



LeTSGEP-të [ojnë drejt planeve të qëndrueshme të barazisë gjinore në organizatat që kryejnë kërkime

Ky projekt ka marrë financim nga programi i Kërkimit dhe Inovacionit Horizon 2020 i Bashkimit Evropian sipas Marrëveshjes së Grantit nr. 873072



LeTSGEPs

**Programi i Trajnimit LeTSGEPs mbi Barazinë Gjinore,
Planet e Barazisë Gjinore dhe Buxhetimin Gjinor**

**Materialet e trajnimit
për partnerët zbatues**

Gjinia

- ❖ E strukturuar nga shoqëria
- ❖ Mësohet përmes proceseve të shoqërizimit
- ❖ Specifike sipas kontekstit dhe kohës
- ❖ E ndryshueshme
- ❖ Pjesë e kontekstit më të gjerë socio-kulturor

Ndërlidhja gjinore

«Gjinia është hierarkike dhe prodhon pabarazi që ndërlidhen me pabarazitë e tjera shoqërore dhe ekonomike.

Diskriminimi me bazë gjinore ndërlidhet me faktorë të tjerë të diskriminimit, siç janë etnia, statusi socio-ekonomik, aftësia e kufizuar, mosha, vendndodhja gjeografike, identiteti gjinor dhe orientimi seksual, ndër të tjera.

Kësaj i referohemi si ndërlidhje.»

Stereotipet gjinore

”.. Stereotipet gjinore janë (në fakt) ide të paracaktuara ku meshkujve dhe femrave u caktohen në mënyrë arbitrare karakteristika dhe role të përcaktuara dhe të kufizuara nga gjinia e tyre. Stereotipet seksuale mund të kufizojnë zhvillimin e talenteve dhe aftësive natyrore të djemve dhe vajzave, grave dhe burrave, përvojat e tyre arsimore dhe profesionale, si dhe mundësitë e jetës në përgjithësi. Stereotipet për gratë rezultojnë dhe janë shkak i qëndrimeve, vlerave, normave dhe paragjytimeve të rrënjosura thellë ndaj grave. Ato përdoren për të justifikuar dhe ruajtur marrëdhëniet historike të pushtetit të burrave mbi gratë, si dhe qëndrimet seksiste të cilat pengojnë përparimin e grave ...” (EIGE, 2020, fq.1).

Barazia Gjinore

“... i referohet **të drejtave, përgjegjësive dhe mundësive të barabarta** të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve. Barazia nuk do të thotë që gratë dhe burrat do të bëhen të njëjtë, por që të drejtat, përgjegjësitë dhe mundësitë e grave dhe burrave nuk do të varen nga fakti nëse ata janë të lindur mashkull apo femër. Barazia gjinore nënkupton që interesat, nevojat dhe përparësitë e grave dhe burrave merren parasysh, duke **njohur diversitetin** e grupeve të ndryshme të grave dhe burrave. Barazia gjinore nuk është çështje e grave, por duhet të shqetësojë dhe angazhojë plotësisht burrat, si dhe gratë. Barazia midis grave dhe burrave shihet si **çështje e të drejtave të njeriut** dhe si parakusht dhe tregues i **zhvillimit të qëndrueshëm** me fokus te njerëzit ... ”(EIGE, 2020, p.1).

Integrimi gjinor

"... Shqyrtimi sistematik i dallimeve midis kushteve, situatave dhe nevojave të grave dhe burrave në të gjitha politikat dhe veprimet e Komunitetit. Integrimi gjinor është (ri)organizimi, përmirësimi, zhvillimi dhe vlerësimi i proceseve të politikave, në mënyrë që perspektiva e barazisë gjinore të përfshihet në të gjitha politikat, në të gjitha nivelet dhe të gjitha fazat, nga aktorët që normalisht përfshihen në politikëbërje. Përfshirja e perspektivës gjinore është procesi i vlerësimit të implikimeve që ka për gratë dhe burrat çdo veprim i planifikuar, përfshirë legjislacionin, politikat ose programet, në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet. Është një mënyrë për t'i futur shqetësimet dhe përvojat e grave si dhe të burrave në një dimension përfshirës të hartimit, zbatimit, monitorimit dhe vlerësimit të politikave dhe programeve në të gjitha sferat politike, ekonomike dhe shoqërore, në mënyrë që gratë dhe burrat të përfitojnë në mënyrë të barabartë dhe pabarazia të mos përjetësohet. Qëllimi përfundimtar është arritja e barazisë gjinore..."(EIGE, 2020, fq.1).

Buxhetimi gjinor

Buxhetimi gjinor mund të shihet si strategji për të zbatuar integrimin gjinor në procesin buxhetor

Stereotipet gjinore në BE



What Europeans have to say about gender stereotypes

44%

SOME EUROPEANS
THINK THAT...
(% AGREE)

... it is acceptable for men to cry



88%

... the most important role of a man is to earn money



43%

47% of men



41% of women

of Europeans think that the most important role of a woman is to take care of her home and family

43% of men



44% of women



69%

... women are more likely than men to make decisions based on their emotions

67% of men



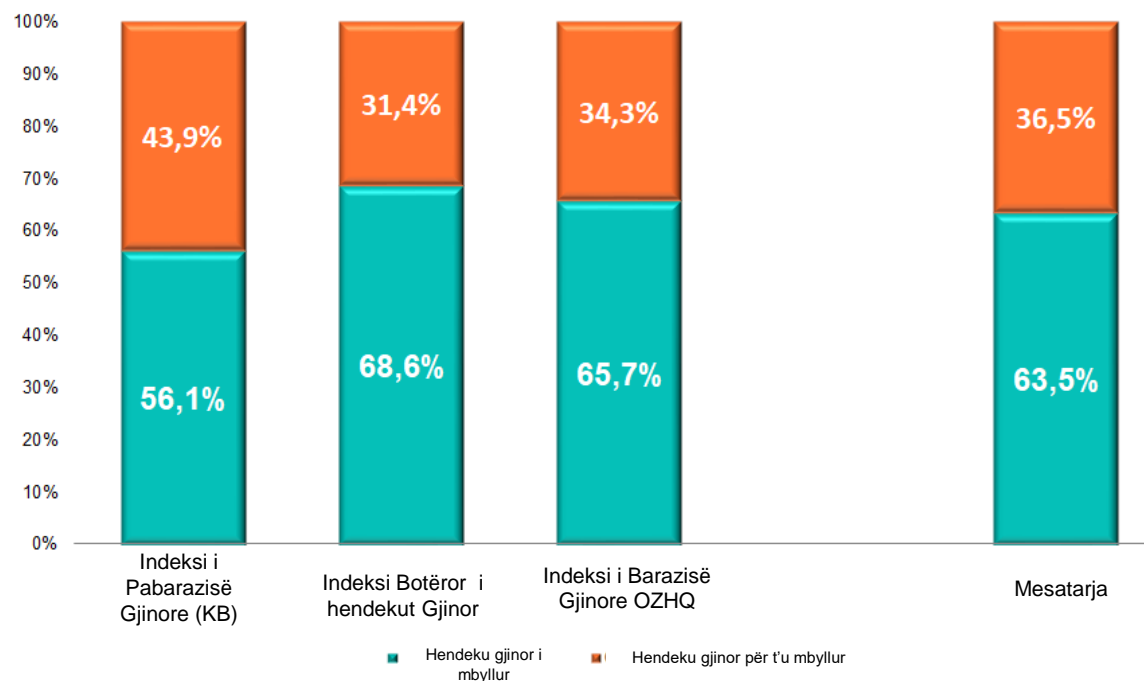
71% of women

Stereotipet gjinore mund të vërehen në arsimin e lartë si dhe kërkimin shkencor

- ❖ stereotipet gjinore si pengesë për arritjen e barazisë më të madhe gjinore.
- ❖ në moshën 15 vjeç, djemtë dhe vajzat pritet të ndjekin karrierën në fusha stereotipe specifike për gjininë, pavarësisht nga lëndët në të cilat ata janë të aftë (OECD, 2017)
- ❖ është provuar se stereotipet e paracaktuara në shkencë pengojnë vetë-identifikimin e grave të reja me lëndë dhe fusha akademike STIM dhe gjithashtu ndikojnë negativisht në vetë-konceptimin dhe interesat e tyre mbi lëndët. Këto, nga ana tjetër, i pengojnë studentet femra të zgjedhin degët shkencore dhe të vazhdojnë karrierë në shkencë.
- ❖ gratë e reja nuk janë të përfaqësuara mjaftueshëm në shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë (STIM). Gratë përbëjnë më pak se 20% të aplikantëve në programet e nivelit të arsimit të lartë në shkenca kompjuterike në vendet e OECD dhe vetëm rreth 18% të aplikantëve inxhinierikë. OECD (2017).

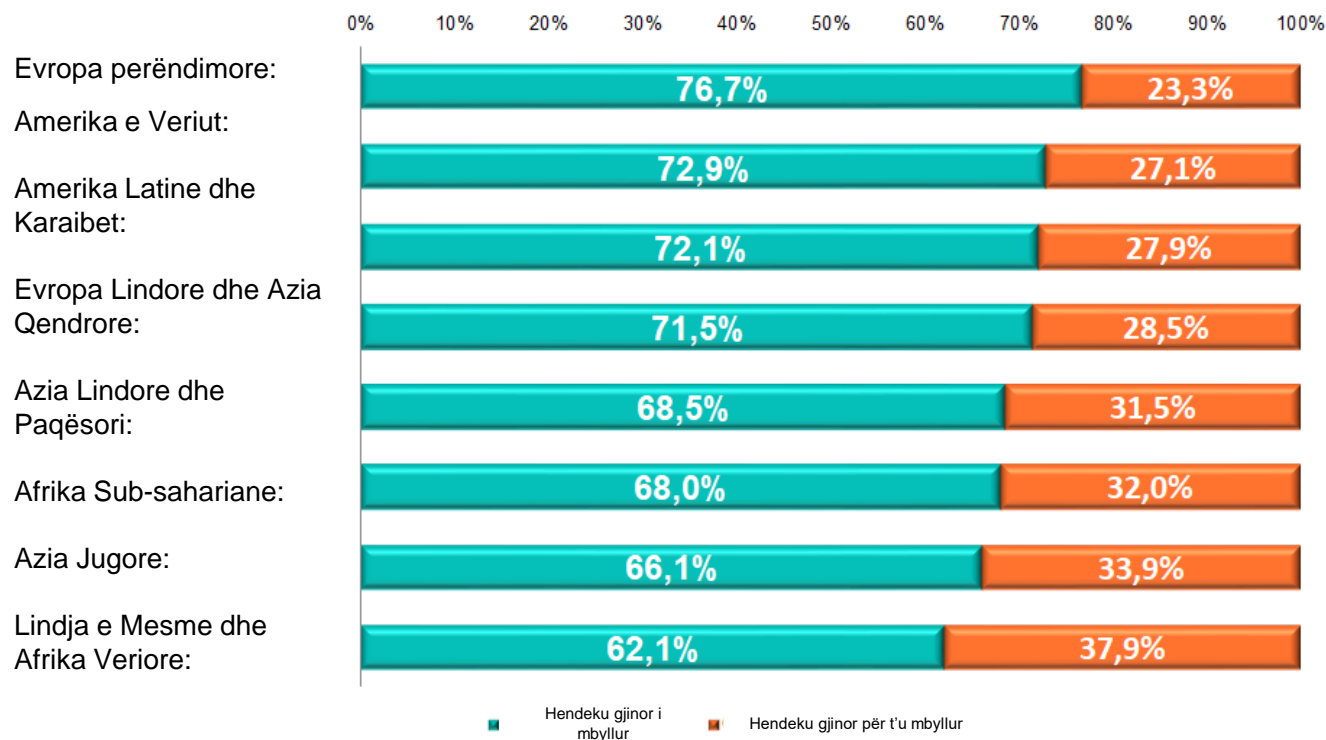
Ndjekja e barazisë gjinore: një betejë e vështirë. Paris: Botimi i OECD.

Si është Barazia Gjinore sot në botë?



HENDEKU I PËRGJITHSHËM GJINOR: Duke pasur parasysh 100% të nivelit të plotë të barazisë gjinore në nivel global, Indeksi i Pabarazisë Gjinore i Kombeve të Bashkuara shënon 56,1% (2018), Indeksi Botëror i Hendekut Gjinor tregon 68,6% (2020), OZHQ-të (Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm) Indeksi i Barazisë Gjinore shënon 65,7% (2019).

Si është Barazia Gjinore sot në Evropë?



HENDEKU GJINOR në Evropë: Evropa është gjithmonë ndër rajonet me indekset më të larta në botë. Me ritmin aktual bota mund të arrijë barazinë e plotë gjinore brenda 99,5 vjetësh, Evropa Perëndimore për 54,4 vjet, për 59 vjet në Amerikën Latine dhe Karaibet, për 71 vjet e gjysmë në Azinë Jugore, për 95 vjet në Afrikën Sub-Sahariane, për 107 vjet në Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore, për 140 vjet në Lindjen e Mesme dhe Afrikën Veriore, për 151 vjet në Amerikë e Veriut dhe për 163 vjet në Azinë Lindore dhe Paqësor.

Si paraqitet Barazia Gjinore në fushat kryesore?

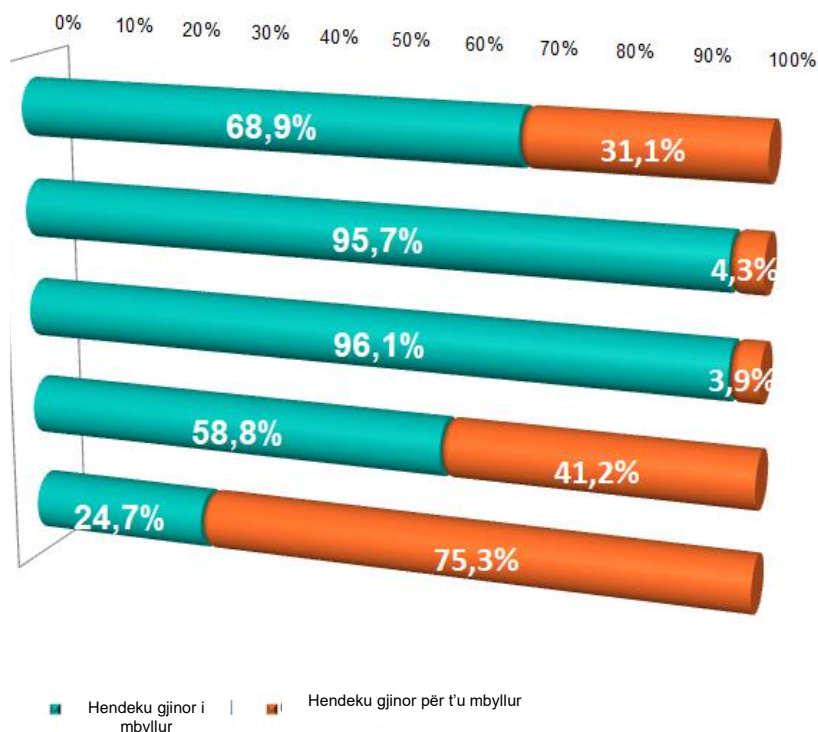
Indeksi Botëror i Hendekut Gjinator

Nën-indeksi i Shëndetit dhe Mbijetesës

Nën-indeksi i Arritjes Arsimore

Nën-indeksi i Pjesëmarrjes dhe Mundësive Ekonomike

Nën-indeksi i Fuqizimit Politik



Nën-indeksi i HENDEKUT GJINOR:

Duke marrë parasysh katër nën-indeksat e Indeksit botëror të Hendekut Gjinator 2020, hendeku gjinor është pothuajse i mbyllur në nivel botëror në zonat që sigurojnë aktivitete riprodhimi dhe përkujdesjeje **si Shëndeti dhe Mbijetesë** (i mbyllur me 95,7%) dhe **Arritja Arsimore (96,1%)**, ndërsa fushat më afër aktiviteteve që kanë të bëjnë me prodhimin ende kanë rrugë të gjatë për të arritur barazinë gjinore: hendeku është mbyllur vetëm me 58,8% në nën-indeksin **e Pjesëmarrjes dhe Mundësive Ekonomike** dhe me 24,7% për nën-indeksin **e Fuqizimit Politik**.

Barazia gjinore në BE: punë shtëpiake

**Punë
shtëpiake:**

- 22 orë në javë punojnë gratë vs 9 orë burrat
- 80% e përkujdesjes ofrohet në mënyrë informale, 75% e tyre janë gra.



