



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

**UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE
SENATI AKADEMIK**

Nr. 268/1 Prot.

Vlorë më, 22 . 02 .2022

VENDIM

Nr. 7, datë 21.02.2022

**PËR
MIRATIMIN E STRATEGJISË MBI BARAZINË GJINORE, NË UNIVERSITETIN
"ISMAIL QEMALI", VLORE**

Në mbështetje të nenit 38, pika 1, gërma a, të Ligjit nr. 80/2015 "Për arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor në institucionet e arsimit të lartë në Republikën e Shqipërisë" si dhe referuar shkresës së Zv/Rektorit për kërkimin shkencor dhe zhvillimin institucional nr. 248 prot, datë 17.02.2022, Senati Akademik në mbledhjen e datës 21.02.2022

VENDOSI:

1. Miratimin e strategjisë mbi barazinë gjinore", në Universitetin "Ismail Qemali", Vlorë.
2. Bashkëlidhur dhe pjesë e këtij vendimi strategjia mbi barazinë gjinore në Universitetin "Ismail Qemali", Vlorë.
3. Ngarkohen për zbatimin e këtij vendimi Njësitë Kryesore si dhe Drejtoria e Komunikimit dhe e Burimeve Njerëzore.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë.

**KRYETARI I SENATIT AKADEMIK
Prof.Dr.Roland ZISI**





REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL



STRATEGJI MBI BARAZINË GJINORE NË UNIVERSITETIN "ISMAIL QEMALI" VLORE



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

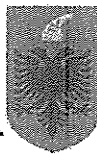
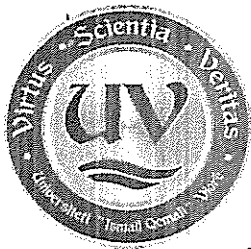
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Qëllimi i tij kryesor është të siguroj mbrojtjen efikase nga diskriminimi për shkak të gjinisë dhe nga çdo formë sjelljeje, që nxit diskriminimin për shkak të gjinisë; të përcaktoj masat për garantimin e mundësive të barabarta ndërmjet grave e burrave, për të eliminuar diskriminimin e bazuar në gjini, në çfarëdo forme me të cilën shfaqet. Paralelisht mundohet të përcaktoj përgjegjësitë e autoriteteve shtetërore, qendrore dhe vendore, për të hartuar dhe zbatuar aktet normative, si dhe politikat që mbështesin zhvillimin dhe nxitjen e barazisë gjinore në shoqëri. Ky ligj bazohet në parimin e barazisë e të mosdiskriminimit dhe në parimet e tjera, të sanksionuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë, Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, 2021 – 2030, miratuar me VKM Nr. 400, date 30.06.2021, nga konventa "Për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj gruas", si dhe nga të gjitha aktet e tjera ndërkombëtare, të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë.

Nisma te tjera ligjore si:

- a) Ligji Nr.15/2019 "Për Nxitjen e Punësimit", që ka për qëllim rritjen e punësueshmërisë së forcave të punës, nëpërmjet ofrimit të shërbimeve dhe programeve publike të punësimit, të vetëpunësimit dhe të kualifikimit profesional.
- b) Ndryshimet e Kodit të Punës, që janë në linjë me legjislacionin e Bashkimit European, për të mbështetur barazinë gjinore në tregun e punës, kryesisht të lidhura me rritjen e ndërgjegjësimin dhe mbështetjen e fuqizimit ekonomik të grave në tregun e punës.
- c) Ligji Nr.110/2018 "Për Noterinë", është një arritje në çështjet e rregullimit të barazisë gjinore në aspektin e mbrojtjes së pasurive të grave dhe vajzave. Zbatimi i tij zvogëlon ndjeshëm pengesat për akses në financë për femrat dhe garanton të drejtat e pronësisë së bashkëshortëve për pasuritë e fituara gjatë martesës, kur bashkëshortët janë në regjimin pasuror martesor në bashkësi.
- d) Ligji Nr. 111/2018, "Për kadastrën", rregullon çështjet e barazisë gjinore, lidhur me regjistrimin e pasurisë së bashkësisë ligjore.
- e) Ligjit Nr.65/2016, "Për Ndërmarrjet Sociale në Republikën e Shqipërisë", rregullon veprimtarinë e ndërmarrjeve sociale, me qëllim mbrojtjen dhe përfshirjen sociale të grupeve vulnerabël duke shënuar një hap thelbësor drejt barazisë gjinore, pasi këto shërbime lehtësojnë pjesëmarrjen e grave në tregun e punës.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Në Strategjinë e re të Zhvillimit të Biznesit dhe Investimeve 2021-2027 sigurohet një mbështetje më e madhe për përmirësimin e klimës së biznesit në tërësi dhe suportin e grave sipërmarrëse në veçanti. Është në proces disbursimi i kredisë për Mbështetjen e Barazisë Gjinore në akses për mundësi ekonomike në Shqipëri falë marrëveshjes me Bankën Botërore dhe Agjencisë Franceze për Zhvillim (AFD). Disbursimi i huasë ka për qëllim përmirësimin e aksesit të femrave tek asetet, rritjen e mundësive të tregut të punës për femrat dhe forcimin e masave institucionale për krijimin e politikave të informuara gjinore.

