të publikohen në faqen e internetit të Universitetit (https://unt.edu.mk/mk/) dhe të shpërndara dhe të aksesueshme në nivel akademik dhe studentor.

Me implementimin e politikës gjinore, Universiteti do të synojë rezultate pozitive në ndërtimin e barazisë gjinore në çdo nivel, si parakusht për zbatimin me sukses të standardeve të cilësisë, një mjedis të këndshëm pune dhe përmirësimin e kapaciteteve, si dhe për një pozicionim më të mirë dhe për të fituar konkurrencë më të madhe kur aplikoni për projekte kërkimore dhe inovative.

Literaturë e përdorur

Njësitë cirilike

ЗАКОН ЗА ЕДНАКВИ МОЖНОСТИ НА ЖЕНИТЕ И МАЖИТЕ. „Службен Весник на Република Македонија" бр. 6/2012. https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf

План за родова еднаквост на Универзитетот „Св. Кирил и Методиј" во Скопје 2022-2025. Универзитет „Св. Кирил и Методиј" во Скопје. Бр. 02 – 325/4 28.2.2022 год. Скопје https://www.ukim.edu.mk/dokumenti_m/UKIM_GEP_2022-2025-MK.pdf

Стратегија за родова еднаквост 2022-2027. „Службен Весник на Република Македонија" бр. 6/2012, 166/14 и 150/15 и „Службен Весник на Република Северна Македонија" бр. 53/21. https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/strategija_/Стратегија_за_родова_еднаквост_2022_2027.pdf

СТРАТЕГИЈА ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И АКЦИСКИ ПЛАН. Министерство за образование и наука на Република Македонија. 2018. http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf

ЗАКОН ЗА СПРЕЧУВАЊЕ И ЗАШТИТА ОД ДИСКРИМИНАЦИЈА. https://www.mtsp.gov.mk/content/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%81%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%87%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%20%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%D1%88%D1%82%D0%B8%D1%82%D0%B0%20%D0%BE%D0%B4%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D0%BA%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0.pdf

Устав на Република Македонија. https://www.sobranie.mk/content/Odluki%20USTAV/UstavSRSM.pdf

Njësitë latine

Caprile, M. KORAK DALJE OD FORMALNOG USVAJANJA PLANA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST. VODIČ ZA UNIVERZITETE. SRBIJA. http://www.bg.ac.rs/files/sr/univerzitet/ravnopravnost/Serbia-Guide_Universities_SRB.pdf

COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS. Brussels, 5.3.2020. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A52012DC0673

Gender at the University of Antwerp. University & Society Department Team Diversity. https://www.uantwerpen.be/en/about-uantwerp/organisation/mission-and-vision/diversity/diversity-policy/gep/

Popović, I., Duhaček D., Mirazić M. ZAŠTO PLAN ZA RODNU RAVNOPRAVNOST? https://www.consilium.europa.eu/hr/press/press-releases/2018/11/26/gender-action-plan-council-adopts-conclusions/