Barazia gjinore në BE: Tregu i punës

Hendeku gjinor në Tregun e Punës

- +11,6% është diferenca midis shkallës të punësimit të grave dhe burrave në BE
- Gratë përbëjnë 10% të punëtorëve të ndërtimit, 25% të bujqësisë, pyjeve, peshkimit dhe transportit
- Burrat përbëjnë 25% të punonjësve në arsim dhe 20% të punonjësve në aktivitetet shëndetësore dhe shoqërore



Barazia Gjimore në BE: Ndarja në Arsim

Ndarja gjimore në arsim dhe punë

- Ne vendet e Organizatës për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), 1 në 4 studentë me performancë të lartë në STIM pritet të vazhdojnë karrierën si inxhinierë ose shkencëtarë, kurse gratë, 1 në 6
- 1 në 3 vajza pritet të punojë si profesioniste e shëndetit, për djemtë raporti është 1 në 8
- Raporti i burrave që punojnë në sektorin digjital është 3, 1 herë më shumë se i grave.
- Vetëm 22% e programuesve të IA janë gra



Barazia Gjimore në BE: Hendeku Gjiner i Pagave

Hendeku gjiner
në pagë

- 15.7% Hendeku gjiner në pagë në BE
- 30.1% Hendeku gjiner në pensione në BE



Barazia Gjinore në BE: Vendimmarrja dhe politikat

Hendeku gjinor në
vendimmarrje dhe
politika

- Gratë përbëjnë 7.5% të Kryesuesve të Bordeve dhe 7.7% të Drejtorëve Ekzekutivë në listën e kompanive më të mëdha të BE.
- 32.2% e deputetëve të parlamenteve kombëtare në BE janë gra



Barazia gjinore në BE: Dhuna kundër grave

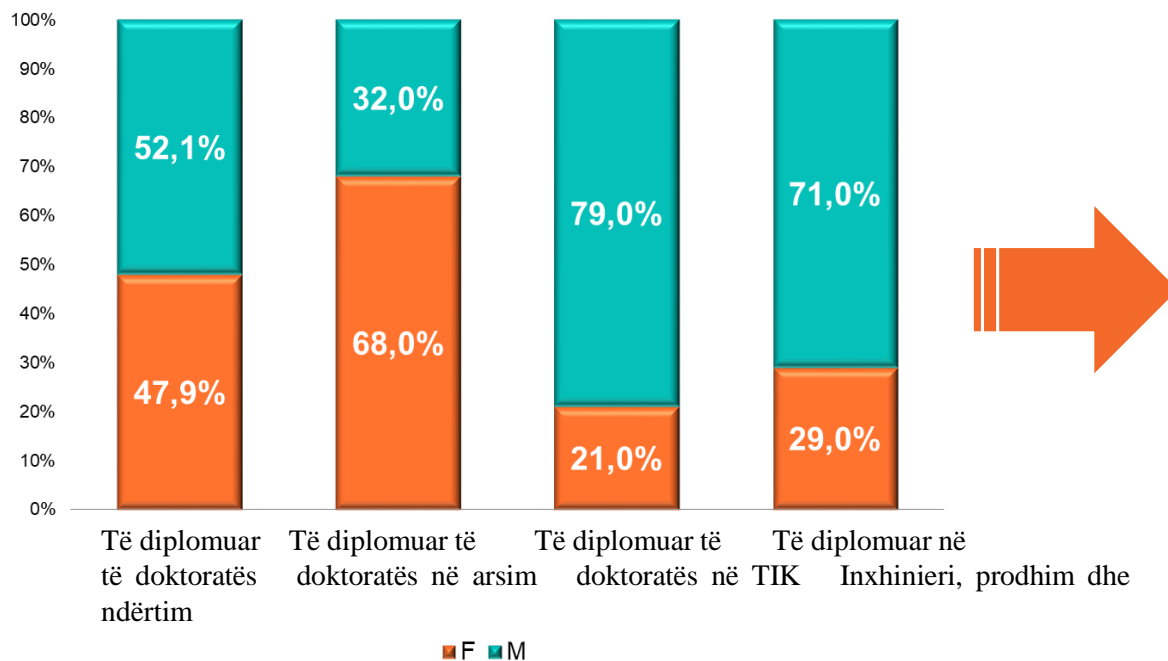
Dhuna ndaj grave

- 33% e grave në BE kanë përjetuar dhunë fizike dhe/ose seksuale
- 22% e grave në BE kanë përjetuar dhunë nga një partner intim
- 55% e grave në BE janë ngacmuar seksualisht

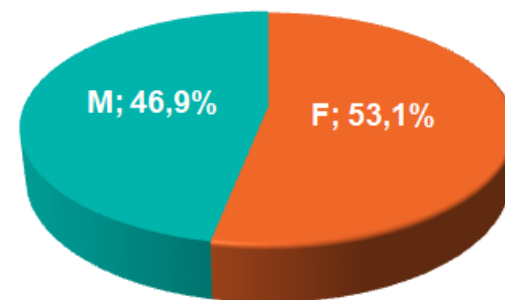


BGJ në Kërkime Shkencore: Të diplomuar në doktoraturë dhe punë në Sh&T

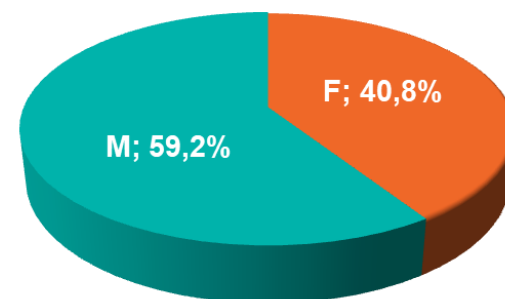
Gratë kanë arritur 47,9% të të diplomuarve të doktoratës në nivel BE në 2016, 68% të diplomuarve të doktoratës në arsim, 21% në teknologjitë e informacionit dhe komunikimit dhe 29% në TIK.



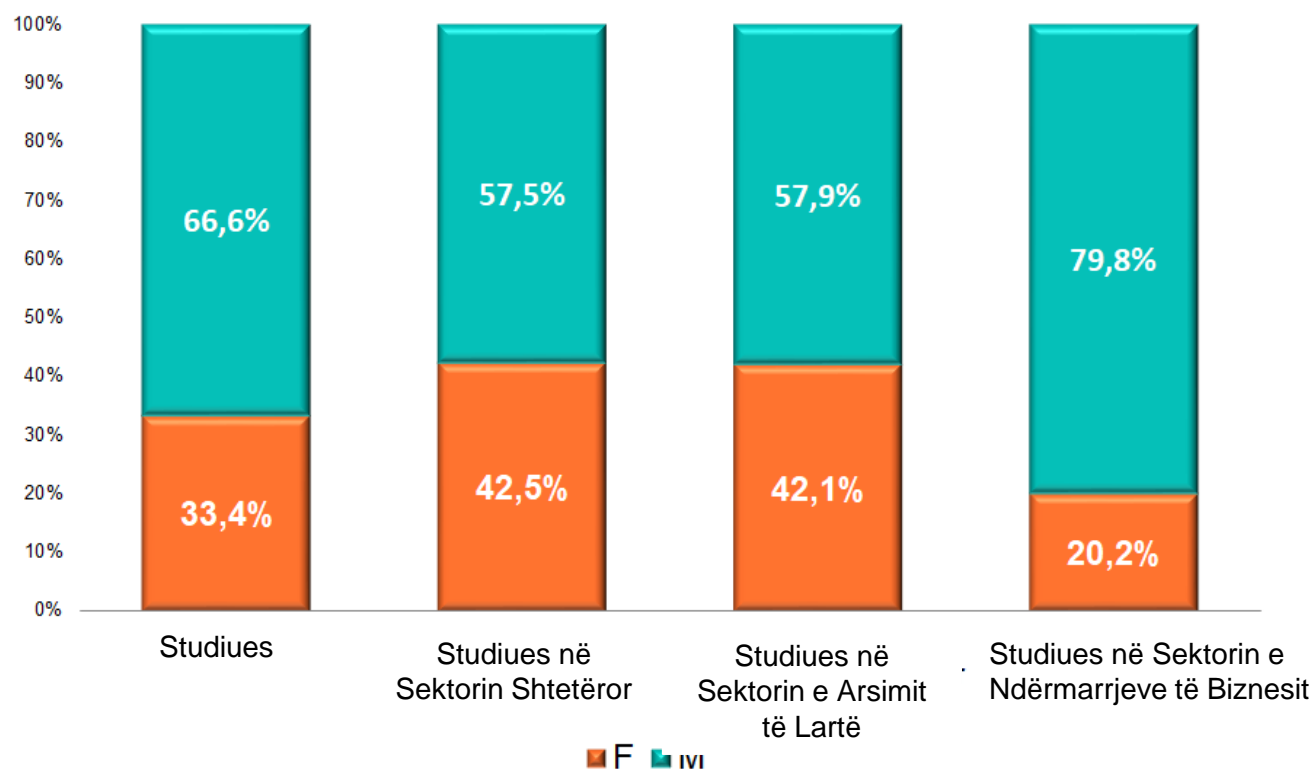
Profesionistë dhe teknikë



Shkencëtarë ose inxhinierë

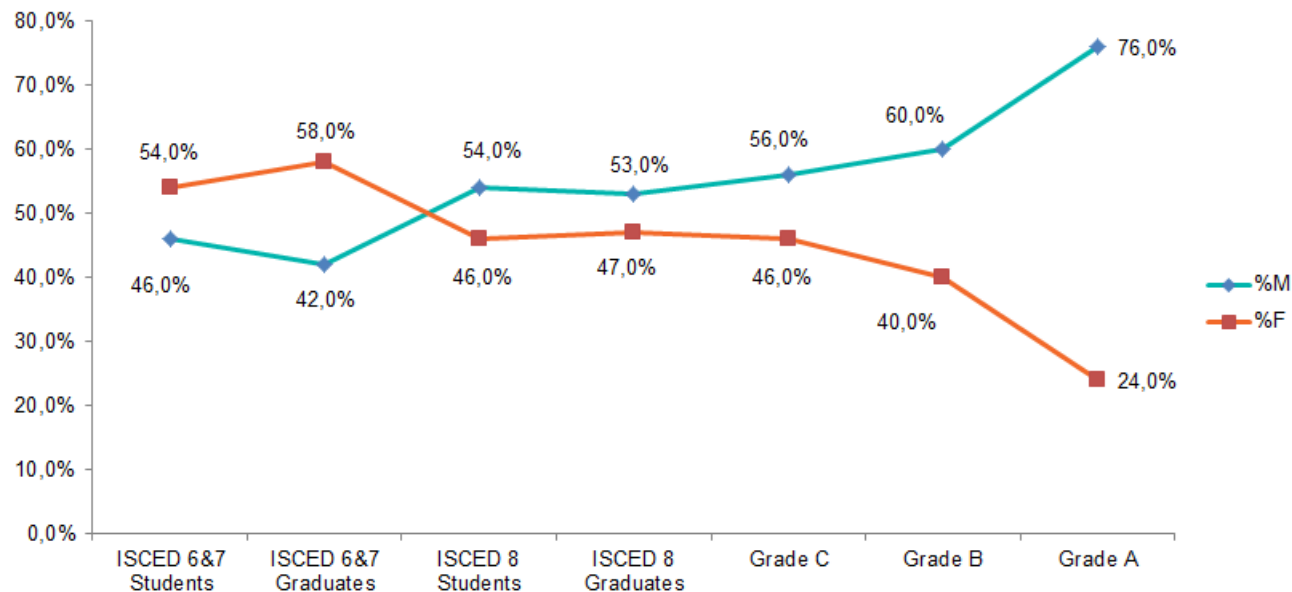


BGJ në Kërkimet Shkencore: Studiuesit



Kushtet e ndryshme të punës të studiuesve dëshmojnë një prani më të lartë të grave mes punonjësve me kohë të pjeshme (13% e grave dhe 8% e burrave) dhe në "punësimin e pasigurt" (8,1% të grave dhe 5,2% të burrave), ndërsa hendeuku gjinor i pagave ka arritur në 17% të pagës më të ulët të grave në krahasim me burrat (2014).

BGJ në Kërkime Shkencore: Karriera akademike

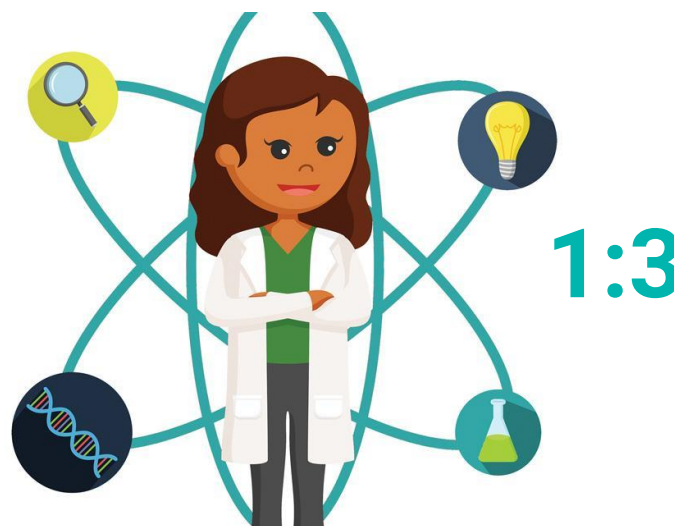
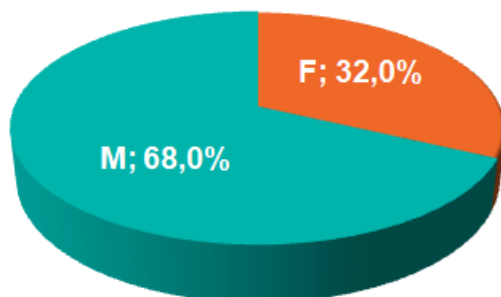


Në STIM (shkencë, teknologji, inxhinieri dhe matematikë) hendeku i karrierës midis burrave dhe grave është edhe më i madh: gratë përfaqësojnë 37% të studentëve të doktoratës, 39% e të diplomuarve të doktoratës 15% të pozicioneve akademike të klasës A.

Hendeku i karrierës gjithashtu ndikon në pjesëmarrjen e grave në vendimmarrje: në vitin 2017 në BE gratë përbënin 22% të drejtuesve të institucioneve në sektorin e arsimit të lartë, 27% të anëtarëve të bordeve të organizatave kërkimore dhe 20% vetëm të drejtuesve të bordeve

BGJ në Kërkime Shkencore: Rezultatet

Botime në të gjitha fushat e Kërkimit&Zhvillimit



Hendeku gjinor domethënës përcakton gjithashtu rezultatet e kërkimit dhe inovacionit, pasi, midis viteve 2013 dhe 2017, vetëm **32% e botimeve në të gjitha fushat e K&ZH të kombinuara janë nga gra**, me përqendrim më të lartë në fushat e shkencave mjekësore dhe bujqësore. Mes **shpikësve që përftojnë patenta**, raporti gra me burra është mesatarisht pak më shumë se një me tre, ndërsa shkalla e suksesit të financimit në marrjen e **granteve kërkimore** është më e lartë te drejtuesit meshkuj të ekipeve me 3%.

Sistemi patriarkal deri në shekullin e 18-të



BURRAT: Mbizotëronin dimensionin publik duke mbajtur pushtetin parësor mbi burimet, pronën, punën e paguar, drejtimin politik dhe autoritetin moral.

GRATË: prej tyre pritej të përmbushnin të gjitha kërkesat e dimensionit privat, duke u kujdesur për fëmijët dhe të moshuarit, duke bërë punët e shtëpisë.

Asnjë kontroll mbi trupat e tyre ose lindjet,

Asnjë reagim ndaj dhunës së burrave

Asnjë pronë private ose trashëgimi,

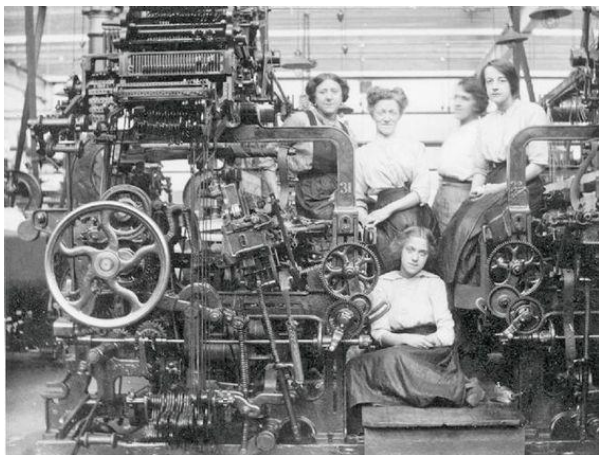
Asnjë e drejtë civile, asnjë votë

Pa arsim

Paguheshin minimalisht për punë jashtë familjes



Revolucioni Industrial shekulli i 18-19-të

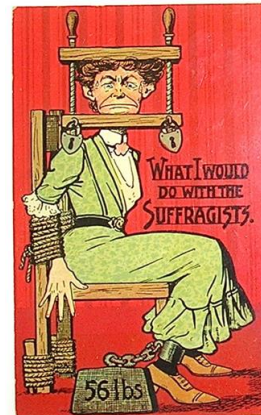


- Rritja tronditëse industriale dhe ekonomike,
 - Sistemi i ri kapitalist
 - Ndryshimet shoqërore: eksod nga jeta rurale dhe urbanizim intensiv.
 - Njerëzit e klasës punëtore ishin të paguar shumë pak (gratë edhe më pak se burrat) dhe me kushte shumë të vështira dhe jo të shëndetshme pune
 - Protestat dhe lufta e punëtorëve për më shumë të drejta të barabarta,
 - Ngritja e lëvizjeve politike të frymëzuara nga Marksizmi dhe Socializmi.
-
- **GRATË:**
 - treg i punës të paguar në masë në punët e fabrikës duke zëvendësuar punët e tyre tradicionale në shtëpi (p.sh. tekstile ose industri ushqimore).
 - punët e shtëpisë u rritën për të kënaqur nevojat e familjeve që punonin
 - Ndërgjegjësim i ri mbi statusin dhe të drejtat e punës

Vala e Parë e Feminizmit: Protestueset për të drejtën e votës



Vala e parë e Feminizmit, në shekullin XIX dhe XX u përqendrua në përmbysjen e pabarazive ligjore, kryesisht në të drejtën e votës së grave. Lëvizja *Suffragettes* filloi në 1886-1887 dhe luftoi për të drejtat e grave për të votuar. Vendi i parë që pranoi të drejtën e votës universale për burrat dhe gratë ishte Zelanda e Re në 1893, pastaj Australia pasoi në 1902, Mbretëria e Bashkuar në 1918, Shtetet e Bashkuara në 1920.



Lufta e Dytë Botërore:



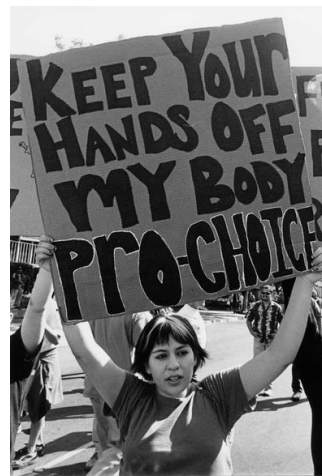
Gjatë Luftës së Parë dhe mbi të gjitha, gjatë Luftës së Dytë Botërore:

- shumë gra hynë në tregun e punës, shpesh duke zëvendësuar burrin në linjë në industrinë e luftës
- morën pjesë në luftë si partizanë në disa vende ose në shërbimin ushtarak jo luftarak në disa vende të tjera.

Pavarësisht se pas luftës shumë gra u kthyen në punët e familjes, vetëdija e tyre shoqërore dhe ndjenja e qytetarisë u rrit më tej, si dhe angazhimi i tyre në beteja politike dhe sociale për më shumë barazi gjinore në më shumë fusha.



Vala e dytë e Feminizmit:



Vala e Dytë e FEMINIZMIT (1960-1980) debati i zgjeruar për të ndryshuar rolet tradicionale gjinore në një model më të barabartë, duke fuqizuar ndjeshëm rolin e grave në shoqëri, në politikë dhe në ekonomi. Shumica e vendeve perëndimore miratuan ligje të rëndësishme për barazinë gjinore në punë, në familje, prezantuan divorcin dhe mundësinë e abortit. Të drejtat shoqërore, familjare dhe të njeriut u zhvilluan paralelisht me rritjen e numrit të grave në tregun e punës dhe patën përparim të madh në të drejtat e familjes, pabarazitë kulturore, normat gjinore dhe rolin e grave në shoqëri.