Ppërtej angazhimit konstant në politikëbërje brenda vendi, Shqipëria përfaqësohet me një anëtar në Bankës Komitetin Këshillues të Botërore për Çështjet Gjinore dhe Zhvillimin, prej Qershorit të vitit 2020, me mandat 2 vjeçar. Në këtë funksion, anëtarët e këtij këshilli ndihmojnë Bankën Botërore të vlerësojnë masat për të përshpejtuar ngushtimin e hendekut midis burrave dhe grave në mundësitë ekonomike dhe fuqizimin si dhe ofrojnë rekomandime dhe sugjerime për të forcuar efektivitetin e politikave për barazinë gjinore.

TRAKTATET NDËRKOMBËTARE, AKTET DHE KONVENTAT PËR POLITIKAT E PËRGJEGJSHME GJINORE MBI FAMILJEN

- Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm hyri zyrtarisht në fuqi në 1 Janar, 2016. Ky dokument bazohet në 17 qëllime kryesore, duke përfshirë një qëllim të veçantë për barazinë gjinore dhe fuqizimin e grave dhe vajzave (SDG 5) dhe përmban, po ashtu, dhe objektiva e tregues të ndjeshëm gjinorë në dhjetë qëllime të tjera. Të gjitha shtetet anëtare të Kombeve të Bashkuara kanë miratuar Agjendën 2030, e cila zbatohet për të gjithë deri në vitin 2030. Në këtë kuadër, parlamenti shqiptar miratoi rezolutën Nr. 2, datë 14.12.2017 "Për qëllimet e zhvillimit të qëndrueshëm të Agjendës 2030 të Shteteve Anëtare të Kombeve të Bashkuara". Në këtë rezolutë, Qeveria e Shqipërisë është angazhuar plotësisht për zbatimin e Agjendës 2030. Paragrafi nr. dy i rezolutës në fjalë përcakton angazhimin e Qeverisë për të përmirësuar kornizën ligjore për barazinë gjinore. Ndërkaq, Qeveria e Shqipërisë ka përgatitur gjithashtu një Raport Vullnetar Kombëtar për Rishikimin mbi Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm, raport ky që përshkruan progresin e Shqipërisë në arritjen e Agjendës 2030 dhe përmbushjes së



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

s për Shqipërinë është botuar më 2 nëntor 2017, ndërsa Shqipëria pritet të raportojë për GREVIO 19-ën rekomandime urgjente në vitin 2021 (ishte planifikuar për 30 janar 2021, por do të shtyhet nga Komiteti i Palëve, për shkak të situatës pandemike COVID-19). Rishikimi Periodik Universal është një proces që përfshin një rishikim periodik të të dhënave për të drejtat e njeriut për të 193 Shtetet Anëtare të Kombeve të Bashkuara. Rishikimi Periodik Universal ofron një mundësi për të gjitha shtetet të deklarojnë se çfarë veprimesh kanë ndërmarrë për të përmirësuar situatat e të drejtave të njeriut në vendet e tyre dhe për të kapërcyer sfidat ndaj garantimit të këtyre të drejtave. Procesi i Rishikimit Periodik filloi me krijimin e Këshillit të të Drejtave të Njeriut, më 15 Mars 2006 nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara me Rezolutën 60/251.

- Konventa e të Drejtave të Fëmijëve: Kjo konventë u miratua nga Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara me Rezolutën 44/25, më 20 Nëntor 1989, dhe hyri në fuqi më 2 Shtator 1990. Republika e Shqipërisë e ka ratifikur Konventën për të Drejtat e Fëmijëve me Ligjin nr. 7531, datë 11 Dhjetor 1991. Sipas nenit 44 të Konventës Shqipëria ka dorëzuar raportin e dytë, të tretë dhe të katërt periodik mbi konventën. Për raporte alternative mund të angazhohen organizatat e shoqërisë civile që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në fushën e të drejtave të fëmijëve. Në përputhje me këtë konventë, në vitin 2006 u krijua Agjencia Shtetërore për Mbrojtjen e të Drejtave të Fëmijëve për të zbatuar ligjin që mbron të drejtat e fëmijëve. Kjo agjenci koordinon autoritetet shtetërore përgjegjëse për të drejtat e fëmijëve dhe ofron asistencë teknike ndaj institucioneve vendore dhe qendrore që punojnë me të drejtat e fëmijëve.
- Standardet Ndërkombëtare të Punës: Këto janë instrumente ligjore të hartuara nga qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit e Organizatës Ndërkombëtare të Punës dhe që përcaktojnë parimet themelore dhe të drejtat në punë. Ato janë në formën e Konventave (ose Protokolleve), të cilat janë traktate ndërkombëtare ligjërish të detyrueshme që mund të ratifikohen nga vendet anëtare, ose rekomandime, të cilat shërbejnë si udhëzime jo-detyruese.

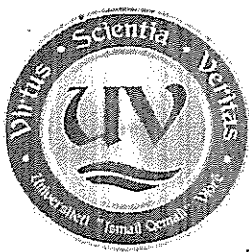


REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

- Direktiva për trajtim të barabartë në vetë-punësim: Direktiva 2010/41/BE, e Parlamentit dhe Këshillit të Europës e datës 7 korrik 2010, është për aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave që angazhohen në aktivitete vetëpunësimi. Kjo direktivë shfuqizoi, direktivën e mëparshme të Këshillit 86/613/EEC dhe prezanton tashmë një kuadër dispozitash ligjore për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave që angazhohen në vetëpunësim. Direktiva parashikon që grave të vetëpunësuar dhe bashkëshorteve femra t'u jepet një ndihmë e mjaftueshme që mundëson ndërprerjen e aktivitetit të tyre të punës për shkak të shtatzënisë ose amësisë për të paktën 14 javë. Në lidhje me këtë, Shtetet Anëtare mund të miratojnë plane pozitive, siç është: promovimi i iniciativave të biznesit midis grave për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe grave që punojnë.
- Direktiva për trajtimin e barabartë dhe mundësitë e barabarta në punësim dhe profesion: Direktiva 2006/54/EC e Parlamentit dhe Këshillit Evropian, e 5 Korrikut të viti 2006 ka për qëllim zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta në punësim dhe profesion midis burrave dhe grave. Përveç qëllimit të trajtimit të barabartë dhe mundësive të barabarta për burrat dhe gratë, kjo direktivë përmban rregullime për pagë të barabartë, trajtim të barabartë në skemën e sigurimeve shoqërore, dhe në kushtet e punës. Ndërkaq direktiva përmban rregulla dhe mjete juridike për zbatimin dhe promovimin e trajtimit të barabartë përmes dialogut. Kjo direktivë ndalon diskriminimin midis burrave dhe grave në lidhje me kushtet e rekrutimit dhe aksesit në punësim, pushimet nga puna, trajnimin profesional dhe ngritjen në detyrë, dhe anëtarësimin në organizatat e punëtorëve. Përveç kësaj, gratë dhe burrat trajtohen në mënyrë të barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore në punë, veçanërisht në lidhje me fushën e veprimtarisë dhe kushtet e qasjes, kontributet dhe llogaritjet e përfitimeve të sigurimeve shoqërore. Kjo Direktivë i siguron punonjësit të drejtën për t'u kthyer në vendet e tyre të punës ose postin ekuivalent me kushte jo më pak të favorshme në fund të përfundimit të lejes së lindjes për nënën, për babain ose lejes së birësimit.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Ndërsa referuar të dhënave nga tregu i punës dhe mbrojtja sociale (grup mosha 15-64 vjeç) mund të veçojmë se pjesëmarrja e grave në forcat e punës llogaritet në masën 61,2% dhe shkalla e punësimit është 61,2% rreth 16 pikë përqindje më e ulët krahasuar me burrat;

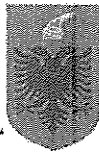
- 43,3% e grave janë të punësuar me pagë, ndërsa 22,8% e tyre punojnë pa pagesë në biznesin e familjes;
- Punësimi që mbizotëron është ai në sektorin e bujqësisë, me 41,4% e të punësuarave gra;
- Hendeku gjinor në paga është 6,6%, një ulje me 3,5 pikë përqindje krahasuar me vitin 2019;
- Nga përfituesit e pensioneve urbane, 47,4% janë gra dhe mosha mesatare e daljes në pension është 61,1 vite, krahasuar me 65,1 vite për burrat.

Referuar barazisë gjinore në Qeverisje, Shqipëria renditet në 5 vendet më të ekuilibruara në botë përsa i përket përbërjes së kabinetit qeveritar, me 53.3% gra në pozita ministrore dhe 29.0% gra, anëtare të Parlamentit.

3. DIAGNOZA E SITUATËS NE UNIVERSITETIN "I.QEMALI" VLORE

Raporti Diagnostik mbi Barazinë Gjinore në Universitetin e Vlorës, i cili mundëson njohjen e situatës specifike të barazisë gjinore në Universitet, na jep çelësin për të përcaktuar fokuset dhe qëllimet strategjike të këtij plani. Zgjerimi dhe thellësia e kësaj diagnoze bën të mundur që një pjesë e madhe e veprimeve në lidhje me situatën aktuale, të përfshira sot në shumë plane barazie të universiteteve të tjera, tashmë janë menaxhuar dhe zhvilluar në këtë diagnozë të parë.

Angazhimi për barazinë gjinore nuk është vendosur në statutin e Universitetit të Vlorës por është përmendur në Planin Strategjik. Veçanërisht vihet në pah barazia sociale në kërkimin shkencor. Universiteti i Vlores është një institucion publik, autonom, i hapur ndaj mjedisit të tij dhe me vokacion ndërkombëtar, dhe duhet te jete i përkushtuar ndaj barazisë, progresit ekonomik dhe mirëqenies së rajonit, nëpërmjet arsimit dhe kërkimit të cilësisë së lartë për të kontribuar në krijimin dhe transferimin e njohurive, edukimi integral i njerëzve, zhvillimi shkencor dhe teknologjik, inovacioni, rritja intelektuale e një shoqërie multikulturore dhe shumëgjuhësore në të cilën është futur.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

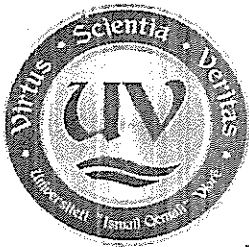
burrave në rregullat e tij. Gjithashtu, duhet te marre përsipër angazhimin për të zbuluar, diagnostikuar dhe kontribuar në zgjidhjen e problemeve ekzistuese në shoqëritë bashkëkohore dhe për të promovuar politika aktive gjinore dhe promovim social.