Vala e tretë e Feminizmit :



Nga vitet 1990 deri në 2000:
Globalizimi, konsumerizmi,
sistemi neo-liberal dhe ekonomia
kapitaliste mbarëbotërore.

Gratë:

Qasja individualiste ndaj
feminizmit, e zhvilluar kryesisht
në nivel personal në fuqizimin e
karrierës së grave.

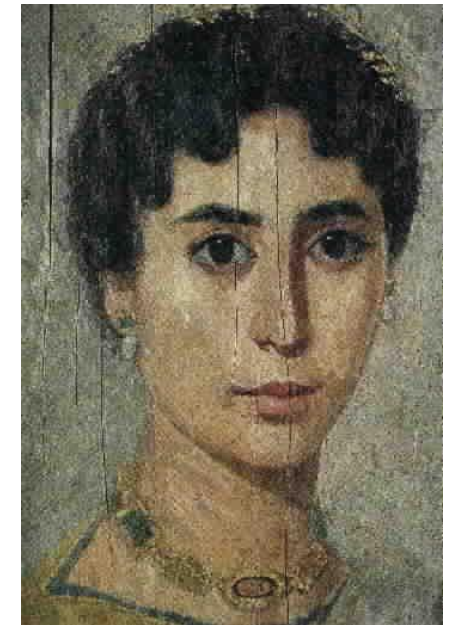
Në nivel teorik, është identifikuar
gjithashtu vala e tretë e
feminizmit, duke filluar nga vitet
1990, me fokus kryesisht në
kritikat ndaj valës së dytë dhe në
një interpretim post-strukturalist
të gjinisë dhe seksualitetit si
jashtë gjinisë binare mashkull-
femër, përveç kryqëzimit midis
racës dhe gjinisë.

Historia e grave në shkencë(1):



Transkriptim mesjetar i Elementeve të Euklidit (rreth 1310 pas Krishtit) që paraqet Gruan që jep mësim gjeometrinë

- Në qytetërimet e hershme gratë ishin të përfshira në fushën e mjekësisë
- Në Greqinë e lashtë gratë mund të studionin filozofinë natyrore
- Në shekullin 1 dhe 2 pas Krishtit gratë ishin aktive në studimin e proto-shkencës së alkemisë
- Në Mesjetë gratë mund të studionin dhe zhvillonin talentet e tyre kërkimore dhe shkencore kryesisht në manastire fetare
- Në shekullin e 11 -të u shfaqën Universitetet moderne, por gratë u përjashtuan prej tyre



Hipatia nga Aleksandria

Historia e grave në shkencë(2):

- Në kohët e hershme moderne gratë bënë kërkime kryesisht në botanikë jashtë Akademisë
- Në 1678 Elena Lukrecia Kornaro Loredan Piskopia ishte gruaja e parë që u diplomua në botë (në filozofi)
- Në 1732 Laura Basi ishte gruaja e parë në botë që mori diplomë universitare në një fushë shkencore dhe ishte profesoresha e parë grua e fizikës
- Në gjysmën e parë të shekullit XIX gratë u përjashtuan nga shumica e arsimit shkencor
- Nga fundi i shekullit të 19-të gratë filluan të studionin në kolegjet e grave dhe filluan të kenë mundësi për kërkim shkencor

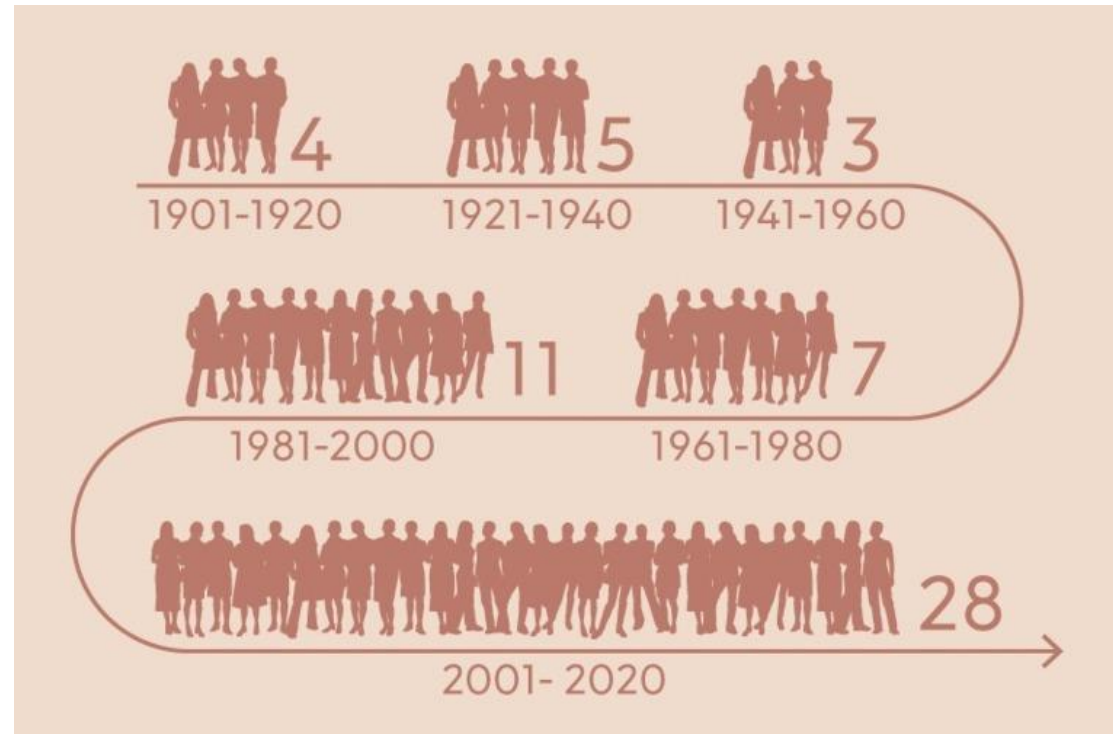


*Elena Lukrecia Kornaro
Loredan Piskopia*



Laura Basi

Gratë dhe Çmimi Nobel :



".. Çmimi Nobel dhe Çmimi në Shkencat Ekonomike u janë dhënë grave 58 herë midis viteve 1901 dhe 2020. Vetëm një grua, Mari Kyri, e ka marrë dy herë Çmimin Nobel, në Fizikë në 1903 dhe Çmimin Nobel në Kimi të vitit 1911. Kjo do të thotë që 57 gra në total kanë marrë Çmimin Nobel midis viteve 1901 dhe 2020 .. ", krahasuar me 873 burra

<https://www.nobelprize.org/prizes/facts/nobel-prize-facts/>

Konventat dhe traktatet ndërkombëtare për BGJ :

- Konventa për të Drejtat Politike të Grave (1954)
- Konventa për Eliminimin e të Gjitha Formave të Diskriminimit Kundër Grave (CEDAW) (1979).
- Deklarata e Eliminimit të Dhunës ndaj Grave (1993)
- Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim (PFA) (1995)
- Konventa për parandalimin dhe luftën kundër dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit) (2014)
- Marrëveshja e Parisit (sipas Konventës Kuadër të Kombeve të Bashkuara për Ndryshimet Klimatike) (2015)

- KATËR KONFERENCA BOTËRORE PËR GRATË organizuar nga Kombet e Bashkuara
 - 1975 Meksiko Siti,
 - 1980 Kopenhagen,
 - 1985 Nairobi,
 - 1995 Pekin

Platforma e Pekinit për veprim: Fuqizimi + Integrimi kryesor



Platforma e Pekinit për Veprim. 12 çështje të Fushave Kritike

- Gratë dhe varfëria
- Arsimimi dhe trajnimi i grave
- Gratë dhe shëndeti
- Dhuna ndaj grave
- Gratë dhe konfliktet e armatosura
- Gratë dhe ekonomia
- Gratë në pushtet dhe vendim-marrje
- Mekanizma institucionale për përparimin e grave
- Të drejtat e njeriut për gratë
- Gratë dhe media
- Gratë dhe mjedisi
- Fëmijët vajza

Konferenca e Katërt Botërore për Gratë e mbajtur në Pekin në 1995, me 17.000 pjesëmarrës, 30.000 aktivistë dhe 189 qeveri të përfshira, përfaqëson edhe sot një arritje në strategjitë dhe vizionin botëror të barazisë gjinore. Deklarata e Pekinit dhe Platforma për Veprim që u lançua në fund të Konferencës, përvijon kornizën e strategjisë botërore për barazinë gjinore që mbështetet në dy shtylla kryesore: integrimin gjinor dhe fuqizimin gjinor, ndërsa janë identifikuar dymbëdhjetë fusha kritike si prioritetet kryesore për ndërhyrje nga qeveritë.

Agjenda 2030 për Zhvillim të Qëndrueshëm: 17 Objektiva



Angazhimi i qeverive në mbarë botën për të çrrënjosur varfërinë dhe për të arritur zhvillimin e qëndrueshëm deri në vitin 2030. Ndër 17 Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm (OZHQ) dhe 169 objektivat që do të arrihen deri në vitin 2030, Barazia Gjinore është përfshirë si Objektiv specifik (Objektivi nr. 5) dhe objektiv ndërsektorial në pikësynimet e tjera

Angazhimi i BE -së për Barazinë Gjinore

- ❖ Traktati i Romës (1957) për krijimin e Komunitetit Ekonomik Evropian, në Nenin 119 (tani Neni 141 Traktati i KE), për luftën ndaj diskriminimit gjinor dhe për të afirmuar parimin e pagës së barabartë midis burrave dhe grave për punë të barabartë.
- ❖ Aktiviteti intensiv i BE-së për legjislacionin për barazinë gjinore, kryesisht i miratuar nga ligjet e vendeve të BE-së, që kanë të bëjnë me çështjet e barazisë gjinore si siguria shoqërore, siguria dhe shëndeti në punë i punonjëseve shtatzëna, punësimi dhe profesioni, ngacmimi seksual, leja prindërore, vetëpunësimi, trafikimi i qenieve njerëzore, të drejtat, mbështetja dhe mbrojtja e viktimave të krimit.
- ❖ vendimet e Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian kanë qenë të rëndësishme për të promovuar barazinë midis burrave dhe grave
- ❖ Konventa për parandalimin dhe luftën ndaj dhunës ndaj grave dhe dhunës në familje (Konventa e Stambollit, 2014), instrumenti i parë ligjor i detyrueshëm ndërkombëtar për parandalimin dhe luftimin e dhunës ndaj grave dhe vajzave në nivel ndërkombëtar

Angazhimi i BE-së për Barazinë Gjinore: Strategjia e Re e Barazisë Gjinore 2020-2025

Strategjia e Re e Barazisë Gjinore 2020-2025 përvijoi shtyllat kryesore të veprimit të BE-së për të ardhmen e afërt duke përqafuar plotësisht arritjen e objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm dhe duke u fokusuar në mundësitë e barabarta për gratë dhe burrat si mjeti për t'i dhënë vlerë diversiteteve dhe për të ndjekur rritjen ekonomike dhe sociale të BE-së.

Komisioni Evropian (2020). Komunikim nga komisioni në Parlamentin Evropian, Këshillin, Komitetin Evropian ekonomik dhe social dhe Komitetin e Rajoneve

Strategjia e Re e Barazisë Gjinore 2020-2025 miraton qasjet e mëposhtme

1. Integrimi gjinor, ku përfshihet perspektiva gjinore në të gjitha fushat e politikave, në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat,
2. Kryqëzimi, duke u përballur me diskriminimet e shumta që gratë përjetojnë në bazë të karakteristikave të tyre personale si raca, aftësitë e kufizuara, orientimi seksual, mosha etj.
3. Financim i përkushtuar duke siguruar burime të veçanta për projekte të lidhura me barazinë gjinore të financuara nga shumica e programeve të BE-së.

Strategjia e Komisionit Evropian për barazinë gjinore në objektivat kryesore të politikës së kërkimit dhe inovacionit

- ❖ Nxitja e barazisë në karrierën shkencore;
- ❖ Sigurimi i baraspeshës gjinore në proceset dhe organet vendimmarrëse;
- ❖ Integrimi i dimensionit gjinor në përmbajtjen e kërkimit dhe inovacionit

Strategjia e BE-së për Barazi Gjinore 2020-2025 & PSAG (Politikat sociale, të Arsimit dhe Globalizimit)

Në fushën e kërkimit dhe inovacionit, Komisioni prezantoi masa të reja për të forcuar barazinë gjinore në Horizon Europe, si p.sh

- **kërkesa e një plani të barazisë gjinore** (në rast se propozimi zgjidhet për financim, të pasurit e një Plani për Barazi Gjinore (me kërkesat minimale) është i nevojshëm para nënshkrimit të grantit),
- iniciativa për të rritur numrin e kompanive të reja të teknologjisë të drejtuara nga gratë,
- Do të vihet gjithashtu në dispozicion financimi për kërkimin gjinor dhe kryqëzues.

Çfarë është Buxhetimi Gjinator



Objektivi kryesor i Buxhetimit Gjinator është **barazia gjinore**.

“... Buxhetimi gjinator është zbatimi i **integritit gjinator** në **procesin buxhetor**. Ka të bëjë me vlerësimin e buxheteve bazuar në gjini, ku përfshihet perspektiva gjinore në të gjitha nivelet e procesit buxhetor dhe ristrukturimin e të ardhurave dhe shpenzimeve me qëllim promovimin e barazisë gjinore...”
“(Këshilli i Evropës, 2005, f. 10).

PSE duhet Buxhetimi Gjinator?



Qëllimi kryesor:
futja e barazisë gjinore në procesin buxhetor.

Arsyet specifike:

- vendimet në lidhje me arsimin, karrierën, punën, jetën e njerëzve, por edhe mirëqenien dhe të drejtat nuk mund të zbatohen pa alokimin e duhur të burimeve. **Paraja është faktori kryesor kyç për t'i shndërruar vendimet në realitet** dhe një zbulues i së vërtetës mbi synimet e vërteta të vendimmarrësve.
- **buxheti nuk është mjet neutral**, por reflekton shpërndarjen ekzistuese të pushtetit brenda shoqërisë midis grave dhe burrave. Cikli dhe procesi buxhetor janë strukturuar kryesisht nga burrat, duke shprehur kështu shkallën e vlerave, parimet, çështjet kryesore dhe prioritetet e burrave.

PSE duhet Buxhetim Gjinator në OPK?

Buxhetimi gjinator ofron:

një mjet vetë-vlerësimi për OPK-të dhe Institucionet për të përmirësuar ndërgjegjësimin e tyre mbi ndikimin gjinator të vendimeve të tyre financiare,

ndërgjegjësim të profesorëve, studiuesve, studentëve dhe çdo aktori tjetër për vëmendjen e OPK -ve ndaj kësaj çështjeje.



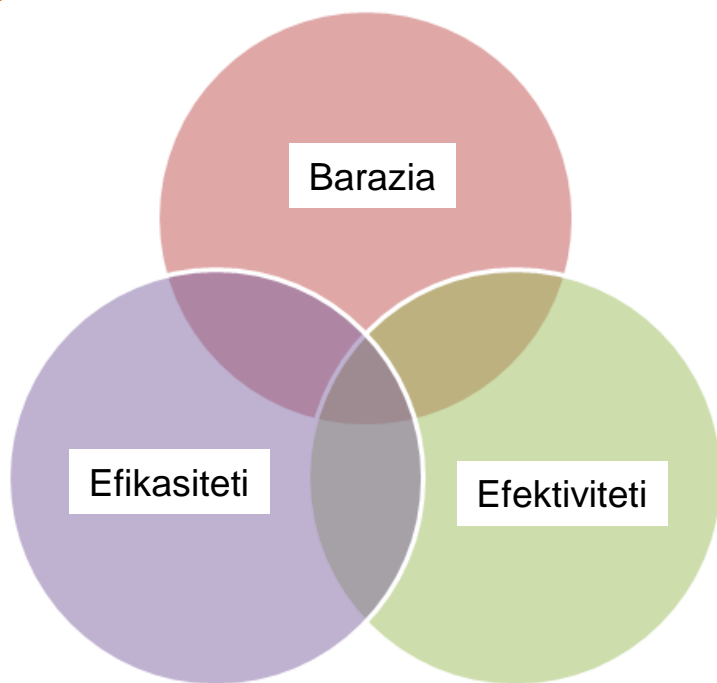
Të qenit të vetëdijshëm për nivelin e ndikimit gjinator të buxheteve të OPK-ve është hapi i parë për të filluar një proces të hartimit të strategjive me ndjeshmëri ndaj gjinisë dhe për të zhvilluar potencialin dhe talentin e plotë të çdo personi të përfshirë në OPK në çdo nivel.

4 objektivat e Buxhetimit Gjinator (BGJ)



1. të promovojë **barazinë, efikasitetin dhe efektivitetin**, në planifikimin dhe zbatimin e politikave të OPK-ve;
2. të favorizojë **transparencën** në ndarjen dhe rishpërndarjen e burimeve publike;
3. të rrisë **ndërgjegjësimin** përmes informacionit dhe përfshirjes së palëve të interesuara;
4. të rrisë zhvillimin e **aftësive njerëzore** nga perspektiva e barazisë.

1. Të promovojë barazinë, efikasitetin dhe efektivitetin



- **Barazia:** Vëmendja ndaj buxhetimit, e cila i kushton njëloj vëmendje të gjithëve, garanton që barazia gjinore të jetë objektiv dhe tregues i politikave të OPK-së.
- **Efikasiteti:** Dallimet gjinore çojnë në humbje gjithnjë e më të mëdha në efikasitetin ekonomik dhe zhvillimin njerëzor, veçanërisht në vendimet e politikave që i referohen të ardhurave dhe shpenzimeve.
- **Efektiviteti:** I referohet aftësisë së politikave për të arritur rezultate. Në qasjen me ndjeshmëri ndaj gjinisë, vlerësohet aftësia politike për të kompensuar dallimet gjinore në lidhje me qëllimet fillestare.

2. Të favorizojë **transparencën** në ndarjen dhe rishpërndarjen e burimeve publike.



Ky objektivi identifikon, nga perspektiva gjinore, tendencën e përgjithshme për t'u **fokusuar te kontabiliteti**, duke kërkuar që të gjitha organet institucionale të **OPK-ve**, vendimmarrësit dhe administratorët, t'u **japin një raport të plotë mbi veprimet e tyre aktorëve**.