Fushat që duhen trajtuar janë:

- aksesi në kushte të barabarta në mësimdhënien dhe kërkimin shkencor universitar;
- aksesi, në kushte të barabarta, në punësim dhe ngritje profesionale brenda universitetit;
- organizimi i kushteve të punës me përjasje me perspektivë gjinore, duke pasur parasysh harmonizimin mes jetës profesionale dhe asaj personale;
- promovimi i perspektivës gjinore në studime dhe kërkime;
- promovimi i pjesëmarrjes së ekuilibruar në organe dhe nivele të ndryshme vendimmarrëse brenda Universitetit.

5. ANALIZA SWOT

PIKAT E FORTA	PIKAT E DOBËTA
- pagat janë njësoj për gra dhe burra në Universitet sepse përcaktohet nga VKM; - në Planin Strategjik përmendet barazia gjinore në kërkimin shkencor, - numër i madh i grave në pozicione drejtuese dhe vendimmarrëse; - numëri i grave të punësuar, studentëve dhe bursistëve është më i lart në krahasim me atë të meshkujve.	- nuk përmendet barazia gjinore në statutin e UV-es; - nuk egziston një strukturë specifike ose një organ profesional që është përgjegjës drejtperdrejt për barazinë gjinore; - mungesë e një eksperti gjinor që të drejtojë procesin e zbatimit të aktiviteteve dhe politikave mbi barazinë gjinore; - nuk bëhet diagnozë/raport vjetor i situatës për barazinë gjinore; - mungesa e personelit të kualifikuar në problematikat e barazise gjinore.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

3. Në fillim të vitit akademik rekomandime mbi barazine gjinore duhet të dërgohen të gjithë fakulteteve.

MJETE DHE UDHËZUES PËR TË NXITUR NJË KULTURË TË BARAZISË

1. Të krijohet një njësi e monitorimit të ngacmimeve seksuale për të rritur ndërgjegjësimin në të gjithë komunitetin studentor/akademik rreth akteve seksiste dhe dhunës seksuale;
2. Të krijohet një Kartë e Komunikimit Jo-Seksist;
3. Të krijohet një rrjet këshilltarësh për barazinë gjinore prezent në Universitet.

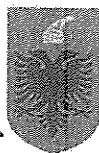
PRAKTIKAT E PËRSHTATSHME TË PUNËSIMIT

1. Gratë studente mund të marrin pjesë në seminare trajnimi mbi aftësitë thelbësore të karrierës: këmbëngulje, negociim pagash, ekuilibër punë-jetë dhe të folurit publik;
2. Balancin gjinore ne organe vendimarrëse të UV-s;
3. Komisionet përzgjedhëse duhet të jenë të balancuar nga aspekti gjinor;
4. Të kufizohen mesazhet e postës elektronike në lidhje me punën pas orarit për të promovuar një ekuilibër më të mirë mes punës dhe jetës dhe të zhvillohet një fushatë për të inkurajuar burrat të marrin lejen e atësisë.

Për sa i përket veprimeve, është thelbësore saktësia maksimale e mundshme, duke përcaktuar jo vetëm *çfarë*, por edhe *kush, me kë, kujt, si, sa* dhe *me cilin*. Ky informacion e bën më të lehtë zbatimin, gjurmimin dhe vlerësimin e aktiviteteve/strategjive.

7. COVID 19 dhe barazia gjinore

Puna dhe jeta personale e grave akademike dhe studiuese është ndikuar negativisht në mënyrë disproporcionale nga pandemia e COVID-19. Një Strategji për Barazinë Gjinore (SBG) duhet të jetë i rëndësishëm për kontekstin e një institucioni, duke përfshirë ndikimin në zhvillim të pandemisë COVID-19 në gjithë jetën akademike dhe më gjerë. Ndërprerja e jetës personale, arsimit, kushteve të punës dhe ekonomisë për rrjedhojë të pandemisë ka pasur implikime për



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORË

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Zbatimi i SBG dhe raporte periodike të përparimit me të dhëna të ndara sipas gjinisë për personelin dhe studentët do të publikohen cdo vit ne Raportin Vjetor të Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë.

OBJEKTIVAT

OBJEKTIVI	STRUKTURA TË PËRFSHIRA	BUXHETI	AFATI KOHOR
Krijimi i një Njësie e Barazisë Gjinore për të zhvilluar politikat e barazisë gjinore në Universitet	Senati Akademik Bordi i Administrimit	I brendshëm	Deri në fund të 2024
Ndërgjegjësim/trajnime mbi barazinë gjinore dhe paragjykimet e pandërgjegjshme gjinore për stafin dhe vendimmarrësit	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Bordi i Administrimit	I brendshëm dhe i jashtëm	Në menyre të perseritur çdo 6 muaj, duke filluar nga fillimi i vitit akademik 2022/2023
Rritja e numrit të grave që aplikojnë për anëtarësim në organet vendimmarrëse	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik	Pa kosto	Në menyre të vazhdueshme
Rritja e numrit të grave të zgjedhura si anëtare të organeve vendimmarrëse	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik	Pa kosto	Në menyre të vazhdueshme
Promovimet e reja të marrin në konsideratë balancën gjinore	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik	Pa kosto	Në menyre të vazhdueshme

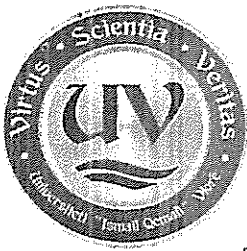


REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Përfshirja dhe promovimi i perspektivës gjinore në përmbajtjen e kërkimit shkencor, inovacionit dhe mësimdhënies	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik Bordi i Administrimit	I brendshëm dhe i jashtëm	Në menyre të vazhdueshme
Çështjet gjinore më të pranishme në kurrikulat ekzistuese	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik	Pa kosto	Në menyre të vazhdueshme
Mbështetje më e madhe në fushën e kërkimit shkencor për personelin akademik femëror	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik Bordi i Administrimit	I brendshëm	Në menyre të vazhdueshme
Rritje e numrit të projekteve që përfshijnë perspektivën gjinore në rezultatet e tyre	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik Bordi i Administrimit	I brendshëm	Në menyre të vazhdueshme
Përmirësimin e ekuilibrit punë-jetë dhe kulturën organizative	Spektori i Burimeve Njerëzore	Pa kosto	Nga viti akademik 2022/2023
Rritja e mbështetjes për kërkueset e reja (femra) për të përmbushur detyrimet e tyre në fushën e mësimdhënies dhe kërkimit shkencor	Njësitë Bazë Njësitë Kryesore Senati Akademik Bordi i Administrimit	I brendshëm	Në menyre të vazhdueshme



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

barazinë gjinore dhe zbatimin e SBG në arsimin e lartë dhe kërkimin shkencor. Çështjet që janë vërejtur përfshijnë:

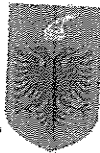
- Objektivat dhe veprimet të barazisë gjinore gjatë ndërprerjes së aktiviteteve arsimore dhe kërkimore i është hiqur përparësia;
- Një ngarkesë e pabarabartë e përgjegjësi shtesë të kujdesit dhe edukimit familjar që bie mbi gratë dhe nga ana tjetër dëmton punën e tyre, duke përfshirë kërkimin shkencor dhe publikimin;
- Mënyra të reja të punës, duke përfshirë menaxhimin dhe bashkëpunimin online, që kërkojnë vigjilencë ndaj modeleve në zhvillim të përfshirjes dhe përjashtimit;
- Ndikimet diferenciale mbi stafin për sa i perket vjetërsisë në punë dhe lloji i kontratës me pasoja të mundshme për gratë që janë në pozicione më të pasigurta;
- Nevoja për të siguruar që dimensionin gjinor të integrohet në kërkimin për COVID-19 në kontekstin e një mjedisi kërkimor me ritme të shpejta, në zhvillim dhe me ndikim të lartë.

8. FIRMOSJA, PUBLIKIMI DHE SHPERNDARJA E SBG

Siç kerkohet nga Horizon Europe Strategjia e Barazisë Gjinore (SBG) do të jetë një dokument zyrtar i publikuar në websitin e Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë, pas miratimit nga organet kolegjiale dhe nënshkrimi nga Rektori i UV-së.

Duke publikuar SBG në faqen publike të UV-së sinjalizohet publikisht përkushtimin i Institucionit për barazinë gjinore dhe mundëson llogaridhënien e duhur ndaj synimeve dhe objektivave të planit nga stafi, partnerët, palët e interesuara dhe komuniteti më i gjerë. Për SBG do të njoftohen edhe institucionet perkatëse si Ministria e Arsimit dhe Sportit.

Drejtuesit e Universitetit, stafi akademik, stafi administrativ dhe studentët e UV, kanë përgjegjësi të plotë për zbatimin e angazhimeve të përcaktuara në SBG dhe do të jenë përgjegjëse për suksesin e SBG. Përveç publikimit të SBG në websitin e UV-së, nevojitet gjithashtu të shpërndahet dhe komunikohet në mënyrë aktive në të gjithë institucionin për të sinjalizuar mbështetjen e autoriteteve drejtuese për implementimin e kësaj strategjie. Duhet të jetë e qartë se përmbushja e angazhimeve dhe veprimeve të përcaktuara në SBG është përgjegjësi e çdo anëtarit të stafit brenda Universitetit, në të gjitha nivelet, dhe ata do të mbajnë përgjegjësinë për zbatimin e SBG brenda fushave të tyre.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

SHANCET	KËRCËNIMET
- promovimi i barazisë gjinore si tregues vlere dhe cilesië në shoqëri; - shprehje e vendosur dhe e qartë i angazhimit për barazinë gjinore në Planin Strategjik, ku vendoset një strukturë objektivash, synimesh dhe veprimesh specifike, duke ofruar mundësinë e përcaktimit të prioritetëve në lidhje me nevojat dhe burimet ekzistuese; - pjesëmarrja në projekte nderkombëtare që fokusohen në barazinë gjinore; - BE-ja promovon barazinë gjinore dhe integrimin gjinor dhe mbështet të gjitha politikatat në këtë fushë; - barazia gjinore frymëzon inovacionin dhe inkurajon zhvillimin.	- promovimi i dobët i fushatës sociale në mediat audiovizive; - një mentalitet dhe kulturë patriarkale dhe tradicionale brenda shoqërisë shqiptare dhe ngurrim për të ndryshuar; - niveli i ulët i ndërgjegjësimit për politikatat gjinore në administratën publike dhe në media.