3. Të rrisë ndërgjegjësimin përmes informacionit dhe përfshirjes së aktorëve

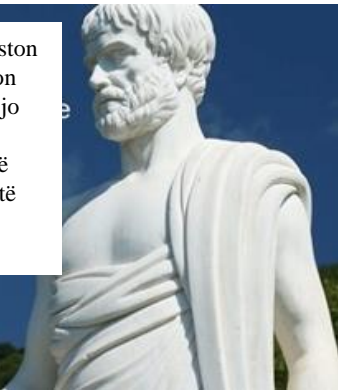


- Transparenca në procesin e buxhetit mund të zhvillohet në mënyrën e duhur nëse mbështesim **procesin e pjesëmarrjes** për përfshirjen e aktorëve. Konsultimi publik ose pjesëmarrja e barabartë gjinore e aktorëve në procesin e buxhetimit, monitorimit dhe vlerësimit, mund të përfaqësojë një burim të rëndësishëm të barazisë gjinore edhe brenda OPK-ve.

4. Të rrisë zhvillimin e aftësive njerëzore nga perspektiva e barazisë (1).

“Zhvillimi duhet të fokusohet tek njerëzit, jo tek ekonomia”

Një jetë e mirë konsiston në faktin që një person mund të funksionojë jo vetëm në aspektin biologjik, por edhe në aspektin e ushtrimit të zgjedhjes dhe arsyes Aristoteli



Teoria e aftësive nuk i kushton rëndësi artikujve të përdorimit të gjerë ose kënaqësisë që merr dikush prej tyre; ajo e vë theksin te mundësitë e njerëzve për t'i përdorur ato për të arritur mirëqenien.



Qasja e Aftësive

Aftësitë janë liritë e pavarura që një person i gëzon për të bërë atë lloj jete që ai e gjykon me vlerë.

Duke investuar në njerëz, ne mundësojmë rritjen dhe fuqizimin e tyre për të ndjekur drejtime të ndryshme në jetë, dhe si rrjedhim zhvillojmë aftësitë njerëzore.

Aftësitë më kryesore për zhvillimin e një personi janë: të jetojë një jetë të gjatë dhe të shëndetshme, të jetë i ditur (i arsimuar), të ketë akses në burimet dhe shërbimet sociale që nevojiten për një standard dinjitoz jetese dhe të jetë në gjendje të marrë pjesë në jetën e komunitetit.

Funksionimet dhe Aftësitë

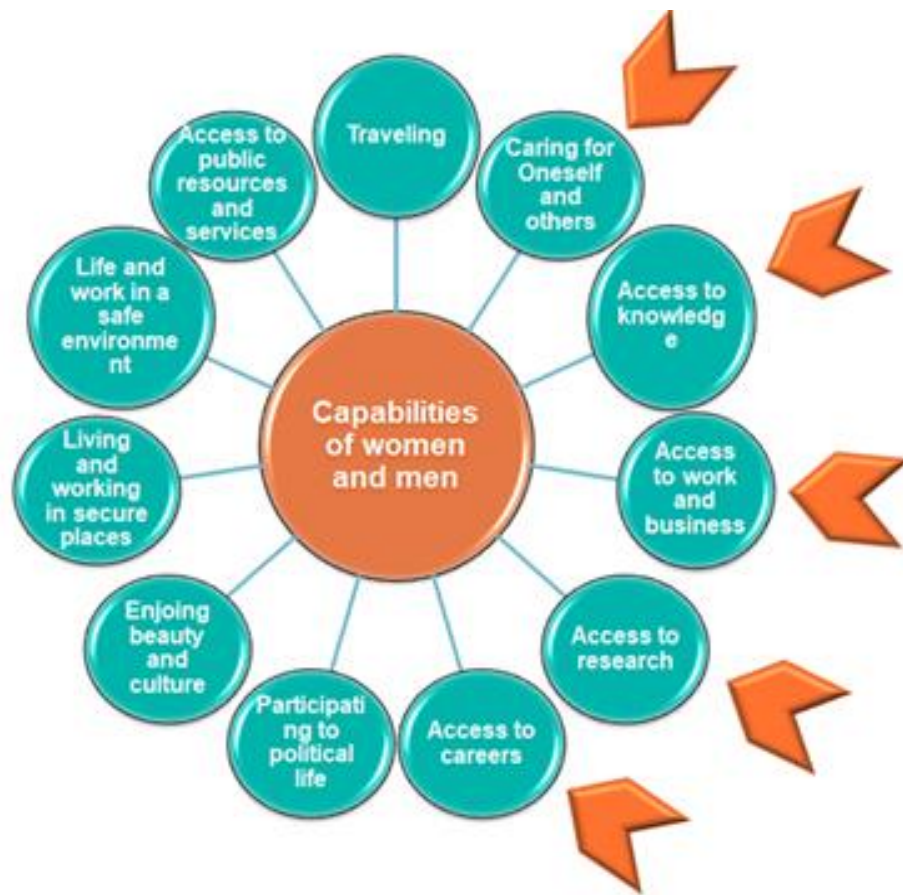
Funksionimi është ajo çka bën një person me artikujt e përdorimit të gjerë me karakteristika të caktuara. Reflekton “të bërit” dhe “të qenit” të ndryshme.

Aftësia nënkupton lirinë që ka një person në zgjedhjen e funksioneve.

Si përfundim, është aftësia për të funksionuar ajo që ka më shumë rëndësi në fund të fundit.



4. Të rrisë zhvillimin e aftësive njerëzore nga perspektiva e barazisë (2).



Qasja e Aftësive kapërcen kufijtë e metodologjive të buxhetimit gjinor të bazuar në performancë, të fokusuar në përdorimin e burimeve publike dhe në efikasitetin e politikave të analizuara, por duke përjashtuar ekonominë e kujdesit. Qasja e Aftësive analizon veprimin e OPK-ve jo vetëm sipas aftësisë së tyre për të ofruar shërbime për gratë dhe burrat, por edhe për rolin e tyre në zhvillimin e dimensioneve të mirëqenies.

Historia e Buxhetimit Gjiner

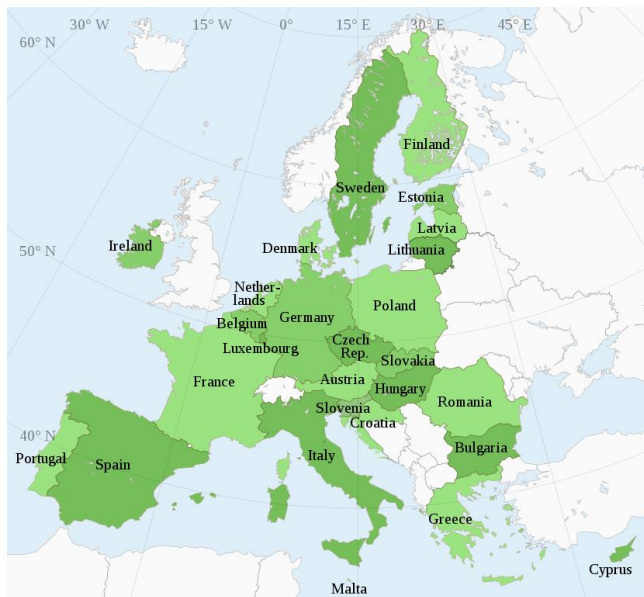


☒ Mesi i viteve 1980-të - Eksperimentimi i parë nga Qeveria Australiane, pastaj MB-ja në 1989, Kanadaja në 1993, Afrika e Jugut në 1996

- ☒ 1995 BGJ u përfshi në Platformën e Pekinit për Veprim
- ☒ 1996 Projekti i NGJ-së i Sekretariatit të Komënuelthit
- ☒ 2001 Programi global i Iniciativave Buxhetore Sipas Gjinisë nga UNIFEM dhe IDRC

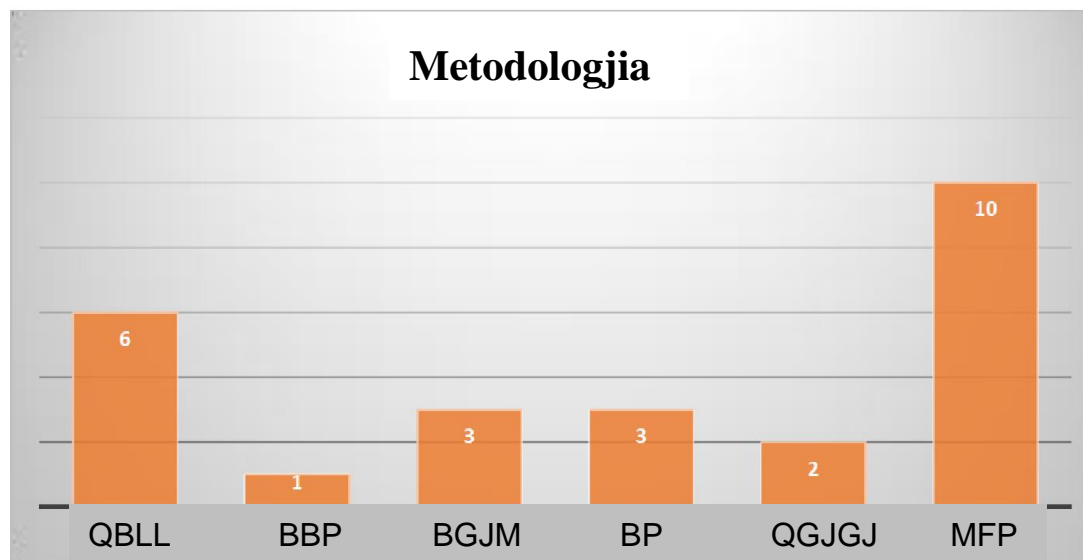
BGJ është zhvilluar në 84 vende në nivel kombëtar (FMI, 2015), dhe nga 41% e vendeve të OECD-së (Downes et al., 2017).

Buxhetimi Gjinator në BE



- Programi i Veprimit Final 1996 COM (1996) 63 - për promovimin e mundësive të barabarta midis grave dhe burrave,
- Përfshirë në Kornizën e Strategjive të Veprimit për Mundësi të Barabarta për vitet 2001-2005 në vitin. 2019
- 2001- Konferenca e parë e BE-së për "Buxhetimin Sipas Gjinisë"
- 2003 - Rezoluta e Parlamentit Evropian mbi Mundësitë e Barabarta për Gratë dhe Burrat 1.3.30. për "Buxhetimin gjinator - Ndërtimi i buxheteve publike nga perspektiva gjinore"
- BGJ rekomandohet gjithashtu në rezolutat që lidhen me drejtësinë klimatike, varfërinë, epokën digjitale, krizën ekonomike
- 2015 - "Buxheti i BE -së për Barazinë Gjinore", përditësuar në 2019

Analiza e Zhvillimeve të Fundit të BGJ

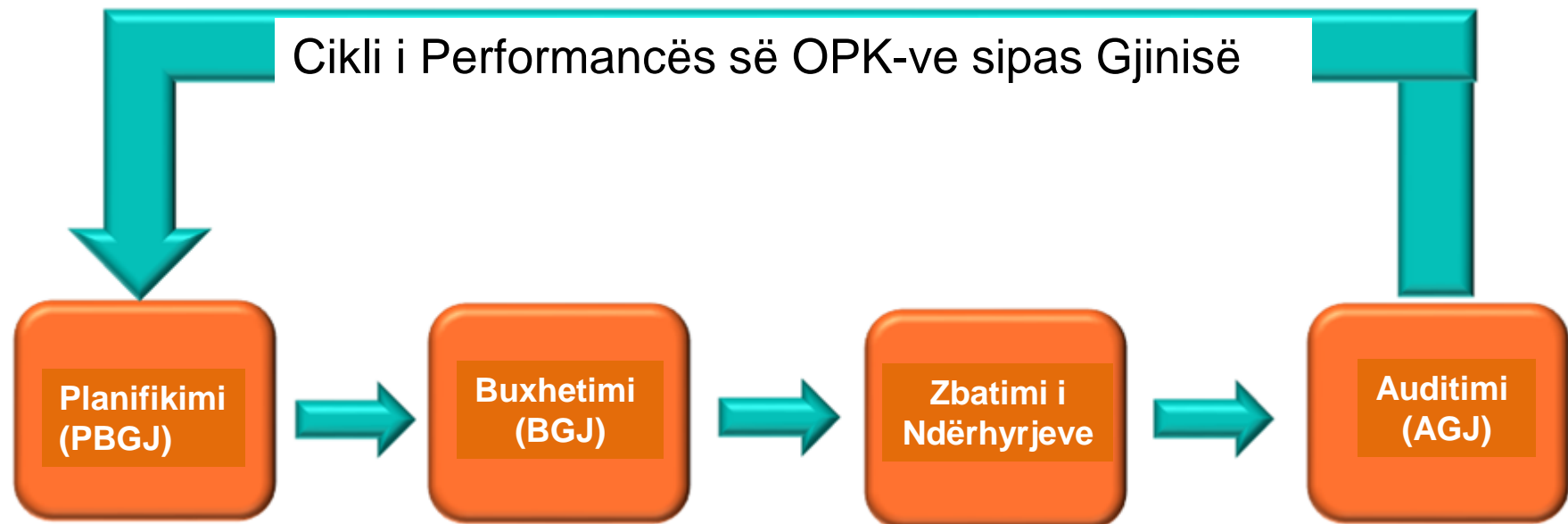


88% e BGJ -ve të analizuara nuk ndjekin ndonjë udhëzim standard të saktë

Metodologjitë më të aplikuara në BGJ-të e shqyrtuara janë:

1. MFP (Menaxhimi i Financave Publike)
2. QBLL (Qasja e Bazuar në Llogari).
3. BGJM (Buxhetet Gjinore të Mirëqenies);
4. BP (Buxheti me Pjesëmarrje);
5. BBP (Buxhetimi i Bazuar në Performancë ose buxhetimi i bazuar në rezultate);
6. QGJGJ (Qasje më e Gjerë Gjinore).

Hapat e Procesit të BGJ-së



BGGJ-ja dhe PBGGJ-ja

Cikli i analizës së PBGGJ-së përkon kryesisht me ciklin e procesit të Buxhetimit Gjinator.

Dallimi mbështetet në theksin e ndryshëm dhe analizën e thelluar që Buxhetimi Gjinator identifikon në ndikimin gjinator të fazës së alokimit të burimeve.

Faktorët kryesorë që mundësojnë organizimin e procesit të Buxhetimit Gjikor brenda OPK-së

VULLNETI POLITIK DHE DREJTIMI POLITIK

Angazhim i nivelit të lartë të institucioneve publike administrative

Përmirësimi i kapacitetit teknik të nëpunësve civilë

Përfshirja e Aktorëve

Të dhënat e klasifikuara sipas gjinisë

(EIGE, 2019b, fq. 5)

Identiteti i OPK-ve formon perspektivën gjinore

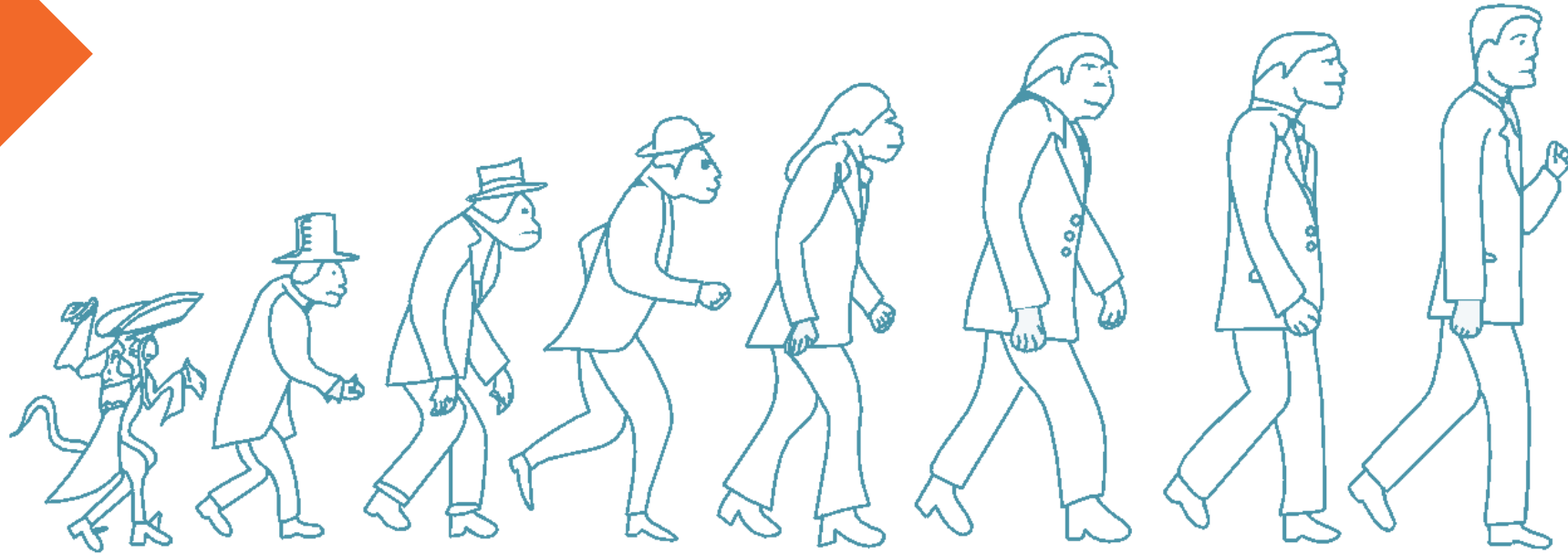
- ❖ Historia
- ❖ Vlerat dhe misioni
- ❖ Organizimi dhe struktura
- ❖ Rrjetet gjinore
- ❖ Mjedisi i jashtëm
- ❖ Aftësitë e OPK-së

Identifikimi i aftësive kryesore të OPK -së

Aftësitë e
brendshme

Aftësitë
pjesëmarrëse

Origjina e Aktorëve



Early 18th century
Stakeholding exclusively part of gambling culture

Late 19th century
Primacy of the shareholder

1940s
Managers as trustees, balancing multiple communities

Early 1960s
'Stakeholder' identified as a concept

Late 1960s
Ansoff incorporates stakeholding into corporate strategy

Early 1980s
Freeman writes *Strategic Management: A Stakeholder Approach*

Mid-1990s
Tony Blair describes a stakeholder economy

2010s
Stakeholder Engagement starts to emerge as a managerial and professional discipline

Identifikoni dhe vlerësoni aktorët

Pasi të vendosni se cilët janë aktorët tuaj kryesorë, vendosini ata në një sfond interesi dhe ndikimi

Kjo ndihmon në përcaktimin se cilat grupe dhe individë kërkojnë më shumë përpjekje



Angazhimi i Aktorëve

Angazhimi i aktorëve është procesi përmes të cilit ne përfshijmë njerëz që mund të preken nga PBGJ-ja & BGJ-ja...