6. MASAT PËR PËRPARIMIN E BARAZISË GJINORE NË UNIVERSITET

RRITJA E NDËRGJEGJËSIMIT TË STUDENTËVE

1. Trajnimi i shoqatave studentore dhe promovimi i barazisë në nivel qeverisjeje. Karta Studentore/Kodi Studentor duhet ti referohet parimeve të barazisë gjinore;
2. Aktivitete të rregullta ndërgjegjësuere për seksizmin e përditshëm: hapësir të shprehjes së lirë, spektakel teatral me tem barazi gjinore/seksizmi, forumi me psikologët për ngacmimin seksual, etj. për të luftuar dhunën seksuale në arsimin e lartë;



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORË

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

Veç kësaj, në këtë pikë, Universiteti "I. Qemali" i Vlorës nuk ka një strukturë specifike dhe një organ profesional që është drejtpërdrejt përgjegjës për politikën e barazisë gjinore.

Duke marrë parasysh statistikën për vitin akademik 2020-2021 në Universitetin "I. Qemali" Vlorë prevalojnë grat si numër studentësh, bursistash dhe punonjës administrativ dhe akademik si evidentohet në tabelën më poshtë.

	Gra	Burra	Total
Studentet	2574	1392	3966
Bursistat	265	88	353
Punonjes	246	81	327

4. KUADRI STRATEGJIK

Plani strategjik i Universitetit të Vlorës duhet ta bëjë më të qartë edhe angazhimin për barazinë gjinore në përcaktimin e objektivave strategjike si për shembull, "një universitet i përkushtuar ndaj barazisë, një pikë takimi i kulturës organizative, me sisteme të menaxhimit fleksibël dhe efikas" ku duhet të ketë edhe një linjë strategjike specifike "Zhvillimi i politikës në barazinë gjinore", me synime të përcaktuara:

- Diagnoza vjetore e situatës së grave dhe burrave në Universitetin e Vlorës;
- Formimi i një Komisioni për Barazi Gjinore;
- Krijimi dhe miratimi i një plani efektiv të barazisë gjinore midis grave dhe burrave në Universitetin e Vlorës duke implikuar komunitetin universitar në hartimin dhe arritjen e synimeve të këtij plani;
- Zbulimi dhe zgjidhja e nevojave të çdo lloji tjetër;
- Vendosja e një gjuhe jodiskriminuese;
- Promovimi i barazisë si tregues vlerë dhe cilësie.

Universiteti i Vlorës, duke ndjekur parimet dhe standardet ndërkombëtare, komunitare dhe të brendshme, duhet të angazhohet për promovimin e barazisë së mundësive midis grave dhe



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

2. DIAGNOZA E SITUATËS AKTUALE NË SHQIPËRI

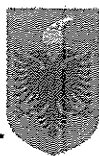
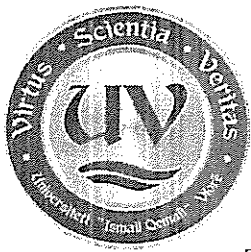
Pabarazia ndërmjet grave dhe burrave në Shqipëri, mbetet ende një ndër problemet më serioze dhe ndër shkeljet më të rënda të të drejtave të njeriut në vend. Pavarësisht se përgjatë viteve të demokracisë, Shqipëria ka bërë hapa përpara për të mbrojtur dhe garantuar të drejtat e grave dhe vajzave, vendi është ende tepër larg arritjes së barazisë së vërtetë burrë-grua.

Dhuna dhe ngacmimet seksuale në vendin e punës, pasiguria publike dhe mungesa e respektit për integritetin trupor të çdo vajze dhe gruaje, dhuna në familje, papunësia, braktisja e shkollës, paragjykimet shoqërore, modelet e gabuara gjinore, diskriminimi, mungesa e barazisë në pjesëmarrjen dhe përfaqësimin politik, janë disa nga problemet më madhore me të cilat përballet çdo vajzë dhe grua në jetën e saj.

Sipas të dhënave të fundit të publikuara nga INSTAT (Korrik 2021) për rolin e grave dhe burrave në ekonomi, në vendimmarrje dhe biznes, rezulton se:

- Përqindja e grave pronare ose administratore në ndërmarrjet aktive është 25,5 %, nga 25,4 % në vitin 2019, pavarësisht situatës së pandemisë;
- Ndërmarrjet me pronare apo administratore gra janë të përqendruara në qarkun e Tiranës me 32,8 %, ndjekur nga qarku i Lezhës me 28,5 %;
- 43,2 % e huamarrësve dhe 43.5 % e depozituesve në bankat tregtare ishin gra.