... ose ata të cilët mund të ndikojnë në zbatimin e tyre

Ekziston një ndryshim i madh midis komunikimit dhe angazhimit



- **Komunikimi** është ndarja e informacionit të njëanshëm.
- Përgjigjet e vetme të mundshme janë: "po", "jo" dhe nuk mund të bëni shumë për jo -të nëse nuk e dini pse ata po thonë jo.

Angazhimi i Aktorëve

Angazhimi është i dyanshëm

- Ofron informacion dhe kërkon të dhëna;
- Lidhet me të folurit dhe të dëgjuarit;
- Ka natyrë biseduese dhe ndërvepruese;
- Drejtohet nga qëllimi.



Pse angazhohen Aktorët?

Përfitimet

- Ndajnë Përgjegjësinë
- Rrisin ndërgjegjësimin
- Politika më të mira
- Rezultate më të mira
- Menaxhojnë Çështjet
- Ofrojnë zgjidhje krijuese dhe bashkëpunuese të problemeve në grup
- Ndërtojnë një proces rekursiv



Pse angazhohen Aktorët?

Ekzistojnë gjithashtu disa disavantazhe në angazhimin e aktorëve



Probleme

- Merr kohë
- Interesat e veçanta
- Konflikti i interesave
- Reagim i ashpër nga kundërshtuesit
- Mjete të papërshtatshme

Mjetet për angazhimin e Aktorëve

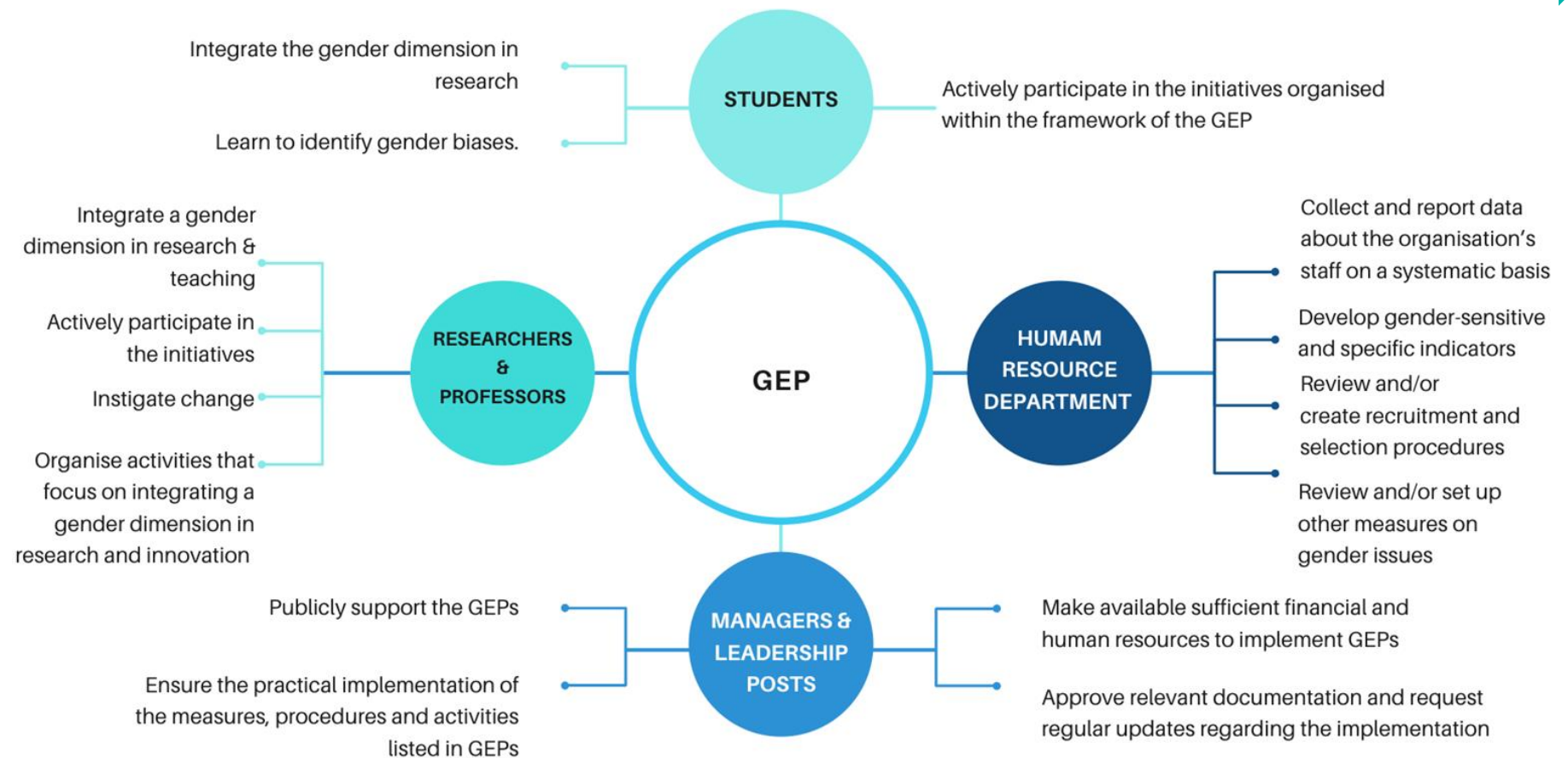
IAP2 Public Participation Spectrum

Developed by the International Association for Public Participation

INCREASING LEVEL OF PUBLIC IMPACT

INFORM	CONSULT	INVOLVE	COLLABORATE	EMPOWER
Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:	Public Participation Goal:
To provide the public with balanced and objective information to assist them in understanding the problems, alternatives and/or solutions.	To obtain public feedback on analysis, alternatives and/or decisions.	To work directly with the public throughout the process to ensure that public issues and concerns are consistently understood and considered.	To partner with the public in each aspect of the decision including the development of alternatives and the identification of the preferred solution.	To place final decision-making in the hands of the public.

Kush është i përfshirë në BGJ/PBGJ?



4 HAPAT për BGJ-në dhe AGJ-në

HAPI 1

ANALIZA E KONTEKSTIT

HAPI 2

ANALIZA E PLANIFIKIMIT

HAPI 3

RIKASIFIKIMI I BUXHETIT

HAPI 4

ANALIZA E ZBATIMIT

Çfarë është Analiza e Kontekstit Gjinator (AKGJ): pyetje me përgjigje dhe pa përgjigje



Analiza e kontekstit është ushtrimi i së vërtetës e cili krijon një tablo të përparimit të barazisë gjinore në OPK-në tonë dhe zbulon të pathënat.

Përkufizimi zyrtar i IEBGJ-së:

*".. Analiza gjinore siguron të dhënat dhe informacionin e nevojshëm për të integruar **perspektivën gjinore** në politikat, programet dhe projektet. Si pikënisje për integrimin gjinor, analiza gjinore identifikon dallimet midis grave dhe burrave në lidhje me **pozicionin** e tyre relativ në shoqëri (OPK-të për ne) dhe shpërndarjen e burimeve, mundësive, kufizimeve dhe pushtetit në një kontekst të caktuar. Në këtë mënyrë, kryerja e analizës gjinore lejon zhvillimin e ndërhyrjeve që trajtojnë pabarazitë gjinore dhe plotësojnë **nevojat e ndryshme** të grave dhe burrave."*

<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-analysis>

SI TA MASIM AKGJ-NË?



Si ta masim dhe ta vlerësojmë **përparimin e barazisë gjinore**:

- duke mbledhur **të dhënat ekzistuese gjinore** që monitorojnë pyetjet që tashmë kanë përgjigje
- duke krijuar **të dhëna të reja gjinore** që zbulojnë stereotipet e fshehura gjinore për të zbuluar pyetjet pa përgjigje
- duke përdorur **një perspektivë gjinore në vlerësimin dhe analizimin e rezultateve dhe trajtimin e tyre tek ndryshimet transformuese të OPK-ve.**

PSE AKGJ-ja?

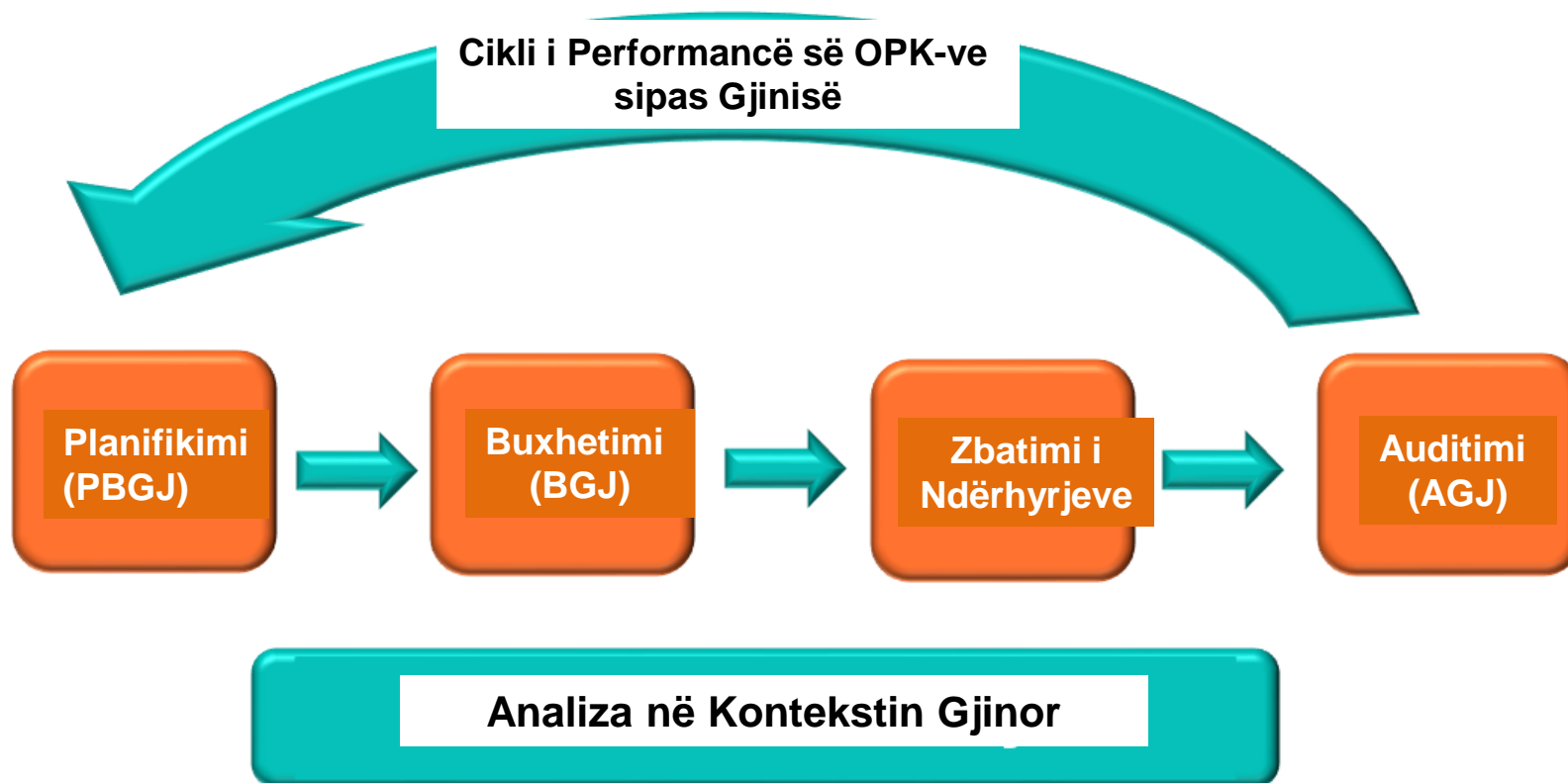


Qëllimi kryesor:
identifikimi dhe
trajtimi i pabarazive
gjinore.

Arsyet specifike:

- njih **dallimet** midis grave dhe burrave në OPK -të, bazuar në shpërndarjen e pabarabartë të burimeve, mundësive, kufizimeve dhe pushtetit;
- identifikon **nevojat** e ndryshme të grave dhe burrave në të gjitha fazat e ciklit të politikave dhe buxhetit;
- pranon se programet dhe buxhetet mund të kenë **efekte** të ndryshme tek gratë dhe burrat;
- përfshin **pikëpamjet** e grave dhe burrave në PBGJ dhe BGJ
- duke promovuar **ndërhyrje** më të informuara, me përgjegjësi gjinore dhe efektive.

KUR AKGJ-ja?



Temat gjinore që duhet të merren gjithmonë parasysh në analizën e aftësive



- Puna prodhuese dhe riprodhuese: aktivitete të kujdesit shëndetësor dhe punës së paguar
- Ndarja horizontale (në arsim, kërkim, punë etj.)
- Ndarja vertikale
- Fuqizimi gjinor
- Integrimi kryesor
- Ndërthurshmëria

Aksesi në njohuri (1) Shembuj pyetjesh që duhet t'u jepet përgjigje



Pyetjet kryesore

- Sa burra dhe gra studiojnë në OPK -në tonë?
- F/M në cilën fushë të Arsimit?

Pyetje më të hollësishme:

- Notat e F/M?
- Vlerësimi subjektiv i F/M të OPK-së dhe shërbimeve të saj?
- Pritshmëritë dhe nevojat e F/M në të ardhmen?

Aksesi në punë dhe biznes (1)

Shembuj pyetjesh që duhet t'u jepet përgjigje



Pyetjet kryesore

- Sa F/M gjejnë punë brenda 3 vitesh pas diplomimit në OPK -në tonë?
- F/M në cilën fushë të Arsimit?

Pyetje më të hollësishme:

- A është puna në përputhje me nivelin e arsimimit të F/M?
- A është puna në përputhje me fushën e arsimimit të F/M?



Aksesi në kërkim (1)

Shembuj pyetjesh që duhet t'u jepet përgjigje



Pyetjet kryesore:

- Sa F/M janë kërkues në OPK-në tonë?
- Në cilën fushë të Kërkimit?

Pyetje më të hollësishme:

- Sa publikojnë ata?
- A kanë ata të njëjtat mundësi kërkimi? Kushtet?



Aksesi në karrierë (1)

Shembuj pyetjesh që duhet t'u jepet përgjigje



Pyetjet kryesore:

- Sa F/M në çdo hap karriere?
- F/M në cilën fushë të Arsimit?

Pyetje më të hollësishme:

- A është pabarazia gjinore në karrierë rezultat i mospërputhjes së brezave?
- A ka dallime në drejtuesit e ekipeve kërkimore?
- Në dhënien e granteve?
- Në citime?

Kujdesi për veten dhe të tjerët (1)

Shembuj pyetjesh që duhet t'u jepet përgjigje



Pyetjet kryesore:

- Sa kërkes dhe profesorë F/M janë kujdestarë? No. i Fëmijëve? No. i të moshuarve? Mosha?
- A kanë F/M të njëjtën kohë në dispozicion për kërkime?

Pyetje më të hollësishme:

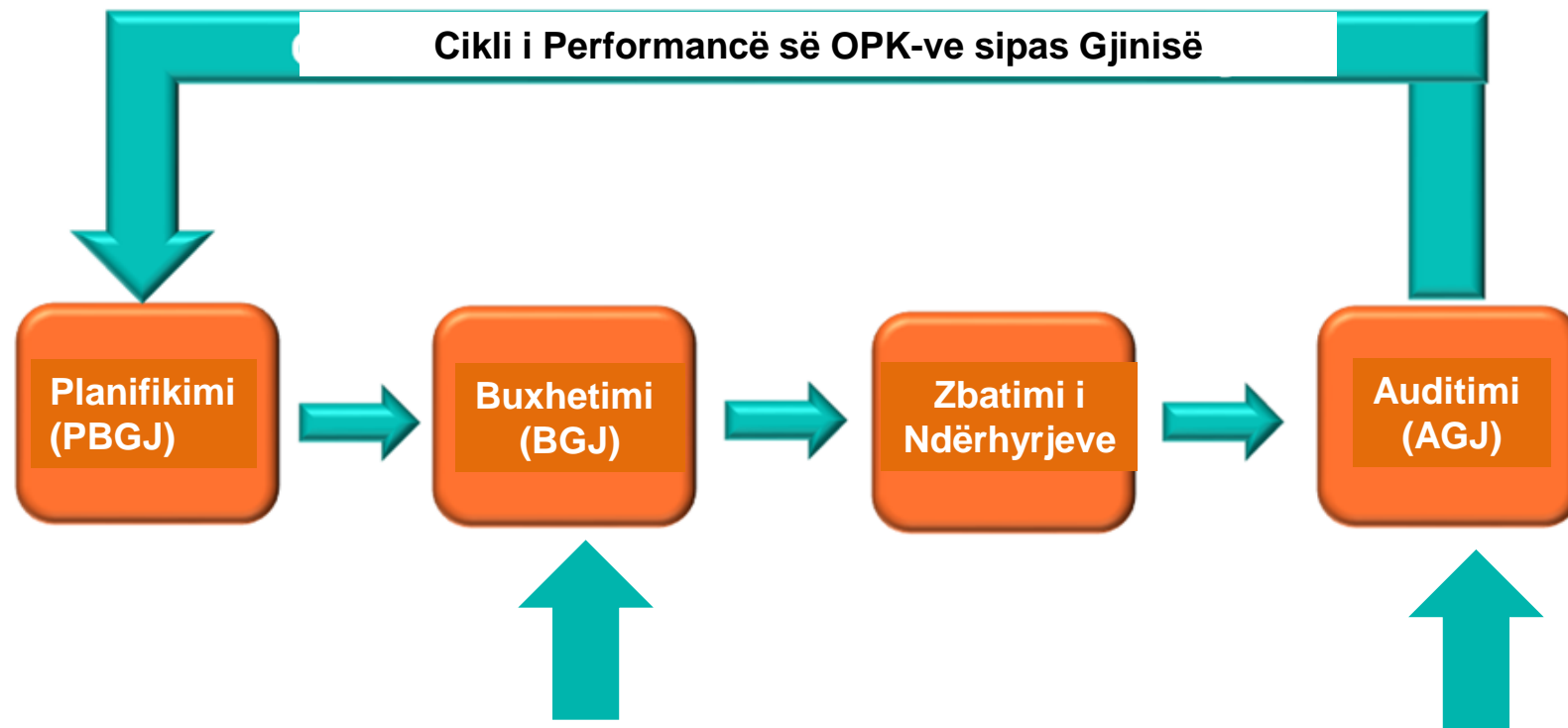
- A mund ta përballojnë ata punën e paguar të përkujdesit?
- A kanë në dispozicion shërbimet e kujdesit?

HAPI 2: Analizimi i Planit të Barazisë Gjinore (ose Strategjike)

Ndërsa i afrohem fazës së planifikimit brenda Raportit të Auditimit Gjinator, ekzistojnë dy situata të ndryshme që duhet t'u referohemi, kur:

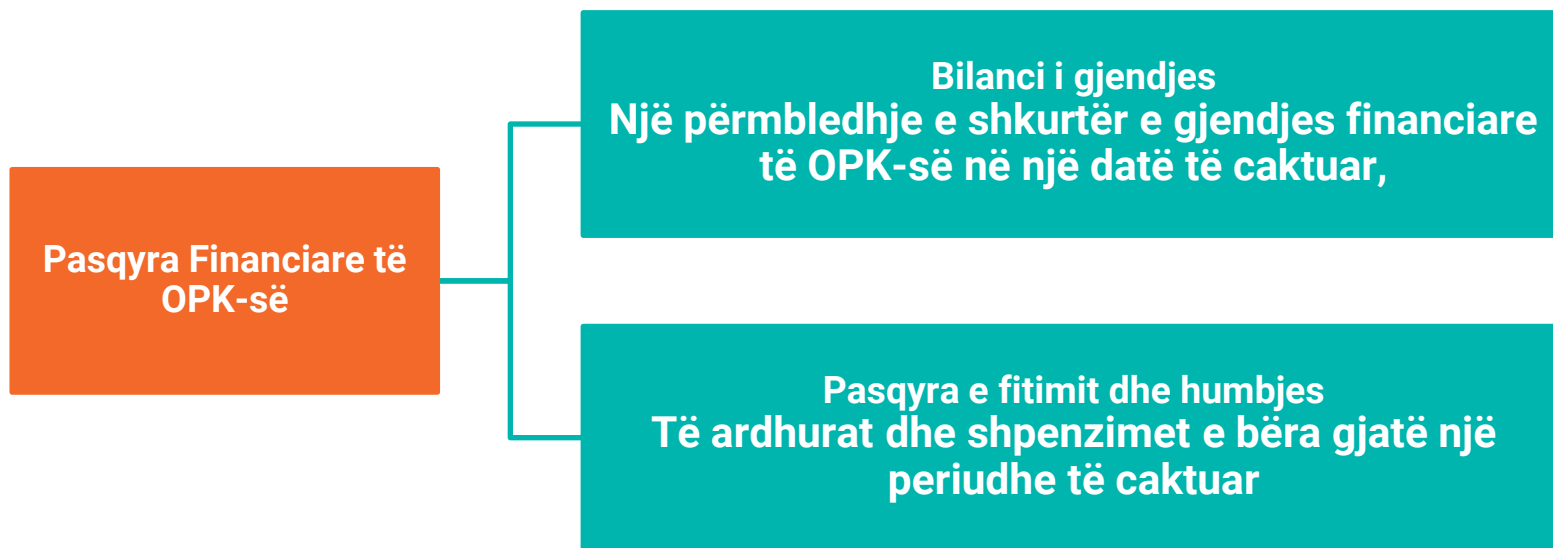
- 1- OPK-ja është e angazhuar në një analizë gjinore të çfarë do lloji për herë të parë.**
- 2- OPK-ja ka zhvilluar tashmë një PBGGJ.**

Kur pritet të bëhet riklasifikimi teknik i buxhetit



Riklasifikimi i buxhetit në fazën e buxhetimit dhe auditimit

Çfarë të riklasifikoni?



Analiza e perspektivës gjinore, që të jetë vërtet efikase dhe efektive, duhet të zhvillohet në nivelet e buxhetimit dhe auditimit, por:

- ☒ Faza e auditimit është më **teknike** dhe si rrjedhim më e lehtë për t'u zbatuar,
- ☒ Faza e buxhetimit, në lidhje me procesin e vendimmarrjes dhe "**qasjen politike**" kërkon pa dyshim ndjekjen e një **vullneti institucional** më të fortë.

Si ta riklasifikoni?

SHKALLA GJINORE E PRIORITETIT
identifikon fushat buxhetore që lidhen direkt me gjininë, indirekt të rëndësishme për gjininë, zonat mjedisore dhe zonat neutrale

ANALIZA E AFTËSIVE *reflekton të njëjtën analizë të aftësive që është zhvilluar për të klasifikuar aktorët dhe për të zhvilluar analizën e kontekstit gjinor*

Për të zhvilluar një riklasifikim të tillë është e nevojshme që:
të zgjidhni **zëra më të detajuar kontabël** që ju lejojnë:

- ☒ të identifikoni më mirë **ndikimin e tij gjinor** duke iu referuar kontribuesve të të ardhurave ose përfituesve të shpenzimeve
- ☒ të grumbulloni artikuj me një **kod klasifikimi gjinor** bazuar në një proces nga poshtë-lart.

Shkalla gjinore e përparësisë: QBLL, Qasja e Bazuar në Llogari

Fushat që lidhen drejtpërdrejt me gjininë

Fushat që lidhen indirekt me gjininë

Fushat mjedisore

Fushat neutrale

1. Fushat që lidhen drejtpërdrejt me gjininë



- Aktivitetet që synojnë shprehimisht mundësitë e barabarta dhe kapërcimin e pabarazive midis grave dhe burrave.
- Zakonisht këto fusha përfaqësojnë një pjesë shumë të vogël të buxhetit të përgjithshëm, në të shumtën e rasteve nuk e kalojnë 1% të të ardhurave ose shpenzimeve totale, por janë të rëndësishme jo në nivelin sasior, por në atë cilësor, pasi ato përfaqësojnë një shenjë interesi dhe vëmendje nga OPK-ja për barazinë gjinore.

2. Fushat që janë **indirekt** të rëndësishme për gjininë



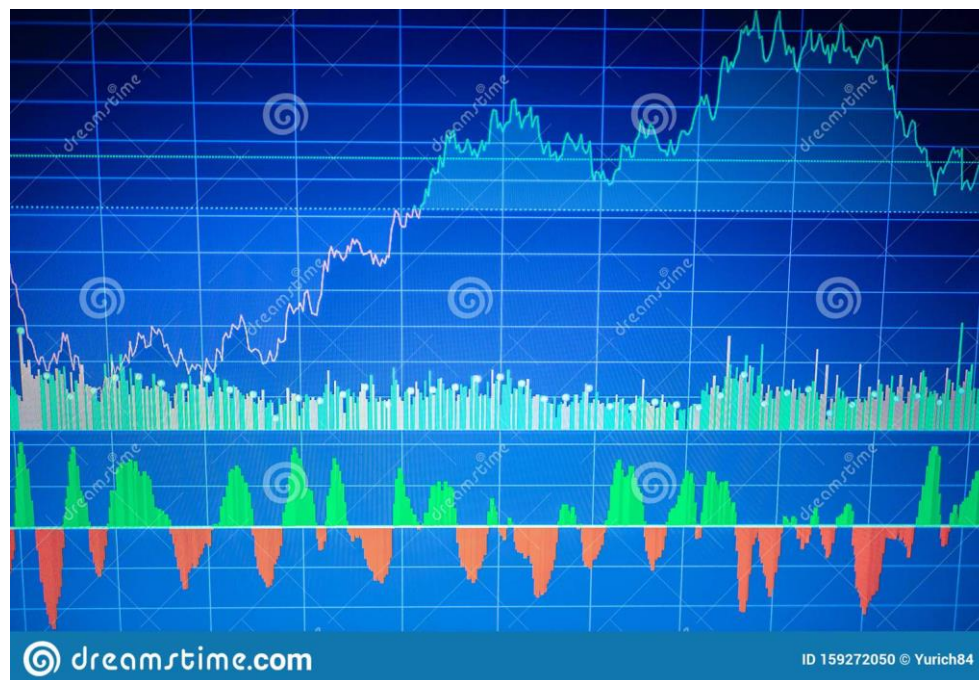
- Fushat e ndërhyrjes, ndikimi i të cilave i referohet aspekteve të lidhura indirekt me dallimet gjinore, edhe nëse ato nuk u drejtohen shprehimisht grave apo burrave.
- Zakonisht ato i referohen çdo zëri kontabël i cili lidhet me përfituesit ose kontribuesit e identifikueshëm si femra ose meshkuj.

3. Fushat Mjedisore



- Fushat e ndërhyrjes që i referohen variablave mjedisore që mund të ndikojnë në aftësitë e grave dhe burrave edhe nëse nuk është e mundur të matet ndikimi në drejtim të kontribuesve ose përfituesve të veçantë.
- Ndikimi gjinor mund të vlerësohet me ndarjen e të ardhurave ose kostos sipas objektivit të përgjithshëm të F/M.

4. Fushat Neutrale



- Aktivitetet e OPK-së të cilat nuk kanë dëshmi të zërave financiarë që mund të maten me treguesit e ndikimit gjinor.
- Kjo fushë, përsa i përket teorisë së integritimit gjinor, nuk duhet të ekzistojë. Megjithatë, në disa raste, lidhja me ndikimin gjinor është aq e dobët ose aq e vjetër saqë nuk është e mundur të japësh dëshmi për të. Ky është rasti, për shembull, i amortizimit, zhvlerësimit, të ardhurave financiare, interesit dhe shpenzimeve të tjera financiare.

Matrica për Riklasifikimin e Buxhetit Gjinator

Shkalla e Përparësisë	Shembuj të Aftësive	Aktorët F/M të përfshirë	Departamenti që duhet t'i referojë	Shembuj të të Ardhurave sipas artikujve	€	Shembuj të Shpenzimeve të artikujve të kontabilitetit	€
Direkte, Indirekte, Mjedisore, Neutrale	Akses në njohuri	Studentë Profesorë	Departamenti i Studentëve	Grante nga institucione publike për mësimdhënie Tarifat e arsimit universitar dhe detyrimet që priten nga studentët	0	Kostot e personelit për mësimdhënie Kostot për mbështetjen e studentëve	0
	Akses në punë dhe biznes	Studentë	Departamenti i Transferimit	Grante nga institucione publike për transferimin e studentëve	0	Kostot për veprimtaritë e transferimit	0
	Akses në kërkim	Të diplomuarit me gradën Doktor, kërkuesit, profesorët	Departamenti i Kërkimeve Shkencore	Grante nga institucione publike, subjekte private dhe sponsora për kërkim shkencor	0	Kostot e personelit për kërkime shkencore	0
	Akses në karrierë	Të diplomuarit me gradën Doktor, kërkuesit, profesorët, anëtarët e bordit	Bordi, Departamenti i Burimeve Njerëzore	Grante nga institucione publike, subjekte private dhe sponsora për fuqizimin gjinor dhe përparimin në karrierë	0	Kostot për anëtarët e bordit	0
	Kujdesi ndaj vetes dhe të tjerëve	Të gjithë Aktorët	Bordi, Departamenti i Burimeve Njerëzore	Të ardhurat për projektet e ambienteve të kujdestarëve personale	0	Ambientet e përkujdesit, shpenzimet për të punuarit në mënyrë inteligjente	0

Rekomandime për analizën e BGJ-së

1

*MBANI NJË PIKËPAMJE TË DYFISHTË:
NIVELIN INDIVIDUAL DHE KOLEKTIV*

2

*VLERSONI
KUFIJTË PËR NDRYSHIM*

HAPI 4: Treguesit dhe analiza e zbatimit të AGJ-së

Për të krahasuar të ardhurat dhe shpenzimet me **rezultatet** e fazës së zbatimit duhet:

Të bëni një **kontroll** të përgjithshëm të të gjithë zërave të kontabilitetit të riklasifikuar

Të kontrolloni disponueshmërinë e **të dhënave të ndara** sipas gjinisë që lidhen me to

Të hartoni një sërë **treguesish specifike, si cilësorë, ashtu edhe sasiorë**

Rekomandimet për analizën e Zbatimit

1

MONITORONI RREGULLAT që drejojnë aksesin në shërbime ose aktivitete dhe që mund të kufizojnë rritjen e aftësive me një ndikim të pabarabartë gjinor

2

MIRATONI NJË PERSPEKTIVË TË GJERË që shkon përtej aktiviteteve të PBGJ-së dhe shqyrton të gjithë zërat e buxhetimit/auditimit

3

PËRFSHINI REAGIMET DHE PJESËMARRJEN E AKTORËVE sipas roleve të tyre të ndryshme dhe të shumëfishta

4

INVESTIGONI DHE MASNI ndikimin E PADUKSHËM DHE TË PAVETËDIJSHËM gjinor duke përdorur qasjen e aftësive dhe reagimet e aktorëve.



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Trajnimi i GEP Moduli 3.1

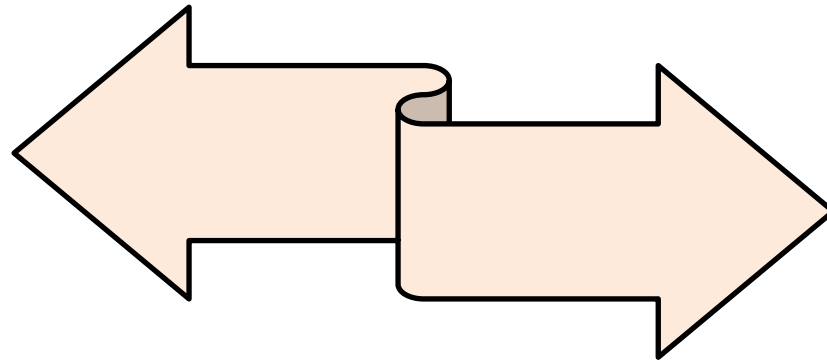
Hyrje, Plotësia

Ulla Weber, Corinna Pusch

0 Hyrje

SFIDA

STANDARDIZIMI



PËRCAKTIMI I GAMËS

LeTSGEPs STANDARDET E PLANIT PËR BARAZI GJINORE



1 PLOTËSIA



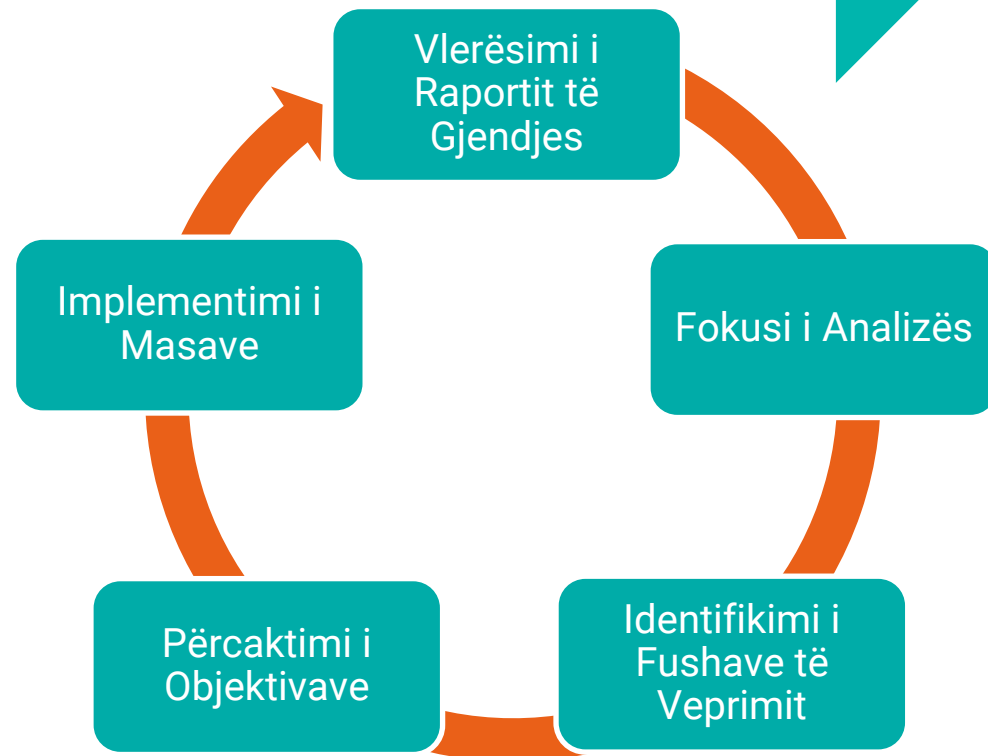
2 PËRSHTATJA INSTITUCIONALE



3 QËNDRUESHMËRIA

1 PLOTËSIA

- PARATHËNIE (fokus dhe përkushtim)
- RAPORTI I GJENDJES
- ANALIZA
- FOKUSI
- FUSHAT E VEPRIMIT
- OBJEKTIVAT DHE TARGET GRUPET
- MASAT
- PROCEDURA E VLERËSIMIT/ RI-DIZAJNIM



Angazhimi i të gjitha autoriteteve

Të gjitha palët e interesuara për Barazinë Gjinore të RPO-së nënshkruajnë Planin e Barazisë Gjinore:

- Anëtarë të nivelit më të lartë drejtues
- Zyrtari për Barazi Gjinore dhe zëvendësit e saj*tij
- Shefi i Administratës (ose pozicion i ngjashëm)
- Koordinator i Kërkimit (ose pozicion i ngjashëm)
- Drejtuesit e fakulteteve ose nënseksioneve të ngjashme të organizatës

Dizajn Tërheqës

si kërkesë për shpërndarje të suksesshme

- Gjuha kryesore e punës/kombëtare + Anglisht (+ gjuhë shtesë nëse është e zakonshme në RPO)
- Gjuha e barazisë gjinore (një zgjidhje e qëndrueshme)
- Paraqitje tërheqëse dhe e qartë
- Një version që mund të publikohet

SHEMBUJ:



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	3
Umsetzungsstruktur und -strategie	4
1 Bestandsaufnahme	5
1.1 Personalstatistik: Erhebung der Zahlen am MPI	5
1.2 Analyse: Feststellung einer Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen	5
2 Ziele	7
2.1 Institutionelle und personelle Verankerung von Gleichstellung	7
2.2 Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfeldes	7
2.3 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen	7
2.4 Karriere- und Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	7
2.5 Abbau von Unterrepräsentanz im nicht-wissenschaftlichen Bereich	8
2.6 Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer	8
2.7 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	8
3 Maßnahmen	9
3.1 Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten	9
3.2 Steigerung der Gendersensibilität (Gender awareness)	9
3.3 Etablierung flexibler, kontextbezogener Zielvorgaben	9
3.4 Diversity-sensibler Einstellungsprozess	10
3.5 Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs	10
3.6 Datenlage im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich	10
3.7 Rekrutierung im nicht-wissenschaftlichen Bereich	11
3.8 Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	11
3.9 Angebote für Väter	11
3.10 Pflegende Angehörige	12
3.11 Information für Frauen und Männer zum Thema Vereinbarkeit	12
3.12 Mutterschutz	13
3.13 Fort- und Weiterbildung	13
3.14 Vermeidung von Benachteiligung am Arbeitsplatz	13
Anhang 1: Aufstellung der Beschäftigungsverhältnisse 2017	14

4. Maßnahmen

Im Folgenden sind Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit im personellen/ individuellen sowie im strukturellen Bereich zusammengefasst. Es soll MitarbeiterInnen jederzeit die Möglichkeit eingeräumt werden, neue Ideen einzubringen, die dann je nach Aufwand zeitnah und unkompliziert umgesetzt werden können. Die Institutsleitung verantwortet die Umsetzung der Maßnahmen in den angegebenen Laufzeiten. Nach einem Jahr sollen diese evaluiert werden.