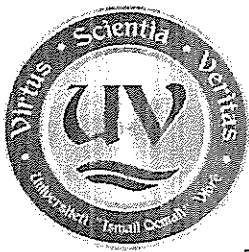
Roli i gruas në shoqëri u prek ndjeshëm nga pandemia Covid-19, e cila ndikoi në rritjen e papunësisë dhe të punës së papaguar brenda familjes. Ndonëse të dhënat e fundit paraqesin një përmirësim në shumë prej indikatorëve të barazisë gjinore, Ministria e Financave dhe Ekonomisë mbetet e angazhuar për të forcuar rolin e gruas më tej dhe për të mbyllur boshllëqet gjinore përmes politikave të saj. Aktualisht gratë përbëjnë 50,2% të popullsisë gjithsej, me një moshë mediane 38,6 vite. Sipas të dhënave, në vitin akademik 2019-2020, nga afërsisht 33 mijë studentë të diplomuar në arsimin e lartë, vajzat përbënin 65,3%. Studentet preferojnë kryesisht degët: biznes, administrim dhe ligj (28,4%), shëndet dhe mirëqenie (16,3%) dhe art dhe shkenca humane (13,0%).



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORË
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

1. DIREKTIVAT E BASHKIMIT EUROPIAN

- Direktiva për Ekuilibrin midis jetës dhe punës: Direktiva për ekuilibrin midis jetës dhe punës prezanton një sërë veprimesh legjislative të hartuara për të modernizuar kornizat ekzistuese ligjore dhe të politikave të BE-së, me synimet për të mbështetur më mirë një ekuilibër të jetës dhe punës për prindërit dhe karrierën e tyre, duke inkurajuar një ndarje të barabartë të lejes prindërore midis burrave dhe grave dhe adresimin e nënpërfaqësimit të grave në tregun e punës. Direktiva, e cila u miratua nga Parlamenti Europian në Prill të vitit 2019, hyri në fuqi më 1 Gusht 2019. Direktiva shfuqizoi Direktivën e BE-së 2010/18/BE "Ekuilibri midis jetës dhe punës", dhe shtetet anëtare do të kenë tre vjet kohë të përputhin politikat e tyre kombëtare sipas rregullimeve të kësaj direktive. Qëllimi kryesor i kësaj Direktive është të garantojë zbatimin e parimit të barazisë gjinore përsa i përket mundësive së tregut të punës dhe trajtimit në punë. Për më tepër, kjo direktivë ka për qëllim të përmirësojë aksesin ndaj lejeve dhe marrëveshjeve për kushte fleksibël pune, si dhe të rrisë angazhimin e burrave në lejet e lidhura me familjen dhe kushteve fleksibël për punë.
- Direktiva për punonjëset shtatzëna: Direktiva e Këshillit 92/85 /EEC13 e 19 Tetorit, 1992 prazenton masa që inkurajojnë përmirësimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për punonjëset shtatzëna, ose punonjëset që kanë lindur së fundmi apo ushqejnë fëmijët me gji (Direktiva e 10-të individuale në kuptim të nenit 16 (1) të Direktivës 89/ 391 /EEC). Objektivi i kësaj Direktive është të mbrojë shëndetin dhe sigurinë e grave në vendin e punës, kur janë shtatzëna ose pasi kanë lindur dhe grave që ushqejnë fëmijët me gji. Sipas Direktivës, një sërë udhëzimesh detajojnë vlerësimin e agentëve kimikë, fizikë dhe biologjikë dhe proceseve industriale që konsiderohen të rrezikshme për shëndetin dhe sigurinë e grave shtatzëna ose grave që sapo kanë lindur dhe ushqejnë fëmijët me gji. Direktiva përfshin, po ashtu, edhe dispozita për lëvizjet fizike dhe qëndrimet, lodhjen mendore dhe fizike dhe llojet e tjera të stresit fizik dhe psikologjik. Punonjëset shtatzënë dhe ato që ushqejnë fëmijët me gji, në asnjë rrethanë nuk mund të jenë të detyruara të kryejnë detyra për të cilat vlerësohet se ka një rrezik të ekspozimit ndaj agentëve që mund të rrezikonte jetën dhe shëndetin e tyre si dhe shëndetin e fetusit.



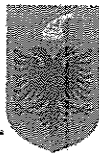
REPUBLIKA E SHQIPËRISË

UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE

ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

qëllimeve përkatëse. Një nga objektivat që tregon progresin e Qeverisë drejt arritjes së SDG nr. 5, është të sigurohet pjesëmarrja e plotë dhe efektive e grave dhe mundësive të barabarta për udhëheqje në të gjitha nivelet e vendimmarrjes në jetën politike, ekonomike dhe publike.

- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave: Më 18 dhjetor 1979, Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, miratoi Konventën për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Grave. Konventa hyri në fuqi si një traktat ndërkombëtar, më 3 Shtator 1981, pas ratifikimit të saj nga 20 shtete anëtare. Konventa përcakton një ligj ndërkombëtar të së drejtave të grave dhe një plan veprimi nga vendet anëtare për të garantuar këto të drejta. Neni 11 i konventës përcakton specifikisht që shtetet anëtare do të marrin masat e duhura në mënyrë që të parandalojnë diskriminimin ndaj grave për shkak të martesës ose lejes së lindjes dhe për të siguruar të drejtën e tyre të punësimit. Për më tepër, shtetet anëtare do të inkurajojnë sigurimin e shërbimeve të nevojshme shoqërore në mbështetje të prindërve për t'u dhënë mundësi të ndërthurin përgjegjësitë familjare me ato profesionale, si dhe pjesëmarrjen e tyre në jetën publike, veçanërisht përmes promovimit të krijimit të një rrjeti të institucioneve ndaj kujdesit për fëmijët. Zbatimi i Konventës monitorohet nga Komiteti për Eliminimin e Diskriminimit ndaj Grave. Të paktën çdo katër vjet, shtetet anëtare, pritët të paraqesin një raport kombëtar në Komitet, duke treguar masat që ato kanë miratuar lidhur me zbatimin e dispozitave të Konventës.
- Konventa e Stambollit: Konventa e Këshillit të Evropës (Konventa e Stambollit) për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave njeh dhunën ndaj grave si shkelje të të drejtave të njeriut dhe si formë diskriminimi. Kjo do të thotë që shtetet kanë përgjegjësi nëse nuk i përgjigjen në mënyrën e duhur kësaj dhune. Konventa është traktati i parë ndërkombëtar që përmban një përkufizim të gjinisë. Shqipëria e ka nënshkruar Konventën e Këshillit të Evropës për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje më 19 Dhjetor 2011. Kuvendi i Shqipërisë e ratifikoi atë me Ligjin Nr. 104 / 8.11.2012 "Për Parandalimin dhe Luftën kundër Dhunës ndaj Grave dhe Dhunës në Familje". Shqipëria ka përgatitur dhe dorëzuar raportin e parë mbi Zbatimin e Konventës së Stambollit në vitin 2016 dhe misioni GREVIO, po ashtu, e ka vlerësuar situatën në vend. Raporti bazë i misionit të GREVIO-



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORE
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

BARAZIA GJINORE NË UNIVERSITETIN "I. QEMALI" VLORE

Universiteti, si një organizatë që synon të krijojë dhe transmetojë njohuri dhe vlera demokratike dhe të barabarta është një referencë themelore e njohurive shkencore dhe inovacionit në shoqërinë tonë. Për më tepër ka një kapacitet të madh ndikimi dhe transformimi të shoqërisë, në aktivitetet akademike dhe projektimin e aktiviteteve të bashkëpunimit me institucione të tjera. Perspektiva gjinore duhet të përfshihet në këtë aktivitet.

Ky dokument strategjik, ambicioz por realist, pasqyron angazhimin real të Universitetit "Ismail Qemali" Vlorë për barazi efektive midis grave dhe burrave dhe do të mundësojë prezantimin e perspektivës gjinore në të gjithë veprimtarinë e universitetit, dhe transferimit të tij në të gjithë shoqërinë, nëpërmjet zbatimit të tij në tërësinë e marrëdhënieve institucionale, biznesore dhe sociale. Është thelbësore të theksohen disa elementë kyç që portretizojnë pikën fillestare për zhvillimin e hartimit të Planit të Barazisë Gjinore: kuadri rregullator, diagnoza e situatës dhe kuadri strategjik.

KUADRI RREGULLATOR

Në këtë linjë, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi ka ndërmarrë vendime, të cilat mund të cilësohen si praktika të mira për mbrojtjen ndaj diskriminimit të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtpërdrejtë lidhur me gjininë, shtatzëninë dhe përgjegjësitë familjare. Shqipëria nuk ka një ligj specifik për promovimin e ekuilibrit midis jetës familjare dhe punës, por në legjislacionin e brendshëm gjenden një sërë dispozitash që e pasqyrojnë këtë ekuilibër. Këto dispozita gjenden në ligjet dhe aktet nënligjore që rregullojnë punësimin, asistencën financiare dhe sigurimet shoqërore.

Kuadri rregullator, në veçanti Ligji Shqiptar për Barazinë Gjinore bazohet në LIGJ Nr.9970, datë 24.7.2008 PËR BARAZINË GJINORE NË SHOQËRI i cili rregullon çështjet themelore të barazisë gjinore në jetën publike, të mbrojtjes dhe trajtimit të barabartë të grave dhe burrave, për mundësitë dhe shanset e barabarta për ushtrimin e të drejtave, si dhe për pjesëmarrjen e ndihmesën e tyre në zhvillimin e të gjitha fushave të jetës shoqërore.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
UNIVERSITETI "ISMAIL QEMALI" VLORË
ZV. REKTORI PËR KËRKIMIN SHKENCOR DHE ZHVILLIMIN INSTITUCIONAL

PËRMBAJTJA

BARAZIA GJINORE NË UNIVERSITETIN "I. QEMALI" VLORË.....	3
KUADRI RREGULLATOR.....	3
TRAKTATET NDËRKOMBËTARE	5
DIREKTIVAT E BASHKIMIT EUROPIAN	8
DIAGNOZA E SITUATËS AKTUALE NË SHQIPËRI.....	10
DIAGNOZA E SITUATËS NE UNIVERSITETIN "I.QEMALI" VLORË.....	11
KUADRI STRATEGJIK	12
ANALIZA SWOT	13
MASAT PËR PËRPARIMIN E BARAZISË GJINORE NË UNIVERSITET	14
COVID 19 DHE BARAZIA GJINORE	15
FIRMOSJA, PUBLIKIMI DHE SHPERNDARJA E SBG.....	16
OBJEKTIVAT	17