Maßnahme	Status	Seite
Personelle/ Individuelle Maßnahmen		
Vereinbarkeit von Beruf und Familie		12
1. Kinderbetreuung während Veranstaltungen	●	12
2. Beginn von Veranstaltungen vor 15 Uhr	●	12
3. Erstattung von Kosten für Kinderbetreuung auf Dienstreisen	●	13
4. Antrag, Planung und Bau einer betriebsnahen Kindertagesstätte	●	13
5. Gender- und Diversitykompetenz: für MitarbeiterInnen in Führungspositionen	●	13
6. Dual Career	●	14
7. Familienzimmer, Büro Betriebsrat/ Gleichstellung/ Vertrauenspersonen	●	14
Nachwuchsförderung		14
8. Etablierung eines Kursangebotes für NachwuchswissenschaftlerInnen	●	14
9. Gesprächsrunden mit GastsprecherInnen	●	15
10. Förderung bestehender Mentoring Programme (kurzfristig) und Mentoring am Institut (langfristig)	●	15
Strukturelle Maßnahmen		15
Strukturelle Einbindung der Gleichstellungsarbeit		



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Trajnimi i GEP Moduli 3.2

Përshtatja Institucionale

Ulla Weber, Corinna Pusch

Pyetje apo Komentente?

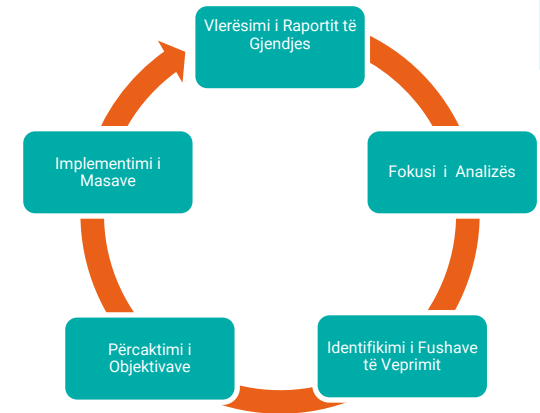
Jamboard:

https://jamboard.google.com/d/1TzKJMenzKGnFPfvX1C-95BgeV89ezBFBPL_GZmrPvKY/edit?usp=sharing

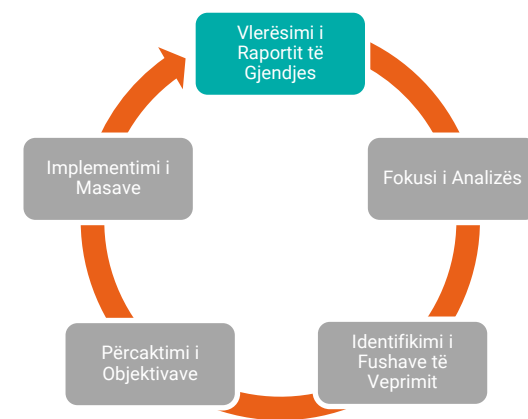
Punë në Grup:

- 1. Shkëmbeni rezultatet e ushtrimit që përgatitët**
- 2. Gjeni të paktën një Fushë Veprimi që bazohet në Analizën e të dhënave që keni mbledhur për të cilat jeni dakord**
- 3. Zgjidhni një person për të paraqitur rezultatet tuaja në seancën plenare më pas.**

2 PËRSHTATJA INSTITUCIONALE



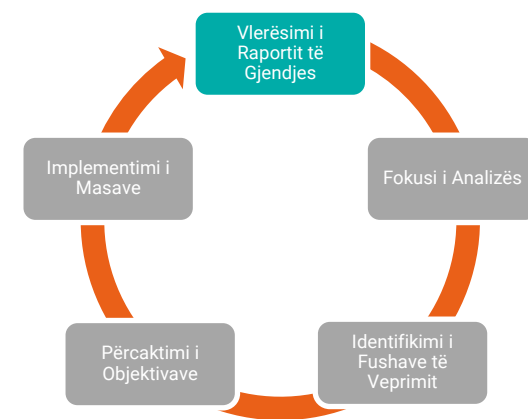
Raporti i Gjendjes 1



Shifrat kryesore të zbërthyera sipas gjinisë dhe fushave shkencore dhe joshkencore:

- Nivelet e pagave, Hendeku Gjinator në Pagë
- Bonuset e performancës, stimujt e rekrutimit dhe mbajtjes
- Promovimi i parakohshëm në nivele më të larta pagash, përmirësimi i grupit të shpërblimit
- Kontrata me afat të caktuar dhe të pacaktuar
- Nivelet e karrierës shkencore: A, B, C, D (kategorizimi si në SheFigures)
- Nivelet e karrierës joshkencore: *Koordinator i Kërkimit, Drejtues i Administratës, Drejtues i Njësisë dhe Projektit, Asistentët e zyrës, të trajnuarit, praktikantët.....*
- Luhatja / kohëzgjatja e qëndrimit në RPO

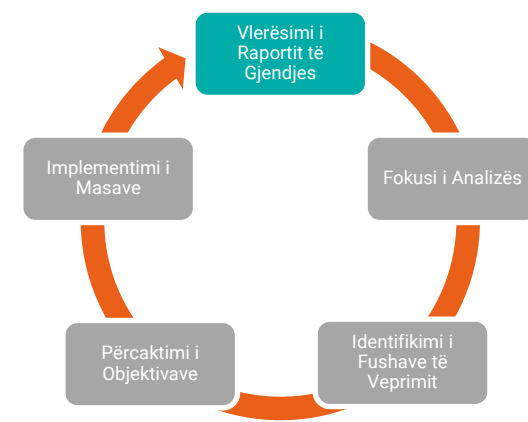
Raporti i Gjendjes 2



Parametra të mëtejshëm të zbërthyer sipas fushave shkencore ose joshkencore:

- Përbërja e komisioneve dhe bordeve
- Pjesëmarrja në konferenca dhe kurse trajnimi
- Folësit në kolokiume
- Nominimet për çmime
- Njoftimet për shtyp (p.sh. autori i parë dhe/ose i fundit, personat e cituar)
- Buxheti i kohës për kërkimin individual
- Burimet e personelit dhe infrastrukturës

Raporti i Gjendjes 3



- Përfshirja e Zyrtarëve të Barazisë Gjinore (komitete, informacione, vendime)
- Ankorimi strukturor i barazisë gjinore (dokumente, procedura, rregullore)
- Masat ekzistuese (të barazisë gjinore).
- Integrimi i aspekteve të Barazisë Gjinore në proceset buxhetore

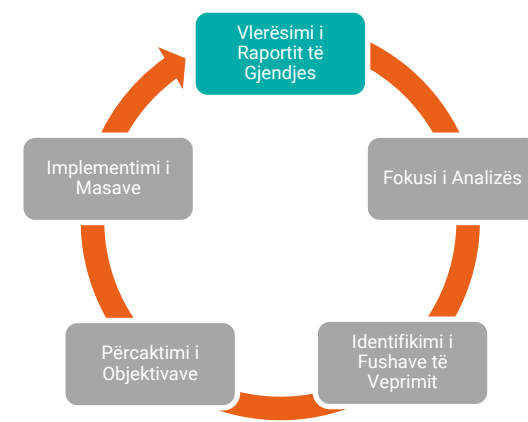
Metodat e mbledhjes së të dhënave

- **Metodat sasiore:**

- Sondazhet
- Të dhënat e disponueshme nga departamenti i BNJ/statistikave

- **Metodat cilësore:**

- Diskutimet
- Intervistat
- Mbledhja e të dhënave në bazë të ankesave
- Ngjarjet e reagimit
- Eventet e feedback-ut
- Analiza e dokumenteve



SHEMBUJ:

Fluctuation/ Retention time at the Institute

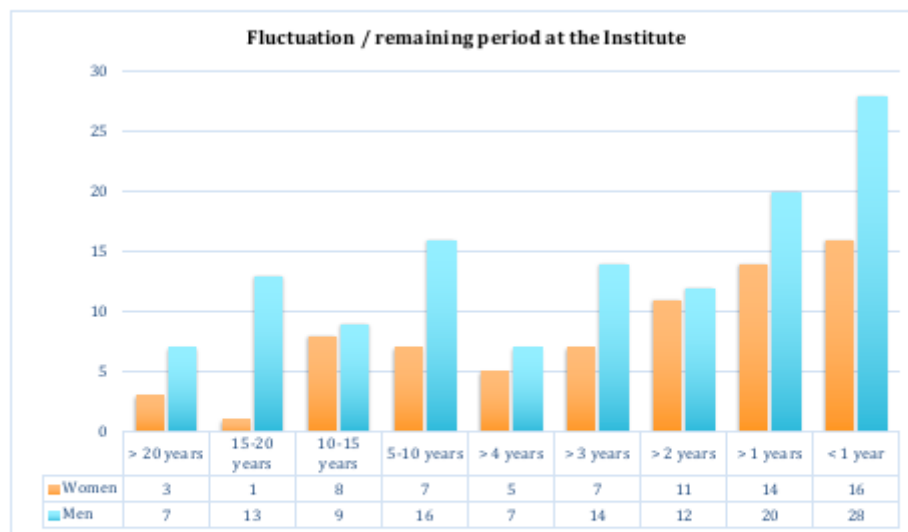


Figure 10: Fluctuation / Retention time at the Institute

Currently, this figure provides little information in the light of the realignment and restructuring of our Institute. Last year, an entire department was dispersed, whereas this year two new departments and several new research groups are being set up. Long-term employees can be found primarily in the non-scientific area. We should keep track of these numbers in the long-run.

Personnel structure analysis, targets and measures

Analysis of the current situation at the institute: What are we already doing?

1. Campus Childcare:

The nursery is located on the campus of the Max Planck Institutes in 30 children between the age of 3 months and 3 years are being looked after in three groups. The core opening hours are 9 a.m. to 3 p.m. However, parents can drop off their children as early as 8 a.m. and collect them as late as 5 p.m. The existence of the nursery for toddlers plays a key role in attracting first-class scientists to our Institute.

The nursery also offers a good opportunity for non-academic employees, who already live in to have their children looked after directly on site.

Like all childcare providers in Germany, however, the nursery is also affected by the substantial lack of staff in childcare and education. Filling an open position may take up to several months. In case of vacant positions and/or staff, which are off sick for a longer period of time, the nursery must reduce its opening hours in accordance with the legal framework conditions and adapt them to the staff resources available until the positions have been filled again. This therefore means that there is a limited number of places for new children. In addition, the nursery administration is currently facing great challenges. Together with the other institutes on campus, the MPI for is actively committed to support the nursery and to respond to the complaints and needs of the children and their parents.

2. Working hours: Part-time - Flexi-time

The MPI for has fixed working hours. Currently, there is neither an official flexi-time model nor any official recording of working hours. Instead, the Institute uses a system of so-called working hours on trust system and allows flexible work hours in direct consultation with the respective supervisor.

The opportunity to work part-time for family reasons is strongly supported by the MPI for

In order to achieve a good work-life balance, working hours can be reduced or distributed according to the employee's need and family circumstances in consultation with the respective supervisor.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

3. Place of work

Currently, the Institute does not officially offer teleworking, such as home office. Hence, there are no official regulations. In individual cases, employees are given the option to complete their tasks at home to ensure childcare.

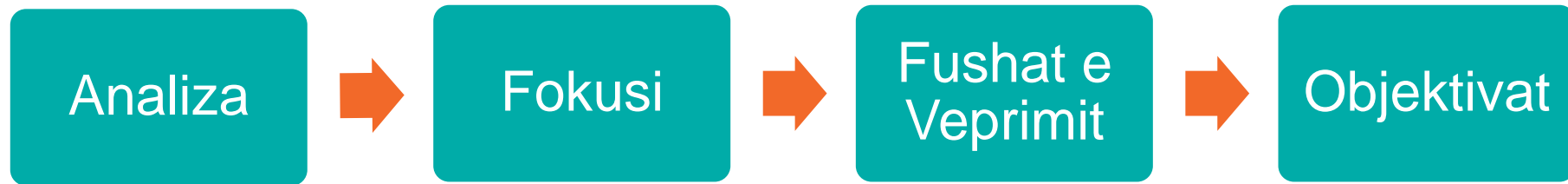
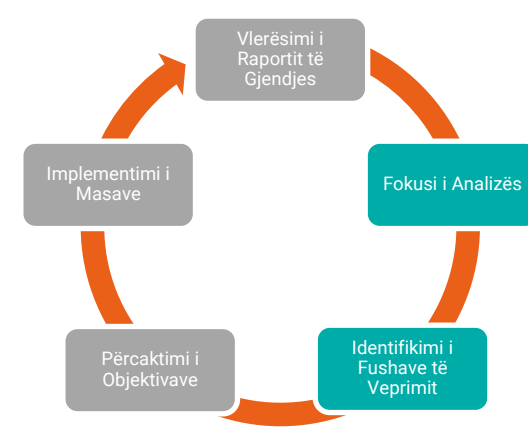
Within the scope of our technical possibilities (PC, notebook, VPN access), a variety of duties, mostly in the administrative area, can be performed at home allowing for free working hour allocation. This option is used particularly in "emergency cases", such as when a child gets ill or during school-, nursery- or kindergarten holidays.

For more information, see Measure 1.1.: Working from home & flexible work hours, page 16

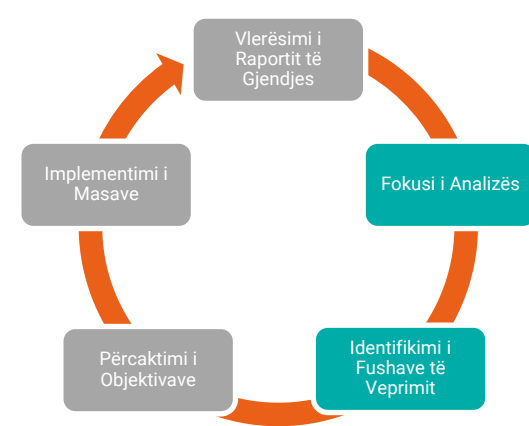
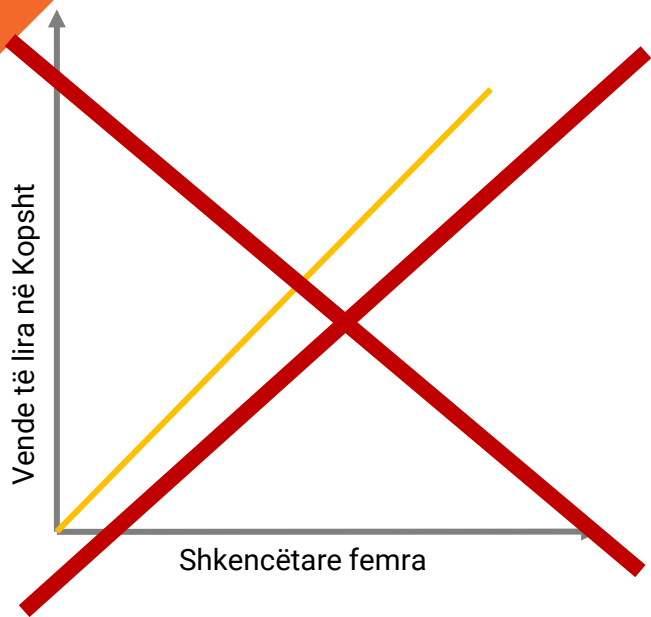
4. Family Office

A family office advises and provides information on topics relating to the reconciliation of family tasks and studies, science and/or work. For example, it supports foreign-speaking employees in their search for childcare facilities and offers help and advice regarding the care for dependants.

Analiza

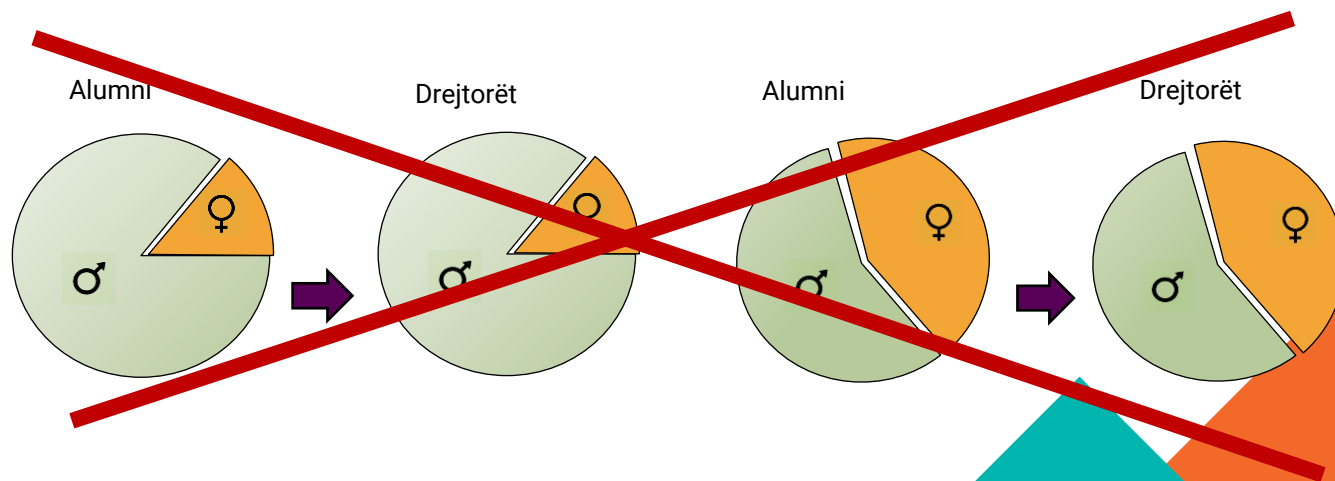


Analiza



Vëzhgoni ...

... dhe vërtetoni



SHEMBUJ:

Statistical assessment of employment figures (figures dating from end of 2017)

A preliminary analysis of the gender distribution of our staff (both scientific and non-scientific) regarding different career levels and pay groups has revealed **considerable gender inequality** (cf. Annex I): While nearly 53 % of the Institute's 174 total number of staff members are female, their distribution – both in the scientific sector and the non-scientific sector – is clearly focused on the lower-paid positions.

The result of our preliminary gender analysis can be summed up as follows:

- The majority of the lower paid jobs (E3 to E9b) at the Institute are taken by women.
- The majority of the higher paid jobs (E13-W2) are taken by men.
- Leadership positions, both scientific and non-scientific, are by two thirds occupied by males (67%).
- The lowest paid jobs at the Institute are within the non-scientific sector. It is there where we have a clear overrepresentation of women (67%).
- Of all women with non-scientific jobs (29), the vast majority (20) is hired in the lowest pay groups (E3 to E9b), i.e. 69%.

Gender distribution at the postdoc level



Fig. 11: Less than 32% of all postdoc positions were held by women. Their male peers, whose representation at the PhD level is only 45%, occupy 68% of all postdoc positions. According to this statistic, the Institute 'loses' around 25% of its talented female PhD students at the transition phase from PhD to postdoc.

Gender distribution of the lowest paid jobs (= non-scientific jobs)



Fig. 3: The analysis of the gender distribution among the 24 positions remunerated from pay group E3 to E9b revealed that 90% of these lowest-paid positions at the Institute were occupied by female employees. These positions are typically located in the administration and service sectors, and many of them, like the so-called "secretaries", are traditionally connoted as female labor which entails important structural consequences for remuneration, not only at the Institute, but within the very public service (TVÖD) system and the Max Planck Society at large.

Analyzing the identified issues further and deriving suitable mechanisms for countering them

Inequality 1: The majority of our non-scientific (lower-income) staff is made up of women.

This portion of the Institute's staff is mostly on permanent positions and was taken over from the previous Institute, which is why **the gender distribution of our non-scientific staff arguably reflects former recruiting strategies**. However, more recent recruitments in the non-scientific sector have not reversed existing trends, i.e. certain positions in



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072



LeTSGEPs

Trajnimi i GEP Moduli 3.3 dhe 3.4

Qëndrueshmëria

Ulla Weber, Corinna Pusch

Objektivi 1

S pecific

I përcaktuar qartë

M easurable

Kritere të qarta për qëllimin e arritur

A mbitious

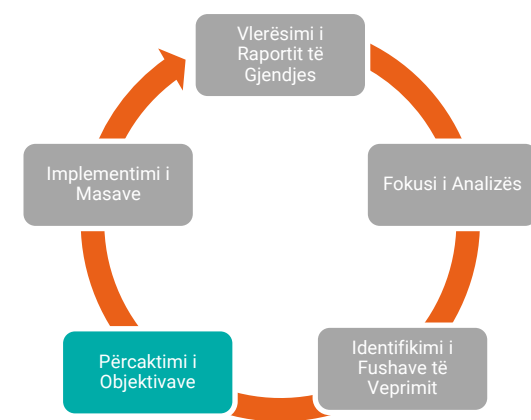
I përshtatshëm, tërheqës, sfidues

R ealistic

I arritshëm

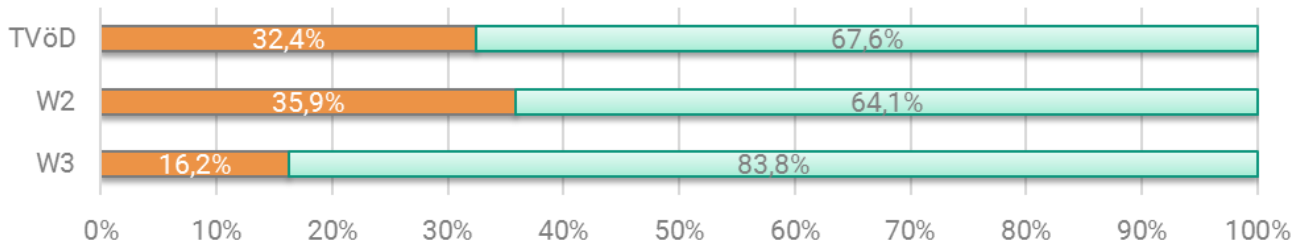
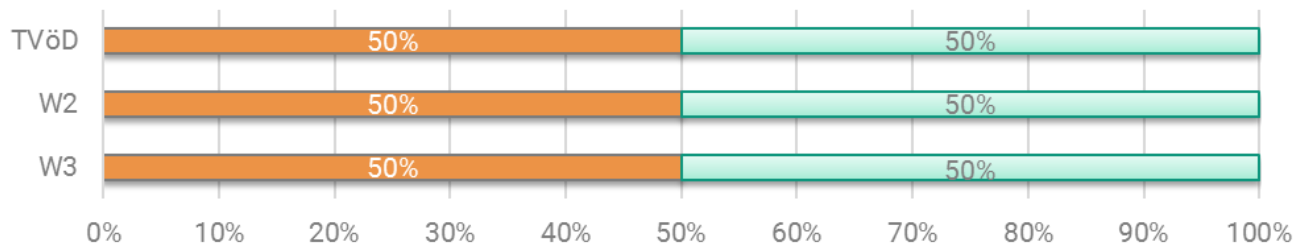
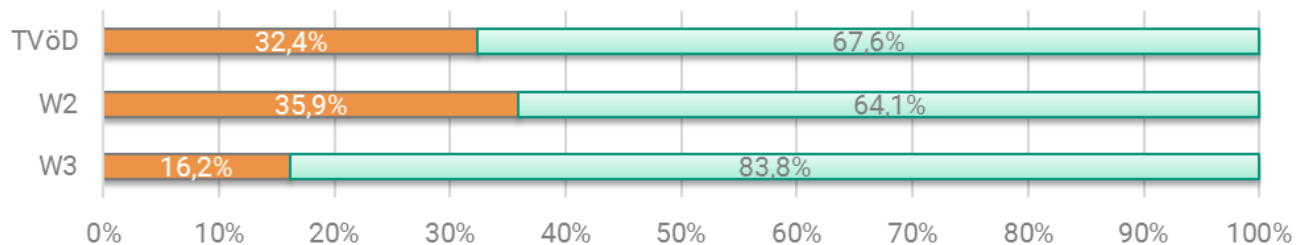
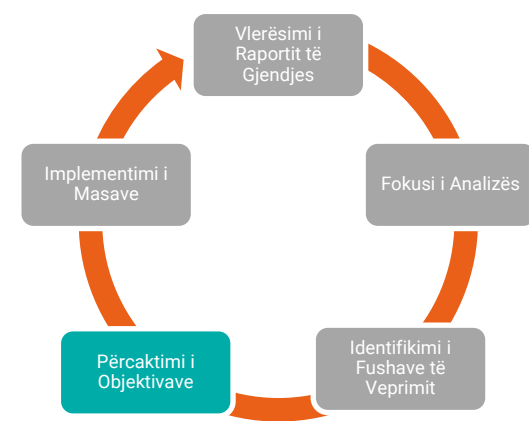
T ime-bound

Afati për të kontrolluar nëse qëllimi është arritur



2 PËRSHTATJA INSTITUCIONALE

Qasja

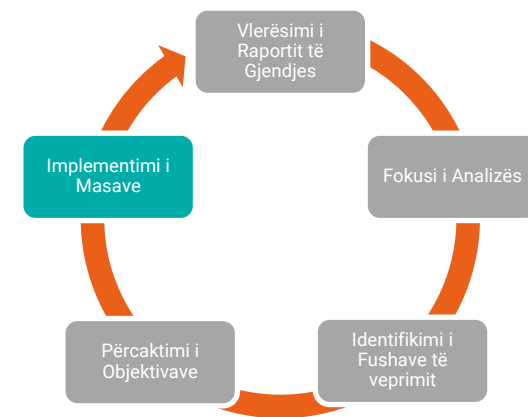


femër

mashkull

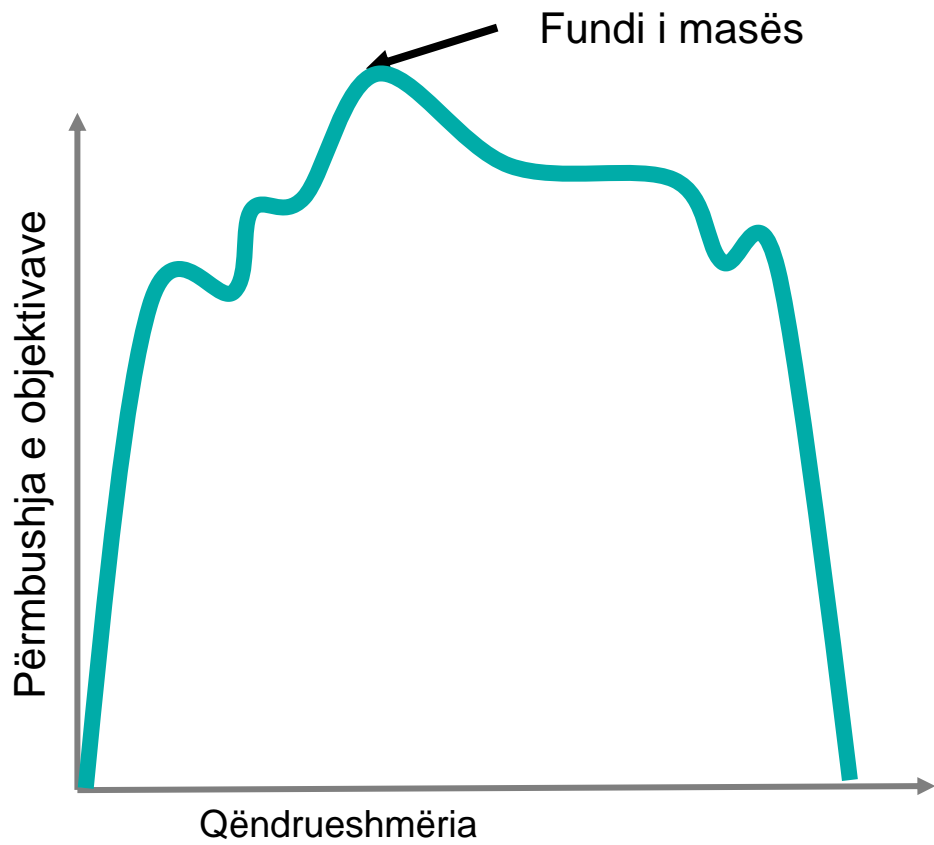
Masat Individuale dhe Strukturore

1. masat **individuale** ofrojnë lehtësim ose mbështetje për persona individualë ose grupe të veçanta njerëzish
2. masat e **ndryshimit të kulturës** ndikojnë në ndërgjegjësimin kolektiv dhe kulturën e punës
3. masat **strukturore** ndërhyjnë në kulturën organizative dhe ndryshojnë strukturat ekzistuese nëpërmjet rregulloreve institucionale

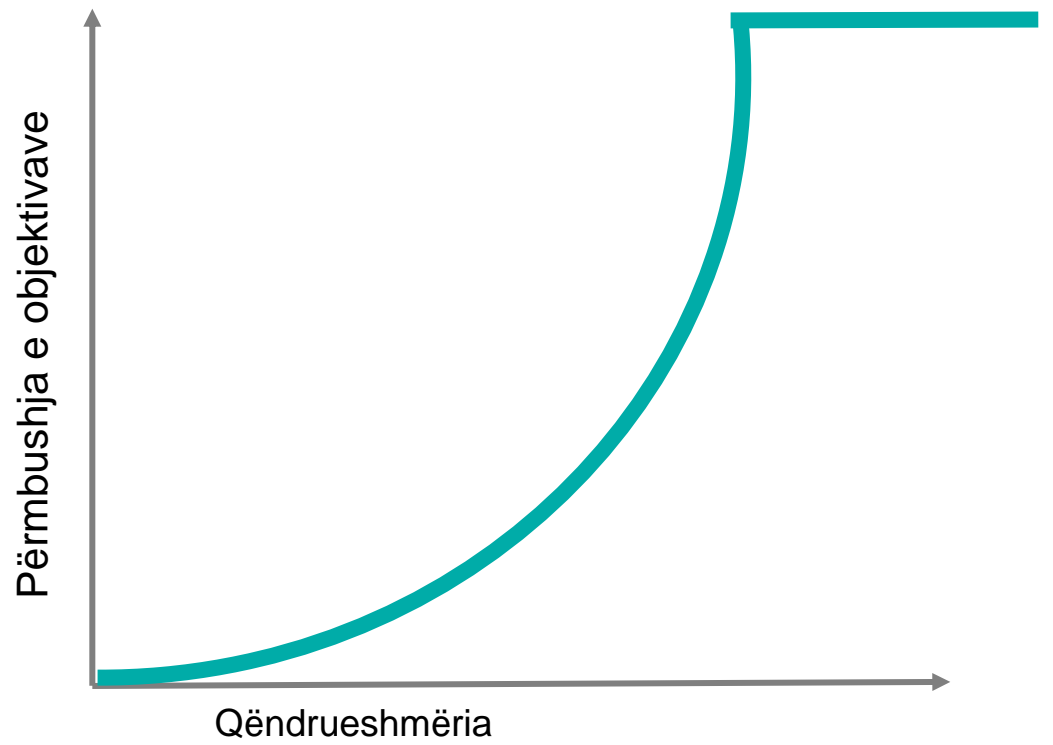


3 QËNDRUESHMËRIA

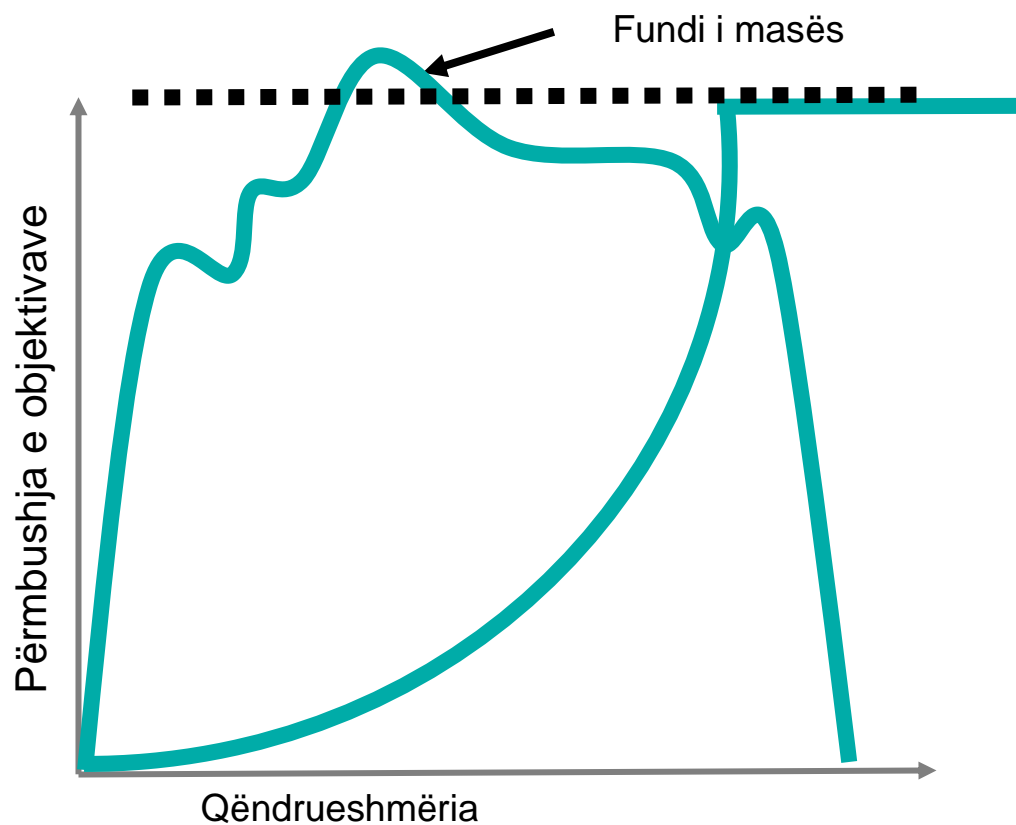
Objektivat individuale + masat



Objektivat strukture + masat



Objektivat individuale dhe strukturore + masat



Niveli i lartë i vazhdueshëm dhe i qëndrueshëm i barazisë gjinore

Projektimi i një Mase

Krijimi i një mase përmban të gjitha aspektet e nevojshme për zbatimin e veprimit. Përshkrimi i masës së Barazisë Gjinore përfshin:

1. Titulli i masës
2. Fusha e veprimit
3. Përshkrimi i shkurtër i masës
4. Objektivi, grupi i synuar dhe piketat
5. Lokalizimi brenda organizatës/shpërndarja e përgjegjësi
6. Aktorët/ palët e interesuara
7. Korniza kohore/skeduli: Data për të arritur targetin ose piketat
8. Kostot, pajisjet, financimi
9. Procedurat e vlerësimit, monitorimi

PËRSHTATJA E
OBJEKTIVAVE
DHE
MASAVE!

NA KONTAKTONI

corinna.pusch@gv.mpg.de

ulla.weber@gv.mpg.de



@letsgeps

Link up with us on Twitter

Ju Faleminderit !



LeTSGEPs Leading Towards Sustainable Gender Equality Plans in research performing organisations

This project received funding from the European Union's Horizon 2020 Research and Innovation program under Grant Agreement n° 873072